

**GÜNEYDOĞU ANADOLU PROJESİ (GAP) KAPSAMINDA
İŞGÜCÜ PROBLEMLERİNİN KAMU
YÖNETİCİLERİNCE ALGILANIŞI**

Sabit MENTEŞE

**Cumhuriyet Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü**

124945

**Lisans Üstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Bilimleri
Bilim Dalı İçin Öngördüğü**

**DOKTORA TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır**

**E.G. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Bilâl M. ÖZGÜVEN**

124945

**SİVAS
EYLÜL 2002**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

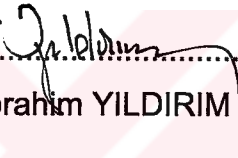
İş bu çalışma, jürimiz tarafından Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Bilimleri Bilim Dalı'nda **DOKTORA** tezi olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan


Prof. Dr. Hayati HAZIR

(İmza)

Üye


Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM

(İmza)

Üye

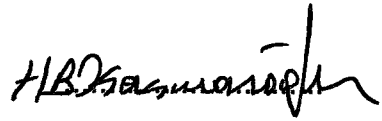

Prof. Dr. Bilâl M. ÖZGÜVEN

(Danışman)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adıgeçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

04-09-2002



Doç. Dr. H. Bayram KAÇMAZOĞLU

Enstitü Müdürü

SUNU

Güneydoğu Anadolu Projesi kısaca GAP, belirlenen “ulusal amaçlara” (DPT 1989; 1990) ulaşabilmenin “bölgesel” düzeyde düşünülmüş milli nitelikli en büyük projedir. Ancak, “ulusal kalkınma amaçlarına” Bölge'nin şahsında beklenen ve belirlenen katkıyı sağlayabilmesi GAP'ın tarım, ticaret, sanayi, turizm, kültür, altyapı, nüfus, sosyal yapı, sağlık vb. gibi boyutlarında olduğu gibi işgücü problemleri ve nedenleri boyutunda da ele alınarak çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

İşte bu çalışma, GAP'ın uygulandığı Bölge'nin şahsında ulusal düzeyde belirlenen amaçlara ulaşabilmede işgücünün önemi ve yerini belirleme yanında, GAP kapsamında Bölge'nin iş gücü problem ve nedenlerini belirleyerek çözüm önerileri geliştirmeyi de amaçlamıştır.

Bu nedenle önce GAP Bölgesi çeşitli boyutlarda tanıtılmıştır. Sonra GAP'ın bizzat kendisi neyi ifade ettiği izlenmiştir. İşgücü kuramsal boyutta verildikten sonra; GAP ile işgücü nedensellik ilişkisi içerisinde tartışılmıştır. GAP kapsamında nüfus, eğitim, istihdam, üretim grupları, özel sektör ve kamu yönetimi alanlarında belirlenen işgücü problem ve nedenlerine kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş üst düzey yöneticilerin ne düzeyde katıldıklarına ilişkin bulgular görev ünvanları, görev alanları, GAP Bölgesi hizmet süreleri ile halen asıl görevleri dışında GAP'a ilişkin özel bir görevleri bulunup bulunmadığı değişkenlerine göre analiz edilmiştir.

En sonunda ise, GAP kapsamında nüfus, eğitim, istihdam, üretim gurupları, özel sektör ve kamu yönetimi boyutunda belirlenen işgücü problem ve nedenlerini en aza indirmek için geliştirilmiş öneriler verilmiştir.

Bu çalışmamda bana yardımlarını ve dostane yaklaşımlarını esirgemeyen en başta danışman hocam Prof. Dr. Bilâl ÖZGÜVEN olmak üzere, Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM ve Prof. Dr. Aytaç AÇIKALIN'a teşekkürler ediyorum.

Sabit MENTEŞE

ÖZET

Bölge ölçeğinde, başta tarım olmak üzere, tüm ekonomik yapıda köklü dönüşümlere yol açacak Güneydoğu Anadolu Projesi kısaca GAP, aynı zamanda Bölge'nin işgücü yapısında da önemli değişimlere neden olacaktır. GAP'ın etkisiyle Bölge'de meydana gelebilecek işgücü değişiminin yönü, biçimi ve niteliği büyük ölçüde Bölge'deki mevcut yapıdan etkileneceği gibi; projenin belirlenen ve beklenen hedeflerine (DPT 1989; 1990) varmadaki başarı düzeyi de önemli ölçüde işgücünden etkilenecektir. Bu nedenle GAP uygulamasının belirlenen hedefler doğrultusunda yürüyebilmesi, tarım, sanayi, turizm, sağlık vb. boyutlarda olduğu gibi, "işgücü" boyutunda da ele alınmasını gerektirmektedir.

İşte bu çalışma, GAP'ın uygulandığı Bölge'de "işgücü" boyutunda problemler ve nedenlerini belirleyerek çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamıştır.

Araştırmanın yürütülmesinde "betimleme"; evrenden örneklem almada ise "amaçlı" örnekleme yöntemi izlenmiştir. Buna göre, evreni oluşturan 380 yöneticiden 96'sı örneklem gurubu olarak alınmıştır.

Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen anketle toplanmıştır.

Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır.

İstatistiksel analizler sonucunda, yöneticilerin görev unvanları, görev alanları, GAP Bölgesi hizmet süreleri ve asıl görevlerine ek GAP'ta özel görevleri bulunup bulunmadığı değişkenlere göre Bölge işgücü problemleri ve nedenlerine ilişkin yüksek düzeyde ortak görüş ve düşünelere sahip oldukları görülmüştür.

Yöneticilerin işgücü problemlerinin eğitimden kaynaklanana en yüksek düzeyde ($\bar{x}=4.08$); istihdamdan kaynaklanan işgücü problem ve nedenlerine ise en düşük düzeyde ($\bar{x}=3.64$) katılmışlardır.

Açık uçlu sorular analiz edildiğinde Bölge kadınının eğitim düzeyi ve statüsü ciddi bir işgücü problemi olarak algılandığı görülmüştür.

ABSTRACT

In addition to causing radical changes' in all economic structures in the region particularly in agriculture, the South-Eastern Anatolian Project (GAP) will also give rise to changes in the region's workforce as a result of GAP will be in Avenged by the existing structure of the region; the level of success in achieving the targets determined and expected by the project (DPT 1989; 1990) will also be significantly influenced by the workforce. For this reason, in order for the application of GAP to be carried out in the direction of the determined targets, it is necessary to deal with the "workforce" dimension as much as it is so to deal with those of agriculture, industry, tourism and health etc.

This study aims to develop possible solutions by determining the problems of the "workforce dimension" in the GAP region and their reasons.

The research was carried out using a "descriptive" method, and the subject were chosen purposefully From the total set. Thus, 96 executives form the total set of 380 were deliberately chosen as the sample group.

The data was gathered by means of a survey developed by the researcher.

The SPSS statistical programme was used in the analysis of the data.

As a result of the statistical analysis, it was shown that the executives, who were determined by such variables as official title, field of duty, length of service in the GAP region and extra duties in GAP additional to their actual duties, shared common opinions to a high degree concerning the problems of workforce in the region and their reasons.

It was seen that workforce problems originating from education occurred at the highest order ($\bar{x}=4,08$) while those originating from employment occurred the lowest ($\bar{x}=3,64$).

On analysing the open-ended questions, it was seen that the status and level of education of women were considered to be a serious problem of workforce.

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM	SAYFA
SUNU.....	I
ÖZET.....	II
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar.....	X
ŞEKİLLER.....	XIV
GRAFİKLER.....	XV
HARİTALAR.....	XVI
EKLER.....	XVII
KISALTMALAR.....	XVIII
ÖNSÖZ.....	XX
GİRİŞ.....	1

I. BÖLÜM

PROBLEMİN ORTAYA KONMASI.....	1
1. GAP BÖLGESİ.....	3
A. İnsan Kaynakları Yönünden Bölgenin Başlıca Problem Yapısı.....	13
B. Bölge'nin Sosyal Hizmetlere İlişkin Başlıca Problemleri.....	14
C. Bölge'nin Toplum Katılımı Yönünden Başlıca Problemleri.....	15
D. Bölge'nin Tarım/Ormancılık/Çevre Yönünden Başlıca Problemleri.....	15
E. Bölge'nin Hayvancılığa İlişkin Başlıca Problemleri.....	17
F. Bölge'nin Bahkçılığa İlişkin Başlıca Problemleri.....	17
G. Bölge'nin İmalat Sanayiine İlişkin Başlıca Problemleri.....	17
H. Bölge'nin Madencilığe İlişkin Başlıca Problemleri.....	17

BÖLÜM	SAYFA
İ. Bölge'nin Turizme İlişkin Başlıca Problemleri.....	18
J. Bölge'nin İşgücüne İlişkin Başlıca Problemleri.....	18
II. GAP NEDİR ?	20
GAP'ın Ortaya Çıkışı.....	20
GAP'ın Bileşenleri ve Taşıdığı Diğer Özellikler.....	22
A. GAP'ın Fiziksel Özellikleri.....	23
B. GAP'ın Altyapı ve Finansman Özelliği.....	24
C. GAP'ın Sahip Olduğu Baraj Özellikleri.....	24
D. GAP'ın Üretim Özelliği.....	25
E. GAP'ın Sosyo-Ekonomik Yapıda Meydana Getireceği Değişim Özellikleri.....	26
F. GAP'ın Altyapı Özellikleri.....	27
GAP'ın Gerçekleşme Düzeyi.....	28
GAP'ın Şahsında İleriye Yönelik Projeksiyonlar ve Beklentiler..	29
III. GAP VE İŞGÜCÜ.....	31
İşgücü Nedir ?.....	34
İstihdam'da Çalışanların Taşınması Gereken Özellikler.....	36
İşsizlik.....	37
İktisaden Faal Olmayan Nüfus.....	38
Halen Faal Olmayan Nüfus.....	39
Genellikle Faal Olmayan Nüfus.....	39
Eksik İstihdam.....	39
Görülebilir Eksik İstihdam.....	40
Görülebilir Eksik İstihdam İçinde Kişilerin Sayısının Tesbiti.....	40
Görülebilir Eksik İstihdamın Kabul Edilen Normda Eksiklik Derecesi veya Görülebilir Eksik İstihdamın Şiddet Derecesi'nin Tesbiti.....	41
Analitik Kavramlar.....	42
İstihdam ve Gelir İlişkileri.....	43

BÖLÜM**SAYFA****IV. GAP KAPSAMINDA İŞGÜCÜ PROBLEMLERİ****VE NEDENLERİ.....44**

1. Nüfus Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problem ve Nedenleri.....47

2. Eğitim Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problem ve Nedenleri.....59

3. İstihdam Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problem ve Nedenleri.....78

4. Üretim Grupları (Tarım-İmalat-Sanayi-Turizm-İnşaat) Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problemleri ve Nedenleri.....94

5. Özel Sektör Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problemleri ve Nedenleri.....103

6. Kamu Yönetimi Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problem ve Nedenleri.....105

Problem Cümlesi.....111

Alt Problemler.....111

Araştırmanın Önemi.....112

Sınırlılıklar.....112

İlgili Araştırmalar ve Yayınlar.....114

Yöntem.....117

Araştırma Yöntemi.....117

Evren.....117

Örnekleme.....123

Veri Toplama Yöntem ve Teknikleri.....126

Anketin Geliştirilmesi ve Uygulanması.....126

Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması128

Verilerin Analizi.....128

BÖLÜM**SAYFA****II. BÖLÜM**

BULGULAR VE YORUM.....	130
Araştırma Alt Problemleri ile İlgili Bulgular ve Yorum.....	130
Kişisel Bilgiler.....	130
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	131
A. Kamu ve Sivil Toplum Kurum ve Kuruluş Yöneticilerin	
Nüfus Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma	
Düzeyleleri.....	131
B. Kamu ve Sivil Toplum Kurum ve Kuruluş Yöneticilerin	
Eğitim Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma	
Düzeyleleri.....	136
C. Kamu ve Sivil Toplum Kurum ve Kuruluş Yöneticilerin	
İstihdam Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine	
Katılma Düzeyi.....	146
D. Kamu ve Sivil Toplum Kurum ve Kuruluş Yöneticilerin	
Özel Sektör Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine	
Katılma Düzeyleri.....	152
E. Kamu ve Sivil Toplum Kurum ve Kuruluş Yöneticilerin	
Üretim Grupları (Tarım-Turizm-İnşaat) Boyutunda İşgücü	
Problem ve Nedenlerine Katılma Düzeyleri.....	155
F. Kamu ve Sivil Toplum Kurum ve Kuruluş Yöneticilerin	
Kamu Yönetimi Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine	
Katılma Düzeyleri.....	161
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	165
A. Kurum Yöneticilerin Nüfus Problem Alanındaki İşgücü	
Problem ve Nedenlerine Yüksekten Düşüğe Doğru Katılma	
Düzeyleri.....	166
B. Kurum Yöneticileri Eğitim Problem Alanındaki İşgücü	
Problem ve Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Doğru	
Katılma Düzeyleri.....	166

BÖLÜM	SAYFA
C. Kurum Yöneticileri İstihdam Problem Alanındaki İşgücü Problem ve Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri.....	168
D. Kurum Yöneticilerinin Özel Sektör Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Yüksekten Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri.....	169
E. Kurum Yöneticileri Üretim Grupları Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılım Düzeyleri.....	170
F. Kurum Yöneticileri Kamu Yönetimi Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Yüksekten Düşüğe Doğru Katılım Düzeyleri.....	172
G. Kurum Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi İşgücü Problem Alanlarına En Yüksekten En Düşük Düzeye Doğru Genel Ortalama Katılım Düzeyleri.....	173
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	176
A. Görev Alanı Değişkenine Göre.....	176
B. Hizmet Süresi Değişkenine Göre.....	180
C. Yöneticilerin Asıl Görevleri Dışında GAP'ta Özel Bir Görevleri Bulunup Bulunmadığı Değişkenine Göre İşgücü Problem Alanı Boyutunda Verilen İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri.....	183
D. Görev Ünvanı Değişkenine Göre Yönetici Görüşleri	186
E. Görev Ünvanı Değişkenine Göre Yönetici Görüşleri Betimsel Veriler.....	187
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	191
ÖNERİLER.....	197
KAYNAKÇA.....	203
EKLER.....	214

TABLOLAR

<u>TABLO</u>	<u>SAYFA</u>
TABLO-1 GAP Bölgesi Alanının Türkiye Ve Diğer Ülkelerin Alanları İle Karşılaştırılması.....	4
TABLO-2 GAP-Türkiye Mevcut Sulama Alanları Karşılaştırması.....	4
TABLO-3 GAP İçindeki Kaynakların Halihazırdaki Türkiye Potansiyeli İçindeki Yeri.....	6
TABLO-4 GAP Bölgesinin Ürün Deseni (1985).....	7
TABLO-5 GAP Bölgesi Nüfusunun Türkiye Ve Diğer Ülkelerin Nüfusları İle Karşılaştırması.....	8
TABLO-6 Bölge Nüfus Bağımlılık Oranı.....	8
TABLO-7 Bölge Hanehalkı Büyüklüğü.....	9
TABLO-8 GAP Bölgesi ve Türkiye'nin Seçilmiş Göstergelerle Karşılaştırılması,	10
TABLO-9 2001-2002 Öğretim Yılında Bölgelere Göre Resmi Ve Özel Okul Öncesi Eğitimde Okul Öğrenci Ve Öğretmen Sayısı.....	12
TABLO-10 2001-2002 Öğretim Yılında Bölgelere Göre Resmi Ve Özel İlköğretimde Okul, Öğrenci Ve Öğretmen Sayıları.....	12
TABLO-11 GAP Bölgesi Mesleği Olmayanlar Oranı	14
TABLO-12 Dünyanın En Büyük 9 Projesi.....	24
TABLO-13 Modern Dünyanın 7 Harikası.....	24
TABLO-14 Dünyanın En Büyük Barajları.....	25
TABLO-15 GAP Alanında Dönemlere Göre Sulu Ve Kuru Tarım Arazisinin Dağılımı.....	25
TABLO-16 GAP Sulamaları Sonucunda Bazı Ürünlerde Meydana Gelecek Üretim Artışlarının Türkiye Üretimi İle Karşılaştırılması	26
TABLO-17 2005 GAP ve Türkiye Üretimi.....	26
TABLO-18 GAP Bölge Ulaşım Ve Altyapısı.....	27
TABLO-19 2005 Hedef Yılı İtibariyle Ulaşılabilecek Temel Ekonomik Büyüklükler.....	31
TABLO-20 İktisaden Faal Nüfusun Statülerine ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	57
TABLO-21 2001-2002 Yılında Bölgelere Göre Resmi ve Özel Genel Ortaöğretimde Okul, Öğrenci ve Öğretmen Sayıları.....	63
TABLO 22 2001-2002 Öğretim Yılında Bölgelere Göre Resmi ve Özel Genel Ortaöğretimde Okul, Öğrenci ve Öğretmen Sayıları.....	64
TABLO-23 6-13 Yaş Grubu Okullaşma Oranı.....	66
TABLO-24 Mesleki ve Teknik Liseler Öğrenci-Öğretmen Oranları....	68

TABLO**SAYFA**

TABLO-25 Türkiye Genelinde Özürlülerin Özur Türüne Göre Dağılımı.....	69
TABLO-26 GAP Bölgesi İllerinde Özürlü Nüfusun Özur Türlerine Göre Dağılımı.....	70
TABLO-27 GAP Bölgesinde Özel Eğitime Muhtaç Bedensel Engelliler İle İlgili Bilgiler.....	72
TABLO-28 Türkiye’de Kişisel Kazançlık Oranı ve Toplumsal Kazançlık Oranına Ait Bazı Bulgular.....	74
TABLO-29 Çıraklık Eğitim Merkezlerinde Öğretimi Yapılan Meslekler ve Çırak Sayıları.....	77
TABLO-30 Türkiye’de İşgücü Piyasası.....	80
TABLO-31 İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	82
TABLO-32 İşteki Durum.....	83
TABLO-33 GAP Bölgesi İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı.....	92
TABLO-34 İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	94
TABLO-35 Türkiye-GAP İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	96
TABLO-36 Harran Ovasından Açılan Altmışbin ha Alanın Ekonomik Getirisi.....	97
TABLO-37 GAP Bölgesinde Toprak Dağılımı.....	100
TABLO-38 1990-2005 Yıllarında GAP Bölgesindeki İşgücünün Yapısı.....	116
TABLO-39 GAP’ın Uygulandığı Bölge’de Yer Alan İllere Göre Evrenin Yapısı.....	118
TABLO-40 GAP’ın Uygulandığı Bölgelerde Yer Alan İllerdeki Hükümet Kuruluşları İle Bunlara Bağlı Hizmet Veren Kamu Kuruluş Yönetici ve Görev Unvanlarına Göre Evrenin Yapısı.....	118
TABLO-41 GAP’ın Uygulandığı Bölge İllerinde Hizmet Veren Devlet ve Hükümete Bağlı Kurum ve Kuruluşlar Yönetici Görev Unvanları Dağılımı Evren Yapısı.....	121
TABLO-42 GAP’ın Uygulandığı Bölge İlleri Sivil Toplum Kuruluş Yönetici Görev Alanları Evren Yapısı.....	122
TABLO-43 Örnekleme Dahil Edilen Kamu Kurumu Yöneticilerinin Yönetim Görevleri ile Bunların Sayısal Dağılımı.....	124
TABLO-44 Kamu Kurum ve Kuruluşları Üst Düzey Yöneticilerin Yönetim Görevlerine Göre Örneklemin Yapısı.....	125
TABLO-45 Sivil Toplum Kuruluşu Yönetici Görev Unvanlarına Göre Örnekleme Yapısı.....	125
TABLO-46 Örnekleme Dahil Edilen Kamu ve Sivil Toplum Kurum ve Kuruluş Üst Düzey Yöneticilerin Çeşitli Değişkenlere İlişkin Verileri.....	130
TABLO-47 Yöneticilerin Nüfus Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımı.....	131

TABLO**SAYFA**

TABLO-48	Yöneticilerin Eğitim Boyutunda İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyi Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımları.....	136
TABLO-49	Ülkelerin Eğitim Harcamalarının Bütçe ve Milli Gelir İçindeki Oranları.....	142
TABLO-50	Milli Eğitim Bütçesinin Gelir Kaynakları.....	142
TABLO-51	Eğitim İçin Yapılan Yatırımların Toplam Kamu ve Özel Yatırımlar İçindeki Oranı.....	143
TABLO-52	Yöneticilerin İstihdam Boyutunda İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde (%) Değerleri.....	147
TABLO-53	Kalkınmada Öncelikli İller.....	148
TABLO-54	İkinci Derecede Öncelikli İller.....	148
TABLO-55	Yöneticilerin Özel Sektör Boyutunda İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımı.....	152
TABLO-56	Yöneticilerin Üretim Grupları Boyutunda İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımları.....	156
TABLO-57	GAP Proje Maliyeti ve Sektörel Nakdi Gerçekleşme.....	159
TABLO-58	Yöneticilerin Kamu Yönetimi Boyutunda İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımı.....	162
TABLO-59	Yöneticilerin Nüfus Problem Alanındaki İşgücü Problem Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri Betimsel Verileri.....	166
TABLO-60	Yöneticilerin Eğitim Problem Alanında Yeralan İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeylerine İlişkin En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri Betimsel Verileri.....	167
TABLO-61	Yöneticilerin İstihdam Problem Alanındaki İşgücü Problem Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Katılma Düzey Betimsel Verileri.....	168
TABLO-62	Yöneticilerin Özel Sektör Problem Alanındaki İşgücü Problem Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Katılma Düzeyleri Betimsel Verileri.....	169
TABLO-63	Yöneticilerin Üretim Grupları (Tarım-Turizm-İnşaat) Alanındaki İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri Betimsel Veriler.....	170
TABLO-64	Yöneticilerin Kamu Yönetimi Problem Alanındaki İşgücü Problem ve Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Katılma Düzeyleri Betimsel Veriler.....	172

TABLO**SAYFA**

TABLO-65	Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutunda Verilen İşgücü Problem ve Nedenlerine Genel Ortalama Katılım Düzeyleri.....	174
TABLO-66	Görev Alanı (Kamu Kurumu ve Sivil Toplum Kuruluşu) Değişkenine Göre Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutlarında Verilen İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılım Düzeylerinin Farklılığı için t-Testi sonuçları.....	176
TABLO-67	Hizmet Süresi Değişkenine Göre Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör- Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutlarında Verilen İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılım Düzeylerinin Farklılığı İçin t-Testi Sonuçları.....	180
TABLO-68	GAP'a İlişkin Özel Görevi Olup Olmaması Değişkenine Göre Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutlarında Verilen İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılım Düzeylerinin Farklılığı için t-Testi sonuçları.....	183
TABLO-69	Görev Unvanı Değişkenine Göre Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Araştırmanın, Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutlarında Verilen İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılım Düzeylerinin Farklılığı İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	186
TABLO-70	Yöneticilerin Görev Unvanlarına İlişkin İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Farklılığı Betimsel Verileri.....	187

ŞEKİLLER

<u>Sekiller</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 1 : GAP Bölge Kalkınma İdaresi Örgüt Şeması.....	22
Şekil 2 :İşgücü Çerçevesi.....	35
Şekil 3 : İktisadi Kalkınmayı Belirleyen Faktörler.....	60



GRAFİKLER

Grafikler	Sayfa
Grafik 1- İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	82
Grafik 2- İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı.....	84
Grafik 3- Yöneticilerin İş gücü Problem Alanlarına En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılım Düzeyleri	172



HARİTALAR

Harita.....Sayfa

Harita 1. GAP BÖLGESİ..... 3



EKLER

<u>Ekler</u>	<u>Sayfa</u>
EK-1 GAP Bölgesi'nin Problem Yapısı	214
EK-2 İllerdeki Devlet ve Hükümet Kuruluşları Görev Unvanları İle Sivil Toplum Kuruluşlar ve Yönetici Görevleri Listesi.....	215
EK-3 ANKET FORMU	218



KISALTMALAR

GAP	:Güneydoğu Anadolu Projesi
GAP Bölgesi	:Güneydoğu Anadolu Projesi Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Projesi'nin uygulandığı ve Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Mardin, Kilis, Şanlıurfa, Şırnak ve Siirt illerini kapsayan alan
GAPİ	:Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı
T ve KİB	:Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı
DİE	:Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DSİ	: Devlet Su İşleri
GNS	:Genel Nüfus Sayımı
İ ve İBK	:İş ve İşçi Bulma Kurumu
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
GSBH	:Gayri Safi Bölgesel Hasıla
GSYİH	:Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
TÜBİTAK	:Türkiye Bilimsel Araştırma Kurulu
EİEİ	:Elektrik İşleri Etüd İdaresi
GAP GİDEM	:GAP – Girişimçi Destekleme ve Yönlendirme Merkezi Koordinatörlüğü
ISCO	: Uluslararası Standart Meslek Tarifi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KOBİ	: Küçük Ve Orta Boy İşletmeler
DPT GAP MNPR	: Devlet Planlama Teşkilatı Güneydoğu Anadolu Projesi, Master Nihai Plan Raporu
ÇETOM	: Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
HİA	: Hanehalkı İşgücü Anketi
KSS	: Küçük Sanayi Sitesi

- İİBK** : İş ve İşçi Bulma Kurumu
MEKSA : Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı
TOBB : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
KÖY : Kalkınmada Öncelikli Yörelere
OHAL : Olağan Üstü Hal Bölgesi
SPSS : (Statistical, Package for Social Sciences): Toplum Bilimleri için İstatistiksel Paket Önceden Programlanmış Bir dizi 'Konserve' İstatistiksel Bilgisayar Tekniği



ÖNSÖZ

Güneydoğu Anadolu Projesi kısaca GAP, Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesi içinde yer alan dokuz ilinde (Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak) uygulanmakta olan, çok sektörlü, entegre milli nitelikli bölgesel bir kalkınma projesidir. Sözü edilen dokuz ilin kapsadığı alan yaklaşık 75 000 km² olup, GAP'ın uygulandığı nedeniyle bu alana GAP Bölgesi de denmektedir. Nitekim bu araştırmada da GAP'ın uygulandığı Güneydoğu Anadolu Bölge illeri GAP Bölgesi ya da Bölge olarak ifade edilmiştir.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin (GAP Bölgesi) şahsında ulusal hedefleri gerçekleştirilmeyi temel alan Güneydoğu Anadolu Projesi'nin belirlenen ve beklenen hedeflere ulaşabilme çerçevesinin çizildiği GAP Master Plan'ında (DPT GAPI 1989; 1990) sanayileşme ile gelişmiş teknoloji kullanımına ve bunlara ilişkin sanayi tesisleri, GAP Bölgesi özelinde bu bakış açısı ve beklentilerin doğal uygulama unsurları ve göstergeleri olmaktadır.

Bir taraftan ileri teknolojiye dayalı bir sanayileşme yaklaşımının ve sulama sistemlerinin GAP Bölgesinde uygulamaya konulması, bölgede kaçınılmaz olarak, mevcut bitki deseninde, işletme büyüklüklerinde ve halkın tüketim normları ve yaşam biçiminde (GAPI 1994) köklü değişiklikler meydana getirirken; bu süreç, "sanayileşme", "ileri teknoloji kullanımı" ve "büyük ölçekli fiziksel yatırımlar" sonucu doğal olarak işgücünün nitel, nicel ve problem yapısında da önemli derecede değişimlere neden olacaktır. Özellikle bu süreçte değişim kendisini, bazı iş ve mesleklerin yok olup gitmesine; bazı iş ve mesleklerin kendi içinde değişimine ve bazı yeni iş ve mesleklerin ise doğmasına neden olacak şekilde kendisini gösterecektir. Bu yönüyle GAP, giderek sosyal boyutu ağırlıklı bir proje özelliğini ise taşıyıcı duruma gelecek ve gelmiştir de. GAP'ın sosyal yönü ağırlıklı bir proje olmasına kanıtlarından biri (GAPI 1994) sular altında kalan yerleşim birimlerindeki nüfusun istihdamına ilişkin boyuttur. Suların bazı tarım alanlarının yitirilmesine neden olması sonucu, GAP'ın yeni istihdam alanları yaratma gibi bir sorumluluk üstlenmesini zorunlu duruma getirmesi gösterilebilir.

GAP'la beraber yedisi Fırat, altısı Dicle havzasında olmak üzere onüç proje çerçevesinde, ondokuzu çift amaçlı (sulama-enerji) olmak üzere 22 proje

hidroelektrik santrali ve bunlara bağlı sulama sistemlerinin yapımı GAP'ın fiziki yatırım boyutunu oluşturmaktadır. Bu fiziksel yatırımlar sonucunda 27 milyar kw saatlik hidroelektrik enerjisi, 1.7 milyon ha'lık arazi sulu tarıma açılacaktır. Hidroelektrik enerjisi üretimi ile arazi sulamaları eski ve yeni üretim biçim ve yapısını değiştirirken, buna bağlı olarak işgücünün de nicel, nitel ve problem yapısını değiştirecektir. Nitekim GAP'ın bitimi esas alındığında (2010) yarattığı işgücü istihdam miktarı 2.7 milyon kişi olması beklenmektedir.

GAP'la beraber GAP'tan önce yapım süreci ve GAP'ın bitimi olarak görülen 2010 yılına kadar, GAP'ın uygulandığı Bölge'de tarım, sanayi, turizm, sağlık, eğitim, altyapı vb. tüm alan ve sektörlerde olduğu gibi, işgücü boyutunda da problemlerin var olduğu ve var olacağı kaçınılmaz görünmektedir.

İşte bu çalışma ile GAP kapsamında mevcut işgücü problemleri ve nedenleri araştırılarak Bölge kamu yönetici görüşleri analizi sonucu elde edilen sonuçlar da göz önünde bulundurularak çözümler önerileri geliştirmeyi amaçlamıştır.

Ayrıca, araştırma, GAP'ın gerçekleştirme düzeyi, yaşatılması ve toplumca bağlanılan umutların karşılanabilmesinde işgücü boyutuna mevcut ve olası problemlere kamu yönetiminin dikkatlerini çekmek de amaçlanmıştır.

GAP kapsamında Bölge işgücü problemleri belirlemede özellikle DPT, GAPİ, DİE, İ ve İBK ve üniversite gibi resmi kurumların veri ve kaynaklarından önemli derecede yararlanılmıştır.

Çalışma iki bölümden oluşmakta olup birinci bölümde problemin kendisi ortaya konulurken, ikinci bölümde bulgular ve yorumları ile çözümler öneri yer almıştır.

GİRİŞ

Bu araştırma, betimsel bir araştırma olup, GAP'ın uygulandığı Bölge illerinden Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Mardin ve Şanlıurfa illeri toplam 264 kamu ve 116 sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticisi evreninden amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenen 70 kamu ve 26 sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticisi olmak üzere toplam 96 yöneticinin GAP kapsamında işgücü problemleri ve nedenlerini algılama düzeylerini, "görev ünvanları, görev alanları. GAP Bölgesi'ndeki hizmet süreleri ile asıl görevleri dışında GAP'a ilişkin görevleri bulunup bulunmadığı" değişkenlerine göre elde edilen bulgular analiz edilerek, Bölge işgücü problem ve nedenlerine yönelik çözüm önerileri geliştirmeye yöneliktir.

İki bölümden oluşan bu araştırmanın 1. Bölümü'nde problemin kendisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, önce Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) nin uygulandığı Bölge tanıtılmış ve ardında GAP'ın kendisi çeşitli yönleriyle verilmiştir. Sırasıyla, GAP'ın uygulandığı Bölge işgücü problem ve nedenleri, GAP ile işgücü ilişkilendirilerek verildikten sonra, bunu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sınırlılıklar, ilgili araştırmalar ile bölümün sonunda araştırmanın yöntemi verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise "bulgular ve yorumları" ile "sonuç ve öneriler" yer almıştır.

I. BÖLÜM

PROBLEMİN ORTAYA KONMASI

Türkiye Cumhuriyeti Hükümetleri, ülkenin sosyo-ekonomik kalkınmasında bölgeler arası dengesizlikleri ortadan kaldırmaya büyük bir önem vermişlerdir. (DPT GAP 1990)

Bu sadece ulusça arzulanan bir kalkınma arzusu değil, aynı zamanda diğer bölgelere göre geri düzeyde bulunan bölgelerdeki mevcut imkan ve olanakların atıl durumdan aktif duruma geçirilmesi ve geliştirilmesini; böylece devamlı büyüme,

ihracatı geliştirme ve tam istihdamı sağlama gibi milli kalkınma hedeflerine varmayı da amaçlamaktadır.

Nitekim, temel hedefi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi halkının gelir düzeyi ve hayat standartlarını yükselterek, Bölge ile diğer bölgeler arasındaki gelişmişlik farkını ortadan kaldırmak, kırsal alandaki verimliliği ve istihdam imkanlarını arttırarak, sosyal istikrar, ekonomik büyüme gibi milli kalkınma hedeflerine katkıda bulunmak olan Güneydoğu Anadolu Projesi kısaca GAP bu çalışmaların en önemlilerinden biridir. (<http://www.gap.gov.tr/Turkish/Gybilgi/gozel.html>.)

GAP ulusal ölçekte, bölgesel nitelikli entegre ve sürdürülebilir planlama yaklaşımına sahiptir. Entegre nitelikte oluşu, farklı kesimlerin (tarım, sanayi, eğitim, sağlık v.b. kesimler) bir arada ve eşgüdüm içinde ele alınması ile ilgilidir. Sürdürülebilirlik ise bu niteliklere sahip projenin bir parçası ve sonucu olarak ortaya çıkacak olan durumlarla ilgilidir. Bu durumuyla, GAP salt ekonomik büyüme hedefine yönelmiş bir proje olmayıp, aynı zamanda toplumsal dönüşüm projesi olma özelliğini de taşımaktadır.

Ekonomik büyüme hedefleri ile toplumsal dönüşüm projesi niteliklerine uygun varolabilmesi sürecinde GAP'ın önemli bir özelliği de işgücünde meydana getireceği olumlu değişim ve dönüşümler yanında, tedbirlerin zamanında alınmaması durumunda varolan işgücü problemlerine yenilerini eklemesidir.

GAP kapsamında işgücünün, problemleri boyutunda yalnız başına ele alınarak incelenmesi gerekmektedir. Bu yapılırken diğer bileşenlerin göz ardı edilmemesine dikkat edilmelidir. Çünkü sanayi, ticaret, tarım v.b. alanlardaki gelişmelere paralel olarak Bölge'de var olan ve GAP kapsamında özellikle üzerinde durulması gereken önemli problem olarak işgücü belirgin bir duruma gelmiştir.

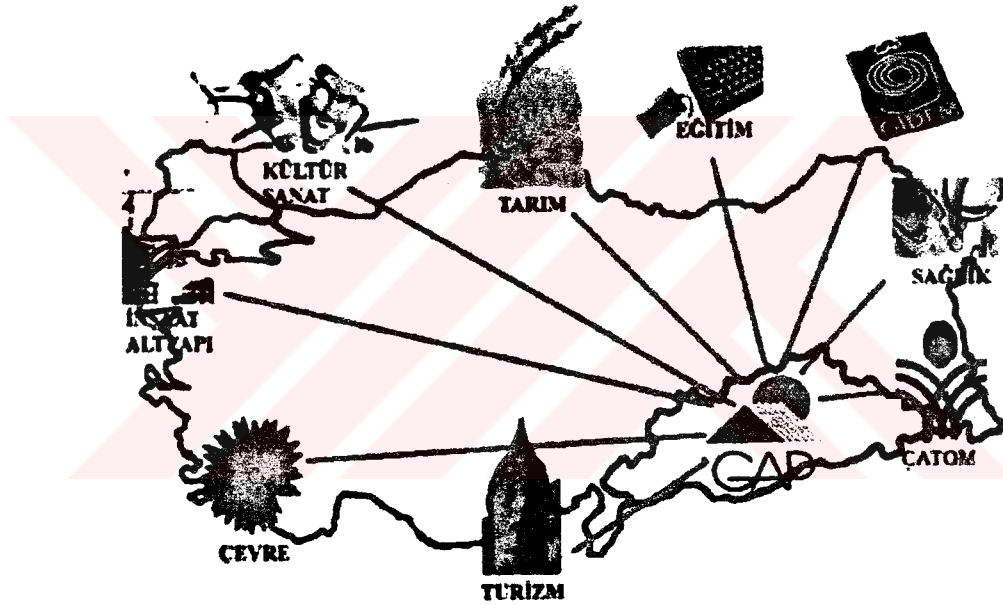
GAP'ın etkisiyle sanayi, ticaret, tarım, turizm, hizmet sektörü, ... vb. alanlardaki değişim ve gelişmelere paralel Bölge'de varolan işgücünün nicel ve nitel yapısında da önemli değişimlerin olacağı muhakkaktır. O nedenle GAP'ın gerçekleşme düzeyi ve başarıya ulaşabilmesi herşeyden önce "bölge işgücü"nin belirlenen hedeflere uygun bir muhtevaya kavuşturulması ile mümkün görünmektedir. Bu ise, GAP kapsamında işgücü problemlerin nedenleri boyutunda ele alınarak çözüm önerilerinin geliştirilmesi ile mümkün görünmektedir. Bunun için bu araştırmada önce GAP Bölgesi'nin tanıtımı uygun görülmüştür.

1. GAP BÖLGESİ

Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) Bölgesi, ülkemizin Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde uygulanmakta olan projeden ismini almaktadır.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde, geniş arazilere, toprağa, bol güneşe ve su kaynaklarına, bir o kadar da insan kaynaklarına sahip bölgelerinden biridir.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak illerinin kapsadığı alan Güneydoğu Anadolu Projesi Bölgesi, kısaca "GAP Bölgesi" olarak tanımlanmaktadır. (Harita-1)



Harita : 1 GAP BÖLGESİ

Kaynak : ([http://www.gap.gov.tr./](http://www.gap.gov.tr/))

Güneyinde Suriye, Güneydoğusunda ise Irak'la sınırı bulunan bu Bölge'nin yüzölçümü 774.958 kilometre kare olan Türkiye yüzölçümünün yüzde 9.7'sine tekabül etmektedir. (GAPİ 1997). Bu miktar İngiltere'nin 244.820 km² olan yüzölçümünün %30'na, Hollanda'nın (41.508km²) %176.0'na, Belçika'nın (30.519km²) %239.0'na, Avusturya'nın (83.855 km²) %87.0'na, Gine'nin (245.790 km²) %30'na, Güney Kore'nin (90.031km²) %74.0'na ve Uruguay'ın (176.215km²) %41'ine denk düşmektedir. (Tablo-1)

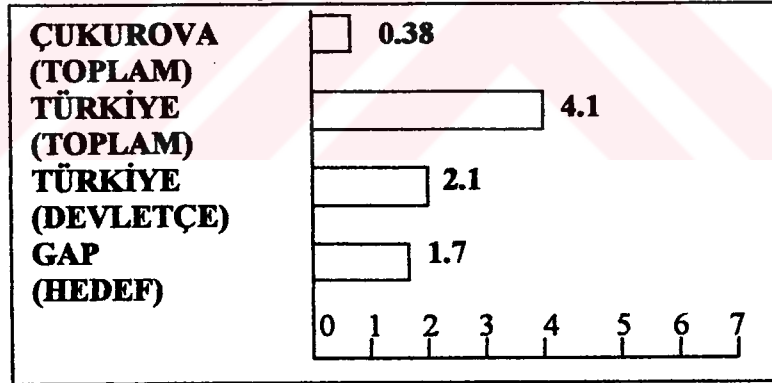
Tablo-1 GAP Bölgesi Alanının Türkiye Ve Diğer Ülkelerin Alanları İle Karşılaştırılması

Ülkeler	Alanlar (Km ²)	Çap Alanı (%)
GAP BÖLGESİ	72.958	100.0
TÜRKİYE	774.815	9.7
İNGİLTERE	244.820	30.0
HOLLANDA	41.508	176.0
BELÇİKA	30.519	239.0
AVUSTURYA	83.555	87.0
GİNE	245.790	30.0
GÜNEY KORE	90.031	74.0
URUGUAY	1756.215	41.0

KAYNAK: DPT. 1988 Yılı İcra Planı Yayın No: 2132

Türkiye’de sulanabilir 8.5 milyon hektar arazinin %20’si, Aşağı Fırat ve Dicle havzalarındaki geniş ovalardan oluşan GAP Bölgesi’nde yer almaktadır. GAP Bölgesi ile Türkiye mevcut sulama alanları karşılaştırması Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo-2 GAP-Türkiye Mevcut Sulama Alanları Karşılaştırması



KAYNAK: GAPİ. 1998.

Buna göre, GAP Bölgesi ile Türkiye mevcut sulama alanları karşılaştırıldığında, GAP Bölgesinin toplam içindeki payı %1.7’dir, Yani 3.1 milyon hektardır. Çukurova’nın Türkiye toplam sulanabilir arazi içindeki payı %0.38’dir. Tüm Türkiye arazisi içinde sulanabilir miktar %4.1 alındığında, GAP Bölge’si 1997 verilerine göre, yani daha GAP’ın tamamı faaliyete geçmediği halde sulanabilir arazi miktarı küçümsenecek gibi değildir. Diğer bir ifadeyle Fırat ve Dicle Nehirleri Türkiye’nin toplam su potansiyeli’nin %28’ini oluşturmaktadır. Türkiye’de

ekonomik olarak sulanabilir alanın %20'si (3.1 milyon hektar) GAP Bölgesi'ndedir. Bölge topraklarının yaklaşık %42'si tarımsal amaçlar için kullanılmaktadır ve bu alanın %54'ü sulanabilir durumdadır. Yine tüm Türkiye sulanabilir arazisinin ise %2.1'i devletçe sulanmakta iken, geri kalan diğer araziler aile şirketleri yanında sektörlerce sulanmaktadır.

Verimli hilâl veya Yukarı Mezopotamya olarak da anılan bu bölge, insanlık tarihinde medeniyetin beşiği olarak görülmektedir. Anadolu ve Mezopotamya arasında geçişi sağlayan bir köprü vazifesi görmesi de GAP Bölge'sinin tarihi özelliklerinden biridir.

Türkiye'nin iki önemli akarsuyu Fırat ve Dicle Nehirleri GAP Bölge'sinden geçmektedir. Çıkış kaynakları Doğu Anadolu Bölgesi olan bu iki akarsu, Basra Körfezine dökülünceye kadar çeşitli su kaynaklarınca beslenmiş olsalar da, düzensiz ve derin vadilerden akmaları sonucu atıl özellikleri nedeniyle, Bölge'nin genelinde beklenen düzeyde üretim dahil diğer yönlerine yeterli ve istenilen olumlu katkılarından pek de söz edilememektedir. Dolayısıyla taşıdıkları su miktarıyla bu iki zengin ama, düzensiz nehirler ancak derin vadilerden çıkarılmaları sonucu atıl özelliklerini ters çevirip Bölge ve ülke kalkınmasına katkı sağlar duruma gelebilirlerdi. İşte bu görev Cumhuriyet Türkiye'sinin temel ve asli görevleri içinde yer almıştır. İleride de değinileceği gibi, bu iki önemli nehrimiz GAP olarak ifade edilen ve Güneydoğu Anadolu Bölge'sinin şahsında Türkiye'nin kalkınma hedefleri çerçevesinde düşünülp gerçekleştirilmeye çalışılan ve önemli bir kısmı ise gerçekleştirilen "Güneydoğu Anadolu Projesi"nin yani (GAP)'ın temelini oluşturmaktadırlar.

GAP Bölgesi ile Türkiye kaynakları hali hazırdaki Türkiye potansiyeli içindeki yeri karşılaştırıldığında (Tablo-3) görüleceği gibi, Türkiye toplam projelerin alan olarak miktarı, Türkiye toplam potansiyeli içindeki yeri 1/10 (onda bir), Nüfus 1/11 (onbirde bir), sulanabilir alan miktarın ¼'i (dörtte bir), yer altı suları ¼(dörtte bir), yer üstü suları ¼ (dörtte bir), hidroelektrik ¼, petrol 1/1 yani yüzde elli ve fosfalt 1/1 yani %50 düzeyindedir.

Tablo-3 GAP İçindeki Kaynakların Halihazırdaki Türkiye Potansiyeli İçindeki Yeri

GAP'taki Kavşak Ve Alan Adı	Bütün Türkiye Potansiyeli İçindeki Yeri
1- Proje Alanı	1/10
2- Nüfus	1/11
3- Sulanabilir Alan	1/4
4- Yeraltı Suları	1/4
5- Yer üstü Suları	1/4
6- Hidro-Elektrik	1/1
7- Petrol	1/1
8- Fosfat	1/1

(KAYNAK: BALABAN: 1998: S.5)

GAP'in halen proje aşamasında bulunduğu 1985'li yıllarda GAP Bölge'si olarak anılan yerde genellikle tarım kuru koşullarda yapılmaktaydı. Ağırlıklı olarak bu koşullarda hububat, kırmızı mercimek, nohut, susam ve tütün gibi tarla ürünleri ile antep fıstığı ve üzüm gibi bağ-bahçe sebze ürünleri yetiştirilmekteydi. Bölge'de sulu koşullarda üretimi yapılan bitkiler ise buğday, pamuk, çeltik, ayçiçeği, mısır, kavun, karpuz, domates, patlıcan, biber ve salatalıktı.

GAP Bölgesi'nde bu durum 1993 yılına kadar devam etmiş ve halen tarla bitkileri, sebze, yem bitkileri ve meyvelerle birlikte toplam 3.978.853 hektar ekili alandan ve 25 184 478 tane meyve veren ağaçtan toplam 4 820 667 ton bitkisel üretim elde edilmektedir (T. ve KİB 1993: 11). Kısaca, Bölge ekonomisinde kuru tarım hakim durumdadır. Suyun Bölge'de sınırlı miktarda kullanılabilir özellikle olması, yetiştirilen ürünlerde fazla çeşitleme görülmemesi yanında verimi de düşürmektedir. Ekonomik açıdan faal nüfusun yüzde yetmişini tarımla uğraşmaktadır. Buna karşılık Bölge'nin yarattığı toplam katma değer ancak %44'ü tarım kesiminden gelmektedir. Benzer biçimde hayvan varlığı fazla olmasına karşılık verim yine de düşük düzeydedir. Bir yandan geleneksel üretim yöntemleri varlığını hala sürdürürken, öte yandan tarıma modernizm ise girmeye başlamıştır (GAPİ. 1997: 6).

Bölge'de tahıl ve baklagiller belli başlı ürün grubunu oluşturmaktadır. Yaklaşık %11'e yakın nadas uygulanan Bölge'de 1985 ürün deseni şöyledir. (Tablo-4)

Tablo-4 Gap Bölgesinin Ürün Deseni (1985)

Ürünler	Ekiliş Oranı %
Buğday	36.0
Arpa	19.0
Mercimek + K. Fasulye	19.2
Pamuk	2.7
Çok Yıllık Bitkiler	9.2
Mısır ve Yem Bitkileri	0.2
Ayçiçeği	0.2
Susam	1.6
Sebzeler	2.2
Diğerleri	4.5
Nadas	11.2
Toplam	100.0

Kaynak: T ve KİB 1981:12)

GAP Bölgesi'nin nüfusu 1985 nüfus sayım sonuçlarına göre 4.303.567'dir. Bu, Türkiye aynı dönem toplam nüfusu olan 50.664.458'in %8.5'ine tekabül etmektedir. Nüfus yoğunluğu km² başına Bölge'de 58 iken, Türkiye genelinde aynı dönem ortama km² başına 65'tir. 1990 sayım sonuçlarına göre Bölge'nin nüfusu yaklaşık olarak 5.2 milyon olmuştur. Bu aynı dönem Türkiye toplam nüfusunun %9.2'sine denk düşmektedir. Bu nüfusun %56'sı kentlerde, %44'ü ise kırsal alanlarda yaşamaktadır. Bölge'de dış göç oranı yüksekliği yanına çocuk ölüm oranlarının yüksekliği konulduğunda yıllık nüfus artışı 1997 nüfus sayım sonuçları ile birlikte oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bölge'de nüfus artış hızı 3.5 ile ülke ortalamasının üzerindedir. 1989 yılında doğurganlık oranı Türkiye %3.4 iken Bölge'de %5.7 dir. Bu oran Bölge'nin kırsalında %6.1, kentlerde %4.9'dur. 1997 yılı nüfus sayım kesin sonuçlarına göre GAP Bölge'si nüfusu 6 milyon 152 bin 417'dir. (DİE 1987)

GAP Bölge nüfusunun genel görünümü Türkiye ve diğer dünya ülkelerinden bazılarıyla karşılaştırması (1988-1990) Tablo 5'de verilmiştir. Buna göre, GAP Bölgesi 1990 nüfus sayım sonuçlarına göre Türkiye toplam nüfusu'nun

%8.5'ine, İngiltere'nin %7.6'sına, Hollanda'nın %29.7'sine, Belçika'nın %43,6'sına, Avusturya'nın %57.0'ına ve Gine'nin %70'ine, Güney Kore'nin %70'ine ve Uruguay'ın %142.9'una tekabül etmektedir. 1997'de bu sayının 6 milyon olması ve sözü edilen ülke nüfus artış hızlarının düşüklüğü de gözönünde bulundurulduğunda GAP Bölge nüfusu durumu daha da net anlaşılmış olacaktır.

Tablo-5 GAP Bölgesi Nüfusunun Türkiye Ve Diğer Ülkelerin Nüfusları İle Karşılaştırması

Ülkeler	Nüfus (000)	GAP	Nüfus
GAP BÖLGESİ	4.304. (5.474)*		100
TÜRKİYE	50.664 (56.969)*		8.5
İNGİLTERE	56.807		7.6
HOLLANDA	14.484		29.7
BELÇİKA	9.869		43.6
AVUSTURYA	7.555		57.0
GİNE	6.075		70.0
G. KORE	41.258		7.0
URUGUAY	3.012		142.9

KAYNAK: DPT 1998 Yılı İcra Planı, Yayın No: 2132

* Parantez içindeki rakamlar 1990 sayım sonuçlarına göre verilmiştir.

Ekonomik açıdan GAP Bölgesi'nde faal nüfus (15-65 yaş grubu) Bölge'nin toplam nüfusunun %47'sini oluşturmaktadır. Bu ise Bölge'de yüksek düzeyde bir bağımlılık oranını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle genç nüfus ve nüfus bağımlılık oranları (çalışmayan kesim) yüksektir. (Tablo-6)

Tablo-6 Bölge Nüfus Bağımlılık Oranı

	Nüfus Bağımlılık Oranı	0-14 Yaş Grubu Oranı %
GAP BÖLGESİ	107	48.77
	72	37.52

(KAYNAK: DİE 1990 GNS: 91)

Nüfus bağımlılık oranı (0-14) yaş grubu ile 65'den yukarı yaş grubunun, aktif yani çalışabilir yaş grubu (15-64) içindeki payını göstermektedir. Buna göre GAP Bölgesi'nde her 100 çalışabilir nüfusa karşılık, 107 çalışamaz durumda nüfus olduğu sonucu çıkmaktadır. (Dağ ve Göktürk 1993: 26).

Bölge'de hanehalkı büyüklüğü de Türkiye ortalamasının üzerindedir. (Tablo-7) Bölge'de hanehalkının sahip olduğu birey ortalaması 6.39 iken, Türkiye

genelinde bu 4.97'dir. 7 ve daha fazla bireye sahip olan aile toplam ailelere oranı GAP Bölgesi'nde %48.4'le Şırnak ilk sırada yer alırken, Gaziantep en düşük orana sahiptir.

Tablo-7 Bölge Hanehalkı Büyüklüğü

	Toplam Hanehalkı	Ort. H.Halkı Büyüklüğü		7+ Aile Oranı %
		Toplam	İl Merkezde	
GAP Bölgesi	758 725	6.39	5.95	48.4
Türkiye	11 188 636	4.97	4.33	22

(KAYNAK: DİE-90 Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri, 93-Ankara)

İktisadi kalkınma yönüyle ilgili olarak GAP Bölgesi'nin Türkiye geneli ve diğer bölgelerine (Doğu Anadolu hariç) göre gerilerde olduğu görülmektedir. 1987 ve verilecek diğer yıllara ait verilere göre, GAP Bölgesi diğer bölgelerimizden geri bir noktada olduğu görülmektedir. GAP Bölgesi'nin Gayri Safi Yurt İçi Hasılası (GSYİH) içindeki payı tarımda %9.0 imalat sanayinde %1.9'dur. 1985 yılında imalat sanayi kuruluşlarının %95'i beşten az işçi çalıştırmaktadır ve bu sanayide özel sektörün payı da %1.82'ir. Bölge'de büyük ölçekli kuruluşların payı 1980'de %1.8'iken bu pay 1985'te %2'ye çıkmıştır. Bölge'deki başlıca sanayi dalları tekstil (%32), metal ürünler (%21), ağaç ürünler (%15) ve kimyasal ürünlerdir (%5). Bölge'deki toplam işgücününün %5'i sanayi kesiminde istihdam edilmektedir. (Türkiye genelindeki ortalama oran ise %16'dır) İstihdamda yıllık ortalama artış oranı, 1985 yılında %19 ile en yüksek noktadadır. Türkiye genelinde aynı dönem gerçekleşen istihdam artışından 4.7 kere daha fazla gerçekleşmiştir.

GAP Bölgesi'nin Gayri Safi Bölgesel Hasıla (GSBH) içindeki payı tarımda %39.6 iken, bu imalat sanayiinde %11.7'dir. Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYH) yönünden kişi başına Türkiye ortalaması 1990 fiyatlarıyla 4.147.5'iken GAP Bölgesi'nde 1.962 bin Liradır. GAP Bölgesi'nin GSYH'sı 190.725.000 milyon iken, GAP Bölgesi'nde 7.661.194 milyonla %4.0 paya sahiptir. (Tablo-8)

Tablo-8 GAP Bölgesi Ve Türkiye'nin Seçilmiş Göstergelerle Karşılaştırılması, 1985

Gösterge	Birim	Türkiye	GAP Bölgesi	GAP'ın Payı %
Yüzölçümü	km ²	779 459	73 863	9.5
Toplam Nüfus		50 664 458	4 303 567	8.5
Nüfus Artışı Yılda (1965-1985)		2.4	2.9	-
Nüfus Yoğunluğu km ² başına		65	58	-
Kentsel Nüfus Toplamının		53.0	49.9	-
Ekonomik Yapı GSYH/GSBH İçindeki Payı (%)				
Tarım		17.7	39.6	(9.0)
İmalat		25.2	11.7	(1.9)
GSYH	Milyar TL.	190 725 000	7.66.194	4.0
Kişi Başına				
GSYH / GSBH (1990 Fiy) BİN TL.		4.147.5	1.962	(4.7)

(KAYNAK: DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1987.)

GAP Bölgesi 1997 DİE verilerine göre de Türkiye geneli için oldukça geri bir noktada olduğunu göstermektedir.

Yine 1997 verilerine göre GAP Bölgesi'nin (Güneydoğu Anadolu Bölgesi) nüfusu kesin sonuçlara göre 6.152.000'dir. Aynı dönem GAP Bölgesi'nde kişi başına GSMH 1634 dolardan düşüktür. Marmara Bölgesi'nde 4.474, İç Anadolu'da 2 763, Ege'de 3.435, Akdeniz'de 2 320 ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde ise daha düşük olup bu miktar 1.335 dolar düzeyindedir.

Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) yönünden GAP Bölgesi'nin 9.223 milyon dolarla yurt genelinde payı 4.9 iken, Marmara 71.612 milyon dolarla (%37.9) en yüksek düzeyde katkıda bulunmaktadır. İç Anadolu 29.124 (%15.4), Ege 28.849 (%15.3), Akdeniz 18.525 (%9.7), Doğu Anadolu 7.899 (%4.2)'dir. Türkiye ortalaması kişi başına GSMH 3.021 dolar, GSMH ise 188.752 milyon dolardır. (DİE 1997)

Güneydoğu Anadolu Bölgesi olarak da anılan GAP Bölgesi'nin eğitime ilişkin verileri de pek parlak görünmemektedir.

Ülkemizde eğitim düzeyi genelde düşük olmakla birlikte, çeşitli nedenlere bağlı olarak GAP Bölgesi'nde daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ülke

genelinde 1985 yılı itibariyle %77.2 olan okuma yazma bilenlerin oranı 1990 yılında %80.5'e çıkmıştır. Artış oranı %3.3'tür. GAP Bölge'sine bakıldığında aynı dönem için okuma-yazma bilenlerin Bölge toplam nüfusu içindeki oranı %55,8'den %60,4'e yani 4,6 punlık bir artış göstermiştir.

Okuryazarlığın GAP'ta cinsiyet bazındaki görünümü ise erkek nüfusun oldukça lehindedir. 1990 yılı itibariyle ülke genelinde erkek nüfusun %84'ni okur-yazar iken, kadın nüfus içinde bu oran %72 düzeyindedir. GAP Bölgesi'nde ise cinsiyete göre bu ayırım daha da fazla olup; erkek nüfusun %75'i okur-yazarken, kadın nüfusun ise ancak %44,7'si okur-yazardır.

1998-1999 öğretim yılı itibariyle Bölge'de 5705 adet ilköğretim okulu, 36 adet yatılı ilköğretim Bölge Okulu (YİBO), 162 adet genel lise, 140 adet Mesleki Teknik Lise, 31 adet İmam Hatip Lisesi, 8 adet Özel Eğitim Kurumu, ve 358 adet yaygın eğitim kurumu bulunmaktadır.

1998-1999 öğretim yılı verilerine göre (GAPİ 1999) Adıyaman'da okul öncesi eğitiminde okullaşma oranı %2.1, Batman'da %1,2, Diyarbakır'da %1,4, Gaziantep'te %3.0, Kilis'te %6,0, Mardin'de %1.1, Siirt'te %2.2., Şanlıurfa'da %0.8, Şırnak'ta ise %0.7'dir. GAP genelinde ise bu %2.0'a tekbül etmektedir. Aynı dönem için GAP Bölgesi ilköğretim okullaşma oranı %69, Ortaöğretim düzeyinde okullaşma oranı ise %25'tir.

2001-2002 öğretim yılında Bölge'lere göre resmi ve özel okul öncesi eğitimde okul, öğrenci ve öğretmen sayıları karşılaştırıldığında, bölgeler arası dengesizliğin kendisini gösterdiği görülür. (Tablo- 9)

Marmara Bölgesi'nde 2001-2002 öğretim yılında resmi ve özel okul öncesi eğitimde okul, öğrenci ve öğretmen sayıları sırasıyla 2.440; 71 831 ve 3. 899 dur. Ege Bölgesi'nde aynı dönemde okul sayısı 1.777, öğrenci sayısı 42.058 ve öğretmen sayısı ise 2.382'dir. Akdeniz Bölgesi'nde okul sayısı 1.506, öğrenci sayısı 35.902 ve öğretmen sayısı 1.916'dır. İç Anadolu'da sırasıyla 1.909, 44.634 ve 2745'tir. Karadeniz'de 1.418, 28.346 ve 1675'tir. Doğu Anadolu'da 904, 15.407 ve 905 iken bu sayı Güneydoğu Anadolu'da okul sayısı 600, öğrenci sayısı 18.214 ve öğretmen sayısı ise 998'dir.

Tablo-9 2001-2002 Öğretim Yılında Bölgelere Göre Resmi Ve Özel Okul Öncesi Eğitimde Okul Öğrenci Ve Öğretmen Sayısı

Bölgeler	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı
		Toplam	Erkek	Kız	
MARMARA BÖLGESİ	2 440	71 831	37 982	33 982	3 899
EGE BÖLGESİ	1.777	42 058	21 943	21 115	2 382
AKDENİZ BÖLGESİ	1.506	35 902	18 504	17 398	1 916
İÇ ANADOLU BÖLGESİ	1.909	44 614	23 453	21 181	2 745
KARADENİZ BÖLGESİ	1 418	28 346	14 738	13 608	1 675
DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	904	15 407	8 336	7 071	905
GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖL.	600	18 214	9 728	8 486	996
TOPLAM	10 554	256 392	134 551	121 841	14520

KAYNAK : MEB Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

NOT : Sayısal Veriler 1 Ekim 2001 tarihi itibarıyla alınan geçici bilgilerdir.

İlköğretimde Bölgelere göre genel görünüm ise şöyledir: (Tablo-10)

Tablo-10 2001-2002 Öğretim Yılında Bölgelere Göre Resmi Ve Özel İlköğretimde Okul, Öğrenci Ve Öğretmen Sayıları

Bölgeler	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı
		Toplam	Erkek	Kız	
MARMARA BÖLGESİ	4 213	2 608 959	1 368 043	1 240 916	82 752
EGE BÖLGESİ	3 971	1 186 769	617 492	569 277	50 621
AKDENİZ BÖLGESİ	3 934	1 358 517	713 533	644 984	53 088
İÇ ANADOLU BÖLGESİ	5 218	1 641 385	850 921	790 364	67 795
KARADENİZ BÖLGESİ	6 760	1 153 233	598 186	555 047	50 497
DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	5 909	1 039 677	600 048	439 629	35 652
GÜNEYDOĞU. ANA. BÖLGE	4 994	1 322 404	566 445	566 449	35 106
TOPLAM	34 993	10 310 844	5 504 178	4 806 666	375 551

KAYNAK : MEB Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

NOT : Sayısal Veriler 1 Ekim 2001 tarihi itibarıyla alınan geçici bilgilerdir.

GAP bölgesi yada Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin genel görünümüne ilişkin yukarıda verilenlere ek ve özet olarak şunları söylemekte mümkündür: (GAPİ 1997; GAPİ BİLGİ SERİLERİ; DPT ; DİE; TOBB; GAPİ, 1983; 1995 ve diğerleri)

GAP Bölgesi'nin başlıca problemleri “daha temel problemler”, “problemler” ve “daha acil problemler” olarak sınıflandırmann mümkün olabileceği gibi; “İnsan Kaynakları, Sosyal Hizmetler, Toplum Katılımı, Tarım/Ormancılık/Çevre, Hayvancılık, Balıkçılık, İmalat Sanayii, Madencilik, Turizm” gibi ana başlıklar altında sınıflandırmak da mümkündür. Ancak hangi şekilde olursa olsun GAP Bölgesi'nin problem yapısı ile işgücü arasında oldukça yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

GAP Bölgesi problem yapısı işgücü problemleriyle doğrudan ilişkili olup bunları aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür. (EK-1)

A) İnsan Kaynakları Yönünden Bölgenin Başlıca Problem Yapısı

İnsan kaynakları yönünden Bölge'nin problem yapısı incelendiğinde şunları söylemek mümkündür:

- 1- Kırsal alanlarda özellikle kadınlar arasında olmak üzere okur-yazarlık, okullaşma ve okula devam oranları düşüktür.
- 2- Özellikle kırsal alanlarda doğurganlık oranı yüksektir.
- 3- Başka olumsuzlukların yanı sıra, esasen kıt olan vasıflı işgücünün kaybına yol açan Bölge dışına göç hareketleri yüksektir.
- 4- Sağlık, koruma, hijyen ve beslenme alanlarındaki bilgi ve uygulamalar yetersizdir.
- 5- Kadınların toplum içindeki statüsü oldukça düşüktür.
- 6- Çocuklar uygun olmayan koşullarda çalıştırılmaktadır.
- 7- Çocuklar uygun olmayan koşullarda yetişmektedir.
- 8- Aile içi şiddetin ve işsizliğin getirdiği psikolojik olumsuzluklar yüksektir.
- 9- Mesleksiz nüfus oranı yüksektir. Nitekim DİE'nin (1990;1993) Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri birlikte incelendiğinde GAP illeri 12 yaş ve üstü nüfus içerisinde “mesleği olmayanlar”ın,

ana meslek grubu içindeki payının %36.0 gibi yüksek bir düzeyde olduğu görülür. (bkz: Tablo -11)

Tablo-11 GAP Bölgesi Mesleği Olmayanlar Oranı %

İl	Mesleği Olmayanlar Oranı %
ADİYAMAN	29.3
DİYARBAKIR	36.5
G. ANTEP	43.0
MARDİN	31.4
SİİRT	29.7
ŞANLIURFA	35.9
BATMAN	36.1
ŞIRNAK	26.8
GAP İLLERİ	36.0

(Kaynak: DİE 1990;1993)

10-3. madde GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı'nın tespiti olup doğrudur. Ancak iç göçün kent merkezlerinde giderek önemli bir baskı unsuru oluşturduğu, bunun ise dış göçü gözardı ettirdiği söylenebilir. Bu durum insan kaynakları yönünden Bölge'de ciddi bir problem olarak kendisini hissettirmektedir.

B) Bölge'nin Sosyal Hizmetlere İlişkin Başlıca Problemleri

Bölge'nin sosyal hizmet boyutunda bazı problemleri şunlardır :

- 1- Eğitim ve sağlık hizmetlerinin yetersizliği,
- 2- Bu alanların geliştirilmesi için yerel yönetimlerin yeterli insan, finansman ve teknik kapasitelere sahip olmamaları.
- 3- Sağlık açısından olumsuz etkiler yaratan yetersiz su, drenaj ve kanalizasyon sistemlerinin yetersizliği kentsel ve sinai atık yönetimi ve hava kirliliğinin yüksek düzeyde olması,
- 4- Kırsal kesimdeki yerleşimlerin, hizmet teminini olumsuz etkileyecek ölçüde dağınık oluşu,
- 5- Büyük kentlere yönelik bölgelerarası göçün, bu kentlerin hizmet sunum kapasitelerini olumsuz yönde etkileyecek yoğunluğa ulaşması,

C- Bölge'nin Toplum Katılımı Yönünden Başlıca Problemleri

Bunlar :

- 1- Gerek kamu kesiminde görev yapan planlayıcı ve uygulayıcılar gerekse Bölge'deki katılımcı olmayan geleneksel toplumsal örgütlülük sistemine entegre olmuş bölge insanı açısından katılımcı (aşağıdan yukarıya) yaklaşımın yeterli düzeyde olmaması.
- 2- Nüfus grupları arasında, kadın-erkek; kır-kent anlamında görülen kapsamlı sosyo-ekonomik eşitsizlikleri saymak mümkündür.

D- Bölge'nin Tarım/Ormanlık/Çevre Yönünden Başlıca Problemleri

GAP Bölgesi'nin tarım, ormancılık ve çevre boyutunda da önemli problemleri bulunmaktadır. Bunlar :

- 1- Argo-ekolojik koşullar: Bölge içi dengesizlik gösteren yetersiz yağış, yaz aylarında aşırı sıcaklık ve yağışsız dönemlerin uzunluğu
- 2- Sınırlı girdi kullanımına ve pazar ilişkilerine dayalı düşük verimli tarım teknolojilerinin yaygınlığı.
- 3- Özellikle kuru tarım ve görece az makine yoğun ürünler ve arazi mülkiyet sistemi nedeniyle tarımda yetersiz mekanizasyonun yüksek düzeyde olması

Tarımsal mekanizasyon, insan, tarımsal üretim alanı (işletme), traktör ve tarım iş makinası unsurlarından oluşmaktadır. Bu anlamda GAP Bölgesi'nde tarımsal mekanizasyon yönünden en olumsuz olanını toprak insan ilişkisi oluşturmaktadır.

Arazi mülkiyetinde çarpıklık, kendisini az sayıda büyük toprak sahibine karşılık çok sayıda topraksız veya az topraklı çiftçiden oluşan arazi mülkiyet durumu şeklinde göstermektedir. Bu ise geleneksel yapının alt ve üst yapıda halen önemli derecede varlığının kanıtı olmaktadır. Geleneksel nitelikli üretim ve tüketim ilişkileri ile mülkiyet yapısı doğal olarak insan ilişkilerini de etkilemektedir. Bu toplumsal yapıyı kendi içinde aşiret, akraba, yerel değerler, cinsiyet ayrımından tutun da kan davaları, düğün, dernek, kız isteme, oy kullanmaya kadar, hatta kendi özgürlüğünü ya da bireyin kendi üzerindeki hakkını kullanım hakkına kadar çok yönlü olarak

görülmektedir. Nitekim ortakçılık, yarıcılık, marabalık, icarcılık, civelek, rıpcılık (toprağı işlemeye karşı ürünü ¼'ünü hak etme) azapçılık (hizmetçilik) üretim ilişkileri kapsamında topraksız ya da az topraklı çiftçiler yönünden mesleklerden bazılarıdır. (GAP'tan önce ve şimdi de önemli derece de varlığını sürdürmektedir).

1985 tarım istatistiklerine göre GAP illerinde yaklaşık 26.500 traktöre karşılık, aynı dönem Çukurova da 37.000 Türkiye genelinde ise 586.000 traktör mevcuttur. Biçer döver sayısı aynı dönem için GAP illerinde 757'tir. Gaziantep hariç aynı dönem için karasaban sayısı 86.300, döven ise 44.350'dir.

Yapılan bir araştırmaya göre (Zeren 1988: : 77) Harran Ovası'nda 1990 yılı itibarıyla ihtiyaç duyulan traktör sayısı 8.832 adet iken, aynı dönemde 3500 traktör çalışmaktadır. 1995 yılına kadar ihtiyaç duyulacak traktör sayısı ise 5000'dir. GAP'la birlikte GAP'ın yapımı ilerledikçe görünen o ki, üretim araçlarının modernizasyonu gündeme gelecek, bu ise tarımı olumlu yönde etkileme yanında, zamanında alınması gereken tedbirlerin alınmaması durumunda ise, bu taktirde işgücüne etkiler negatif yönde olacaktır.

- 4- Eğitim/öğretim hizmetlerinin yetersizliği ile, yenilikçi kararları ve çiftçi örgütlenmelerini olumsuz yönde etkileyen geleneksel katmanlaşma sistemi sonucunda insan kaynaklarının yetersizliği
- 5- Toprak dağılımındaki adaletsizliğin toprak üzerinde meydana gelen uyumsuzluklara neden olması, bunun ise, toprak reformunu olumsuz yönde etkilemesi
- 6- Tarımda subvansiyon'un kötüye kullanımı yanında bilinçsiz ürün üretiminde tercihte bulunma
- 7- Destek hizmetlerini, bu arada tarımsal yayımı olumsuz etkileyen dağınık yerleşim yapısının yaygın oluşu
- 8- Ormancılığın kullanım ve yeniden üretiminde yetersizliğin yüksek düzeyde olması
- 9- Başta ormanların tahribinden, aşırı otlatmadan, geri çiftçilik tekniklerinden ve başta kentsel alanlar olmak üzere hızlı nüfus artış hızından kaynaklanan toprak bozulması.

E- Bölge'nin Hayvancılığa İlişkin Problemleri

Bölge hayvancılığının başlıca problemleri olarak şunlar sayılabilir :

- 1- Yem yetersizliği, meraların azalması ve verimin düşmesi
- 2- İklim koşulları ve hayvan hareketleri sonucu ortaya çıkan hayvan hastalıkları
- 3- Göçerliğin yaygınlığı yanında, hayvanlar içinde küçük baş hayvancılığın yaygın olması
- 4- Halkın hayvan üretimine ilişkin yeterli bilgiye sahip bulunmaması
- 5- Hayvansal üretimin ticari piyasasının darlığı.

F- Bölge'nin Balıkçılığa İlişkin Problemler

- 1- Bölge'de büyük göllerin bulunmayışı.
- 2- Balık ve balık ürünlerinin yeterince tüketilmeyişi
- 3- Tatlı su balıkçılığı üretimi için gerekli koşulların bulunmayışı.

G- Bölge'nin İmalat Sanayine İlişkin Bölge Problemleri

- 1- Bölgesel pazarın küçüklüğü.
- 2- Girişimciliğin yetersizliği.
- 3- Sermaye birikiminin yetersizliği.
- 4- Sevk, idare ve teknik becerilerin yetersizliği.
- 5- İmalat sanayi yatırımları için yeterli koşulların özellikle alt yapı koşullarının yetersizliği.

H- Bölge'nin Madencilığe İlişkin Başlıca Problemleri

- 1- Maden aramaya ilişkin sınırlılıklar.
- 2- Rezervlere ilişkin bilgi yetersizliği yanında bu bilgilerin girişimcilere kadar götürülmeysi.
- 3- Yeterli yatırım sermayesinin bulunmayışı.

I- Bölge'nin Turizme İlişkin Başlıca Problemleri

- 1- Konaklama tesislerinin hem kalite hem de miktar bakımından yetersizdir.
- 2- Potansiyel kaynaklardan sınırlı olarak yararlanılmaktadır.
- 3- Promosyon etkinliklerinin ve promosyon yapacak kuruluşların bulunmamaktadır.

J- Bölge'nin İşgücüne İlişkin Başlıca Problemleri

GAP Bölge işgücü sorunları Türkiye İşgücü sorunları özelliğini biraz daha yoğun olarak gösterir nitelikte olup bunlar şu şekilde sıralanabilir:

1. İşsizlik yüksek düzeydedir.
2. İstihdam sınırlıdır.
3. İşgüvenliği yetersizdir.
4. Ücretler dengesiz ve yetersizdir.
5. Yeni işyeri açmada karşılaşılan problemler çoktur.
6. İş gücünde nitelik sorunu yüksek düzeydedir.
7. Nüfusun demografik yapısındaki olumsuzluklar yoğun olarak yaşanmaktadır.
8. Göçler yaygındır.
9. Çalışanların işinden olma riskleri yüksektir.
10. Yatırımlar yetersizdir.
11. Cinsiyet ayrımı yüksek düzeydedir.
12. Her düzeyde eğitimde okullaşma oranı düşüktür.
13. Bölge ve ulusal özel sektör yatırım konusunda yetersizdir.
14. Bölge altyapı problemleri yoğun olarak görülmektedir.
15. Tarım, sanayi ve turizm sektörlerinden bölge işgücüne yönelik olması gerekenler yetersizdir.
16. Yerel düzeyde sorunların çözümüne ilişkin yetki aktarımı yoktur.
17. Bölge düzeyinde kurumlar arası yetki çatışması vardır.
18. Kamuda planlı kalkınmaya ilişkin yapılması gerekenlerin zamanında ve yerinde yapılmayışi ciddi bir iş gücü problemidir.

19. Üretim ve yatırıma yönelik alınan tedbirlerin yetersizdir.
20. GAP'ın yapımına ilişkin başından beri belirlenen hedeflerin tutturulamamıştır.
21. Kişilik problemleri boy göstermiştir.
22. Manevi boyutta meydana gelen çöküntüler yüksek düzeye ulaşmıştır.
23. İşgücü özür grubunun genel nüfus içindeki payı yüksektir.
24. Makro ekonomik istihdamın sağlanması yetersizdir.
25. Teknolojik ilerleme, rekabet gücünün artırılması, bölgesel, ulusal ve uluslararası (en azından Bölge komşu ülkeler ölçeğinde) ticaret ortamı oldukça sınırlıdır.
26. İşyeri eğitim programları yetersizdir.
27. İşgücü niteliksiz ve mesleksizdir... vb.

Burada üzerinde durulması gereken önemli bir nokta, herşeyin işgücü problemlerini saymak olmadığıdır. Üzerinde durulması gereken önemli nokta insan kaynaklarını yönetim ve yetiştirme (Açıklan1984) kapsamında işgücü problem nedenlerini bulup bunun GAP'la olan ilişkisini kavramak ve çözüm önerilerini hayata geçirmektir.

Yukarıda belirlenen ve temel olarak da T.C. Başbakanlık GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı'nın tüm araştırma ve yayınları yanında, DPT, DİE ve Üniversitelerin GAP'a ilişkin kongre, sempozyum v.b. akademik çalışmaları ile sivil toplum kuruluşları içinde en başta da Ticaret Odaları'nın araştırmaları esas alındığında GAP Bölgesi için bu işgücü problemlerini artırılıp eksiltmek mümkündür. Ancak söylenmesi ve yapılması gerekenleri birlikte düşünüp kısaca ifade etmek gerekirse; Türkiye'nin bir bütün olarak yeteri kadar gelişmemiş olması bölgelere göre de önemli farklılıklar gösterdiği, bu durumun yeni birşey olmayıp geçmişe dayalı problemlerle yakından ilişkisi yanında birikegelen işgücü problemleriyle de yakından ilişkilidir.

Türkiye Cumhuriyeti Hükümetleri geri kalmışlığın ve gelişmişlik yönünden bölgeler arası farklılığı ortadan kaldırılabilmek için öteden beri çabalar içerisine girmiş ve bu çabaların somut en önemli uygulamalarından biri olarak GAP Projesini hayata geçirmiştir.

II. GAP NEDİR?

GAP'ın Ortaya Çıkışı

Türkiye Cumhuriyeti'ni kuran iradenin O'nu amacına uygun yaşatması da gerekiyordu. Bunun için gerekli ve zorunlu yapılması gereken en önemli işlerden biri uygun bir iktisadi kalkınma sürecini geliştirmektir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal ve siyasal yapısının yeni koşullara uygun yeniden yapılandırılıp kurumsallaşma istemi, iktisadi bir altyapıyla birlikte ele alınarak gerçekleştirilmesi gereği, İzmir II. İktisat Kongresinde ekonominin tarıma dayalı gelenekçi sektörlerden kurtularak **sanayi sektörüne** doğru kaydırılmasının milli bir politika olarak benimsenmesine vesile olmuştur. (Okçun 1964) İzmir II. İktisat Kongresi başta olmak üzere kalkınma politikalarına ilişkin tartışmalarda bu nedenle sanayileşme fikrinin egemen duruma gelmesi dikkatleri doğal olarak enerji kaynaklarına yöneltmiştir.

Bunun için 1933-1938 yılları arasında Birinci, 1939-1944 yılları arasında İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı uygulanmış, ancak İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı II. Dünya Savaşı nedeniyle uygulama imkanı bulamamıştır. Daha sonra Türkiye 1962 yılından itibaren planlı kalkınma dönemlerini başlatmıştır. İlk Beş Yıllık Kalkınma Planları hedefleri önemli derecede gerçekleşmiş, daha sonraki çoğunluk Beş Yıllık Kalkınma Planları hedeflerini tutturmak bir yana Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) giderek kalkınmada planlama işlevini üstlenen ana kurum olmanın dışına doğru sanki itilir duruma gelmiştir. Bu durum kalkınma planları kapsamında zamanında ve yerinde ve eşzamanlı yapılması gereken bir diziyi projenin gerçekleşmeyeşine neden olurken sonuçta ülke geneli; özel olarak da GAP'ın uygulandığı bölge illeri işgücü problemleri ve nedenlerinin artmasına önemli derecede neden olmuştur.

GAP'ın fikir babası Atatürk'tür. Sanayinin enerjiye dayalı gelişebileceği, bunun için ise ülkece sahip bulunulan zengin su kaynaklarından yararlanmak amacıyla Atatürk 1936 yılında "Elektrik İşleri Etüd İdaresi"ni kurdurmuştur. (<http://www.gap.gov.tr/Turkish/Ggbilgi/gozel.titmi>) Bundan sonraki GAP'a ilişkin çalışmaların kronolojik sıralaması ise şöyledir: (TÜBİTAK 2001)

1936 Atatürk'ün enerjiyle ilgili olarak Fırat Nehri'nde araştırmalar başlattığı yıldır. Bunun için Elektrik İşleri Etüd idaresi kurduruldu.

1938 Keban barajında jeolojik ve topoğrafik etüdler başladı.

1954 DSİ kuruldu.

1961-1971, 1961'de kurulan Fırat Planlama İdaresi "Fırat Havzası İstikşaf Raporu"nu 1964'te yayımladı. 1967'de tamamlanan "Aşağı Fırat Projesi İstikşaf Raporu"nu, 1970'de hazırlanan "Aşağı Fırat Fizilibite Raporu" izledi. 1971'de "Dicle Havzası İstikşaf Raporu" hazırlandı.

1966 Keban Barajı'nın temeli atıldı.

1974 Keban Barajı hizmete girdi.

1976 Karakaya Barajı inşaatına başlandı.

1980 Aşağı Fırat ve Dicle Projeleri, GAP adı altında toplandı.

1981 Atatürk Barajı derivasyon tünelleri ve Şanlı Urfa Tünellerinin inşaatına başlandı.

1987 Karakaya Barajı elektrik üretmeye başladı.

1990 Atatürk Barajı'nda su tutuldu.

1992 Atatürk Barajı'nda elektrik üretilmeye başlandı.

1993 Birecik Barajı'nın inşaatına başlandı.

1994 Şanlıurfa Tünellerinden Harran Ova'sına su verildi.

1996 Karkamış Barajı'nın inşaatına başlandı.

1997 Kıralkızı Barajı'nın inşaatına başlandı.

1997 Kıralkızı ve Dicle barajlarında su tutuldu.

1998 Batman Barajı'nda su tutuldu.

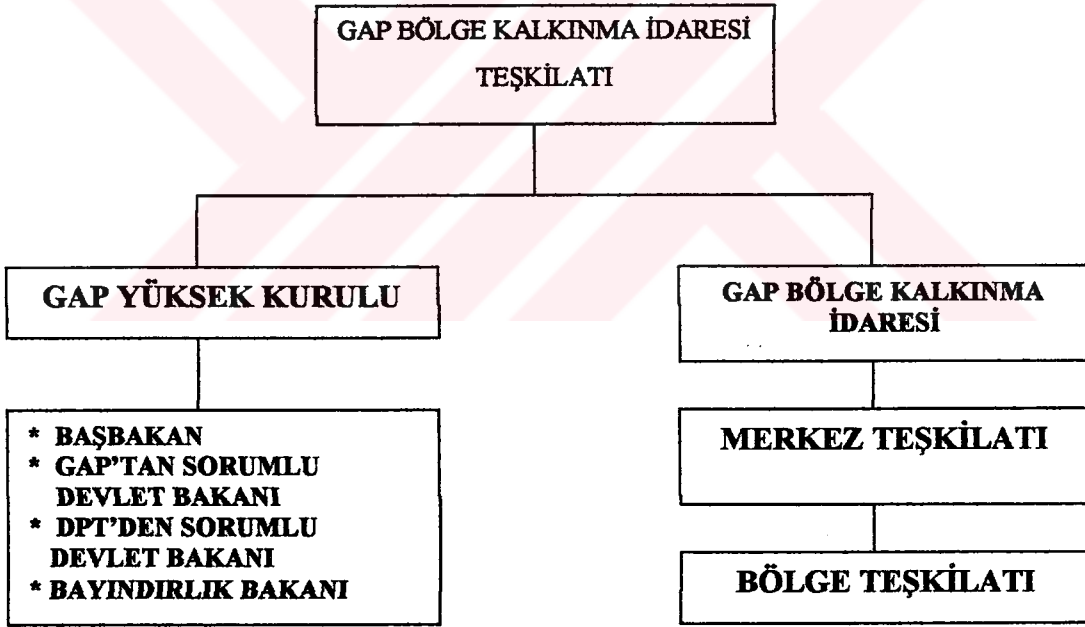
1999 Karkamış Barajı'nın inşası tamamlanarak elektrik üretimine başlandı.

1977 yılında Aşağı Fırat Havzası ve Dicle Havza'sından nasıl yararlanılması gerektiğine ilişkin fikirlerin açıklık kazanmasıyla bu iki havza projesinin "Güneydoğu Anadolu Projesi" şeklinde adlandırılması da giderek netlik kazanmıştır. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin entegre bölgesel planlama çerçevesinde ele alınması, yürütülmekte olan faaliyetlerin koordinasyonunun sağlanması ve yönlendirilmesi görevi 1986 yılında Devlet Planlama Teşkilatı'na verilmiştir. Kuruluş amacı Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamına giren yörelerin süratle kalkındırılması, yatırımların gerçekleştirilmesi için; plan, altyapı, ruhsat, konut, sanayi, maden, tarım, enerji, ulaştırma ve diğer hizmetleri yapmak veya yaptırmak, yöre halkının eğitim düzeyini yükseltmek için gerekli tedbirleri almak

veya aldirmek, kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak olan **Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Teşkilatı**, 6 Kasım 1986 tarih ve 20334 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 388 sayılı **Kanun Hükmünde Kararname** ile kurulmuştur.

GAP Yüksek Kurulu, teşkilatın en yüksek karar organı olup her türlü plan, proje ve programları inceleyerek karara bağlar. GAP Yüksek Kurulu, Başbakan veya görevlendireceği bir Devlet Bakanı'nın başkanlığında, GAP'tan Sorumlu Devlet Bakanı, DPT Müsteşarlığının bağlı olduğu Devlet Bakanı ile Bayındırlık ve İskan Bakanından oluşur. GAP İdaresi; Başkanlık Ankara'da ve Bölge Müdürlüğü Şanlıurfa'da olmak üzere örgütlenmiştir. (Şekil-1)

Şekil 1 : GAP Bölge Kalkınma İdaresi Örgüt Şeması



Kaynak: www.gap.gov.tr

* GAP'ın organizasyon yapısı içinde bir de Koordinasyon Kurulu bulunmaktadır. GAP Koordinasyon Kurulu GAP'ın organizasyonunda önemli bir yere sahiptir. 1989-91 Yılları arasında bir kez toplanmış, 1991'den sonra işbaşına gelen hükümetlerde görev yapan ilgili devlet bakanları bu kurulu toplayamamıştır.

GAP'ın Bileşenleri ve Taşıdığı Diğer Özellikler

GAP'ın entegre nitelikli bir proje oluşu, O'nun kendi içinde birlikte ve eş zamanlı ele alınmasını gerektiren bir dizi bileşenden meydana geldiğini göstermektedir. Nitekim GAP bileşenleri :

1. GAP Su Kaynakları Geliştirme Programı
2. GAP ve Tarım
3. GAP ve Sanayi
4. GAP ve Altyapı
5. GAP ve Sosyal Yapı
6. GAP Çevre ve Kültür
7. GAP ve Uluslararası İşbirliği.
8. Uluslararası Su Kuruluşları ile İşbirliği.
9. GAP ve Finansman.
10. GAP ve Eğitim
11. GAP ve İnsan Kaynakları özellikle de insan kaynakları kapsamında işgücünden oluşmaktadır.

Yukarıda verilen GAP Bileşenleri birlikte bir arada incelendiğinde proje'nin eş zamanlı ve birlikte yapımı ve ele alınması gerekli bir dizi alt projeden oluştuğu görülmektedir. Bu aynı zamanda GAP'ın açık sistem özelliği taşıdığı somut bir göstergesidir. Çünkü, projeyi meydana getiren bileşenler birer alt proje olarak birbirleriyle öylesine karşılıklı bağımlılık içindedirler ki, birisinde meydana gelen en küçük bir değişim diğer tüm bileşenleri doğrudan etkilemektedir. Lange (1968 12) biraraya gelip anlatılan biçimde etkileşen nesnelere "sistem", bunların biraraya geliş biçimlerine ve karşılıklı durumlarına "sistemin yapısı" demektedir. Diğer bir ifadeyle, "sistem", birbirleriyle karşılıklı ilişkiye giren öğelerin oluşturduğu karmaşık bir bütün, bileştiricileri birbirinden ayrı ve bağımsız düşünülmeceği içinde içsel bağımlılıkla nitelenen bir karmaşadır. (Corco and Yanouzas 1976: 25). Bu nedenle GAP onu meydana getiren bileşenleri birlikte ve eş zamanlı ele alınarak yapımını zorunlu gören bir projedir. Herhangi bir bileşenin diğer bir bileşenine göre öne alınması ya da ihmal edilmesi GAP'ı GAP olmaktan çıkaracaktır. Bu da GAP'ın açık sistem özelliği taşıyan bir proje olduğunu göstermektedir.

GAP'ın Taşıdığı Diğer Özellikler

A. GAP'ın Fiziksel Özellikleri

Bir kere GAP dünyada bugüne kadar yapılan en büyük benzer 9 projeden biridir. 24 Ocak 1994 tarihli Time Dergisi'nde dünyada fiziksel benzer projelerin bir aradaki görünümü tablo 12'deki gibi verilmiştir.

Tablo-12 Dünyanın En Büyük 9 Projesi

1- MANS TUNELİ, İNGİLTERE	- FRANSA.
2- YANGTZE ELEKTRİK SANTRALİ	- ÇİN.
3- ASMA KÖPRÜ	- HONG KONG.
4- NARMADA VADİSİ PROJESİ	- HİNDİSTAN
5- AKASHI KAIYKO KÖPRÜSÜ	- JAPONYA.
6- BÜYÜK YAPAY NEHİR PROJESİ	- LİBYA.
7- KUALA LUMPUR İKİZ KULELERİ	- MALEZYA
8- GÜNEYDOĞU ANADOLU PROJESİ	- TÜRKİYE.
9- HIBERNIA PETROL PLATFORMU	- KANADA.

(KAYNAK: Time Dergisi, 24 OCAK 1994)

B. GAP'ın Altyapı ve Finansman Özelliği

"Altyapı ve Finans"ın, yaz 1993 sayısında modern dünyanın 7 harikası ise şu şekilde verilmiştir. (Tablo-13)

Tablo-13 Modern Dünyanın 7 Harikası

1- METRO SİSTEMİ	- LOSANGELES, ABD
2- GÜNEYDOĞU ANADOLU PROJESİ	- TÜRKİYE
3- BÜYÜK YAPAY NEHİR PROJESİ	- LİBYA
4- TAIPEI TRANSİT SİSTEMİ	- TAYVAN.
5- JAMES KÖRFEZİ KOMPLEKSİ	- KANADA.
6- MANS TUNELİ, İNGİLTERE	- FRANSA.
7- HONG KONG HAVAALANI PROGRAMI-	HONG KONG.

(Kaynak: Altyapı ve Finans, Yaz 1993)

C. GAP'ın Sahip Olduğu Baraj Özellikleri

GAP Dünyanın en büyük 6 barajından biri olan Atatürk barajına da sahip bir projedir. (Tablo-14)

Tablo-14 Dünyanın En Büyük Barajları

Adı	Ülkesi	Dolgu(Milyon M ³)	Bitiş Yılı
1-N. CORNEILIA TAILINGS	ABD	209.5	1973
2- TARBELA	PAKİSTAN	106	1976
3- FORT PECK	ABD	96.1	1937
4- LOWER USUMA	NİJERYA	93	1990
5- TUCURUI	BREZİLYA	85.2	1984
6- ATATÜRK	TÜRKİYE	84.5	1990

(Kaynak: T.C. Başbakanlık GAP Bölge Kalkınma İdaresi Bölge Müdürlüğü, Şanlıurfa, 1997, Fotokopi)

Tablolardan da görüldüğü gibi, GAP fiziksel büyüklükler yanında modern projeler yönünden ve harika kabul edilen eserler yönünden de, dünyada ilkler içinde yer almaktadır.

D. GAP'ın Üretim Özelliği

GAP üretime katkısı yönüyle önemli bir projedir. (Tablo 15 ve 16)

Tablo-15 GAP Alanında Dönemlere Göre Sulu Ve Kuru Tarım Arazisinin Dağılımı

Dönemler	Dönem Başına sulanan (ha)	Dönem İçinde sulamaya katılacak (ha)	Dönem Sonu Durumu Sulanan Alan (ha) %	Kuru alan (ha) %
I. DÖNEM (1989-1993)	113,662	231,000	344,622 12,8	2,435,615 87,5
II. DÖNEM (1994-2010)	344,622	37,744	382,366 14,2	2,316,871 85,8
III. DÖNEM (2010- sonrası)	383,366	1,407,460	1,789,826 66,3	909,411 33,1

(Kaynak: ÖZER 1993)

Tablo-15'den çıkan sonuç, GAP'la birlikte ciddi ve kapsamlı bir sulama imkanının doğacağı ve bunun iyi değerlendirilmesi durumunda yukarıda da belirtildiği gibi, bunun tarıma etkileriyle kendisini göstereceğidir. Nitekim sulama ile bazı ürünlerde meydana gelecek artışlar ise aşağıda tabloda görülmektedir.

Tablo-16 Gap Sulamaları Sonucunda Bazı Ürünlerde Meydana Gelecek Üretim Artışlarının Türkiye Üretimi İle Karşılaştırılması (Ton)

Ürünler	Türkiye 1983	Üretimi 1984	Gap İle Meydana Gelecek Üretim Artışı
PAMUK	522.000	580.000	685.40
TÜTÜN	233.843	177.529	18.888
PANCAR	15.819.569	14.308.375	4.098.895
YAĞLI TOHUMLAR	1.693.842	1.807.904	1.327.820
MISIR	1.480.000	1.500.000	117.869
PİRİNÇ	189.000	168.000	141.833
SEBZE-BOSTAN	11.775.337	12.398.950	3.513.842
HAYVAN YEMİ	4.814.828	4.836.454	1.092.898
BAĞ	3.400.000	3.300.000	47.922
ANTEP FISTIĞI	25.000	23.000	66.458
MEYVE	1.265.500	1.303.900	660.619

(KAYNAK. Özer 1993: 63)

E. GAP'ın Sosyo-Ekonomik Yapıda Meydana Getireceği Değişim Özellikleri

GAP'ın sosyo-ekonomik yapıda meydana getireceği değişimlere ilişkin yine bir başka kaynakta Türkiye üretimi içerisindeki tarımsal üretime katkının Tablo 17'de belirtildiği gibi, pamukta %200, baklagillerde %50, yağlı tohumlarda %60 ve et üretiminde ise %46 düzeyine çıkması beklenmektedir.

Tablo-17 2005 GAP Ve Türkiye Üretimi Miktar: (Milyon-Ton)

Üretim	Türkiye Üretimi		Gap Üretimi (2005)	
	Miktarı	%	Miktar	%
TAHİL	27.3	100	5	21
BAKLAGİLLER	1.87		0.8	50
ENDÜSTRİ	13.9		1.4	200
BİTKİLERİ(PAMUK)	(0.7)		(1.4)	(200)
YAĞLI TOHUMLAR	2.8		1.4	58
YUMRU BİTKİLER	6.44		0.5	9
MEYVE	11.9		3.5	34
SEBZE	17.78		2.6	17
SÜT	5.03		1.5	34
ET	0.42		0.16	46

(Kaynak: DİEVE GAPİ-UAGÇ, 92'den derlenmiştir) (Derleyen Dağ, Göktürk, 1993: 83)

F. GAP'ın Altyapı Özellikleri

Alt yapı yönünden de iddialı olan GAP, Bölge'nin ulaşım ve kentsel altyapı çalışmalarında önemli aşamalar kaydetmiş ve etmeye de devam etmektedir. Ancak altyapıya ilişkin bazı projelerin halen bitmeyişi ciddi eksiklik olarak görülmektedir. (GAPİ 1997)

GAP Bölgesi altyapı ve ulaşımına ilişkin Tablo 18'den de görüldüğü gibi GAP Bölgesi karayolları uzunluğu 5.417 km iken, Türkiye genelinde 59.999 km'dir. Köylerin %98'inin karayolu şebekesine bağlı olduğu önemli bir miktar gibi görünse de, çoğu köy yolunun stabilize oluşunun getirdiği ulaşım güçlüğü GAP'm üretim sonucu meydana gelecek ürün fazlasının değiştirmeye ilişkin kapasiteye cevap verebilir nitelikte olduğu söylenemez. Bölge'de 805 km uzunluğunda demiryolu bulunmaktadır. Bu haliyle projelendirilmiş kara, demir ve havayolları projelerinin biran evvel tamamlanması gerekmektedir. Çünkü üretimin dolaşım boyutu oldukça bu ulaşım sistemiyle yakından ilgilidir. İşgücüyle ilişkisi ise ayrıca bir önem taşımaktadır. Çünkü yatırımın istihdam boyutu alt yapıyla doğrudan ilgilidir.

Tablo-18 GAP Bölge Ulaşım Ve Altyapısı

Karayolları	Devlet İ Yolları	Köy Yolu
GAP	5,417 km	30,744 km
Türkiye	59,999 km	320,601 km
GAP/TÜRKİYE	%9	%9.6
* Köylerin %98'i karayolu şebekesine bağlıdır.		
DEMİRYOLLARI:		
İKİ ANAHAT VE TOPLAM 805 km.		
GAZİANTEP-NUSAYBİN, DİYARBAKIR-KURTALAN		
HAVAALANLARI:		
GAZİANTEP, DİYARBAKIR, ŞANLIURFA, BATMAN, SİİRT., ADIYAMAN, ELAZIĞ, KAHRAMANMARAŞ, MUŞ, MALATYA, ADANA, İSKENDERUN.		
LİMAN:		
MERSİN, İSKENDERUN.		

(KAYNAK: GAPİ 1997).

GAP'ın Gerçekleşme Düzeyi

1980'lerde çok sektörlü, sosyo-ekonomik bir bölgesel ekonomik kalkınma programına dönüştürüldüğü yıldan 2000'lere gelinceye kadarki süreçte, beklenen gerçekleşme düzeyini yakalamamış olsa bile, GAP'ın Bölge ve ülke çapında olumlu etkileri görülmeye çoktan başlanmış olduğu görülmektedir. Kalkınma programı, sulama, hidro elektrik, enerji, tarım, kırsal ve kentsel altyapı, ormancılık, eğitim ve sağlık gibi sektörleri kapsar nitelikte olup; su kaynakları programı 22 baraj, 19 hidroelektrik santrali ile 1.7 milyon hektar alanda sulama sistemleri yapımını öngörmektedir. Toplam maliyeti 32 milyar ABD doları olan Proje'nin, enerji santrallerinin toplam kurulu gücü 7.460 mw olup, yılda 27 milyar kilowatsaat enerji üretimi öngörülmektedir.

Toplam maliyeti 6 katrilyon 928 trilyon 708 milyar TL (32 milyar ABD doları eşdeğer) olan GAP için, 1997 yılı sonun akadar 2 katrilyon 862 trilyon 861 milyar TL (12.6 milyar ABD doları eşdeğeri) harcama yapılmış ve nakdi gerçekleşme % 41.3 oranına ulaşmıştır. Projenin tamamlanabilmesi için ise, 19.4 Milyar ABD doları tutarında yatırıma ihtiyaç bulunmaktadır (GAPİ 1998).

GAP'ın finansal gerçekleşme düzeyi ile sektör (tarım, sanayi, ticaret, altyapı ve diğer tüm projeler bir araya getirildiğinde) bazında gerçekleşme düzeyi arasında önemli düzeyde farklılık; projelerin kendi araların da farklı düzeyde gerçekleştirmelerine yansıdığı görülmektedir. Örneğin tarımda nakdi gerçekleşme % 11.9, enerji de % 74.1, madencilik de %97.5, imalat da % 40.4, ulaştırma ve haberleşme de % 29.8 ve turizm de % 24.3'tür. Sosyal sektörler de (konut, eğitim, sağlık ve diğerleri ise) ortalama % 42.8'dir. Aynı proje ve sektörel fiziki gerçekleşme rakamları ise GAP Bilgi Serilerinde anlaşılmayacak şekilde verildiği görülmektedir. Yani ilgili proje ve sektörlerin nakdi gerçekleşme düzeyi yanında fiziki yönden ne kadar gerçekleştiği ise yitiktir. Ancak, sözkonusu kaynaklarda GAP biterse ile devam eden cazip rakamlar bulunmaktadır. (GAPİ 1997 ve diğer yıllara ilişkin verilen tüm raporlara bakınız) Bu da GAP istenilen gerçekleşme düzeyini yakalayamadığı ve bunun diğer sektörlerle özellikle işgücü piyasasına olumsuz etkide bulunduğunu göstermektedir.

GAP'ın Şahsında İleriye Yönelik Projeksiyonlar ve Beklentiler

Proje gelecek kuşaklar yönünden kendilerini geliştirebilmelerine bir ortam anlamında sürdürülebilir insani boyutlu bir proje olarak; **“kalkınmada adalet, katılımcılık, çevre korunması, istihdam, mekansal planlama ve altyapı geliştirilmesi özelliklerini taşıması yönünden de önemli bir projedir.**

GAP'ta gelinilen son noktaya bakıldığında, GAP İdaresi (1999) verilerine göre %43.3 düzeyinde nakdi bir gerçekleşme sağlanmıştır. Gerçekleşme, sektör bazında, enerji projeleri bakımından %72, sosyal sektörlerde ise %58 düzeyindedir. Nakdi gerçekleşme düzeyi ile proje bazında gerçekleşme arasında önemli sayılabilecek bir fark 1997 verilerinde de olduğu gibi hemen göze çarpmakta, bu da eş zamanlı ve birlikte yapılması ve planlanan tarihlerde yapımının tamamlanması gerekli ve hatta zorunlu alt projelerden oluşturduğu ancak gerçekleşme düzeyi düşük kaldığı gerçeğinden yola çıkıldığında GAP'ta ülke yönünden ciddi kayıplarımızın ortaya çıktığı sonucuna varmak mümkündür.

Enerji üretimi yönünden Türkiye enterkonnekte sistemine giren enerji yönünden Karakaya ve Atatürk Barajları'nda 1985-1999 yılları arası gerçekleştirilen hidro-elektrik üretimi 155.2 milyar kilowatsaatte ulaşmıştır.

Harran Ovası'nda sulama, 1995 yılından itibaren başlamıştır. GAP genelinde sulanan alan 1999 yılı itibariyle 201/080 hektara ulaşmıştır. Bu durum yörenin tarım sektöründe ciddi bir gelişmeye neden olmuştur. GAP genelinde hedeflenen toplam sulama faydası 300 milyon dolar öngörülmesine karşılık, 1998 yılı sonu itibariyle Harran Ovası'ndaki 9000 ha alanda sulama faydası 368.3 milyon dolara ulaşmıştır. Bu da göstermiştir ki GAP projelerinin gerçekleştirilmemesi ülkeye yüksek maliyete mal olmaktadır.

2010 yılında bitirilmesi hesaplanan GAP'la birlikte, sağlık ve eğitim göstergelerinin ülke ortalamalarına getirilmesi, kentlerin nüfus emme kapasitelerinin artırılması, istihdam açığının karşılanması ile önemli derecede hedeflerin tutturulması gerekmektedir.

2010 yılında bitirilebilmesi için yapılan hesaplamalara göre 2000 yılı dahil her yıl için 2 milyar ABD dolarına gereksinim bulunmaktadır. Mevcut haliyle Bölge'ye önemli katkılar getiren GAP, uluslararası insani boyutta da giderek önem

arzeder duruma gelmiştir. “GAP tüm özellikleriyle gelecek nesillere sunulan teknolojik ve sosyolojik bir uygarlık anıtıdır.”

GAP, yapılan hesaplamalara göre (GAP Bilgi Serileri DİE, DPT, İş ve İşçi Bulma Kurumu; KİB, MEB ve DİE ve Üniversite araştırmaları) bugüne kadar devlet eliyle sulanan arazi kadar araziye sulu tarıma açmakla meydana gelecek yüksek tarım ve sanayi potansiyeli, Bölge’de ekonomik hasılayı 4.5 misli arttıracak, nüfusu 9-10 milyona ulaşacak, Bölge halkının yaklaşık 3.5 milyonuna iş imkanı yaratacaktır. Ayrıca sulanan alanlardaki artışlara bağlı olarak buğday üretiminde %104, arpa üretiminde %69, pamuk üretiminde %388, domates üretiminde %556, mercimek üretiminde %24, sebze üretiminde %80 oranında artış olacağı beklenmektedir. Halihazırda, tüm GAP Bölgesi’nde DSİ Genel Müdürlüğü’nce inşa edilen sulama şebekeleri vasıtalarıyla 203 080 hektar alan sulanmakta ve Türkiye kütlü pamuk üretiminin yaklaşık %36’sı (DSİ, KHGM ve halk sulamaları) bu sulanan alanlardan sağlanmaktadır.

GAP Master Plan’ının baz alındığı 1985 yılı itibariyle, kişi başına Gayri Safi Bölgesel Hasıla (GSBH), Türkiye’nin Gayrisafi Yurtiçi Hasıla’nın (GSYİH) %47’si kadardır. GAP Master Planı projeksiyonlarında GAP GSBH’nın yılda %7.7 oranında artması sektörler itibariyle bu artışın aşağıdaki oranlarda gerçekleşmesi öngörülmektedir. (1997 yılı sabit üretici fiyatlarıyla) (GAP internet)

- Gayrisafi Bölgesel Hasılanın yılda %7.7
- Tarım Sektörünün yılda %4.9
- Sanayi Sektörünün yılda %10.0
- İnşaat Sektörünün yılda %6.6
- Hizmetler Sektörünün ise yılda %9.0

Bölge ekonomik yapısındaki değişimle, tarım payı itibariyle %40’dan %23’e gerilerken, sanayi %15’den %24’e, hizmetler %44’den %53’e yükselecektir. Kişibaşına Gayrisafi Bölgesel Hasıla ise, 1997 yılı fiyatlarıyla yaklaşık iki kat artarak 235 milyon TL’sına ulaşacaktır.

GAP Master Planında 2005 yılına kadar olan sürede Bölge Nüfusunun %3.9, istihdamında da %4.0 oranında büyüyeceği tahmin edilmektedir.

Yine GAP Bölge İdaresi verilerine göre GAP'la birlikte 2005 hedef yılı itibariyle, ulaşılabacak temel ekonomik büyüklük olarak Gayri Safi Bölgesel Hasıla (GSBH)'yı

- Tarım
- Sanayi
- Hizmetler Sektörleri kompozisyonu itibariyle belirlemiş ve başlangıç yılı 1985 yılına göre ekonomik yapıdaki değişimi aşağıdaki tablo halinde vermiştir.

Tablo-19 2005 Hedef Yılı İtibariyle Ulaşılabacak Temel Ekonomik Büyüklükler (%)

SEKTÖRLER	1985 Yılı	2005 Yılı
Tarım	40 %	25 %
Sanayi	16 %	24 %
Hizmetler	44 %	53 %
Gayri Safi Bölgesel Hasıla (GSBH)	100 %	100 %
GSBH Gelişme Endeksi	100	44

(Kaynak: GAPİ Başkanlığı, Bilgi Serilerinden Derlenmiştir).

III. GAP VE İŞGÜCÜ

GAP'ın yani Güneydoğu Anadolu Projesi'nin her aşamasında işgücünün özel bir yeri olduğu bilinmektedir. En önemlisi ise, GAP'la birlikte milli ve bölgesel düzeyde belirlenen ve beklenen hedeflerin gerçekleştirilmesinde işgücünün önem ve yeridir. Gerçekten de GAP kapsamında yapılan barajlar, enerji santralleri, sulama tünelleri ve sulama şebekeleri sonuçta milli ve bölgesel nitelikte belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek içindir. Yani bu fiziksel devasa yatırımlar örneğin sulama şebekeleri tarım sektöründe; elektrik enerjisi sanayide; alt yapı çalışmaları yeni yeni üretim alanları yaratma ve yapmak için düşünülmüştür. Ancak bunlar istenilen düzeyde dönüştürülemez ya da dönüştürülüp amacına uygun yaşatılamazlarsa olabilecekleri düşünmek dahi ürkütücü olmaktadır. İşte burada GAP'ın milli ve bölgesel olmak üzere GAP Master Plan dahil, Beş Yıllık Kalkınma Planları'nda da ifadesini bulan hedeflerinin gerçekleştirilmesinin, bu süreçte yer alacak Bölge İşgücünün belirleyici olma özelliğine sahip olmasıdır. Zaten GAP atıl olan Bölge işgücünü işlevsel kılmayı

da amaçlayan bir projedir. Bu nedenle GAP ve işgücü ilişkilendirilirken her ikisinin varlık nedeniyle birbirlerine bağlı oldukları söylenebilir.

GAP Bölgesi'nde sadece tarım sektöründe oluşacak işgücü talebi incelenmesi dahi, GAP ile işgücü arasındaki nedensellik bağı görülebilir.

1990 yılı rakamlarına göre GAP Bölgesi'nde 3 milyon ha alanda tarım yapılmaktadır. Bu 3 milyon hektarın 120 bin hektarı sulamaya açılmış, geri kalan kısmında ise hububat tarımı yapılmakta ya da nadasa bırakılmaktadır. 1997 yılında Bölge'de sulu tarım alanı 183.000 ha çıkmıştır. Görülen şudur : Bölge'de GAP'tan önce kuru tarım sonrası sulu tarım; GAP öncesi üretim miktarı düşük, sonrası yüksek. GAP öncesi tarımda çalışan çok buna karşılık verim düşük. GAP sonrası üretim biçim ve ürün deseni değişmiş yeni iş ve meslekler doğmuş dolayısı ile mevcut işgücünün yapısında da ciddi değişme olması yanında yeni işgücü ihtiyacı doğmuştur. Yapılan bir hesaplama göre (İ ve İBK 1990) 1990 yılı için GAP Bölgesi'nin 887 bin dolayında işgücü ihtiyacı olduğu tespit edilmiştir.

GAP'la beraber 3 milyon hektar alandan tarım yapılması beklenmektedir. Bunun 1.7 milyon hektarında sulu tarım yapılması hesaplanmaktadır. Buna göre Bölge'nin tarım işgücü talebi 2.8 milyon gibi yüksek bir düzeye çıkacaktır. Bu sadece ve sadece bitkisel üretim için toprak işlenmesinden hasatın yapılmasına kadar yapılacak işler için gerekli işgücü sayısı olduğu düşünülürse, gerçekten de GAP'ın sadece tarım boyutunda işgücü ile nasıl içiçe bir proje olduğu anlaşılmış olacaktır.

Üretilen tarım ürünlerin işlenmesi, paketlenmesi, taşınması ve pazarlanması yanında bu ürünlere dayalı sanayiinin gelişmesi ile birlikte ihtiyaç duyulacak işgücü ise bunun dışındadır.

Gerçekçi bir yaklaşımla denilebilir ki, Bölge işgücünün % 20'sini GAP'ın tarım boyutu absorbe edecektir. Sanayide durum farklı değildir. GAP öncesi Bölge'nin sanayisi yok denecek kadar azdır. Gaziantep hariç diğer il ve ilçelerde hemen hemen yok denecek kadar azdır. GAP illerinde çimento, Diyarbakır'da tekel, Urfa'da yün, iplik fabrikalarına ek küçük çapta üretim yapan işletmeler bulunmaktayken, bu imalathanelerin hemen hepsi 10'un altında işçisiyle ilkel üretim teknolojileriyle çalışmaktadırlar. Halbuki GAP bu yapıyı yıkar nitelikte bir projedir. Sadece tarıma dayalı sanayilerde (1997 yılı baz alındığında) 120.000 kişiye iş imkanı

sağlarken Organize Sanayi Bölgeleri'nde 34.000 kişi işbaşı yapmıştır. Küçük Sanayi Sitelerinde ise 33.000 kişi çalışır duruma geçmiştir.

Diğer bir ifadeyle GAP'la birlikte ve GAP tamamlandığında ekonomik yapıda değişim işgücünü doğrudan etkileyerek nicel ve nitel yapısını değiştirecektir.

İmalat sanayinin kurulmasıyla birlikte öncelikle ticaret ve depolama, finansman, taşımacılık, inşaat ve diğer hizmet sektörlerinde önemli bir canlanma ortaya çıkacaktır. Hizmet sektörü, sanayi ve tarım kesimindeki canlanma ile birlikte kendisini gösterecektir. Hizmet sektöründe bu canlanma sanayi ve tarım sektörüne göre daha hızlı olarak gelişip, Bölge'nin ekonomik faaliyetleri içinde birinci sıraya oturacaktır. Bu durum GAP Master Plan Nihai Raporu'nda 2005 yılı için öngörülen yeni ekonomik yapıda tarım % 23, sanayi sektöründe % 25'lik bir paya sahip olarak hizmet sektörü için ise % 52 olarak hesaplanmıştır. Bu durum işgücünün önemli bir kesiminin hizmet sektörüne istihdam edileceğini göstermektedir. Böylece, kentlerde ortaya çıkan sanayi işçisi talebinin ötesinde ticaretten turizme, inşaattan taşımacılığa, finans sektöründen kamu hizmetlerine kadar geniş bir yelpazede yayılmış olan hizmet sektörleri kentlerin istihdam kapasitelerini önemli ölçüde arttıracaktır.

Buna göre GAP'la birlikte Bölge'de tarım, ticaret, sanayi ve hizmet sektöründe önemli derecede ara eleman, yarı nitelikli eleman ve nitelikli elemana ihtiyaç duyulacaktır. İşte GAP'la beraber, belirlenen bölgesel ve ulusal hedeflerin tutturulmasında işgücünün önemi yanında, GAP'la ilişkisi tamda bu noktada yoğunlaşmaktadır. Çünkü mesele çalışabilir yaş nüfusunun azlık ya da çokluğundan çok, GAP'ın muhtevasına uygunluğu veya uygun duruma getirilmesidir. Bu ise ancak ve ancak Bölge işgücünün doğru analizinden geçmektedir. Denilebilir ki, GAP'la birlikte işin niteliği gereği Bölge işgücü ihtiyacı diğer bölge ve ülkelerden karşılanma yoluna gidilebilir. İşte, Bölge işgücü ile GAP'ın dokusu uyuşturulmayıp Bölge dışı işgücü ithaline gidildiğinde, GAP'ın bu kez ulusal ölçekte düşünülmüş insan odaklı entegre bir proje olma özelliği ortadan kalkacaktır. Elbette ki ülkenin diğer yörelerinde yetişmiş nitelikli elemanlar GAP projesi kapsamında değerlendirileceklerdir. Ancak öncelikle yapılması gereken GAP-İŞGÜCÜ ilişkisi kapsamında, Bölge'deki yoğun fizik sermaye birikimi çabalarını yeterli beşeri sermaye birikimini sağlamaya yönelik akılcı projelerle birleştirmektedir (Eriş 1990). Bu amaçla, örgün ve yaygın eğitim ile mesleki teknik eğitim üzerinde, fiziki projeler

kadar önemle durmak, işin niteliğine uygun varolan genç potansiyeli değerlendirirken, diğer tüm insan kaynaklarını geliştirmek gerekmektedir.

İşgücü Nedir?

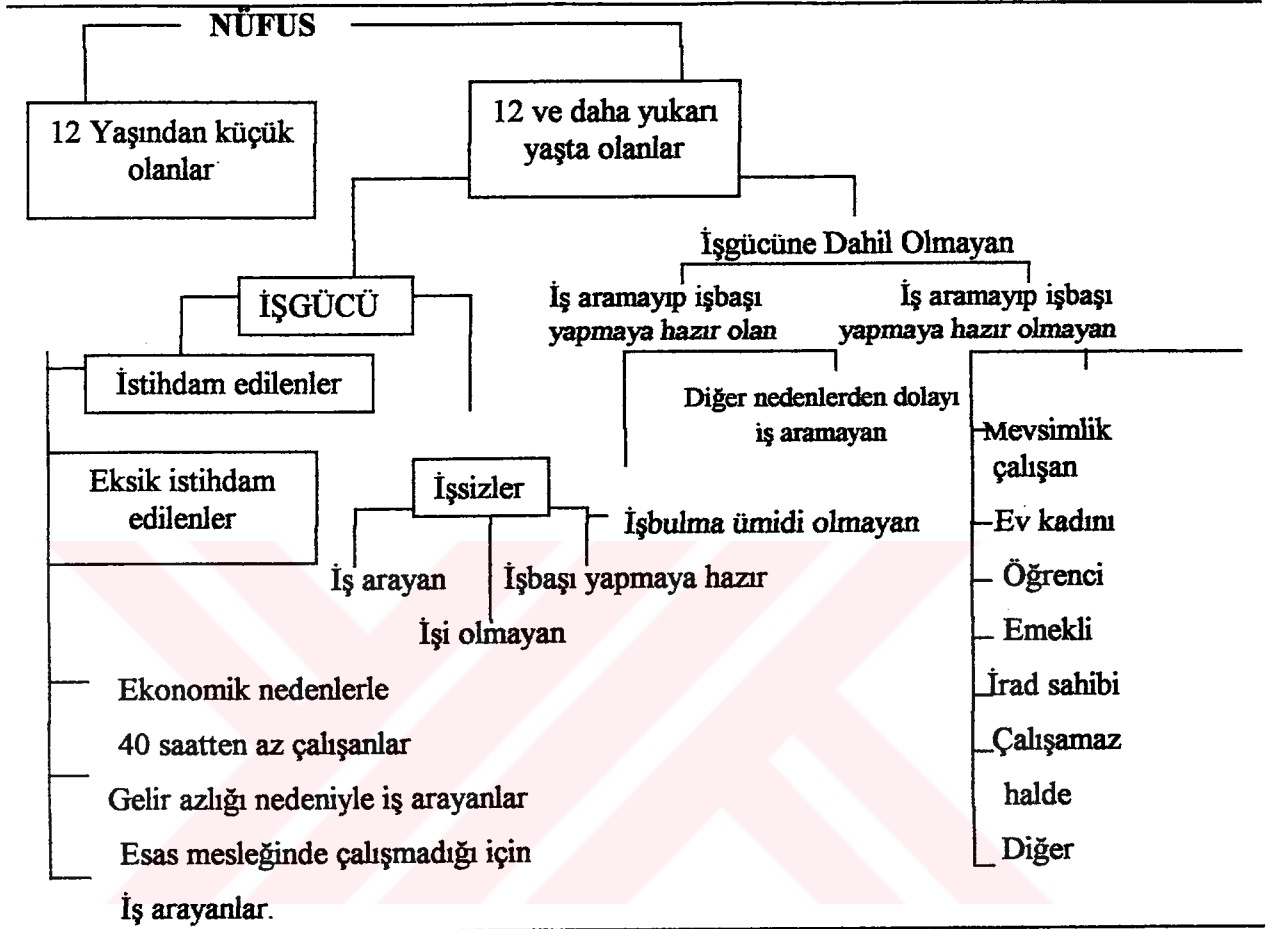
İşgücü, nüfusla birlikte, onun içinde yer alan bir kavram olarak, bir ülkedeki “halen faal nüfus” yada “son hafta içinde veya halen faal olan nüfus” olarak tanımlanmaktadır. (İ. ve İBK. 1990, sayı: 14) DPT kaynaklarında ise (1997) işgücü çalışma çağında olan nüfus içinde işsiz olanlar ile istihdam edilenler olarak tanımlanmıştır. Yine aynı kaynaklarda bu durum şöyle formüle edilmiştir:

Çalışma çağındaki nüfus: İşgücü + işgücüne dahil olmayanlar

İşgücü ise = istihdam edilenler + işsizler.

İşgücü'nün genel nüfus içinde bir şemayla gösterilişi derlenerek şekil 2'de verilmiştir. Ve şekil 2'de de görüldüğü gibi işgücü 12 ve daha yukarı yaşta olan nüfus içinde, istihdam edilenler ile işsizlerden oluşmaktadır.

Şekil-2 İşgücü Çerçevesi



(Kaynak: DPT. Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları 1997'den derlenmiştir.)

İşgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu ve genel olarak 15 yaş dahil 65 yaş dahil arasında yaş grubunun oluşturduğu nüfus olarak alınmakta ise de, her istihdam edilen ile her işsiz işgücü içinde kabul edilmemektedir.

Bir kimsenin istihdam edilmiş olabilmesi için;

- Referans dönemi içinde; ücret, maaş, yevmiye veya kâr karşılığı ya da ücretsiz olarak aile bireylerinden birine ait bir iş yerinde en az bir saat çalışmış olması ya da
- Referans döneminde çalışmamış olsa bile başında bulunmadığı bir işinin olmaması, yani işi ile bağlantısının olmaması gerekir. (DPT 1997: 2)

İşçi ve İşçi Bulma Kurumu ise bir kimsenin istihdam edilmiş kabul edilebilmesi için (1990, sayı: 14) çalışanları ile işsizlerin aşağıdaki şartları taşımaları gerektiğini belirtmektedir.

İstihdam'da Çalışanların Taşınması Gereken Özellikler:

1- Çalışanlar (Bir işi olanlar)

Ücretli işte çalışanlar (halen çalışır durumda olanlar)

- **Bir işi olup da çalışmayanlar**

- Gündelik ve ücret almada süreklilik

- İşine dönme güvencesi bulunanlar

- İşte olmadıkları halde ücret alanlar

- **Bağımsız çalışanlar Bunlar;**

- Nakdi ve ayni kâr veya aile kazancına

katkıda bulunma amacıyla referans

dönemi içinde bir işte çalışanlar.

-Bir teşebbüsü olup da

çalışmayanlardır. (Bir işyeri açma

sürecinde olanlar)

2- Uygulama amaçları bakımından "bir miktar çalışmış olma rasyonu, referans döneminde en az bir saatlik iş olarak yorumlanabilir.

3- Hastalık veya yaralanma, tatil veya yıllık izin, grev veya lokavt, öğrenim veya eğitim izni... ve diğer izinli izinsiz durumlar nedeniyle, geçici olarak işbaşı yapamayan kişiler, resmi bir iş bağlantısı devam etmek şartıyla ücretli işte sayılırlar.

4- İşverenler, kendi hesabına çalışanlar ve üretim kooperatifleri üyeleri, **bağımsız çalışan** faal nüfus tanımına girmekte ve kişinin referans dönemindeki çalışma durumuna göre "işte" (atwork) veya "işte değil" (not at work) olarak sınıflandırılmaktadır.

5- Ücretsiz aile işçileri, referans dönemi içinde çalıştıkları saat miktarına bakılmaksızın, "**bağımsız çalışan**" sayılır. Ücretsiz aile işçilerine özel nedenlerle bir asgari zaman kriter uygulamak isteyen ülkeler belirtilen zamandan eksik çalışanları, "**diğer çalışanlar**" olarak belirlemek ve ayrı bir grup halinde sınıflandırılmalıdır.

- 6- Kendi ve hanesi tüketimi için, ekonomik mal ve hizmet üreten kişiler, bu üretim hane halkının toplam tüketimine önemli bir katkıda bulunuyorsa, **bağımsız çalışan** sayılır.
- 7- Nakdi ve aynı ödeme sözkonusu ise, çalışanlar, ücretli bir işte çalışıyor sayılır, “ücretli” durumunda bulunan diğer kişilere uygulanan esas üzerinden “işte” veya “işte değil” olarak sınıflandırılır.
- 8- Referans döneminde öğrenci, ev kadını ve bunlar gibi ekonomik faaliyette bulunmayan kişiler, aynı zamanda (1) inci alt madde de tanımlanan ücretli veya bağımsız bir işte çalışmış olmaları halinde, diğer çalışan nüfus gurupları gibi **çalışan kişi** sayılır, imkanlar ölçüsünde ayrı bir gurup olarak sınıflandırılır.
- 9- Silahlı kuvvetler mensupları, ücretliler gurubunda gösterilir. Uluslararası Standart Meslek Tarifi (ISCO)’nın son revizyonunda belirtildiği gibi, silahlı kuvvetler tanımı hem muazzet hem de geçici görev yapan personeli kapsar.

İşsizlik

- 10- (1) “İşsizler” referans dönemi içinde aşağıdaki durumlardan belirli bir yaşın üstündeki herkesi kapsar;
- a- “İşi olmayanlar” 9’uncu maddede tanımlanan, ücretli veya bağımsız bir işte çalışmayanlar;
- b- “Halen Çalışmaya Hazır”, referans dönemi içinde, ücretli veya bağımsız bir işte çalışmaya hazır bulunan kişiler;
- c- “İş Arayanlar”, geçmiş yakın bir zaman içinde ücretli veya bağımsız bir iş aramak için özel girişimlerde bulunanlar. “İş aramaya yönelik özel girişimler, bir kamu veya İş ve İşçi Bulma Kurumuna kaydolma; işverenlere yapılan başvurular; şantiye, çiftlik, fabrika kapıları, işçi pazarı veya diğer toplu yerlerde iş sorma; gazetelere ilan verme veya gazete ilanlarını cevaplandırma; dost ve akrabaların yardımıyla iş arama veya kendi işletmesini kurmak için arsa, bina, makine ve teçhizat arama, mali kaynakları hazırlama veya düzenleme, permi ve lisans için başvurma, vb. faaliyetlerdir.

(2) Klasik iş arama araçlarının yetmediği hallerde, işgücü piyasasının çok sınırlı kaldığı veya büyük ölçüde organize olmamış bulunduğu veya işgücünün büyük ölçüde bağımsız çalıştığı ve gereği gibi massedilmediği durumlarda, işsizlik kavramının, yukarıda birinci alt-maddede yapılan standart tanımındaki iş arama kriteri daha gevşek tutularak uygulanır.

(3) Halen çalışmaya hazır nüfus kriterinin uygulanmasında, özellikle yukarıdaki (2)nci alt- maddenin kapsadığı durumlarda, ulusal şartlara uygun bazı kriterler geliştirilmelidir. Bu kriterler bugünkü çalışma arzusu ve önceki iş tecrübesi, mali şartlara göre gündelik veya maaşla çalışma konusundaki isteklilik veya gerekli kaynaklar ve tesisler temin edildiğinde bağımsız çalışma arzusunun mevcut bulunması gibi fikirlere dayandırılır.

(4) İşsizliğin standart tanımında yer alan iş arama kriterlerine, bakılmaksızın, referans döneminden sonraki bir tarihte ücretli veya bağımsız bir işe başlamak üzere hazırlık yapmış bulunan, ancak halen işi olmayan veya halen çalışmaya hazır kişiler işsiz sayılırlar.

(5) Bir işe resmen bağlı olmadan, geçici olarak, işlerin başında olmayıp da halen çalışmaya hazır ve iş arayan kişiler işsizliğin standart tanımına göre işsiz sayılırlar. Ancak, bir çok ülke, ulusal şart ve politikalarına göre, geçici olarak işten çıkarılan kişiler sözkonusu olduğunda bunları işsiz saymamakta, iş arama kriterini gevşek tutmayı tercih etmektedirler. Bu gibi durumlarda en isabetli yol, geçici olarak işten çıkarılmış olup da iş aramayan fakat aslında işsiz olan kişilerin, ayrı bir işsiz alt-kategorisi olarak verilmesidir.

(6) Referans dönemi içinde yukarıda (1)nci ve (2)nci maddelerde konan kritere uyan öğrenci, ev kadını ve benzeri "İktisaden faal olmayan nüfus grupları" diğer işsiz nüfus grupları esası üzerinden işsiz sayılıp, işgücü istatistiklerinde ayrı olarak gösterilirler.

İktisaden Faal Olmayan Nüfus

11. "İktisaden gayri faal nüfus" tanımı (İktisaden faal olan nüfusu ölçmek

için belirtilen yaş sınırlarının altında bulunanlar da dahil olmak üzere) yaşa bakılmaksızın (6) ncı maddede tanımlandığı üzere “ekonomik faaliyette” bulunmayan tüm kişileri kapsamaktadır.

Halen Faal Olmayan Nüfus

12. (1) “Halen faal olmayan nüfus” veya buna eş anlamda kullanılan “işgücü dışı nüfus” tanımı kısa referans dönemi içinde (a) eğitim kurumlarına devam; (b) hanehalkı hizmetlerinin ifası; (c) emeklilik veya yaşlılık veya (d) hastalık veya sakatlık gibi belirtilebilecek nedenlerle işe alınmayan ve işsiz bulunan tüm kişileri kapsamaktadır.
- (2) İşsizliğin standart tanımını benimseyen ülkeler, referans dönemi içinde işsiz olarak sınıflandırılmamış bulunan “çalışmaya hazır fakat iş arayan” kişileri ayrıca belirleyerek, halen faal olmayan nüfus başlığı altında ayrı bir grup olarak, istatistiklerinde verirler.

Genellikle Faal Olmayan Nüfus

13. (1) “Genellikle faal olmayan nüfus” tanımı belirtilen daha uzun dönem içinde esas faaliyet durumları, ne çalışan kişilerinkine ne de işsizlerinkine uyan herkesi kapsamakta olup, aşağıdaki gruplardan oluşur. (a) öğrenci, (b) ev kadını, (c) irat sahipleri (emekli ve rantiyerler, vb) ve (d) Birleşmiş Milletler’in Nüfus ve Konut Sayımları için ilke ve Konut Sayımları için ilke ve tavsiyeleri (1980) isimli dökümanın tanımları dahilinde kalan diğer nüfus grupları (yardıma muhtaç kişiler ve okula gitmeyen çocuklar vb)
- (2) Gerekli hallerde (i) ücret ödenmeyen toplum hizmetleri ve gönüllü hizmetlerde çalışan kişileri ve (ii) ekonomik faaliyetleri olmayan kişileri belirlemek için, çalışma istatistiklerine ayrı alt kategoriler ihdas edilir.

Eksik İstihdam

14. Mesleki becerisi (eğitim ve çalışma tecrübesi) dikkate alındığında bir

kişinin işi, belli normlara veya alternatif bir işe göre, yetersiz kalması halinde eksik istihdam durumundan söz edilir. Eksik istihdamın başlıca iki türü vardır, görülebilir ve görülmez.

15. (1) Görülebilir eksik istihdam kavramı, istihdam hacminde bir yetersizliği yansıtan ve genellikle işgücü anketi ve diğer araştırmalar ile doğrudan doğruya ölçülebilen bir istatistiki kavramdır.

(2) Görülmez eksik istihdam işgücü kaynaklarının yanlış tahsisini gösteren veya işgücü ile diğer üretim faktörleri arasında esaslı bir dengesizliği yansıtan, daha ziyade, analitik bir kavramdır. Bunun karakteristik belirtileri, çalışanın istihdam edildiği işten sağlayabildiği düşük gelir, kişinin becerisinin eksik kapasitede kullanılması, verimliliğinin çok düşük olmasıdır. Görülemez eksik istihdamın analitik etüdüne, işgücünün gelir ve beceri düzeyi tespit edilerek örtülü eksik istihdam araştırılabilir, çalışanların verimlilik düzeyi araştırılarak da potansiyel eksik istihdam durumu tespit edilmeğe çalışılır. Bu tür etüdüler şüphesiz çok çeşitli vergi derlenmesi ve analizi ile burada değinilen örtülü eksik istihdam ve potansiyel eksik istihdam durumlarının ölçülmesi dahil, çok çeşitli analitik çalışmaların yapılmasına zaruret vardır.

16. Uygulamada, eksik istihdamın istatistiki ölçümü, görülebilir eksik istihdam ile sınırlı kalabilir.

Görülebilir Eksik İstihdam

17. Görülebilir eksik istihdamın ölçümünde iki unsur ayırilmelidir:

- (a) Görülebilir eksik istihdam içinde bulunan kişilerin sayısı,
- (b) Görülebilir eksik istihdamın kabul edilen normlardan eksiklik derecesi,

Görülebilir Eksik İstihdam İçinde Kişilerin Sayısının Tesbiti

18. (1) Görülebilir eksik istihdam halinde bulunan kişiler, ücretli veya bağımsız bir işi olup, işbaşında olsun veya olmasın, referans dönemi içinde kendi iradeleri dışında normal çalışma süresinde eksik çalışan

ve ek iş arayan veya normal süre çalışmaya hazır olan herkesi kapsamaktadır.

(2) Görülebilir eksik istihdamı ölçmek amacıyla esas alınacak normal çalışma süresi; ulusal şartlara uygulanabilirliği ölçüde, çalışma mevzuatında kabul edilen norma bakılarak, diğer hallerde ise, genel uygulama ışığında veya yeksenak geleneksel bir norm halinde saptanmalıdır.

Görülebilir Eksik İstihdamın Kabul Edilen Normda Eksiklik Derecesi veya Görülebilir Eksik İstihdamın Şiddet Derecesi'nin Tesbiti

19. (1) Görülebilir eksik istihdamın şiddeti, eksik istihdam edilen her kişinin, referans dönemi içinde tespit edilebildiği kadar, ek bir iş için mevcut olan zamanları toplanarak ölçülebilir. Ek bir iş için mevcut olan zamanın ölçümünde ise, Ulusal şartların elverdiği şekilde, toplanmakta olan verilerin niteliğine göre çalışma günü, ayırım gün veya saat birim alınarak hesap yapılabilir; günlük haftalık vb. norm çalışma saati ile fiilen çalışan saat arasındaki fark "kayıp zamanı" gösterecektir. Bu kayıp zamanın, norm zamana bölünmesi ise görülebilir eksik istihdam şiddetini ortaya koyan oranı verecektir.

(2) Görülebilir eksik istihdam miktarının ölçümünde, iş arama kriterini uygulamak isteyen ülkeler, bu ölçmeyi, aranan işin süresine göre hesap edebilirler.

20. Cari (c) işsizliğin ve (b) görülebilir eksik istihdamın kabul edilen normdan eksiklik derecesi (veya eksik istihdamın şiddet derecesi) nin bileşik bir ölçümü de yapılabilir. Bunun ölçülmesinde, işgücüne giren nüfusun "zamanı kullanma kalıbı" (labour-time disposition)" ortaya konmaya çalışır. Böylece, potansiyel çalışabilir zaman, üç alt-gruba bölünür: (i) fiilen kullanılan zaman, (ii) kullanılmayan hazır zaman ve (iii) çalışmaya amade olmayan zaman. Bu üç bölüm için ayrı ayrı istatistiki veri derlemeye ihtiyaç vardır.

Analitik Kavramlar

21. Yukarıda 5'inci maddeden 20'nci maddeye kadar verilen kavram ve tanımlara dayanarak çeşitli analitik kavram ve ölçüler geliştirilebilir. Örneğin;

(1) İktisaden faal nüfus iki geniş gruba bölünebilir. Silahlı Kuvvetler ve İktisaden faal sivil nüfus.

(2) Kaba katılma oranını bulmak için iktisaden faal nüfus, toplam nüfus ile veya daha doğru olarak, iktisaden faal nüfusun ölçümü için öngörülen yaşın üstündeki nüfus ile yani çalışma çağı nüfusu ile oranlanabilir.

(3) Bir istihdam-nüfus oranı yani, nüfusa göre istihdam oranı bulmak için çalışan yani, "işli olan nüfus" öngörülen yaşın üstünde kalan nüfusa ilgilendirilebilir.

(4) Genel bir işsizlik oranı bulmak için işsiz nüfus, iktisaden faal nüfusa oranlanabilir. Yararlı ve mümkün görülen hallerde, bir yandan ücretle çalışanlar arasındaki işsizlik oranı, diğer yandan bağımsız çalışanlar arasındaki işsizlik oranını hesaplamak imkanı da vardır.

(5) Görülebilir eksik istihdam halindeki kişilerin sayısı, işli olan toplam kişi sayısına oranlanabilir ve bulunan oran, ekonomik faaliyetin her kolu ve her meslek grubu için ayrı ayrı incelenebilir.

(6) İstihdama hazır kullanılmayan çalışma zamanının kullanılan zamana oranı veya istihdam için mevcut toplam çalışma zamanına oranı hesaplanarak da bir işsizlik ve görülebilir eksik istihdam bileşik oranı elde edilebilir.

Yukarıda öngörülen oranlar, belirtilen yaş grupları itibariyle, kadın ve erkek için ayrı ayrı hesap edilebilir.

22. Yukarıda madde 20'de, işgücüne giren nüfusun "zamanını kulanma kalıbı" için gerekli istatistiki verilerin toplanması özellik arzeden bir iştir. Yıl boyunca, "istihdam" halinde ve "istihdam dışı" (açık işsiz veya diğer eksik istihdam gibi) hallerde geçen zamanın, doğru olarak tasbit edilmesi önemlidir. Bunu başarmak için ise yılın bütünündeki

“emek zamanı kullanım kalıbı” bir dizi örnekleme anketleri yoluyla tahmin edilir. Ancak bu anketlerin örnekleme planı hazırlanırken, önce bir yıllık dönem, bir dizi alt dönemlere ayrılır; sonra bu alt dönemler içinde bütün yılı temsil edebilecek şekilde “örnekleme anketinin uygulanacağı” bir dizi referans dönemi belirlenir. Tahminler, “kişi/gün” veya “kişi/saat” olarak ifade edilebileceği gibi standart “tam gün (Full-time) kişi/yıl” birimi üzerinden de hesaplanabilir.

İstihdam ve Gelir İlişkileri

23. İstihdam ile gelir arasındaki ilişkilerin analizinde (1) inci madde de değinilen amaçları gerçekleştirmek için ülkeler, nüfusun sosyo-ekonomik durumunu ortaya koyan “istihdam ve gelire ilişkin verileri” toplamaya yönelik program geliştirmelidirler. Bu programda özellikle (a) çeşitli ekonomik faaliyetleri gelir sağlama kapasitelerini ve (b) kendilerine açık bulunan istihdam imkanları ile belli asgari bir ekonomik refah düzeyini dahi sürdürme imkanı mevcut olmayan kişilerin sayı ve özelliklerini belirlemeye imkan verecek(istihdam, bu istihdamdan sağlanan gelir ve hane geliri hakkında) veriler derlenmelidir.
24. (1) İstihdam ve gelir arasındaki ilişkiler konusunda daha geniş kapsamlı ölçüler elde etmek için yapılacak çalışma, istihdamdan sağlanan gelir ve hane halkı gelirlerine ait ölçümler ile nüfusun (uzun bir referans dönemi, tercihan) bir yıl içindeki çalışma durumu arasında ilgi kurmalı ve hanehalkı üyelerinin yalnızca esas mesleği değil, fakat yan meslekleri ve diğer gelir kaynaklarını da dikkate almalıdır.
- (2) İstihdam sağlanan gelir, ücretlilerin gündelik, maaş ve benzeri nakdi ve aynı kazançlarını, bağımsız çalışanların ise net teşebbüs gelirini kapsamaktadır.
- (3) Gelir ve bölümlerinin kavram ve tanımları, (ILO/ILSC) Onikinci Konferans'ta Ücret İstatistikleri Entegre Sistemi İle Hanehalkı Gelir ve Gider Araştırmaları Hakkında Rapor (1973) ve Birleşmiş Milletler Hane Halkı Gelir Dağılımı, Tüketim ve Tasarruf İstatistikleri

Hakkında Geçici Rehber (1977): (Provisional Guidelines on Statistics of the Distribution of Income, Consumption and Accumulation of Households) adlı dökümanda yer almaktadır.

(4) İş ve gelir hakkındaki istatistikler mümkün ise, çalışma süresi, hane halkı büyüklüğü, hanede kazanç sahiplerinin sayısı, hanenin mal varlığı ile kişinin ve hane halkının, diğer demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri ile birlikte analiz edilmelidir.

(5) İstihdam ve gelir istatistiklerinin tutarlılığına özen gösterilmesi ve yukarıda 5-22. paragraflarda, işgücü ile ilgili olarak toplanacak bilgilerin iktisaden faal nüfus istatistikleri için verilen çerçeveye entegre edilmesi gerekmektedir.

GAP Bölgesi, GAP'ın bizzat kendisi ile işgücüne ilişkin verilen yukarıdaki açıklamalardan sonra; GAP ile işgücünü ilişkilendirip GAP Bölgesi'nde işgücü problemleri ile bunların nedenlerinin neler olduğu şu şekilde belirtilebilir.

IV.GAP KAPSAMINDA İŞGÜCÜ PROBLEMLERİ VE NEDENLERİ

GAP kapsamında işgücü problem ve nedenleri belirlenmesinde GAP-işgücü ilişkisi ve bizzat işgücünün ne olduğu ile birlikte ele alınmasında fayda vardır. Çünkü görünen, GAP ile işgücünün içice geçtiği ve birbirini diğer alt projelerle beraber tamamlayan bir proje olduğu yönünde oluşur. Ulusal ve bölgesel ölçekte belirlenen amaçlara ulaşabilmenin bir boyutunun GAP'ta işgücü oluşturmaktadır. Öyleyse yapılması gereken GAP'ta işgücünü masaya yatırmak, özellikle varsa problemlerini tespit etmek, ancak yalnızca işgücü problemlerin tespit etmek değil aynı zamanda nedenlerini bularak çözüm önerilerini de geliştirmek gerekmektedir.

GAP kapsamındaki Bölge problem yapısı incelendiğinde bu problemlerin varlığı altında işgücünün genel yapısının önemli bir rol oynadığı görülecektir. Aynı durum GAP'ın başarısı içinde geçerlidir. Yani işgücü GAP'ta anlamlı bir boyut olup, GAP'ın başarısı için olmazsa olmazlardandır.

Bir kere GAP'ın tasarımı nitelikli işgücünün bir ürünüdür. GAP'ın tasarımı, hayata geçirilmesi çalışma ve çabaları, geldiği bugünkü aşamadan daha ileriki bir aşamada GAP'ın alacağı yeni durum ve sonuçlarına kadar hemen her aşamasına

damgasını vuran ve vuracak olan işgücünün kendisi olacaktır. Bundan dolayıdır ki GAP benzer projeler gibi, amaçlar doğrultusunda varlığını sürdürebilmesinde belirleyici rol oynayan işgücü ile karşılıklı etkileşim içinde bulunmakta, dolayısıyla da GAP'tan en fazla etkilenen bir boyut olmaktadır. Ancak bu karşılıklı etkileşim hem olumlu, hem de olumsuz yönde olabilmektedir.

Bir örneğe; yeni istihdam alanlarını yaratmakla, GAP, işgücünü işsizlik boyutunda olumlu yönde etkileyecektir. Buna karşılık GAP'ın yarattığı bu yeni istihdam alanları eski klasik ve kır kökenli işgücünün yerine yeni ve nitelikli işgücünü isteyecektir. Zamanında görülmeyip gerekli tedbirler alınmadığında bu durum benzer şekilde sular altında kalan yerleşim birimlerine ilişkin alınması gereken tedbirlerin zamanında alınmayışı sonucu ortaya çıkan sosyal nitelik yönü ağırlıklı olumsuzlukları benzer sorunlara neden olacaktır.

Yine yeni iş ve mesleklere ortam hazırlamakla GAP, işgücüne olumlu etkide bulunurken, teknik ve teknolojik yönü ağırlıklı iş ve meslekleri yaratmakla eski işgücünü mesleksizleştirilmesi olumsuz etkilerde bulunmakta, yine benzer şekilde GAP kapsamında üretimi sonucu tarım ve sanayide yeni istihdam alanları doğarken eski yerleşim yerlerinde işgücü sahip bulunduğu işi kaybetmekle işgücüne GAP'ın olumsuz etkileyecektir. Ancak her yönüyle ve koşuluyla işgücüne ilişkin GAP'ın oldukça yüksek düzeyde olumlu etkileri beklenmektedir. Bu olumlu etkileri GAP Master Planda da belirtilen tedbirlerin zamanında ve diğer ilgili projelerle birlikte ele alınarak gerekenlerin yerine getirilmesi gerekmektedir.

GAP'la beraber Bölge'de meydana gelen ve gelecek değişimler ve gelişmeler daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi çok yönlü yani sosyo-ekonomik tüm alanlarda olacak şekilde kendisini gösterecektir. Tanımda modernizasyon, tarıma dayalı sanayi, özellikle KOBİ'lerin boy göstermesi, enerji üretimi, alt-yapı vb. yatırımları sonucu var olan iş ve mesleklerden bazıları yok olurken yeni iş ve mesleklerin doğmasına; bazı iş ve mesleklerin biçim değiştirmesine ve en önemlisi ise Bölge pazarının hem kendi içinde, hem ulusal ölçekte ve hem de uluslararası ölçekte giderek kendisini ifade etmesine yol açması kaçınılmaz görünmektedir. İşte GAP yatırımları işgücünün niteliğini bu yönüyle önemli derecede etkilemesi, GAP kapsamında nitelik sorununun işgücünün temel bir sorunu ve kaynağı olmasına neden olacaktır.

GAP'ın teknoloji boyutu ile işgücü arasındaki ilişkide irdelenmeye değer GAP teknoloji harikası bir proje olma yanında sonuçlarıyla teknolojiye dayalı üretime ortam hazırlayan bir projedir de. Bu yönüyle GAP ve işgücü ilişkilendirildiğinde GAP kapsamında Bölge'de beklenmedik (aslında beklendik) işgücü problemleri meydana gelecektir. Bunlardan en önemlisi nitelik sorunu ile ilgili işgücü problemidir. Rush ve Ferraz'ın (1993) yeni teknolojilerle kalifiye işgücü oranındaki ilişkiye ilişkin belirlemeleri anlamlıdır. Ve işletmelerin işgücünü bir maliyet unsuru olarak görmeyip, bir varlık olarak değerlendirmeye başlayacakları gibi fiziksel yatırımlarla beraber beşeri kaynaklarında planlamadan değerli bir unsuru olarak göreceklere.

Teknolojik gelişmelerin işgücünün niteliği üzerindeki etkilerinin bazı işgücü kollarında işgücünü niteliksizleştirirken, nitelikli işgücüne olan gereksinimi ise arttırdığı görülmektedir. Teknolojik gelişmelerin belli sektörlerde ise yüksek oranda kalifiye işgücü açığı oluşturduğu ve uzun süreli işsizliğe ise neden olabileceği söylenebilir. Bu durum GAP'la beraber Bölge'de ise kendisini göstereceği daha şimdiden söylenebilir. Yine, GAP belli büyüklükte bir proje olarak yaratacağı istihdam da sınırlı olacaktır. Nitekim 1985 yılı itibarıyla işgücü arzı Bölge'de çok düşük düzeyde iken bu GAP'la birlikte 2.700.000 olacaktır. Ancak bu demek değildir ki GAP, yatırımları sonucu ortaya çıkacak istihdam miktarı Bölge mevcut ve olası nüfus artışını karşılamak üzere yapımı planlanmış bir projedir. Elbette ki GAP Bölge işgücü başta olmak üzere ülke işgücü piyasası yönünden önemli ve imdada yetişmiş bir proje olarak alınabilir. Ancak ülkede, bölgede ya da il bazında nüfus artış hızı yüksek ve özellikle de genç nüfus oranı yüksek ise, süreç içinde işgücü yönünden istihdam ciddi problemlere neden olacaktır. Kontrolsüz nüfus artış hızına bağlı olarak, aynı oranda işgücü için istihdam yaratmak mümkün görünmediğine göre, işgücü ile nüfus artış hızı arasında yüksek bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Hızlı nüfus artışı ve buna bağlı işgücündeki artış istihdamla dengelenemezse bu kez problem kaynağı nüfus artış hızına bağlı olarak istihdamı da yanına alarak bir başka problem nedeni oluşur. Bu durum sermayenin Bölge'ye gelmesini, üretimin rasyonelleşmesini, işgücünden optimum faydanın sağlanmasını olumsuz yönde etkileyecektir.

İşte GAP'ta, GAP kapsamında yer alan Bölge'de işgücü problem kaynakları mutlaka görülmeli ve bu problem kaynakları bir bütünlük içinde eş zamanlı ve birlikte çözüme kavuşturulmalıdır. Diğer bir ifadeyle işgücünün nitelik sorununu görüp istihdamı görememek; istihdamı görüp işgücüne katılım oranını görememek; işgücüne katılım oranını görüp nüfus artış hızını görmemek; nüfus artış hızını görüp işgücünde planlamayı görememek, işgücünde planlamayı görüp insan kaynaklarını geliştirmeyi görmemek... İşte tüm ve benzer durumlar işgücü problem ve nedenleri olarak birlikte bulunmaktadır.

Aynı şekilde, işgücü problemleri eş zamanlı ve yerinde görülüp incelenmesi ve çözüm önerileri hayata geçirmek kaydıyla geliştirmesini gerektirmektedir. Aksi takdirde ulusça büyük umutlar, emekler, zamanlar ve hassasiyetler bağladığımız GAP'tan optimum yararı sağlamamız mümkün görünmemektedir.

Kısaca yukarıda verilen GAP'ta işgücü problem nedenlerini birbirine yakınlık derecesini de hesaba katarak bir sınıflama yapılmak gerektiğinde bunların 6 işgücü problem boyutunda toplamak mümkündür.

1. Nüfus kaynaklı işgücü problemleri ve nedenleri
2. Eğitim kaynaklı işgücü problemleri ve nedenleri
3. İstihdam kaynaklı işgücü problemleri ve nedenleri
4. Özel sektör kaynaklı işgücü problemleri ve nedenleri
5. Üretim grupları (tarım-turizm-inşaat) ve
6. Kamu yönetimi kaynaklı işgücü proplem ve nedenleridir

Yukarıda verilen GAP kapsamındaki 6 işgücü problem kaynaklı alanında yer alan işgücü problem nedenleri Bölgeye indirildiğinde ise görülen tablo şöyledir.

1. Nüfus Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problemleri ve Nedenleri

GAP'ın uygulandığı illerde yani GAP Bölgesi GAP'la beraber ve GAP'tan önce birlikte değerlendirildiğinde nüfusun demografik yapısı ile işgücü arasındaki ilişkide işgücün aleyhine bir durum ortaya çıkmıştır. Nüfusun genel yapısından kaynaklanan bu durum, nüfustan kaynaklanan işgücü problemleri grubunda gösterilmiştir. Buna göre bölge nüfusu demografik yapısı içinde işgücü problemleri ve nedenleri olarak şunlar söylenebilir:

- 1- Nüfus artış hızının yüksek olması.
- 2- Çalışabilir yaş nüfusunun yani aktif nüfusunun Bölge nüfusu içindeki payının yüksek olması.
- 3- Bölge illerinin yüksek düzeyde iç göç alması.
- 4- Bölge nüfus hareketlerinin düzensiz olması.
- 5- Kadın nüfusun çalışma hayatı içinde yerinin yeterli olmayışı ve
- 6- Bölge illerinin yüksek düzeyde dış göç vermesi.

Bu her bir nüfus kaynaklı işgücü problem nedeninin bölgedeki genel görünümü ise şöyledir:

- 1- Nüfus artış hızının yüksek olması;

GAP kapsamında nüfusun genel yapısı bölgede bir kez daha irdelenirse;

GAP Bölgesi'nin Türkiye'ye göre alan payı %10, 1985 nüfus sayımı sonuçlarına göre nüfus payı yüzde 8.5'tir. 1965-85 yılları esas alındığında nüfus artış hızı Türkiye %2.17 iken Bölge'nin %3.12'dir. (MEB. 1991) 1990 Genel nüfus sayım sonuçlarına göre Bölge'nin toplam nüfusu 5.274.714 olup, bu miktar aynı dönem Türkiye toplam nüfusunun üzerindedir. 1960-1990 yılları dikkate alındığında, ülke yıllık nüfus artış hızı ortalaması %2.4 iken, bu oran GAP Bölge'si için %3.2'dir.

1997 yılı nüfus verileri esas alındığında Türkiye nüfusunu 62.610 bin, Bölge nüfusu 6 milyon 150 bin. (Türkiye nüfusunun %9.7'si) Nüfus artış hızı 1985-1990 yıllık Türkiye %2.19 iken, GAP 2.48'dir. 1990-1997 yıllık nüfus artış hızı GAP 2.57 iken bu oran Türkiye için 1.47'dir.

Görüldüğü gibi genel nüfus sayımı sonuçlarına göre Bölge dış göç vermesine karşılık nüfus artışı hızı ile nüfus miktarı oldukça yüksek düzeydedir.

Bir ülkenin nüfus artış hızının yüksek olması bütün kötülüklerin nedeni gösterilmesi doğru değildir. Ancak bir ülkenin artan nüfusuna göre nüfusun beklentilerinin uygun sosyo-ekonomik gelişim ve değişimi gerçekleştirilemezse çok ciddi problemlerle karşılaşabilir. Hindistan, Afganistan, Singapur, Filipinler... vb. ülkeler bu duruma örnek verilebilir. Bunun yanında ABD, İngiltere, Çin ve Japonya gibi ülkeler ise nüfus artış hız ve miktarına göre zamanında aldıkları tedbirler sonucu nüfuslarının kendileri için ciddi bir problem teşkil etmediği görülmektedir. Şunu demek istiyoruz Nüfusun azlığı veya çokluğu; nüfusun hızlı veya az artışı yalnız başına bir işgücü problem nedeni olarak gösterilemez. Ancak ülkeler bu durumlara

uygun tedbirler almazlarsa ciddi problemlerle karşılaşılır. İşte Türkiye ve özellikle GAP Bölgesi fazla nüfusa sahip olma yanında, esas olan çok, bu duruma uygun eş zamanlı alınması gereken tedbirlerin almayışının ciddi problemleri de beraberinde getirmesidir. En önemlisi ise bu durum ülke, özellikle Bölge işgücünü olumsuz etkilemektedir. Hollanda sıfır nüfus artışından Almanya gibi rahatsızdır. Nüfus artış hızını arttırmak için tedbirlerini de almış görünmektedir. Örneğin çocuk sahibi olan ailelere, özellikle çalışan annelere tanıdıkları haklar gerçekten de caziptir. Buna karşılık Çin nüfus artış hızını düşürmek için cazip tedbirler yanında yaptırımlara başvurabilmektedir. Diğer bir ifadeyle nüfus artış hızına denk istihdam yaratamayan ülkeler, nüfus artış hızına çözüm bulmak zorundadırlar.

Türkiye gibi gelişme sürecindeki ülkelerin kaldıramadıkları bir yük de hızlı nüfus artışı sonucu oluşan nüfus yoğunluğudur. Çünkü fazla nüfus fazla tüketim ve fazla tüketim ise fazla üretimi gerekli kılmaktadır. Üretmeden tüketmek mümkün olmadığına göre, nüfusun çalışabilir kesimi üretme sorumluluğunu taşımasına rağmen, üretkensizleşmesi ciddi bir işgücü problemidir. Ülgener'in (1980), belirttiğine göre, gelişmiş ülkelerdeki işsizlik daha çok bir talep yetersizliğinin sonucu iken, gelişmekte olan ülkelerdeki işsizlik üretim donanımı ve kapasitenin yetersiz ve nüfus artış hızının yüksek oluşu nedeniyle yapısal bir görünüm arz etmektedir. Yine gelişmekte olan ülkelerde teknolojik ilerlemenin girdiği sahalarda da bir aşama sonra konjüktürel (=devri) işsizlik başgösterir. Sermaye donanımının olgun aşamaya gelmesinden sonra ise, sürekli durgunlaşmanın yol açacağı işsizlik başgösterir.

Gerçekten ülke geneli yanında GAP Bölgesi özelliklerini de yansıtan bu tespitten yola çıkarak, sermaye donanımı ve kapasite yetersizliği ve özellikle de yüksek nüfus artışı sonucunda ortaya çıkan yapısal işsizlik Maltus'un işsizlik görüşünde doğrular niteliktedir.

GAP bölgesi işsizliğin genel görünümü ülke geneli işsizliğin bir yansımasıdır. Ancak görünen, bekleme sürelerine yaş gruplarına ve eğitim düzeylerine, cinsiyete ve sektörlere göre oldukça düşük olduğu özellikle de tam istihdam ilkelerine ise hemen hemen hiç uymadığı (NIEMİ 1997: 396-426) gerek İİBK ve İHHA, DPT ve diğer örneğin DİE verilerince de doğrulanmaktadır.

GAP Bölgesi'nde nüfusun hızlı artma eğiliminde olması ve ülke nüfusu içindeki payının yüksek olması Bölge işgücü problemleri içinde en yüksek derecede etkili olmasına neden olmaktadır. Bu durum nüfusun genç, kadın, yaşlı, çocuk vb. olması, nitelikli yada niteliksiz olması bir yana, sadece nüfus artış hızının yüksek olmasının getirdiği dezavantajlar dahi ciddi işgücü problemlerine neden olmaktadır. Bu dezavantajların işgücüne etkisi, özellikle işsizler üzerinde kendisini göstermektedir. Nitekim Bölge nüfusu içinde aktif nüfusun işsiz kesimini oluşturanların davranışlarında aile içi, komşu, sokak, mahalle ve kent ölçeğinde şiddet, bozuk moral, yarına umutsuz bakışlar, beklenmedik tepkici davranışları gibi en önemlisi toplumca hiç te hoş karşılanmayan kişilik yitimi gibi olaylarla ilişkisi şeklinde kendisini göstermektedir. Bunun somut kanıtının ise Diyarbakır ölçeğinde adi suçlara ilişkin yıl içinde ve yıllara göre gasp vb. olaylarla, bu olayları gerçekleştiren kimselerin yaşlarına ilişkin görülen resimli dosya gerçektende düşündürücüdür. (1997 Diyarbakır Emniyeti Hırsızlık Masasında görülen resimli dosyalara dayanılarak belirtilmiştir.)

Öyleyse, nüfus artış hızı her zaman için olumlu bir durum olmayıp, gerekli tedbirler alınmadığında önemli bir işgücü problemi ve nedeni olarak toplumsal dokuyu bozucu işlev görebilmektedir Bölge'de nüfus planlamasına ilişkin geçmişten beri kamuca alınan tedbirler ise olumlu bir sonuç vermesi (Bunun temel nedenleri ayrı bir araştırma konusu olmaya değer.) ise üzerinde durulmaya değer.

Güneydoğu Anadolu Bölge'lerimizde yüksek doğurganlık, hızlı nüfus artışının temel nedenlerinden biridir. Hızlı nüfus artışı nedeniyle, işgücü talebini karşılayamayan geleneksel üretim ilişkileri, hem Bölge'nin hem de göç nedenleriyle büyük kentlerin gecekondü alanlarında işsizlik oranlarını arttırmaktadır. Diğer bir ifadeyle hızlı nüfus artışı işgücünün işsiz ayağını zenginleştirerek önemli bir işgücü problemini teşkil etmektedir. Aynı zamanda bu durum Bölge'de ve Bölge dışında daha gelişmiş sosyo-ekonomik yapıya sahip yerlerde piyasa ekonomisinin ihtiyaç duyduğu eğitim düzeyi düşük işgücünü yüksek nitelikli işlere yerleştirerek, ekonomik anlamda üretkenleştirmeyi zorlaştırmaktadır. (Van Valiliği ve Yüzüncü Yıl Üniversitesi 1997: 117-118)

İşgücü problemlerinden istihdama kaynaklık edenlerden bir diğeri yaratılan istihdam olanaklarından nüfusun daha hızlı artmasıdır. Bu durum istihdam dışı

kalanların sayısının gün geçtikte artmasına ve işsizliğin önemli boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır.

2- Nüfus artış hızının yüksek olması yanında çalışabilir (aktif) nüfusun genel nüfus içindeki payının yüksek olması da işgücü problem ve nedenlerinden biridir. Her zaman genç nüfus bir övünç kaynağı olmayabilir. Genç nüfusun övünç kaynağı olabilmesi için yaşının ve işlevlerinin gerektirdiği bireysel ve toplumsal sorumluluğu özellikle üretim sürecinde oynayacağı rolle bunun yerine getirilmesiyle önemli derecede ilişkilidir.

İktisaden faal nüfus, 12 ve daha yukarı yaştaki aktif nüfusun ÇALIŞANLAR ile ÇALIŞMAK isteyenler grubunu kapsamaktadır. Nitekim genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye’de işsizliğin en önemli özelliği yapısal bir nitelik taşımaktadır. Ekonomide aktif olmayan nüfusun, başka bir anlatımla 15 yaş altı yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranı %36 civarındadır. Bu oran AB üyesi ülkelerde %16’dır. Türkiye’deki işsizlik bu durumdan etkilenirken, işgücü yönünden de önemli bir problem teşkil etmektedir. Bu yaratılan iş arzından çok daha fazla iş talebi ortaya çıkarmak anlamına gelmektedir.

Biraz yukarıda hızlı nüfus artış hızının temel nedenlerinden en önemlilerinden biri olarak yüksek doğurganlık oranı gösterilmişti ve bu bir anlamda doğrudur. Çünkü, 1985 yılı itibariyle ülke genelinde 4.8 olan toplam doğurganlık hızı GAP Bölgesi’nde 8.8 olduğu; bu oran Bölge’nin daha kırsal kesiminde %10.1’e çıktığı sözkonusudur. GAP Bölge’si kapsamındaki kadınların %54’ü 5 ve daha fazla çocuk sahibi oldukları ve bunun temel nedeni olarak ise çocuk sahibi olmanın halen temel bir değer özelliğinde olmasıdır. Bu durum Bölge’nin halen geleneksel üretim yapı özelliği gösterdiğinin kanıtlarından biridir. Bölge kadınlarının %95.1’i hiç çocuk aldırmadıkları, ortalama hamile kalış sayısı ise %6.4 olarak tespit edilmiştir. (GABİ. 1994)

GAB Bölge’sinde evlenme yaşı ile 15 yaş altı nüfusun yüksekliği arasında bir ilişki bulunmakta ve bu durum işgücünü nicel yönden olumsuz etkilemektedir. Daha önce verilen ve Tablo 6’da görüldüğü gibi nüfus bağımlılık oranı, 0-14 yaş grubu ile 65’den yukarı yaş grubunun, iktisaden faal nüfus grubu olan 15-64 yaş grubu içindeki payını göstermektedir. Buna göre GAP Bölgesi’nde her 100 çalışabilir nüfusa karşılık, 107 çalışamaz durumda nüfus olduğu sonucu çıkmaktadır. Ayrıca bu

durum genç nüfus ile nüfus bağımlılık oranları (çalışamayan kesim) in yüksek olduğunu gösterir.

Kadınlarda erken evliliğin doğurganlık süresini uzattığı, bunun ise daha çok çocuk sahibi olmaya neden olduğu görülmektedir. Nitekim yapılan araştırma sonuçlarına göre (GABI 1994), ilk evlenme yaşı 17 olup, evlenen kadınların %36.9'unun 11-15 yaş grubunda olduğu belirlenmiştir. Türkiye evlenme yaş ortalaması 18.9'dur. Hızlı nüfus artışı iş pazarına sunulan iş arzından çok daha fazla talep sunduğuna göre, iş arzı ve talebi arasındaki dengesizlik işgücünün işsizler kesimini arttırarak olumsuz etkide bulunmaktadır.

3- Bölge'nin Bölge içi ve Bölge dışı göç problemleri Bölge işgücü problemine de önemli derecede kaynaklık etmektedir.

Göç, kararı zor verilebilecek ve bir süreç içerisinde yapılan hareketliliklerdir. Göçe karar veren aileler, büyük ölçüde, Bölge'de yaşam standartlarını yükseltmek için, elinden gelen her şeyi yapan, ancak her şeye rağmen olmayacağını, Bölge'de kalarak iyi bir yaşam bulamayacağını gören ailelerdir. Böyle bir kararla göçe katılan aileler, topraklarından, kültürlerinden, anılarından uzakta, gelişmiş, sanayileşmiş bölgelere doğru göç ederler. Zorunlu göçler sosyal, siyasal, kültürel, aile vb. üzerinde olduğu gibi işgücü üzerinde de olumsuz etkilerde bulunmaktadır.

Bölge'de yönetsel bölümlenmeye göre, sonradan il olan Kilis'le birlikte 9 il merkezi, 66 ilçe, 148 bucak ve 3775 köy bulunmaktaydı. (DİE-GNS, 91). "Köy Envanter Etütleri 81" adlı çalışmada, köyaltı yerleşim birimleri olarak Mezra, Mahalle, Kom, Oba ve Dam olarak tanımlandıktan sonra, bu tür yerleşim yerlerinin sayısının 6479 olduğunu belirtmektedir. (KIB-KEE:1984)

Bölge kırsal alanında az nüfuslu, çok sayıda birimden oluşan yaygın ve dağınık yerleşme düzeninin egemen olması yanında köy yerleşim birimleri altında görülen mezra, kom ve oba gibi köyaltı yerleşim birimleri de yaygın olarak bulunmaktadır. Bölge'de köy başına 1.2 mezra düşmektedir. Yerleşim birimlerinin dağınıklığı bu yerleşim birimlerinin nüfuslarını da azaltmaktadır. Bazı mezra ya da KOM'ların nüfusu birkaç kişidir.

Nüfusu 250'den daha az olan köylerin toplam köylere oranı %24.6'dır. Nüfusu 500'ün altındaki köylerin oranı ise sadece %15'tir. En yoğun nüfuslu köyler GAP kapsamındaki Bölge'de Adıyaman İlinde bulunurken, en düşük nüfuslu köyler

Şanlıurfa'da bulunmaktadır. Kırsal alandaki düşük nüfuslu ve dağınık yerleşim düzeni (GAPİ-1997) ülke kaynaklarının sınırlı oluşu da gözönünde bulundurulduğunda eğitim, sağlık ve diğer alt yapı hizmetlerinin buralara gitmesini sınırlandırmakta, bu durum ise insanların buralarda kalmalarını güçleştirmektedir. Yani bu tür yerleşim birimleri cazibeliği hemen hemen hiç bulunmamaktadır. Bu durumun işgücü ile olan ilişkisi çok yönlüdür. Bir kere kırsal kökenli işgücü bulunduğu yerde vasıfsız olsa bile kendi geçimini bir şekilde karşılayarak varlığını idame ettirebilmektedir. Maddî gelir düzeyleri buralara gelecek ek kamusal hizmetlerle beraber artarak, işgücünün psikolojik durumuna da olumlu katkılar sağlayacaktır. Ancak yerinden-yurdundan ya da toprağından ayrılmak durumunda kalan işgücü çocuklar, eş ve ana-baba gibi geniş aileyi sırtlamak durumunda kalmaktadır ki, işgücünü belki de bundan daha da olumsuz etkileyebilecek başka da bir şey yoktur.

GAP Bölge'si GAP'la birlikte yeni bir yüz ve çehreye kavuşma sürecine girerken, GAP'ın neden olduğu sosyal olaylardan biri de göç'tür.

Dünyada uygulanan kalkınma projeleri içerisinde, kapladığı alan, fiziksel büyüklükler ve hedefleri açısından en iddialılarından biri olan Güneydoğu Anadolu Projesi çok sektörlü, entegre bir bölgesel kalkınma projesidir. Projenin temel hedeflerinden birisi, Fırat ve Dicle havzalarındaki su ve toprak kaynaklarının geliştirilerek, yöre insanının gelir düzeyini arttırmaktır.

Genel anlamda büyük bir kalkınma hamlesi olan GAP'ın benzer tüm projeler gibi bir takım toplumsal kesimler üzerine, bu ara göç'e neden olarak işgücünü olumsuz yönde etkilemiştir. Göçe maruz kalan nüfus (toprakları sular altında kalan yöre halkı) yeni yerleşim yerlerine taşınma, geçim kaynakları yeniden oluşturma yeni bir yaşama uyum sağlamaları yönünden kendilerini bekleyen olumsuzluklar yanında (GAPİ 1998) benzer şekilde hayvancılığa bağlı olarak da bölgede bir göç olayı yaşanmıştır. GAP Bölgesi'nde "Toplumsal Değişme Eğilimleri Araştırma"(1994) sonuçlarına göre, araştırma alanında hayvancılığa bağlı olarak göçer nüfus bazında köy oranı %3'tür. Diğer bir ifadeyle göçer nüfusun köy bazında oranı %8.8' olup, bu oran Adıyaman'da %20, Diyarbakır'da %12.5 ve Şanlıurfa'da %11'dir.

Tarıma modern üretim araçlarının girmesi göçe neden olan diğer bir durum olup, işgücünü olumsuz yönde etkilemektedir. Tarımda kas gücü, ilkel üretim

araçları ve hayvan gücünün yoğun kullanıldığı koşullarda işgücü kıymetliyen, modern tarım araçlarının (traktör, biçer döver, sulama sistemleri, vb.) tarıma girmesiyle değerini kaybetmiştir. Bu durum önemli derecede işgücünü açığa çıkartırken, yeni istihdam alanları oluşmadığından -ki oluşsa dahi tarım ve hayvancılık sektöründe açığa çıkan işgücünün nitelik sorunu bulunduğu modern toplumsal üretim koşullarında istihdam edilmeleri güç görünmekte- göç sonucu gittikleri yerlerde, özellikle kentlerin varoşlarına yerleşip kent merkezinde “ne iş olursa onu apar” duruma gelmektedirler. Bu durum istemediği halde yerinden olan işgücünün tükenişi olmaktadır. Nitekim sözü geçen araştırma bulgularına göre daha önce iskana tabi tutululardan devletçe yerleştirilenlerin %67’si, kamulaştırma bedelini alanların %89’u eskiden yaşadıkları yere geri dönme isteğindedirler. Kamulaştırma bedelini alanların temel sorunları ekonomik iken, devlet eliyle yerleştirmeye tabi tutulunun temel sorunlarının çevreyle uyum olduğu saptanmıştır. Benzer türden göçe maruz kalmış ailelerin, dolayısıyla ailelerin yükünü üstlenmek zorunda kalan işgücünün olumsuz etkilendiği görülmektedir. Ailenin sorumluluğunu üstlenme zorunluluğunun işgücü ile ilişkisi Bölge aile yapısı ile doğrudan ilgili olup bu durum genelde Türk ailesinin de doğrudan bir özelliğidir. Diğer bir ifadeyle güçlü aile içi bağa sahip Türk aile yapısı aile içinde çalışabilenin ailenin tüm sorumluluğunu üstlenme durumundadır. Bunu yerine getirebilme olanağından yoksun kaldığında aile sorumlusu birey zor durumda kalır.

Göç etmek durumunda kalan ailelerin çalışanları ya da çalışma çağındakileri, çalışmama; çalışmak isteyip de iş bulamama; iş bulup da uyum sağlayamama; uyum sağlayıp da yeterli düzeyde ücret alamama; yeterli düzeyde ücret alıp da bir güvencesi olmama gibi çoğaltabileceğimiz sorunlarla karşı karşıya olmaları yanında, gittikleri yerlerdeki işgücü üzerinde ise olumsuz yönde etkilerde bulunarak işgücünün işgücü üzerine yük olma durumunu oluşturmaktadırlar.

Kısaca, göç nedenleri elbette ki tartışılır niteliktedir. Ancak, göç nedenleri ne olursa olsun sonuçta batı tipi bir kapitalist gelişme süreci ile kentlerin işgücü arzına cevap veren bir talep değildir. Bu durum her durumda işgücü için ürkütücü etkilere neden olduğu, hatta toplumsal dokuyu dahi zedelediği bunun en somut örneğini ise Bölge içi ve dışı göçlerin verdiği söylenebilir.

GAP'ın genel kalkınma hedeflerinden biri, GAP Bölgesi'ndeki kentlerin nüfus emme kapasitesini arttırmaktır. GAP'la birlikte Bölge'de gelir düzeyinin yükseltilmesi, GAP Bölgesi ile diğer bölgeler arasındaki gelişmişlik düzeyini en aza indirgeyerek, kırsal kesimde özellikle tarıma dayalı sanayileşmeyle hem verimliliği hem de istihdam arttırarak göç'ün yönünü Bölge'nin kendi içinde gelişmişlik kentlere Gaziantep, Urfa, Diyarbakır'a çekmek ki bunu kısmen başarmış görülse de yeterli düzeyde Bölge içi göçün amacına uygun olarak gerçekleşmemesi işgücünü olumsuz yönde etkileyen durumlardandır. Yani sözü edilen iller Bölge nüfusu emebilmede kısmen Gaziantep ilimiz bazı olumlu alt yapı da dahil diğer iktisadi gelişim özellikleriyle başarmış gibi olsa bile diğer illerin nüfus emmeye ilişkin yeterli özelliklere sahip duruma geldikleri söylenememekte; bu da işgücünün yönünü Bölge dışına hatta ülke dışına yönlendirmektedir. Göçün bu yönü işgücü üzerindeki olumsuz etkilerini çeşitlendirmektedir.

Halbuki GAP'ın tarımsal kalkınma hedefleri ile temel kalkınma hedefleri yanında sinai ve diğer kalkınma hedefleri birlikte ve eş zamanlı düşünülüp gerekli tedbirlerin alınmasını gerektiren hedeflerdir. Bu anlamda bir taraftan Bölge büyük kentlerin nüfus emme kapasitelerini arttırmak amacıyla alınması beklenen tedbirlerden eğitim, sağlık, altyapı, ulaşım, haberleşme, sosyal faaliyet ortamı, istihdam, sanayileşme... vb. bizzat bu büyük kentlerin kendi nüfuslarını tutmalarını sağlayıcı yönde işlevselleştirilmelidir. Bu büyük kentlerin kırsallarında GAP'ın bir şekilde etkilediği yerleşim birimlerinde tarımsal verimliliği arttırıcı ve çiftçilik faaliyetlerini çeşitlendirici hedeflerle gelir arttırıcı ortamlar oluşturmak, tarımsal sanayilere girdi sağlayacak üretimleri gerçekleştirerek istihdam arttırmak ve en önemlisi ise işgücünün niteliksel yapısını değiştirici tedbirlerle ihracata yönelik üretimlere geçmeyi sağlamak tüm bunları yarıya güvenle bakabilecek görünebilir yerinde tedbirlerle başarmak, Bölge'de göçü en aza indirmek, böylece göçün işgücü üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf etme yoluna gidilmesi en doğru yapılması gerektirir.

4- Bölge'de kadının çalışma hayatındaki yeri ve statüsünün işgücü problemleri içinde ayrıcalıklı bir yere sahip olduğu görülmektedir.

Kadının kalkınma sürecindeki rolünün anlaşılması uzunca bir süreç gerektirmiştir. 1970'lerde gündeme gelen kadın sorunu her yönüyle özellikle de

üretim sürecindeki yeri yönüyle incelendiğinde, kadının özgürleştirilmesi olarak da görülmüştür. İşte GAP bu gerçeği görebilen entegre ve insanı merkeze alan bir bölgesel kalkınma projesi olarak, kadın işgücü üzerine ciddi etkilerde bulunurken, genel işgücünü ise olumsuz yönde etkilemektedir.

GAP Bölgesi özelinde toplumsal gelişmişlik göstergelerine bakıldığında bölge kadınının modern bir toplumun standartlarının çok gerisinde kaldığı, bu durumun hem sosyal katmanlaşmadan hem de rolleri/statüleri toplumsal olarak belirlenmiş cinsler arası eşitsizliklerden olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir. Bu durum kadın işgücünün de özellikle alt gelir grubu ailelerdeki kadın gücünde sosyo-psikolojik olumsuzlukları oluşturmaktadır. Ev işlerinde, tarımda, hayvancılık ve küçük el işlerinde çalışan kadın, aile içi sözle karar alma süreci dışında bağımlılık koşullarında eğitim ve işgücünü geliştirici herhangi bir kurs ya da eğitim sürecinden de geçemediği için, GAP'ın ortaya çıkardığı yeni iş ve meslek ile sosyal-kültürel koşullara en önemlisi ise yaşam koşullarına uyum problemleri belirgin olarak kendisini göstermekte; diğer bir ifadeyle daha önce aktif olan kadın işgücünün giderek atıllaştığı görülmektedir. Kadın gelir kaynaklarına ulaşma güçlüğü yanında kredi, girdi, bilgi ve teknolojiye daha az yararlanmaktadır. Göçün ve istihdamın GAP Bölgesi'ndeki durumu kadının yükünü daha da ağırlaştırmakta, kadın işgücü cinsiyet bazında işgücü problem kaynağı olarak bu durumuyla varlığını korumaktadır. Bölge'nin kırsal kesiminde %40 düzeyinde bir topraklılık görülmektedir. Az topraklılık ile küçük aile işletmelerinin yaygın oluşu gibi nedenlerle, ya ailenin önemli bir kısmı ya da sadece erkekleri geçici işler için yaşadıkları yerlerin dışına gitmektedirler. Ayrıca sulama dışı alanlarda makinalaşmanın artışı kadını pasifleştirmekte, bir takım hizmetlerden yararlanmasını güçleştirmekte, kadın ve çocuk işgücünü olumsuz etkilemektedir.

Kadın işgücünün problem yapısı yalnızca kırsal kadın işgücünde belirtilen problemleri taşıyarak genel işgücüne olumsuz etkilerde bulunmamakta. Kentlerin sağlıksız gecekondu mahallelerine göç eden hanelerde yaşayan kadınların da sorunudur. Gecekondularda yaşayan kadın toplumsal yaşama, özellikle de belli özellikleri isteyen işgücüne yabancılaşmakta, bu durum ise kadın ile toplum arasında derin uçurumlara neden olabilmektedir. (GAP BKİ.2000)

Türkiye Cumhuriyeti Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi (GAPİ)'nin Bölge kadınına yönelik önemli çalışmalarını görmek mümkündür. Ancak uygulamada, başta kaynak sorunu olmak üzere, kaynak yetersizliği ve yörenin geleneksel yapıyı muhafaza eder oluşu, GAP'ın 2000 yılı itibariyle meydana getirdiği sonuçları ile beklenenin altında kalmasında etkisiyle kadın işgücünü üretim sürecine koyarak, kadının, özgürleşmesini sağlama çabalarının bir ürünü olan ÇATOM'lar yani "Çok Amaçlı Toplum Merkezleri" tüm iyi niyetli çalışmalarına karşılık istenilen verimi elde edememektedirler.

Toplumda cinsiyet temelinde varolan eşitsizliklerin keskinleşmesi, hem insani hem de teknik açıdan rahatsız edicidir. İnsani olarak olumsuz koşullarda yaşayan kadınların çektikleri ve bu acıların yaşanması konusunda toplumsal sorumluluk, teknik olarak nüfusun yarısını ihmal ederek yürütülen kalkınma çabalarının hedeflerine istenilen ölçüde ve etkinlikte ulaşamayacağı, tam tersine yeni kalkınma sorunları yaratacağı gerçeğidir. Ayrıca, bilimsel çalışmaların da ortaya koyduğu gibi, kadına yapılan yatırım hane refahını artırıcı yönde doğrudan etkilidir. (GABİ 2000)

Bölge'de açık ve gizli işsizliğin bir yerde temelini kadın işgücü oluşturduğu söylenebilir. Toplumun çoğunluğunun tarımda çalışıyor olması, gizli işsizliğin temel nedenlerindedir. Bir kişinin yapacağı işi, birden fazla insanın yapmasıyla alınan üründe herhangi bir değişikliğin olmaması, gizli işsizliğin varlık nedenidir. Buna göre GAP kapsamındaki illerde aile bireyleri birlikte tarım işçiliği yapmaları yanında, üründen de az verim elde etmektedirler. Bu ailelerin beklenen gelirin altında gelir elde etmelerine neden olmaktadır. Çoğu zaman, tarımda çalışan aile üyelerinin emekleri, bir değer olarak görülmemekte ve ücretsiz kalmaktadır. Bu da kadın işgücünün bulunduğu yerde açığa çıkmasına, göç etmesine, diğer işlevleri üzerine baskı oluşturmasına gibi durumlara yol açmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde çalışanların büyük çoğunluğu maaş ve ücretli iken, gelişmiş olan ülkelerde bu oran oldukça düşük olmaktadır. (İİBK 1994: 9)

DİE, 1992 yılı Türkiye verilerine bakıldığında çalışanların %38.6'sı ücretli ve yevmiyelidir. Kadınların ise yalnızca %21.6'sı bu statüde yer almaktadır.

Tablo-20 İktisaden Faal Nüfusun Statülerine ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı (%)

Statü	1969			1992		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
Ücretli	57.0	62.4	56.3	38.6	21.6	46.9
İşveren	8.3	1.3	9.3	5.4	0.1	7.1
Kendi hesabına	27.1	11.9	29.2	25.9	10.8	33.6
Ücretsiz Aile iş.	7.6	24.4	5.2	30.1	67.5	12.4

Kaynak: D.İ.E. Türkiye İstatistik Yıllığı ve Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçlarında 1992 yeralan verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Tablo-20'den de görüldüğü gibi ücretsiz aile işçilerinin payı yıllar itibarıyla önemli artış göstererek %7,6'dan %30,1'e çıkmıştır.

İşveren ve ücretli konumundakilerin payının düşüşü ise dikkat çekicidir. Kadının iş ve sosyal yaşamında işgücü yönünden bu olumsuz bir durumdur. Cinsiyet dağılımında da kadınların ücretsiz aile işçisi konumundaki paylarının artma göstermesi, son yıllarda hızlı kentleşmenin önemli rolü olduğu söylenebilir.

GAP Bölgesi'nde yapılan bir araştırmaya göre, (GAPİ 1997) görüşme yapılan hanelerin %48'i geçimlerini birinci derecede tarımsal etkinliklerden sağlamaktadırlar. Bunu tarım ve tarım dışı mevsimlik işçilik izlemektedir. Hane gelirlerinde hayvancılık ikincil ve üçüncül gelir durumundadır.

Görüşme yapılan ailelerin %30'u topraksız, traktör sahibi olanların oranı ise %18'dir.

Tarımsal üretim için gerekli işgücü ihtiyacı hanelerin %73'ünde sadece hane üyelerinden karşılanmaktadır. %18 hane ise ücretli işçi de çalıştırmaktadır.

Hanelerin %42'sinde erkekler geçici olarak köy dışına çalışmaya gitmektedir. Kadınların %11'i işçilik amacıyla mevsimlik göçe katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Köy dışına çalışmaya giden kadınların 1/3'ünün hane gelirinin kullanımı konusunda hiçbir etkileri yoktur.

Aynı araştırma sonuçlarına göre kadınların %76'sının okuma yazma bilmemesi, kadının işgücüne hangi yönlerde problem teşkil ettiği daha da anlaşılır olmaktadır.

2. EĞİTİM Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problemleri ve Nedenleri

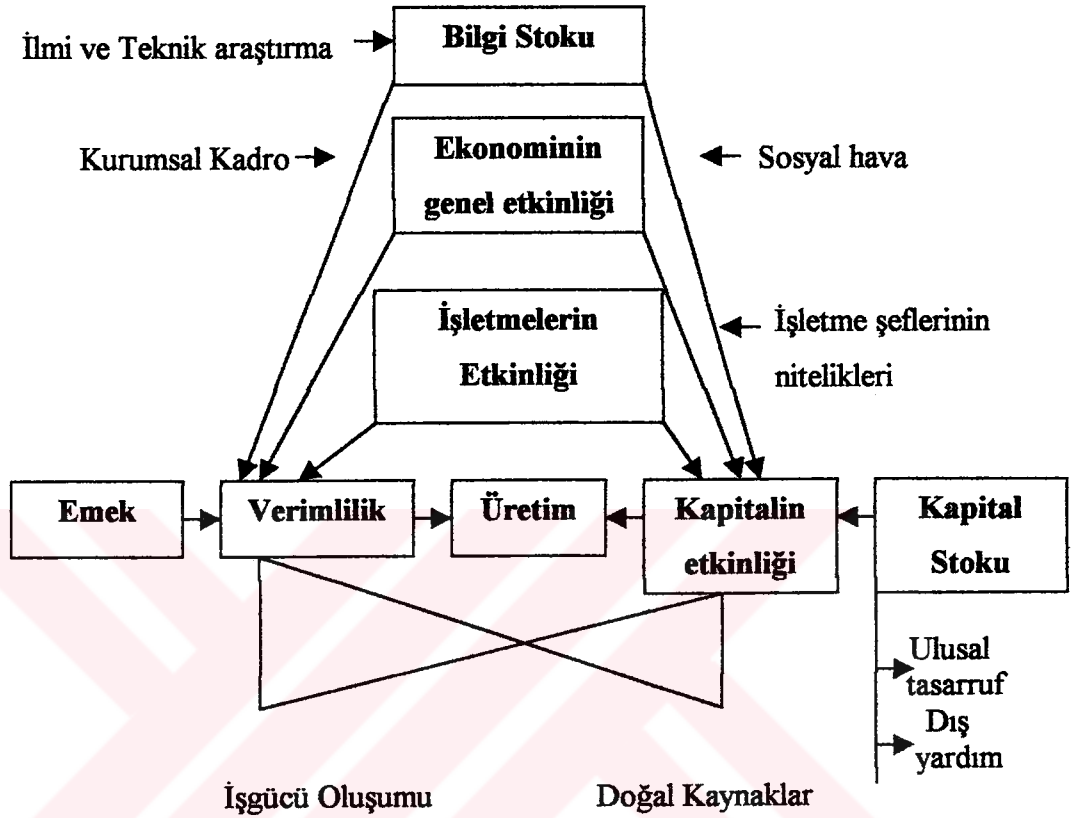
GAP Bölgesi'nde işgücü problem ve nedenlerinden eğitim ile ilgili olanları olarak şunlar sayılabilir.

- 1- Çalışabilir nüfusun eğitim düzeyinin düşüklüğü.
- 2- Özellikle iş ve meslek bilgi ve becerisi veren orta ve yüksek öğretim düzeyinde okullaşma oranlarının yeterli düzeyde olmaması.
- 3- Yaygın eğitim özellikle çıraklık eğitimi, genç insanların uygun becerilerle donatılması için son derece etkili bir yöntem olmasına karşılık, çıraklık sistemlerine katılımı özendirici yeterli tedbirlerin alınmaması.
- 4- Eğitim yatırımlarının yeterli düzeyde olmayışı.
- 5- Eğitim kurumlarıyla işveren çevreleri arasında yeterli işbirliği ve koordinasyonun bulunmaması.
- 6- İşgücü ve eğitim planlamasının birlikte ve yeterince gereklerinin yerine getirilmemesi.
- 7- Okul hayatından çalışma hayatına geçişte yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun olmayışı gibi problemler eğitimden kaynaklanan ve Bölge'de yoğun olarak görülen işgücü problemleri ve nedenleridir.

Dikkatlerin insan gücü kaynağının geliştirilmesi ile iktisadi kalkınma ve gelişme arasındaki ilişkiye çekilmesinin tarihi çok eskilere kadar gitmesine karşılık; bizim ülke olarak eğitimden iktisaden kalkınmadan yeterince yararlandığımızı söylemek oldukça zor görünmektedir. Diğer bir ifadeyle, insan kaynaklarını geliştirmede eğitimden yeterince yararlandığımız söylenemez.

Her ülke gibi Türkiye'nin de en kıymetli varlığı eğitilmiş insan gücüdür. Çünkü iktisadi kalkınmayı belirleyen faktörlerin birincisi anlamlı olarak eğitilmiş işgücü görülmektedir. (Unay 1982: 7) Unay, Maillet'den çok ufak değişiklikle aldığı ve Şekil-2'de de görüldüğü gibi, iktisadi kalkınmanın temel mihenk taşıymış işgücü oluşturduğu şöyle ifade etmiştir.

Sekil 3
İktisadi Kalkınmayı Belirleyen Faktörler



(Kaynak: Unay 1982:13)

Kuznets (1972: 29.) “toplumda fert başına üretimin sürekli artışına iktisadi büyüme” derken: Adelman (1972:1.) ise iktisadi kalkınmayı fert başına düşen milli geliri çok az olan bir ekonominin fert başına düşen milli geliri devamlı olarak ve kendi kendini idare eder bir tarzda arttırabilme süreci olarak tanımlamaktadır. Ancak neresinden bakılırsa bakılsın eğitimin insangücü kaynaklarını geliştirebildiği ölçüde bu geliştirilen insan gücü kaynağının da iktisadi kalkınmaya o ölçüde katkı sağlayacaktır. Nitekim John Males’den, Adam Smith’e kadar ve günümüze Necdet Serin ve Cafer Unay’lara ve Kurtkanlara hemen tüm iktisatçılar insangücü kaynaklarının geliştirilmesinin iktisadi kalkınmaya olumlu etkilerini ortaya koyucu bir dizi araştırma yaparak bunu doğruladıkları ise bir gerçektir.

Ailelerin kötü talihi nedeni ile hiçbir kabiliyetin kendi kaderine terk edilmemesi gerektiğini belirten Petty, (1961: 26-28) devamlada devletin bütün yetimlere elini uzatması gerektiğini ve eğitmesi gerektiğini savunmaktadır.

Askeri gücün ve fetihler için yapılan büyük harcamaların bir ulusu büyütemeyeceğini, çünkü bir prensin ya da bir ulusun büyüklük ve ihtişamının ülke topraklarının genişliğine dayanamayacağını, bunun ancak ve ancak ülke halkının sayısına, sanatkârlık ve sanayileşme seviyesine bağlıdır denilmektedir. Çünkü, doğal kaynaklar tükendiği ve gittikçe kıtlaştığı halde, insan becerilerinin doğal kaynaklarla işbirliği yapmasından, bir ülke pek çok fayda sağlayabilir, bitmez tükenmez pek çok şey yapabilir ve ihraç edebilir. Bu nedenle bir ülkenin insangücü kaynakları korunmalı, iyi kullanılmalı ve ulusal ihtiyaçlarla uyumlaştırılmalıdır. Bir toplumun iktisadi gelişmesindeki önemi gözönünde bulundurularak işgücünün kısmen veya tamamen işsiz kalmasına göz yummamak, tam çalışmasını sağlamalı, işgücü ordusunu iyi eğitmek ve önceden planlanmış sayılarda sosyal bakımdan zorunlu görevlere yöneltilmesini sağlamak gerekir. İşte bir ülkenin iktisadi gelişmesindeki bu canalcı veya kritik önemi dolayısıyla işgücü hiçbir şekilde israf edilmemeli her koşul ve durumda üretkenleştirilmelidir. Yine, bir ulusun zengin ve güçlü olması ve halkın hayat seviyesinin düzelmesi ve yükselmesi tüccarların, çiftçilerin ve sanayicilerin iyi geliştirilmesine bağlıdır. (Serin 1979:3-4)

Eğitim ile iktisadi gelişme arasındaki ilişkiye ilişkin söylenebilecek çok şeyin olduğu muhakkaktır. Ancak ülkemiz yönünden problem irdelendiğinde yaşanan gerçek, eğitim ile iktisadi kalkınma arasında yeterli olumlu ilişkinin sağlanamadığı noktasındadır. Bu durum doğal olarak GAP Bölgesi'ne de yansımaktadır.

Bir kere GAP ile birlikte Bölge'de meydana gelen değişim, işgücünü her yönüyle etkileyeceği, bu etkilerden en önemlilerinden birisinin ise işgücünü niteliksizleştirme şeklinde olacağı yönündeki gerçekliktir. Çünkü GAP bazı iş ve meslekleri yok etmiş, bazılarını değiştirmiş ve yeni iş ve meslekleri ise yaratmıştır. Bu nedenle GAP bir yerde Bölge'de sosyo-ekonomik yapı değişimini sağlayarak yani tarım toplumundan endüstri toplumuna geçişi "tarıma ve el sanatlarına dayalı toplum ve üretim biçimini kökten değiştirerek" gerçekleştirmektedir. Bunun somut ifadesi, tarımda ortakçı, yarıcı, gündelikçi, vb. çalışanları, kırsal alanlardan kent

merkezlerine göç ederek, yeni işletmelerin vasıfsız ya da yarı vasıflı çalışanları durumuna gelmesidir. İşte, yeni üretim biçim ve düzeyine uygun insangücü kaynağı yetiştirme ve planlama her yönüyle GAP ile eğitim arasındaki ilişkiyi belirlerken; eğitimle ilgili GAP Bölge işgücü problemlerinin hali hazırda en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

GAP Kapsamında eğitimden kaynaklanan Bölge işgücü problemleri ve nedenleri, GAP Bölge eğitim durumuyla yakından ilgilidir. Bu nedenle Bölge eğitim durumu sayısal verileri Türkiye ve seçilmiş bazı ülkelerle karşılaştırmalı verildiğinde bu durum daha da anlaşılma olacaktır.

GAP Bölgesi'nde, özellikle kız çocuğu ve kadınların eğitim düzeyi düşüktür. Eğitim olanakları nüfusun bütün kesimlerine yaygınlaştırılmadığı görülmektedir. Bölge'de okuma-yazma ve okullaşma oranları Türkiye ortalamasının altındadır. Yaygın ve örgün eğitimin işlevselliği belirgin bir şekilde görünmemektedir. Okul öncesi eğitim yok denecek kadar azdır. Nüfusun büyük bölümünü oluşturan genç nüfusun kısa ve orta vadede ekonomide etkin, kalıcı, mesleki ve teknik eğitim alma yönünden yeterli değildir. Yüksek öğretim okullaşma oranı Türkiye ortalamasının hayli altındadır.

Nitekim GAP Bölgesi nüfusunun eğitim yapısı incelendiğinde görünen durumun hiçte içaçıcı olduğu söylenemez.

GAP Bölgesi'nde altı ve daha yukarı yaş nüfusun okur yazar olmayanların oranı, 1985 yılı itibariyle, Türkiye genelindeki oranı %22 (erkeklerde %14, kadınlarda %32) iken, aynı oran GAP Bölgesi'nde bu oran %44'tür. (Erkeklerde %28, kadınlarda %60'dır.) GAP illerinden bazılarında okuma-yazma bilmeyen altı yaş üstü nüfus aynı dönemde örneğin Şanlıurfa'da %52 düzeyindedir. Mardin ve Şanlıurfa'da kadınlar yönünden ise okuma-yazma bilmeyenlerin oranı %71'e kadar çıkabilmektedir.

1985 yılından 1999 yılına kadar gelindiğinde her düzey ve yaştaki nüfustan okuma-yazma oranında bir yükselme olduğu ve zaten 2000-2001 verilerine göre ise, okul öncesi eğitimde yüzde 10.1'e, ilköğretimde yüzde 100.7'ye, yüzde 22.2'si mesleki teknik eğitim ve yüzde 41.8'i genel lise eğitiminde olmak üzere ortaöğretimde yüzde 64'e, yüksek öğretimde ise yüzde 17.8'i örgün öğretimde olmak üzere toplam yüzde 28'e ulaşmıştır.

Türkiye geneli karşılaştırıldığında okul öncesinden yüksek öğretime kadar her düzeyde olumlu gelişmelere karşılık yeterli olduğu söylenemez (Erdoğan 1995). Bu durum doğal olarak bölge nüfus yapısını özellikle de insan kaynaklarını geliştirme hedefleri yönünden beklenen düzeye çıkarmada daha çok çalışmayı gerekli kılmaktadır. GAP yönünden ise bu durum ihtiyaçtan öte bir zorunluluk göstermektedir. Bunun için DPT GAP Master Plan II. Raporu bakmakta fayda vardır.

Türkiye Bölgelere göre kıyaslandığında Resmi ve Özel genel orta öğretimde okul, öğrenci ve öğretmen sayıları oranında önemli derecede farklılıkların olduğu görülmektedir. (Tablo-21)

Tablo-21 2001-2002 Öğretim Yılında Bölgelere Göre Resmi Ve Özel Genel Orta Öğretimde Okul, Öğrenci Ve Öğretmen Sayıları

Bölgeler	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı		Öğretmen Sayısı
		TOPLAM	ERKEK KIZ	
Marmara Bölgesi	621	374.440	191.916 182.524	18.160
Ege Bölgesi	365	195.820	97.386 98.434	10.752
Akdeniz Bölgesi	369	236.194	127.221 108.973	10.913
İç Anadolu Bölgesi	527	286.009	151.125 134.884	14.490
Karadeniz Bölgesi	332	166.361	90.334 76.047	8.521
Doğu Anadolu Bölgesi	242	107.935	68.910 39.025	5.269
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	181	123.597	84.959 38.638	4.504
TOPLAM	2.637	1.490.376	811.851 678.525	72.609

KAYNAK: MEB Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı NOT Sayısal veriler 1 Ekim 2001 tarihi itibarıyla alınan geçici bilgilerdir.

Tablo 21'den de görüldüğü gibi 2001-2002 öğretim yılı bölgelere göre resmi ve özel genel ortaöğretimde okul ve öğrenci sayıları oranında önemli farklılıklar %40'lara kadar varabilmektedir. Marmara Bölgemizde 621 resmi ve özel genel orta öğretimde okula karşılık 374490 öğrenci (191.916 erkek, 182.524 kız) ye karşılık Güneydoğu Anadolu'da bu 181 okula karşılık 123.597 öğrenci (84.959

erkek, 38.638 kız) bulunmaktadır. Ege'de 365 okul'a karşılık 195.820 öğrenci, Akdeniz'de 39 okul'a karşılık 236.194 öğrenci; İç Anadolu'da 527 okula karşılık 286.009 öğrenci; Doğu Anadolu'da ise bu miktar 242 okula karşılık 107.935 öğrenci şeklindedir. Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde de durum farklı görünmemektedir. (Tablo-22)

Tablo-22 2001-2002 Öğretim Yılında Bölgelere Göre Resmî Ve Özel Genel Ortaöğretimde Okul, Öğrenci Ve Öğretmen Sayıları

Bölgeler	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı		Öğretmen Sayısı
		TOPLAM	ERKEK KIZ	
Marmara Bölgesi	824	274.422	163.249 111.175	17.079
Ege Bölgesi	581	125.518	79.081 46.437	10.733
Akdeniz Bölgesi	370	84.697	55.848 28.849	7.474
İç Anadolu Bölgesi	704	154.110	99.509 54.601	14.370
Karadeniz Bölgesi	547	119.210	80.510 38.700	10.323
Doğu Anadolu Bölgesi	225	35.068	24.672 10.396	3.528
Güney Doğu Anadolu Bölgesi	177	28.868	18.621 10.247	2.669
TOPLAM	3.428	821.893	521.490 300.405	66.176

KAYNAK: MEB Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı sayısal veriler 1 Ekim 2001 tarihi itibarıyla alınan geçici bilgilerdir.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın yukarıda verilen eğitime ilişkin verileri incelendiğinde Güneydoğu Anadolu Bölgesi -ki bu bölgemiz aynı zamanda GAP Bölgesi olarak da anılır duruma gelmiştir- diğer bölgelerimize göre ciddi farklılıklar gösterdiği söylenebilir. Gerçi Türkiye geneli için ve Bölgeler düzeyinde Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde okullaşma oranı elbette ki yeterli değildir. Ancak Strumilich (1962) inde belirlemelerine göre Sovyetler Birliğinde ilköğretim bir çalışanın verimini yüzde 40'dan fazla, ortaöğretimde yüzde 300 verimi arttırdığı göz önünde bulundurulduğunda, orta öğretim düzeyinde okullaşmanın önemi daha da anlaşılır olacaktır. Bu ve benzer tespitler hemen hemen gelişmiş tüm ülkelerde matematiksel olarak hesaplanmış ve bizde de hesaplanmaktadır. Bir diğer önemli husus, eğitimin

nüfus artış hızını yavaşlatarak, nüfusun sermaye ve istihdama oranının yavaş yavaş azalmasına yol açabilmesi için kadının eğitime özel önem vermeye ilişkindir. Nitekim Vaizey (1962:20) tarımsal üretimden sanayi üretimine geçişte verimde optimum verimin sağlanmasında eğitimin önem ve yerini kadının eğitime özel yer vererek Millet'le aynı paralelde düşünce belirtmiştir.

Eğitim düzeyi ile iktisadi kalkınma arasındaki ilişkiye ilişkin bir belirleme de P.C. Reynaund tarafından yapılmıştır. Reynaund (1964:180) eğitim düzeyi ile iktisadi kalkınma düzeyleri arasında ilişkinin her zaman var olduğunu, ancak bu oran %50'den daha fazla okuma-yazma bilmeme oranının az gelişmişliği, %50-20 okuma-yazma bilmeme oranının az gelişmişliği ve %20'den daha az okuma yazma bilmeme oranı ise gelişmişliği göstermektedir.

Eğitime ilişkin GAP Bölgesi sayısal durumuna ilişkin diğer bazı göstergeler ise şunlardır.

GAP Bölge İlleri okul öncesi (4-5 yaş grubu) okullaşma oranı 1985 yılı itibariyle bu oran %3 iken 1990 yılı itibariyle %2'ye gerilemesi Türkçe öğretimi ve öğrenme konusunda hiçte iyi bir şey değildir. Türkiye genelinde 2001-2002 verileri baz alındığında bu oran %10.1 düzeyindedir. Bu oranın bölge okul öncesi eğitim yönünde oldukça olumsuz bir düzeyde olduğunu gösterir. Halbuki ülkeler sağlık ve ilerde toplum yönünde daha nitelikli işgücü için okul öncesi eğitime oldukça büyük önem verdikleri ise bilinmektedir.

İlköğretim Türkiye'de mecburidir. Devlet ilkokulları, Bölge Temel Okulları, Bölge Yatılı Okulları, özürülüler için ilkokullar ve özel okullarda dahil, ilkokullara kayıt oranı Bölge'de ülke ortalamasının altındadır. Anca istikrarlı bir şekilde artış gösteren ilköğretim okullarına kayıtlardaki artış, özellikle kız çocukları lehine 1980/81 ile 1986/87 de yılda %10 olmuş bu durum Türkiye genelinde kız çocukların okullaşma oranını %5.8'den %8.4'e çıkarmıştır. Bölge'de öğretmen başına düşen öğrenci sayısı 1980/81'de 30'dan 1986/87'de 41'e çıkmış. Bu sayı Türkiye geneli için aynı yıllar itibariyle 20 ve 31'dir. Bölge'de ortaokul ve Lise seviyesinde meslek okulları mevcuttur. 1986/87 itibariyle Bölge'de toplam 100 öğrencisi olan iki sınıflık meslek ortaokulu vardır. Türkiye genelinde bu sayı 2400 öğrencili 46 sınıftır. Lise düzeyinde meslek okullarında, 1986/87 itibariyle Bölge'de 17 okul, 193 sınıf ve 5.944 öğrenci, Türkiye'de ise 342 okul, 5132 sınıf ve 189.349 öğrenci

bulunmaktadır. Bu oran Bölge ve ülke geneli için oldukça düşüktür. Bu oranlar Bölge kırsalında daha da düşük düzeydedir. (DPT: 1989: 5.16)

1990 yılı esas alındığında GAP Bölgesi'nde okullaşma oranı 6-10 yaş grubu için %79 düzeylerine çıktığı, bunun kızlar için %74, erkekler için %89 olduğu görülmektedir. Daha sonraki yıllarda 1985'e göre %100 hatta daha fazla okullaşma oranında artışın olduğu görülmektedir. (MEB. 1993:93)

Ortaokul düzeyinde okullaşma oranı 1985-1990 yılları arası artış göstermiş ise de bu oran GAP Bölgesi için yeterli görülmemektedir. Örneğin çağ nüfusunun 1990 yılı temel alındığında %67 gibi yüksek düzeyde halen ortaokula gitmediği görülmektedir.

6-13 yaş birlikte ele alındığında 1985-1990 yılları arası okullaşma oranı, 1985'de %68 iken 1990'da bu %65'e düşmüştür.

1985 de 6-13 çağ nüfus 1.089.015 iken, 1990'da bu 1.312.254'tür. 1985'de toplam öğrenci sayısı 737.065 iken, 1990'da 854.851'dir. (MEB,1990:93-117) (Tablo-23)

Tablo-23 6-13 Yaş Grubu Okullaşma Oranı (Yüzde Olarak)
(1985-1990)

		6-13 YAŞ NÜFUS			ÖĞRENCİ SAYISI			OKULLAŞMA ORANI		
		Toplam	Erkek	Kız	Toplam	Erkek	Kız	Toplam	Erkek	Kız
ADIYAMAN	1985	111.386	58.588	52.798	87.704	50.151	37.553	79	86	71
	1990	134.859	70.950	63.909	98.174	55.997	42.177	73	79	66
DİYARBAKIR	1985	243.073	128.257	114.816	154.051	97.274	56.777	63	76	49
	1990	281.288	148.402	132.886	181.336	114.219	67.227	64	77	51
GAZİANTEP	1985	228.750	118.743	110.008	199.263	110.861	88.402	87	93	80
	1990	290.515	150.805	139.710	215.504	119.893	95.611	74	80	68
MARDİN	1985	169.311	90.160	79.151	103.854	67.301	36.553	61	75	46
	1990	197.135	104.938	92.197	106.956	67.816	39.140	54	65	42
ŞİRT	1985	135.116	72.183	62.933	76.315	49.099	27.216	56	68	43
	1990	153.203	81.855	71.348	93.377	60.223	33.154	61	74	46
ŞANLIURFA	1985	201.379	106.742	94.637	115.878	76.029	39.849	58	71	42
	1990	255.254	135.294	119.960	159.484	102.927	56.557	62	76	47
GAP BÖLGESİ	1985	1089015	574.673	514.343	737.065	450.715	286.350	68	78	56
	1990	1312254	692.244	620.010	854.831	521.075	333.866	65	75	53

KAYNAK: MEB-DİE 1990.

GAP Bölgesi'nin Mesleki ve Teknik öğretim liseleri yönünden durumunun GAP'la olan ilişkisi yaşamsal düzeyde olduğu kabul edilirse, GAP'ın yaşamsal sayılabilecek ara insangücü ihtiyacını karşılayabilecek nicel ve nitelikte eğitim yeterliliğinden söz etmek zor görünmektedir. Tablo'24 incelendiğinde de görüleceği gibi Türkiye genelinde en yaygın meslek liseleri olan Endüstri Meslek Liseleri dahi yeterli düzeyde değildir. Bölge'de 1990 verilerine göre toplam 7544 öğrencinin öğrenim görmektedir. GAP'ın bitimiyle birlikte 2.700.000 nitelikli işgücüne istihdam olanağı oluşturması düşünüldüğünde, bu rakamların ne kadar yetersiz olduğu kendiliğinden anlaşılmaktadır.

Kız çocukların meslek edinmelerine ortam sağlayan Kız Meslek Liseleri'nin Mesleki ve Teknik Liseler içinde oldukça önemli bir yere sahip olmalarına karşılık yeteri kadar rağbet görmemeleri, hatta bazı il ve ilçelerde kapanmaları oldukça anlamlıdır. Bu durumun temel nedenlerinden en önemlisi bu liselerin meslek edindirme yanında mezuniyet sonrası iş edindirmede yeterli düzeyde etkili olmadıkları söylenebilir. Bölge'de bu okullarda okuyan öğrenci sayısı 2172'dir. Halbuki GAP 'la beraber bölgede tarıma dayalı sanayinin önemli düzeyde yarattığı istihdamın kadına yönelik oluşu göz önünde bulundurulduğunda meslek eğitimi veren orta düzeyde liselerin ciddi alınması kız çocukların bu okullara yönlendirilmesi gerekmektedir.

Pratik Kız Sanat Okulları ve Kız Teknik Olgunlaşma Enstitüleri de Bölge'de az sayıda bulunmaktadır.

Pratik Kız Sanat Okulları 3, Olgunlaşma Enstitüsü ise 1 tanedir.

Ticaret ve Turizm Liseleri GAP illeri tümünde bulunmaktadır.

GAP Bölgesi'nde İmam Hatip Liselerine ise devam eden öğrenci sayısı 1990 yılı itibariyle 3978'dir. (Tablo-24)

TABLO-24 MESLEKİ VE TEKNİK LİSELER ÖĞRENCİ ÖĞRETMEN ORANLARI (1989-1990)

OKUL/MESLEK DALLARI	ADİYAMAN			DİYARBAKIR			GAZİANTEP			MARDİN			SİİRT			ŞANLIURFA			GAP TOPLAMI		
	Öğr	Öğrt.	Oran	Öğr	Öğrt.	Oran	Öğr	Öğrt.	Oran	Öğr	Öğrt.	Oran	Öğr	Öğrt.	Oran	Öğr	Öğrt.	Oran	Öğr	Öğrt.	Oran
TEKNİK LİSE TOPLAMI	45	-	-	158	-	-	433	7	61.9	13	-	-	22	-	-	104	-	-	775	7	110.7
Makine	45	-	-	115	-	-	141	-	-	13	-	-	22	-	-	29	-	-	365	-	-
Elektrik	-	-	-	43	-	-	79	-	-	-	-	-	-	-	-	75	-	-	197	-	-
Elektronik	-	-	-	-	-	-	147	7	21.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	147	7	21.0
Bilgisayar	-	-	-	-	-	-	66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66	-	-
ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ TOP.	708	23	30.8	1652	33	50.1	2317	79	29.3	692	27	25.6	1192	36	33.1	983	46	21.4	7544	244	30.9
Elektrik	225	6	37.5	257	7	36.7	773	17	45.5	311	6	51.8	322	8	40.3	304	12	25.3	2192	56	39.1
Elektronik	45	-	-	194	2	97.0	217	3	72.3	-	-	-	-	-	-	91	2	45.5	547	7	78.1
Metal İşl.	110	6	10.3	423	11	38.5	152	12	12.7	149	11	13.5	41	3	13.7	85	9	9.4	960	52	18.5
Mobilya ve Dekorasyon	65	3	21.7	121	2	60.5	105	5	21.0	56	3	18.7	114	5	22.8	28	3	9.3	589	21	23.3
Testiye	194	6	32.3	367	8	45.9	369	20	18.5	176	7	25.1	283	9	31.4	144	9	16.0	1533	59	26.0
Yapı Res.	69	2	34.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	69	2	34.5
Makine Res.	-	-	-	-	-	-	65	3	21.7	-	-	-	-	2	62.0	39	1	39.0	228	6	38.0
İş Mak.	-	-	-	132	-	-	38	1	38.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	170	1	170.0
Yapı İplikçilik	-	-	-	138	3	52.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	225	7	32.1
Motor	-	-	-	-	-	-	107	2	53.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	107	2	53.5
Elektro	-	-	-	-	-	-	387	11	35.2	-	-	-	216	5	43.2	180	4	45.0	783	20	39.2
Mek. Taş.	-	-	-	-	-	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	-	-
Kalıp	-	-	-	-	-	-	4	2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	2.0
KİMYA	-	-	-	-	-	-	55	2	27.5	-	-	-	-	-	-	92	4	23.0	147	6	24.5
Sihhi Tes.	-	-	-	-	-	-	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68	2	34.0
Model	-	-	-	-	-	-	1	1	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1.0
KIZ MESLEK LİS. TOPLAMI (*)	423	52	8.1	440	59	7.5	710	79	9.8	113	9	12.6	251	29	8.7	235	44	5.3	2172	272	8.0
Çocuk Gel.	50	6	8.3	65	8	8.1	89	9	9.9	28	-	-	46	2	23.0	3	3	1.0	281	28	10.0
Eve Yön. ve Beslenme	20	12	1.7	36	6	6.0	36	9	4.0	-	1	-	-	2	-	9	2	4.5	101	32	3.2
Giyim	76	12	6.3	119	19	4.3	205	22	9.3	32	3	10.7	79	8	9.9	90	21	4.3	601	85	7.1
El Sanat.	91	8	11.4	13	3	4.3	15	8	1.9	-	-	-	14	3	4.7	13	5	2.6	156	28	5.6
Nakış	21	3	7.0	34	11	3.1	28	13	2.2	10	1	-	7	4	1.8	11	2	5.5	101	34	3.0
Resim	-	2	-	-	4	-	-	5	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-	-	15	-
Uygulamalı Ana Okulu	-	9	-	-	7	-	-	13	-	-	4	-	-	9	-	-	8	-	-	50	-
Hazır Giyim	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	-	-	22	-	-
I. Sınıf	165	-	-	173	-	-	337	-	-	43	-	-	105	-	-	87	-	-	910	-	-
KIZ TEKNİK OLGUNLUŞ. ENS TOPLAMI	-	-	-	153	11	13.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	153	11	13.9
Çocuk Gelişimi	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1	14.0
Ev Yön. ve Besl.	-	-	-	14	1	14.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	3	12.0
Giyim	-	-	-	36	3	12.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	2	7.5
El Sanat.	-	-	-	15	2	7.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	2	9.5
Nakış	-	-	-	19	2	9.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	1	23.0
Resim	-	-	-	23	1	23.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uygulamalı Ana Okulu	-	-	-	46	1	46.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46	1	46.0
FRATİK KIZ SANAT OK. TOPLAMI	-	-	-	155	8	19.4	179	4	44.8	-	-	-	-	-	-	319	6	53.2	653	18	36.3
Çocuk Gel.	-	-	-	-	2	-	17	1	17.0	-	-	-	-	-	-	26	-	-	43	3	14.3
Ev Yönetimi ve Beslenme	-	-	-	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	-	-	38	-	-
Giyim	-	-	-	51	2	25.5	1050	1	105	-	-	-	-	-	116	2	58.0	272	5	54.4	
El Sanat.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90	2	45.0	90	3	30.0	
Nakış	-	-	-	70	2	35.0	57	2	28.5	-	-	-	-	-	60	1	60.0	187	5	37.4	
Resim	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Uygulamalı Ana Okulu	-	-	-	23	1	23.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	1	23.0
Hazır Giyim	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
TİCARET TURİZM MESLEK LİS. TOPLAMI	684	51	13.4	1877	52	28.7	1738	86	20.2	415	35	11.9	798	47	16.8	769	42	18.3	5473	313	17.5
İMAM HATİP LİSESİ TOPLAMI (*)	824	114	7.2	600	52	11.5	1294	136	9.5	300	38	7.9	321	34	9.4	639	85	7.5	3978	459	8.7

Kaynak: İlgili Milli Eğitim Müdürlükleri

Not: Kültür dersi öğretmenleri dahil edilmiştir.

(*) : Bu okullarda öğretmenler lise bünyesindeki orta okullara da ders vermektedir. Tabloda orta okul öğrencileri gösterilmediğinden oranlar düşük çıkmaktadır. (MEB, 1990.)

Bölge'nin önemli özelliklerinden birinin yaygın akraba evliliği başta olmak üzere, beslenme, barınma, konaklama ve diğer sebeplerden dolayı özür grubuna giren okul çağı nüfusun yüksek olmasıdır. Özür grubuna giren çocuklar genellikle zekâ bakımından gelişmemiş, vücut yönünden ise sakat olarak anılır olmaları yanında özel eğitime muhtaç çocuklar kapasitesinde görülürler.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti insan hakları yönünden vatandaşlarının arasında fiziki ve fikri yönden farklılık gösterenler arasında ayırım yapmaksızın özel eğitim aracılığı ile kendi kendine yeterli duruma getirmek amacıyla özel eğitim hizmeti vermektedir. Ancak bu hizmetin yani özel eğitime muhtaç ve korunmaya muhtaç çocuklar yönünden hem istatistiksel bilgi, hem de hizmet yönünden yeterli olduğu söylenemez. Nitekim bu durum Türkiye genelinde olduğu gibi GAP Bölge illeri içinde geçerlidir.

1990 yılı genel nüfus sayımı DİE geçici sonuçları esas alınarak, dünya standartlarına göre hazırlanan, Türkiye genelindeki özür türlerine göre dağılımı, tablo 25' de gösterilmiştir.

Tablo-25 Türkiye Genelindeki Özür Türlerine Göre Dağılımı

Türkiye Nüfusu: 56.969.109

ÖZÜR TÜRÜ	BİLGİ TÜRÜ	
	ÖZÜRLÜ İNSAN SAYISI	GENEL NÜFUS İÇİNDEKİ ORANI (%)
GÖRME ÖZÜRLÜ	113.938	0.2
İŞİTME ÖZÜRLÜ	341.815	0.6
ORTOPEDİK ÖZÜRLÜ	797.568	1.4
ZİHİNSEL ÖZÜRLÜ	1.310.290	2.3
UYUMSUZLAR	569.691	1
SÜREKLİ HASTALIĞI OLANLAR	569.691	1
KONUŞMA ÖZÜRLÜLER	1.993.919	3.5
ÜSTÜN ZEKALILAR	1.139.382	2
KORUNMAYA MUHTAÇLAR	1.139.382	2
TOPLAM	7.975.676	14

Kaynak: (MEB. 1990)

NOT:

1. Milletlerarası ölçek olarak kabul edilen ve özür türü nüfusun genel nüfusa oranı olan %14 esasına göre, tahmini olarak hesaplanmıştır.
2. Türkiye nüfusunda, 1990 yılı genel nüfus sayımı geçici sonuçları esas alınmıştır.

Bu Tablodan, Türkiye’de 7.975.676 özürünün bulunduğu anlaşılmaktadır ve bu rakamlar gerçekten de yüksek olup üretim sürecinde çalışabilir yaş nüfusu itibariyle olumlu bir durum değildir. Diğer bir ifadeyle bu durum işgücünün aleyhinedir.

Yine, aynı standartlar esas alınarak yapılan hesaplara göre, GAP Bölgesi illerinde, genel nüfusa göre, sakat sayısı Tablo 26’da görüldüğü gibi 698.923’lük bir sayı ile oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

GAP Bölgesinin coğrafik, teknolojik, ekonomik ve diğer özellikleri dikkate alındığında bu rakamın fazla yanıltıcı olmadığı da söylenebilir.

Tablo-26 Gap Bölgesi İllerinde Özürlü Nüfusun Özür Türlerine Göre Dağılımı

İLLER VE NÜFUSU	ÖZÜR TÜRLERİ ve ÖZÜRLÜ NÜFUS									
	Görme Özürü	İşitme Özürü	Ortopedik Özürü	Zihinsel Özürü	Uyumsuzlar	Sürekli Hastahğı Olanlar	Konuşma Özürüleri	Üstün Zekalar	Korunmaya Muhtaç Çocuklar	Toplam Özürü Sayısı
ADYAMAN 522.070	1.045	3.135	7.314	12.016	5.224	5.224	18.285	10.449	10.449	73.141
BATMAN 345.070	690	2.070	4.831	7.937	3.451	3.451	12.077	6.901	6.901	48.309
DIYARBAKIR 1.086.193	2.173	6.518	15.208	24.985	10.863	10.863	38.020	21.726	21.726	152.062
GAZİANTEP 1.225.863	2.432	7.355	17.162	28.195	12.259	12.259	42.905	24.517	24.517	171.621
MARDİN 558.947	1.118	3.354	7.825	12.856	5.589	5.589	19.563	11.179	11.179	78.262
SİRT 244.461	489	1.487	3.422	5.623	2.445	2.445	8.556	4.889	4.889	34.245
ŞANLIURFA 1.009.084	2.018	6.055	14.127	23.209	10.091	10.091	35.318	20.182	20.182	141.273
GAP İLLERİ TOPLAMI	9.985	29.974	69.889	114.821	49.922	49.922	174.724	99.843	99.843	698.923
TÜRKİYE NÜFUSU İÇİNDEKİ TOPLAM ÖZÜRLÜ SAYISI	113.938	341.815	797.568	1.310.290	569.691	569.691	1.993.919	1.139.382	1.139.382	7.975.676
GENEL NÜFUS İÇİNDEKİ ORANI (%)	0.2	0.6	1.4	2.3	1	1	3.5	2	2	1.4

Kaynak: MEB 1990

NOT: 1. Milletlerarası ölçek olarak kabul edilen ve özürlü nüfusun genel nüfusa oranı

olan %14 esasına göre tahmini olarak hesaplanmıştır.

2. Türkiye nüfusunda, 1990 yılı genel nüfus sayımı geçici sonuçları esas alınmıştır.

Bölge'de özel eğitime muhtaç bedensel engellilere götürülen eğitim hizmetleri ise Tablo 27'de gösterilmiştir.

Bu tablodan anlaşılacağı üzere; Bölgede bir adet körler okulu ve ikisi yatılı, biri de gündüzlü olmak üzere üç adet sağır okulu mevcuttur. Bu okullara devam eden toplam öğrenci sayısı, sadece 452'dir. Bölgede ayrıca 26 adet özel alt sınıf açılmıştır.

Özür grubunda yer alan çocukların eğitim kademesi yükseldikçe, okula gitme sayılarında da ciddi bir düşme olduğu görülmektedir. Bunun temel nedenleri arasında bu alanda hizmet veren eğitim kurumlarının az olması yanında, özürlü grubu bireylerin alacakları eğitim sonucunda kazanımlarının olmayacağı yönde düşünceye sahip oldukları da söylenebilir. Nitekim Bölge'de biri körler, diğeri de sağır okulu olmak üzere, iki adet özürlü ortaokulunun faaliyet göstermesi ve bu okullara 95 öğrencinin devam etmesi bu alandaki hizmetin yetersizliğini kısmen göstergesi olduğu söylenebilir.

Bölge'ye götürülen tüm özel eğitim hizmetleri ile bu eğitime ihtiyaç duyan nüfus karşılaştırıldığında, onbin kişiden sadece 6 kişiye hizmet verilebilmesi, yukarıdaki görüşü doğrular niteliktedir.

Bu konuda yapılan araştırmalar: (MEB 1990: 200 devamı) Bölge'de kör, sağır, ortopedik özürlü, eğitilebilir geri zekalı ve korunmaya muhtaç çocukları eğitmek ve onları iş ve meslek sahibi yaparak başkalarına muhtaç olmaktan kurtarmak için, yapılan eğitim ve öğretim hizmetlerinin son derece yetersiz ve sınırlı olduğunu göstermektedir.

Tablo-27 GAP Bölgesinde “Özel Eğitime Muhtaç Bedensel Engelliler” İle İlgili Bilgiler (1989-1990)

Okul, Sınıf Ve Kurum Adı	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı	Okul Binasının		Sıra Bekleyen Öğrenci Sayısı	Verilen Beceri Türü
	İLK	SANAT ORTAOKULU	TOPLAM		KAPASİTESİ	AMACI UYGUNLUĞU		
Okullar								
Gaziantep Körler Okulu (Yatılı)	80	51	131	8	100-150	Uygun	9	Makrome-Santmalçılık -Trikotoj-Müzik - Hasır Örne
Gaziantep Sağırılar İlkokulu (Gündüzlü)	88	-	88	8	İlkokul bünyesinde açıldı. Daha sonra Ali Sützer Sağırılar İlkokulu binasına Valilikçe nakledildi. Amaca uygun değil.		-	İlkokul seviyesinde knetik el becerileri ve Resim-İş Bilgisi.
Gaziantep Ali Sörer Sağırılar İlkokulu (Yatılı)	80	-	80	11	100-150	Uygun	27	İlkokul seviyesinde knetik el becerileri ve Resim-İş Bilgisi.
Diyarbakır Sağırılar Okulu (Yatılı)	109	44	153	17	100-150	Uygun	34	Ağaç ve Metal İşleri Sanat Eğitimi
ÖZEL SINIFLAR		SINIF SAYISI						
Diyarbakır Alt Özel Sınıf		3		3				
Diyarbakır Görme Özürlüler Sınıfı		1		1				
Gaziantep Alt Özel Sınıf		15		15				
Mardin Alt Özel Sınıf		1		1				
Şanlıurfa Alt Özel Sınıf		6		6				
KURUMLAR								
Adıyaman Rehberlik ve Araştırma Merkezi				5	İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde açılmış olup, ayrılan bölüm yetersiz.			
Diyarbakır Rehberlik ve Araştırma Merkezi				7	İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde açılmış olup, ayrılan bölüm yetersiz.			
Gaziantep Rehberlik ve Araştırma Merkezi				13	İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde açılmış olup, ayrılan bölüm yetersiz.			
Mardin Rehberlik ve Araştırma Merkezi				6	İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde açılmış olup, ayrılan bölüm yetersiz.			
Siirt Rehberlik ve Araştırma Merkezi				3	İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde açılmış olup, ayrılan bölüm yetersiz.			
Şanlıurfa Rehberlik ve Araştırma Merkezi				6	İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde açılmış olup, ayrılan bölüm yetersiz.			

Kaynak: MEB 1990

GAP Bölgesi'nde Yüksek Öğretime gelince:

Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreci tamamlanmış görünmektedir. Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişin temel

göstergelerinden biri bilim, teknoloji ve bilgili insanın belirleyici, etkin ve egemen güç durumuna gelmesidir.

Ülke ekonomileri bilgi ve bilgili insanla sürgit varlıklarını sürdürebildikleri gerçeği yüksek öğretimin önemine işarettir. İster bilgi toplumu, ister endüstri sonrası toplum, ister uzay çağı toplumları denilsin, günümüzde insanlığın geldiği noktada teknoloji artık “sanayinin temel girdileri olan hammadde, enerji ve enformasyonu, kullanılabilir mal ve hizmetlere dönüştüren bilgiler kümesi” olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle bilim, teknoloji ve iyi yetişmiş insangücü üretim faktörlerinin temel girdileridir. Yüksek öğretim önemli ve elzem kılan da bu durumdur. Çünkü, doğru çalışan sayısı, çalışanların iş saatleri gibi hususlar beşeri istihsal unsurunun sadece kantitatif karakteristikleridir. Bilgi ve hüner ise bu unsurun kalitatif cevherini teşkil etmekte ve istihsal üzerinde şiddetle tesirde bulunmaktadır. (Kurtkan 1972:58)

Gelişmekte olan ülkelerin özelliklerinin bu durumu doğrular nitelikte olmasına ilişkin Bos'un da benzer görüşü bulunmaktadır. Bos, (1966:67) gelişmekte olan ülkelerde bu gibi tahminlerin yapılmamasına karşılık, eğitimin iktisadi gelişmeye yüksek oranda yardımcı dokunduğunu belirtmektedir. Nitekim Japonya ve Almanya'da her türden fiziki sermayeye karşın beşeri sermayenin ayakta kalması ve bu beşeri sermayenin vasıflı yönü ağırlık oluşu, bu ülkelerin kalkınmalarının temel girdilerini oluşturmaktadır. (Kılıçbay: 1966)

ABD'de yapılan bir araştırmaya göre (Özgü 1981:9 ve d.) eğitim derecesi, yetenekler ve aile çevresi dikkate alındığında yüksek öğrenim gelir farkının yaklaşık %55'inin eğitim düzeyi ile açıklanabileceği saptanmıştır.

Diğer tarafından yapılan bir araştırmaya göre (Kılıçbay 1966), kalkınma için en gerekli eğitim düzeyinin olduğu belirlenmiştir. İlköğretim düzeyinde alınan bilgilerin üretim sürecinde kullanılabilirlik durumları yoktur. Çünkü bilgi ve teknik içermemektedirler. Bir ülkede yetişmiş yüksek öğrenimli işgücü diğer ülkelerden de temin edilebilir. Ancak ara insan gücünün temini mümkün değildir.

İktisadi kalkınma ile insangücü kaynaklarının eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin varlığına yönelik yapılan araştırmaya göre, yüksek öğretim görmüş işgücü, iktisadi kalkınmada özel bir yere sahiptir. (Serin 1979:168 ve devamı) Ulaşılan istatistiki bilgilere göre, karma indeks ile GSMH arasında yüksek bir olumlu bağlantı (0.888) bulunmuştur. Aynı zamanda ortaderecedeki okullara kayıt oranı ile GSMH

arasında yüksek bir olumlu bağlantı (0.835) bulunmuştur. Yüksek öğrenime kayıtlı öğrenci oranı (ağırlıklı) ile iktisadi gelişme göstergesi arasında bağlantı (korelasyon) katsayısı küçük olmakla beraber, yine de manidardır. (0.731 ve 0.675) ilköğretimdeki öğrenci ile GSMH arasındaki korelasyon katsayısı ise (0.668) olarak bulunmuştur. (Unay 1972: 34-35)

Yine benzer araştırmalardan bir diğerine göre, fert başına GSMH ve yüksek seviyeli insangücü arasında yüksek düzeyde bir korelasyonun olduğu yönündedir. Birinci ve ikinci kademedeki öğretmenler için 0.700, mühendisler ve bilim adamları için 0.839'dır.

Ülkemizde de eğitim yatırımlarının kişisel kazançlık oranları ve toplumsal kazançlık oranı üzerinde yapılan araştırmalara göre (Özgü, 1981) tablo 28'de ki durum görülmüştür.

Tablo-28 Türkiye'de Kişisel Kazançlık Oranı (KKO) ve Toplumsal Kazançlık Oranı (TKO)'na ait bazı bulgular

A) KURUGER:	KKO %	TKO %
Sanat Okulları	21-23	-
Lise	23-25	-
Üniversite	25-27	-
B) ÖZELLİ:		
Ortaöğretim	14-19	11-14
Yüksek Öğretim	2.5-3	1.5-45
C) AKALION:		
Yüksek Öğretim	10.5	8.3

Kaynak: Özgü. 92 ve d.

Bu tabloya göre, Türkiye de gelire katkı yönünden yüksek öğretimin düşük etkide bulunuşu anlamlıdır. Ancak bu anlamlılık genel personel rejimi, kamu personel maaş ve ücretlerindeki dengesizlik ve en önemlisi yüksek eğitimli kimselerin yapmak durumunda oldukları iş ve meslekleri cebinde parası olup eğitim düzeyi düşük kişi ve kimselerce yapılmasıdır.

İktisadi yapıya göre, ekonominin ihtiyacı olan eğitim bazı ülkeler için türlü sanayilerde mamul birimi başına eğitim niteliklerine göre, insangücü vasfı

hesaplanmıştır. (Portekiz, İspanya, Yunanistan, İtalya, Norveç, ABD) Bu araştırmalardan çıkan sonuçlara göre, şunlar belirtilmiştir: Mamul birimi başına düşen ilk eğitim görmüş işgücü, ülkenin gelişme düzeyinin yüksekliği oranında azalmaktadır. Daha az belirli de olsa, ortaöğretim görmüş işgücü oranı yükselmektedir. Yükseköğretim görmüş işgücü sözkonusu ülkenin gelişme düzeyi ile sistematik bir nisbet göstermektedir. (SEKİN 1979)

Yine benzer araştırmaların gösterdiğine göre, sanayileşmiş ülkelerde bir tane yüksek öğrenimli elemana karşılık beş tane ortaöğrenimli vasıflı elemana ihtiyaç bulunmaktadır. Bu rakamlar gelişmekte olan ülkelerde 1'e 10 olarak hesaplanmıştır.

Yükseköğretimin hayati önem taşımalarının daha çokça nedenleri sayılabilir. Bu alanda yapılmış araştırma sonuçları da verilebilir. Ancak GAP Master Plan Nihai Raporda belirtilen hedeflerden belkide en önemlisi olan hedef "Bölge ile diğer bölgeler arasındaki gelir farklılığını azaltmak amacıyla Bölge'nin ekonomik yapısını iyileştirerek gelir seviyesini yükseltmek" tir. En başta GAP aracılığı ile Bölge'de ulaşılması beklenen bu hedefin değerleri belirlenen hedeflere göre önemi eğitilmiş işgücü, yüksek öğretimli nitelikli iş gücü ile olan ilişkisidir. Çünkü bütün araştırmalar eğitim düzeyi ile kalkınma, ulusal gelir ve bireysel kazanç arasında yüksek düzeyde korelasyonun olduğunu doğrulamaktadır. (TUSİAD. 1994:30) Bu nedenle gerek ülkece, gerekse GAP Bölgesi'nde de insan kaynaklarını geliştirmede yüksek öğretimin-ki bu sözü edilen yüksek öğretim GAP Kapsamındaki oluşumlara ve beklentilere cevap verebilecek bir yüksek öğretim olmalı- önem ve yerinin bilincinde olmamızı gerektirmektedir.

Bölge'de, toplumun öncelikli olarak öğrenen topluma dönüştürülmesi gerekmektedir. Değişen ve gelişen yeni duruma duyarlı ve uyumlu hale getirilmesi, bunun içine teorik olduğu kadar pratik ihtiyaçlara cevap verebilecek en önemlisi ise yaşamboyu eğitim verilmeli. Bu yapılırken "Toplam Kalite Yönetimi" ilke ve kararları ile yöntemleri esas alınmalıdır. Ülkemizde 1997-1998 eğitim-öğretim yılı itibariyle 51 devlet üniversitesi, 2 devlet yüksek teknoloji enstitüsü ve 16 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 69 üniversite bulunmaktadır. 1997-98 itibariyle mevcut üniversitelerin 80 ile göre dağılımı ise şöyledir.

Üniversite 39 ilde olmasına karşılık 41 ilimizde yoktur (1996). Devlet üniversitelerinin %23'ü olan 13 adedi Ankara, İstanbul ve İzmir gibi büyük

illerimizde bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinin 11'i İstanbul, 4'ü Ankara ve 1'i Tarsus'ta bulunmaktadır. Bölgelere göre ise, Marmara Bölgesi'nde 25 (%36.2), Ege'de 9 (%13.0) İç Anadolu'da 15 (%21.8), Akdeniz'de 7 (%10.1), Karadeniz'de 5 (%7.3), Doğu Anadolu'da 3 (%4.3) ve Güneydoğu Anadolu'da 5 (%3.45)'i bulunmaktadır. Harran ve Gaziantep Üniversiteleri olmak üzere 3 üniversite bulunmaktadır.

GAP Bölge nüfusunun yüksek öğrenim içindeki payına bir gösterge olarak 1996 ÖSYS'ye giren ortaöğretim son sınıf öğrencilerinin Marmara Bölgesi'nden 141.345 (%26.9), Ege'den 69.471 (%13.3), Karadeniz'den 69.335 (%13.2), Akdeniz'den (72.647), Doğu Anadolu'dan 42.820 (%8.2), Güneydoğu Anadolu'dan 28.033 (%5.3) ile en düşük düzeydedir. (İTO. 1998. s.55-56) Türkiye Yükseköğretim nüfusu, 1996 yılı verilerine göre 5.184.000'dir. Bu sayı yükseköğretimde okullaşma oranının %22.4 Örgün öğretimdeki okullaşma oranı olan %13.5 denk gelmektedir. Bu rakamlar 1994-95 eğitim-öğretim yılında sırası ile %21.0 ve %12.2 idi. Yüksek lisans öğrencileriyle beraber örgün öğretimdeki okullaşma oranı %15.0'a yükselmektedir. (İTO. 1998:43)

Örgün yükseköğretimdeki okullaşma oranları diğer bazı diğer ülkelerde şöyledir: ABD'de %75, G. Kore'de %46, Almanya'da %33, Yunanistan'da %29, Tayland'da %16, Malezya'da ise %7'dir. (İTO 1988: 46)

Yaygın eğitim yönünden de GAP Bölgesi yeterlilik gösterememektedir. Örgün eğitimin yanında ve dışında temel amacı bireylere iş ve meslek kazandırmak olan yaygın eğitimin temelini çıraklık eğitimi ile hizmetiçi eğitim oluşturmaktadır. Yaygın eğitim kapsamında bulunan GAP yönünden KOBİ'ler için iyi bir ara işgücü yetiştirme yerleri olan çıraklık eğitimi ile, yaygın eğitimin yetersiz olduğunu göstermektedir. (Tablo-29)

Tablo-29 Çıraklık Eğitim Merkezlerinde Öğretimi Yapılan Meslekler Ve Çırak Sayıları (1989-1990 Ve 1990-1991 Öğretim Yılı)

MESLEKLER VE ÇIRAK SAYILARI

																						Toplam				
Tevsiyecilik		Metal İşleri		Tesisatçılık		Elektrikçilik		Motorculuk		Elektronik		Dökümcülük		Döşemecilik		Ağaç İşleri		Terzilik		Rehberlik		Ayakkabıcılık				
1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990			
			9				3		65		10						17		3		20			-	127	
		10	23					16	18		5						18							26	64	
93	130	60	100			13	55	240	335	25	35			40	40	30								471	725	
17	222	257	335			290	310	428	405	200	200	15	28	30	25	220	185			150	375			1.76	2.08	
7																								7	5	
8	9	42	40			36	15	91	55	28	13	8		15	50	15	3	15	40	35				306	212	
9	5	55	50			13	15	29	60		17			2	30	30		5		25				136	209	
	3		5				5		22																-	35
	10		5														5								-	25
			22			8	12	2	25							3	18								13	77
70	50	195	172	1	10	100	90	352	314	22	10			5	10	70	50	20	33	20	37	11	18	866	794	
35	429	619	761	1	10	460	505	1150	1299	275	290	23	28	35	92	413	360	23	56	210	492	11	18	3.585	4.353	

Kaynak: Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü (MEB. 1990)

GAP bölgesinde mevcut 10 çıraklık eğitim merkezinde görevli öğretmen sayıları, mesleklerine göre, Tablo 29 da gösterilmiştir. Bu tablodan en çok öğretmenin Gaziantep ve Diyarbakır'da bulunduğu gözlenmekte, Şanlıurfa'da ise, çırak sayısına oranla öğretmen sayısının azlığı dikkati çekmektedir. Adıyaman'da çıraklık eğitim merkezinin, Endüstri Meslek Lisesi bünyesinde faaliyet göstermesi nedeniyle, bu merkeze öğretmen tayin edilmediği anlaşılmaktadır.

Bölgenin kalkınma hedefleri ile bölgede sürdürülen altyapı yatırımları dikkate alındığında, gelişmesi öngörülen sektörler yönünden, çıraklık eğitiminin talebi karşılayacak yapı ve muhtevaya kavuşturulmasına ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. (MEB 1990: 237)

3- İstihdam Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü problemleri ve Nedenleri:

İstihdama ilişkin GAP'ta işgücü problemleri ve nedenlerine doğrudan geçmeden önce, genel anlamda istihdam kavramı ile anlatılmak istenenle, Türkiye ve bazı seçilmiş dünya ülkelerinde istihdamın genel yapısı yanında Bölge'de istihdamın genel görünümüne bir bakmakta fayda vardır.

İstihdamın ilk çağrıştırdığı çalışanlar ile çalışmayanlar yani işsizlerdir. Yine istihdamın çağrıştırdığı diğer önemli bir durumda, yeni iş yerleri yeni çalışma ortamlarının yaratılmasıdır. Ve gerçekten de literatürdeki anlamı da farklı görünmemektedir.

Bir kimsenin istihdamda kabul edilebilmesi için; (DİE: 1997:2; Hesapçioğlu, 1994. : 287 ve devamı)

- a) **Referans dönemi içinde:** Ücret, maaş, yevmiye veya kâr karşılığı ya da ücretsiz olarak aile bireylerinden birine ait bir işyerinde, en az bir saat çalışmış olması ya da
- b) **Referans döneminde** (bir hafta veya bir gün gibi belirtilen kısa bir süre) çalışmamış olsa bile başında bulunmadığı bir işinin olması, yani işi ile bağlantısının olması gerekir.

Devlet İstatistik Enstitüsünün de kullandığı, Uluslararası Çalışma Örgütünce (ILO) geliştirilen standart işsiz tanımına göre işsiz kişide şu üç koşul birlikte aranmaktadır;

- a) **İşi yok:** Referans döneminde ücretli ya da ücretsiz olarak veya kâr karşılığı hiçbir işte bir saat bile çalışmamış ve bir iş ile bağlantısı da yok,
- b) **İş arıyor:** Kendi hesabına, bir iş kurmak ya da ücretli olarak çalışmak amacıyla son altı ay içinde bir iş aramış,
- c) **İşbaşı yapmaya hazır:** Onbeş gün içinde işbaşı yapmasına engel bir hal yok.

İstihdam, iş hayatıyla ilgili temel kavramlardandır. İşsizlik de keza çalışma hayatıyla doğrudan ilgili bir kavramdır. İşgücü ise istihdam edilenler ile işsizleri kapsadığına göre, iş piyasasının temel muhatabı işgücü olmaktadır. Tüm bu kavramla ve bunlara bağlı varolan durumlar günümüz koşullarında dünyanın, doğal olarak

Türkiye'nin ve en önce de GAP Bölgesi'nin temel bir sorunu olarak görünmektedir. Hele hele, halen çalışır durumda olup da işinden olma korkusu yaşayan işgücü (şahsına çalışan, özel ya da kamu farketmez) yönünden istihdam kaoslaşabilmektedir. Özelleştirme işyeri iflasları ve iş değiştirme ...vb. nedenler bu durumun en belirleyici özellikleridir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin temel sorunu haline gelen ve giderek toplumların sosyal dokularını bozarak manevi çöküntülere neden olan durumların başında ise işsizlik gelmektedir. Bir ekonomik düzenin düzgün bir şekilde işleyip işlemediği, geçerli ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkese becerisine uygun iş sağlayıp sağlayamaması ile ölçülür. (Talas, 1976: 106)

Belli bir gelişmişlik düzeyini yakalamış ülkeler, yeni istihdam alanları yaratma imkan ve olanaklarına sahip bulunmalarına rağmen, halen istihdamı temel sorunları olarak görmektedirler. Bu nedenle sıkça istihdam zirveleri yapılmaktadır. Yapılan istihdam zirvelerinden biri AB ülkelerine aittir. Nitekim AB üyesi ülkeler, Amsterdam Anlaşması ile istihdamla ilişkin olarak kararlar almayı garanti altına almışlardır. Bu anlaşma çerçevesinde üye devletlerin önüne "İstihdam Politikaları için Klavuz İlkeler" koyabilmektedirler. Hedef işsizlik oranını %7'ye indirmek. Yani 12 milyona yeni iş yaratmak. (Güncel Avrupa, 1997:9-10-11)

Gelişmiş ülkelerdeki işsizlik ekonomik konjonktüre bağlı olarak artış azalırken, kalkınma çabası içinde bulunan gelişmekte olan ülkelerde ise, hızlı nüfus artışı, yatırımların yetersizliği, enflasyon, nitelikli işgücü yetiştirilmesinde karşılaşılan yaygın ve mesleki eğitim sorunları gibi nedenler işsizliğe neden olmakta ve bu ülkelerde işsizlik, yapısal ve kronik bir durum göstermektedir. Türkiye'de de işsizliğin yapısal ve kronik bir durum gösterdiği ve işgücünün en önemli temel problemlerinden birini teşkil ettiği bir gerçektir. Aynı şekilde istihdam işsizlik ve istihdam oranındaki yakın bağ, işgücü yönünden istihdam boyutu da ciddi bir problem teşkil etmektedir.

Türkiye istihdam bakımından gelişmekte olan ülkelerin özelliklerini taşımaktadır. Açık ve gizli işsizlik birlikte ve yaygın olarak bulunmaktadır. İstihdamla kaynaklık eden nüfusun yaratılan istihdam olanaklarından daha hızlı artması, işsizliğe neden olan önemli bir faktördür.

İşgücü piyasasının arz yönünü belirleyen faktör, nüfus miktarı olmakla birlikte ekonomik gelişmeye bağlı olarak nüfusun yapısı ve kullanış şekli önemlidir. Ekonomik gelişmenin hızlanıp yavaşlaması önemli ölçüde nüfusun üretim ve tüketim kapasitesi arasındaki farka bağlıdır. Gelişmiş ülkelerde bu fark üretim lehine iken, gelişmekte olan ülkelerde tüketim lehinedir. Aynı zamanda, kullanılan teknoloji, işgücünün niteliği, işgücü piyasasının şekli bu farklılığa neden olmaktadır. (Algan, 1994: 3)

Türkiye de işgücü piyasa verileri Tablo-30'da verilmiştir.

Tablo-30 Türkiye'de İşgücü Piyasası (bin kişi)

	2000					2001
	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	Yıllık	I. Dönem
A- Nüfus	63.703	63.936	64.180	64.427	64.059	64.675
B- 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	44.409	44.617	44.881	45.517	44.765	45.354
C- İşgücü durumu	20.726	22.727	23.022	21.547	22.059	21.031
1- İstihdam edilenler	19.006	21.312	21.727	20.182	20.578	19.222
1.1- Eksik istihdam	1.885	1.675	1.282	1.298	1.541	1.270
2- İşsiz	1.720	1.415	1.295	1.366	1.451	1.809
D- İşgücüne dahil olmayanlar	23.683	21.891	21.859	23.570	22.736	24.323
1- İş arayıp, son üç ayda iş arama kanalı kullanmayanlar	892	676	487	489	640	581
2- İş aramayıp işbaşı yapmaya hazır olanlar	688	423	319	366	449	388
3- Mevsimlik	1.083	274	181	826	584	1.261
4- Ev kadını	11.930	11.570	11.829	12.593	11.971	12.758
5- Öğrenci	2.963	2.892	2.794	3.011	2.922	3.241
6- Emekli	2.207	2.224	2.276	2.276	2.277	2.276
7- Çalışamaz halde	2.209	2.128	2.130	2.130	2.147	2.130
8- Diğer	1.709	1.704	1.844	1.729	1.746	1.548
E- İşgücüne Katılma Oranı (%)	46.7	50.9	51.3	47.8	49.2	46.4
F- İşsizlik Oranı (%)	8.3	6.2	5.6	6.3	6.6	8.6
G- Eksik İstihdamda Olanların İşgücüne Oranı (%)	9.1	7.4	5.6	6.0	6.8	6.0
H- İşsizlik-Eksik İstihdam Nedeniyle Atıl İşgücü (%)	17.4	13.6	11.2	12.3	13.4	14.6

Kaynak: DİE Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000

Bu sorunu çözmek için, ülkenin toplumsal dokusuna ve istihdam yapısına uygun ulusal istihdam programını uygulamaya sokmak büyük önem taşımaktadır. İŞKUR'un 23-24 Mayıs 2001 günlerinde gerçekleştirilen 1. Genel Kurulu'nda bu

yönde olumlu bir başlangıç yapılmış ve üçlü yapıya uygun biçimde sosyal tarafların katılımıyla “Ulusal İstihdam Politikasının” belirlenmesine ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuş, öneriler geliştirilmiştir. Bu süreçte ulusal eylem planının hazırlanması ve tarafların katılımıyla uygulamaya konulması ivedilikle sağlanmak zorundadır.

İstihdam ve işsizlik, birbirinden ayrı düşünülmeyen yaşamsal önemde bir alandır. İstihdam ve işsizlik, bir bakıma çalışma ve çalışmama olarak tanımlanabilir ve gerek bireysel gerek toplumsal düzeyde yarattığı ciddi sorunlar açısından üzerinde önemle durulması gerekir. Ülkede çalışmak isteyip de iş bulamama durumunda kalınması, çoğu defa sanıldığı gibi kişisel kusur değil, uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla ilişkilendirilmesi gereken bir sonuçtur.

Hükümetlerin istihdam ve işsizlik ile ilgili politikaları bir anlamda bu sorunu nasıl teşhis ettiklerine, işsizliğin nedenleri hakkındaki görüşlerine, ideolojik tutumlarına, siyasal tercihlerine göre biçimlenmektedir.

Türkiye’de istihdam ve işsizlik ile ilgili temel veriler Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından yayımlanmaktadır. Bu veriler çerçevesinde Türkiye’deki durum incelendiğinde, ülkedeki genel işsizlik oranının OECD ülkelerinin ortalamasından yüksek olmadığı görülmektedir. 2000 yılı itibarıyla OECD üyesi ülkeler ortalaması olarak işsizlik oranı yüzde 6.4 iken aynı yıl itibarıyla Türkiye’deki işsizlik oranı yüzde 6.6 olarak hesaplanmaktadır. AB ortalaması ise yüzde 8.2’dir.

Kuşkusuz bu durum, Türkiye’de işsizlik sorununun önemsenmemesi gerektiği biçiminde değerlendirilemez. Çünkü Türkiye’nin işgücü piyasasının OECD üyesi ülkelerden çok farklı yönleri bulunmaktadır.

DİE, belirli bir yaş üzerindeki nüfusu işgücü bakımından üç temel gruba (istihdam edilenler, işsizler ve işgücüne dahil olmayanlar) ayırmaktadır. İstihdam edilenler ve işsizler, birlikte ülkedeki işgücünü oluşturmaktadır.

İşsizliğin ölçümünde DİE tarafından kullanılan tanım ve kavramlar “Uluslararası Çalışma Örgütü”nün uluslararası standardına uygundur. Ancak esas alınan işsizlik oranı değil de çalışmama oranı olduğunda, Türkiye OECD ülkeleri arasında en olumsuz durumda bulunan ülke konumunda olmaktadır. Türkiye’nin temel sorunu yeterince istihdam olanakları yaratamamasıdır. Nüfus artış hızının gerisinde kalan yeni yatırım ve iş olanakları, işgücü piyasasını olumsuz etkilemekte ve çalışan nüfusun iktisaden faal nüfusa oranını geriletmektedir. Türkiye’de işsizliğin işgücüne

katılma oranı 2000 yılı itibariyle yüzde 49.2 olurken, bu oran Yunanistan'da yüzde 61.8; İspanya'da yüzde 65.9; Almanya'da yüzde 74.6 olarak hesaplanmaktadır.

2000 yılı ortalaması olarak Türkiye'nin nüfusu 64 milyondur. Ekonomik yönden faal olarak nitelendirilen 15 ve daha yukarıdaki nüfus ise 44 milyon 765 bin kişidir. Ancak bunların yarıya yakını işgücüne dahil edilmemektedir. Bunların büyük bir bölümünü "ev kadını" oluşturmaktadır. Öğrenci, emekli, mevsimlik çalışanlar ve çalışamaz durumda olmak işgücüne dahil olmama nedenidir. İşgücüne dahil olmayanların sayısı böylesine fazla olunca, işgücü kapsamında olanların sayısı 22 milyon olmakta, istihdam edilenler bir yana bırakıldığında işsiz sayısı, resmi verilerde 1.5 milyon kişi olarak "gözükmemektedir." ki bu da oldukça makul bir işsizlik vakası olarak da alınabilir.

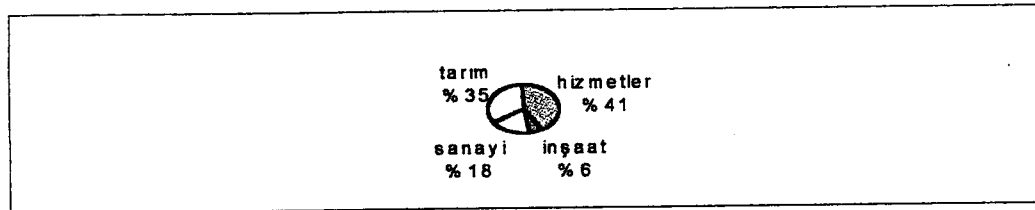
Tablo-31 İstihdamın Sektörel Dağılımı (bin kişi)

İktisadi Faaliyetler	2000					2001
	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	Yıllık	I. Dönem
Toplam istihdam	19.006	21.312	21.727	20.182	20.578	19.222
Tarım	6.284	7.627	8.163	6.628	7.187	6.268
Sanayi	3.449	3.814	3.851	3.811	3.733	3.628
İnşaat	970	1.503	1.437	1.402	1.329	1.029
Hizmetler	8.304	8.367	8.277	8.341	8.330	8.298

(Kaynak: DİE,2000)

İstihdamın sektörel dağılımı grafiksel görünümü ise aşağıdaki grafikte görüldüğü gibidir.

GRAFİK 1 İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)



İstihdam edilenlerin sayısında son dönemlerde görülen azalma dikkati çeken bir gelişme olmaktadır. Yılıın üçüncü üç aylık döneminde istihdam edilenlerin sayısı 21 milyon + 727 bin kişi iken, yaşanan kasım ve şubat krizleri sonrası 2001

yılıının ilk çeyreğinde 19 milyon 222 bin kişiye gerilemiştir. Altı aylık dönem içerisinde yaklaşık 2.5 milyon kişi istihdam edilmez duruma gelmiştir.

Tablo-32 İsteki Durum (bin kişi)

	2000					2001
	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	Yıllık	I. Dönem
Toplam istihdam	19.006	21.312	21.727	20.182	20.578	19.222
Ücretli ve Yevmiyeli	9.404	10.375	10.345	10.363	10.127	9.682
Kendi hesabına ve İşveren	5.872	6.405	6.500	5.992	6.198	5.884
Ücretsiz aile işçisi	3.730	4.532	4.881	3.826	4.253	3.656

(Kaynak: DİE 2000)

Türkiye'deki işgücü piyasasına bu çerçevede bakıldığında, daha önce DİE'nce verilen belli temel işsizlik rakamlarının aksine ülkenin işsizlik yansısı ciddi anlamda istihdam sorunu yaşadığı, üretken ve yeterince yüksek nitelikli iş üretilmesi bir yana, istihdamda ciddi azalmalar ortaya çıktığı görülmektedir.

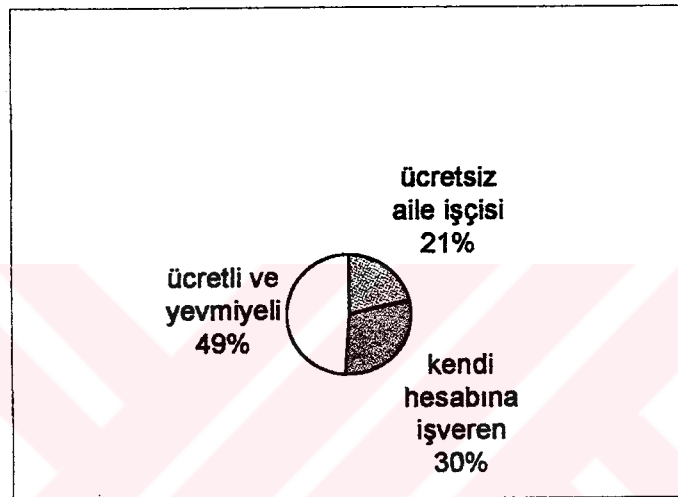
İstihdam edilenlerin tarım, sanayi, inşaat ve hizmetler olarak sektörel dağılımına bakıldığında; 2000 yılı itibariyle tarım sektörünün payı yüzde 34.9'dur. Tarımdaki istihdam payının AB ortalaması olarak yüzde 3.0 olduğu dikkate alındığında, ülkemiz halen bir tarım ülkesi görünümünde olup, bu durum çarpık bir istihdam yapısının varlığını göstermektedir. Verimliliğin çok düşük olduğu tarım sektöründe geniş bir işgücünün barındırılması işgücü piyasasının etkinliğinin sınırlanmasına yol açmaktadır. Sanayinin istihdam içindeki payı yüzde 18.1; inşaatın payı ise yüzde 6.5'tur. Hizmetler kesiminde ise geçtiğimiz yıl itibariyle istihdam içindeki pay yüzde 40.5 olmuştur. Bu önceki yılın (2000) sonuçlarına göre istihdam tarım sektöründe düşüş gösterirken hizmet ve sanayi sektörlerinde artış göstermiştir.

Türkiye işgücü piyasası içinde istihdam edilenlerin azımsanmayacak bir bölümü de; ekonomik nedenlerle haftada 40 saatten daha az çalışan, mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla çalışmaya müsait olan, mevcut işinde gelirin azlığı veya kendi mesleğinde istihdam edilmemesi gibi nedenlerle işini değiştirmek isteyen veya yeni bir iş arayanların oluşturduğu "eksik istihdamdakilerin" bulunmasıdır. Aslında bu kapsamda olanlar işsizlerle birlikte atıl işgücünü oluşturmakta ve bunların toplam işgücüne oranı gerçek işsizlik oranını yansıtan gösterge olmaktadır.

Varolan işsizlik, düşük ücret ve düşük verimlilik, Türkiye’de kayıt dışına yönelmenin temel gerekçesini oluşturmaktadır. Kurallara dayalı ekonomik yapının egemen kılınması ve geliştirilmiş olan kuralların kurumlar tarafından özenle

Grafik 2

İSTİHDAMIN İŞTEKİ DURUMA GÖRE DAĞILIMI



uygulanması yerine, özellikle sermaye kesiminin temsilcileri, işgücü piyasalarıyla ilgili kurum ve kurallara karşı çıkmayı alışkanlık haline getirmekte ve bu duruma “ekonominin iç dinamiği” gibi gerekçelerle haklılık kazandırmaya dönük çabalarını yoğunlaştırmaktadır.

Türkiye’de işgücü piyasası değerlendirilirken, işgücü maliyetlerinin düşüklüğü/yüksekliği ile emek piyasasının işleyişi üzerindeki etkileri sürekli olarak tartışma konusu olmaktadır. İşgücü maliyetindeki artışların emek arz/talebi ve işsizlik üzerinde olumsuz etkiye yol açtığı söylenebilmektedir. Ancak, gerek ulusal gelir içindeki ücretlilerin payı, gerek toplam satış hasılatı içinde işgücü maliyetinin oransal ağırlığı, gerek net ücret düzeyi ve temel gereksinimlerin karşılanabilmesi için yapılmak gereken harcama tutarı, bu konulardaki doğruların, kamuoyuna benimsetilmek ve yaygınlaştırılmak istenen görüşlerle çeliştiğini ortaya koymaktadır.

DİE verilerine göre; 2000 itibariyle ülkedeki istihdam edilen 20 milyon 578 bin kişinin yüzde 49.2’sini oluşturan 10 milyon 127 bin kişi ücretli ve yevmiyeli olarak çalışırken, yüzde 30.1’ini oluşturan 6 milyon 198 bin kişi kendi hesabına ve

işveren statüsünde bulunmaktadır. Tamamına yakını tarım sektöründe olan 4 milyon 253 bin kişi ise toplam istihdamın yüzde 20.7'si ile ücretsiz aile işçilerinden meydana gelmektedir.

Ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların sayısı 2000 yılının ilk üç aylık döneminde 9 milyon 404 bin kişi iken, izleyen üç aylık dönemde 10 milyon 375 bine yükselmiş, daha sonraki üç aylık dönemde ise 10 milyon 345 bin kişi olmuştur. Yılın son çeyreğinde yaşanan kriz resmi verilere yansımamış ve ücretli-yevmiyeli çalışanların sayısı 10 milyon 363 bin kişi olmuştur. Ancak 2001 yılının ilk çeyreğinde yaklaşık 700 bin kişilik azalmayla ücretli-yevmiyeli çalışanların sayısı 9 milyon 682 bin olmuştur. Ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların sayılarındaki bu değişim büyük ölçüde mevsimlik olarak çalışanlardan kaynaklanmaktadır.

Nitekim, ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların az olduğu 2000 yılının ilk diliminde işgücüne dahil olmayan mevsimlik çalışanların sayısı 1 milyon 83 bin kişi iken, ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların sayısının arttığı izleyen dönemlerde işgücüne dahil edilmeyen mevsimlik çalışanların sayısı da düşüş göstermektedir. Aslında bu durum, çalışma hayatında büyük sorunlara yol açan mevsimlik işçilerin istihdam açısından taşıdığı ağırlığı da ortaya koymaktadır.

İstihdam ve işsizlik açısından ülke GAP Bölgesi benzer özellik taşımakta, bu durumun değerlendirilmesinde önemli bir hususu da, bir bakıma ülkedeki eğitim-istihdam ilişkisinin çarpıklığını ortaya koyan verilerdir. Eğitimli genç nüfusun oranı, toplam işsizlerin yüzde 20'sini oluşturmaktadır. 15-24 yaş grubu içinde lise ve daha yüksek eğitimli olanların yaklaşık beşte biri istihdam imkanı bulamamakta ve işsizlerin arasına katılmaktadır. Esas olan, çalışma yaşındaki genç nüfusu istihdam edecek yatırımların gerçekleştirilmesidir.

Türkiye, ekonomik ve sosyal yapısındaki dengesizliklere ek olarak, uygulanmakta olan makro ekonomik politikaların da etkisiyle her geçen gün daha da ağırlaşan istihdam ve işsizlik sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu yapı, ülkenin sosyal ve siyasal yapısında olumsuz gelişmelere yol açacak nitelik kazanmaktadır. AB düzeyinde ve tarzında sosyal koruma sistemi olmayan Türkiye'de, devletin ekonomiyi yönlendirmedeki rolünü en aza indirip, sorunun çözümünü piyasa kurallarının serbest işleyişine terk etmek yönündeki yaklaşımlarla işsizlikle mücadelede çözüm üretmek bir yana, sosyal devlet anlayışını ortadan

kaldıran uygulamalar sosyal adaletsizliği yaygınlaştırmaktadır. Bu yaklaşımlar, sorunun yeni boyutlar kazanmasına ve çözümün daha da zorlaşmasına neden olmakta, sosyal bunalım yaygınlaşmasına yol açmaktadır.

Türkiye’de çeşitli nedenlerden dolayı çalışma çağındaki nüfusun neredeyse yarısı çalışmayıp başkalarından beslenmektedir. Nüfusun beşte biri (1/5’i) 15 yaşın altında olan ülkemizde 1 kişi üç kişiye bakmak durumunda kalmaktadır.

DİE’nin “2000 yılı 2. Dönem Hanehalkı İşgücü Anket Geçici Sonuçları”na göre, Türkiye nüfusunun çalışma (iş) piyasalarında görünümü özetle şöyledir.

1- Sivil nüfusumuz 63 milyon 936 bin kişidir. Bunun 38 milyon 984 bini kentlerde, diğeri ise kırsal, kırsal yerleşim merkezlerinde yaşamaktadır.

2- Bu nüfusun 15 ve daha yukarı yaştaki kısmı, 44 milyon 617 bin kişidir. Bunların 22 milyon 727 bini faal durumda, yani işçi, memur, çiftçi ya da diğer işlerde çalışarak çalışmayan diğer nüfusa bakmaktadır.

3- İşgücüne katılma oranı yani çalışma çağındaki nüfusun işgücü piyasasına katılan kesimi yüzde 50.9’dur. Bu oran 1970’de %67.8, 1975’de %66.8, 1980’de %65.4, 1985’de %57.5, 1990’da %51.6 ve 1992’de %52.8’dir. (Alpan a.g.e. s.4) Bunun diğer anlamı, çalışma çağında bulunan nüfusun yarısı faal değil. Erkeklerin %74.7’si işgücü içinde bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranı ise yüzde 27.4’tür.

4- İşgücüne dahil olmayanlar, çalışabilir nüfusun %49.1’ini (21 milyon 891 bin kişi) oluşturmaktadır. Bunlar arasında ev kadınlarının oranı %53. Bunu yüzde 13.2 ile öğrenciler, yüzde 10.2 ile emekliler takip etmektedir. Kent kadınları daha çok evde oturmakta olup, bu oran %68’dir.

5- Toplam istihdam 21 milyon 312 bin kişidir. Halkın çoğunun kentlerde yaşamasına karşılık, toplam istihdam edilenlerin içerisinde tarımın payı yüzde 35.8 gibi yüksek bir oran da seyretmektedir.

Toplam istihdam içerisinde sanayinin payı ise 17.9’dur. İnşaat sektörünün payı %7.1, Hizmet sektörünün yüzde 39.3 ile en yüksek düzeydedir.

6- Çalışma çağı nüfusun çalışamayan yani işsiz sayısı 1 milyon 415 bin kişidir. (%6.2) Ancak bu oran 2000 yılının ilk üç ayında %8.3 düzeyinde oluşu işsizliğe ilişkin rakamlara kuşku ile yaklaşmaya neden olmaktadır.

İşsizlik rakamları kuşkuludur çünkü, DİE'nin 2001 Hane Halkı İşgücü anket sonuçları da benzer çelişkiyi yansıtıyor. Bilindiği gibi Türkiye işgücü piyasası ile ilgili veriler, Devlet İstatistik Enstitüsünün (DİE) düzenlediği hanehalkı işgücü anketleriyle toplanmaktadır. Ancak yıllardır Hanehalkı İşgücü Anket teziyle elde edilen verilere dayalı DİE'nin açıklamalarına karşı çıkılmakta. Yani gerçekçi bulunmamaktadırlar. Çünkü 2001 Eylülünde açılan DİE'nin verilerine göre, ikinci çeyrekte Türkiye'de işsiz sayısı 1 milyon 567 bin ve işsizlik oranı ise yüzde 6.9 düzeyinde şeklindeydi. Halbuki o yılın ikinci çeyreğinde ekonomide ciddi küçülme olmuştur. Buna göre küçülen ekonomide düşen işsizlik oranı doğal olarak gerçekçi bulunması biraz zor olmaktadır.

Esasında pratik yollarla işsizlik oranlarının tespit edilmesi mümkün görülmektedir. Gerçekçi bir işsizlik oranına ulaşabilmek için işsiz sayısına eksik istihdam edilenler dahil edilmesi önerilmektedir. Ancak buna rağmen DİE'nin işsizlik oranı ekonomik göstergelerle çelişmektedir. İşsizler ile eksik istihdam edilenlerin sayısının işgücüne oranlanmasıyla bulunan atıl işgücü oranı, 2001 ilk çeyreğinde yüzde 14.6 iken ikinci çeyrekte yüzde 12.9'a düştüğü yönündedir.

Hanehalkı işgücü anket sonuçlarının böyle çıkmasının en önemli nedenleri arasında, kırsal kesimdeki kadın ve çocukların tarımda işlerin yoğunlaştığı dönemlerde ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne dahil edilmesi görülmektedir (Capital. 2001. Sayı: 10) Diğer önemli bir nedeni ise ILO Standartlarına göre, İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvuranlara göre işsizlerin tespit edilmesi yöntemidir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvuruya göre Türkiye'de işsiz sayısını bulmak oldukça yanıltıcı olur, çünkü, İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile işbulmaya ilişkin bir güvence bulunmamakta ve kendi başına iş arama daha yaygın bir davranış olmaktadır. Yoksa Fransa gibi bir ülkede, hatta AB işsizlik ortalamasının altında bir işsizlik oranına sahip olduğumuz doğaldır ki inandırıcı olmaz. DİE verilerine göre Türkiye genelinde 1993 yılı için işsizlik oranı %9 bu oran GAP Bölgesi'nde ise %8 civarındadır. Bunun diğer adı ise, iş var işçi yok, yani işgücü açığımız var demektir.

Türkiye için DİE'nin "2000 yılı 2. Dönem Hanehalkı İşgücü Anket Geçici Sonuçları"na göre, diplomalı işsiz ordusundan da söz etmek gerekmektedir. Yani eğitilmiş işsizlerin genel işsizler içindeki oranı yüksektir. Eğitilmiş gençler arasında işsizlik kentlerde daha yoğundur. Eğitilmiş genç nüfusun işsizlik oranı, kentsel

yerlerde toplamda %22.0, erkeklerde %20.3, kadınlarda %23.6 olarak tahmin edilmiştir. (DİE.2000)

Henüz ekonominin büyümeye geçmediği 2001 yılında işini kaybeden gençlere, her yıl artan üniversite mezunları da eklendiğinde, iş gücünün stres yumağına rahatlıkla dönüştüğü söylenebilir. Çünkü 2000 yılına göre 2001 yılı Hanehalkı İşgücü Anket geçici sonuçları da bir yıl öncekilerini aratmamaktadır. DİE'nin 2001 Hanehalkı İşgücü Anketi geçici sonuçlarına göre, Türkiye'de 1 milyon 902 bin işsiz bulunmaktadır. 15-24 yaş grubu içinde kalanorta ve yüksek öğrenimli gençlerde işsizlik oranı yüzde 25.8'dir. Bu Türkiye ortalaması (2001 yılı için) olan yüzde 8.5'lik oranın neredeyse üç katı kadardır. Nitekim İstanbul Formu'nda konuşan Avrupa Bölgesi İcra Direktörü Willy Kiekens'e göre, (1997) Türkiye'nin yılda 6 ile 9 oranında sürdürülebilir bir büyümeye ulaşabilmesi halinde dahi ancak 2020-2023 yıllarında bugünün Yunanistan, Portekiz ve İspanya düzeyine gelebilecektir. Ancak sözü edilen aynı ülkelerin bugün için kişi başına düşen milli gelirleri 13 bin dolar olduğuna göre, gelinilen nokta istihdam yönünden işgücüne oldukça olumsuz etkilere neden olmaktadır.

İstihdamın önemli bir boyutunu ise yatırımlar oluşturmaktadır. Yatırım yapmaksızın istihdama ortam hazırlamak mümkün görünmemektedir. Ancak istihdamın yatırım ile ilgili boyutunda, yatırımları olumsuz etkileyen önemli faktörler vardır. Bunlardan en önemlisi vergidir.

Türkiye'nin 30 OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) ülkesi içinde istihdam vergilerindeki ağırlık noktasında birinci sırada bulunmaktadır. TİSK tarafından hazırlanan "Yatırım Ortamının İyileştirilmesi ve İstihdamın Arttırılması" konulu raporuna göre SSK primi, gelir vergisi, ve işsizlik sigortası primlerinden oluşan istihdam vergilerinde 2001 yılına göre Türkiye birinci sırada bulunmaktadır.

Rapora göre, Türkiye'de işçilik maliyetinin %43'ü istihdam vergilerine ayrılırken, bu oran OECD ülkelerinde ortalama %24, ABD'de yüzde 19 düzeylerinde bulunmaktadır. Bu durumun kayıt dışı ekonomi beslediği, işsizliğe neden olduğu ve aynı raporda, 3 milyon kişinin ise düzenli bir iş sahibi olmadığı belirtilmiştir. 4.5 milyon kişinin kayıt dışı istihdam edildiği belirtilen TİSK'in raporunda, (1998) işsizler ve kayıt dışı istihdam edilenlerin 10 milyonu bulduğu, özel imalat sanayiinde

2002 yılında net istihdam azalışının yüzde 12.2 olduğu, verimliliğin ise yüzde 3.2 oranında düştüğü tespit edilmiştir.

Sermaye piyasasında çalışan aracı kuruluşların da ağır vergi yükü altında oldukları ve ek olarak mahalli idareleri için yeni vergilerin getirilmek istenmesini anlamadıklarını belirtmektedirler.

Konya Esnaf ve Sanatkarlar Odalar Birliği (KESOB) tarafından yapılan bir araştırmaya göre (2002 Mayıs 12 Ulusal Basın) küçük bir işyeri açmak için 12'si vergi olmak üzere 27 yükümlülüğü kabullenmek gerekmektedir.

Ankara Ticaret Odası'nın araştırmasına göre ise, Türkiye'de değişik isimler adı altında 29 çeşit vergi toplanmaktadır. Belediye, oda, dernek, birlik vs. kesintileri dahil değil- Aynı araştırmaya göre bir işadamı bir yıl boyunca vergisini ödeyebilmesi için 221 işlem yaptırması ve bunun için ise 72 gününü ayırması gerekiyor. Bu durumlar yatırımı engelleyerek işgücüne olumsuz etkide bulunmaktadır. Nitekim vergilerin çokluğu nedeniyle yatırımcıların dışarı kaçtıkları ya da yatırım yapmadıkları bilinmektedir. Diğer bir ifade ile bu vergi yüküyle kayıtlı ekonomiye dayalı üretim yapmanın zor olduğu söylenebilir. OECD ülkelerinde kişi başına 30.000 dolar düştüğü halde alınan vergi oranı yüzde 16'dır. 2500-3000 dolar civarında olan kişi başına gelirli ülkemizde alınan vergi oranı yüzde 40, AB ülkelerinde elektriğin kw'ı 4 cent, bizde 10 cent. Doğal olarak yabancı yatırımcılarda bu durumdan ürkmektedirler. Nitekim Arjantin bir yılda 23 milyar dolar yatırım çekmesine karşılık Çin 40 milyar dolar, Brezilya ise 30 milyar dolar yılda yabancı yatırım çekmektedir. İsveç, yine bir yılda, yabancı yatırımları 20 milyar dolardan 60 milyar dolara çıkarabilmiştir. 1995'ten 1999'a, Kore yabancı yatırımları 100 kat, Hırvatistan 14 kat, İrlanda 13 kat, Brezilya 7 kat, Malta ise 4 kat arttırmıştır.

Kişi başına çekilen yatırım miktarına bakıldığında, Türkiye'nin 12 dolarına karşılık, İsveç'in 7000 dolar, İrlanda'nın 4500 dolar, Malta'nın 2000 dolar, Arjantin ve Şili'nin 600 dolar, Çek Cumhuriyeti'nin 500 dolar, Polonya'nın ise 190 dolar yatırım çekmiştir. Kişi başına İrlanda Türkiye'nin 380 katı, Malta 165 katı, Arjantin ve Şili 50 katı, Bolivya, Kazakistan ve Angola 10 katı yatırım çekiyor.

Türkiye için yabancı yatırım çekme kapasitesi ise yapılan hesaplama göre yılda en az 40 milyar dolar olması gerekmektedir. 12 Ekim 2000 Finansal Forum'da V. Ali Karaman'ın "Dünyada Yabancı Yatırımlar" adlı köşe yazısından derlenmiştir.

Kredi ve teşviklerin de yatırımlarla, dolayısıyla istihdam ve en önemlisi ise işgücüyle ilişkisi hesaba konulduğunda, kredi ve teşviklerin yetersiz olması durumunda yatırımların yeterli olmayacağı sonucu doğuyor.

Her ülkede olduğu gibi, ülkemizde de toplam işletmeler içinde Küçük ve Orta Boy İşletme (KOBİ)'lerin payı %98 düzeyindedir. Ancak KOBİ'leri ekonomik orta sınıf olarak tanımlanabilecek işletmeler olup, toplumsal orta tabaka ile birlikte toplumun sanayi omurgasını oluşturmaktadırlar. Bu nedenle 1996 yılında Gümrük Birliği'ne giden Türkiye KOBİ'lerin rekabet gücünü istemeyerek de olsa kırmış, ancak 31 Ekim 1996 tarihinde "KOBİ Yatırımlarında Devlet Yardımları" hakkındaki kararlarla kredi ve teşviklerle KOBİ'lere destek verilmiştir. Bu kredi ve teşvik destekleri 2000 yılıyla başlayan süreçte bugün için KOBİ'ler unutulmuştur. Dünya ülkelerine bakıldığında KOBİ'lerin aldıkları kredi ve teşvik oranları hayli yüksektir. Örneğin bu oran İngiltere'de 27.2, ABD'de %42.7, Fransa'da %48, Japonya'da %50, Almanya'da %35, Hindistan'da %15.3 Türkiye'de ise toplam kredilerden aldıkları pay %4'tür. Buna karşılık ülkemizde KOBİ'ler istihdamın %45.6'sını, yatırımların %26.5'ini ve üretimin ise %37.7'sini sağlamaktadırlar. (Söylemez 2001)

İşsizlik olgusu Dünya da olduğu gibi Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin temel sorunu olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir. GAP Bölgesi ise Türkiye'nin işsizlikle ilgili başını ağrıtan bir yerdir. Bu anlamda GAP bir ümit ışığı olarak görülmesi doğal olmaktadır. En iyimser rakamlarla Türkiye de 4-5 milyon civarında işsiz bulunmaktadır. Uygulanmakta olan ve daha önce verilen vergi sisteminin ekonomide meydana getirdiği adaletsizliğinde giderilebilmesinin temel önkoşullarından biri istihdamdan geçmektedir.

GAP'ın gerçekleşmesiyle birlikte artan üretim ve yatırım hacmine bağlı olarak istihdamda da belli artışlar beklenmektedir. AB'ye girme sürecinde GAP'ın istihdamla ilgili bir güven sibobu oluşu (çünkü engellerden biri işsizlik oranımızın yüksek oluşu gösterilmesidir) ayrıca önemlidir. Diğer bir ifadeyle GAP Projesinin gerçekleşme düzeyine paralel özellikle Bölge'de işsizlik oranında beklenen düşüş gerçekleştirilirse, AB sürecinde işsizlik ile ilgili engel rahatlıkla aşılır. Ancak bu güne kadar enerji sektöründe %73, tarım sektöründe ise %11 düzeyinde bir gerçekleşme sağlanabilmiştir. (1998 Temmuz'a göre) (GAPİ 1998) Ancak entegre özellikli bir proje olma gereği sosyal boyutu gerektiren yatırımların diğer projelerle

(eğitim, sağlık, tarım, sanayi, turizm, alt yapı... vs.) birlikte eş zamanlı ve yerinde gerekleştirilmeyişi istihdam boyutunda işgücüne önemli bir problem kaynağı oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle, GAP Bölgesi'ne yönelik yatırımların nitelik ve niceliği GAP ile ilişkilendirildiğinde beklenen iş hacmini oluşturmadığı görölmektedir. Ve Bölge İşsizliği üzerine yapılan tüm araştırma ve belirlemelerin gösterdiğine göre, işsizliğin temel nedenleri içinde sayılabilecek en önemlileri üretim artışı, sermaye yoğunluğu, işgücü katılma oranı ve nüfus artışı gibi değişkenler gelmektedir.

Tarım, sanayi ve hizmet kesiminde üretim artışlarına paralel olarak beklenen istihdam 2005 yılında 2.8 milyona çıkması beklenirken, bu miktar 1985 yılı verilerine göre iki katı bir istihdamın yaratılacağı anlamına gelmektedir.

2005 yılında 2.8 milyon kişinin istihdam edilme hedefi GAP Master Planında da belirtilmiştir. Ancak bu 2.8 milyon istihdam edilecek nüfus hangi iş ve mesleklerde ve hangi eğitim kademelerinde yapılacağına dair gözle görülür ve elle tutulur işgücü-eğitim ve istihdam planlamaları ve bunların gerçekleştirilmesine ilişkin ortada bir şey görünmemektedir. Üstelik 2005 ya da 2010 yılı GAP'ı bitim tarihi olarak alındığında, GAP yöresinde yaratılacak istihdamın en fazla ilköğretim mezunları yoğunlaşacaktır. Bu durum ise, özellikle eğitim düzeyi geri yöresel işgücünün istihdamı açısından büyük önem arz etmektedir. Yapılan bir projeksiyona göre İş ve İşçi Bulma Kurumu İstihdam Dergisi (4. sayısında Prof. Dr. Nejat Erk tarafından yapılmıştır) yöredeki 1987 yılı itibariyle İlkokul, Ortaokul, Lise ve meslek okulu mezunları ile 2005 yılı arasında sözkonusu eğitim kurumlarından mezun olacak öğrenci sayıları incelendiğinde, ilkokuldan 1.7 milyon genç mezun olurken yaratılacak istihdam 1.9 milyon olduğu, aynı sürede ortaokul mezunlarındaki artış 310 bin olarak gerçekleşirken, yaratılacak istihdam 263 bin olacağı tahmin edilmektedir... Dolayısıyla, bugünden itibaren mevcut eğitim katmanlarına göre, eğitim kapasitesinin yönlendirilmesi gerekmektedir.

Bölge'de bir diğer önemli husus, halen çalışabilir ağ nüfusun mesleksiz oluşudur. Yani, istihdam yaratırken, istihdam alanlarının istediği iş ve mesleklerle donanık yapıda işgücü gerekmektedir. Örneğin bu gün için sulamayı yapan çoğu ifti işin niteliğini kavrayamadan yaptıkları sulama sonucu toprağın ölleşmesine neden oldukları artık açığa ıkmiş bir gerçektir. Nitekim GAP illerinde, 12 ve daha

yukarı yaştaki nüfus içerisinde “Mesleği Olmayanlar”ın, ana meslek grubu içindeki payının %36 civarındadır. Daha önce Tablo 13’de görüldüğü gibi, DIE’nün “Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri” konulu araştırmasında mesleği olmayanlar Şırnak’ta en az, G. Antep’te ise en çok görünmektedir.

İstihdamın niteliğini önemli ölçüde, işgücünün sektör grubuna göre dağılımı yani çalışma kollarındaki konumu belirlemektedir. Bu nedenle sanayi istihdamı diğer sektör istihdam alanlarına göre emek gelirlerinin yüksekliği, işgücünün özgürleşerek kültürel genişlediği bir alan olarak görülmektedir. GAP İlleri, Sanayi İstihdamını yeterince yaratamayarak %5 civarında kalmıştır. Bu oran Türkiye genelinde %15’tir.

Tarımsal alanda istihdama bakıldığında bu oran %71’dir. Ancak tarımda mevcut %71’lik istihdam tam istihdama denk düşmemektedir. Bunun temel nedeni toprak mülkiyetindeki dengesiz dağılımdır. Topraksız aile kırsal nüfusun %42’ir.

Tarım ve sanayide, tarımın lehine var olan istihdamın işgücüne yansımalarının bir boyutunu verimlilik oluşturmaktadır. Tarım işgücünün verim düşük özellikle oluşu, işgücü gelirene denk olumsuz etkide bulunmaktadır. GSBH içinde tarımın payı %40 ve istihdam payı %71 olduğuna göre, tamamı çalışıyor varsayıldığında, işgücünün görece daha az gelir tabanında çalıştığı görülmektedir. Tablo-34. azalan gelir payına, daha çok çalışan (işgücü)... Bunun işsizlikle ilgisi, Bölge’de %35 civarında bir işsiz kesimin olduğuna işarettir. (Dağ ve Göktürk: 1993 s.36-37)

Tablo-33 GAP Bölgesi İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%)

	Tarım	Sanayi	Hizmet
GAP Bölgesi	71	5	24
Türkiye	49.8	15.5	35.2

(Kaynak: Aslan, M. Nuri, GAPİ, 93. ANK)

İstihdama ilişkin, kamunun ekonomik faaliyetleri arasında önemli bir yere sahip bulunan KİT’lerin durumu da işgücünü olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Türkiye’de KİT politikaları sonuçta işgücü istihdam alanları açısından “adamına göre iş” ilkesinin karşılığı durumuna getirilmeleriyle, ekonomiye

kazanç olmaktan çıkıp yük olmaya, KİT'lerde çalışan işgücü üretim ekonomiyeye katkı sağlama yerine, toplum çalışıp buradaki işgücünü besler duruma gelmiştir. Bu duruma neden olan yanlış istihdam ve ücret politikalarının yanısıra yüksek faizli borçlanma ve söz konusu tesislere yönelik yatırımların durması önemli rol oynamıştır. Özellikle imalat sanayiinde faaliyet gösteren KİT'lerde yenileme çalışmalarının gözardı edilmesi sonucu bu kuruluşlar çağ dışı teknolojilerde üretimlerini sürdürmek durumunda kaldıkları ve verimliliğin düşüşü ile zarar eder duruma gelmişlerdir. Nitekim, KİT ve diğer kamu sektöründeki ücret ve özellikle istihdam politikaları Bölge insanını da, her şeyi devletten bekler duruma getirmiş ve özel sektör ya da kendi işini kurma yerine ya da böyle bir girişimde bulunma yerine ağırlıklı olarak kamu da istihdam beklentisi içine girmişlerdir.

Bu duruma örnekleri yapılan kamu personel sınavlarından anlamak mümkündür.

Tarımsal üretim için gerekli işgücü ihtiyacı hanelerin %73'ünde sadece hane üyelerince karşılanmaktadır. Hane üyeleri yanında ücretli işçi çalıştıran hanelerin oranı %18'dir.

Hanelerin %42'sinde erkekler geçici olarak köy dışında çalışmaya gitmektedir. Kadınların işçilik amacıyla göçe katılanların oranı %11'dir. Köy dışına çalışmak amacıyla giden kadınların üçte biri (1/3'ü) kazançlarının erkeklerince alınıp nereye ve hangi amaçla kullanıldığına ilişkin hiçbir bilgi sahibi değildirlir.

Kadınların istihdam alanları tarımda ürün toplama en başta gelen alanlar olmaktadır. Tohum temizleme, çapalama, taşıma ve depolama alanları bunu izlemektedir.

GAP Bölgesi kırsalında kadının ortalama evlenme yaşı 17, kentte 17.5'tir. Kırsal kesimde kadınların %37'si, kentlerde ise %13'ü 15 yaşın altında evlenmektedirler. Genellikle bu evlilikler ise yakın akraba ilişkileri içinde, en çokta kardeş olan kişilerin çocukları arasında yani amca oğlu ile kız arasında olmaktadır.

GAP Bölge kadınların işgücüne dahil olanların eğitim durumları pek de istenilen düzeyde değildir. GAP Bölge kırsalında kadınların %76'sının okuma yazma bilmemesi, kırsal kadın işgücü verimliliğinin de önemli bir göstergesi olarak alınabilir. Örgün eğitim kurumunu bitirmediği halde okuma-yazma bilenlerin oranı %6, ilkokul mezunlarının oranı %17, ve ortaokul mezunlarının oranı ise %0.3'tür.

Ortaokul üstü eğitim kurumunu bitirenlerin oranı oldukça düşüktür. Kentlerde ise bu oranlar sırasıyla %45, %11, %31 ve %4'tür. Ortaokul üstü bir eğitim kurumunu bitirenlerin sayısı %9'dur.

GAP Bölgesinde kadınların durumunu kısaca ifade edilmek istenirse, istihdamda istenilen yerde ve düzeyde görünmemektedir. (GAPİ 1998)

4. Üretim Grupları (Tarım-İmalat-Sanayi-Turizm-İnşaat)Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problemleri ve nedenleri

1. Tarım sektöründe görülen açık ve gizli işsizliğin yüksek olması.

Daha öncede belirtildiği gibi Türkiye'nin 2000 yılı ortalaması esas alındığında nüfusu 64 milyondur. Ekonomik olarak faal görülen nüfus yani 15 ve daha yukarı nüfus ise 44 milyon 765 bin kişidir. Ancak, aktif nüfusun hemen hemen yarısı işgücüne dahil edilmediği görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak ise, bunların büyük bir bölümü "ev kadınlarının" gösterilmektedir. Öğrenci, emekli, mevsimlik çalışma ve çalışamaz durumda olma işgücüne dahil edilmeme nedenleridir. İşgücüne dahil edilmeyenlerin böylece sayısı fazlalaşmakta, bu da doğal olarak 44 milyon 765 bin olan çalışabilir çağ nüfusun ancak 22 milyon'u tanımlanmış işgücü kapsamına girmektedir. Böylece işgücü kapsamına alınan 22 milyon nüfusun istihdam edilenler çıkarıldığında, resmi verilere göre 1.5 milyona düşmektedir. Buna göre 2000 yılı baz alındığında 20 milyon 500 çalışanın yani istihdam edilenlerin sektörlere göre dağılımı ise tablo -34' deki gibidir.

Tablo-34 İstihdamın Sektörel Dağılımı (bin kişi)

2000

İktisadi Faaliyetler	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	Yıllık
Toplam istihdam	19.006	21.312	21.727	20.182	20.578
Tarım	6.284	7.627	8.163	6.628	7.187
Sanayi	3.449	3.814	3.851	3.811	3.733
İnşaat	970	1.503	1.437	1.402	1.329
Hizmetler	8.304	8.367	8.277	8.341	8.330

Kaynak: DİE Hanehalkı İşgücü Anketi 2001'den derlenmiştir.

Türkiye'nin temel sorunlarından biri yeteri kadar istihdam olanaklarını yaratamamasıdır. Nüfus artış hızının gerisinde kalan yeni yatırım ve iş olanakları, işgücü piyasasını olumsuz etkilemekte, çalışan nüfusun iktisaden faal nüfusa oranını geriletmektedir. Türkiye'de işgücüne katılma oranı 2000 yılı itibariyle %49.2 iken bu oran Yunanistan'da %61.8; İspanya'da %65.9; Almanya'da % 74.6 olarak hesaplanmıştır. (Türk İş, 2001: 346.)

Türkiye'nin işgücü piyasasına genel olarak bakıldığında işsizlik yanında istihdama ilişkin problemler yaşanmaktadır.

İstihdam edilenlerin, tarım, sanayi, inşaat ve hizmetler olarak sektörel dağılımına bakıldığında; 2000 yılı itibariyle tarım sektörünün payı yüzde 34.9'dur. Tarımdaki istihdam payının AB ortalaması ölçüt olarak alındığındaki oran yüzde 3.0'dır. Türkiye'nin bir tarım ülkesi olduğu rahatlıkla söylenebilir. Ancak tarım ülkesi durumundaki bu görünümü ile Türkiye'de çarpık bir istihdam yapısı söz konusudur. Verimliliğin çok düşük olduğu tarım sektöründe geniş bir işgücünün barındırılması işgücü piyasasının etkinliğinin sınırlanmasına yol açmaktadır. Sanayinin istihdam içindeki payı yüzde 18.1; inşaatın payı ise yüzde 6.5'tir. Bu oran hizmetler kesiminde istihdamda yüzde 40.5 düzeyindedir.

Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenler içinde eksik istihdam edilenler olarak bilinen; ekonomik nedenlerle haftada 40 saatten daha az çalışan, mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla çalışmaya müsait olan, mevcut işinde gelirin azlığı veya kendi mesleğinde istihdam edilmemesi gibi nedenlerle işini değiştirmek isteyen veya yeni bir iş arayanların payı oldukça yüksek görülmektedir. (Türk-İş 2001:246)

DİE verilerine göre; 2000 yılı itibariyle Türkiye'de istihdam edilen 20 milyon 578 bin kişinin yüzde 49.2'si olan 10 milyon 127 bin kişi ücretli ve yevmiyeli olarak çalışırken, yüzde 30.1'i olan 6 milyon 198 bin kişi kendi hesabına ve işveren statüsünde bulunmaktadır. Tamama yakını tarım sektöründe olan 4 milyon 253 bin kişi ise toplam istihdamın yüzde 20.7'si ile ücretsiz aile işçilerinden oluşmaktadır.

İstihdam ve işsizlik yönüyle önemli bir problem ülkedeki eğitim-istihdam arasındaki kopukluktur. Nitekim eğitilmiş genç nüfus olan 15-24 yaş nüfusun toplam işsiz olarak kabul edilen 1.5 milyon nüfusun yüzde 20'sini oluşturmaktadır. (2000 yılı) 15-24 yaş grubu içinde Lise ve Lise üstü yüksek öğrenimli olanların beşte biri

ise istihdam dışı kalmaktadırlar. Her yıl artış gösteren bu durum, genç nüfusu istihdam edecek tedbirlerin yani nitelikli iş üretilmesini gerektiren yatırımların yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

GAP Bölgesi'nde üretim grupları yönünden de işgücü ve istihdam problemleri farklı görünmemektedir.

İstihdam niteliğinin, işgücünün sektör gruplarına göre dağılımının yani çalışma iş kollarındaki konumunca belirlendiği genel kabul görmektedir. Doğaldır ki sanayi istihdamı, emek gelirlerinin yüksekliği ve işgücünün kendini daha da etkin duruma getirdiği bir alandır. Bu açıdan bakıldığında GAP illerinin sanayileşme düzeyinin düşük olması sonucu sanayi sektöründe istihdamı da yeterince yaratılmadığı görülmektedir. GAP Bölge sanayi sektör istihdam oran yüzde 5 civarında olup, Türkiye'de bu oran yüzde 15'tir.

Kırsal alan boyutunda yüzde 71 civarında olan tarımsal istihdam, bozuk toprak mülkiyeti sonucu açığa çıkan işgücünün varlığı nedeniyle, tarım istihdam karşılığı olamamaktadır. Bu nedenle Türkiye geneliyle karşılaştırıldığında GAP Bölge kırsal işgücü işsizlik oranı çok daha fazla olmaktadır. Bölge de topraksız kırsal nüfus oranı yüzde 42'dir. Buna göre genel bir değerlendirme sonucu GAP Bölge işsizlik oranı açık, gizli ve eksik istihdam edilenlerle yüzde 35 civarında olduğu söylenebilir.

GAP Bölgesi'nde istihdamın sektörlere göre dağılımına bakıldığında tarımdan yüzde 71, sanayi de yüzde 5 ve hizmet sektöründe ise bu oran yüzde 24'tür. (Tablo 36) 1993 yılı itibariyle aynı oranlar Türkiye genelinde sırasıyla tarımda yüzde 49.8, sanayide yüzde 15.5 ve hizmet sektöründe yüzde 35.2'dir.

Tablo 35 Türkiye-GAP İstihdamın Sektörel Dağılımı (1000 kişi)

	Tarım	Sanayi	Hizmet
GAP Bölgesi	71	5	24
Türkiye	49.8	15.5	35.2

(Kaynak: Aslan, M. Nuri, GAP 1993)

GAP Bölgesi tarım sektörüne ilişkin GAP Bölge İdaresince belirlenen son durum irdelendiğinde (GABİ 1998) sulama projelerinden yaklaşık %11'i (183 080 ha) bitmiş olup, yaklaşık %10'u ise inşaat safhasında (175 401 ha) bulunmaktadır.

GAP Bölgesi tarım sektörüne ilişkin GAP Bölge İdaresince belirlenen son durum irdelendiğinde (GAPİ 1998) sulama projelerinden yaklaşık %11'i (183 080 ha) bitmiş olup, yaklaşık %104 ise inşaat safhasında (175 401 ha) bulunmaktadır.

Sadece Harran Ovası'nda sulamaya açılan topraklarda üretimde meydana gelen değişme dikkate değer düzeydedir. (Tablo-36)

Tablo-36 Harran Ovasında Sulamaya Açılan 60.000 ha Alanın Ekonomik Getirisi

Gösterge	Sulama Öncesi	Sulama Sonrası
Tarım Geliri	31.5 milyon \$	120.5 milyon \$
Tarımsal Katma Değer	600 \$ / ha	2.051 \$ / ha

(Not: 1997 Yılı itibariyle; 60.000 ha alan, 104 köy, 66360 kişi)

(Kaynak GAP BKİ, 1998: 14)

Tabloda görülen, Bölge tarımsal üretim değerinin sulama öncesi olan 31.5 milyon ABD Dolarından, sulama sonrası 120.5 milyon ABD doları düzeyine çıkması, (60.000 ha da) GAP'la amaçlanan 1.7 milyon ha arazinin sulu tarıma açılmasıyla Bölge'de meydana gelebilecek değişmelere önemli bir veri kaynağı oluşturmaktadır. Burada üretimdeki bu dönüşümün sağlıklı ve sürekli kılınması ve giderek çeşitlendirilerek sürdürülmesi gerekmektedir. Çünkü görünen bu üretim artışı sulama ve kısmen teknoloji girdisi sonucudur. Önemli olan nitelikli işgücü, yani verimlilik ile ilgisi tartışılmayan bilginin üretim sürecine konulması ve tarım ve tarıma dayalı sanayi ve diğer alanlarda istihdamın yaratılmasıdır. Çünkü, tarım sektöründe GAP'la birlikte ortaya çıkan koşullarda tarım üretimi yapmak, GAP'tan önceki bölge üretim biçimi ile oldukça farklıdır. GAP öncesi tarım sektöründe istihdam edilenlerin genel olarak özelliklerinde bir farklılık görülmeysi yeni durum için bir problemdir. Her ne kadar GAP Bölge Kalkınma İdaresi aldığı çeşitli tedbirlerde gerek erkek, gerekse kadınlara ve genel olarak Bölge kır kökenli çalışan

köylülere yönelik eğitim faaliyetlerini sürdürmekte ise de, bunun yeterli olduğunu söylemek mümkün görülmemektedir.

Sadece sulamaya ilişkin (ürün toplama, paketlenme, depolama, yer değiştirme... hariç) GAP'ta görülen durum iş görücüne ilişkin olarak ileriye yönelik beklentileri zora sokacağına benzemektedir.

GAP Bölgesi'nde sulama yöntemi, sulama ile ilgili çeşitli organizasyonlarca yapılmaktadır. Arazisi olanlar kendi olanaklarıyla, teknik yardım alarak ya da almayarak sulama yapmaktadırlar. Yerel yönetimler sulama işini yapan diğer bir kurumdur. Bu sulamalarda, köy tüzel kişiliği ve belediyeler için kamu kuruluşları tarafından inşa edilen, fakat işletmeleri büyük bir çoğunlukla yerel yönetimlere bırakılan sulama organizasyonları, sulama kooperatifleri ve birlikleri sulamayı yapan diğer bir unsurlardır. Bölge de sulama kamu kuruluşları aracılığı ile de yapılmaktadır.. Burada iki kuruluş devreye giriyor. Biri DSİ, diğeri Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Ancak aşırı sulama ve bundan kaynaklanan sorunlar, Bölge'nin beklenmedik yeni sorunlarla karşı karşıya kalacağı anlamına; bu durum ile işgücü arasında ise oldukça yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu yönündedir. GAP kapsamında Bölge'de yapılacak sulama Türkiye'nin diğer öteki bölgeleriyle karşılaştırıldığında oldukça farklı ve daha fazla dikkat etmeyi gerektirmektedir. GAP Bölgesi'nde diğer bölgelere göre, birim alanda gereksinim duyulan sulama suyu miktarı daha fazladır. Ancak birim alana ayrılan su miktarı ise yetersizdir. Birim alana ayrılan suyun amaca uygun ve randımanlı bir biçimde kullanılabilmesi ise yüksek teknolojilerin kullanımını gerektirmektedir. Ayrıca tek bir sulama yöntemi değil, çeşitli yöntemler suyun kaynağı, toprak özellikleri, yetiştirilecek bitkinin özellikleri, iklim özellikleri, ekonomik koşullar, çiftçilerin gelenekleri gibi ve varsa diğer durumlar birlikte hesaba konularak seçilmesi gerekmektedir. Buna göre ortaya çıkan ve GAP'ta yapılacak sulamalar yüzey, yağmurlama, ağaç-altı mikro yağmurlama, damla sulama ve en sonunda da kazık yöntemi gibi sulama yöntemleriyle yapılması uygun görülmektedir. (TÜBİTAK, 2001).

Ancak görülen durumda ise uygun sulama yöntemlerinin GAP Bölgesi'nde yeterince kullanılmadığı yönündedir. Çünkü, bol su, bol ürün düşüncesinin Harran'da meydana getirdiği üretim ve toprak erozyonunu herkes bilmektedir. Bitkinin ihtiyacının üzerinde verilen fazla su derine süzülüp taban suyunu

yükselterek, toprağın tüm boşluklarını doldurmaya bu durum ise bitki köklerinin havasız kalmasına ve sonuç tuzlanma sonucu toprağın çoraklaşması. 5 liraya yapılan bir işin eski haline 5000 kuruş verip yapamama durumuna getirilmesi ise tam da buna denmektedir.

Gerçekten de Harran'da meydana gelen bu durum için TEMA vakfi milyon dolarlarla tuzlu alanları kurtarmaya çalışmaya çoktan başlamış bile. Halbuki Harran'da meydana gelen yanlış sulama sonucu topraktaki çörekleşmenin örneği daha önce Şanlıurfa-Akçakale'de yaşanmış, en önemlisi ise 1986 yılı 18.21 Kasım da GAP Tarımsal Kalkınma Sempozyumu'nda bu tehlikeye önemle parmak basılmıştır. GAP kapsamında Bölge'de meydana gelen bu durum, yalnızca toprak kaynağını tehlikeye sokmakla kalmamakta, ülke ve diğer yurttaşlar açısından da önemli bir kayıp olmakta. Çünkü bu projenin yapımına tüm Türkiye katlanmıştır. Ürünlerini görme ve olumlu etkilenme doğal beklenti hakkı her Türkiye Cumhuriyeti yurttaşının doğal hakkıdır. Üretim grupları yönünden diğer işgücü problemleri ve nedenleri olarak şunları söylemek mümkündür

1- Tarım sektöründe hem açık hem de gizli işsizlik yüksek düzeydedir.

2- Ekilebilir arazinin Bölge ölçeğinde dengesiz bir dağılımı vardır. Diğer bir ifadeyle, Bölge'de, arazi yapısı oldukça düzensiz ve karmaşık sorunlar içerir bir durum arz etmektedir.

GAP Bölgesi arazi mülkiyet yapısı Türkiye geneline göre daha fazla olumsuzluk göstermekte; "arazi mülkiyet dağılımındaki GİNİ ORANI Türkiye için 0.59, Güneydoğu için ise 0.70'tir

Toprak dağılımındaki dengesizlik, sadece gelir dağılımı tablosunu etkileyemeyecektir. Onun da ötesinde, verimlilik, üretim kalitesi, üretim çeşitliliği, **işgücü ve insan kaynaklarının** (abç) geliştirilmesi, toprak ve su kaynaklarının korunması-geliştirilmesi ve tarımda oluşan artı-ürünün sanayide yetiştirilen fon olarak kullanılması gibi yaşamsal süreçleri doğrudan etkilemesi yönüyle önemli problem kaynağıdır. (Dağ, Göktürk: 1993:86)

Toprak dağılımındaki bu dengesizliğe ilişkin (Osman Tekinel 2001) "GAP'ın Öyküsü" makalesinde 1964 yıllarında önemle üzerinde durularak başlayan, ancak günümüze gelinceye dek ise hala hiçbir gelişmeye sağlayamayan "GAP'tan

Öncelikli Toprak sorunu”nu irdelemiş ve bu durumyla GAP’ta yapılması gerekenler yönünden ciddi bir eksik olduğunu vurgulamıştır.

Aynı Şekilde DPT GAP Master Plan raporu (1990)da da Bölge arazi mülkiyet yapısının çarpıklığı belirlenmiş ancak alternatif çözümler ise üretilmemiştir.

1981 Köy Envanter Etüdüleri bölgedeki topraksız kırsal aile oranının %40.2 ve bu oranın Türkiye genelinde ise %30.7 olduğu göstermektedir.

Bölge’de, topraksız aileler dışında kalan ve toprak sahibi olan ailelerin büyük çoğunluğu, küçük “geçimlik işletmelerde” yoğunlaştıkları görülmektedir. Toprak sahibi işletmelerin %61.4’u, sulanacak 1.8 milyon ha’lık arazinin, ancak %10.5’ini yani 199.075 ha’lık dilimini kontrol edebilecektir; buna karşılık işletmelerin %6.2’si ise GAP arazisinin %49.5’ini işleyecektir. (Tablo-38) (Taraklı, 1987)

Arazinin, İşletme büyüklüğüne göre yoğunlaşma yönünde de GAP Bölgesi, Türkiye genelinden farklıdır. Tarım sayım sonuçlarına göre 50-80 döneminde Türkiye’de araziler 20 Ha’dan küçük işletmelerde, GAP Bölgesi’nde ise 20 Ha’dan büyük işletmelerde yoğunlaşmıştır. Yani GAP Bölgesi’nde büyük işletmeler daha da büyümüştür. Yoğunlaşma yönü farklılık göstermektedir. Yoğunlaşma miktarında da Diyarbakır öndedir; arazi yoğunlaşması Türkiye için %6.5, Bölge için %18 (Dağ ve Göktürk 1992:72)

Tablo-37 GAP Bölgesinde Toprak Dağılımı

İşletme Büyük Türleri (Hektar)	İşletme Sayısı	İşledikleri Alan % oran	Genişlik (Ha)	Ortalama İşletme Oran%	Gu(Dekar)
1-5	141.903	61.4	199.015	10.5	14.0
5.1-20	74.843	32.4	756.291	40.0	101.1
20.1-50	12.211	5.3	395.559	20.9	323.9
50.1-1003	603	6.3	66.880	3.5	1109.1
100 ve Daha büyük	13.89		473.787	25.1	3411.0
TOPLAM	230.949	100.0	1.891.592	100.0	81.9

(Kaynak: TARAKLI, Duran: Devegeçidi Sulaması, ZMO, 87 ANK)

Toprak insan ilişkisi yönüyle Bölge’de oldukça çok yönlülük yaşanmaktadır. Türkiye genelinde yaygın olan toprakların sahiplerince işlenmesine

karşılık, kiracılık ve ortaklık şeklinde notunun %16.5'inin çalıştığı görülmektedir. (AKSOY, 88) Buna karşılık GAP Bölge İllerinden Diyarbakır'da yarıcı ve ortaklık ilişkileri %43, Urfa'da %89'a çıkabilmektedir. (KİB: 1981)

Burada, toprağın GAP Bölgesi'ndeki dengesiz dağılımının yüksek düzeyde olmasının getirdiği problemin işgücü ile olan ilişkisi oldukça önem kazanmaktadır. Bir kere, büyük geleneksel işletme, optimal işletme özelliklerinden uzaktır. Çünkü, büyük geleneksel işletme, geleneksel otorite altında, insan kaynaklarının daha geniş organizasyonlara, teknolojik kullanımlara geliştirilmesi önünde engel olarak görülmektedir. Aynı şekilde işgücü yaratıcılığını ortadan kaldıran özellikler göstermektedir.

Yine geleneksel işletmelerin, büyük işletmelere dönüştürülmeleri durumunda bile, risksiz kar amaçlayacaklarından, teknolojik olanaklara rağmen, azami üretim için fazla çaba harcamayacaklardır. Buna karşılık küçük işletmeler, geçimlerini sağlayabilmek için, düşük işgücü verimliliğinde bile çalışarak, birim alandan daha çok hasıla sağlama içinde olacaklardır. (Dağ ve Göktürk 1993:74) Nitekim 1950-60 yılları arasında Almanya, ABD, Hindistan ve Endonezya'da yapılan araştırma bulgularına göre, birim alana düşen hasılanın, küçük işletmelerde daha çok olmasına karşılık; hasıla/nakdi masraf oranı bakımından, küçük işletmelerin avantajlı oldukları görülmüştür.

Büyük geleneksel işletmelerin işgücünü, açığa çıkarma ve işsizliğe neden oldukları da bir gerçektir. Geleneksel üretim araçları ile yapılan üretim yerini teknoloji ürünü araçlara bıraktığında, daha önce çok sayıda kişinin çalıştığı örneğin tarla ekme, biçme, ürün toplama, nakletme vb. işlerde daha az kişi çalışacak-ki bu oldukça görülmeye başlanmıştır - bu da işsizliğe bir nedendir.

Yine işgücünün nitelik yönüyle mesleksiz oluşu yeni üretim araçlarına uyum ve verimlilik yönünü de etkileyecektir.

Toplum, sosyo-psikolojik ve geleneksel ilişkiler nedenlerinden ötürü, topraksız köylüler ve rasyonel çalışmayan geleneksel büyük işletmeler sorusuna, alternatif çözümler getirememiştir. Bu durum, sanayi, istihdamının ya da kent örgütlenmelerinin, kırsal atıl işgücüne uygun alanlar geliştireceği seçeneğinin yeterli görülmesi olarak alınabilir.

Kırsal işsizliğin giderilmesinde, “toprak reformu”nu kesin çözüm aracı olarak görmek yanıltıcı olabilir. Bir taraftan tarımsal endüstri ve tarımda dikey büyüme stratejileriyle istihdam seçenekleri geliştirilebilir. GAP bunun için oldukça önemli bir projedir ve mutlaka bu yönüyle işgücü arasında ilişki kurularak, alternatifler geliştirilmelidir. Çünkü GAP aynı zamanda tarımsal üretimin niteliğinde radikal bir dönüşümü gerekli kılmaktadır.

3- Tarıma giren modern üretim araçlarının üretimdeki etkileriyle oluşan işgücü değişimleri, işgücü problemlerindedir.

GAP Bölgesi’nde toprak işleme biçimleri çeşitli olup bunlardan bazıları şunlardır: Marabacılık, yarıcılık, ortakçılık, icarcılık, gündelik veya mevsimlik tarım işçisi, civelek, traktör, müteahitliği, azapçılık, azap, daha önce de belirtildiği üzere Bölge’de yaygın olarak görülen toprak işleme biçimi yarıcılık ve ortakçılık şeklinde olup bu Bölge toprak mülkiyeti dağılımındaki dengesiz dağılımının da bir göstergesidir. (Özer 1993)

Yukarıda sayılan bu toprak işleme biçimleri ve çalışma sistemlerindeki işgücü, yoğun emek gücü ile ürüne ortak olmakta ya da belli bir ücret karşılığını emeğini satmaktadır. Yani yoğun emek işgücünün yaptığı iş tarlanın ekilmesi, ürünün toplanması; ürünün biçilmesi ve toplanması; taşınması; kullanılır duruma getirilinceye kadar yapılması gereken diğer işlerdir.

Toprak işleme biçimlerinde istihdam edilen emek yoğun bu işgücü modern makine, alet ve ekipmanın kullanılması oranında hem azalır, hem de önemini yitirir. Hele hele GAP Projesinin devreye girmesiyle tarımda sulamaya geçilecek ve bu durum kendisiyle birlikte tarımda yoğun bir mekanizasyona yol açacaktır. Sonuçta eski toprak işleme biçimlerini ortadan kaldıran bu durum büyük bir işsizliğe neden olacaktır.

Burada önemli olan nokta açığa çıkan bu işgücünü yeni iş ve mesleklere uygun eğiterek entegre bir biçimde tarımdan yeni sanayi işletmelerinde istihdam etmektir. Bunun önemli iki avantaj oluşturacağı muhakkaktır. Birincisi Bölge insanının GAP’tan yararlanma bilincini vererek üretkenleştirme sonucu verim artacak; ikincisi, işgücü potansiyelinin kendi başına bırakılarak olumsuz diğer olgu ve olaylara yönelmesi yerine, GAP’ın bölgesel ve ulusal ölçekteki hedeflerinin gerçekleştirilmesinde aktif yer alması sağlanacaktır. (Özer 1993).

5- İmalat Sanayi İşyerlerinin ücret ve işgüvenliği sorunlarını çözemeyişleri işgücü problem nedeni olarak varlığını sürdürmektedir.

6- Turizm sektöründe özel ve kurumca yeterli teşvik; yatırım ve tedbirlerin alınmayışı

7- İnşaat, ulaşım ve haberleşmede yeterli altyapı ve yatırımların yapılmayışı.

8- Üretim sonucu, üretilen ürünlerin toplanması, depolanması ve pazarlanmasına ilişkin yeterli tedbirlerin alınmayışı gibi nedenler, sektörler bazında GAP'ta işgücü problemleri ve nedenleri olarak alınabilir.

5- Özel Sektör Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problemleri ve Nedenleri

GAP kapsamında Bölge'de var olan ve olması kaçınılmaz görünen özel sektörle ilgili belli başlı işgücü problem nedenleri olarak şunlar söylenebilir:

1- Bölge'de servet sahibi ve girişimcilerin özsermayelerinin Bölge'ye yönelik yatırımlara dönüştürülmedeki yetersizlik. Hemen her bölgenin olduğu gibi GAP Bölgesi'nin de servet sahibi kişileri ve girişimcileri vardır. Ve her bölge için olduğu gibi GAP Bölgesi Servet sahibi ve girişimci kişi ve kimselerin Bölge ve yörelerine yatırım yapmaları gerekmektedir. Aksi takdirde işgücü bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Çünkü işgücü sermaye, yatırım ve girişimcinin arkasında çoğu zaman gidemez. Sermaye, yatırım ve girişimci işgücünü arar ve yatırımlarının bir boyutu olarak görür. ABD, İngiltere, Hollanda, Japonya gibi çokça ülke GAP Bölgesi'nde yatırım yapma eğiliminde olmasına karşılık Bölge servet sahibi ve girişimcinin Bölge dışında alan araması bir tezattır.

Ülkemizde doğu ve batı bölgeleri arasında doğal koşulların da getirdiği dengesizlik, sanayileşme hareketiyle yeni bir boyuta ulaşmıştır. Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri kalkındırılması ve bölgeler arası farkın zamanla azaltılması kamu ve özel sektörün ortak çabaları ile gerçekleştirilebilir. (TOBB 1994)

Bir ülkenin çeşitli bölgeleri arasındaki gelişmişlik farkları sadece ekonomik yapıda değil, önemli ölçüde ekonomik göstergelere bağlı olmak üzere toplumsal ve kültürel alanlarda ve değişmeye uğrayacak diğer boyutlarda da belirlenmektedir. Gelişmişlik kavramının çok boyutlu oluşu, olayı tek bir değişkenle açıklamak yerine, pek çok değişkenin ortak bir sonucuna göre açıklamayı gerektirmektedir.

GAP kalkınma sürecinde çok boyutlu bir işlevi yerine getiren bir proje olarak, kamu ve özel sektörün ortak çabaları sonucu gerçek amacına ulaşacaktır. Öteden beri bölgeler ve bir bölge de daha az gelişmişlik düzeyine sahip yöreler arasında gelişmişlik farkını ortadan kaldırıp dengeli ve sürekli bir kalkınma sürecine başlatmak amacıyla Türkiye Cumhuriyeti Hükümetleri aldıkları tedbirlerden biri de, Kalkınmada Öncelikli Yörelere yönelik tedbirlerdir.. Ve tespit edilen Kalkınmada öncelikli yöreler olarak Gaziantep hariç diğer GAP Bölge illeri tamamı KÖY'ler içine alınmıştır

Planlı döneminin iddialı programlarından biri de Kalkınmada Öncelikli Yörelere (K.Ö.Y.), Doğu ve Güneydoğu Anadolu olmak üzere, gelişme sorunu yaşayan bölgelerin Sosyo-Ekonomik gelişmelerini sağlamak, bölgeler arası gelişmişlik farkını gidermek amacıyla, 202 yasa ile 1963 yılında çıkarılır. Program, bir dizi maddi araç ve yöntem belirler. Ayrıca bu yörelerde imalat sanayi, madencilik ve bunlara dayalı sanayilerin kurulmasında Devletin öncülük yapması esas alınır. Bunun yanında özel kesimin yöre kalkınmasında daha etkin rol oynamasını sağlamak üzere, mevcut teşviklerin uygulanmasına devam edilmesi ve değişen şartlara göre yeni teşviklerin getirilmesi benimsenir.

Kalkınma da Öncelikli Yörelere'e (K.Ö.Y.) uygulanan teşvik (özendirme) önlemlerin başında vergi, resim, ve harçlarla gelmektedir.

Vergi, resim ve Harçlarla ilgili özendirici tedbirlerin bir bölümü öteki bölgelerdeki oranlardan farklı derecede, bir bölümü de sadece bu bölgelerdeki oranlardan farklı derecelerde, bir diğer bölümü de sadece bu bölgeler için uygulanmaktadır. Mesela Yatırım İndirim oranı, gelişmiş yörelerde %30 iken, normal bölgelerde bu oran %40, İkinci derecede kalkınmada öncelikli yörelerde %60, birinci derecede kalkınmada öncelikli yörelerde ise %100'dür.

Bazı alınan önlemler sadece KÖY'lerde uygulanmaktadır. Örneğin KÖY'lere yapılacak yatırımlar, arazi veya arsa tedariki ile ilgili işlemler, veraset ve intikal vergisi, banka ve sigorta muameleleri vergisi, emlak vergisi, harçlar ve resimler ile Belediye Gelirleri Kanunu gereğince alınan, vergi, resim ve harçlardan muafır.

Bu ve benzer özendirici tedbirler (1963 yılı 202 sayılı yasa; 25.3.1987) tarih ve 19411 sayılı Resmi Gazete; 84/8837 Sayılı Kararname, Resmi Gazete:

12.12.1984; 29 Ocak 1993 tarih ve 21480 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 93/400 Sayılı Esaslar...) alınmasına rağmen, GAP illerinin de içinde bulunduğu K.Ö.Y. ler'e yeterince özel sektörün gitmemesi, K.Ö.Y. servet sahibi ve girişimcilerinin yatırım yapmamaları oldukça düşündürücü ve başlı başına bir araştırma konusudur.

Aslında, araştırılırsa görülecektir, K.Ö.Y. lerle beraber başlayan daha sonra GAP ile takviye edilen iller olan GAP Bölge'sine hem kamu hem de özel sektörün yatırım için özellikle 1985-90 yılları arasında bir hareketlilik gözlenir. Ancak yatırım amacıyla giden paraların (kamu-özel) amacına uygun yatırıma dönüşme düzeyi tartışılır durumdadır.

Ucuz ve uzun vadeli kredi alan girişimci bölge'de yatırımları tamamlamadan ayrılmıştır. Nitekim Diyarbakır, Batman, Urfa, Şırnak, Siirt, Mardin illerine gidildiğinde yol kenarlarında bitmemiş vaziyette oldukça çok sayıda yatırım örneklerine rastlamak mümkündür.

Kalkınmada Öncelikli Yörelere yönelik uygulanmakta olan teşviklere ilaveten GAP Bölgesi'nde 21 Ocak 1998 tarihinde kabul edilen 4325 sayılı yasa gereğince yatırımları ve istihdamı geliştirmek amacıyla ayrıca teşvik tedbirleri getirdiği görülmektedir. (Bknz. GAPİ, 1998: : 22) Buna rağmen GAP Bölge İdaresi'nin belirlemelerine göre, Bölge içi ve dışı "potansiyel girişimcileri", yatırımcıları ve servet sahiplerini istenilen sayı ve yatırım miktarlarında yapmadıkları görülmüştür. (GAPİ, 1998, s.28) Buna karşılık GAP Bölgesi GAP'la birlikte yabancı yatırımcıların ise dikkatini çekmiştir. ABD, Fransa, Kanada, Dünya Bankası, BM, İsrail daha şimdiden işbirliği zemininde GAP'ta bazı projeler için hibe yardım verirken ileriye yönelik yatırım anlaşmaları yapmışlardır. (GAPİ, 1998)

6- Kamu Yönetimi Boyutunda GAP Bölgesi İşgücü Problem ve Nedenleri:

1- Yapılan beş yıllık kalkınma planlarının uygulamada gerçekleşme düzeyinin düşük olması, ciddi bir işgücü problem nedenidir.

1963 yılından beri uygulanagelen beşinci beş yıllık planlama çalışmaları DPT'ca yapılmaktadır. İlk iki Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planları plan hedeflerini önemli derecede yakalamasına karşılık, sonraki Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarının hedeflerini tutturması mümkün olmamıştır. Hatta gelinilen noktada

Beşyılık Planların yapıldığı DPT'nin giderek devre dışı kaldığı, sadece planlara yapmak için varmış gibi bir duruma geldiği söylenebilir. Örnekle 1985 Master Planda GAP'ın bitim tarihi 2000 yılı olarak planlanmış, sonra 2005 yılı denilmiş şimdi ise 2010 yılı olarak değiştirilmiştir. Bizzat GAP'a ilişkin planların gerçekleşmesine ilişkin bu oynamalar dahi DPT belirlemelerinin gerçekleşme düzeyi hakkında önemli derecede bilgi verici olmaktadır. GAP bilindiği, gibi ülkemizin gözbebeği ve mevcut koşullarda önemli derecede gelişme ve değişim gerçekleştirici özellikte oluşu yanında bölge ile diğer bölgeler arasında belirlenen gelişmişlik farkı dahil bölgesel, ulusal ve uluslararası etkileri olumlu yönde beklenen bir projedir. Bu projenin eksik gerçekleşme düzeyi diğer projelerin ya da Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarının hedeflerini tutturması önemli olmamaktadır. Toplam yatırım tutarı 32 milyar ABD doları olan GAP'ın 1999 yılı Haziran ayına kadar yapılan 13.9 milyon ABD doları eşdeğerindeki harcamayla %43.3 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Gerçekleşme, sektörler baz alındığında enerji projeleri bakımından %12, sosyal sektörlerde ise %58 düzeyindedir. Bu haliyle projenin ülke ve bölge ekonomisine önemli ekonomik değer kazandırdığı, ancak bunun yeterli olmadığı söylenebilir. (GAP. Gov. Tr)

2- Kamu'nun Bölge ekonomisinde egemen rol oynayarak belirleyici duruma gelmesi. Türkiye'de her alanda olduğu gibi Bölgesel Kalkınma düzeyinde de önemli bir görev ve sorumluluk üstlenmiş olmaktadır. Ancak kamunun görev ve sorumluluklarını yerine getirmede belirlenen hedefleri tutturmayı ise önemli bir problemdir. Nitekim "Kalkınmada Öncelikli Yörelere" projesi dikkatlice incelendiğinde ve TOBB (1994) un KÖY Raporu incelendiğinde görüleceği üzere Kamu'nun etkin ve egemen rol oynayarak yönlendirme ve denetleme işlevi yerine müdahaleci politikalar sonucu beklenen ve belirlenen hedeflere ulaşmadığı görülmektedir. Gerçekten de 1963 yılından beri uygulana gelen "Kalkınmada Öncelikli Yörelere" projesi ve uygulama sonuçları göstermiştir ki bir ilimizin gelişmekte olan ve gelişmiş diğer illerin kapsamına alınmamıştır. Diğer bir ifadeyle Kalkınma da Öncelikli Yörelere dahilinde bulunan illerden hiçbiri, uygulamalar sonucu "Kalkınmada Öncelikli Yörelere" dışına çıkarılmamıştır. Zaten 1989 GAP Master Plan çalışması sayfa 2.1'de belirtildiği üzere Birinci Beş Yıllık Planın yürürlüğe girdiği 1963 yılından bu yana Türkiye'nin ekonomik kalkınma politikası devlet

yatırımlarının öncülüğünde ve ithal ikameci sanayileşmeye dayandırılmıştır. Bu politikaların Birinci ve İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planları çerçevesinde önemli derecede başarılı olduğu, ancak daha sonraki kalkınma dönemlerinde krize bağlı olarak istenilen kalkınma ve büyüme oranının yakalanamadığı, 1980 yılı itibariyle krizin aşılabilmesi için “Ekonomik İstikrar Programı”n yürürlüğe konulduğu, her ne hikmetse yine de istenilen kalkınma hedeflerinin tutturulamadığı görülmüştür. Halbuki, iç dinamikleriyle oluşan bir sermaye kesiminin oluşmadığı cumhuriyetin ilk dönemlerinde Devletin kalkınmaya ilişkin bütün sektörlerinde belirleyici rol oynaması gerekli ve belki de zorunluydu. Ancak 1949’dan ve özellikle 1960’lardan sonra Devletin hala ilk kuruluş dönemlerindeki gibi ithal ikameci sanayileşmeye önem vermesi gerekmeyen bir politikadır. Ancak sözü edilen politikanın hala sürdürülmesi ve GAP Bölgesinde Proje dahilinde de yürütülmesi doğaldır ki istenilen hedeflerin tutturulmasını engelleyen bir faktör olacaktır.

3- Yerel yönetimlerin GAP’a ilişkin hem hiçbir yetki ve sorumluluk taşımamaları veya GAP kapsamında bölgeye ilişkin karar süreci ve uygulamalarında devre dışında bulunmaları, diğer bir işgücü problemidir.

GAP Projesinin en önemli özelliklerinden biri entegre nitelikli diğer bir ifadeyle sistem özelliği taşıyan bir proje oluşudur. Diğer bir ifadeyle Lange (1965) “bir araya gelip ifade edilen biçimde etkileşen nesnelere sistem, bunların bir araya geliş biçimlerine ve karşılıklı durumlarına da ‘sistemin yapısı’ derken; Cargo ve Ynouzas (1967), “birbirleriyle karşılıklı ilişkiye giren öğelerin oluşturduğu karmaşık bir kütün, bileştiricileri birbirinden ayrı ve bağımsız düşünülemediği için de içsel bağımlılıkla nitelenen bir karmaşa olarak tanımlamaktadır. GAP ile Bölge, kamu, özel ve yerel yönetimler ile diğer tüm olgu ve olayları GAP’ta bu özellikleriyle genel sistemin bölgesel düzeyde bir alt sistemi özelliği taşıdıkları şeklindedir. Soruna sistem yönüyle bakıldığında GAP’ta Yerel yönetimlerin kendine özgü yerlerinin açık ve belirgin olması, GAP’ın entegre niteliğine uygun olarak yerel yönetimlerin yapması gerekenleri yapması gerekmektedir. Yani görev ve sorumluluk ve buna bağlı yetki aktarılmalıdır. Ancak görülen GAP Bölge Kalkınma İdaresi tek taraflı olarak ve imkanları ölçüsünde (geçerli olduğu kadar ve zaman da değil) GAP İl Belediyelerine GAP’la ilgili görülen projelerin gerçekleştirilmesinde katkı sağlamaktadır. Halbuki Bölge belediyeleri GAP’a yönelik birşeyler yapması

gerekmektedir. Nitekim GAP Bölge Kalkınma İdaresi 1992’de 10 belediyeye toplam 4.750 milyon; 1993’de 52 adet belediyeye 10,011 milyon TL.; 1996’da 124.321 milyon TL; 1997’de 106 belediye’ye 157.571 milyon TL ve 1998 yılında ise 127 belediyeye toplam 161.750 milyon TL. yardımda bulunmuştur. (GADİ. 1998. s.34’de tablo 9’den derlenmiştir.)

4- Kamu çalışanlarının Bölge’de kendilerini geçici olarak görev yapan görevliler olarak algılamaları ve bu nedenle yapılması gereken bir dizi iş ile alınması gereken tedbirler konusunda kendisinden sonra aynı görevce gelecek olanlara bırakmaları ya da bırakma eğiliminde olmaları da işgücü problem nedeni olarak alınabilir. Çünkü, bitirilmesi gereken bir yatırım konusunda aktif olmama ya da gerekeni yerine getirmeme, yaratacağı istihdamı olumsuz etkileyecektir. Bu bir sağlık, eğitim, sanayi, turizm ya da tarım alanına yönelik olabileceği gibi, bir alt yapı yatırımı da olabilir. Hatta Bölge’ye yapılan yatırımların zamanında bitirilmesi, ilke, kural ve belirlenen evsafa göre yapılması, bölge kamu çalışanların duyarlılığı ile yakından ilgili olduğu gerçeğinden yola çıkıldığında Bölge kamu çalışanların daha çok emanetçi davranış gösterdikleri anlaşılır olmaktadır.

5- GAP Bölge kamu yöneticileri ile merkezi yönetim arasında yeterli iletişim ve koordinasyona ilişkin işgücü problemlerinden bahsetmekte mümkündür.

Bölge kamu yöneticilerinin merkezi idareyle iletişim sorunlarından çok yeterli koordinasyonun bulunmaması, GAP kapsamında Bölge’de işgücü problem nedeni olarak alınabilir. Çünkü GAP kendisi koordineli çalışmayı zorunlu kılan bir projedir. Nitekim “GAP Koordinasyon Kurulu”, olarak bilinen kurul GAP’ın örgüt yapısı içinde yer almaktadırlar. Ancak GAP Koordinasyon Kurulunda yer almalarına karşılık sözü edilen kamu kurumları arasında yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun olduğu söylenemez. Bunu anlamının uygulamadaki karşılığı, koordinasyon içinde yar alan her kamu kurumunun birlikte ve eş zamanlı yapması gereken işler vardır ve bunların önemli bir kısmının ya yapılmadığı, ya zamanında yapılmadığı ya da yapılanlarla doğrudan uyumlu olmadıkları yönünde önemli derecede belirtilerin olmasıdır. Örneğin sulama projesi ile beraber sulamaya katılacak tüm il, ilçe ve köy halkının bilinçlendirilmesi; suların önü tutulduğunda aynı şekilde tarla içi projelerin gerçekleştirilmesi fazla ürünlerin depolandırılması, sağlık alanında ve çevre koşullarında meydana gelecek değişimler, parasal ve araç sorunu bunların her biri

GAP'ın gerçekleşe bilmesinde farklı kurumların birlikte eşgüdüm ve koordineli yapması gereken işlerdir. Sözü edilen işlerin yapılmayışı problemdir.

6- GAP Bölge Kamu Kurum yöneticilerinin, Bölgeye ilişkin işgücü Problem nedenleri başta olmak üzere diğer sorunlara ilişkin verdikleri raporlar ile alınması gereken tedbirlere ilişkin istek ve önerileri merkezi idarece gereklerinin zamanında ve yerinde aynı zamanda istenilen düzeyde yerine getirilmeyişi işgücü problemlerine ayrıca bir kaynaklık yapmaktadır.

Kamu yönetiminde merkezi idarenin denetlemede göstereceği tutarlılık ile yerinde yönetimin yaratıcılığının birleşimi, sonuçta amaçlara ulaşmada katkı sağlarken; merkezi yönetim ile taşra teşkilatları arasında alınması gereken işlevsel tedbirler zayıflarsa, bu durum devlet örgütü yönünden amaçlara ulaşmada olumsuzluklara neden olur. Yönetimde keyflik, , yetki ve sorumluluk alanların kurallarla düzenleyici kurallara göre sınırlanmış bir otorite yapısına; ast-üst ilişkilerinin kişiler üstü olmasına; uzmanlaşmaya; kişiler üstü düzenleyici kuralların geçerliliği sonucu ortadan kalkarak, diğer bir ifadeyle örgütsel davranışta keyflik”in yok edilerek verimliliği en üst düzeye çıkarmak mümkündür. Nitekim GAP ile ilgili yapılması gerekenler yanında GAP Bölgesi’nde özellikle işgücü problem nedenlerini de en aza indirgeme konusunda, bireyler üstü politikaların, yönetim ilkelerinin egemen kılınması, yani bürokrasiye işlerlik kazandırmakla mümkün görünmektedir. Çoğu zaman ülkemizde, kamu görevi, görevi yapan kurum yöneticilerince şu veya bu nedenden dolayı gerekleri yerine getirilmediği gibi; kamu görevi yapan üst yöneticilerin merkezi idareye verdiği raporlar ise raflara konularak işlevselleşmelerinin ya da güncelleşmelerinin gereklerini yerine getirilmemektedir. Bu durum özellikle il düzeyinde kamu kurum üst düzey yöneticilerinin, iş yapma istek ve şevklerini olumsuz yönde etkilemektedir.

7- GAP ile doğrudan ya da dolaylı ilişkili bulunan kurumlar arası yetki çatışmasının işgücü problem nedenlerine kaynaklık etmektedir.

Bilindiği gibi GAP, çok sektörlü entegre bölgesel bir kalkınma programıdır. Bunun anlamı daha önce de belirtildiği gibi, GAP kapsamına giren yörelerin süratle kalkındırılması, yatırımların gerçekleştirilmesi için; plan, alt yapı, ruhsat, konut, sanayi, maden, tarım, enerji, ulaştırma ve diğer yapılması gereken hizmetlerin

birlikte ve eş zamanlı yapılması ya da yaptırılması, yöre halkın eğitim düzeyini yükseltmek için gerekli tedbirleri almak veya aldurtmak tam bu nedenler hedef olan bir projedir. Projenin belirlenen işlevsel fonksiyonunu yerine getirebilmesi için ise, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Teşkilatı, 6 Kasım 1989 tarih ve 20334 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 288 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur. GAP Yüksek Kurulu, Teşkilatın en yüksek karar organı olup her türlü plan, proje ve programları inceleyerek karara bağlar. GAP Yüksek Kurulu, Başbakan veya görevlendireceği bir Devlet Bakanı’nın başkanlığında, GAP’tan sorumlu Devlet Bakanı, DPT müsteşarlığına bağlı olduğu Devlet Bakanı ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığı’ndan oluşur. (GABİ. 1997)

Bunun yanında GAP Bölge İdare Başkanlığı, GAP kapsamında işlerin yürüyebilmesi için, GAP uygulamaları sonucu etkilenen sağlık, çevre, turizm, sanayi, tarım, ulaştırma, haberleşme, eğitim... gibi sektörlerde ilgili kurumlarla iletişim, eşgüdüm ve koordine içinde çalışma gereklilik ve zorunluluğu çeşitli görüşmeler ve sonuçta antlaşmalar yapmasını gerektirmiştir.

Nitekim Çevre Bakanlığı ile GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı arasında, GAP Bölgesi’ndeki çevre sorunlarının tespiti ve alınacak önlemlere ilişkin 21 Nisan 1998 tarihinde yapılan protokol üniversiteler dahil diğer kamu ve özel kurum ve işletmelerin işbirliğini gerektirmektedir. Ancak, sonuçta protokolün gereği tarafların kendilerine deneni yerine getirmede yetersizliklerini karşılıklı olarak birbirine gönderme yaparak sorumluluktan uzak durur olmuşlardır. Hasankeyf dahil, kültür hazineleri olarak GAP Bölgesi’nde çokça kültür mirası ve çevre sorununu gerektirir duruma çözüm de böylece yetersiz kalmıştır.

GAP ile birlikte bölgede meydana gelen önemli sorunlardan biri de sağlık sorunudur. Bu Sağlık Bakanlığı ile Bölge’deki ilgili kurumlar GAP Bölge Kalkınma İdaresi ile birlikte hareket gerektiren bir durumdur. Aynı şekilde nüfus planlaması çalışmaları da Sağlık Bakanlığı başta olmak üzere Bölge’de sorumluluklarını gerektiren diğer kurumların işbirliğini gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle GAP’ın amacına uygun bölgesel ve ulusal düzeyde işlevini yerine getirebilmesi, sorumluluklarını gerektiren tüm kamu ve özel ve sivil kuruluşlar arası işbirliği ve koordinasyon ile eşgüdümünü zorunlu kılmaktadır. Ancak, sözü edilen sorumluluklarını gerektiren özel, kamu ve sivil kuruluşlar arasında yetki çatışması

dahil, iş, yapmada çekingen davranma sonuçta en başta işgücü olmak üzere diğer entegre proje unsurlarının olumsuz etkilendiği görülmüştür.

9- GAP Bölgesi'nde kamuca öngörülen ve ihale edilen yatırımların ilgili yüklenici firmalarca gereklerinin yerine getirilip getirilmediği nizamına uygun denetlenmemesi, ayrıca önemli bir işgücü problemidir.

Devlet, ihalelerinin GAP Bölgesi'ndeki akıbeti, Bölge'ye yapılacak gezi sonucu iyi bir gözlemlerle anlaşılır. Nitekim yıllardır ihalesi yapıldığı ve işi üstlenen firmanın işi başlattığı halde bitirilmeyen kamu yatırımları hemen hemen herkesçe bilinen ekonomik kayıplardır. Bu durumun işgücüne maliyeti ise yüksek olduğu ise bilinmektedir.

Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi şöyle ifade edilmiştir: "GAP kapsamında kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticileri işgücü problem ve nedenlerine ne düzeyde katılmaktadırlar?"

Alt Problemler

Bu araştırmanın alt problemleri olarak şunlar tespit edilmiştir:

- 1- Kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticileri, GAP Kapsamında İşgücü problem nedenlerine hangi düzeyde katılmaktadırlar?
- 2- Yöneticilerin GAP kapsamında işgücü problem ve nedenlerine en düşük düzeyde ve en yüksek düzeyde katıldıkları problem alanları hangileridir?
- 3- Kurum yöneticilerinin problem alanlarına katılma düzeyleri;
 - a. Yönetim görevi
 - b. Görev alanları
 - c. Hizmet süreleri
 - d. Asıl görevleri dışında GAP'ta görev alıp almadıklarına göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

GAP, Türkiye'deki kırsal kalkınma, endüstriyel gelişme ve sulama projelerinin yanısıra tarihimizin en kapsamlı atılımlarındandır. Ekonomik, toplumsal ve kültürel yönleriyle yörede yaşayan yurttaşlarımız başta olmak üzere tüm ülkemizin kalkınmasına ve halkımızın mutluluğuna hizmet eden bir proje olarak özel öncelik ve önemle yürütülen GAP'ın temel hedefleri; yöre halkının gelir düzeyini ve yaşam standardını yükselterek diğer bölgeler arasındaki gelişmişlik farkını ortadan kaldırmak, kırsal alandaki verimliliği ve istihdam olanaklarını arttırmak, Bölge'de büyük kentlerin nüfus emme kapasitelerini iyileştirmek, ekonomik büyüme, sosyal istikrar ve ihracatı teşvik gibi ulusal kalkınma hedeflerine katkıda bulunmak olarak özetlenebilir. (GABI1999:1) Hedeflerin gerçekleşebilmesinin temel unsurlarından biri de işgücüdür. İşte GAP'ın ulusal ve bölgesel düzeyde kendisinden beklenen ve belirlenen hedeflere ulaşabilmesinin önemli bir boyutunu oluşturan işgücü boyutunda ele alınması bu anlamda oldukça önemli görülmüştür.

GAP'ın beklenen ve belirlenen hedefleri tutturabilmesi, entegre yapısına uygun eşzamanlı ve birlikte yapımı gerektiren projeler yanında, GAP'la birlikte Bölge'de meydana gelebilecek eğitim, sağlık, altyapı, tarım, sanayi, ekosistemler... vb. lere ilişkin değişimle ve buna bağlı problemlerin zamanında tespit ve çözüme kavuşturulmasının GAP boyutunda ne kadar önemli ve gerekliyse GAP'ın etkisiyle işgücü boyutunda da meydana gelecek değişim ve problemlerin görülüp, çözümlenmesi bir o kadar çok daha önemlidir.

İşte bu çalışmanın önemi, GAP kapsamında işgücü boyutunda var olan ve olabilecek problemleri ve nedenlerini tespit ederek çözüm önerileri geliştirmektir. Ayrıca kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerinin iş gücü problemleri konusunda görüşlerini belirlemek, ilgililerin GAP'ın insan kaynakları boyutuna ilişkin yapacakları çalışma ve araştırmalara katkı sağlamak bu araştırmayı önemli kılan diğer bir nedenler olarak sayılabilir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma ile ilgili sınırlılıklar şöyledir:

1- Güneydoğu Anadolu Projesi kısaca GAP'm uygulandığı alandan "GAP Bölgesi" illeri olan Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Mardin, Şanlıurfa İlleri İl Valileri, İl Milli Eğitim Müdürleri, DSİ Bölge Müdürleri, Karayolları Bölge Müdürleri, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Üniversite Rektörleri, İl Belediye Başkanları, Devlet İstatistik Enstitüsü İl Müdürlükleri, İş ve İşçi Bulma Kurumu İl Müdürlükleri, İl Özel İdare Müdürleri, Tarım ve Köyişleri Müdürleri, Sağlık İl Müdürleri, İl Planlama ve Koordinasyon Müdürleri gibi (Tablo-45) üst düzey kamu kurum yöneticileri ile,

2- GAP'm işgücü boyutunda değerlendirilmesine ilişkin ilgili sivil ve toplum kuruluş temsilcilerinden Mimar Mühendisler Odası İl Şube Yöneticileri, İl Ticaret Odaları Başkanları, Esnaf ve Sanatkarlar Dernek Yöneticileri, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK İl temsilcilikleri yöneticileri ve Ziraat Odaları İl Şube Yöneticileri ile kamu yararına çalışan ve işgücü ile yakından ilgili olduğu kabul edilen vakıf yöneticileriyle sınırlıdır. (Tablo-41,42,43)

3- Araştırma evrenine 1. ve 2. maddede belirtilen kamu ve sivil toplum kuruluş yöneticileri dışında ayrıca ilçe ve köy düzeyinde kamu ve sivil toplum kuruluş yöneticileri dahil edilmemiştir.

4- Bu araştırmada elde edilen veriler ve yorumları kamu ve sivil kurum yöneticilerinin görüşleriyle sınırlıdır.

5- GAP'ta işgücüne ilişkin problem ve nedenleri 1985-1999 yılları arası dönemle ilgilidir.

6- Araştırmanın evreninde olması planlanan ancak, araştırmacının olanaklarının sınırlılığı nedeniyle Şırnak, Siirt, Batman ve Kilis il kamu yöneticileri ile kamusal nitelikli sivil toplum kuruluşu yöneticilerine anketin uygulanamaması ve görüşmenin yapılamaması nedeniyle, araştırma evreninden çıkarılmışlardır.

7- Araştırmada neden-sonuç ilişkilerinin saptanmasının olanaksız olduğu durumlarda, sonuçların betimlenmesi ile yetinilmiştir.

İlgili Araştırmalar ve Yayınlar

İşgücüne ilişkin yerli ve yabancı kaynaklı akademik (kuramsal) nitelikli eser oldukça çoktur. Ancak karşılık işgücü problemleri ve nedenlerine ilişkin uygulamak araştırmalara rastlanmamıştır. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Sendikalar ve üniversitelerin işgücüne yönelik duyarlılıkları bulunmaktadır. Özellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri kökenli akademisyenlerin kuramsal, nitelikli , bildiri yayın gibi araştırmaları yanında konferans ve sempozyum gibi etkinliklere işgücüne ilişkin araştırmalarıyla katkı sağladıkları görülmüştür

İşgücüne ilişkin problem boyutunu irdeleyen araştırma bildiri ve yayınlardan ulaşılabilenlerin ulaşabilenlerden bazılarının tespitleri şöyledir.

Araştırmalar

Türkiye’de işgücüne ilişkin olarak yapılan araştırmaların İş ve İşçi Bulma Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve özellikle kuramsal bilgiler başta olmak üzere makale ve bildiri şeklinde üniversitelerimizin yaygın olarak da İktisadi İdari Bilimler Fakülteleri akademisyenleri araştırmaları dikkati çekmektedir.

İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun, “GAP Bölgesi”nde İşgücü Belirleme ve Yetiştirme Projesi’nin olgunlaştırılması amacı ile 10-11 Nisan 1990 tarihlerinde Şanlıurfa’da “GAP Bölgesinde Gelecekte Vasıflı İşgücü Sorunu ve Çözüm Önerileri” konulu bir sempozyum düzenlenmiştir.

Sunulan tebliğler ve tartışmalar incelendiğinde GAP projesinin ve bu proje içerisinde “insan gücü sorununun, daha doğrusu **nitelikli insan gücü yetiştirme sorununun** (abç) oldukça hayati bir önem arz ettiği, tespiti yapıldığı görülmektedir. (İİBK 1990: .15)

10-11 Nisan 1990 tarihinde Şanlıurfa’da gerçekleştirilen “GAP Bölgesinde Gelecekte Vasıflı İşgücü Sorunu ve Çözüm Önerileri Sempozyumu” nun sonuçlarını vermeden önce, bu sempozyumda sunulan tebliğlerde yer alan görüşler şöyledir.

Beyazıt (1990; 12-13) “GAP Yöresinin Nüfusunun Yapısının Gelişimi ve Geleceğe Yönelik Beklentiler” tebliğinde :

- 1- GAP Bölgesi nüfus yapısındaki en önemli sorun hızlı nüfus artışıdır.
- 2- GAP Bölgesi’nde nüfus yapısına ilişkin ikinci en büyük sorun, nüfustaki yüksek bağımlılık oranıdır.
- 3- Bölge insanının, özellikle kadınların eğitilmesi ve götürülecek diğer alt yapı hizmetleri sonucu yüksek doğurganlık oranı ile çocuk ölümlerinde azalma olacaktır.
- 4- Nüfus hareketlerinin normal seyrine oturabilmesi için bölge büyük illerinden çok orta büyüklükteki yerleşimler üzerinde durulması gerektiği sonucuna varmıştır.

ULSEVER (1990) “GAP Yöresinde Vasıflı İşgücü Yetiştirme Faaliyetlerinin Finansmanı, Bir Model Önerisi” niteliğinde, işgücüne yapılacak yatırımın, niteliği yükselterek GAP’ın amacına ulaşmasında önemli rol üstlenecektir demektedir. Aynı sempozyuma “GAP Yöresinde Vasıflı İşgücü Yetiştirme Faaliyetlerinin Organizasyonu” tebliğini sunan BİRCAN, GAP’ın niteliğini uygun düşen organizasyonun, “daha çok görevsel modelde olabileceğini belirtmektedir. Bircan,(1990) tebliğinde üzerinde durulmayan değer önemli bir nokta olan, GAP Bölgesi’nde mevcut ve gelecekte ortaya çıkacak işgücü taleplerini karşılayabilmek için önerdiği organizasyondur. Bir model önerisi olarak “GAP Vasıflı İşgücü Yetiştirme Merkezi”ni önermiş ve bunun dinamik, fonksiyonel, personel ve bütçe imkanları bakımından gelişmiş bir tarzda örgütlenmesinin gereği üzerinde durmuştur.

GAP’a yönelik işgücüyle ilişkili en önemli ve kapsamlı bir araştırma Milli Eğitim Bakanlığınca yapılmıştır. (1991-MEB Fotokopi) “GAP Yöresi İstihdam, İnsan gücü ve Eğitim Planlaması Etüdü” 1. ve II. ara rapor adı altında hazırlanan araştırmanın amacı:

Bölge’nin 1990 yılı eğitim ve istihdam ile ilgili genel durumunu belirlemektir. II. Ara rapor niteliğindeki araştırma ile de:

- 1- Bölge’nin 1990 yılı eğitim ve istihdam sektörlerinin mevcut durumlarını incelemek; eğitim yapısını, sorunlarını ve darboğazlarını tespit etmek.

2- GAP Bölgesi'nde, 2005 yılına kadar, sektörler göre yatırımları ve gelişmeleri analiz ederek, ihtiyaç duyulan insan kaynağının nicelik ve niteliğini belirlemek.

3- Eğitim sektörü için 1990-2005 yıllarını içeren bir eğitim planı geliştirmek şeklinde ifade edilmiştir.

Bu rapor ile aşağıdaki soruların cevapları aranmış olup, sorular ve alınan cevaplara göre varılan sonuçlar şöyle tespit edilmiştir:

1990 yılında GAP Bölgesi'nde 15-64 yaş grubunda ekonomik yönden faal olabilecek nüfus 2.442.219'dur. Bu nüfusun %70'inin çalışma hayatına katılabilecek durumda olduğu anlamına gelmektedir. Bu duruma göre çalışma hayatına katılmayan en büyük grup ev hanımları ve öğrencilerdir. 1990 yılı itibariyle 1.709.553 kişinin ekonomik faaliyetlere katılabilme imkanlarına imkanına sahip olduğu varsayımı hesaplanmıştır. 2005 yılında 15-64 yaş nüfusun 4.549.38 olacağı tahmin edilmiştir. Bu nüfustan 3.184.558 kişinin ekonomik faaliyetlere katılabileceği tahmin edilmiştir. Çalışanların ve istihdam edilebileceklerin temel sektörler göre tespiti yapılmış, buna göre Tablo 38'da görülen sonuçlara varılmıştır.

Tablo-38 1990 2005 Yıllarında GAP Bölgesindeki İşgücünün Yapısı

Sektörler	İstihdam		Yüzde	
	1990	2005	1990	2005
Tarım	1.674.576	1.603.824	69.80	61.00
Maden	9.664	11.000	0.56	0.35
İmalat	104.905	240.000	6.14	7.54
İnşaat	45.590	91.872	2.90	2.88
Hizmet	190.789	699.549	11.16	21.97
Diğer	279.989	518.313	16.44	16.26

Buna göre, MEB'nin TUSTAŞ'a hazırlattığı "GAP Yöresi İstihdam İnsan gücü ve Eğitim Planlaması Etüdü" adlı (fotokopi) 1991 yılı araştırma sonuçlarına göre GAP Bölgesi'nde en çok istihdamı 1990'de 1.074.576 ve 2005'te ise 1.623.824 yaratan sektörün tarım sektörü olurken, en az istihdamın ise 1990 da 9.664 ve 2005'te ise istihdamın 11.000'e çıkacağı beklenen maden sektörüdür.

Tablo39'da verilmemesine karşılık araştırma bulgularına göre Turizm sektörünün GAP Bölgesi'nde büyük potansiyele sahip bulunduğu yönünde olup, 1990 yılı itibariyle 11.141 yatağın bulunması yanında, sektörde 12.534 kişinin çalıştığı belirtilmiştir. 2000 de ise bu rakam yatak yönünden 57.796 istihdam da ise 77.108 kişiye ulaşacağı yönündedir.

Aynı şekilde ulaştırma sektöründe 1990'da 35.436 eleman çalışmasına karşılık, 2005 yılında bu sayının 102.263'e çıkacağı yönündedir. Aynı şekilde, ticaret, din, sağlık gibi sektörlerde de 1990 yılı esas alındığında çalışan sayısı 2005 yılında 10 katına kadar çıkması tahminleri yapılmıştır.

Yöntem

Bu bölümde, araştırma yöntemi, evren, örneklem, veri toplama yöntem ve teknikleri, anketin geliştirilmesi, uygulaması ve verilerin toplanması ile analiz edilmeleri üzerinde durulmuştur.

Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın yürütülmesinde "betimleme" yöntemi izlenmiştir. Yürütüldüğü ortam açısından ele alındığında "toplum survey (Kaptan 1989: Karasar. 1982) niteliğini taşımaktadır. Veri toplama tekniği açısından ise "anket survey" tipi bir çalışma olup, kamu kurum ve sivil toplum kuruluş yöneticilerin kişisel durum, görüş ve eğilimleri esas olarak anket yoluyla elde edilmiştir.

Evren

Bu araştırmanın evrenini Tablo 39'da da görüleceği üzere GAP'ın uygulandığı Bölge içinde yer alan Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak illerinden Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep ve Mardin illeri Hükümet Kuruluşları ile bunlara bağlı hizmet veren kamu kurum üst düzey ve sivil toplum kuruluş yöneticileri oluşturmaktadır.*

* Türkiye kamu örgüt yapısına göre merkez teşkilatı niteliğindeki devlet ve hükümet kuruluşları ile bunlara bağlı taşra teşkilatları listeleri taranmış, Gaziantep valiliğinin protokol esaslarına göre düzenlediği liste diğer il protokol listelerine göre daha detaylı, yerinde ve uygun görüldüğünden ekte sivil kuruluşlarla beraber derlenmiş hali verilmiştir. (EK-1)

Tablo-39 GAP'ın Uygulandığı Bölge'de Yer Alan İllere Göre Evrenin Yapısı

GAP'ın Uygulandığı Bölge'de Yer Alan iller	Evrene Dahil Edilenler		Evrene Dahil Edilmeyenler	
	n	%	N	%
Adıyaman	X			
Batman			X	
Diyarbakır	X			
Gaziantep	X			
Kilis			X	
Mardin	X			
Siirt			X	
Şanlıurfa	X			
Şırnak			X	
Toplam	5	55.55	4	44.45

Tablo-40 GAP'ın Uygulandığı Bölge'de Yer Alan İllerdeki Devlet ve Hükümet Kuruluşları İle Bunlara Bağlı Hizmet Veren Kamu Kuruluş, Yönetici ve Görev Unvanlarına Göre Evrenin Yapısı

Hükümet Kuruluşu	Görev Unvanı	
* Başbakanlık ve Devlet Bakanlıklarına Bağlı Kurumlar		
İl Yöneticisi	Vali	5
Üniversite	Rektör	3
Belediyeler	Başkan	5
Mit Bölge Temsilciliği	Müdür	1
Köy Hizmetleri Bölge md.	Bölge md.	1
Vakıflar Bölge md.	Bölge md.	1
Tapu ve Kadastro Bölge md.	Bölge md.	1
Kadastro Müdürlüğü	Müdür	5
Tapu Sicil Müdürlüğü	Müdür	5
İl Müftülüğü	Müdür	15
Diyanet Eğitim Merkez md.	Müdür	5
Gençlik Spor İl Md.	Müdür	5
Tekel Paz. Ve Dağıtım Müd.	Müdür	5
Sosyal Hizmetler İl md.	Müdür	5
Krd. Ve Yurtlar Kr.	Müdür	3
Meteoroloji Müdürlüğü	Müdür	5
GAP Bölge Kalkınma İdaresi Bşk.	Başkan	1
Sosyal Yardım ve Dayn. Vak.	Müdür	5
Ziraat Bankası	Müdür	5
Vakıf Bank	Müdür	5
Toplam		N = 76
	Görev Unvanı	n
* Adalet Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
Cumhuriyet Başsavcılığı	Savcı Başkan	5
Adalet Kom. Başkanlığı	Hakim Başkan	5
Baro Başkanı	Avukat Başkan	5
Ceza evi	Müdür	5
Toplam		20
* Milli Savunma Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		

Askerlik Daire Başk.	Başkan	5
İl Jandarma Asy ve Tb.	Komutanlık	5
Toplam		10
* İçişleri Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
- Valilik Özel Kalemi	Müdür	5
- İl İdare Kurulu	Müdür	5
- İl Mahali İdareler	Müdür	5
İl Planlama ve Koor	Müdür	5
Basın ve Halkla İlişkiler	Müdür	5
İl Özel İdaresi	Müdür	5
İl Nüfus ve Vatandaşlık	Müdür	5
İl Sivil Savunma	Müdür	5
Toplam		40
* Maliye Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
İl Defterdarlık	Müdür	5
Toplam		5
* Milli Eğitim Bakanlığı		
İl Milli Eğitimi	Müdür	5
Toplam		5
* Bayındırlık İskan Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
Karayolları Bölge Müdürlüğü	Bölge Müdürü	1
İller Bankası Bölge Müdürlüğü	Bölge Müdürü	1
Bayındırlık ve İskan Md.	Müdür	5
Toplam		7
* Sağlık Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
İl Sağlık Müdürlüğü	Müdür	5
Devlet Hastanesi Baştabibi	Baştabip	5
Rehabilitasyon Mer. Baştabipliği	Baştabip	4
Kanserle Savaş Dispanseri	Müdür	5
Toplam		19
* Tarım ve Köy İşleri Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
Tarım İl Müdürlüğü	Müdür	5
El Sanatları Araş. Enst. Müdürü	Müdür	5
İl Kontrol Laboratuar Md.	Müdür	5
Toplam		15
* Ulaştırma Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
P.T.T. Baş Müdürlüğü	Müdür	5
İl Telekom	Müdür	5
Toplam		10
* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına Bağlı Kurum ve		
		n

Kuruluşlar		
İşkur İl Müdürlüğü (İş ve İşçi Bulma)	Müdür	5
Sigorta İl Müdürlüğü	Müdür	5
SSK. Hastanesi Baştabipliği	Baştabip	5
Bağ-Kur İl Müdürlüğü	Müdür	5
Toplam		20
* Sanayi ve Ticaret Bakanlığına bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü		
Şeker Fabrikaları İl Müdürü	Müdür	5
Merkez Ziraat Bl. Şefliği	Müdür	2
Pancar Koop. Başkanı	Şef/Müdür	1
Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü	Başkan	2
	Bölge Müdürü	1
Toplam		11
* Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
D.S.İ. Bölge Müdürlüğü		
TEDAŞ Müessese Müdürü	Bölge Müdürü	2
	Müdür	5
Toplam		7
* Kültür Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
İl Kültür Müdürlüğü		
	Müdür	5
Toplam		5
* Orman Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
Orman Bölge Müdürlüğü		
OR-KÖY Başmühendisliği	Bölge Müdürlüğü	1
Milli Parklar Başmühendisliği	Başmühendislik	1
AGM Başmühendisliği	Başmühendislik	1
Fidanlık Müdürü	Başmühendislik	1
	Müdür	5
Toplam		9
* Çevre Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar		
İl Çevre Müdürlüğü		
	Müdür	5
Toplam		5
GENEL TOPLAM		264

Kaynak: 4 İl Valiliği Özel Kalem Müdürlük'lerinden temin edilen ve protokol usullerine uygun düzenlenmiş Hükümet Kuruluşları ile bu hükümet kuruluşlarına bağlı kurum ve kuruluşlar listesinden derlenmiştir.

GAP'ın uygulandığı Bölge İleri'nden evrene dahil edilen Devlet ve Hükümet kuruluşlarına bağlı hizmet veren kamu kurum ve kuruluşlar ve bunların yönetici görev unvanları evren yapısı bir başka şekilde Tablo-41'de verilmiştir.

Tablo-41 GAP'ın Uygulandığı Bölge İllerinde Hizmet Veren Devlet ve Hükümet'e Bağlı Kurum ve Kuruluşlar Yönetici Görev Unvanları Dağılımı

Evren Yapısı		
Görev unvanı	n	%
Vali	5	1.89
Rektör	3	1.14
Başkan	28	10.60
Bölge Müdürü	9	3.40
Baş Mühendislik	3	1.14
Komutanlık	5	1.89
Baştabip	13	4.92
Müdür	198	75.00
Toplam	264	99.98

Tablo 41'den de görüldüğü gibi kamu kurum ve kuruluşu niteliğindeki hükümet ve devlet kuruluşu üst düzey yönetici sayısı 264 olup, bunun %1.89'u yani 5'i vali, %1.14'u yani 3'ü Rektör, %10.60'ı (28'i) Başkan, %3.40'ı (9'u) Bölge Müdürü %1.14'i (3'ü) Baş mühendis, %1.89'u (5'i) komutan, %4.92'si (13'ü) baştabip ve %75'i (198'i) ise müdür olarak görev yapmaktadır.

Kamu Kurum ve kuruluş yöneticilerin Hükümet ve Devlet kuruluşlarına göre dağılımı incelendiğinde görüleceği gibi;

* Başbakanlık ve Devlet Bakanlıklarına bağlı hizmet veren yönetici, tüm yöneticilerin 76'sı (%28.79) Başbakanlık ve Devlet Bakanlıklarına, 10'u (%3.79'u) Milli Savunma Bakanlığına, 40'ı (%15.15'i) İçişleri, 5'i (%1.90'ı) Maliye, 7'si (%2.65'i) Bayındırlık ve İskan, 19'u (%7.19'u) Sağlık, 15'i (%5.68'i) Tarım ve Köy işleri, 10'u (%3.79'u) Ulaştırma, 20'si (%7.57'si) Çalışma ve Sosyal Güvenlik, 11'i (%4.16'sı) Sanayi ve Ticaret, 7'si (%2.65'i) Enerji ve Tabii Kaynaklar, 5'i (%1.90'ı) Kültür, 9'u (%3.40'ı) Orman, 5'i (%1.90'ı) Çevre, 20'si (%7.57'si) Adalet ve 5'i (%1.90'ı) ise Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bulunmaktadır.

Araştırmanın evrenine alınan Sivil Toplum Kuruluşları ise Meslek Odaları, Vakıflar, Sendikalar ve Kooperatif Birlikleri olup bunlar tablo 42'de verilmiştir. Dört türlü sivil toplum kuruluşu dışında dernekler ve siyasi partiler de Sivil Toplum Kuruluşu olmalarına karşılık evrenin dışında tutulmuşlardır. Buna karşılık resmi belgede yer almamasına karşılık Tarım, Köy Kalkındırma ve sulama amaçlı kurulmuş Kooperatif Birlikleri ise evrene dahil edilmiştir. Diğer bir ifadeyle

bilgilerine ihtiyaç duyulduğu araştırma sürecinde belirginlik kazanan ve kamusal nitelikli sivil toplum kuruluşu yöneticileri evrene sonradan dahil edilmişlerdir.

Tablo-42 GAP'ın Uygulandığı Bölge İlleri Sivil Toplum Kuruluşu Yönetici Görev Unvanları Evrenin Yapısı

Sivil Toplum Kuruluşu	Görev Unvanı	n
Meslek Odaları		
Esnaf ve Sanatkarlar	Oda başkanı	5
Serbest Muh. Mali Müşavirler Odası	Oda başkanı	5
Tabipler Odası	Oda başkanı	5
Mimarlar Odası	Oda başkanı	5
Ziraat Odası İl Şb.	Oda başkanı	5
Eczacılar Odası	Oda başkanı	5
Ticaret ve Sanayi Odası	Oda başkanı	5
Harita ve Kadastro Müh. Od.	Oda başkanı	2
Toplam		37
Vakıflar		
Gençlik Vakfı	Vakıf Başkanı	1
Eğitim Vakfı	Vakıf Başkanı	2
Diyanet Vakfı	Vakıf Başkanı	2
Kamu Çalışanları Kalkınd. Ve Byn. Vak.	Vakıf Başkanı	1
Sosyal Yrd. Ve Byn. Vakfı	Vakıf Başkanı	5
Üniversite Vakfı	Vakıf Başkanı	3
İl Kalkındırma Vakfı.	Vakıf Başkanı	3
Toplam		17
KOOP VE BİRLİKLER		
Toplam		3
Sendikalar		
TÜRK-İŞ	Send. Başkanı	20
HAK-İŞ	Send. Başkanı	7
DİSK	Send. Başkanı	8
KESK	Send. Başkanı	3
KAMUSEN	Send. Başkanı	3
DİYANET VAKIF SEN	Send. Başkanı	3
BEL-SEN	Send. Başkanı	5
HABER-SEN	Send. Başkanı	5
EĞİTİM-SEN	Send. Başkanı	5
Toplam		59
GENEL TOPLAM		116

Kaynak: Emniyet Müdürlüğü ve Valilik Özel Kalem Müdürlüklerinden, İllerde faaliyet gösteren Sivil Toplum Kuruluşları Listesinden derlenmiştir.

Tablo-42 incelendiğinde, Sivil Toplum Kuruluşunun dört türü içinde yer alan ve kamusal hizmet veren toplam 26 çeşit sivil toplum kuruluşu ile yöneticisi bulunmaktadır. Ve belirtilen sivil toplum kuruluşların hemen hemen kamusal

nitelikli olup hepsi ise tüm illerde faaliyet göstermektedirler. Buna göre 26 çeşit sivil kurumun GAP illerinden evrene dahil edilen illerinde toplam 116 yöneticisi bulunmaktadır.

Sivil – kamu dahil araştırma evrenini kamu kurum yöneticisi olarak 264 Sivil Toplum Kuruluş yöneticisi olarak ise 116 olmak üzere 380 kurum ve kuruluş yöneticisi teşkil etmektedir.

Toplam 116 Sivil Toplum Kuruluş yöneticilerin dağılımına bakıldığında bunların 37'si (%31.90'ı) Meslek Odası, 17'si (%18.65'i) Vakıflar, 59'u (50.86'sı) Sendika ve 3'ü (%2.58'i) ise Kooperatif ve birliklerden oluştuğu görülmektedir.

Örneklem

Bu araştırmanın örnekleminin oluşturulmasında “amaçlı örneklem” yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklem kapsamında ise “ulaşabilirlik durumu” esas alınmıştır. (Yıldırım ve Şimşek, 1999: 69 ve devamı).

Bir başka ifadeyle, olasılıksız (ihtimalsiz) (non-probability samplings) yöntemi içinde, onun “uygun örnekleme” (conformity sampling) ile benzerlik gösteren “amaçlı örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. (Aziz, 1994: 58-59) Buna göre, Kamu kurum ve Sivil toplum kuruluşları ile bunların yöneticilerinden, GAP'a yakın olan, görev ve sorumluluk üstlenen, GAP'tan sorumlu Devlet Bakanlığına bağlı kuruluşlarla eşgüdüm ve koordinasyon içinde çalışan, GAP Projelerinin yapımında ve yaşatılmasında görev ve sorumluluk üstlenen, özellikle de GAP'ın uygulandığı illerde işgücü ile ilgili duyarlılık gösteren ve bu boyutta üstlere yani bağlı buldukları merkez teşkilatına bilgi veren, kamu ve sivil toplum kuruluş yöneticileri örnekleme alınmıştır. Nitekim, GAP ve İşgücü ile yukarıda belirtilen şekilde ilişkili kamu ve sivil kurumlar, GAP, T.C. Başbakanlık GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı bilgi kaynaklarında, özellikle de “Sürdürülebilir Kalkınma Programı” adlı Eylül 1997 bilgi kitapçığında bulmak mümkündür. Sözü edilen kitapçıkta belirtilen kurumlar ile, sözü geçen illerde faaliyet gösteren kamu ve sivil kurum listeleri birlikte ele alındığında örnekleme aşağıdaki kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluşlar ile bunların üst düzey yöneticileri dahil edilmiştir. Bunlar: İl Yöneticileri, Valiler, Belediye Başkanları, Üniversite Rektörleri, İl Özel İdare Müdürleri, İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürleri, İl Planlama ve Koordinasyon

Müdürleri, Milli Eğitim Müdürleri, İl Sağlık Müdürleri, İl Tarım Müdürleri, Türkiye İş Kurumu İl Müdürleri, İl Sanayi ve Ticaret Müdürleri, Organize Sanayi Bölge Müdürleri, İl Turizm Müdürleri, Karayolları Bölge Müdürleri, DSİ Bölge Müdürleri, Köy Hizmetleri Bölge Müdürleri, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı ve Devlet İstatistik İl Müdürleridir. (Tablo-40)

Örnekleme dahil edilen sivil toplum kuruluş ve yöneticileri ise şunlardır: Esnaf ve Sanatkarlar Odalar Birliği Başkanları, İl Ekonomilerini Geliştirme Vakfı Başkanları, Ticaret ve Sanayi Odaları İl Başkanları, T.M.M.O. İl Temsilcilikleri, Ziraat Mühendisleri Odaları İl Şube Başkanları, eğitim ve hizmet verir nitelikteki vakıf başkanları ile sendika yöneticileridir. (Tablo.45' de)

Yukarıda belirtilen kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticileri, yönetim görev ve sayısal dağılımları ise tablo 43'te verilmiştir. Tablo da devlet ve hükümet kuruluş ve yönetici sayısının sayısal farklılığı, bunların bazılarının bütün illerde kuruluşlarının bulunmayışındandır. Örneğin üniversite, bölge müdürlükleri ve GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlıkları gibi kamu kurumları her ilde bulunmamaktadır.

Tablo-43 Örnekleme Dahil Edilen Kamu Kurumu Yöneticilerinin Yönetim Görevleri İle Bunların Sayısal Dağılımı

Yönetim Görev	Unvanı	n
İl Yöneticisi	Vali	5
Üniversite Yöneticisi	Rektör	3
Belediye Yöneticisi	Başkan	5
İl Özel İdaresi	Müdür	5
İl Nüfus ve Vatandaşlık İşleri	Müdür	5
İl Planlama ve Koordinasyon	Müdür	5
İl Milli Eğitimi	Müdür	5
İl Sağlık Müdürlükleri	Müdür	5
İl Tarım Müdürü	Müdür	5
Türkiye İş Kurumu	Müdür	5
İl Sanayi ve Ticaret	Müdür	5
Organize Sanayi Bölge	Müdür	2
Karayolları Bölge Müdürlüğü	Müdür	1
DSİ Bölge Müdürlükleri	Müdür	1
Köy Hizmetleri Bölge Müdürlüğü	Müdür	1
GAP Bölge Kalkınma İdaresi	Başkan	1
Devlet İstatistik İl Müdürlüğü	Müdür	5
Toplam		70

Tablodan da görüldüğü gibi illerde kamu kurumu niteliğindeki hükümet ve devlet kuruluşlarıyla bunların yönetici ve görev unvanlarına göre örneklem yapısı incelendiğinde (Tablo 44) görüleceği gibi bunların 5'i (%7.14) vali, 3'ü (%4.28)'i rektör, 5'i (%7.14) belediye başkanı, 1'i (%1.43) başkan ve 3'ü (%4.28) bölge müdürü, geri kalan 53'ü (%75.71) ise müdürdür.

Tablo-44 Kamu Kurum ve Kuruluşlarda Üst Düzey Yöneticilerin Yönetim Görevlerine Göre Örneklem Yapısı

Yöneticilerin Yönetim Görevi	n	%
Vali	5	7.14
Rektör	3	4.28
Belediye başkanı	5	7.14
GAPBölge İdaresi Kalkınma Bşk.	1	1.43
Bölge Müdürü	3	4.28
Müdür	53	75.71
Toplam	70	99.98

Sivil Toplum Kuruluş ve yöneticilerinden örnekleme alınanlar 3 vakıf, 3 sendika, 18 oda, 2 kooperatiftir. (Tablo-45)

Tablo-45 Sivil Toplum Kuruluşu Yöneticileri Görev Unvanlarına Göre Örneklem Yapısı (N=26)

Sivil Toplum Kuruluşu	Görev Unvanı	n	%
Vakıflar	Başkan	3	11.54
Sendika	Başkan	3	11.54
Oda	Başkan	18	69.23
Birlik Koop.	Başkan	2	7.65
Toplam		26	100.0

Örnekleme dahil edilen sivil toplum kuruluşları kamusal alanda yer alan ve işgücüne ilişkin bigilerine ihtiyaç duyulan vakıflar en çok üyeye sahip ve kamu yararına çalıştığı kabul edilenler alınmıştır. Sendikalar ise ulusal ölçekte en çok üyeye sahip ve örgütlü olup, illerde temsilciliği bulunan sendikalardır. Odalar ise Tabibler, Mühendisler, Sanayi ve Ticaret Odaları ile Ziraat Odaları yöneticileridir.

Birlik niteliğindeki kooperatifler ise ziraat ve sulama amaçlı kurulmuş kooperatiflerdir.

Veri Toplama Yöntem ve Teknikleri

Araştırma için gerekli verilerin toplanmasında “anket tekniği”, başta olmak üzere “tarama yöntemi, gözlem ve görüşme tekniği” kullanılmıştır.

Anket tekniğini kullanma nedeni, “betimleme” ya da “survey” yöntemlerinde kullanılan bir teknik olmasındandır. Anket, düşünceler, inanışlar, görüşler, öneriler ve bireysel yaşantılarla ilgili bilgilerin elde edilmesi için en uygun yollardan biridir. (Kaptan 1989:159) Aynı şekilde anket tekniğinin önemli avantajları da vardır. Bunlardan biri “geniş bir evrenden temsil gücü yüksek bir örneklem yoluyla objektif veri toplama” ya uygun oluşudur. (Karasar 1982)

Tarama yöntemi, GAP Bölgesi'ne ait resmi ve sivil kaynaklarda mevcut istatistiki bilgilere ulaşmak istemi ile GAP'ın tarihçesi ve, GAP'a ilişkin diğer bilgilere ulaşmak için kullanılmıştır.

Gözlem ve görüşme çalışabilir yaş nüfusun genel görünümü dışında araştırmaya temel teşkil edecek bilgilerin elde edilmesinde anketin her aşamasında kullanılmıştır. Örneğin alan uzmanları ve kurum yöneticileri ile görüşme gibi... zaten anketin araştırmacı tarafından yerinde ilgili kurum yöneticilerine uygulanması, gözlem ve görüşme imkan ve olanağı vermiş; çoğu zaman anket soru maddeleri kurum yöneticilerince tartışılarak görüşler alınmaya çalışılmıştır. Bunun dışında kısmen sokak ve caddeler, işçi pazarları, sulama mekanları, GAP'ı uygulamaları (kadınlara, köylülere, gençlere .. vb. yönelik verilen kursların bir kısmı) ve hizmetleri yerinde görülmüştür.

Anketin Geliştirilmesi ve Uygulanması

Bilgi toplama aracı olarak kullanılan “anket” bu araştırma için özel olarak geliştirilmiştir. (EK-3)

Araştırmacının bu anketi geliştirmede şu sıralamayı takip etmiştir.

Anketin hazırlanmasının birinci aşamasında, anketin niçin hazırlanmak istendiği, neyi açığa çıkarmak için kullanılacağı ve kime uygulanacağı ve hangi problemin analizinde kullanılacağı belirlenmiştir. Buna göre varılan sonuç anket,

GAP'ın uygulandığı Bölge illerinde halen görev yapmakta olan üst düzey kamu, kurum ve sivil toplum kuruluş yöneticilerinin, GAP kapsamında Bölge'nin işgücü problem ve nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemek için kullanılacaktır.

Anketin ikinci aşamasında, GAP'ın uygulandığı bölge illerinde işgücü boyutunda olabilecek mevcut ve meydana gelebilecek işgücü problemleri bir listesi görüşme, kaynak tarama özellikle anketin uygulanacağı kesimler ile alan uzmanlarının görüşleri de alınarak önce karışık olarak hazırlanmıştır.

Üçüncü aşamada GAP'ın işgücü boyutunda problem ve nedenleri olarak tespit edilenler birbirine yakınlık ve benzer özellikleri yönüyle gruplandırılmışlardır. Karışık olarak hazırlanan 100'ün üzerindeki işgücü problemleri 6 (altı) grupta, "İşgücü Problem Alanları" olarak yeniden düzenlenmiştir. Buna göre: Benzer ve yakınlık ve aynı alan içinde yer alma özellikleri yönüyle "İşgücü problem Alanları" olarak altı ana grupta toplanmış ve bunlar GAP kapsamında Bölge'nin;

Nüfus yapısından kaynaklanan işgücü problem ve nedenleri "**NÜFUS**" Problem alanında; Eğitimden kaynaklanan işgücü problem ve nedenleri "**EĞİTİM**" problem alanında; İstihdamdan kaynaklanan işgücü problem ve nedenleri "**İSTİHDAM**" problem alanında; üretim grupları (Tarım, sanayi, imalat, turizm, inşaat vb.)'ndan kaynaklanan işgücü problem ve nedenleri "**ÜRETİM GRUPLARI**" problem alanında; Özel Sektörden kaynaklanan işgücü problem ve nedenleri "**ÖZEL SEKTÖR**" problem alanında ve kamu yönetiminden kaynaklanan işgücü problem ve nedenleri ise "**KAMU YÖNETİMİ**" problem alanında gösterilmiştir.

Toplam 6 işgücü problem alanında yer alan 98 anket maddesi, uzman görüşüne sunulmuş, GAP'ın uygulandığı Bölge illeri işgücü boyutunda problem ve nedenleri olarak 46 katılımcı tarafından yüzde 78 düzeyinde çok önemli görülenler tekrar belirlenip görünüş, içerik ve dil yönünden yeniden düzenlenerek son şekli verilmiştir.

Son şekli verilme sürecinde uzman görüşü olarak 15 öğretim üyesi, 2 vali yardımcısı, 3 kaymakam, 1 İçişleri Bakanlığı Baş Müfettişi, 3 sivil kurum yöneticisi, 20 kurum yöneticisi, 2 Belediye başkanı olmak üzere toplam 46 kişinin görüş ve düşüncülerine baş vurulmuştur.

Dördüncü aşamada, hazırlanan anketin bir formu çoğaltılmış ve evrende yer alan farklı üniversite öğretim üyelerinin görüşleri alınmış ve görüşme yoluyla anket üzerinde biçim, içerik ve amaca uygunluk ile dil yönünden tartışılmıştır.

Son aşamada, deneme sonucundan elde edilen verilerle, anketin güvenilirliği konusunda Cronbach'ın önerdiği OC katsayısı hesaplanmıştır. (Lord ve Novic 1968; Anonta 1968; Ebel 1965) Bu hesaplama sonucunda güvenilirlik katsayısı, öğretim elemanları için 0.95 olarak bulunmuştur. Geçerlik için, uzman görüşü yeterli görülmüştür.

Son şekli verilen anket (EK-3)de de görüldüğü gibi iki bölüm, birinci bölüm "kişisel Bilgilerin" yer aldığı 4 soru ile II. Bölüm'de yer alan 6 işgücü problem alanında yer alan 43 soru ve 6 adet açık uçlu soruyla beraber toplam 53 sorudan oluşturulmuştur.

Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Anket araştırmacı tarafından bizzat GAP'ın uygulandığı Bölge illerine gidilerek, örnekleme alınan il kurum yöneticilerine elden verilmiş; bu arada açıklama gereği duyulan yerlerde açıklama yapılmış, gözlem yanında müsait zamanı olan yöneticilerle işgücü problem nedenlerine ilişkin ise görüşmelerde de bulunulmuştur.

Anket normalde, 9 il kurum yöneticilerine uygulanması planlanmış, ancak ulaşım, güvenlik olanaklar ve zaman faktörleri birlikte 9 ilden ancak 5'indeki kamu kurum ve sivil kurum ve kuruluş yöneticilerine ulaştırılabilmıştır.

Anket Diyarbakır, Gaziantep, Adıyaman, Şanlıurfa ve Mardin illerinde belirlenen üst düzey kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerine uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu alt bölümde yöneticilerin görev unvanı, görev alanı, GAP Bölgesi hizmet süresi, GAP'a ilişkin asıl görevleri dışında yöneticilerin özel bir görevi olup olmadığı gibi değişkenler yönünden verileri verilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı ile elde edilen verilerin istatistiksel analizinde, SPSS istatistik programı kullanılmıştır.

Araştırmanın veri toplama aracı, nüfus, eğitim, istihdam, özel sektör, üretim grupları ve kamu yönetimi olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni, araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın her bir boyutuna ilişkin katılım düzeyleridir. Bağımlı değişken üzerinde etkisi araştırılan bağımsız değişkenler ise, görev unvanı, görev alanı, hizmet süresi ve GAP'a ilişkin özel görev değişkenleridir.

Araştırmanın birinci alt probleminde, araştırmaya katılan bireylerin araştırma anketinde yer alan her bir maddeye verdikleri cevapların cevap seçeneklerine göre dağılımları frekans (f) ve yüzde (%) değerleri dikkate alınarak yorumlanmıştır. İkinci alt problemde, her bir maddeye ait aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (S) değerleri verilmiş ve aritmetik ortalama değerleri dikkate alınarak, her bir boyutta en yüksek ve en düşük düzeylerde katılımın olduğu işgücü problemleri belirlenmiştir. Araştırmanın üçüncü alt probleminde, her bir alt boyuttaki genel ortalama puanlar t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Bir bağımlı değişken üzerinde etkisi araştırılan iki alt gruplu bağımsız değişkenlerde gruplar arası farklılık t-testi, üç alt gruplu bağımsız değişkende ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmiştir. Üç alt gruplu bağımsız değişkende (görev unvanı) gruplar arası farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde .05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır. (Büyüköztürk 2001; 2002; Özdamar 1999; Arıcı 1975; Kaptan 1989; Karasar 1982)

Araştırmanın veri toplama aracında kullanılan beşli Likert tipi dereceleme ölçeğinde yer alan sözel ifadelerin sayısal karşılıkları şöyledir:

1.00 – 1.80 = Hiç Katılmıyorum

1.81 – 2.60 = Az Katılıyorum

2.61 – 3.40 = Orta Derecede Katılıyorum

3.41 – 4.20 = Çok Katılıyorum

4.21 – 5.00 = Tamamen Katılıyorum

II. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu başlık altında, araştırmaya ilişkin ele alınan problem ve alt problemlerin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgularla bunların yorumu verilmiştir. Bulgular ve yorumların verilişinde önce yöneticilerin çeşitli değişkenlere ilişkin verileri ele alınmış, bunu diğer alt problemlerin bulgu ve yorumları izlemiştir.

Araştırma Alt Problemleri ile İlgili Bulgular ve Yorum

Kişisel Bilgiler

Bu alt bölümde yöneticilerin görev unvanı, görev alanı, GAP Bölgesi hizmet süresi, GAP'a ilişkin asıl görevi dışında yöneticilerin özel bir görevi olup olmadığı gibi değişkenler yönünden verileri verilmiştir.

Tablo-46 Örnekleme Dahil Edilen Kamu ve Sivil Toplum Kurum ve Kuruluş Üst Düzey Yöneticilerin Çeşitli Değişkenlere İlişkin Verileri

Değişkenler	Alt Kategoriler	N	%	Toplam (N)
Görev Ünvanı	1. Üst Düzey Yönetici (Vali, Belediye Başkanı, Rektör)	14	18.9	74
	2. Müdür	41	55.4	
	3. Sivil Toplum Kuruluşu Yöneticisi	19	25.7	
Görev Alanı	1. Kamu Kurumu	54	73.0	74
	2. Sivil Toplum Kuruluşu	20	27.0	
GAP Bölgesi Hizmet Süresi	1. 1-3 Yıl	29	39.21	74
	2. 4 ve üzeri yıl	45	60.8	
Özel Görev (GAP'a İlişkin olup olmadığı)	1. Evet	20	29.4	68
	2. Hayır	48	70.6	

Araştırmaya katılan bireylerin çeşitli değişkenlerine ait veriler Tablo 46'da gösterilmiştir. Tablodaki verilere göre, araştırmaya toplam 74 birey katılmıştır. Görev değişkeni dikkate alındığında vali, belediye başkanı ve rektörlerden oluşan üst düzey yöneticilerin sayısı 14'dür. (%18.9). Araştırmaya 41 (%55.4) müdür ve 19

(%25.7) sivil toplum kuruluşu yöneticisi katılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin 54'ü (%73) kamu kuruluşunda, 20'si (%27) ise sivil toplum kuruluşlarında görev yapmaktadır. Araştırma katılan 45 kişi (%60.8) 4 yıldan daha fazla süredir görev yapmaktadır. Hizmet süresi olarak 1-3 yıldır görev yapanlar 29 (%39.2) kişidir. Araştırmaya katılan 20 (%29.4) birey GAP bölgesinde idari görevinin dışında özel bir görevi olduğunu belirtirken, 48 (%70.6) kişi özel bir görev üstlenmediğini belirtmiştir. Araştırmaya katılan 6 birey ise bu soruya yanıt vermemiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın 1. alt problemi **Kamu ve Sivil toplum Kurum ve Kuruluş yöneticileri, GAP kapsamında işgücü problem ve nedenlerine hangi düzeyde katılmaktadırlar?** şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme ilişkin bulgular ve yorumu aşağıda verilmiştir:

A- Yöneticilerin Nüfus Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Düzeyleri

Tablo-47 Yöneticilerin Nüfus Boyutuna İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımı

İş gücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Cevap Seçenekleri											
	Hiç Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Çok Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
1. GAP Bölgesi nüfus artış hızının yüksek olması	2	2.7	2	2.7	14	18.9	22	29.7	34	45.9	74	
2. Çalışabilir Yaş nüfusunun Bölge nüfusu içindeki payının yüksek olması	3	4.3	7	10.1	18	26.1	16	23.2	25	36.2	69	
3. Bölge içi göçün yüksek olması	3	4.1	11	15.1	15	20.5	21	28.8	23	31.5	73	
4. Bölge dışı göçün yüksek olması	3	4.1	11	15.1	16	21.9	19	26.0	24	32.9	73	

Buna göre, yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere **nüfus boyutunda** yer alan **“GAP Bölgesi nüfus artış hızının yüksek olması”** birinci işgücü problem nedenine yöneticilerin katılım düzeyi şöyledir.

Araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın nüfus boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine verdikleri cevapların cevap seçeneklerine göre dağılımı Tablo 47’de verilmiştir. Nüfus boyutunun da işgücü problem nedenlerinden **“GAP Bölgesi nüfus artış hızının yüksek olması”** şeklinde ifade edilen bir **işgücü problemidir**. Araştırmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğu bu durumu bir işgücü problemi olarak görmektedir. Bu maddede ifade edilen probleme hiç katılmayan sadece 2 (%2.7) ve az katılan 2 (%2.7) birey varken, orta derecede katıldığını belirten 14 (%18.9), çok katıldığını belirten 22 (%29.7) ve tamamen katıldığını belirten 34 (%45.9) birey vardır. Buradan hareketle, GAP’ın Uygulandığı Bölge içindeki nüfus artış hızının yüksek olmasının, Bölgede bir işgücü problemi olarak görüldüğü söylenebilir.

GAP Kapsamındaki Bölge illerinde **nüfus boyutunda** belirlenen ikinci işgücü problem nedeni **“Çalışabilir yaş nüfusunun Bölge nüfusu içinde payının yüksek olması”** şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerden bu soruya cevap verenlerin sayısı 74’tür. Bunların 3’ü (%4.3) hiç katılmadıklarını, 7’si (%10.1) az katıldıklarını, 18’i (%26.1) orta düzeyde katıldıklarını, 16’sı (%25.2) çok katıldıklarını ve 25’i (%36.2) ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Verilerden yola çıkıldığında çalışabilir yani **“iktisaden faal nüfus”**un Bölge nüfusu içindeki payının yüksek olduğu bir işgücü problem nedeni olarak görüldüğü söylenebilir.

Nüfus’tan ya da Bölge demografik yapısından kaynaklanan işgücü problem nedenlerinden üçüncüsü **“Bölge içi göçün yüksek olması”** şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmaya katılanların bu işgücü problem nedenine katılma düzeyleri şöyledir: 3’ü (4.1) hiç katılmadıklarını, 11’i (15.1) az katıldıklarını, 15’i (%20.5) orta düzeyde katıldıklarını, 21’i (%28.8) çok katıldıklarını ve 23’ü (%31.5) tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu da Bölge demografik yapısı içinde Bölge iç göçün işgücüne problem teşkil eden bir başka durum olduğuna yorumlanabilir.

“Bölge dışı göçün yüksek olması” şeklinde ifade edilen, nüfus kaynaklı dördüncü problem nedenine ise, araştırmaya katılanların 3’ü (4.1) hiç katılmadıklarını, 11’i (%15.1) az katıldıklarını, 16’sı (21.9) orta düzeyde

katıldıklarını, 19'u (%26.0) çok katıldıklarını ve 24'u (%24.9) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir.

GAP'ın uygulandığı Bölge illeri "nüfus" kaynaklı "işgücü problem nedenlerine" kurum yöneticilerinin önemli derecede katıldıkları söylenebilir. Gerçekten de örnekleme alınan Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Mardin ve Şanlıurfa illeri demografik yapısı GAP Bölge ve Türkiye sayısal verileriyle karşılaştırıldığında daha somut bir biçimde görmek mümkündür.

Gaziantep ili'nin 1985 verilerine göre nüfusu yaklaşık 966490 kişidir. 1985-1990 yılları arasında yıllık ortalama %3.3'lük bir artışla 1990 yılında yaklaşık 1.5 milyona ulaşmıştır. 1985 yılında kır nüfusun %67.4'i kentlerde yaşamasına karşılık, 1990 yılında bu oran %72'ye yükselmiştir. Bu oran GAP Bölgesi için %56, Türkiye genelinde ise %59'dur. Aynı dönemde yani 1985 yılında Diyarbakır'ın nüfusu yaklaşık 950 bin iken, 1985-1990 yılları arasında yıllık ortalama %3.2'lik bir artışla 1990 yılında 1 milyonu aşmıştır. Aynı dönem Türkiye yıllık nüfus artış oranı ise %2.2'dir. Aynı dönem yıllık nüfus artış oranı ise %3.6'dır. Mardin ilimizin durumuna bakıldığında 1985 yılı nüfusu 652 bin civarında iken 1990 yılında 557 bine düştüğü görülmüştür. Nüfus artış hızı binde 25.87 ile GAP genelinde gerçekleşen binde 36.22'nin altında iken Türkiye geneli olan binde 21.71'in ise üzerinde gerçekleşmiştir. Mardin ili nüfus'un düşüşü göçle yakından ilgili olup, halkın %92.2'si ekonomik nedenlerden göç etmek durumunda kaldıkları belirlenmiştir. (T.C. GAPİ BKİ. 1997) Adıyaman ve Şanlıurfa'da da durum farklı olmayıp her iki ildeki nüfus artış hızı Urfa'da %5.2, Adıyaman'da bu oran yılda binde 35 olarak gerçekleşmiştir. (GAP genelinin binde 36.22 ve Türkiye geneli bu oran binde 21.71'dir). (DİE, 1990 Genel Nüfus Sayımı İdari Bölünüş ve GAP il İstatistikleri 1950-1994 ve GAP BKİ verilerinden derlenmiştir).

Örnekleme dahil yine aynı kaynaklarda GAP illeri demografik yapısına ilişkin (1992-94 yılları arası) şunlar belirlenmiştir. 1990 verilerine göre, Adıyaman ilinde 0-14 yaş arası %46.7, 15-64 yaş grubu %50.2 ve 65 ve yukarısı yaş grubu %3.1'dir. Gaziantep İl'inde 0-14 yaş grubu toplam il nüfusunun %42'sini, 15-64 yaş grubu %54.7'sini, 65 yaş ve yukarısı ise %3.1'ini oluşturmaktadır. Mardin ili nüfusu yaş gruplarına göre dağılımı ise, 0-14 yaş grubu toplam il nüfusunun %49.9'unu, 15-64 yaş oranı %47.7'ini ve 65 ve yukarısı ise %3'ünü oluşturmaktadır. Diyarbakır da

nüfusun yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, (1990 yılı) 0-14 yaş grubu toplam il nüfusunun %47.8'ini, 15-64 yaş arası %49.7'sini, 65 yaş ve yukarısı ise %2.5 olduğu görülmektedir. Şanlıurfa'da nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı da farklı değildir. 1990 yılı GAP il istatistiklerine göre 0-14 yaş grubu toplam il nüfusunun (1.001.455) %47.9'unu, 15-64 yaş grubu %49.7'sini, 65 yaş ve yukarısı %2.4'ünü oluşturmaktadır. GAP Bölgesi'nde bu oranlar sırasıyla 0-14 yaş için %47.2, 15-64 yaş arası nüfus için %50.1 ve 65 yaş ve yukarısı için ise bu oran %2.7'dir. Türkiye geneline bakıldığında sırasıyla %35, %61 ve %4'tür.

1997 Yılı Nüfus Tespiti kesin sonuçlarının gösterdiği bir gerçek Bölge nüfusunun 1985'den beri benzer özellik göstermektedir. 1997 yılı Bölge Nüfusu 62.865.574 kişidir. GAP Bölge nüfusu ise 6.128.973 (%9.7) olup, bunun %64'u kentlerde %36'sı kırsal alanlarda yaşamaktadır. 1990-1997 döneminde nüfus artış hızı Bölge'de 2.5 ülke genelinde ise %1.5 olarak gerçekleşmiştir. 1985-1990 arası bu oran ülke genelinde %2.2 iken, Bölge'de %3.2 oranında gerçekleşmiştir. 1985-1990 ile 1990-1997 yılları arası Türkiye genelinde nüfus artış hızındaki düşme benzeri Bölge'de de pek düşmüş görünmemektedir. Göç hareketlerine bakıldığında GAP'ın uygulandığı Bölge illeri yönünden de durumu işgücünü olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bölge illeri 1975-1980 dönemi ile 1980-1985 GAP İl İstatistikleri ile 1994 yılında GAP Bölge Kalkınma İdaresince yapılan "GAP Bölgesi Nüfus Hareketleri Araştırma" sonuçları bir araya getirildiğinde hem iç hem de dış göçün yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. GAP kapsamında kentlerde göç, il ve ilçe merkezleri arasında benzer özellik göstermektedir. İlçe ortalaması %41.6 ile %47.8, il ortalaması ise %37.2 ile %42 arasında değişmektedir. GAP illeri içinde Gaziantep en çok göç alan il olurken, bu ili Adıyaman, Şanlıurfa, Diyarbakır ve Mardin izlemiştir. GAP illeri dış göç yönünden en çok Adana, Mersin illerine göç vermişlerdir. Göç nedenleri olarak %80 düzeyinde ekonomik nedenler tespit edilmiştir.

GAP Bölgesi'nde doğurganlık oranı da yüksektir. 1985 Türkiye geneli 4.80'ken toplam doğurganlık oranı GAP Bölgesi'nde ortalama 8.8 olduğu; bu oranın Bölge kırsalında 10.1'e çıktığı görülmektedir. Bu durum evlenme yaşı ve sahip olunmak istenilen çocuk sayısı ile doğrudan ilgilidir. İktisaden faal nüfusa gelince: (İktisaden faal nüfusu iş gücü = çalışanlar + iş arayanlar) iken, mutlak olarak

iş aramayanlar ile çalışamaz durumdaki ev kadını, öğrenci, emekli, irad sahibi ve çalışmayacak durumda olan beden özürlüleri bu kavramın dışındadır) 1990 verilerine göre iktisaden faal nüfus 349.812 kişi ve bu nüfusun %37'si kadın nüfustur. Diyarbakır da bu oran (14-65 yaş arası nüfus) toplam il nüfusuna oranı %49.7'dir. Mardin ilinde 1990 yılı verilerine göre iktisaden faal nüfus 196750'dir. Bu nüfusun %42'si kadındır. Aynı dönem Gaziantep için iktisaden faal nüfus 382 078'dir. Bunun %37'si kadındır. Adıyaman da ise aynı dönem iktisaden faal nüfus 202 691'dir. İktisaden faal nüfusun %44.8'ini ise kadın nüfusu oluşturmaktadır.

GAP Geneğinde iktisaden faal nüfus (1990 yılı) 1 799 014'tür (%50.6). Bunun %37'sini kadın nüfus oluşturmaktadır. Türkiye geneli için bu oran, tüm nüfusun %60.68'ini oluşturmaktadır.

İktisaden faal nüfusun genel nüfus içindeki oranı Türkiye ve Bölge yönünden yüksek olduğu görülmektedir. Bunun diğer anlamı nüfusun oldukça genç ve doğal olarak çalışabilir dinamikte olduğudur. Bu durum bir ulus için övünç kaynağıdır ancak gerekleri yerine getirilmesi koşuluyla. Yani çalışabilir nüfus çalışın üretime katkıda bulunduğu sürece olumlu, mesleksiz ve işsiz olması ise ciddi problemlere neden olacağı söylenebilir.

GAP'ın uygulandığı Bölge illeri nüfus yapısına ilişkin verilen kısa bilgilerden de anlaşıldığı kadarıyla, kurum yöneticilerin "nüfustan kaynaklanan işgücü problem nedenlerine" katılmaları doğal karşılanmalıdır. İlerde bu nüfusun istihdam boyutunda işgücü problem nedenleriyle ilişkilendirildiğinde işgücü problem nedenlerinin nasıl da içiçe geçmiş ve bir bütünlük gösterdiği de anlaşılmış olacaktır.

GAP'ın uygulandığı Bölge illeri nüfus özellikleri yönünden işgücüne olumsuz etkide bulunduğu, nüfusun yıllık artış oranının yükseldiği, iç ve dış göçün yoğun olması sonucu kent merkezlerine baskı uygulaması ve çalışabilir yaş nüfusunun genel nüfus payı içindeki oranının yüksek olması önemli birer problem nedeni olarak görülebilir. Bir kere fazla nüfus artışı daha çok tüketimi, daha çok tüketim için ise daha çok üretimi gerektirmektedir. Üretimi yapacak işgücü olduğuna göre, üretimi gerektiren unsurlar oluşturulmadan ya da nüfus artışı oranına denk olası diğer tüm kesim ve sektörlerde artış sağlamadan (Yatırım, istihdam, eğitim hizmeti, sağlık tedbirleri, kültürel ve sosyal etkinlik alanları, ihtiyaca cevap veren bir çevre... vb.) sonuçta işgücü bu durumlardan olumsuz etkilenecek ve her biri birer problem

olarak işgücüne birer problem kaynağı olacaklardır. Nitekim GAP Bölgesinde GAP'la birlikte işgücü problemlerinin azalması beklenirken, pek de değişiklik göstermeyişinin nedenleri, GAP'ın entegre, eş zamanlı ve birlikte yapımı zorunlu projelerden oluşmasına rağmen projelerin, işgücü, istihdam ve planlama da dahil birlikte ve eş zamanlı yapılmayışı gösterilebilir.

Tekrar vurgulamak gerekirse, bir taraftan genç, öte yandan önemli bir kesimi vasıfsız, en önemlisi ise hızlı nüfus artışı ve kalabalık hane halkına sahip hiçbir ülke bu arada kalkınma sürecindeki Türkiye yönünden kaldırılabilir bir yük gibi görünmemektedir. Bu durum Türkiye geneli için olduğu gibi, GAP Bölgesi içinde doğrudur. Nüfusun işgücü problemlerine bir şekilde kaynaklık yapmaması için, öteki diğer işgücü problem nedenleriyle birlikte ele alınarak tedbirlerin alınması gerekmektedir.

B. Yöneticilerin Eğitim Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Düzeyleri

Kurum yöneticilerinin eğitim boyutunda belirlenen işgücü problem nedenlerine katılma düzeylerine ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir.

Tablo-48 Yöneticilerin Eğitim Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımları

İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Cevap Seçenekleri										
	Hiç Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Çok Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
1. İşgücü eğitim düzeyinin düşük olması	-	-	1	1.4	9	12.7	11	15.5	50	70.4	72
2. İş ve meslek bilgi ve becerisi veren orta öğretim düzeyindeki okullaşma oranının düşük olması.	-	-	8	11.6	11	15.9	15	21.7	35	50.7	64
3. Yaygın eğitim kapsamında, çıraklık sistemlerine katılımı özendirici yeterli tedbirlerin olmayışı.	2	2.9	8	11.4	11	15.7	21	30.0	28	40.0	30
4. GAP'la birlikte ortaya çıkmış ve çıkması beklenen yeni ve iş mesleklerle, her düzeydeki ve türdeki eğitim arasında yeterli ilişkinin bulunmaması.	1	1.4	7	10.0	13	18.6	22	29.7	27	38.6	43
5. Eğitim yatırımlarının yetersiz olması.	1	1.4	3	4.2	15	21.1	15	21.1	37	50.0	
6. Eğitim kurumlarıyla işverenler ve kurumlar arasında (tarım, sanayi, ticaret gibi sektörlere yatırım yapanlar) yeterli işbirliği ve koordinasyonun bulunmaması.	1	1.4	1	1.4	18	25.7	15	21.4	35	50.0	70
7. İşgücü, istihdam ve eğitim planlamalarının birlikte ve eş zamanlı yapılmaması.	1	1.4	5	7.0	17	23.9	23	32.4	25	35.2	81
8. Okul hayatından çalışma hayatına geçişte yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun olmayışı	3	4.3	4	5.7	19	27.1	22	31.4	22	31.4	70

Üçüncü işgücü problem alanı “EĞİTİM” olarak belirlenmiştir. Buna göre, eğitim işgücü problem alanına giren birinci işgücü problem nedeni “İşgücü eğitim düzeyinin düşük olması” şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmaya katılanların işgücünün bu problem nedenine verdikleri cevap seçenekleri Tablo 48’de verilmiştir. Buna göre, 1 kişi (%1.4) az katıldığını, 9’u (%12.7) orta derecede, 11’i (%15.5) çok ve 50’si (%70.4) ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Türkiye’de yapılan araştırmalar da ve bu arada diğer benzer gelişmişlik özelliği gösteren ülkelerde de işsizlik ile eğitim düzeyi arasında doğrusal bir ilişkinin bulunması, göz önünde bulundurulduğunda, Bölge’deki işsizliğin ve en önemlisi ise işgücü problem nedeni olarak “işgücü eğitim düzeyinin” görülmesi doğal karşılanmalıdır. Nitekim Ekim 1994 Hanehalkı İşgücü Araştırması (HHIA) sonuçlarına göre Türkiye’de işsizlikten en çok etkilenenler ilköğretim mezunlarıdır. Türkiye geneli işsizler içinde ilköğretim mezunu işsiz oranı %48.16’dır. Lise mezunu işsiz oranı %20.74, Lise dengi meslek okul mezunlarının işsizler içindeki oranı %5.45, Yüksek okul ve üniversite mezunların oranı ise %6.2’dir. (Tatlıdil, 1993: s.193)

“Eğitim” problem alanına giren ikinci işgücü problem nedeni, “iş ve meslek bilgi ve becerisi veren ortaöğretim düzeyinde okullaşma oranının düşük olması” şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin bu işgücü problemi nedenine verdikleri cevap seçenekleri Tablo 49’da verilmiştir. Buna göre, 8’i (%11.6) az katıldıklarını, 11’i (%15.9) Orta düzeyde katıldıklarını 15’i (%21.7) çok ve 35’i (%50.7) tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Eğitim problem alanına giren işgücü problem nedenlerinden ikinci problem nedenine ise katılmayan yoktur.

İş ve meslek bilgi ve becerisi veren ortaöğretim düzeyindeki okullaşma oranının düşük oluşunun bir işgücü problem nedeni görüldüğü söylenebilir. Nitekim MEB’nin Ekim 1991 yılında yaptırdığı geniş kapsamlı araştırma da bu durumu doğrulamaktadır. (MEB 1991). Sözü geçen araştırma bulgularına göre 1989-1990 öğretim yılında ortaöğretim düzeyinde okullaşma oranı Türkiye genelinde %40.9 iken bu oran GAP Bölgesi’nde %18 düzeyindedir.

Türkiye’de mesleki eğitim 1977 yılına kadar devletçe verilmiştir. Bu ise örgün eğitim içinde gerçekleştirilmiştir. Pahalı bir eğitim türü olan mesleki eğitim ülke genelinde olduğu gibi, GAP Bölgesi’nde de yeterince yaygınlaşmış değildir. Kaldı ki bu okullarda eğitilen çocuk ve gençlerde ise istenilen nitelikte ara insan

gücü düzeyine ulaşamamaktadır. Bunun en temel ve belirleyici nedeni eğitim ortamı olarak işyerlerinden yeterince ve gereği gibi yararlanmamaktadır. Kalkınma planları, eğitimde ağırlık merkezlerinin genel eğitimden, mesleki eğitime kaydırılmasını öngörse de, bu ilkenin yeterince gerçekleştiğini söylemek zor görünmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) 2002 yılı verileri de bunu doğrulamaktadır. (MEB-2001) Orta öğretim düzeyinde okullaşma oranı 2000-2001 Eğitim yılında %41.8 iken bu oranın %22.2'si mesleki ve teknik eğitime aittir. Gerçi ortaöğretim düzeyinde okullaşma oranı içinde mesleki ve teknik eğitimin oranı düşüktedir sayılmaz. Burada önemli olan nokta, öğrencilerin özellikle teknoloji ağırlıklı iş ve meslek edinebilme düzeyleridir. Çünkü GAP görünümünde o ki yeni iş ve meslekler meydana getirecektir. Ve bu iş ve meslekler ise teknoloji ağırlıklı olacaktır. Sadece tarım sektörüne 1.9 milyon kişiye yeni istihdam alanı oluşturması beklenen GAP'ın bu anlamda ihtiyaç duyacağı işgücü biraz daha teknik ve uzmanlık ağırlıklı olacaktır. Halbuki mevcut durum ile mesleki ve teknik bilgi ve beceri veren okullarımızın eğitim programları GAP'ın yapımı başladığı günden bugüne pek de değişmiş görünmemektedir. Geçmişte yaşanan LİMME projesi denemesi, çocuk ve gençlerimize verdiğimiz mesleki bilgi ve becerisinin ne kadar işe yaradığının önemli bir göstergesidir. Zaten kamu okullarının yapamadığını 1977 yılında 2089 Sayılı "Çıracak Kalfa ve Ustalık Kanun'u ile özel sektör devreye girerek yapmaya çalışmış ve bu bağlamda "Milli Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı" (MEKSA) TESK, TOBB, MEB, İİBK ve KOSÇEB gibi ilgili meslek kuruluşları ve kamu kuruluşlarıyla işbirliği zemininde başarılı çalışmalarını istenilen ara insan gücünü, yaygın eğitim kapsamında vermeye başlamıştır. Bunların bir tanesi ise Diyarbakır'da faaliyet göstermektedir. 15 Şubat 1988 yılında hizmet vermeye başlamıştır. (MEKSA Diyarbakır İşletmeler üstü Eğitim Merkezi – Broşür)

ABD'de orta öğretim düzeyinde okullaşma oranı oldukça yüksek olup bu oran birinci evresinde %99 iken ikinci evresinde %94 düzeyindedir. II. evredeki ortaöğretim mesleki ve teknik eğitim verme yönü ağırlıklıdır. Japonya'da bu oran, yani ortaöğretim düzeyinde okullaşma oranı %92.0, Almanya'da %85.90, Kanada'da %66, İspanya'da %82'dir. Bu oran Türkiye'de %48.2'dir. (MEB, 1995 Bütçe Konuşmaları) GAP'ta bu oran %18 düzeyinde (1989-90) gerçekleşmiştir.

Problem alanlarından “Eğitim”den kaynaklanan İşgücü Problem nedenlerinden üçüncüsü “Yaygın eğitim kapsamında, çıraklık sistemlerine katılımı özendirici yeterli tedbirlerin olmayışı” şeklinde ifade edilmiştir. Bu işgücü problem nedenine kurum yöneticilerinin verdiği cevaplar incelendiğinde 2’si (%2.9) hiç katılmadığını, 8’i (%11.4) az katıldıklarını, 11’i (%15.7) orta düzeyde, 21’i (%30.0) çok ve 28’i (40.0) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre yaygın eğitim kapsamında, çıraklık sistemlerine katılımı özendirici tedbirlerin yeterince alınmayışının da gözle görülür bir işgücü problem nedeni olarak görülebilir. Gerçekten de, biraz yukarıda mesleki teknik eğitim veren orta öğretim düzeyinde okullara ilişkin verilenlere ek olarak bu okullara giden öğrenci sayılarında bazı yerlerde azaldığı ve kız meslek liselerinin çoğunun ise öğrenci bulamadığı gözönünde bulundurulduğunda böyle bir problemin de önemli bir neden olduğu söylenebilir. Yetişkin eğitimi olarak da alınabilen “Yaygın Eğitim” ülkemizde istenilen yaygınlıkta olmadığı ve bunun GAP Bölge’sine de yansıdığı görülmektedir. Bunun anlamı yetişkinlerin eğitime yeterli önemin verilmediği söylenebilir.

Halbuki bilginin hızlı bir şekilde değiştiği gerçeğinden yola çıkan ülkeler yetişkin eğitime oldukça önem vermektedirler. Nitekim ABD’de yaygın eğitim de okullaşma oranı %13 düzeyindedir.

Eğitimin hayat boyu bir süreç olduğu diğer bir gerçektir. Öyleyse eğitimi yalnızca formal eğitim olarak görmek yanlıştır. Bu amaçla iş ve meslek bilgisi vermek ya da hizmet içi eğitim vermek bireylerden esirgenmemesi ve bunun için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Nitekim 1 Kasım Bulvar gazetesinde Şanlıurfa Valiliği’nin (1998), Halk Eğitimi Merkezi bünyesinde kadının eğitilip iş sahibi yapılması yönündeki çalışmaları ile 3 bin 193 kadının işe kavuştuğu haberi ilginçtir. Kadınlara yönelik verilen bu kurslar biçki-dikiş ve halıcılıkta yoğunlaşmıştır. Kadınların evde el işleri yapmalarını destekler nitelikte valilikçe alınan tedbirlerin, eğitimin yaş, cinsiyet yer ve miktarının sınırlarını genişletme yanında eğitimin yaygın eğitim boyutunun da yararlı yönüne iyi bir örnek teşkil etmiştir.

Türkiye’de üniversitelere devam eden öğrencilerin azlığı, mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı yaygın eğitim vermeyi daha da önemli kıldığı söylenebilir. Bu GAP Bölgesi’nde daha da acil bir durum arz etmektedir. Yıllara göre ÖSS-ÖYS başarı

düzeyleri yönünden GAP Bölgesi oldukça geri olduğu her yıl bazında duyulmaktadır. Üniversitelerde yaşı 25'den büyük olan öğrencilerin toplam öğrenciler içindeki oranı Türkiye'de %6.8 iken bu oran ABD'de %35.8, İngiltere'de %19.6, Fransa'da %34 ve Almanya'da %44'tür. (Erdoğan, 1992)

Burada ifade edilmek istenen bir kez daha vurgulanmak istenirse, o da, mesleksiz bireylere meslek edinebilmeleri için gereken önemin verilmesi ve tedbirlerin alınmasının gerekli olduğudur. Ki bu GAP Bölge'si için daha da önem arz etmektedir.

Araştırmanın problem alanlarından **“Eğitim”** den kaynaklanan işgücü problem nedenlerinden dördüncüsü **“GAP’la birlikte ortaya çıkmış ve çıkması beklenen yeni iş ve mesleklerle, her düzeydeki ve türdeki eğitim arasında yeterli ilişkinin bulunmaması”** şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmaya katılanların bu işgücü problem nedenine verdikleri cevapların 1’i (%1.4) hiç katılmadığını, 7’si (%10.0) az katıldığını, 13’ü (%18.6) orta düzeyde katıldığını, 22’si (%29.7) çok ve 27’si (%38.6) ise tamamen katıldıkları yönündedir. **“GAP’la birlikte ortaya çıkmış ve çıkması beklenen yeni iş ve mesleklerle, her düzeydeki ve her türdeki eğitim arasında yeterli ilişkinin bulunmaması”** şeklinde ifade edilen **“eğitim”** kaynaklı işgücü probleminden varlığını kabul ettikleri görülmektedir. Gerçekten’de GAP Bölgesi işgücü eğitim düzeyi olsun, iş ve mesleki bilgi düzeyleri olsun (bknz. Mesleksizler Tablosu-Tablo 11) gerekse yaygın eğitimin yaygınlığı olsun birlikte düşünüldüğünde, iş ve meslek bilgi ve becerisi veren örgün ve yaygın eğitim kurumları ile buralarda verilen eğitimin piyasada mevcut ve ilerde olabilecek iş ve meslekler arasında istenilen düzeyde bir ilişkinin olduğu söylenemez. Çünkü bizde eğitim programları ve bağlı olarak okul programları Avrupa Birliği sürecinin başladığı bu son 2-3 yıldır belirgin bir şekilde değişim yönünden kıpırdama göstermiştir. Örneğin 1968 ilköğretim programı 8 yıllık eğitime geçişle birlikte kısmı bir değişim geçirmiştir. Hatta değişim derslerin içerikleriyle ilgili olmaktan çok, yeni derslerin eklenmesi şeklinde olmuştur. Benzer durum orta öğretim kurumlarımız içinde geçerlidir. Bugün lise ve dengi meslek okullarımızdan mezun olup piyasa da mevcut ve olabilecek yeni işlerin niteliklerine uygun bir iş ve beceri edinmiş öğrenci pek az bulunmaktadır. Bu durum GAP’ın uygulandığı Bölge illerinde de benzerdir.

Çünkü bizde okul sistemleri ve derslerin müfredatları bölgesel farklılık göstermemektedir.

GAP uygulanmadan önce bölge emek yoğun ağırlıklı işgücü ister durumdaydı. GAP'la birlikte ve bitiminde 2.8 milyon kişiye iş imkanı doğacağı belirtilmektedir. Bu işgücünün niteliğinin kesinlikle emek yoğun olmaktan bilgi ağırlıklı işgücüne kayış demektir. Diğer bir ifadeyle başta tarım sektörü olmak üzere, sanayi, turizm, ticaret ve diğer kamu ve özel sektör alanlarında bilgi ağırlıklı (teknik ve uzmanlık isteyen) yeni iş imkanlarının doğacağı anlamına gelmektedir. Nitekim Milli Eğitim'in, GAP Bölge Kalkınma İdaresi'nin ve diğer kamu ve özel sektör kesiminin, GAP'la birlikte ortaya çıkması kesin iş ve meslekleri ve bu iş ve meslek alanlarında ihtiyaç duyulacak işgücü miktarlarını belirlemiş durumdadırlar. (MEB, 1991) Ancak, anlaşılmayan durum önce 2000, sonra 2005 ve şimdi de 2010 yılında bitmesi planlanan GAP'ın meydana getireceği muazzam değişime karşılık, Bölge orta ve yüksek öğretim buna göre yeniden yapılandırılmayışıdır. Çünkü bugün başladığında, ilköğretim sonrası çocuk ve gençlerin orta ve yüksek öğretim düzeyinde istenilen niteliklere uygun yetiştirilmeleri 4+4 yıl yani neresinden baksanız en az dört ve en çok sekiz yılda yetiştirilebilir. Burada üzerinde durulması gereken nokta, çocuk ve gençlerin bugünün yanında yarının yaşam koşullarını karşılayabilecek şekilde eğitilmeleri ve ellerindeki eğitim belgelerinin içi dolu olmalarını sağlamanın oldukça önemli bir problem olduğudur.

Araştırmaya katılan bireylerin eğitim işgücü alanında yer alan problem nedenlerinden "Eğitim yatırımlarının yetersiz" olduğu şeklinde ifade edilen beşinci nedene verdikleri cevapların 1'i (%1.4) hiç katılmadığı, 3'ü (%4.2) az, 15'i (%21.1) orta düzeyde, 15'i (%21.1) çok ve 37'si (%50.0) ise tamamen katıldıkları yönündedir. Buradan hareketle eğitim boyutunda yatırımların yetersizliğinin işgücü problem nedeni olarak oldukça önemli görüldüğü şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim yatırımların yeterli ya da yetersiz olduğunun önemli bir göstergesi diğer bazı ülkelerin eğitim yatırımlarına ne düzeyde verdikleri önemle anlaşılır.

Türkiye'nin genel bütçe içinde eğitime ayırdığı pay gerçekten de yüksek düzeydedir. Ancak Örneğin, ülkelerin 1994 yılı eğitim harcamalarına devlet bütçesi içindeki payı ile milli gelir içindeki paylarına bakıldığında, İngiltere'nin sırasıyla 11.4 ile 4.7'dir. Fransa'nın 18.1 ile yüzde 5.7'dir. İsviçre'nin yüzde 18.7 ile 5.1'dir.

Almanya'nın 16.4 ile 4.8, ABD'nin 12.4 ile 5.3, Japonya'nın 16.2 ile 4.7 ve Türkiye'nin 15.4 ile, 4.39'dur. (Tablo 49)

Tablo-49 Ülkelerin Eğitim Harcamalarının Bütçe ve Milli Gelir İçindeki Oranları

Ülkeler	Devlet bütçesi içindeki payı (%)	Milli Gelir içindeki Payı (%)
İngiltere.....	11.4	4.7
Fransa.....	18.1	5.7
İsviçre	18.7	5.1
Almanya.....	16.4	4.8
ABD.....	12.4	5.3
Japonya	16.2	4.7
Türkiye.....	15.4	4.3

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 1997.

Tablo 49'dan da görüldüğü gibi, gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye'nin eğitime ayırdığı pay oldukça yüksektir. Nitekim 1994 yılında Milli Savunma Bakanlığı'ndan daha fazla pay aldığı görülmektedir. Ancak, eğitime ayrılan bu payın yatırıma ne düzeyde dönüştüğü ve bunun da ne düzeyde gerçekleştirildiği önemlidir. Bu açıdan bakıldığında durum biraz daha anlaşılmalı olacak ve yöneticilerin eğitimden kaynaklanan işgücü problem nedenlerine niçin önem verdikleri biraz daha anlaşılmalı olacaktır. (Tablo 50)

Tablo-50 Milli Eğitim Bütçesinin Gelir Kaynakları (%)

Yıllar	Bütçe	Diğer
1987	91.6	8.4
1988	84.1	15.9
1989	79.5	20.5
1990	88.2	11.8
1991	88.7	11.8
1992	90.6	9.4
1993	91.5	8.5
1994	93.0	7.0
1995	95.4	4.6

(Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı 1997)

Tablo-51 Eğitim İçin Yapılan Yatırımların Toplam Kamu ve Özel Yatırımlar İçindeki Oranı (%)

Yıllar Toplam	Kamu	Özel
1987....2.3	4.8	0.6
1988....2.3	5.6	0.5
1989....2.5	6.2	0.7
1990....2.6	6.9	0.7
1991....2.6	6.4	0.8
1992....3.0	7.7	0.9
1993....3.2	9.8	0.8
1994....2.4	8.7	0.9
1995....	7.57

(Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 1997)

Yukarıdaki tablolardan da anlaşıldığı gibi, eğitim için yapılan harcamaların çok azı yatırıma dönüşmüştür. GAP Bölgesi'nin bu yatırımdan aldığı yoruma gerek duyulmayacak düzeyde az olduğu söylenebilir. Özellikle Türkiye ortalaması üzerinde nüfus artışı olduğu da gözönünde bulundurulduğunda, bu yatırım miktarlarının belki de tamamı ancak GAP Bölge'sine yeter denilebilir. Özel sektörün eğitimdeki yeri ise görüldüğü gibi sadece var olma düzeyindedir. Türkiye'de paralı okullara ilişkin özel sektör, dersaneciliğe yönelmiş görünmektedir. Bu yöneliş kamu okulların ilk ve ortaöğretim sonrası öğrencileri girecekleri sınavlara iyi hazırlamadıkları göstergesinden başka bir şey değildir. Halbuki ilk, orta ve yüksek öğretimde devlet okulları yanında özel okullar gelişmiş ülkelerde örneğin ABD'de %10, Japonya'da lise öğrencilerinin %28'i paralı okullara gitmektedir. AET ülkelerinde ilköğretimde bu oran %27, orta öğretimde ise paralı eğitim alanların oranı, liseye devam eden öğrencilerin %26'sı kadardır.

Bu oran GAP Bölgesi'nde okul öncesi ve ilköğretim de yok denecek kadar az, yüksek öğretimde ise hiç yoktur. Diğer bir ifadeyle eğitim yatırımları yönünden özel sektör GAP Bölgesi dışında bulunmaktadır.

Eğitim boyutunda yer alan diğer bir işgücü problem nedeni olan altıncısı, "eğitim kurumlarıyla işverenler ve kurumlar arasında (tarım, sanayi, ticaret

gibi sektörlere yatırım yapanlar) yeterli işbirliği ve koordinasyonun bulunmayışı” şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmacıların bu işgücü problemine verdikleri cevapların 1’i (1.4) hiç, 1’i (%1.4) az, 18’i (%25.7) orta düzeyde, 15’i (%21.4) çok ve 35’i (%50) tamamen katıldıkları yönündedir. Buradan yola çıkarak, hemen hemen her alanda olduğu gibi işgücüne problem teşkil eden eğitim kaynaklı nedenlere ilişkin kamu ve özel sektör arasında yeterli işbirliği ve koordinasyonun olmadığı önemli bir işgücü problem nedeni olarak görüldüğü söylenebilir. Bunun en somut örneği ise LİMME projesidir. Lise sonrası meslek edindirecek gençlerin kısa yoldan mesleğe atılmaları amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı geçmiş yıllarda mesleki kurslar açmış ve bu kurslara devam eden öğrencilere (6 ay) sertifika verilmiştir. Turizm sektörüne yönelik yönü ağırlıklı bu kursları başarı ile bitirip sertifikalarını alan öğrencilerin, aldıkları eğitim doğrultusunda iş için gittikleri sektörlerde istihdam edilmeleri için yetersiz görülmeleri sonucu sonra gelenlerin işe hiç alınmamları nedeniyle bu LİMME (Lise Sonrası Meslek Edindirme) projesinden vazgeçilmiştir. Öğrenildiğine göre, meslek edindirmek amacıyla hazırlanan bu programlar, sektör temsilcilerin dışında belirlenmiştir. Halbuki eğitim ile özel sektör arasında yakın bir ilişki vardır. Nitekim, Türk Milli Eğitimi temel ve özel amaçları ise gayet açıktır. Yani toplumun bu alanda özel sektörün de ihtiyacı işgücü yetiştirme eğitimin amaçları içinde yer almaktadır.

Eğitim kaynaklı yedinci işgücü problem nedeni olarak belirlenen “İşgücü, istihdam ve eğitim planlamalarının birlikte ve eş zamanlı yapılmayışı”na araştırmacıların 1’i (%1.4) hiç, 5’i (%7.0) az, 17’si (%23.9) orta düzeyde, 23’ü (%32.4) çok ve 25’i (%35.2) tamamen katıldıkları görülmüştür. Buna göre işgücü, istihdam ve eğitim planlamalarının birlikte ve eş zamanlı yapılmayışı da önemli bir işgücü problemi olarak görüldüğü söylenebilir. Nitekim günlük yaşantımızda olduğu gibi, geçmişte yani 1960’dan sonra geçilen düzenli beş yıllık kalkınma planlarında ve eğitim tarihimizde hedefleri tutturulan ya da elle tutulur işgücü istihdam ve eğitim planlamalarının yapılmayışı buna neden olarak alınabilir. Bu durumun GAP yönünden en önemli belgelerinden biri kaynakça kısmında verilen “GAP Yöresi İstihdam İnsangücü ve Eğitim Planlaması Etüdü” Birinci ve İkinci Ara Rapor’dur. Sözü edilen ve Milli Eğitim Bakanlığı’nca 1991 yılında TUSTAŞ’a hazırlattığı “GAP Yöresi İstihdam İnsangücü ve Eğitim Planlaması Etüdü” Birinci ve

ikinci Ara Rapor, GAP Bölgesi Eğitim durumunu önemli düzeyde analiz eder niteliktedir. Raporların sonuçlarını buraya vermek mümkün olmadığı, ancak, istihdam, işgücü ve eğitim planlamasının Türkiye ve Bölge yönünden oldukça hayati bir önem taşıdığı söylenebilir. Çünkü bu çalışmanın ikinci raporu GAP'a yönelik olup, GAP'la beraber işgücü planlamasının tüm detaylarını neredeyse verir niteliktedir. Ancak 1991 yılında yapılan bu çalışmalarla varılan sonuçlarına uygun hala tedbirlerin alınmayışı doğal olarak var olan işgücü problem nedenlerinden özellikle GAP'la birlikte ihtiyaç duyulan ve duyulacak nicel ve nitelikteki işgücü boyutunda derinleşmesine neden olacaktır. Basit bir örnek verilecek olunursa, KOBİ'lerde istihdam edilmek için 417 bin elemana ihtiyaç duyulacaksa, bunların az ya da çok olması yanında, istenilen nitelikte yetiştirilmemeleri yarımın KOBİ'lerinde çalışacak işgücünü olumsuz yönde etkileyecektir.

“Okul hayatından Çalışma hayatına geçiş yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun olmayışı” işgücü problem nedenini araştırmacıların 3'ü (%4.3) hiç, 4'ü (%5.7) az, 19'u (27.1) orta düzeyde, 22'si (%31.4) çok ve 22'si (%31.4) ise tamamen katıldıkları şeklinde ifade etmişlerdir. Eğitim kaynaklı diğer işgücü problem nedenleriyle birlikte bu işgücü problem nedenini de araştırmacıların önemseddiği söylenebilir. Ki yukarıda verilenler okul hayatından çalışma hayatına geçişte yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun olmayışı işgücü problem nedeni içinde geçerlidir. Gerçekten de Türkiye genelinde olduğu gibi mezuniyet sonrası işe girebilme korkusu okula başlamayla birlikte anılmaya başlandığı, halbuki daha önceki yıllarda yaklaşık 1990'lara kadar ciddi bir problem değildi. Ancak bu gün için işsizlerin oranı yüksek öğrenim alanlar içinde giderek artma eğilimi göstermesi de bunun somut bir göstergesidir.

GAP'ın uygulandığı Bölge illerinde eğitimden kaynaklanan işgücü problem nedenlerine araştırmacıların yüksek düzeyde katıldıkları söylenebilir. Gerçekten de GAP Bölge illeri eğitim durumu bu gün için istenilen nicelik ve nitelikte değildir. Durum böyle olunca, günümüz ve yarının yaşam koşulları yeni ve değişik niteliklerde işgücü özellikleri istediği gerçeğinden yola çıkıldığında üzerinde önemle durulmayı gerektirmektedir. Nitekim GAP'la beraber meydana gelecek sosyo-ekonomik gelişmelerin niteliği eğitilmiş işgücünü talep edecektir.

GAP Bölgesi'nde eğitime ilişkin kadının durumu oldukça önem kazanmaktadır. Çünkü sonuçta kadının eğitim düzeyi aile, çevre ve toplum yönünden beklenenlerin gerçekleştirilmesine temel teşkil etmektedir. Halbuki Bölge'de cinsiyet ayrımı had safhadadır. Nitekim anket maddelerinden eğitim kısmında belirlenen işgücü problem nedenlerinden açık uçlu soruya 12'si (%16.2) "Kadının eğitimi önemlidir" demişlerdir. Gerçekten sadece Siirt ili verileri dahi Bölge'nin cinsiyet yönünden eğitim durumu hakkında yeterince bilgi vericidir. Bu kentimizde cinsiyet ayrımı kız çocukların aleyhindedir. Siirt ve çevresinde 6-14 yaşlarındaki kız çocukların yüzde 54.44 okula gönderilmemektedir. 14-44 yaş oranı kadınlar, %48'i ise okuma yazma bilmemektedirler ve aynı şekilde Türkçe konuşup anlama yönünden yetersizdirler. Kentte resmi nikahlı olmayan çiftlerin sayısı 4 bin 264 iken 25 bin 356 kişinin nüfus cüzdanı bulunmamaktadır. Siirt'te bebek ölümleri ve doğum hızı Türkiye ortalamasının üzerindedir. (8 Ocak 1999 Posta Gazetesi) Buna karşılık kamunun üvey evladı Siirt'tir. İller bazında kamu yatırımları 1998 yılı ilk altı ay için Ankara'ya yapılan yatırım 14.816 trilyon, Antalya'ya 15.763 trilyon, Bursa'ya 11.867 trilyon, Batman'a 466 milyar, Mardin'e 128 milyar, Şırnak'a 971 ve Siirt'e ise sadece 6 milyar yatırım yapılmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) Kamu Yatırımları Raporunda belirtildiğine göre (1998 Haziran sonu itibariyle kamunun yaptığı toplam yatırım tutarı yaklaşık 567.6 trilyondur) İller bazında bu yatırım miktarının kişi başına yatırım olarak hesaplandığında Ankara için kişi başına 3.967 bin iken bu rakam Siirt'te sadece 23 bin lira olmaktadır. İşte araştırmaya katılanların eğitim boyutunda işgücü problem nedenlerini önemsemeleri eğitimi ve eğitim yatırımlarının, işgücü ile olan ilişkisi yanında insanı yetiştirmedeki yerinin bilincinde oldukları anlamına da geldiği rahatlıkla söylenebilir. Bu durum toplumca büyük umutlar bağladığımız GAP'ın gerçekleşme düzeyi kadar yaşatılmasıyla da ilişkilendirilerek düşünülmesi ve alınacak tedbirlerin ne yönde alınması gerektiğine de bir işaret olarak alınabilir.

C. Yöneticilerin İstihdam Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Düzeyi

Kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerinin istihdam boyutunda yer alan işgücü problem ve nedenlerine katılma düzeyleri aşağıda verilmiştir.

Tablo-52 Yöneticilerin İstihdam Boyutunda İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde (%) Değerleri

İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Cevap Seçenekleri									
	Hiç Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Çok Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Vergilendirme sisteminin (vergi, SSK primi gibi) istihdam için uygun olmayışı sonucu yatırımcının istihdam yaratmadan kaçınması.	2	3.0	10	14.9	26	38.8	16	23.9	13	19.4
2. İstihdam vb. den serbest çalışmaya geçen ve küçük işletmeler kuran insanların önünde sosyal güvenlik, kredi teşvikleri ve işyeri açmada karşılaşılan güçlüklerin ya da engellerin çok olması.	1	1.4	8	11.4	27	38.6	19	27.1	15	21.4
3. İstihdamda yerel işverenlerin işe almada geleneksel ilişkileri ya da akrabalık, eş-dost gibi ilişkileri esas almaları.	1	1.4	4	5.7	19	27.1	23	32.9	23	32.9
4. Bölge işe alımda cinsiyet ayrımının yapılması.	5	7.0	15	21.1	18	25.4	17	23.9	16	22.5
5. İşsizlerin, iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun şekilde becerilerini sürekli olarak güncelleştirme olanaklarına erişmesinin ve onların istihdam edilebilirliklerinin yeterince artırılmayışı.	-	-	8	11.8	24	35.3	20	29.4	16	23.5
6. Bölge işgücünün özel sektördense kamuda çalışma istek ve beklentisi içinde olması.	2	2.8	8	11.3	24	33.8	20	28.2	17	23.9
7. GAP kapsamında, büyük ortaklıkların Bölge'de kurulabilmesinin yeterli koşullarının bulunmaması.	3	4.3	3	4.3	26	37.7	18	26.1	19	27.5
8. İşsizlerin işgücü kapsamı içindeki oranının yüksek olması.	1	1.4	4	5.6	23	32.4	16	22.5	27	38.0

Araştırmanın “İstihdam” problem alanında yer alan işgücü problem nedenlerinden birincisi “Vergilendirme sisteminin (vergi-SSK primi gibi) istihdam için uygun olmayışı sonucu yatırımcının istihdam yaratmadan kaçınması” şeklinde ifade edilmiş olup, bu işgücü problem nedenine araştırmacıların 2’si (%1.4) hiç, 10’u (%14.9) az, 26’sı (%38.6) az, 16’sı (%27.1) çok ve 15’i (%21.4) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre, araştırmacılar, istihdam boyutunda işgücü problem nedenlerinden vergilendirme sistemini sermaye sahiplerinin GAP Bölgesi’nde istihdam yaratmalarına bir neden olarak yüksek düzeyde görmediklerine yorumlanabilir. Ve bu tercih de belli düzeyde doğrudur. Ülkemizde, sosyo-ekonomik gelişmişlik seviyesi yönünden diğer yörelere göre daha az gelişen yörelerden oluşan illerin oluşturduğu gruba “Kalkınmada öncelikli

Yörelere" (KÖY) denilmektedir. Kalkınmada öncelikli yörelere olarak aynı zamanda kalkınmada birinci derecede öncelikli iller olarak da adlandırılmaktadırlar.

1971 yılında Bakanlar Kurulu kararı ile kurulan "Kalkınmada Öncelikli Yörelere Dairesi" 1991 yılından itibaren "Kalkınmada Öncelikli Yörelere ve Bölgesel Kalkınma Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir. Buna göre 1979, 1981, 1985 ve 1991'de yapılan yeni araştırmalar sonucu KÖY'ler kapsamına alınan yeni illerle birlikte bu sayı 36'ya çıkmıştır. (Tablo:53)

Tablo 53-Kalkınmada Öncelikli İller

Birinci Derecede Öncelikli İller	
1- Adıyaman	12- Siirt
2- Ağrı	13- Şırnak
3- Batman	14- Tunceli
4- Bayburt	15- Van
5- Bingöl	16- Zonguldak (Karabük-Ereğli Hariç)
6- Bitlis	17- Ardahan
7- Diyarbakır	18- Artvin
8- Gümüşhane	19- Bartın
9- Hakkari	20- Erzincan
10-Kars	21- Iğdır
11-Mardin	22- Şanlıurfa
	23- Van

Tablo-54 İkinci Derecede Öncelikli İller

1- Amasya	11- Tokat
2- Çankırı	12- Yozgat
3- Çorum	13- Zonguldak (Karabük ve Ereğli İlçeleri)
4- Elazığ	
5- Erzurum	
6- Kahramanmaraş	
7- Kastamonu	
8- Malatya	
9- Sinop	
10- Sivas	

(Kaynak: TOBB. KÖY Raporu 1994. s.10)

Tablo 54'den da görüldüğü gibi KÖY kapsamında birinci derecede kalkınmada öncelikli il sayısı 23, ikinci derecede kalkınmada öncelikli il sayısı ise 13'tür. Burada dikkati çeken nokta Gaziantep ili hariç, GAP Bölge illerin tümü, KÖY kapsamında birinci derecede öncelikli iller içinde bulunmalarıdır. Bunu

belirtmemizin nedeni, KÖY'lere uygulanan teşvik tedbirlerin (25.3.1987 tarihi ve 19411 sayılı Resmi Gazete) yanında, OHAL yasasının (4325 sayılı "Olağanüstü Hal Bölgesi"nde ve Kalkınmada Öncelikli Yörelere İstihdam yaratılması ve Yatırımların teşvik edilmesi ile ilgili, 193 sayılı Gelir vergisi kanunu" ile 26 Mayıs 1998 Milli Güvenlik Kurulu'nun GAP'a ilişkin aldığı kararlara bakınız) da getirdiği özel sektöre ilişkin yatırım teşvikleri içinde önemli bir yere sahip olan vergilerin önemli bir kesiminden muhafiyete rağmen yeterli yatırımların yapılmayıdır. Diğer bir ifadeyle özel sektörün istihdama ilişkin yatırım yapmamasının nedeni, SSK primleri ve diğer vergilerin engel teşkil ettiği görülmektedir. Nitekim TOBB Kalkınmada Öncelikli Yöre Sorunları 1994 yılı araştırma sonuçları da bu yöndedir. Bu araştırmaya katılan özel sektör temsilcileri yatırıma neden teşkil eden temel nedenler içinde vergileri görmemişler ancak, vergilerin bir çatı altında toplanması isteğini dile getirmişlerdir.

Bir diğer nokta ise şudur. Eğer KÖY'lerin dışında diğer illerimizde özel sektörün yatırım yapmaktan kaçınmasının nedenleri arasında vergiler önemli bir yer tutuyor denilseydi, bu görüşe katılmamak mümkün değil, çünkü, Türkiye'de vergiler yük olmaktan çıkıp, yüklük olmaya başlamıştır. Değişik isimler altında (yasa 113 kez değiştirilmesine rağmen) tamı tamına 29 çeşit vergi toplanmaktadır. Bunun diğer adına "bir koyundan beş post çıkarmak" denmektedir. 2002 yılında Ankara Ticaret Odasının yaptırdığı bir araştırmaya göre (fotokopi) 29 çeşit vergi ödeyen bireylerin ödediği vergilere ek olarak, firmalar ayrıca vergi niteliğindeki belediye, oda, dernek, birlik vs. lere de ödeme yapmaktadırlar. Özellikle özel sektör bu çeşit vergileri yılın değişik dönemlerinde ödediğinden, 365 günün 72 gününü vergi ödemek için kuyruklara girmeleri gerekiyor. Kısaca, GAP Bölgesi'ne özel sektörün istihdam niteliğinde yeterince yatırım yapmaması vergilendirme sistemiyle ilgili olsaydı, en başta KÖY'lerin dışındaki yörelere yatırım yapmamaları gerekirdi.

Araştırmanın "istihdam" problem alanına giren işgücü problem nedenlerinden ikincisi "İstihdam vb. den serbest çalışmaya geçen ve küçük işletmeler kuran insanların önünde sosyal güvenlik, kredi teşvikleri ve işyeri açmada karşılaşılan güçlüklerin ya da engellerin çok olması" şeklinde ifade edilmiştir. Bu işgücü problem nedenine araştırmaya katılanların 1'i (%1.4) hiç katılmadığını, 8'i (%27.1) çok katıldıklarını ve 15'i (%21.4) ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre araştırmacılar, vergilendirme sistemine göre,

istihdam vb. serbest çalışmaya geçişte karşılaşılan güçlüklerin işgücüne gözle görülür düzeyde problem teşkil ettiği söylenebilir. Nitekim TOBB'un (1994) araştırma sonuçları, KÖY'lere yapılan yatırımlarla ilgili teşvik, kredilendirme, bürokrasi, yol, haberleşme ve elektrifikasyon hizmetlerinin vb. özel sektör yatırımlarında karşılaştığı ciddi problemler olarak belirlenmiştir.

"İstihdam" kaynaklı üçüncü işgücü problem nedeni olarak belirlenen **"istihdamda yerel işverenlerin işe almada geleneksel ilişkileri ya da akrabalık eş-dost gibi ilişkileri esas almaları"** na araştırmaya katılanların 1'i (%1.4) hiç, katılmadığını, 4'ü (%5.7) az katıldığını, 19'u (%27.1) orta düzeyde, 23'ü (%32.9) çok ve 23'ü (%32.9) ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuca göre, istihdamda yerel işverenin işin niteliğine göre işe alımdan çok, çalışan bireyin kendisine geleneksel yönden yakınlığını esas alması bir işgücü problemi olarak görüldüğü söylenebilir. Zaten Bölge'nin geleneksel üretim ilişkileri gözönünde bulundurulduğunda sosyal ve iş dünyası ilişkilerinde ve tabii ki işe alımda da geleneksel ilişkileri temel almaları doğal olmaktadır. Tabii bu durum, iş ile o işi yapan yönünden ele aldığımızda işgücü yönünden iş doyumunu sağlamayacak ama bunun yanında işte niteliği gereği belirlenen verimlilikte fayda sağlamayacaktır.

Bölge'de işe alımda cinsiyet ayrımı yapılmasının bir işgücü problemi olarak görüldüğü araştırmacıların verdikleri cevaptan anlaşılmaktadır. Örnekleme giren yöneticilerin 5'i (%7.0) işe alımda cinsiyet ayrımı yapıldığına hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir. Buna karşılık 15'i (%21.1) az, 18'i (%25.4) çok, 17'si (%23.9) çok ve 16'sı (%22.5) tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. GAP Bölge İllerinde işe alımda cinsiyet ayrımı yapıldığına ilişkin örnekleme giren yöneticilerin diğer istihdam kaynaklı işgücü problem nedenlerine ilişkin daha az düzeyde katılma yönünde görüş belirtmeleri, Bölge'nin geleneksel yapısıyla çeliştiği söylenebilir. Ancak 1995 Nisan Hanehalkı İşgücü Anket (HHİA) sonuçlarına göre ise araştırmaya katılan örneklem grubu haklı çıkmaktadır. Çünkü 1995 HHİA sonuçlarına göre, cinsiyet açısından Türkiye erkek işgücünün işsizlik oranı %7.7, kadının işsizlik oranı ise %6'dır. Öte yandan kadın istihdamının toplam istihdam içindeki payı GAP Bölge İllerinin de içinde bulunduğu K.Ö. Yörelerde %43'le oldukça yüksek görünmektedir. Bu da kadının çalışmasının esirgenmediği anlamına geldiği şeklinde yorumlanabilir.

Halbuki, GAP İdaresi'nce ODTÜ'ye yaptırılan "GAP Bölgesi Nüfus Hareketleri" (GAP BKİ, Bilgi Servisi (10) 2000) sonuçlarına göre ise, GAP İçi kentlerde işsizlik oranı %20 düzeyinde olup, bunun önemli bir kesimini kadınlar oluşturmaktadırlar.

"İşsizlerin, iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun şekilde becerilerini sürekli olarak güncelleştirme olanaklarına erişmemesinin ve onların istihdam edilebilirliklerinin yeterince arttırılmayışı" şeklinde ifade edilen "istihdam" kaynaklı işgücü problem nedenine, örneklem grubun 8'i (%11.8) az, 24'ü (%35.3) orta düzeyde, 20'sinin (%29.4) ve 16'sı (%23.5) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda örneklem grubu, sahip oldukları niteliklerin aynı kalmasına, hatta sahip iseler bir iş ve mesleğin bilgi ve becerisinin gerilemesine karşılık, bilim ve teknikteki hızlı değişim ve sonuçta ortaya çıkan yeni iş ve mesleklere göre işsizlerin, hatta çalışır durumda olanların kendilerini bir şekilde yenilemeleri, geliştirmeleri gerektiği anlayışına dayandırarak bu yargıya vardığı söylenebilir. Böyle bir yoruma ulaşmada araştırmacının araştırmaya katılan grup elemanlarından bazıları ile görüşme esnasında belirtilenlere dayandırarak bu durumun önemli bir işgücü problemi olduğu yönünde görüş belirttiklerine yorumlanabilir.

"İstihdam" problem alanında yer alan "Bölge işgücünün özel sektördense kamuda çalışma istek ve beklentisi içinde olması" şeklindeki anket maddesine örnekleme giren yöneticilerin 2'si (%2.8) hiç, 8'i (%11.3) az, 24'ü (%33.8) orta düzeyde, 20'si (%28.2) çok ve 17'si (%23.9) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre, Bölge işgücü (ki Türkiye genelinde yapılan kamu sınavlarından durum anlamak hiçte zor olmamakta) devlet kapısında bir iş beklentisi içine girmenin, işgücü yönünden önemli bir problem olduğuna yorumlanabilir. Gerçekten de kamu da iş beklentisi, işgücünü sıkıntıya sokan olumsuz bir durumdur. Yıllardır "devlet baba" zihniyeti işgücünü kendi başına iş yapabilme ve kamu dışı sektöre yönelmeyi engelleyen bir durum olarak görülebilir.

"İşsizlerin işgücü kapsamı içindeki oranının yüksek olması"na ilişkin işgücü problem nedenine örnekleme giren yöneticilerin 1'i (%1.4) hiç, katılmadığını, 4'ü (%5.6) az düzeyde katıldıklarını, 23'ü (%32.4) orta düzeyde, 16'sı (%22.5) çok ve 27'si (%38.0) ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuca göre, işsizlerin

işgücü içindeki payının (oranının) yüksekliği oldukça önemli bir işgücü problemi olarak görüldüğüne yorumlanabilir.

“İstihdam” problem alanına giren “işgücü problem nedenleri” bir bütün olarak örnekleme giren yöneticiler yönünden önemli problem ve nedenleri larak görüldüğü söylenebilir.

D. Yöneticilerin Özel Sektör Boyutunda Belirlenen İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılım Düzeyleri

Kurum yöneticilerinin özel sektör boyutunda belirlenen işgücü problem nedenlerine katılım düzeylerine ilişkin değerler aşağıda verilmiştir.

Tablo-55 Yöneticilerin Özel Sektör Boyutunda İşgücü Problem Ve Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde (%) Dağılımı

İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Cevap Seçenekleri									
	Hiç Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Çok Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Bölge'nin servet sahibi girişimcilerinin öz sermayelerini Bölge'de yatırıma dönüştürmeyişleri.	2	2.8	6	8.5	12	16.9	29	40.8	22	31.0
2. Uhusal düzeyde sermaye sahibi olanların risk alanı düşük kazanç edinmek istemeleri.	-	-	4	5.6	18	25.4	20	28.2	29	40.8
3. Özel sektörü Bölge'ye çekecek tedbirlerin Merkezi İdarece zamanında ve yeterince alınmayışı.	1	1.4	5	7.0	25	35.2	21	29.6	19	26.8
4. Yabancı sermayenin Bölge'ye yatırım yapmasına ilişkin engellerin ve işlemlerin çok olması.	3	4.2	7	9.9	14	19.7	34	47.9	13	18.3

Araştırmaya katılan bireylerin, “Özel Sektör boyutunda” işgücü problem alanına giren işgücü problem nedenlerine ilişkin verdikleri cevapların katılma düzeylerine göre dağılımı Tablo 55’de verilmiştir. Buna göre, Bölge’nin servet sahibi girişimcilerinin öz sermayelerini Bölge’ye yatırıma dönüştürmeyişleri” nin bir işgücü problem nedenine ilişkin verdikleri cevapların 2’si (%2.8) hiç katılmama şeklindedir. 6’sı (%8.5) az katılma, 12’si (%16.9) orta düzeyde, 29’u (%40.8) çok ve 22’si (%31.0) ise tamamen katılma yönünde olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, örnekleme dahil edilen yöneticilerin, Bölge servet sahibi kimselerin, öz sermayelerini

Bölge’de yatırıma dönüştürmemelerini önemli düzeyde bir işgücü problem nedeni olarak gördükleri söylenebilir. Bu durum yalnız Bölge için değil, tüm Türkiye geneli için söylemek de mümkündür.

“Ulusal düzeyde sermaye sahibi olanların risk alanı düşük kazanç edinmek istemeleri”nin işgücü problem nedeni olmasına ilişkin, örnekleme dahil edilen yöneticilerden 4’ü (%5.6) az, 18’i (%25.4) orta düzeyde, 20’si (%28.2) çok ve 29’u (%40.8) ise tamamen katıldıkları yönünde görüş belirtmişlerdir. Buna karşılık hiç katılmayan ise yoktur. Bu da örnekleme dahil edilen yöneticilerin özel sektörün güçlü kimselerin üretime dayalı, uzun vadeli süreçte risk faktörünü de içeren yatırımlar yerine, pek de istihdama hizmet etmeyen paradan para kazanma gibi oldukça risksiz kazanç edinme yönünde davranış gösterdiklerine inandıkları şeklinde yorumlanabilir. Devletten iç borç faizlerine yıllık verdiği milyar dolarlar da bunu doğrular niteliktedir.

Ayrıca bu konuda KENDİRLİ’nin (2000) “Standard”da verdiği verilere bakılabilir. Ve KENDİRLİ Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgeleri ile kamu ve özel sektörü yatırım, istihdam ve Bölge’de yaratılan katma değer ile diğer sermaye piyasası ile ilişkilendirerek gayet anlaşılır ve açık bir dille Bunlar kısaca, sermayenin kurumsallaşmadığı ve bunun temel nedenlerinden en önemlisinin, bölgedeki müteşebbislerinin yeterince desteklenmediği; özel bankaların faaliyet konumunda iller arasında tercihte buldukları kamu yatırımlarının özel sektörce takviye edilmediği; yaratılan Bölge katma değerinin yetersiz ve istihdam yaratmada sanayi ve KOBİ’lerin de yetersiz vb. olduğunu belirtmiştir.

“Özel sektörü Bölge’ye çekecek tedbirlerin merkezi idarece zamanında ve yeterince alınmaması” şeklinde ifade edilen GAP’ın uygulandığı Bölge illeri “Özel sektör” kaynaklı işgücü problem nedenine örnekleme dahil edilen yöneticilerin 1’i (%1.4) hiç katılmadığını, 5’i (%7.0) az katıldığını, 25’i (%35.2) orta düzeyde, 21’i (%29.6) çok ve 19’u (%26.8) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuca göre, yöneticilerin devletin zamanında ve yerinde alınması gereken tedbirleri almadığı ve bunun sonucunda ise sermayenin Bölge’ye gelmekten çekindiği önemli bir işgücü problemi olarak algulandığına yorumlanabilir.

Gerçekten de merkezi idarenin zamanında ve yerinde almadığı bir dizi tedbir sonucu yalnız GAP Bölgesi değil, ama, ülke genelinde özel sektörün yatırım yapmasını olumsuz yönde etkileyen unsurlar; Bunlar: (GAPİ 1999: 28-29)

- Altyapı noksanlıkları
- Yüksek enflasyon risk ve belirsizliğin faizlerin yüksekliğinin kredi maliyetini yükseltmesi
- Konutsal alt yapının eksikliğinin teşvik uygulamalarını etkisizleştirmenin fon sağlanmasını zorlaştırması olarak ifade edilmektedir.
- GAP Bölgesi özelinde güvenlik sorunu ile sosyal istikrarsızlık koşullarına ek olarak, Bölge Sanayi alanındaki girişimcilerin bireysel yetersizlikleri ile firma düzeyindeki yetersizlikler, özel sermayenin Bölge’de yatırıma dönüştürülmesi önünde en önemli diğer engeller olarak özetlenebilir.

“Yabancı sermayenin Bölge’ye yatırım yapmasına ilişkin engellerin ve işlemlerin çok olması” şeklinde ifade edilen dördüncü işgücü problem nedenine örnekleme dahil edilen yöneticilerin 3’ü (%4.2)si hiç katılmadıkları, 7’si (%9.9) az katıldıkları, 14’ü (%19.7) orta düzeyde katıldıkları, 34’ü (%47.9) çok ve 13’ü (%18.3) tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu durumda yabancı sermayeyi Bölge’ye çekme yönünde problemlerin önemli bir işgücü problem nedeni olduğu yöneticilerce kabul edildiği anlamına geldiği yorumlanabilir.

Nitekim, dünyada yabancı yatırımlara bakıldığında, Türkiye’nin dünya ülkeleri içinde yabancı sermayeyi çekme yönünden oldukça gerilerde olduğu görülmektedir. Yabancıların GAP’a ilgilerinin yüksek olması ile GAP Bölgesi’ne fiilen yatırım yapmaları aynı şey olmamaktadır. Zaten 3 yabancı sermayeli (Tekstil %33 İsviçre) İnşaat malzemesi %50 Alman Cam elyafı boru (%50 Amerikan) yatırımın şu ana kadar girişimde bulunduğu ve bunlarında bir kısmının halen inşaat halinde olmaları da bu durumu doğrular niteliktedir.

Dünyada yabancı yatırım çekme yönünde önemli noktalardan yabancı yatırımı çekmek isteyen ülkenin istikrarlı bir yapıya sahip olması, yabancı yatırımların cazip hale getirilmesi ve yabancıya güven vermesi bir kaçıdır. Nitekim Çin ve Brezilya bunu başardılar ve bu nedenle de bu ülkelerden, Brezilya 30 milyar dolar, Çin ise 40 milyar dolarlık yabancı sermayeyi ülkelerine çekebilmişlerdir. İsviçre, yabancı yatırım miktarını yılda 20 milyar dolardan 60 milyar dolara

çıkarmıştır. Türkiye ise 5 milyar dolar düzeyindedir. 1995'ten 1999'a, Kore yabancı yatırımları 100 kat, Hırvatistan 14 kat, İrlanda 13 kat, Brezilya 7 kat, Malta ise 4 kat arttırmıştır.

Kişi başına çekilen yatırım miktarlarına bakıldığında Türkiye'nin 12 dolarına karşılık, İsveç'in 7000 dolar, İrlanda'nın 4500 dolar, Malta'nın 2000 dolar, Arjantin ve Şili'nin 600 dolar, Çek Cumhuriyeti'nin 500 dolar, Polonya'nın da 190 dolar çektiği görülmektedir. (Finansal Forum Yıl 4 sayı 1327, 12 Ekim 2000, V. Ali Karaman'ın "Dünyada Yabancı Yatırımlar" adlı dizi makalesinden derlenmiştir.) Türkiye yönünden yabancı yatırım çekme fakirliği doğal olarak GAP'a da yansımakta ve yabancı sermayenin yatırıma dönüşebilecek şekilde Bölge'ye çekilmeyişi doğaldır ki işgücü istihdamı dahil, işgücüne ilişkin diğer problem nedenlerini de beslemektedir.

E. Yöneticilerin Üretim Grupları (Tarım-Turizm-İnşaat) Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Düzeyleri

Yöneticilerin üretim grupları boyutunda işgücü problem nedenine yöneticilerin ne düzeyde katıldıklarına ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo-56 Yöneticilerin Üretim Grupları (Tarım, Turizm, İnşaat)
Boyutunda İşgücü Problem vet Nedenlerine Katılım Frekans (f) ve Yüzde (%)
Dağılımları**

İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Cevap Seçenekleri									
	Hiç Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Çok Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Toprak mülkiyetinin dağılımındaki engesizlik.	2	2.8	6	8.5	7	9.9	19	26.8	37	52.1
2. Büyük toprak sahipliğinden giderek kapitalist işletmeciliğe geçiş.	3	4.2	9	12.7	14	19.7	33	46.5	12	16.9
3. Tarım sektörü dahil diğer tüm üretim sektörlerinde eş zamanlı ve birlikte yapımı gerekli proje ve yatırımların zamanında yapılmayışı.	-	-	4	5.6	29	40.3	24	33.3	15	20.8
4. GAP Bölgesi hayvancılık sektörünün geliştirilmesi	-	-	15	21.4	20	28.6	27	38.6	8	11.4
5. İmalat sanayii işverenlerinin ücret ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarını çözemeyişi.	1	1.4	2	2.9	30	42.9	18	25.7	19	27.1
6. Organize Sanayi Bölge'lerinin yer seçimi ve yapımında üretim için gerekli koşulların esas alınmayışı.	1	1.4	9	12.9	24	34.3	19	27.1	17	24.3
7. Organize Sanayi sitelerinde üretilen ürünlerin sevk, depolama ve ihracatına ilişkin yeterli alt yapının hazırlanmayışı.	2	2.9	4	5.9	27	39.7	16	23.5	19	27.9
8. Turizm sektörünün canlanması için gerek kamu gerekse özel sektörde yapılması ve alınması gereken tedbirlerin yeterince alınmayışı.	1	1.4	4	5.6	27	38.0	18	25.4	21	29.6
9. İnşaat, ulaşım ve haberleşmede yeterli alt yapı ve yatırımların yapılmayışı.	3	4.2	5	7.0	22	31.0	14	19.7	27	38.0

Üretim Grupları (Tarım, Turizm, İnşaat) işgücü problem alanına giren İşgücü Problem nedenlerine, örnekleme dahil edilen yöneticilerin problem nedenlerine katılma düzeyleri yüzde ve frekansları tablo 56'da verilmiştir. Buna göre Tablo

incelendiğinde, üretim grupları kapsamında birinci işgücü problem nedeni olarak ifade edilen “Toprak mülkiyeti dağılımındaki dengesizliğe ilişkin örneklem grubuna alınan yöneticilerin 2’si (%2.8) hiç katılmadıkları yönünde görüş belirtirlerken, 6’sı (%8.5) az düzeyde, 7’si (%9.9) orta düzeyde, 19’u (%26.8) çok ve 37’si (%52.1) tamamen katıldıkları yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu da, GAP’ın uygulandığı Bölge illerinde görev yapmakta olup da örnekleme dahil edilen kurum yöneticilerinin, Bölge’de ciddi bir toprak dağılımı sorunu bulunduğu ve bu durumun ise, Bölge işgücü problemlerine önemli derecede kaynaklık ettiğine inandıkları şeklinde yorumlanabilir.

Bilindiği gibi Türkiye’de vatandaşların sahip bulunduğu toprakların topu işlemleri henüz bitmiş değil. Kamulaştırmaya ilişkin yeni yasa ise AB’ne uyum yasaları sürecinde çıkarılmıştır. Toprağın dağılımındaki dengesizliğin somut gerçeğinin yaşandığı GAP Bölge illerinde ciddi bir girişimde ise bulunulmamıştır. Ya da her toprak reformu gündeme geldiğinde, girişimler boşa çıkmıştır. Nitekim, DPT GAP Master Plan Nihai Rapor 1’de de, Bölge’deki toprağın mülkiyet yapısında mutlaka değişimlere gidilmesi gerektiği belirtilmektedir. Çünkü, toprağın belli ellerde toplanması, işgücünü hem verim hem de nitelik yönünden olumsuz etkilemektedir. Toprak sahibinin bağımlılığı altında geleneksel ilişkiler dışında birey özgür iradesini kullanarak kendisini geliştirme şansı bulamamaktadır. Büyük toprak sahibi tarımda modernizasyona geçtiğinde ise, hiçbir sosyal güvenliği olmayan tarım işçileri işsizler ordusuna katılırlarken tamamen iş ve mesleksiz durumdadırlar.

Sadece Harran Ovası’nda 24 bin çiftçi ailesinden %48’i topraksızdır. Şanlıurfa’ya bağlı 689 köyde yaşayan 73579 çiftçi ailesinden 31146’sı (%42.3) topraksız ailedir. (Eraydın, 1988: 181; Aksoy, 1986: 53)

1981 yılı baz alındığında GAP’ın uygulandığı Bölge illeri topraksız aile yüzdeleri; Diyarbakır’da %45, Mardin’de %43, Urfa’da %42, Gaziantep’te %45, Adıyaman’da %22 şeklinde dağılım göstermektedir. (1981 Köy Envanteri Etüdüleri Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlığı-Fotokopiden derlenmiştir). Tarım’ın Bölge’de ana istihdam alanı olması hesaba konulduğunda toprak mülkiyet yapısının işgücü problem nedeni olarak önemli görülmesi kaçınılmaz olmaktadır.

“Büyük toprak sahiplerinin giderek kapitalist işletmeciliğe geçiş” üretim grubu kapsamında işgücüne problem teşkil edip etmemesine ilişkin anket maddesine

yöneticilerinden 3'ü (%4.2) hiç katılmadıklarını, 9'unun (%12.7) az katıldıklarını, 14'ünün (%19.7) orta düzeyde katıldıklarını ifade ederlerken, 33'ü (%46.5) çok, 12'sinin (%16.9) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir.

GAP'la birlikte Bölge'ye giren teknoloji tarımda eski geleneksel üretim biçimini de değiştirmesi kaçınılmaz görülmektedir. Tarıma teknolojinin girmesi demek, aynı zamanda geleneksel yöntemlerle yapılan tarım işlerinde çalışan çok sayıda işgücünün açığa çıkması demektir. Araştırmaya katılan yöneticilerin, büyük toprak sahiplerin giderek dış pazara, ihracatda dahil yönelik üretim yapmaları için, GAP'ın sunduğu nimetleri de kullanarak (sulama ve diğer alt yapı unsurları gibi) geleneksel toprak sahipliğinden çiftlik işletmecisine dönüşüm sürecine girdikleri ve bunun da işgücü problem nedeni olabileceği bilincinde olduklarını gösterdiği şeklinde yorumlanabilir. Emek yoğun tarım üretiminden, teknoloji yoğun tarım üretimine geçişte açığa çıkacak işgücüne ilişkin yeni istihdam alanları oluşturulamaz ve yani istihdam koşullarına göre yetiştirilemezlerse, bu yönüyle tarımda modernizasyon işgücü yönünden ciddi bir işgücü problemi durumuna gelecektir.

Üretim grupları kapsamında üçüncü işgücü problem nedeni, **“Tarım sektörü dahil, diğer tüm üretim sektörlerinde eş zamanlı ve birlikte yapımı gerekli proje ve yatırımların zamanında yapılmayışı”** anket maddesine araştırmaya katılan yöneticilerin 4'ü (%5.6) az katıldığını, 29'u (%40.3) orta düzeyde, 24'ü (%33.3) çok ve 15'i (%20.8) ise tamamen katıldığını ifade etmişlerdir.

Bu sonuca göre, GAP'ta işlerin eş zamanlı ve birlikte yapılmayışı yöneticilerce dikkate değer bir işgücü problem nedeni olarak görüldüğü söylenebilir. Zaten GAP'ın gerçekleşme düzeyi bu durumu doğrulamaktadır. (Tablo:57)

Tablo-57 GAP Proje Maliyeti ve Sektörel Nakdi Gerçekleşme
1998 Yılı Sabit Fiyatlarıyla (Milyar TL)

Sektör	Toplam Maliyet (ihtiyac)	1997 Haziran Sonuna kadar	Nakdi Gerçekleşme 1997sonu itibarı ile (%)
Tarım	2 097 071	228 244	10.9
Enerji	2 227 961	1 620 182	72.7
Madencilik	160 825	150 654	93.6
İmalat	309 609	125 006	40.4
Ulaştırma ve Haberleşme	1 533 843	444 733	29.0
Turizm	11 644	2 780	23.9
Konut	67 022	21 781	32.5
Eğitim	138 085	69 137	50.0
Sağlık	45 710	40 428	86.6
Diğer Kamu Hizmetleri	336 938	159 916	47.4
Toplam	6 928 708	2 862 861	41.3

(Kaynak GAPİ Temmuz 1998 :8)

Tablo-57'den de açıkça görüldüğü gibi ve daha önceki bölümlerde de özellikle vurgulanan, GAP'ın en belirleyici ve ayırt edici özelliği entegre bir proje oluşu ve bu özelliği gereği, eş zamanlı ve birlikte yapımı gerektiren bir dizi alt projeden meydana gelişidir. Diğer bir ifadeyle, bileşenlerinden herhangi bir ihmale gelmediği gibi, her bileşen içinde yer alan daha alt düzeydeki bileşenlerin de ihmale gelmeyen özellikli projeler bütünü oluşudur. Bu durumda, tablodan da görülen GAP bileşenlerinin nakdi gerçekleşme düzeyi, GAP'ı meydana getiren bileşenlerinin fiziki olarak gerçekleşme düzeyi hakkında da bilgi vericidir. Buna göre örneğin tarımda %10, imalat'ta %40.4, turizm'de %23.9, eğitimde %50, konutta %32.5 ve sağlıkta %47.4 düzeyinde nakdi gerçekleşmesi demek, zaten işgücüne istihdam oluşturabilecek bileşenler olduklarına göre, eş zamanlı ve zamanında yapılmayışları

doğal olarak işgücüne ilişkin hem ülke geneli, hem de Bölge işgücü yönünden beklenen durum olmasa gerek.

Dördüncü işgücü problemi olan ve üretim gruplarından kaynaklanan “GAP Bölgesi hayvancılık sektörünün gerilemesi” işgücü problem nedenine, araştırmaya katılan yöneticilerin, 15’i (%21.4) az katıldıklarını, 20’sinin (%28.6) orta düzeyde, 27’sinin (%38.6) çok ve 8’inin (%11.4) ise tamamen katıldıklarını belirtirlerken, hiç katılmıyorum diyen ise hiç yoktur. Buna göre, hayvancılığın Bölge’de gerilemesi yüksek düzeyde olmasa da, araştırmaya katılan yöneticilerce işgücü problem nedeni olarak görüldüğü söylenebilir.

Tarım ve hayvancılığın Türkiye geneli için önemli iki sektör ve özellikle hayvancılık sektöründe ülke genelinde bir gerileme görülmektedir. Bu gerileme hayvancılık sektöründe Bölge’de ise daha işgücüne kucak açan bir sektör olarak görülmesi gerekir.

Üretim grupları işgücü problem alanında yer alan ve “imalat sanayi işverenlerin ücret ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarını çözemeyişlerinin” temel işgücü problem nedenlerinden biri olarak düşük düzeyde araştırmaya katılan yöneticilerce görülmesine anlam verilememiştir. Çünkü Türkiye genelinde iş güvenliği ve ücretlere ilişkin problemler tüm canlılığı ile varken ve özellikle özel sektör işyerlerinde sigortasız işçi çalıştırılıyor ve düşük ücret söz konusuyken oldukça önemli bir işgücü problemi olarak algılanması gerekir kanısındayız.

“Organize Sanayi Bölge’lerinin yer seçimi ve yapımında üretim için gerekli koşulların esas alınmaması” şeklinde ifade edilen altıncı işgücü problem nedenine, anket soru maddesine cevap veren yöneticilerin 1’i (%1.4) hiç katılmadıklarını, 9’u (%12.9) az katıldıklarını, 24’ü (%34.3) orta düzeyde, 19’u (%27.1) çok, 17’si (%24.3) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu da, Organize Sanayi Bölge’lerinin yer seçimi ve yapımında üretim için yeterli koşulların esas alınmamasının orta düzeyde bir işgücü problem nedeni olduğu şeklinde yorumlanabilir.

1998 Yılı Yatırım Programı’nda GAP Bölgesi’nde 13 adet Organize Sanayi Bölgesi (OSB) ve 3 adet arıtma projesi yer almaktadır. Bunların 4’ü Gaziantep, 1’i Cizre, 1’i Şırnak, 1’i Diyarbakır, 1’i Adıyaman, 1’i Batman ve 1’er de Nizip, Siirt ve Kilis’te bulunurken 1’i de Şanlı Urfa’da bulunmaktadır. Ancak bu OSB’lerin 1998

yılına göre sadece üçü bitirilmiştir. Arıtma niteliğindeki OSB'leri ise 2'si Gaziantep'te, 1'i ise Şanlıurfa'da inşa edilmektedir.

1997 yılı sonu itibarıyla GAP Bölgesi'nde küçük Sanayi Sitesi (KSS) sayısı ise 18'dir. Bunların 6'sı Diyarbakır, 6'sı Gaziantep, 3'ü Şanlıurfa, 1'i Batman, 1'i Siirt ve 1'i de Mardin'de yer almaktadır. 1998 yılı baz alındığında bu KSS'lerin 21'i halen bitmemiştir. (GAPİ. 1998:19-20)

Organize Sanayi Bölgeleri'nin yapım yerleri yerinde görüldüğünde il dışında, küçük sanayi siteleri kentlere biraz daha yakın, hatta bazıları kent'in mahalleleri içindedir. Yer seçiminde rol oynayan faktörlerin tümü bir arada düşünüldüğünde, (ulaşım, haberleşme, alt yapı unsurlarına ve üretim birimlerine yakınlık gibi) ciddi olumsuzluklara rastlanmamış. Ancak sanayi sitelerinin yer seçimine ilişkin ciddi olmamak üzere eleştirilerde yok değildir.

Turizm sektörünün GAP Bölgesi'nde canlanması Bölge işgücü yönünde oldukça önemli görülmektedir. İşgücü dahil, Turizmin GAP'ta çok yönlü olumlu işlevleri bulunmaktadır. Bu ise işgücüne olumlu yansıyan durum ve ortamlar demektir. Ancak, "Turizm sektörünün canlanması için gerek kamu, gerekse özel sektörde yapılması ve alınması gereken tedbirlerin yeterince alınmaması" görüşüne, araştırmaya katılanların 1'i hiç katılmadığını ifade ederken, 4'ü (%5.6) az miktarda, 27'si (%38.0) orta düzeyde, 18'i (%21) çok ve 21'i (%29.6) ise tamamen katıldıkları belirtmişlerdir. Daha önce belirtildiği üzere, özel sektörün Bölge'ye hala uzak durması ve GAP'ın temel bileşeni olarak Turizmin gerçekleştirme düzeyinin %23.9'da bulunması birlikte düşünüldüğünde, işgücü yönünden bir problem nedeni olarak yöneticilerce görülmesi şeklinde yorumlanabilirler. Benzer yorumun "inşaat, ulaşım ve haberleşme de yeterli alt yapı ve yapılmaması" işgücü problem nedeni için de yapılması mümkündür.

F. Yöneticilerin Kamu Yönetimi Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Düzeyleri

Kamu yönetimi kaynaklı işgücü problem ve nedenlerine ilişkin kurum yöneticileri görüşleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo-58 Yöneticilerin Kamu Boyutunda Yönetimi İşgücü
Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri Frekans (f) ve Yüzde
(%) Dağılımı**

İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Cevap Seçenekleri									
	Hiç Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Çok Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Kamu yönetiminin makro ve mikro düzeyde kalıcı ve etkin işgücü, istihdam ve eğitim planlamalarını yapmayı.	-	-	1	1.4	21	29.2	21	29.2	29	40.3
2. Merkezi idarenin, sorunların yerinde çözümünde yetki aktarımında bulunmayı.	1	1.4	4	5.7	13	18.6	32	45.7	20	28.6
3. Yerel yönetimlerin yerel düzeyde istihdam ve işgücüne ilişkin söz ve karar sürecinde bulunmayı.	1	1.4	5	7.0	22	31.0	29	40.8	14	19.7
4. Yerel yönetimlerin GAP kapsamında olup bitenlere ilişkin kendilerini sorumlu görmeyi.	2	2.9	11	15.7	18	25.7	19	27.1	20	28.6
5. Bölge kamu kurum ve kuruluşları arasında yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun bulunmayı.	1	1.4	17	24.3	19	27.1	15	21.4	18	25.7
6. GAP Bölgesi kurum ve yöneticilerinin Bölge işgücü başta olmak üzere, Bölge sorunlarına ilişkin Merkezi yönetimi yeterince bilgilendirmeyi.	3	4.2	17	23.9	12	16.9	27	38.0	12	16.9
7. GAP Bölgesi kurum yöneticilerinin Bölge işgücü sorunlarına ilişkin Merkezi İdareye sundukları raporların gereklerinin yeterince yerine getirilmeyi.	1	1.4	14	19.4	24	33.3	13	18.1	20	27.8
8. Bölge'ye GAP kapsamında yapılan ihaleli yatırımların amacına uygun ve zamanında yapılmaması.	-	-	7	10.0	19	27.1	21	30.0	23	32.9
9. GAP'tan sorumlu Devlet Bakanlığı ile ilgili Bölge Kamu ve Özel sektör kurum yöneticileri arasında yeterli işbirliğinin olmayışı.	-	-	4	5.6	28	39.4	20	28.2	19	26.8
10. GAP ile doğrudan ve dolaylı ilişkisi bulunan kurumlar arasında yetki çatışmasının olması.	2	2.8	8	11.3	26	36.6	23	32.4	12	16.9

GAP'ın uygulandığı Bölge illeri "Kamu Yönetim"nden kaynaklanan "işgücü problem nedenlerinden" birincisi "kamu yönetiminin makro ve mikro düzeyde kalıcı ve etkin işgücü, istihdam ve eğitim planlamalarını yapmayı" olarak belirlenmiştir. Bu Bölge işgücü problem nedenine verilen cevapların 1'i (%1.4) az katılmama şeklindeyken, 21'i (%29.2) orta düzeyde, 21'i (%29.2) çok ve 29'u (%40.3) tamamen katılma şeklinde ifade edilmiştir. Buna göre kamu yönetiminin

etkin ve kalıcı işgücü, istihdam ve eğitim planlamalarını yapmamalarının önemli bir işgücü problem nedeni olduğu, kamuoyu temsil eden Bölge üst düzey yöneticilerince de onaylandığı rahatlıkla söylenebilir.

İkinci işgücü problem nedeni olarak belirlenen **“merkezi idarenin, sorunları yerinde çözümünde yetki aktarımında bulunmaması”**nın, işgücü problem nedeni olmasına ilişkin görüş belirten yöneticilerin 1’i (%1.4) hiç katılmadığını, 4’ü (%5.7) az katıldığını, 13’ü (%18.6) orta düzeyde, 32’si (%45.7) çok katıldıklarını ve 20’si (%28.6) ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre örneklem grubu, merkezi idarenin yetki aktarımında direnmesinin sorunların yerinde çözümüne engel teşkil ettiği bunlardan birinin ise işgücüne problem teşkil ettiği söylenebilir.

Üçüncü işgücü problem nedeni olan, **“yerel yönetimlerin yerel düzeyde istihdam ve işgücüne ilişkin söz ve karar sürecinde bulunmaması”**na ilişkin anketin uygulandığı yöneticilerin 1’i (%1.4) hiç katılmadığını belirtmiştir. 5’i (%7.0) az katıldığını, 22’sinin (%31.0) orta düzeyde, 29’unun (%40.8) çok katıldığını, 14’ünün ise yani (%19.7)’si tamamen katılma yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu sonuçlara örnekleme dahil edilen yöneticiler, “yerel yönetimlere yerel düzeyde istihdam ve işgücüne ilişkin söz ve karar sürecinde bulunmamasını” işgücü problem nedeni olarak gördükleri söylenebilir.

Anketlerin içerik analizinden anlaşıldığı kadarı ile Bölge illeri belediye başkanları bu anket maddesine tamamen katılma yönünde görüş belirtmekle, bölge işgücüne problem nedenlerinin çözümünde yetki aktarımı istedikleri sonucu çıkarılabilir. Buna karşılık dördüncü işgücü problem nedeni olarak belirlenen **“yerel yönetimlerin GAP kapsamında olup bitenlere ilişkin kendilerini sorumlu görmeyişleri”** görüşüne katılmadıklarını ifade ederlerken diğer kamu ve sivil toplum kurum yöneticilerin görüşleriyle farklı görüş belirtmişlerdir. Gerçekten de, örnekleme dahil edilen yöneticilerin 2’si (%2.9) hiç katılmadığını, 11’i (%15.7) az katıldığını, 18’i (%25.7) orta düzeyde katıldığını, 19’unun (%27.1) çok katıldıklarını ve 20’sinin (%28.6) ise tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre 6 belediye başkanı’nı çıkardığımızda dahi, diğer kamu ve sivil toplum kuruluş yöneticilerin, yerel yöneticilerin GAP kapsamında olup bitenlere ilişkin kendilerini sorumlu görmeyişlerinin önemli bir işgücü problemi olduğu anlaşılıyor.

“Bölge kamu kurum ve kuruluşları arasında yeterli eşgüdüm ve kuruluşları arasında yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun bulunmaması” da yöneticilere önemli bir işgücü problem nedeni olarak görülüyor. Çünkü, örnekleme dahil edilen yöneticilerin sadece 1 tanesi yani (%1.4)'ü hiç katılmadığını belirtmiştir. Buna karşılık 17'si (%24.3) az katıldığını, 19'u (%27.1) orta düzeyde, 15'i (%21.4) çok katıldığını ve 20'si (%25.7) ise tamamen katıldıklarını beyan etmişlerdir.

“GAP Bölgesi Kurum ve kuruluş yöneticilerin Bölge işgücü başta olmak üzere, Bölge sorunlarına ilişkin merkezi yönetimi yeterince bilgilendirmemişlerinin” işgücü problem nedeni olmasına ilişkin görüş belirten yöneticilerin 3'ü (%4.2) hiç katılmadığını, 17'sinin (%23.9) az katıldığını, 12'si (%16.9), orta düzeyde, 27'si (%38.0) çok katıldığını, 12'sinin ise (%16.9) tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre, Devleti Bölge'de il düzeyinde temsil eden üst düzey yöneticilerin bizzat kendi kendilerini merkezi idareyi bilgilendirme konusunda yeterli duyarlılığı göstermemişlerinin ve bunun da işgücüne bir problem nedeni teşkil ettiği yönünde eğilim gösterdikleri söylenebilir. Buna karşılık merkezi idarenin yerel düzeyde il kurum yöneticilerin kendilerine verilen bilgilerin gereğini yerine getirilmediğine ve bu durumun, bilgilendirme yetersizliğine göre, oldukça daha çok işgücüne problem teşkil ettiği söylenebilir. Çünkü, örnekleme dahil edilen yöneticilerin sadece 1'i (%1.4) bu problem nedenine katılmazken, 14'ü (%19.4) az katıldığını, 24'ü (%33.3) orta düzeyde katıldığını, 13'ü (%18.1) çok katıldığını, 20'sinin (%27.8) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir.

“GAP Bölgesi'ne yapılan ihaleli yatırımların amacına uygun ve zamanında yapılmamasının” işgücü problem nedeni oluşuna ilişkin, örnekleme alınan yöneticilerin katılmayanı yok. Ancak, 7'si (%10.0) az katıldıklarını 19'u (%27.1) orta düzeyde katıldıklarını, 21'inin (%30.0) çok katıldıklarını, 23'ü (%32.9)'nun ise tamamen katıldığını ifade etmekle, devlet ihalelerinin işgücü problem nedenleriyle olan ilişkisinin kurum yöneticilerince görüldüğü ve onaylandığı anlamına geldiğine yorumlanabilir. Gerçekten, bu durumu görmek için, GAP Bölge İleri devlet kara yolları kenarlarında, bazen kent yakınlarında bazen dışında, ama karayollarına yakın yerlerde yarım bırakılmış yatırımları görmek mümkündür. Kredi teşvikleri yanında ihale yoluyla da alınan bir çok istihdam

kaynaklı yatırımların terkedilmiş halleri üzücü ve bir o kadar da milli servetin heder edilişi olarak değerlendirilebilir.

“GAP’tan sorumlu Devlet Bakanlığı ile ilgili Bölge kamu ve Özel Sektör kuruluş yöneticileri arasında yeterli işbirliğinin olmayışı” olarak belirlenen dokuzuncu işgücü problem nedenine, örnekleme alınan ve anketlere cevap veren yöneticilerin 4’ü (%5.6) az katıldığını, 28’i (%39.4) orta düzeyde, 20’si (%28.2) çok ve 19’u (%26.8) tamamen katıldığını ifade etmişlerdir. “Hiç katılmıyorum” diyen yönetici ise yoktur. Buna göre Türkiye genelinde olduğu gibi GAP Bölgesi’nde de kamu ve özel sektör arasında yeterli işbirliğinin olmadığı ve bu durumun toplumda bir dizi soruna, bu ara işgücü problemlerine de neden teşkil ettiği söylenebilir.

”Kamu Yönetimi” Problem alanına giren “İşgücü problem nedenlerinden” sonuncusu **“GAP ile doğrudan ve dolaylı ilişkisi bulunan kurumlar arasındaki yetki çatışmasının olması”**nı ankete cevap veren kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerin bir işgücü problem nedeni olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Çünkü yöneticilerin sadece 2 tanesi yani, %2.8’i hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir. 8’i (%11.3) az katıldıklarını, 26’sının (%36.6) orta düzeyde, 23’ünün (%32.4) çok katıldıklarını ve 12’si (%16.9) ise tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. GAP ulusal bir projedir. Entegre yapısı çok boyutluluğu ifade etmektedir. Alt projelerden oluşan GAP tek bakanlık yada bağlı birimlerce yürütülebilir bir proje değildir. Bu nedenle sanayi ve teknoloji, Tarım ve Köyüşleri ve diğer Devlet Bakanlıkları ve bağlı kuruluşlar yanında Bölge yerel yönetimlerin işbirliğini zorunlu kılan bir projedir. Ancak görünen ilk önceleri (1985-90 arası) çabaya, katkı kurumlar arası bir sorumluluk gereği yerine getirilmiş sonra ise bizzat Bölge Kalkınma İdaresi (Urfa) yetkililerinde ifadesiyle bu birliktelik bir türlü sağlanamamıştır. Bu durum ise “işler arası bağımlılığın” (MEB. 1999:85) getirdiği örgütler arası çatışma, amaçların gerçekleşmesine olumsuz etki yapmaktadır. Doğal olarak işgücü ise bu durumdan olumsuz etkilenecektir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorum

Kamu kuruluşları hem yapı, hem görev yönünden kendi aralarında nasıl çeliştikleri ve ortaya çıkan problemlere ilişkin Gözübüyük (1989) tarafından yapılan tespitler, Araştırmanın ikinci alt problemi **“Yöneticilerin, GAP Kapsamında işgücü**

problem nedenlerine en düşük düzeyde ve en yüksek düzeye katıldıkları problem alanları hangileridir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme ilişkin bulgular ve yorumu aşağıda verilmiştir.

A. Kurum Yöneticilerin Nüfus Problem Alanındaki İşgücü Problem ve Nedenlerine Yüksekten Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri

Tablo-59 Yöneticilerin Nüfus Problem Alanındaki İşgücü Problem Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri Betimsel Verileri

Problem Alanı	İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Betimsel Veriler			Sıra
		N	\bar{X}	S	
N	1. GAP Bölgesi nüfus artış hızının yüksek olması.	74	4.14	1.00	1
Ü	2. Çalışabilir Yaş nüfusunun Bölge nüfusu içindeki payının yüksek olması.	69	3.77	1.18	2
F	3. Bölge içi göçün yüksek olması.	73	3.68	1.19	3
U	4. Bölge dışı göçün yüksek olması.	73	3.68	1.20	3
S					

Araştırmanın nüfus boyutundaki işgücü problem nedenlerine araştırmaya katılanların verdikleri cevaplara ait betimsel veriler yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tablodaki verilere göre, araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın nüfus boyutunda en yüksek düzeyde katıldıkları işgücü problem nedeni “GAP Bölgesi nüfus artış hızının yüksek olması”dır. ($\bar{X}=4.14$). Bu boyutta en düşük katılımın, “Bölge içi göçün yüksek olması” ($\bar{X}=3.68$) ile “Bölge dışı göçün yüksek olması” ($\bar{X}=3.68$) işgücü problem nedeni anket maddesinde olduğu gözlenmektedir.

Diğer bir ifadeyle araştırmaya katılan yöneticilerin nüfus problem alanında yer alan işgücü problem nedenlerine en yüksek düzeyde “GAP Bölgesi nüfus artış hızının yüksek olduğu”na ($\bar{X}=4.14$) katılırlarken; en düşük düzeyde ise “Bölge dışı göçün yüksek olması” ($\bar{X}=3.68$) işgücü problem nedenine katılmışlardır. İkinci en yüksek düzeyde “çalışabilir yaş nüfusun Bölge nüfusu içindeki payının yüksek olması” ($\bar{X}=3.77$) işgücü problemi nedenine, üçüncü en yüksek düzeyde ise “Bölge içi göçün yüksek olması” ($\bar{X}=1.19$) işgücü problem nedenine katılmışlardır.

B. Yöneticilerin Eğitim Problem Alanındaki İşgücü Problem ve Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri

Tablo-60 Yöneticilerin Eğitim Problem Alanında Yer Alan İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeylerine İlişkin En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri Betimsel Veriler

Problem Alanı	İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Betimsel Veriler			Sıra
		N	\bar{X}	S	
E Ç İ T İ M	1. İşgücü eğitim düzeyinin düşük olması.	71	4.45	0.77	1
	2. İş ve meslek bilgi ve becerisi veren orta öğretim düzeyindeki okullaşma oranının düşük olması.	69	4.12	1.06	4
	3. Yaygın eğitim kapsamında, çıraklık sistemlerine katılımı özendirici yeterli tedbirlerin olmayışı.	70	3.93	1.13	6
	4. GAP'la birlikte ortaya çıkmış ve çıkması beklenen yeni iş ve mesleklerle, her düzeydeki ve türdeki eğitim arasında yeterli ilişkinin bulunmayışı.	70	3.96	1.06	5
	5. Eğitim yatırımlarının yetersiz olması.	71	4.18	1.00	2
	6. Eğitim kurumlarıyla işveren ve kurumları arasında (tarım, sanayi, ticaret gibi sektörlere yatırım yapanlar) yeterli işbirliği ve koordinasyonun bulunmayışı.	70	4.17	0.96	3
	7. İşgücü, istihdam ve eğitim planlamalarının birlikte ve eş zamanlı yapılmayışı.	71	3.93	1.00	6
	8. Okul hayatından çalışma hayatına geçişte yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun olmayışı.	70	3.80	1.78	7

Araştırmanın “Eğitim” problem alanına giren “işgücü problem nedenlerine” ilişkin kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerin en yüksekten en düşüğe doğru katılımlarını gösteren veriler tablo 60’dan da görülmektedir. Buna göre, “eğitim” problem alanına giren “işgücü problem nedenlerinden” “işgücü eğitim düzeyinin düşük olması” ($\bar{X}=4.55$) problem nedenine en yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir. Sırasıyla “eğitim yatırımlarının yetersiz olması” ($\bar{X}=4.18$), “eğitim kurumlarıyla işverenler ve kurumlar arasında (tarım, sanayi, ticaret gibi sektörlere yatırım yapanlar) yeterli işbirliği ve koordinasyonun bulunmayışı” ($\bar{X}=4.17$), iş ve

meslek bilgi ve becerisi veren ortaöğretim düzeyindeki okullaşma oranının düşük olması ($\bar{X}=4.12$), GAP'la birlikte ortaya çıkmış ve çıkması beklenen yeni iş ve meslekler, her düzeydeki ve türdeki eğitim arasında yeterli ilişkinin bulunmayışı ($\bar{X}=3.96$), işgücü, istihdam ve eğitim planlamalarının birlikte ve eş zamanlı yapılmayışı ($\bar{X}=3.93$) ve okul hayatından çalışma hayatına geçişte yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun bulunmayışı işgücü problem nedenine ise ($\bar{X}=3.80$) en düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir.

C. Yöneticilerin İstihdam Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri

Tablo-61 Yöneticilerin İstihdam Problem Alanındaki İş gücü Problem Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Katılma Düzey Betimsel Verileri

Problem Alanı	İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Betimsel Veriler			Sıra
		N	\bar{X}	S	
İ S T İ H D A M	1. Vergilendirme sisteminin (vergi, SSK primi gibi) istihdam için uygun olmayışı sonucu yatırımcının istihdam yaratmadan kaçınması.	67	3.42	1.06	6
	2. İstihdam vb. den serbest çalışmaya geçen ve küçük işletmeler kuran insanların önünde sosyal güvenlik, kredi teşvikleri ve işyeri açmada karşılaşılan güçlüklerin ya da engellerin çok olması.	70	3.56	1.00	5
	3. İstihdamda yerel işverenlerin işe almada geleneksel ilişkileri ya da akrabalık, eş-dost gibi ilişkileri esas almaları.	70	3.90	0.98	1
	4. Bölge işe alımda cinsiyet ayrımının yapılması.	71	3.34	1.24	7
	5. İşsizlerin, iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun şekilde becerilerini sürekli olarak güncelleştirme olanaklarına erişmesinin ve onların istihdam edilebilirliklerinin yeterince artırılmayışı.	68	3.65	0.97	3
	6. Bölge işgücünün özel sektördense kamuda çalışma istek ve beklentisi içinde olması.	71	3.59	1.06	4
	7. GAP kapsamında, büyük ortaklıkların Bölge'de kurulabilmesinin yeterli koşullarının bulunmayışı.	69	3.68	1.06	2
	8. İşsizlerin işgücü kapsamı içindeki oranının yüksek olması.	71	3.90	1.03	1

Araştırmanın "istihdam" problem alanında giren işgücü problem nedenlerine ilişkin kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerin en yüksekten en düşük düzeye doğru katılımlarını gösteren veriler yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre, "eğitim" Problem alanına giren işgücü problem nedenlerinden en önemlisi "işsizlerin işgücü kapsamı içindeki oranının yüksek

olması" ($\bar{X}=3.90$) ile aynı düzeyde "İstihdamda yerel işverenlerin işe almada geleneksel ilişkileri ya da akrabalık, eş-dost gibi ilişkileri esas almaları" ($\bar{X}=3.90$) nı İşgücü problem nedeni olarak gördükleri görülmektedir. En düşük düzeyde ise, "Bölge işe alımda cinsiyet ayrımının yapılması" ($\bar{X}=3.34$) işgücü problem nedeni görülmüştür. İkinci derecede önemli işgücü problem nedeni "İşsizlerin, iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun şekilde becerilerini sürekli olarak güncelleştirme olanaklarına erişmesinin ve onların istihdam edilebilirliklerinin yeterince arttırılmayışı" ($X=3.65$), üçüncü derecede "Bölge işgücünün özel sektördense kamu da çalışma istek ve beklentisi içinde olması" ($\bar{X}=3.59$), dördüncü derecede "İstihdam vb. den serbest çalışmaya geçen ve küçük işletmeler kuran insanların önünde sosyal güvenlik, kredi teşvikleri ve işyeri açmada karşılaşılan güçlüklerin ya da engellerin çok olması" ($\bar{X}=3.59$) ve beşinci derecede "vergileendirme sisteminin (vergi, SSK primi gibi) istihdam için uygun olmayışı" ($\bar{X}=3.42$) işgücü problem nedeni olarak görüldüğü gözlemlenmiştir.

D. Kurum Yöneticilerinin Özel Sektör Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Yüksekten Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri

Tablo-62 Yöneticilerin Özel Sektör Problem Alanındaki İşgücü Problem Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri
Betimsel Veriler

Problem Alanı	İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Betimsel Veriler			Sıra
		N	\bar{X}	S	
Ö Z E L	1. Bölge'nin servet sahibi girişimcilerinin öz sermayelerini Bölge'de yatırıma dönüştürme işleri.	71	3.89	1.04	2
S E K T Ö R	2. Ulusal düzeyde sermaye sahibi olanların risk alanı düşük kazanç edinmek istemeleri.	71	4.04	0.95	1
T Ö R	3. Özel sektörü Bölge'ye çekecek tedbirlerin Merkezi İdarece zamanında ve yeterince alınmayışı.	71	3.73	0.99	3
	4. Yabancı sermayenin Bölge'ye yatırım yapmasına ilişkin engellerin ve işlemlerin çok olması.	71	3.66	1.03	4

Araştırmanın “özel sektör” problem alanına giren “işgücü problem nedenlerine” yöneticilerin en yüksekte en düşüğe doğru katılımlarını gösteren veriler yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre, araştırma evrenine dahil edilen kurum ve kuruluş yöneticilerin en yüksekte en düşük düzeye doğru görüşleri yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre, yöneticilerin en yüksek düzeyde özel sektör boyutunda gördükleri “işgücü problem nedeni” “Ulusal düzeyde sermaye sahibi olanların risk alanı düşük kazanç edinmek istemeleri”dir. ($\bar{X}=4.04$), En düşük düzeyde ise “yabancı sermayenin bölge’ye yatırım yapmasına ilişkin engellerin ve işlemlerin çok olması” işgücü problem nedeni olarak görülmüştür ($\bar{X}=3.66$) İkinci derecede “Bölge’nin servet sahibi girişimcilerinin öz sermayelerini Bölge’de yatırıma dönüştürmeyişleri” ($\bar{X}=3.89$), üçüncü derecede önemli gördükleri işgücü problem nedeni ise, “özel sektörü bölge’ye çekecek tedbirlerin merkezi idarece zamanında ve yeterince alınmayışı” ($\bar{X}=3.73$) görülmüştür.

E. Kurum Yöneticilerin Üretim Grupları Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine En Yüksekte En Düşüğe Katılma Düzeyleri

Tablo-63 Yöneticilerin Üretim Grupları (Tarım, Turizm, İnşaat) Alanındaki Alan İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri Betimsel Veriler

Problem Alanı	İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Betimsel Veriler			Sıra
		N	\bar{X}	S	
Üretim Grupları (Tarım, Turizm, İnşaat)	1. Toprak mülkiyetinin dağılımındaki dengesizlik.	71	4.17	1.10	1
	2. Büyük toprak sahipliğinden giderek kapitalist işletmeciliğe geçiş.	71	3.59	1.05	8
	3. Tarım sektörü dahil diğer tüm üretim sektörlerinde eş zamanlı ve birlikte yapımı gerekli proje ve yatırımların zamanında yapılmayışı	72	3.69	0.87	5
	4. GAP Bölgesi hayvancılık sektörünün gerilemesi	70	3.40	0.95	9
	5. İmalat sanayii işverenlerinin ücret ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarını çözemeyiş.	70	3.74	0.94	4
	6. Organize Sanayi Bölge’lerinin yer seçimi ve yapımında üretim için gerekli koşulların esas alınmayışı.	70	3.60	1.04	7
	7. Organize Sanayi sitelerinde üretilen ürünlerin sevk, depolama ve ihracatına ilişkin yeterli alt yapının hazırlanmayışı.	68	3.68	1.04	6
	8. Turizm sektörünün canlanması için gerek kamu gerekse özel sektörde yapılması ve alınması gereken tedbirlerin yeterince alınmayışı.	71	3.76	0.99	3
	9. İnşaat, ulaşım ve haberleşmede yeterli alt yapı ve yatırımların yapılmayışı.	71	3.80	1.15	2

Araştırmanın “üretim grupları (Tarım, Turizm, İnşaat) problem alanına giren “işgücü problem nedenlerine” en yüksek düzeyden en düşüğe doğru katılımlarına ilişkin yönetici görüşleri yukarıdaki tabloda verilmiştir. Buna göre, “üretim grupları (tarım, turizm, inşaat) problem alanına giren “toprak mülkiyetinin dağılımındaki dengesizlik” işgücü problem nedenine ($\bar{X}=4.17$) en yüksek düzeyde katılmalarına karşılık; en düşük düzeyde “Büyük toprak sahipliğinden giderek kapitalist işletmeciliğe geçiş”i ($\bar{X}=3.59$) işgücü problem nedeni olarak gördüklerini göstermektedir. Sırasıyla, “İnşaat, ulaşım ve haberleşmede yeterli altyapı ve yatırımların yapılmayışı” ($\bar{X}=3.80$), “turizm sektörünün canlanması için gerek kamu, gerekse özel sektörce yapılması ve alınması gereken tedbirlerin yeterince alınmayışı” ($\bar{X}=3.76$) “imalat sanayii işverenlerin ücret ve işgüvenliğine ilişkin sorunlarını çözemeyişi” ($\bar{X}=3.74$), “tarım sektörü dahil, diğer tüm üretim sektörlerinde eş zamanlı ve birlikte yapımı gerekli proje ve yatırımların zamanında yapılmayışı” ($\bar{X}=3.69$), “organize sanayi sitelerinde üretilen ürünlerin sevk, depolama ve ihracatına ilişkin yeterli alt yapının hazırlanmayışı” ($\bar{X}=3.68$), “organize sanayi Bölge’lerinin yer seçimi ve yapımında üretim için gerekli koşulların esas alınmayışı” ($\bar{X}=3.60$) işgücü problem nedeni önemli görülmüştür.

F. Yöneticilerin Kamu Yönetimi Boyutunda İşgücü Problem ve Nedenlerine Yüksekten Düşüğe Doğru Katılım Düzeyleri

Tablo-64 Yöneticilerin Kamu Yönetimi Problem Alanındaki İşgücü Problem ve Nedenlerine En Yüksekten En Düşüğe Doğru Katılma Düzeyleri Betimsel Veriler

Problem Alanı	İşgücü Problem Nedenleri (Anket Maddeleri)	Betimsel Veriler			Sıra
		N	\bar{X}	S	
K A M U Y Ö N E T İ M İ	1. Kamu yönetiminin makro ve mikro düzeyde kalıcı ve etkin işgücü, istihdam ve eğitim planlamalarını yapmayı.	72	4.08	0.86	1
	2. Merkezi idarenin, sorunların yerinde çözümünde yetki aktarımında bulunmayı.	70	3.94	0.92	2
	3. Yerel yönetimlerin yerel düzeyde istihdam ve işgücüne ilişkin söz ve karar sürecinde bulunmayı.	71	3.70	0.92	6
	4. Yerel yönetimlerin GAP kapsamında olup bitenlere ilişkin kendilerini sorumlu görmeyişleri.	70	3.63	1.14	7
	5. Bölge kamu kurum ve kuruluşları arasında yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun bulunmayı.	70	3.46	1.16	9
	6. GAP Bölgesi kurum ve yöneticilerinin Bölge işgücü başta olmak üzere, Bölge sorunlarına ilişkin Merkezi yönetimi yeterince bilgilendirmeyişleri.	71	3.39	1.15	10
	7. GAP Bölgesi kurum yöneticilerinin Bölge işgücü sorunlarına ilişkin Merkezi İdareye sundukları raporların gereklerinin yeterince yerine getirilmeyişleri.	72	3.51	1.14	8
	8. Bölge'ye GAP kapsamında yapılan ihaleli yatırımların amacına uygun ve zamanında yapılmaması.	70	3.86	1.00	3
	9. GAP'tan sorumlu Devlet Bakanlığı ile ilgili Bölge Kamu ve Özel sektör kurum yöneticileri arasında yeterli işbirliğinin olmayışı.	71	3.76	0.92	5
	10. GAP ile doğrudan ve dolaylı ilişkisi bulunan kurumlar arasında yetki çatışmasının olması.	71	3.82	0.80	4

Araştırmanın, "Kamu Yönetimi" alanında yer alan "İşgücü problem nedenlerine en yüksekten en düşük düzeye doğru katılımlarına ilişkin yönetici görüşleri yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre, "kamu yönetiminin makro ve mikro düzeyde kalıcı ve etkin işgücü, istihdam ve eğitim planlamalarını yapmayı" işgücü problem nedeni birinci derecede yöneticilerce önemli görülmüştür. ($\bar{X}=4.08$) Buna karşılık en düşük düzeyde ise, "GAP Bölgesi kurum ve yöneticilerin Bölge işgücü başta olmak üzere, Bölge sorunlarına ilişkin merkezi yönetimi yeterince

bilgilendirmeyişleri” ($\bar{X}=3.39$)’ni işgücü problem nedenini önemsemişlerdir. İkinci derecede “Merkezi idarenin, sorunların yerinde çözümünde yetki aktarımında bulunmayışı” ($\bar{X}=3.94$), üçüncü derecede “Bölge’ye GAP kapsamında yapılan ihaleli yatırımların amacına uygun ve zamanında yapılmaması” ($X=3.86$), dördüncü derecede “GAP ile doğrudan ve dolaylı ilişkisi bulunan kurumlar arasında yetki çatışması olması” ($\bar{X}=3.82$), beşinci derecede “GAP’tan sorumlu Devlet Bakanlığı ile ilgili Bölge Kamu ve özel sektör kurum yöneticileri arasında yeterli işbirliğinin olmayışı” ($\bar{X}=3.76$), altıncı derecede, “Yerel yönetimlerin yerel düzeyde istihdam ve işgücüne ilişkin söz ve karar sürecinde bulunmayışları” ($\bar{X}=3.70$), sekizinci derecede “GAP Bölgesi kurum yöneticilerinin bölge işgücü sorunlarına ilişkin merkezi idareye sundukları raporların gereklerinin yeterince yerine getirilmeyiş” ($X=3.51$) ve dokuzuncu derecede “Bölge kamu kurum ve kuruluş yöneticilerinin bölge işgücü sorunlarına ilişkin merkezi yönetimi yeterince bilgilendirmeyişleri” ($\bar{X}=3.39$) nedenleri işgücü problem nedeni olarak gördükleri görülmektedir.

G. Kurum Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi İşgücü Problem Alanlarına En Yüksekten En Düşük Düzeye Doğru Genel Ortalama Katılım Düzeyleri

Yukarıda verilenler 6 problem alanında yer alan toplam 43 kapalı uçlu ve 6 açık uçlu işgücü problem nedenlerine ilişkin örnekleme dahil edilen kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerinin işgücü problem alanları ile bu işgücü problem alanlarında yer alan işgücü problem nedenlerine” en yüksekten en düşük düzeye doğru katılımlarına ilişkin görüşleridir. Buna göre, bu verilerden yola çıkıldığında, kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerinden örnekleme dahil edilenlerin en yüksekten en düşük düzeye doğru “işgücü problem alanlarına” ilişkin görüşleri şu şekilde yorumlamak mümkündür.

Yöneticilerin en yüksek düzeyde işgücü problemlerinin yer aldığı problem alanı olarak “eğitim”i ($\bar{X}=4.08$) görmüşlerdir. En düşük düzeyde ise “İstihdam” alanından kaynaklanan işgücü problem ve nedenlerini görmüşlerdir. ($\bar{X}=3.63$) İkinci derecede “Özel Sektör” alanında yer alan işgücü problem ve nedenlerini ($\bar{X}=3.83$), üçüncü derecede, “Nüfus” alanında yer alan işgücü problem ve nedenlerini ($\bar{X}=3.82$)

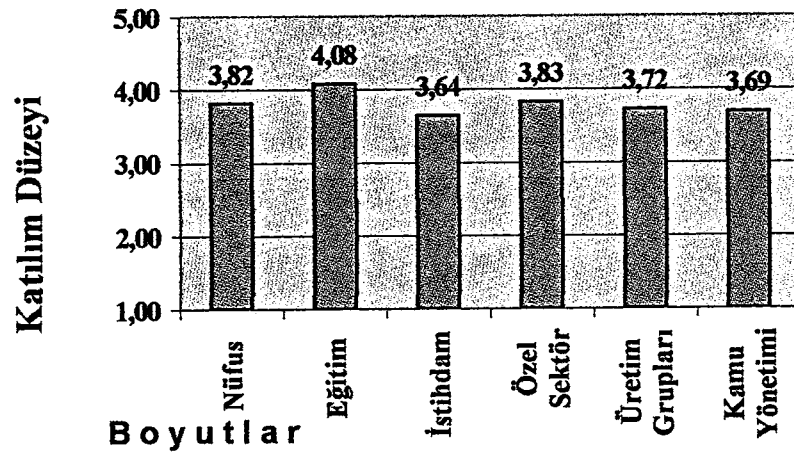
dördüncü derecede “Kamu alanında yer alan problem ve nedenlerini ($\bar{X}=3.72$), beşinci derecede ise “üretim” alanında yer alan işgücü problem ve nedenlerini ($\bar{X}=3.71$) grupları (tarım-turizm-inşaat) görmüşlerdir.

Tablo-65 Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutunda Verilen İşgücü Problem ve Nedenlerine Genel Ortalama Katılım Düzeyleri

Problem Alanları	Problem Alanlarına Katılımına İlişkin Betimsel Veriler (X)
EĞİTİM	4.08
ÖZEL SEKTÖR	3.83
NÜFUS	3.82
KAMU	3.72
ÜRETİM GRUPLARI (Tarım-Turizm-İnşaat)	3.71
İSTİHDAM	3.63

Bir başka şekilde yöneticilerin 6 işgücü problem alanları olarak belirlenen nüfus, eğitim, istihdam, özel sektör, üretim grupları ve kamu yönetimi problem

Grafik 3 Yöneticilerin İşgücü Problem Alanlarına En Yüksekten Düşüğe Doğru Katılım Düzeyleri



alanlarında yer alan işgücü problem nedenlerine en yüksekten en düşüğe doğru katılma düzeylerini grafikte göstermek mümkündür. (Grafik 3)

Araştırmaya katılan bireylerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutlarında Verilen İşgücü Problemlerine Genel Ortalama Katılım Düzeyleri

Araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın nüfus, eğitim, istihdam, özel sektör, üretim grupları ve kamu yönetimi boyutlarında verilen işgücü problem nedenlerine ilişkin genel ortalama katılım düzeyleri yukarıdaki grafikte verilmiştir. Grafikteki verilere göre, araştırmaya katılan bireyler, en yüksek düzeyde eğitim boyutunda ($X=4.08$) yer alan işgücü problem ve nedenlerine katılmışlardır. Bunu, 3.83 ortalama ile özel sektör, 3.82 ortalama ile de nüfus boyutları izlemiştir. Üretim boyutundaki işgücü problemlerine katılım düzeyinin ortalaması 3.72 olmuştur. Üretim grupları boyutunu, 3.69 ortalama ile kamu yönetimine ilişkin işgücü problemleri izlemiştir. Araştırmaya katılan bireylerin en düşük düzeyde katılımı ise, 3.64 ortalama ile istihdam boyutunda yer alan işgücü problemlerinde olmuştur.

Bunun, sivil, kamu tüm kesimlerin eğitimi, işgücü problemlerin çözümünde en önemli ve öncelikli sorun olarak gördükleri böylece dikkatleri özellikle eğitim boyutuna çekme istek ve beklentileri içinde oldukları yönünde yorumlanması mümkündür.

Anketin açık uçlu sorularına sadece 6 kurum yöneticisi cevap vermiştir. Bunlardan 4'ü kamu 2'si ise sivil kurum yöneticisidir. Anket analizinde kamu ve sivil toplum kuruluş yöneticilerinin açık uçlu sorulara nüfus ve eğitim boyutunda özellikle kadının eğitimi konusunda dikkat çekici ifadelerde bulunmuşlardır. Bu durum aile yapımızda kadın eğitiminin düşük oluşunun diğer problemlere önemli derecede kaynaklık ettiği ve kadın eğitiminin düzeyi ile toplumun genel yapısının değişimi arasında bir ilişki kurulduğu inancı görülmüştür. Bu durum oldukça olumlu bir bakış açısı olup, dikkatlerin kadın eğitime çekilişi kamu yönetimi yönünden de dikkate alınmalıdır. Çünkü bilinçli kadın, çocuk eğitiminden genel sağlığa; çevre korumasından üretime hemen hemen toplumsal bütün alanlarda işin temelinde olan bir değerdir. Bu değer ön plana çıkarılması toplumu yapılandırmada bu ara GAP'ta beklenen ve belirlenen amaçlara ulaşmada mutlaka gözönünde bulundurulması dolayısı ile işgücü problem ve nedenlerini çözmede ise mutlaka eğitim, sağlık istihdam ve tüm yönleriyle hesaba katılmasına yönelik önemli bir mesajdır.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “kurum yöneticilerinin problem alanlarına katılma düzeyleri:

- a. Görev alanları
- b. Hizmet süreleri
- c. Halen asıl görevlerine ek olarak GAP’a ilişkin özel bir görevlerinin olup olmadığına ve
- d. Görev unvanlarına göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi test etmek amacıyla elde edilen verilerin t-Testi sonuçları tablo 66’da verilmiştir.

A- Görev Alanı Değişkenine Göre:

Tablo-66 Görev Alanı (Kamu Kurumu ve Sivil Toplum Kuruluşu) Değişkenine Göre Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutlarında Verilen İşgücü Problem ve Nedenlerine Durumlarına Katılım Düzeylerinin Farklılığı İçin

t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Görev Alanı	N	X	S	sd	t	p
Nüfus	1. Kamu Kurumu	54	3.77	0.78	72	0.857	.394
	2. Sivil Toplum Kuruluşu	20	3.95	0.84			
Eğitim	1. Kamu Kurumu	52	4.09	0.62	69	0.267	.790
	2. Sivil Toplum Kuruluşu	19	4.04	0.71			
İstihdam	1. Kamu Kurumu	52	3.59	0.50	69	1.097	.276
	2. Sivil Toplum Kuruluşu	19	3.75	0.58			
Özel Sektör	1. Kamu Kurumu	52	3.75	0.61	69	1.779	.080
	2. Sivil Toplum Kuruluşu	19	4.04	0.55			
Üretim Grupları (Tarım-Turizm-İnşaat)	1. Kamu Kurumu	52	3.68	0.55	70	0.878	.383
	2. Sivil Toplum Kuruluşu	20	3.81	0.64			
Kamu Yönetimi	1. Kamu Kurumu	52	3.57	0.63	70	3.321	.002
	2. Sivil Toplum Kuruluşu	20	4.00	0.42			

Araştırmaya 54'ü kamu kurumunda ve 20'si sivil toplum kuruluşunda görevli 74 birey katılmıştır. "Görev alanı" değişkenine göre, araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın alt boyutlarında verilen işgücü problem durumlarına ilişkin görüşlerinin farklılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo-66'da verilmiştir.

Tablo 66'daki verilere göre, kamu kurumu ve sivil toplum kuruluşunda çalışan yönetici konumundaki bireylerin araştırmanın nüfus boyutunda verilen işgücü problem nedenlerine katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$t_{(72)} = 0.857$; $p > .05$]. Kamu kurumunda görevli yönetici bireylerin araştırmanın nüfus boyutunda verilen işgücü problem nedenlerine katılım düzeylerinin ortalaması 3.77 iken, bu değer sivil toplum kuruluşunda görevli bireylerde 3.95 olarak gerçekleşmiştir. Sivil toplum kuruluşunda görevli yönetici bireyler, bu boyutta yer alan işgücü problem nedenlerine kamu kurumunda çalışan yönetici bireylere göre daha fazla katılmışlardır. Ancak aradaki bu fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durum GAP'ın uygulandığı bölge illeri sivil toplum kuruluş yöneticilerinin nüfus boyutunda işgücü problem nedenlerine devletin yönetici kadrolarıyla paralel düşündükleri, bunun ise nüfusa ilişkin alınması gereken önlemlerin sivil kurum yöneticileriyle beraber düşünülüp alınması durumunda başarı düzeyinin yüksek olacağı anlamına yorumlanabilir.

Araştırmanın eğitim boyutunda yer alan problem durumlarına kamu kurumunda çalışan bireylerin katılım düzeyleri ile sivil toplum kuruluşlarında çalışan bireylerin katılım düzeyleri arasındaki fark anlamlı değildir [$t_{(69)} = 0.267$; $p > .05$]. Kamu kurumunda çalışan bireylerin eğitim boyutunda yer alan problem durumlarına katılım düzeyleri ($\bar{X}=4.09$), sivil toplum kuruluşunda görevli bireylerin katılım düzeylerinden ($\bar{X}=4.04$) daha yüksek görünmesine rağmen, aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın istihdam boyutunda, kamu kurumunda ve sivil toplum kuruluşlarında görevli bireylerin görüşlerinin anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [$t_{(69)} = 1.097$; $p > .05$]. İstihdam boyutundaki problem durumlarına kamu kurumlarında görevli bireylerin katılım düzeylerinin ortalaması 3.59 iken, bu değer sivil toplum kuruluşlarında 3.75 olmuştur. Sivil toplum kuruluşlarında görevli bireyler, istihdam boyutunda yer alan işgücü problemlerine daha yüksek düzeyde

katılım göstermişlerdir. Ancak, aradaki bu sayısal fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Araştırmanın dördüncü alt boyutunu özel sektöre ilişkin işgücü problemleri oluşturmaktadır. Özel sektör boyutunda yer alan işgücü problem durumlarına kamu kurumlarında görevli bireylerin katılım düzeyleri ile sivil toplum kuruluşlarında görevli bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$t_{(69)} = 1.779$; $p > .05$]. Özel sektör boyutunda yer alan işgücü problemlerine kamu kuruluşunda görevli bireylerin katılım düzeylerinin ortalaması 3.75'dir. Sivil toplum kuruluşlarında görevli bireylerin bu boyuttaki işgücü problemlerine ortalama katılım düzeyleri ise 4.04 olmuştur.

Araştırmanın üretim grupları alt boyutunda yer alan işgücü problemlerine kamu kurumlarında görevli bireylerin katılım düzeylerinin ortalaması ile sivil toplum kuruluşlarında görevli bireylerin katılım düzeylerinin ortalaması arasında anlamlı bir fark yoktur [$t_{(70)} = 0.878$; $p > .05$]. Kamu kurumlarında görevli bireylerin, araştırmanın üretim alt boyutunda yer alan işgücü problemlerine katılım düzeylerinin ortalaması 3.68 iken, bu değer sivil toplum kuruluşlarında görevli bireylerde 3.81 olarak gerçekleşmiştir. Sivil toplum kuruluşlarında görevli bireyler bu boyuttaki işgücü problemlerine daha yüksek düzeyde katılım göstermişlerdir. Ancak, fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Buraya kadar, görev alanı değişkenleri yönüyle işgücü problem nedenlerine kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerin paralel görüş belirttikleri gözlenmiştir. Bu durumun olumlu olduğu, çünkü kamu ile sivil kesimin sorunlara benzer bakış açıları işbirliğini, bunun yanında en önemlisi ise alınacak tedbirlerin daha fazla amacına ulaşabilecek düzeyde gerçekleştirilebileceğine işaretidir. Özellikle bölgede aile planlamasına ilişkin daha önceleri alınan ancak sivil toplum kuruluşlarıyla yeterince işbirliği yapılmadığından dolayı başarısız kalınan uygulama halen zihinlerde tazeliğini korumaktadır.

Araştırmanın son alt boyutu kamu yönetimine ilişkin işgücü problemlerinin yer aldığı kamu yönetimi alt boyutudur. Kamu yönetimi alt boyutunda yer alan işgücü problem durumlarına kamu kurumlarında görevli bireylerin katılım düzeyleri ile sivil toplum kuruluşlarında görevli bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır [$t_{(70)} = 3.321$; $p < .05$]. Kamu yönetimi boyutundaki işgücü problem

durumlarına kamu kurumlarında görevli bireylerin katılım düzeylerinin ortalaması 3.57 iken, bu boyutta yer alan işgücü problem durumlarına sivil toplum kuruluşlarında görevli bireylerin katılım düzeylerinin ortalaması 4.00 olarak gerçekleşmiştir. Sivil toplum kuruluşlarında görevli bireyler, kamu yönetimi alanındaki işgücü problemlerine, kamu kurumunda görevli bireylere nazaran daha yüksek düzeyde katılmışlardır.

Bunun temel nedenlerinden biri araştırmacı bölge illerini bizzat gidip anket uygularken karşılaştığı durumlar ve gözlemlerinden de anlaşıldığı kadarıyla kamu kurum yöneticilerinin resmi görevli olmalarının kendileri yönünden çekingenleri olduğu görülmüştür. Gerçekten de anket ve görüşme için gidilen GAP Bölge illeri kamu kurum yöneticilerinden bir kısmı konuşmayı bile sakıncalı görürlerken bazıları başından savma yoluna bazıları kendilerinin bu işten anlamadıklarını, kendilerince bu işten anlayan yöneticilere araştırmacıyı göndermek istemişlerdir. Ancak vali yardımcılarını geliştirmeye oldukça olumlu bakmış ve araştırmacıya yardımcı olmuşlardır. Araştırmacı vali yardımcılarının bu davranışını, vali yardımcılarının hemen hemen neredeyse tamamı yüksek lisans yapmış ve doktora yapanlar ile yapma durumunda olduklarına yorumlanmıştır. Kamu yöneticileri, kamudan kaynaklanan işgücü problem nedenlerini bu yönde düşük gösterebilirler. İkincisi kamu olarak kendilerine düşeni yerine getirdiklerine de inanabilirler. Buna karşılık sivil kuruluş yöneticileri –ki bunlar, kamusal nitelikli olsalar bile- kamu yönetimine karşı olan duygularını ifade etmiş olabilecekleri gibi, bölge kamu yöneticilerinin sivil kuruluş yöneticilerince emanetçi olarak ve görevlerini yeterince yerine getirmediklerine inandıkları yönünde de yorumlanabilir.

B- Hizmet Süresi Değişkenine Göre

Tablo- 67 Hizmet Süresi Değişkenine Göre Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutlarında Verilen İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılım Düzeylerinin Farklılığı İçin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Hizmet Süresi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Nüfus	1. 1-3 Yıl	29	3.61	0.85	72	1.856	.067
	2. 4 yıl ve üzeri	45	3.96	0.74			
Eğitim	1. 1-3 Yıl	28	3.87	0.68	69	2.227	.029
	2. 4 yıl ve üzeri	43	4.21	0.59			
İstihdam	1. 1-3 Yıl	28	3.72	0.62	69	1.061	.294
	2. 4 yıl ve üzeri	43	3.58	0.45			
Özel Sektör	1. 1-3 Yıl	28	3.95	0.53	69	1.301	.197
	2. 4 yıl ve üzeri	43	3.76	0.65			
Üretim Grupları (Tarım-Turizm-İnşaat)	1. 1-3 Yıl	28	3.63	0.62	70	1.046	.299
	2. 4 yıl ve üzeri	44	3.77	0.55			
Kamu Yönetimi	1. 1-3 Yıl	28	3.87	0.47	70	2.214	.030
	2. 4 yıl ve üzeri	44	3.58	0.66			

Araştırmaya katılan bireylerin 29'u, hizmet süresi olarak 1-3 yıldır; 45'i ise 4 yıl ve üzeri süredir GAP bölgesinde görevlidir. Araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın alt boyutlarında yer alan işgücü problemlerine katılım düzeylerinin hizmet süresi değişkenine göre farklılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo-69'da verilmiştir.

Tablo-67'deki verilere göre, araştırmanın birinci alt boyutu olan nüfus alt boyunda yer alan işgücü problemlerine 1-3 yıldır görevli bireylerin katılım düzeyleri ile 4 yıl ve üzeri süredir görevli bulunan bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$t_{(72)} = 1.856$; $p > .05$]. Nüfus boyutunda yer alan işgücü problemlerine 1-3 yıldır görevli bireylerin katılım düzeylerinin ortalaması 3.61 iken, bu değer 4 yıl ve üzeri süredir görevli bireylerde 3.96 olarak gerçekleşmiştir. Nüfus boyutundaki işgücü problemlerine 4 yıl ve daha üzeri süredir bölgede görev yapan bireylerin

katılım düzeyi daha yüksek olmuştur. Ancak, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın eğitim alt boyutunda yer alan işgücü problemlerine 1-3 yıldır görevli bireylerin katılım düzeyleri ile 4 yıl ve üzeri süredir görevli bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır [$t_{(69)} = 2.227$; $p < .05$]. Eğitim boyutuna ilişkin işgücü problemlerine 1-3 yıldır görevli bireyler ortalama 3.87 düzeyinde katılım gösterirken, 4 yıl ve üzeri süredir bölgede görevli olan bireylerde ortalama katılım düzeyi 4.21 olarak gerçekleşmiştir. Bölgede daha uzun süredir görev yapan bireylerin eğitim boyutunda yer alan işgücü problemlerine katılım düzeyleri daha yüksektir. *Buradan hareketle, bölgede daha uzun süredir görevli bireylerin, bölgede yeni görevlendirilen bireylere göre, eğitimi daha önemli bir işgücü problemi olarak gördükleri belirtilebilir.*

Araştırmanın üçüncü alt boyutu, GAP bölgesindeki istihdama ilişkin işgücü problemlerine yöneliktir. Bölgede 1-3 yıldır görevli bireylerin istihdama ilişkin işgücü problemlerine katılım düzeyleri ile 4 yıl ve üzeri süredir görevli bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır [$t_{(69)} = 1.061$; $p > .05$]. Bölgede 1-3 yıldır görevli bireylerin istihdam boyutunda yer alan işgücü problemlerine katılım düzeyleri 3.72 iken, bu değer 4 yıl ve üzeri süredir görevli bireylerde 3.56 olduğu gözlenmektedir. 1-3 yıldır görevli bireyler istihdam sorununu bölge işgücü problemleri içerisinde 4 yıl ve üzeri süredir görevli bireylere göre daha önemli görmektedirler. Ancak, aradaki sayısal farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

1-3 yıl hizmet süresine sahip bireylerin araştırmanın özel sektör boyutunda verilen işgücü problemlerine katılım düzeyleri ile 4 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$t_{(69)} = 1.301$; $p > .05$]. Bölgede 1-3 yıldır görev yapan bireylerin araştırmanın özel sektör boyutundaki işgücü problemlerine katılım düzeylerinin ortalaması ($\bar{X}=3.95$), 4 yıl ve üzeri süredir görevli bireylerin katılım düzeylerinin ortalamasından ($\bar{X}=3.76$) daha yüksektir. Bu sayısal fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmanın üretim alt boyutunda yer alan işgücü problemlerine 1-3 yıldır görevli bireylerin katılım düzeyleri ile 4 yıl ve üzeri süredir görevli bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$t_{(70)} = 1.046$; $p > .05$]. Üretim boyutunda

verilen işgücü problemlerine bölgede 1-3 yıldır görevli bireylerin katılım düzeylerinin ortalaması 3.63 olurken, bu değer bölgede 4 yıl ve üzeri süredir görevli bireylerde 3.77 olmuştur. Bu sayısal farkın da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Kamu boyutunda verilen işgücü problemlerine bölgede 1-3 yıldır hizmet veren bireylerin katılım düzeyleri ile 4 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır [$t_{(70)} = 2.214$; $p < .05$]. GAP Bölgesi'nde, 1-3 yıldır görevli bulunan bireylerin araştırmanın kamu boyutunda sunulan işgücü problemlerine katılım düzeylerinin ortalaması ($\bar{X}=3.87$), bölgede 4 yıl ve üzeri süredir görevli bulunan bireylerin katılım düzeylerinin ortalamasından ($\bar{X}=3.58$) daha yüksektir. Başka bir anlatımla, bölgede yeni görevlendirilen bireyler, uzun süredir görevli bulunan bireylere nazaran kamu yönetimini bölge işgücü problemleri arasında daha önemli görmekte-dirler.

Hizmet Süreleri bakımından yöneticilerin, GAP'ın uygulandığı bölge illerinde nüfus, eğitim, istihdam, özel sektör ve üretim grupları boyutunda yer alan işgücü problem ve nedenlerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farkın bulunmayışına karşılık, kamu kaynaklı işgücü problem ve nedenlerine ilişkin görüş farklılığı kısmen de olsa görülmüştür. Bu farklılığın kamu yöneticilerin görevlerini yeterince yerine getirme algılarına karşılık, sivil toplum kuruluş yöneticilerin kamunun yeterince işlevini yerine getiremeyişi inancından kaynaklandığı söylenebilir. Nitekim, araştırmacı anketleri bizzat kendisi uyguladığı ve önemli oranda birebir sohbet etme fırsatı bulduğu ve bu görüşmelerde sivil kesimin kamuya yönelik şikayetlerine karşılık kamu yöneticileri kendilerini savundukları yakından gözlenmiştir. Ancak hizmet süreleri yönünden de yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farkın yüksek düzeyde olmaması sorunları görmede birlikteliğin oluştuğu bunun ise ortak çabaya katkı yönünden olumlu bir duruma yorumlanabilir.

**C. Yöneticilerin Asıl Görevleri Dışında GAP'ta Özel Bir Görevleri
Bulunup Bulunmadığı Değişkenine Göre İşgücü Problem Alanı
Boyutunda Verilen İşgücü Problem Nedenlerine Katılma Düzeyleri**

**Tablo-68 GAP'a İlişkin Özel Görevi Olup Olmaması Değişkenine Göre
Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör,
Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutlarında Verilen İşgücü Problem
Nedenlerine Katılım Düzeylerinin Farklılığı İçin t-testi Sonuçları**

Boyutlar	GAP'a İlişkin Özel Görev	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Nüfus	1. Özel Görevi Var	20	3.73	0.95	66	0.847	.400
	2. Özel Görevi Yok	48	3.91	0.72			
Eğitim	1. Özel Görevi Var	19	4.22	0.63	64	0.923	.359
	2. Özel Görevi Yok	47	4.05	0.65			
İstihdam	1. Özel Görevi Var	19	3.56	0.60	64	0.751	.455
	2. Özel Görevi Yok	47	3.68	0.52			
Özel Sektör	1. Özel Görevi Var	19	3.78	0.64	64	0.709	.481
	2. Özel Görevi Yok	47	3.89	0.60			
Üretim Grupları (Tarım-Turizm-İnşaat)	1. Özel Görevi Var	19	3.73	0.65	65	0.319	.751
	2. Özel Görevi Yok	48	3.68	0.56			
Kamu Yönetimi	1. Özel Görevi Var	19	3.63	0.53	65	0.470	.640
	2. Özel Görevi Yok	48	3.71	0.64			

Araştırmaya katılan 74 bireyden 20'si, GAP'a ilişkin özel görevi olduğunu belirtirken, 48 birey GAP'a ilişkin özel bir görevinin olmadığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan 6 birey bu soruyu cevaplandırmamıştır. Araştırmaya katılan bireylerin GAP'a ilişkin özel bir görevinin olup olmaması değişkenine göre, araştırmanın alt boyutlarında verilen işgücü problemlerine katılım düzeylerinin farklılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 68'de verilmiştir.

Tablo-68'deki verilere göre, GAP'a ilişkin özel görevi olan bireylerin araştırmanın nüfus alt boyutunda verilen işgücü problemlerine katılım düzeyleri ile GAP'a ilişkin özel görevi olmayan bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir

fark yoktur [$t_{(66)} = 0.847$; $p > .05$]. GAP'ta özel bir görevi olan bireylerin araştırmanın nüfus boyutunda verilen işgücü problemlerine katılım düzeylerinin ortalaması 3.73 iken, bu değer özel görevi olmayan bireylerde 3.91 olmuştur. GAP'a ilişkin özel görevi olmayan bireylerin nüfus boyutundaki işgücü problemlerine katılım düzeyleri, özel görevi olanların katılım düzeylerinden daha yüksektir. Ancak bu fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Araştırmanın ikinci alt boyutu olan eğitim alt boyutunda verilen işgücü problemlerine GAP'ta özel görevi olan bireylerin katılım düzeyleri ile GAP'ta özel görevi olmayan bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t_{(64)} = 0.923$; $p > .05$]. Bölgenin eğitimle ilgili işgücü problemlerine GAP'a ilişkin özel görevi olan bireylerin katılım düzeylerinin ortalaması ($\bar{X}=4.22$), özel görevi olmayan bireylerin katılım düzeylerinin ortalamasından ($\bar{X}=4.05$) daha yüksek olmuştur. Ancak, farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

GAP'ta özel görevi bulunan bireylerin araştırmanın istihdam boyutunda sunulan işgücü problemlerine katılım düzeyleri ile özel görevi bulunmayan bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$t_{(64)} = 0.751$; $p > .05$]. İstihdam boyutunda verilen işgücü problemlerine GAP'a ilişkin özel bir görevi olan bireyler ortalama 3.56 düzeyinde katılırlarken, bu değer özel bir görevi olmayan bireylerde 3.68 olarak gerçekleştiği görülmektedir. GAP'a ilişkin özel görevi olan bireylerin araştırmanın istihdam boyutunda verilen işgücü problemlerine katılım düzeyleri ile özel görevi olmayan bireylerin katılım düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmanın dördüncü alt boyutunda, araştırmaya katılan bireylere GAP Bölgesi'nde özel sektöre ilişkin işgücü problemleri sunulmuştur. GAP'ta özel bir görevi bulunan bireylerin araştırmanın özel sektör boyutunda verilen işgücü problemlerine katılım düzeyleri ile özel görevi bulunmayan bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır [$t_{(64)} = 0.709$; $p > .05$]. Özel sektör boyutunda yer alan işgücü problemlerine GAP'a ilişkin özel bir görevi olan bireyler ortalama 3.78 düzeyinde katılırlarken, GAP'a ilişkin özel görevi olmayan bireyler ortalama 3.89 düzeyinde katılmışlardır. Ancak, fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Üretim boyutunda yer alan işgücü problemlerine GAP'a ilişkin özel görevi olan bireylerin katılım düzeyleri ile GAP'a ilişkin özel görevi olmayan bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$t_{(65)} = 0.319$; $p > .05$]. GAP'ta özel bir görevi olan bireylerin araştırmanın üretim alt boyutunda yer alan işgücü problemlerine katılım düzeyleri ($\bar{X}=3.73$), GAP'ta özel bir görevi olmayan bireylerden daha yüksek ($\bar{X}=3.68$) olmuştur. Gözlenen bu sayısal farkın, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın kamu yönetimi boyutunda verilen işgücü problemlerine GAP'a ilişkin özel bir görevi olan bireylerin katılım düzeyleri ile GAP'a ilişkin özel bir görevi olmayan bireylerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$t_{(65)} = 0.470$; $p > .05$]. GAP'a ilişkin özel görevi olan bireyler, araştırmanın kamu yönetimi alt boyutunda verilen işgücü problemlerine 3.63 düzeyinde katılırlarken; bu değer, GAP'a ilişkin özel bir görevi olmayan bireylerde 3.71 olarak gerçekleşmiştir. GAP'ta özel görev üstlenmeyen bireyler, bölge işgücü problemleri içerisinde kamu yönetimine ilişkin sorunlara daha fazla katıldıklarını belirtmişlerdir. Ancak, GAP'ta özel görevi olan ve olmayan bireylerin kamu yönetimine ilişkin işgücü problemlerine katılım düzeyleri arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Yöneticilerin asıl görevleri dışında GAP'tan özel bir görevi bulunup bulunmadığına göre, Bölge işgücü problem nedenlerine katılma yönünde anlamlı bir farkın çıkmayışı, giderek sivil ve kamu kesim arasında Türkiye ve Bölge sorunlarına ilişkin ortak bir görüş ve inancın oluştuğuna yorumlanabilir. Gerçekten de geçmişe göre bugün ülke ve bölge sorunları konusunda kamu ve sivil ortak yönde görüş ve düşüncüler gösterdikleri gözlenmektedir. Biraz daha ileriye giderek ülke sorunları ve bu sorunların işgücüne ait olanları nedenleri boyutunda paylaşıldığı bunun ise önemli bir değer olduğu söylenebilir. Zaten araştırmaya katılan yöneticilerin işgücü problem nedenlerine ilişkin görüşleri tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ile (Tablo-69) görev unvanına göre işgücü problem nedenlerine verdikleri cevaplara ilişkin betimsel veriler (Tablo-70)'de bunu görmek mümkündür.

D. Görev Ünvanı Değişkenine Göre Yönetici Görüşleri (ANOVA)

Tablo 69: Görev Ünvanı Değişkenine Göre Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Araştırmanın Nüfus, Eğitim, İstihdam, Özel Sektör, Üretim Grupları ve Kamu Yönetimi Boyutlarında Verilen İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılım Düzeylerinin Farklılığı İçin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark* (LSD)
Nüfus	Gruplar Arası	3.846	2	1.923	3.198	.047	(1-2)
	Gruplar İçi	42.695	71	0.601			
	Toplam	46.541	73				
Eğitim	Gruplar Arası	3.213	2	1.607	4.217	.019	(1-2) (1-3)
	Gruplar İçi	25.911	68	0.381			
	Toplam	29.124	70				
İstihdam	Gruplar Arası	0.302	2	0.151	0.549	.580	-
	Gruplar İçi	18.719	68	0.275			
	Toplam	19.021	70				
Özel Sektör	Gruplar Arası	1.590	2	0.795	2.240	.114	-
	Gruplar İçi	24.132	68	0.355			
	Toplam	25.722	70				
Üretim Grupları (Tarım-Turizm-İnşaat)	Gruplar Arası	1.123	2	0.562	1.716	.187	-
	Gruplar İçi	22.583	69	0.327			
	Toplam	23.706	71				
Kamu Yönetimi	Gruplar Arası	2.385	2	1.192	3.473	.037	(2-3)
	Gruplar İçi	23.687	69	0.343			
	Toplam	26.072	71				

* 1) Üst Düzey Yönetici (Vali, Belediye Başkanı, Rektör)

2) Müdür

3) Sivil Toplum Yöneticisi

E. Görev Ünvanı Değişkenine Göre Yönetici Görüşleri Betimsel Veriler

Tablo 70: Yöneticilerin Görev Ünvanlarına İlişkin İşgücü Problem ve Nedenlerine Katılma Farklılığı Betimsel Veriler

Boyutlar	Görev Ünvanı	N	\bar{X}	S
Nüfus	1. Üst Düzey Yönetici	14	4.16	0.78
	2. Müdür	41	3.62	0.75
	3. Sivil Toplum Kuruluşu Yöneticisi	19	4.00	0.83
	Toplam	74	3.82	0.80
Eğitim	1. Üst Düzey Yönetici	14	4.50	0.49
	2. Müdür	39	3.95	0.60
	3. Sivil Toplum Kuruluşu Yöneticisi	18	4.02	0.73
	Toplam	71	4.08	0.65
İstihdam	1. Üst Düzey Yönetici	14	3.60	0.47
	2. Müdür	39	3.60	0.51
	3. Sivil Toplum Kuruluşu Yöneticisi	18	3.75	0.60
	Toplam	71	3.64	0.52
Özel Sektör	1. Üst Düzey Yönetici	14	3.86	0.63
	2. Müdür	39	3.71	0.61
	3. Sivil Toplum Kuruluşu Yöneticisi	18	4.07	0.55
	Toplam	71	3.83	0.61
Üretim Grupları (Tarım-Turizm-İnşaat)	1. Üst Düzey Yönetici	14	3.93	0.71
	2. Müdür	39	3.61	0.48
	3. Sivil Toplum Kuruluşu Yöneticisi	19	3.77	0.64
	Toplam	72	3.72	0.58
Kamu Yönetimi	1. Üst Düzey Yönetici	14	3.73	0.70
	2. Müdür	39	3.54	0.61
	3. Sivil Toplum Kuruluşu Yöneticisi	19	3.97	0.41
	Toplam	72	3.69	0.61

Araştırmaya vali, belediye başkanı ve rektörlerden oluşan 14 üst düzey yönetici, 41 müdür ve 19 sivil toplum kuruluşu yöneticisi katılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin görev unvanlarına göre, araştırmanın alt boyutlarında verilen işgücü problem durumlarına katılım düzeylerinin farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-69'da verilmiştir. Araştırmaya katılan

yöneticilerin görev ünvanlarına ilişkin betimsel verilerle birlikte (Tablo 69-70) için şunlar söylenebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın **nüfus** alt boyutunda verilen işgücü problem durumlarına katılım düzeyleri, görev ünvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(2;71)} = 3.198$; $p < .05$]. Araştırmanın nüfus alt boyutunda yer alan işgücü problem durumlarına üst düzey yöneticilerin katılım düzeylerinin ortalaması 4.16 iken, bu değer müdürlerde 3.62 ve sivil toplum kuruluşu yöneticilerinde 4.00 olarak gerçekleşmiştir. Üst düzey yöneticilerin nüfus boyutundaki işgücü problemlerine katılım düzeyleri ($\bar{X}=4.16$), müdürlerin katılım düzeylerinden ($\bar{X}=3.62$) anlamlı düzeyde farklılaşmıştır. Nüfus boyutunda, üst düzey yöneticilerin görüşleri ($\bar{X}=4.16$) ile sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin görüşleri ($\bar{X}=4.00$) arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın **eğitim** alt boyutunda verilen işgücü problem durumlarına katılım düzeylerinde, görev ünvanlarına göre anlamlı bir fark vardır [$F_{(2;68)} = 4.217$; $p < .05$]. Araştırmaya katılan üst düzey yöneticilerin eğitim boyutunda verilen işgücü problemlerine katılım düzeylerinin ortalaması 4.50'iken; bu değer, müdürlerde 3.95; sivil toplum kuruluşu yöneticilerinde ise, 4.02 olmuştur. Üst düzey yöneticilerin eğitim boyutuna ilişkin işgücü problemlerine katılım düzeyleri hem müdürlerin, hem de sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin katılım düzeyinden anlamlı olarak farklılaşmıştır. Ancak, müdürlerin görüşleri ile sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın **istihdam** boyutunda yer alan işgücü problem durumlarına katılım düzeylerinde, görev ünvanlarına göre anlamlı bir fark yoktur [$F_{(2;68)} = 0.549$; $p > .05$]. Üst düzey yöneticiler araştırmanın istihdam boyutunda verilen işgücü problem durumlarına 3.60 düzeyinde katıldıklarını belirtirlerken, aynı boyutta müdürlerin katılım düzeyi de 3.60, sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin katılım düzeyi ise 3.75 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmanın istihdam boyutunda verilen işgücü problem durumlarına katılım düzeyi, araştırmaya katılan bireylerin görev ünvanlarına göre farklılaşmamıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin araştırmanın **özel sektör** boyutunda yer alan işgücü problem durumlarına katılım düzeyleri, görev ünvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(2;68)} = 2.240$; $p > .05$]. GAP Bölgesi'nde yaşanan özel

sektöre ilişkin işgücü problemlerine üst düzey yöneticiler 3.86 düzeyinde katılmışlardır. Bu boyutta, müdürlerin katılım düzeyi 3.71 ve sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin katılım düzeyi ise 4.07 olmuştur. Araştırmaya katılan bireylerin özel sektöre ilişkin işgücü problemlerine katılım düzeyleri görev unvanlarına göre farklılaşmamıştır.

GAP Bölgesi'nde **üretim gruplarına** (tarım-turizm-inşaat) ilişkin işgücü problemlerine araştırmaya katılan bireylerin katılım düzeyleri, görev unvanlarına göre anlamlı bir fark göstermemiştir [$F_{(2;69)} = 1.716$; $p > .05$]. Araştırmanın üretim alt boyutunda verilen işgücü problemlerine üst düzey yöneticiler, 3.93 düzeyinde katılmışlardır. Üretim boyutunda müdürlerin katılım düzeyi 3.61 olurken, sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin katılım düzeyi de 3.77 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin üretim gruplarına ilişkin işgücü problemlerine katılım düzeyleri, görev unvanlarına göre farklılaşmamıştır.

Araştırmanın **kamu yönetimi** alt boyutunda verilen işgücü problemlerine katılım düzeyleri, araştırmaya katılan bireylerin görev unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(2;69)} = 3.473$; $p < .05$]. Kamu yönetimine ilişkin işgücü problemlerine üst düzey yöneticilerin katılım düzeyi 3.73 olurken, müdürlerin katılım düzeyi 3.54 ve sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin de katılım düzeyi 3.97 olmuştur. GAP Bölgesi'nde görevli müdürlerin, kamu yönetimine ilişkin işgücü problemlerine katılım düzeyleri ($X=3.54$), sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin katılım düzeyinden ($X=3.97$) anlamlı olarak farklılaşmıştır. Kamu yönetimine ilişkin işgücü problemlerine sivil toplum kuruluşu yöneticileri daha fazla katılım göstermişlerdir. Bu boyutta, üst düzey yöneticiler ile müdürlerin katılım düzeyleri arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Aynı şekilde üst düzey yöneticiler ile sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin katılım düzeyleri de istatistiksel olarak farklılaşmamıştır. İstatistiksel olarak anlamlı fark, müdürlerin katılım düzeyi ile sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin katılım düzeyinde bulunmuştur.

Sonuç olarak, görev ünvanları yönünden nüfus, eğitim ve istihdam boyutunda işgücü problem nedenlerine ilişkin yönetici görüşleri arasında yüksek düzeyde olmasa da görülen kısmi farklılığa karşılık; özel sektör, üretim grupları ve kamu yönetimi boyutunda işgücü problem nedenlerine ilişkin daha yüksek düzeyde farklı görüş belirttikleri görülmüştür. Bu da görev ünvanı değişkeninin problem

nedenlerini çeşitli boyutlarda algılamalarına etken olduğuna yorumlanabilir. Ancak burada üzerinde önemle durulması gereken ve daha öncede vurgulanan GAP'ta işgücü problem nedenlerine ilişkin kamu ve sivil erkânın kurumsal düzeyde yönetici temsilcileri arasında bir orta görüşün olduğu, bunun önemsenmesi gereğidir.

Ankette her işgücü problem alanı için verilen açık uçlu sorular için, anketlerin herbiri tek tek analiz edilmiş ve yöneticilerden 6'sı (% 5.2) açık uçlu sorulara cevap verdikleri görülmüştür. Altı yöneticinin tamamının eğitim ve kadını bütünleştirilmesi ve kadın eğitimini öne çıkarması anlamlı görülmüştür. Bir yönetici ise ülke de mevcut sorunların bir anlamda Bölge'de de kendisini gösterdiği, dolayısıyla ülke genelinde benzer problemlerin bulunduğunu, bu nedenle ülke genelinde alınacak tedbirler bölge sorunları ile birlikte düşünülmesini işaret etmiştir. Ülke genelinde kamuda yapılacak bir yeniden yapılanma kapsamında sorunların yerinde çözümünü kolaylaştırıcı ve çabuklaştırıcı şekilde yetki aktarımının yapılmasının yararlı olacağı beklenmektedir.

Sonuç olarak temennimiz kamuda yeniden yapılanma sürecinde ülke gerçekleri ile uyumlu ve ülkeyi hak ettiği düzeye çıkarıcı nitelikte güçlü bir yapılanmaya gidilir. Böylece başta iktisadi olmak üzere toplumsal bir problem olan işgücü problem ve nedenleri ve diğer problemler çözülerek ulusça hak edilen noktaya ulaşılır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

GAP'ın uygulandığı Bölge illerinden Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Mardin ve Şanlıurfa İlleri Kamu ve Sivil Toplum Kurum ve kuruluşları üst düzey yöneticilerinden 96 yöneticinin GAP kapsamında işgücü problem ve nedenlerine katılım düzeylerine ilişkin yapılan araştırmanın bulgularına dayanarak elde edilen sonuçlar şöyle sıralanabilir.

- 1- Örneklem grubunu meydana getiren yöneticilerin 70'i (%72.91) kamu, 26'sı (%27.8) ise sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticisidir.
- 2- Toplam 70 Kamu kurum yöneticisinden 5'i (%7.14) vali, 3'ü (%4.28) Rektör, 5'i (%7.14) Belediye başkanı, 1'i (%1.43) GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanı, 3'ü (%4.28) Bölge Müdürü ve 53'ü (%75.71) ise müdürdür.
- 3- Toplam 26 sivil kuruluş yöneticisinin 3'ü (%11.54) vakıf, 3'ü (%11.54) Sendika, 18'i (%69.23) Başkan ve 2'si (%7.65) ise Birlik niteliğindeki kooperatif başkanıdır.
- 4- Örneklem grubunu meydana getiren toplam 96 yöneticiden ankete cevap verenlerin çeşitli değişkenlere ilişkin veriler esas alındığında:
 - a. Görev unvanlarına göre 14'ü (%18.9) üst düzey yönetici, 41'i (%55.4) müdür ve 19'u (%25.7) ise sivil toplum kuruluşu yöneticisidir.
 - b. Görev alanları değişkenine göre yöneticilerin 54'ü (%73.0) kamu kurumu, 20'si (%27.0) ise Sivil toplum kuruluşu yöneticisidir.
 - c. GAP Bölgesi hizmet süreleri yönünden 29'u (%39.21) 1-3 yıl, 45'i (%60.8) 4 ve üzerinde hizmet sürelerine sahiptirler.
 - d. Yöneticilerin asıl görevleri dışında GAP'ta özel bir görevli olup olmadıklarına göre, 48'i (%68) bir görevlerinin olmadığı, 20'sinin (%29.4) ise görevi bulunduğunu belirtmiştir.
5. Problem alanlarına (Boyutlarına) göre kurum yöneticilerinin **İşgücü Problem nedenlerine** katılma düzeylerine bakıldığında:
 - a- GAP'ın uygulandığı Bölge illeri işgücü problem ve nedenlerinden NÜFUS boyutunda yer alanlara yöneticilerin katılma düzeyleri oldukça yüksek bulunmuştur. Örneğin, araştırmaya katılanların GAP Bölgesi nüfus artış hızının yüksek olmasının Bölge İşgücü problem nedenlerinden biri olup olmadığına ilişkin 2 tanesi (%2.7) hiç katılmadığını 2'si (%2.7)

görülmüştür. Ki bu yönde belirtilen eğilimin doğruluğu, özel sektör için her türlü kolaylığın sağlanmasına karşılık Bölge'ye gelmeyişi bu durumu doğrulamaktadır. Bir başka kanıt ise bankalarda yüksek düzeyde mevduatın bulunmasıdır. OHAL'de ve Kalkınmada Öncelikli Yörelere de (KÖY) İstihdam yaratılması ve yatırımların teşvik edilmesiyle 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda değişik yapılması hakkındaki 4325 Sayılı Kanunla sağlanan teşvikler 23,01,1998 tarih ve 23239 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olup, o günden bugüne istenen düzeyde özel sektör yatırımlarının yapılmayışi da göstermektedir ki, özel sektör yönünden vergilendirme sistemi engel olmayıp, dışında diğer nedenler engel teşkil etmektedir.

- e- **EĞİTİM GRUPLARI** (Tarım-Turizm-İnşaat) Boyutunda İşgücü problem nedenleri de, önemli işgücü problemleri olarak araştırmaya katılanlarınca belirtilmiştir. Bunlardan toprak dağılımındaki dengesizlik en yüksek düzeyde işgücü problemi olarak belirtilirken, en düşük düzeyde ise Bölge hayvancılık sektörünün gerilemesi gösterilmiştir.
- f- **KAMU YÖNETİMİ** boyutunda yer alan işgücü problemleri de önemli derecede, Bölge işgücü problem nedenleri olarak araştırmacılarca belirtilmiştir. Özellikle "Kamu Yönetiminin makro ve mikro düzeyde kalıcı ve etkin işgücü, istihdam ve eğitim planlamalarını yapmayışi" işgücü problem nedenine araştırmaya katılanların %40.3'ü tamamen katılırlarken %29.2'si çok, %29.2'si orta düzeyde ve %1.4'ü ise az katıldıklarını belirtirlerken, bu problem nedenine ise "hiç katılmıyorum" diyenler ise yoktur.

Kamu Yönetimi boyutunda en az düzeyde katılan işgücü problem nedeni ise "GAP Bölgesi kurum ve yöneticilerin Bölge işgücü başta olmak üzere, Bölge sorunlarına ilişkin merkezi yönetimi yeterince bilgilendirmeyişleri"dir. %16.9'u tamamen, %18.1'i çok, %33.3 orta düzeyde, %19.4'ü az ve %1.4'ü ise işgücü problem nedenine katıldıklarını araştırmacılar beyan etmişlerdir.

6. Yöneticilerin GAP Kapsamında İşgücü problem nedenlerine en düşük düzeyden en yüksek düzeye katıldıkları problem alanlarına ilişkin,

araştırmaya katılanların görüşleri irdelendiğinde; en yüksek düzeyde katıldıkları işgücü problem alanı EĞİTİM boyutunda yer alanlardır. ($x=4.08$). Sırasıyla, özel sektör boyutunda $x=3.63$, nüfus boyutunda $x=3.82$, kamu yönetimi boyutunda $x=3.72$, üretim grupları boyutunda $x=3.71$ ve istihdam boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine ise $x=3.63$ düzeyinde katılmışlardır.

7. Yöneticilerin (Kamu Sivil Toplum Kurum ve Kuruluş Yöneticisi) görev alanı değişkenine göre işgücü problem nedenlerine katılma düzeylerine bakıldığında:
- Nüfus boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine katılan 54 Kamu kurum yönetici görüşleri ile 20 Sivil toplum kuruluşu yöneticisinin görüşleri arasında manidar bir fark görülmemiştir. [$t(72) = 0.857$; $P > .05$]
 - Eğitim boyutunda yer alan işgücü problem ve nedenlerine Kamu kurum ve kuruluş yöneticilerin görüşleri ile Sivil toplum kuruluş yönetici görüşleri arasında manidar bir fark bulunmamıştır. [$t(69) = 0.267$; $P > .05$]
 - İstihdam boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine kamu ve sivil toplum kuruluş yönetici görüşleri arasında manidar bir fark görülmemiştir. [$t(69) = 1.097$; $P > .05$]
 - Özel sektör boyutunda yer alan işgücü problem ve nedenlerine katılım düzeyleri bakımından kamu ve sivil toplum kuruluş yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. [$t(69) = 1.779$; $P > .05$]
 - Araştırmanın üretim grupları (tarım, turizm, sanayi) boyutunda yer alan işgücü problem ve nedenlerine katılma düzeyleri bakımından kamu ve sivil toplum kuruluş yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
 - Kamu Yönetimi boyutunda yer alan işgücü problem ve nedenlerine katılma düzeyleri yönünden kamu ve sivil toplum kuruluş yönetici görüşleri arasında ise manidar bir farklılık görülmüştür. [$t(70) = 3.321$; $P < .05$]

Bu verilere göre, kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerin, GAP'ın uygulandığı Bölge illeri işgücü problem nedenleri konusunda ortak bir görüşe sahip oldukları söylenebilir. Bu durumun iyi bir şey

olduğu, nedeni ise problemlerin nedenlerini paylaşan taraflar çözümünde de ortak nokta bulabilir ve bu da başarı şansını (problemleri çözme) arttırır.

8. Hizmet Değişkenine göre işgücü problem nedenlerine kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yöneticilerin katılım düzeylerine bakıldığında:

- a. Hizmet Değişkenine göre Yöneticilerin GAP'ın uygulandığı Bölge illeri Nüfus boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine katılma düzeyleri, 1-3 yıldır görevli yöneticiler ile 4 yıl ve üzeri süresidir GAP Bölgesinde görevli yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. [$t(72) = 1.856; P > .05$]
- b. Eğitim boyutunda yer alan işgücü problemlerine 1-3 yıldır görev yapan yöneticilerle, 4 ve daha fazla yıldır GAP Bölgesi'nde görev yapan yönetici görüşleri arasında ise anlamlı bir farka rastlanmıştır. [$t(69) = 2.227; P < .05$]. Diğer bir ifadeyle, Bölge'de daha uzun süredir görevli yöneticilerin, Bölge'de daha az süredir görev yapan yöneticilere göre eğitim boyutundaki işgücü problem nedenlerine daha yüksek düzeyde katılmışlardır.
- c. İstihdam boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine hizmet süreleri yönünden yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. [$t(69) = 1.061; P > .05$].
- d. Özel sektör boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine hizmet süreleri yönünden yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. [$t(69) = 1.301; P > .05$].
- e. Üretim Grupları boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine hizmet süreleri yönünden yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. [$t(70) = 1.046; P > .05$].
- f. Kamu boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine hizmet süreleri yönünden yönetici görüşleri arasında ise anlamlı bir fark bulunmuştur. [$t(70) = 2.214; P < .05$]

Hizmet süreleri yönünden işgücü problem nedenlerine kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluş yönetici görüşleri arasında kamu yönetimi boyutu dışında diğer boyutlarda yer alan işgücü problem nedenlerine ilişkin ortak görüşte

oldukları görülmüş, bunun ise Bölge İşgücü problem nedenlerine, hizmet süreleri yönünden de benzer görüş göstermeleri olumlu yönde değerlendirilebilir. Kamu boyutunda ortaya çıkan farklılık, kamu çalışanların kendilerine düşen görevi yaptıklarına inanmalarına karşılık, kamusal nitelikli sivil toplum kuruluş yöneticilerin kamunun yeterli ve istenilen hizmeti vermedikleri şeklinde algılanmalarına yorumlanabilir.

9. Yöneticilerin, GAP'ta asıl görevleri dışında özel bir görevi olup olmadığı değişkeni yönünden nüfus, eğitim, istihdam, özel sektör, üretim grupları ve kamu yönetimi boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine katılım düzeyleri bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Nüfus boyutunda $[t(66) = 0.847; P > .05]$, eğitim boyutunda $[t(64) = 0.923; P > .05]$, istihdam boyutunda $[t(64) = 0.751; P > .05]$, özel sektör boyutunda $[t(64) = 0.709; P > .05]$, üretim grupları boyutunda $[t(65) = 0.319; P > .05]$ ve kamu yönetimi boyutunda yer alan işgücü problem nedenlerine yönetici görüşleri arasında t ve p değeri $[t(65) = 0.470; P > .05]$ bulunmuştur.

Bunun en açık ifadesi, GAP'ın uygulandığı Bölge illeri işgücü problemleri ve nedenlerinin neler olduğu konusunda ortak bir görüşün varolduğu ki bu hemen hemen tüm Türkiye yönünden de böyle olduğu söylenebilir.

10. Görev unvanları değişkenine göre işgücü problem nedenlerine katılma düzeyleri yönünden yönetici görüşleri arasında nüfus, eğitim ve kamu yönetimi boyutunda anlamlı bir farklılık görülmesine karşılık; istihdam, üretim grupları ve özel sektör boyutunda ise görülmemiştir.

Sonuç olarak GAP'ın uygulandığı Bölge illeri işgücü problem nedenlerine katılma düzeyleri yönünden yöneticilerin "görev unvanları" "görev alanları", "GAP Bölgesi'ndeki hizmet süreleri" ile "halen asıl görevleri dışında GAP'ta özel bir görevleri olup olmadığı" değişkenlerine göre görüşleri arasında düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, gelinilen noktada oldukça olumlu bir duruma yorumlanabilir. Çünkü, geçen yıllara göre ülke ve yöre sorunları konusunda yönetici kesimce farklı bakış açıları ve beklentileri işi zora sokarken, gelinilen bugünkü noktada, ortak görüşlerin ortaya çıkmış olması alınacak kararların uygulanmasını da olumlu etkileyerek problemleri çözümü kolaylaştıracaktır.

Buna göre, GAP Kapsamında işgücü problem nedenlerinin çözümleri için yerinde de görüldüğü kadarıyla şu önerilerde bulunmak mümkündür.

ÖNERİLER

Kamu ve sivil kurum ve kuruluş yöneticileri arasında, belirgin bir şekilde görülen ortak görüş ve düşüncüler de gözönünde bulundurularak hiçbir işgücü problem nedenini diğerinden ayrı tutmadan eşzamanlı ve birlikte alınması gereken tedbirlerin esas alınması kaydıyla

1- Nüfus boyutunda işgücü problem nedenlerini en aza indirmek için:

- a- Nüfus artış hızı düşürülmeli.
- b- Bölge içi göç'ün GAP'ın amaçlarına uygun bir seyirde gelişmesi sağlanmalı.
- c- Bölge dışı göç en aza indirgenmeli.
- d- Çalışabilir yaş nüfusun fazla oluşu iyi değerlendirilmeli yani üretkenleştirilmeli.
- e- Çarpık kentleşmenin yaşandığı bölgede kırsal nüfusu yerinde istihdam edecek projeler geliştirilmeli ve sağlıksız kentleşme hızı düşürülmelidir.

Diğer bir ifadeyle, nüfus boyutunda işgücü problem nedenlerine ilişkin alınması gereken tedbirler, insanları doğdukları yerlerde kalmalarını sağlayıcı nitelikte olması gerekmektedir. Bunu yaparken tepeden ve tek taraflı kamu uygulamasını, sivil toplum kuruluşları ile işbirliği zemininde, hatta kamu arka planda kalacak şekilde yerel kuruluşlarca gerçekleştirilmelidir. Gerçekten de kırsal kesim başta olmak üzere, geleneksel toplumsal ilişkilerin egemen olduğu yörelerde, yapılması gereken bir işin, yerel liderler ve sivil toplum yöneticilerince ele alınması, problemleri çözüm şansını da artırır.

2- Eğitim boyutunda işgücü problem nedenlerini en aza indirmek için

- a. Eğitim yatırımlarının GAP'ın meydana getireceği her yöndeki değişimi karşılayabilecek nitelik ve nicelikte insan gücü yetiştirmeye yönelik olması esas alınmalı.
- b. Okul öncesi eğitim, aile eğitimi ile birlikte ele alınarak yaygınlaştırılmalı.

- c. Eğitim ve ileri eğitim yoluyla insan kaynaklarının geliştirilmesine önem verilmeli
- d. Okuldan işe geçişin önündeki engeller kaldırılmalı (AB 1997: 4 ve devamı)
- e. Eğitimde cinsiyet ayrımının önüne geçilmeli.
- f. Özürlü kişilerin kendi başlarına varlıklarını sürdürebilecek nitelikte özel eğitime tabi tutulmalı.
- g. Eğitim aracılığı ile girişim ruhu verilmeli.
- h. Örgün ve yaygın eğitim birlikte düşünülmeli.
- i. Mutlaka Bölge kadınına yönelik eğitim etkili hale getirilmeli
ÇETOMLAR ayakta tutulmalıdır.

3- İstihdamdan kaynaklanan işgücü problem nedenlerini en aza indirmek için:

- a- Öncelikle GAP en kısa sürede tamamlanmalıdır.
- b- Kırsal yörelerde alternatif faaliyetlerin özendirilmesine yönelik:
 - Tarım dışında (küçük firmalarda, turizm sektöründe vb.) istihdam yaratılmalıdır.
 - c- Küçük firmalara (işletmelere) yönelik çeşitli hizmetler, araştırma ve geliştirme; araştırma eğitimi dahil; özellikle toprak tasarruf ve tarımsal çalışma koşullarının iyileştirilmesi; çeşitli kırsal gelişme önlemleri alınmalıdır. Bu yönde hala devam etmekte olan ve GAP BKİ Başkanlığında sürdürülen, "Sürdürülebilir Kalkınma Projeleri" hayata geçirilmelidir.
- d- İşgücü yoğun teknoloji kullanacak faaliyet kolları belirlenerek desteklenmelidir.
- e- İstihdam yaratmada yüksek potansiyele sahip sektörlerde ihracatın artırılması ve bu faaliyet alanlarına yabancı sermaye girişi özendirilmelidir.
- f- İşgücünün önemli bölümünü bünyesinde istihdam eden hizmetler sektörü gelişimini destekleyici girişimlere öncelik tanınarak, sektör için gereken eğitilmiş işgücü ihtiyacının karşılanmasına yerel ve merkezi yönetimlerin bütünlük içinde çalışmaları sağlanmalıdır.

g- Yurtdışında işgücüne istihdam imkanları sağlanmalıdır.

4- Özel Sektör boyutuyla ilgili işgücü problem nedenlerinin en aza indirgenebilmesi için:

- a- Bölge servet sahibi girişimcilerin ve ulusal düzeyde sermaye sahipleri dahil, yabancı sermayenin GAP'ın oluşturacağı ortamı iyi değerlendirebilecek şekilde yatırım yapmalarını gerektirici eksiklikler belirlenerek ortadan kaldırılmalıdır.
- b- İşe alımda cinsiyet ayrımı dahil, eş-dost ve akrabalık ilişkileri ile işe alımın verimliliği nasıl düşürdüğü uygulamalarla işverenlere anlatılmalıdır.
- c- İşsizler, dahil toplumun diğer her kesimin her şeyi devletten bekleme özellikle de devlet memuru olma beklentileri önüne geçilmeli. Devlet yol gösterici ve destekleyici bir rol üstlenmelidir.
- d- Yap-İşlet-Devret Modeli GAP'ta hayata geçirilmelidir.
- e- "Kendi işini kendin kur" ilkesinin hayata geçebilmesini sağlayıcı tedbirler alınmalıdır.
- f- Uzun vadeli, düşük faizli, yerel düzeyde işyeri açılması için krediler verilmeli, ancak kredilerin yerini bulup bulmadığı ise mutlaka kontrol ve denetlenmelidir.
- g- Ortaklıkların kurulması teşvik edilmelidir.
- h- Yabancı sermayenin Bölgeye girişi için alınan tedbirlerin hayata geçirilebilmesi için Devlet ve Hükümet düzeyinde girişimlerde bulunulmalıdır.

5- Üretim Grupları (Tarım-Turizm-İnşaat) boyutunda alınması gereken tedbirler:

- a- Adil bir toprak reformu yapılmalıdır. Ancak toprak reformunun bu aşamada gerçekleştirilme imkan ve olanakları çok düşük düzeyde olduğu düşünülürse, köylüye alternatif toprak edindirme projeleri üzerinde durulması daha mantıklı görülmektedir.
- b- Tarımda modernizasyona destek verilmeli ancak tarımda modernizasyonun meydana getireceği yeni iş ve mesleklerin niteliklerine uygun sistemli olarak da bireyler eğitilmelidir.

- c- Bölge hayvancılığının geliştirilmesi ile birlikte diğer entegre tesislerin yapımı da gerçekleştirilmeli, Özellikle hayvancılığa bağlı ortaya çıkan ürün deseni için iç ve dış Pazar ortam ve olanakları oluşumu desteklenmelidir.
- d- İmalat sanayii işyeri çalışma koşulları yeni işe girecek ve çalışanlar yönünden özendirici ücret ve diğer sosyal imkanlarla desteklenmelidir.
- e- Organize Sanayi Bölgelerine İşlevsellik kazandırılmalı.
- f- Bölge turizm potansiyeline uygun ulusal ve uluslararası düzeyde Devlet ve hükümet düzeyi dahil, büyük Turizm firmalarının girişimde bulunulmalı ve Bölge Turizm alt yapısı için gerekenler yapılmalıdır.
- g- İnşaat, ulaşım ve haberleşme alanındaki gelişmeler gevşetilmemeli, halihazırda yapımı süren kara yolları, raylı, sistemlerle desteklenmelidir.
- h- Sosyo-ekonomik yapıya hayat veren ve istihdam yaratmada önemli bir yere gelen, küçük ve orta ölçekli işletmelerin büyük ölçekli işletmelerle entegrasyonunun sağlanması; kendi aralarında (şimdilik yok ancak ileriye yönelik) veya büyüklerle belli avantajlar yaratacak yatay ve dikey işbölümünün sağlanması konusunda bilgilendirilmelidirler.
- i- GİDEM'e (Girişimciyi Destekleme Merkezi) işlevsellik kazandırılmalı
- j- İşgücü piyasasına ilişkin GAP'la ilişkili Bölge düzeyinde ve gerekirse meslekler düzeyinde kapsamlı envanter çıkarılarak, işkollarının ve çalışmak isteyenlerin bilgilendirilme işlemleri yaygınlaştırılmalı

6. Kamu Yönetimi boyutunda işgücü problem nedenlerini en aza indirgemenin temel ve belirleyici önlemlerden birisi devletin küçülürken, güçlenmesi esasına dayalı kendisine ait olmayan alanlardan çekilmeli. Bunu yaparken güçlü bir planlama, eşgüdüm, koordinasyon ve denetim

mekanizmasıyla desteklenmelidir. Yani piyasadan çekilmeyi, terketme şeklinde yapmamalıdır. Ayrıca:

- a- Başta yerel yönetimler olmak üzere, sorunların yerinde ve etkin çözümü için yetki aktarımı yoluna gidilmeli.
- b- GAP Bölge Kalkınma İdaresi yetkileri atırılmalı ve GAP'la ilgili diğer kamu ve özel kesim kurumları kendilerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmeli. Nitekim GAP'lığı tüm çabalarına rağmen, diğer kamu (DSİ, K. Yolları, Tarım Köy İşleri, İl planlama ... gibi) kurum yönetici ve bağlı buldukları bakanlıkları bir araya getirememekte, bu durum ise yapılması gereken işlere ilişkin ortak çaba, eş zamanlı ve birlikte yapılması zorunlu işler arasında kopukluğu meydana getirmektedir.
- c- GAP'ı bir kamu kurumu sorumluluğuna bırakmak veya böyle bir anlayışta bulunmak doğru değildir. GAP'a ilişkin milli bir mutabakat oluşturulmalı ve sivil topluma da mal edilmelidir. Çünkü GAP'ın bir dakika geç bitirilmesi, projelerin amacına uygun yapılmaması, hatta ve hatta eğitilmeden köylüye verilen suyun toprağa verdiği zarar dahi tüm toplumun geleceğinden giden bir servettir. Yani GAP toplumda belli bir kesim için inşaa edilen entegre bir proje olmadığı bilinci oluşturulmalıdır.
- d- Kamu çalışanlarının kendilerini geçici görevlendirilmiş ve nasıl olsa bir iki yıl sonra buradan giderim anlayışından vazgeçmeleri gerekmektedir.
- e- Kamu çalışanları alanlarına giren kurum hizmetlerini hızlı, etkin ve kalıcı olacak şekilde yapmalıdır.
- f- Alınan kararlara halkın sivil kurum temsilcileri de dahil edilmelidir.
- g- Tüm kamu kurum ve kuruluşları Bölge'de eğitime ilişkin (kamu-özel eğitim) yapılan etkinlik ve girişimlere, bu ara meslek edindirme ve edinilen meslekleri doğrultusunda bireylerin bir işe girebilmeleri yönünde gerekli tedbirlerin alınmasına katkıda bulunulmalıdır.

9-GAP Bölge Kalkınma İdaresinin “Sürdürülebilir Kalkınma Projeleri” dahilinde ve “Sosyal Eylem Planı” çerçevesinde yapmaya çalıştıklarına işlerlik kazandırılması ve bunun için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Örneğin ÇETOM’lar önce işe iyi başlamış, ancak süreç içinde her zamanki gibi destekler çekilince giderek işlevselliğini yitirme aşamalarına gelmişlerdir. Bunun en belirgin nedenlerinden biri ÇETOM’larda eğitim almış özellikle kadınlar önceleri bireysel iş kurma, özel sektör işletmeleri ya da kamu da istihdam edilmişlerdir. Dolayısıyla etkili birer araç iken, süreç içinde ÇETOM’lara gelen genç kızlar ve kadınlar kendi hallerine bırakılmış, bu da ÇETOM’lara olan ilgi ve güveni zayıflatmış görünmektedir.

10- Yerel yönetimler, özellikle belediyeler işgücü istihdamına ilişkin sorumluluk alanına alınmalı, yerel imkanlar işgücü problem nedenleri çözümünde kamu’nun önemli bir kuruluşu olarak işlevsel hale getirilmelidir.

KAYNAKÇA

AÇIKALIN, Aytaç.

1984 **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi**, PEGEM
Yayını, No:7, Ankara

AKSOY, Murat.

1986 "Toplumsal Ekonomik Yapı" GAP Tarımsal Kalkınma
Sempozyumu, Ankara.

AKSOY, Suat.

1986 **Türkiye'de İnsan ve Toprak İlişkileri**. Ankara

AKSÖZ, İbrahim.

1972 **Toprak Reformu ve Küçük İşletmelerin Önemi**. A.Ü.
Erzurum.

ALPAN, Neşe.

1994 "Türkiye de İstihdamın Yapısal Analizi: Sorunlar ve
Öneriler." **İş ve İşçi Bulma Kurumu İstihdam Dergisi** 17
Ağustos.

Altyapı ve Finans.

1993 Yaz, (Dergi)

ANASTASI, Anna.

1968 **Psychological Testing. Fourth Edition.**

ARICI, Hüsnü.

1975 **İstatistik: Yöntemler ve Uygulama**. İkinci Baskı, Cihan
Matbaası. Ankara

Avrupa Birliği (AB)

1996 **Bölgesel Politika ve Kohezyon Avrupa Bölgesel
Gelişmenin Hizmetinde Neden? Ne Kadar? Kimin İçin? Amaç
Nedir? Nasıl Çalışır? Finansmanın Dağılımı, Sonuçlar, Sonraki
Adım** Avrupa Komisyonu Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği
tarafından Türkçe yayımlanmıştır. Ankara.

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği

1996 **Bilgi Toplumu TİS AMAT**, Ankara, (İnternet: [http://eorupa . eu. int](http://eorupa.eu.int))
Orijinal Yayıncı: Avrupa Toplulukları Resmi Yayınlar Dairesi,
Lüksemburg.

1997 **Güncel Avrupa Gelişme Süreci, İstihdam, Avrupa Birliği
Politikaları, Avrupa-Akdeniz Ortaklığı, Avrupa Komisyonu
Türkiye Temsilciliği'nin Etkileri** sayı:9-10. Kasım Aralık.

AZİZ, Aysel.

1994 **Araştırma Yöntemleri Teknikleri ve İletişim** Turhan
Kitabevi. Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara.

BALABAN, Ali.

1988 **The Southeastren Anatolian**. Ankara: A.Ü. Basımevi.
Bilim ve Teknik.

2001 **Su Krizi ve GAP**, TUBİTAK, Sayı:401, Nisan, Ankara.

BİRCAN, İsmail.

1990 "GAP Yöresinde Vasıflı İşgücü Yetiştirme Faaliyetlerinin
Organizasyonu" İ.İ.B.K. **İstihdam Dergisi** Sayı:14.

BM.

1997 **Hanehalkı Gelir Dağılımı Tüketim ve Tasarruf
İstatistikleri Hakkında Geçici Rehber**.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener.

2002 **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, İstatistik,
Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum**, PEGEM
YAYINLARI, Ankara.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener.

2001 **Deneysel Desenler: Ön Test, Son Test, Kontrol
Grupları Deseni**, PEGEM Yayınları, Ankara.

CAPİTAL.

2001 **Aylık Ekonomi Dergisi** Ekim, Yıl: 9, Sayı: 2001/10
Cumhuriyet 5 Ocak 1999

CARGO, Recco and YANOZAS, J.

- 1967 **Formal Organizasyon: A system Approach**, Homewood, III.
Irwin-Porsey.

DAĞ, Rıfat.

- 1995 **(1800'lerden Günümüze) Doğu Ekonomisi**, Diyarbakır
Ticaret ve Sanayi Odası Ankara.

DAĞ, Rıfat ve GÖKTÜRK, A.

- 1993 **GAP Yeniden Yapılandırılmalıdır**. DTSO. Diyarbakır
Ticaret ve Sanayi Odası, Diyarbakır.

DİE

- 1987 **Türkiye İstatistik Yıllığı**, Ankara.
1990 **Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**, Ankara.
1991 **GNS (Genel Nüfus Sayımı)** Ankara.
1993a **Türkiye İstatistik Yıllığı ve Hanehalkı İşgücü Anket
Sonuçları**, Ankara.
1993b **Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**, Ankara.
1997 **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları**, Ekim.
1999 **Hanehalkı İşgücü Anketi**, Ankara, Nisan
2000 **2000 Yılı 2. Dönem Hanehalkı İşgücü Anket Geçici Sonuçları**.
Genel İstihdam Komisyonu.

DPT

- 1983 **Türkiye'nin İstihdam Sorunu ve Genel İstihdam
Politikaları, (Sorunlar, Çözüm İlkeleri ve Tedbirleri)**
Ankara, Ağustos.
1989 **GAP Güneydoğu Anadolu Projesi Master Plan Çalışması
Master Plan Nihai Raporu Master Plan, Cilt 2**, Ankara.
1990 **GAP Güneydoğu Anadolu Projesi Master Plan Çalışması,
Master Plan Nihai Raporu, Yöneticiler İçin Özet. Cilt 1,**
İkinci baskı, Ankara.
1997 **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)**,
1998 **Yılı İcra Planı**, Yayın No:2132, Ankara.

D.T.S.O. (Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası)

1991 GAP'ta Diyarbakır Yıl.2, Sayı:13

ERAYDIN, Ayda.

1988 Bölge Yerleşme Düzenine Olan Etkileri. GAP 1. Urfa-Haran Kalkınma Sempozyumu. Ankara

ERDOĞAN, İrfan.

1992 **“Higher Education and National Development: The Contribution of Higher Education to the National Development of Turkey since 1980.”** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Columbia University.

1995 **Çağdaş Eğitim Sistemleri**, Sistem Yayıncılık :054 İstanbul, Ekim.

GAPİ.

1991 **1991 Sektör Analiz Raporu (SAR)** ANK.

1994a **GAP Bölgesi Nüfus Hareketleri Araştırması**, Yöneticiler İçin Özet. O.D.T.Ü. Sosyoloji Bölümü GAP Araştırması Ekibi, Ankara, Temmuz.

1994b **GAP Bölgesinde Toplumsal Değişme Eğilimleri Araştırması, Sonuç ve Öneriler**, TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası, Afşaroğlu Matbaası, Ankara

1995 **Güneydoğu Anadolu Projesi Küresel Süper Projeler Arasında**, GAP Dergisi, Yıl:3, sayı:6, Yaz

1997a **GAP Bölgesi'nde Kadının Statüsü ve Kalkınma Sürecine Entegre Edilmesi Araştırması**, Bilgi Serisi: 15 Temmuz. e-mail: gap-x@tr.net.net.tr. gap u-x@tr.net.net.tr. internet GAP home page: www. gap.gov.tr.

1997 b **Güneydoğu Anadolu Projesi'nin Tarihçesi**, Bilgi Serisi:1, Ankara, Temmuz

1997 c **Güneydoğu Anadolu Projesi**, Bilgi Serisi: 20 Ankara, Şubat.

1997 d **ADİYAMAN, DİYARBAKIR, GAZİANTEP, MARDİN, ŞANLIURFA Sosyo-Ekonomik Profili**, Ankara

- 1998 a (**Sosyal Politika Hedefleri**), Ankara, Ekim.
- 1998 b **GAP Bölgesi Baraj Göl Aynası Altında Kalacak Yörelere İstihdam ve Yeniden Yerleştirme Sorunları**, Bilgi Serisi:8, Ankara, Eylül.
- 1998 c **Güneydoğu Anadolu Projesi Sosyal Eylem Planı**, Bilgi Serisi:11, Ankara, Eylül.
- 1998 d **GAP Bölgesi'nde Kadının Statüsü ve Kalkınma Sürecine Entegre Edilmesi Araştırması**, Bilgi Serisi: 15, Ankara, Eylül.
- 1998 e **Güneydoğu Anadolu Projesi'nde Son Durum**, (Temmuz 1998), Afşaroğlu Matbaası, Ankara
- 1998 f **GAP'a Ait Büyüklükler**, (Fotokopi)
- 1999a **Güneydoğu Anadolu Projesi ve Sanayi**, Ankara.
- 1999 b **1998 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.
- 2000 a (Güneydoğu Anadolu Bölgesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı) **GAP Bölgesi Nüfus Hareketleri Araştırması**, Bilgi Serisi: 10, Ankara, Nisan. (İnternet: www.gap.gov.tr)
- 2000 b **GAP Bölge'sinde Toplumsal Değişme Eğilimleri Araştırması**, Bilgi Serisi: 14 Ankara, Nisan.
- 2000 c **Güneydoğu Anadolu Projesi**, Bilgi Serisi: 20, Ankara, Temmuz.
- 2000 d **ÇATOM (Çok Amaçlı Toplum Merkezleri)** Ankara, Ocak.
- 2000 e **Sürdürülebilir Kalkınma Programı**, Ankara.

GÖZÜBÜYÜK A. Şeref.

- 1989 **Yönetim Hukuku A.Ü. Siyasi Bilgiler Fakültesi**, III. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara.

HARBİSON F ve Myers C.A,

- 1964 **Education, Manpower and Economic Growth**, Mc Grow-Hill Com. New York.

HESAPÇIOĞLU, Muhsin.

- 1994 **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul,

İstanbul Ticaret Odası (İTO)

1998 **Yüksek Öğretim Kurumlarının Bölgelerarası Gelişme Farklılıkları Açısından Önemi ve İşlevleri** Yayın No: 1998-19, Mayıs, İstanbul.

İş ve İşçi Bulma Kurumu (İ ve İBK)

1990 **GAP'ın İnsangücü Boyutu**, İstihdam Dergisi, Sayı: 14

İş ve İşçi Bulma Kurumu (İ ve İBK)

1994a "İstihdamın Yapısal Analizi" **İstihdam Dergisi** Ağustos, sayı: 17

İş ve İşçi Bulma Kurumu (İ ve İBK)

1994 b **İstihdam Dergisi**, sayı:16, Mayıs.

İş ve İşçi Bulma Kurumu (İ ve İBK)

1995 **Çalışma Hayatı ve Üniversite Gençliği**, İstihdam Dergisi, sayı:18, Ocak_Mart.

KAPTAN, Saim.

1989 **Bilimsel Araştırma ve Gözlem Teknikleri**, Tekışık A.Ş. Veb Ofset Tesisleri, Ankara.

KAPTAN, Saim.

(ty) **Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri**, Bilim Yayınları, Olgaç Matbaası, Ankara.

KARAMAN, Ali.

2000 **V. Dünyada Yabancı Yatırımlar, Finansal Forum Yıl 4.** Sayı: 1327, 12 Ekim.

KARASAR, Niyazi.

1982 **Bilimsel Araştırma Yöntemi, Kavramlar-İlkeler-Teknikler**, Ankara.

KENDİRLİ, Selçuk.

2000 "Türk Sermaye Piyasası İçerisinde Doğu ve Güneydoğu Anadolu'nun Yeri", **Ekonomik ve Teknik Dergi Standard**, Yıl:39, Sayı:467, Kasım.

KILIÇBAY, Ahmet.

1966 “Gelişmeyi Hızlandıran Etken: Eğitim”, Cumhuriyet Gazetesi. 01.09. Eylül.

KİB-KEE Köyleri Bakanlığı,

1981 Köy Envanter Etütleri, Ank.

KURTKAN, Amiran.

1972 Eğitim Yolu İle Kalkınmanın Esasları, Fakülte Matbaası, İstanbul.

LANGE, Oscar.

1965 Wholes and Parts: A. General (Theory of System Behaviour (Çev. E. Lepa), Pergamon Press, Warszawa,

LORD, F.M. ve NOVIC. M.R.

1968 Stastical Theories of Mental Test Scores. Addison-Wesley Pub. Comp. N.J.

Maliye Bakanlığı.

1999 1999 Yıllık Ekonomik Rapor, 2000 Yılı Bütçe Kanunu Tasarıları ile Birlikte Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne Sunulmuştur. Başbakanlık Basımevi-Ankara, Kasım.

MEB

1991a GAP Yöresi İstihdam İnsangücü ve Eğitim Planlaması Etüdü (Birinci ve İkinci Ara Rapor) Projesi, Hazırlayan: TUSTAŞ Sinaî Tesisler A.Ş, Ankara-Eylül. (fotokopi)

1991b GAP Yöresi İstihdam İnsangücü ve Eğitim Planlaması, Etüdü Birinci Rapor (Bölüm I-III) Projeyi Hazırlayan TUSTAŞ Sinaî Tesisler A.Ş. Ankara-Mayıs.

1999 Yönetici Adayların Eğitimi Semineri Ders Notları, Ankara, Aralık.

2001 (APK Kurulu Başkanlığı) 2002 Yılı Başında Milli Eğitim, Aralık.

Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)

1999 Kalkınmada ANAHTAR Verimlilik, Yıl:10, Sayı:121, Ocak.

MOUZELIS, Nicos.

- 1968 **Organization and Bureaucracy**, Routledge and Kegan Paul Ltd., London.

NIEMİ, B.,

- 1997 "İşsizlik Alanlarında Kadın-Erkek Farklılığı, Eskişehir, İTİA Dergisi, Cilt XII, Sayı:1 Ocak.

OECD.

- 1988 Employment Outlook, September.

ÖZDAMAR, Kâzım.

- 1999 **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi**, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

ÖZER, Ahmet.

- GAP ve Sosyal Değişme D.Ü. GAP Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını, No:6**

ÖZGÜ, Tahir.

- 1981 **Eğitimin Ekonomik Niteliği ve Etkenliği**, İstanbul İ.T.İ. Akademisi (Doçentlik Tezi) Mart.

POSTEL, Sandra.

- 2000 "Growing More Food With Less Water" Scientific American. Çev: Ahmet Yiğit. Su Kirizi ve GAP, **Bilim ve Teknik** Sayı:401.

Resmi Gazete

- 1987 24.05.1987 tarih ve 19411 sayılı.

SERİN, Necdet.

- 1979 **Eğitim Ekonomisi A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 77** İkinci Baskı, A.Ü. Basımevi, Ankara,

STRUMİLİN, S.G.

- 1963 **The Economic Significance of People's Education**, Unesco, Report of Ministers of Education of Asian Member States Participating In the Karachi Plan, Tokyo April.

STRUMİLİN, S.G.

1964 "The Economics of Education in the USRR" Unesco

Economic and Social Aspects of Educational Planing, Paris,

TALAS, Cahit.

1976 **Sosyal Ekonomi**, Ankara, Sevinç Matbaası.

TARAKLI, Duran.

1986 **Güneydoğu Anadolu Projesi" Bilim ve Sanat**, Temmuz.

ANKARA

1987 **Devegeçidi Sulaması Araştırması**, Ziraat Müh. Od. ANK.

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı

1993a **GAP Ülkemizin Gururu ve Kalkınma Kararlılığımızın Adı**,

Tarım ve Köy Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayını, Sayı:93, Kasım.

1993b **Tarım ve Köy**, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Dergisi

Kasım, Sayı: 93.

TATLIDİL, Ercan.

1997 "Bölgesel Kalkınmada İnsan Kaynağı Faktörü" Sosyal

Bilimler Kavşağında Doğu ve Güneydoğu Anadolu. Hazırlayan:

Ahmet Bilgili. Van Valiliği ve 100. Yıl Üniversitesi, Sempozyum

TEKİNEL, Osman.

2001a **GAP'ta Toprak Reformu Su Krizi ve GAP**, Tubitak, Nisan,

Sayı:401.

2001 b "GAP'ın Öyküsü" **Su Krizi ve GAP**, Bilim ve Teknik

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu)

1997a **Verimlilik işveren**, cilt XXXV, Sayı 8, Mayıs.

1997 b **Küresel Eğilimler ve Türk Çalışma Hayatı**, Yayın no: 164

Şubat.

1998 **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İşveren, cilt: XXXXVI, Sayı:8,

Mayıs.

TMMOB

1998 **Bölgeiçi Zorunlu Göçten Kaynaklanan Toplumsal**

Sorunlar, Diyarbakır kent ölçeğinde Araştırması, Diyarbakır

Sanayi Araştırması ile genişletilmiş II. Baskı, Mayıs, Ankara.

TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği),

- 1994 **Kalkınmada Öncelikli Yörelere Kurulu Raporu, Temel Sorunlar ve Öneriler**, İksan Matbaası, TOBB Yayın No: Genel:277; BÖM:23 Ankara.

TO ve KİB.,

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Köy Envanteri Etüdüleri (Fotokopi)

TUBİTAK

- 2001 GAP'ın Öyküsü, TUBİTAK Sayı:401

TÜRK-İŞ Yıllığı'99,

- 1999 **1997'den 1999'a Değişimin Dinamikleri**, cilt-1 Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara, Kasım.

TÜRK-İŞ.

- 2001 **İşsizlik Yoksulluk İştten Çıkarmalar**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı ISSN 1300-6843 Sayı:345, Haziran-Temmuz.

Türkiye Ticaret Odaları ve Borsaları Birliği,

- 1989 **İktisadi Rapor 1989**, Ankara,

TÜSİAD

- 1994 **Türkiye'de ve Dünyada Yüksek Öğretim Bilim ve Teknoloji**, İstanbul

United Nations.

- 1961 **Report on the world Social Situation**, New York.

United Nations.

- 1962 **Economic Survey of Europe 1961, Part II**, Geneva.

UNAY, Cafer.

- 1982 **Eğitimin İktisadi Kalkınma Üzerindeki Yeri**, AR Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş. İstanbul, Ekim.

ÜLGENER, S.F.,

1980 **Milli Gelir ve İktisadi Büyüme**, Der Yayınları, İstanbul.

Van Valiliği & Yüzüncü Yıl Üniversitesi,

1997 **Sosyal Bilimler Kavşağında Doğu ve Güneydoğu Anadolu**,
Van.

VAİZAY, J.,

1964 **The Economics of Education**. Faber and Faber, London

1962 Reynaud. P.C. Economi General İsee et Seuls de

Croissance Genin Paris.

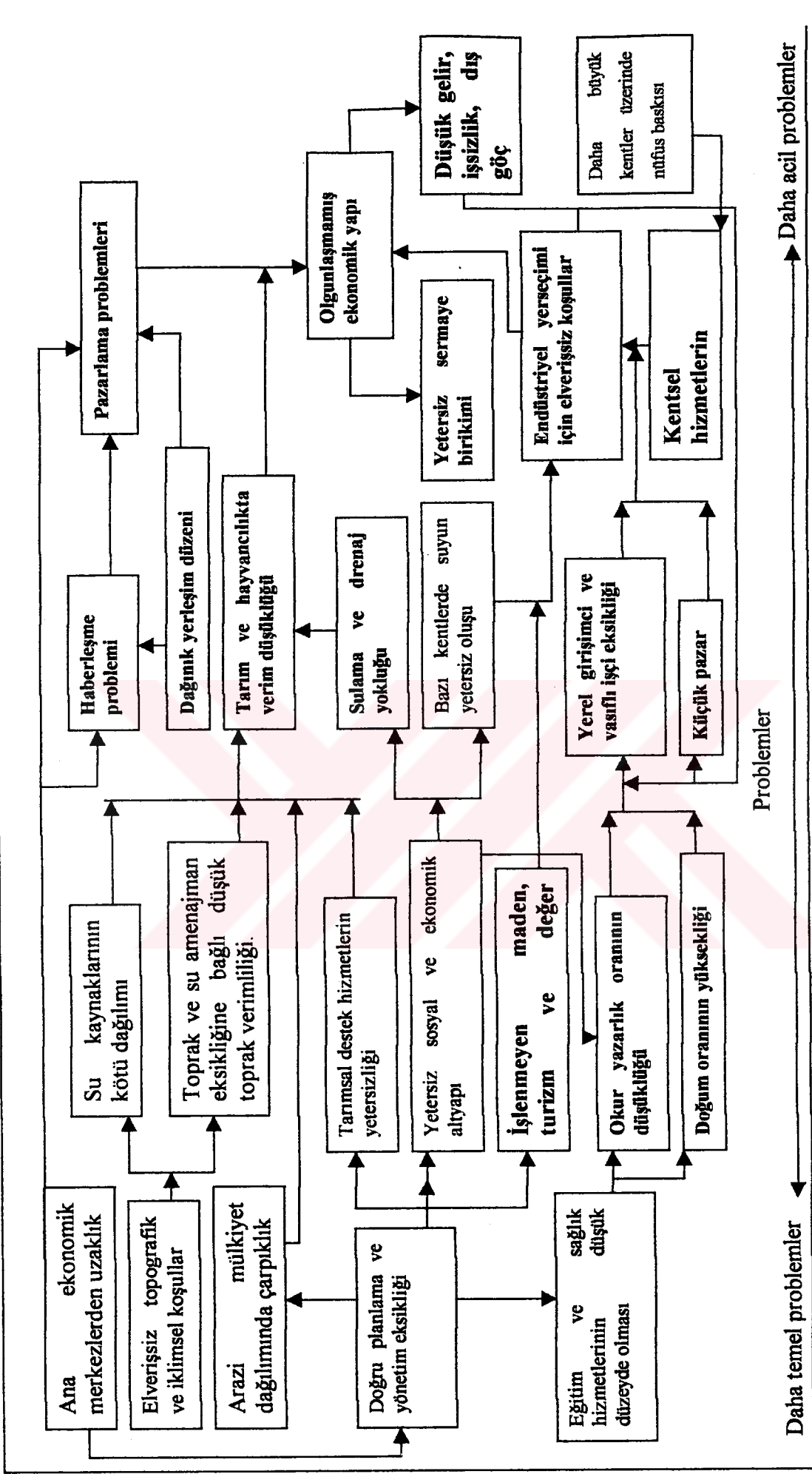
YILDIRIM ,Ali ve Ş, H.,

1999 **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin
Yayınevi, Ankara.

ZEREN, Yusuf.

1988 **Urfa-Harran Ovası Mekanizasyon Düzeyi Sorunları ve
Öneriler**, (s. 577-586) GAPİ. Şanlıurfa-Harran Kalkınma
Sempozyumu, Ankara.

GAP BOLGESI'NIN PROBLEM YAPISI



GAP Bölgesinin Problem Yapısı

KAYNAK: T.C. DPT. Master Plan Nihai Rapor, Nisan 1989

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
GÜNEYDOĞU ANADOLU PROJESİ
NIPPON KOEI CO. LTD.-YUKSEL PROJE A.Ş.

EK - II

**26 AKİM 1986 TARİH VE 19263 SAYILI RESMİ GAZETEDE YAYIMLANAN
LİSTEYE GÖRE HAZIRLANIP DERLENMİŞTİR**

**BASKENT DİSINDAKİ İLLERDE TEBRİKATA GİRİŞ SIRASINA GÖRE
HAZIRLANMIŞ KAMU VE SİVİL TOPLUM KURUM VE KURULUS LİSTESİ**

- 01- T.B.M.M. ÜYELERİ
- 02- T.B.M.M. ESKİ ÜYELERİ
- 03- GAZİANTEP CUMHURİYET BAŞSAVCISI
- 04- BARO BAŞKANI
- 05- ADALET KOMİSYONU BAŞKANI
- 06- BÖLGE İDARE MAHKEMESİ BAŞKANI
- 07- GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ REKTÖRÜ
- 08- GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ REKTÖR YARDIMCILARI FAKÜLTE
TEKANLARI ENSTİTÜ VE YÜKSEK OKUL MÜDÜRLERİ
- 09- GENEL VE KATMA BÜTÇELİ KURULUŞLARIN GENEL MÜDÜRLERİ
- 10- GARNİZON KOMUTANLIĞINCA TESPİT EDİLEN TÜRK SİLAHLI
KUVVETLERİ MENSUPLARI
- 11- VALİ YARDIMCILARI
- 12- İL HUKUK İŞLERİ MÜDÜRÜ
- 13- İL JANDARMA KOMUTANI
- 14- EMNİYET MÜDÜRÜ
- 15- OLİS OKULU MÜDÜRÜ
- 16- ŞAHİNBEY KAYMAKAMI
- 17- ŞEHİTKAMİL KAYMAKAMI
- 18- ŞAHİNBEY BELEDİYE BAŞKANI
- 19- ŞEHİTKAMİL BELEDİYE BAŞKANI
- 20- MİT BÖLGE MÜDÜRÜ
- 21- 1. VE 2. AĞIR CEZA MAHKEMESİ BAŞKANLARI
- 22- İDARE MAHKEMESİ BAŞKANI
- 23- VERGİ MAHKEMESİ BAŞKANI
- 24- CUMHURİYET SAVCILARI
- 25- ADLİ VE İDARİ YARGI HAKİMLERİ
- 26- NOTER ODASI BAŞKANI
- 27- T.B.M.M. GURUBU BULUNAN SİYASİ PARTİLERİN İL BAŞKANLARI
 - a) İKTİDAR PARTİLERİNİN İL BAŞKANLARI
 - DEMOKRATİK SOL PARTİ İL BAŞKANI
 - MİLLİYETÇİ HAREKET PARTİSİ İL BAŞKANI
 - ANAVATAN PARTİSİ İL BAŞKANI
 - b) MUHALEFET PARTİLERİNİN İL BAŞKANLARI
 - SAADET PARTİSİ İL BAŞKANI
 - DOĞRUYOL PARTİSİ İL BAŞKANI
 - AK PARTİSİ İL BAŞKANI
- 28- BAKANLIK MÜFETTİŞLERİ HESAP UZMANLARI VE SAYIŞTAY
DENETÇİLERİ
 - BAKANLAR KURULU KARARINDA İMZA SIRASINA GÖRE
BAKANLIKLARIN TEŞKİLATINDAKİ AMİR, BAŞKAN VE
MÜDÜRLERİ.
- 29- İL MÜFTÜSÜ
- 30- GÜMRÜKLER BAŞMÜDÜRÜ

- 31- GÜMRÜKLER MUHAFAZA BAŞMÜDÜRÜ
- 32- HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI KAMBIYO MÜDÜRLÜĞÜ
- 33- DIŞ TİCARET MÜSTEŞARLIĞI G. DOĞU ANADOLU BÖLGE MÜDÜRÜ
- 34- DIŞ TİCARET MÜSTEŞARLIĞI GAZİANTEP SERBEST BÖLGE MÜDÜRÜ
- 35- İSTATİSTİK MÜDÜRÜ
- 36- VAKIFLAR BÖLGE MÜDÜRÜ
- 37- TEKEL BAŞMÜDÜRÜ (KİT)
- 38- TEKEL İÇKİ FABRİKASI MÜDÜRÜ (KİT)
- 39- ANADOLU AJANSI BÖLGE MÜDÜRÜ
- 40- II. KÖY HİZMETLERİ MÜDÜRÜ
- 41- METEOROLOJİ MÜDÜRÜ
- 42- TSE BÖLGE MÜDÜRÜ
- 43- II. SOSYAL HİZMETLERİ MÜDÜRÜ
- 44- 43- SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI MÜDÜRÜ
- 45- TAPU VE KADASTRO BÖLGE MÜDÜRÜ
- 46- 45- MİLLİ PIYANGO İDARESİ ŞUBE MÜDÜRÜ
- 47- İL GENÇLİK VE SPOR MÜDÜRÜ
- 48- ŞEHİTKAMİL ASKERLİK ŞUBE BAŞKANI
- 49- ŞAHİNBEY ASKERLİK ŞUBE BAŞKANI
- 50- BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ GENEL SEKRETERİ
- 51- GASKİ GENEL MÜDÜRÜ
- 52- İL ÖZEL İDARE MÜDÜRÜ
- 53- İL SİVİLSAVUNMA MÜDÜRÜ
- 54- İL NÜFUS VE VATANDAŞLIK MÜDÜRÜ
- 55- İL PLANLAMA VE KOORDİNASYON MÜDÜRÜ
- 56- ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ
- 57- İL YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
- 58- İL MAHALLİ İDARELER VE PROTOKOL MÜDÜRÜ
- 59- İL İDARE KURULU VE PROTOKOL MÜDÜRÜ
- 60- BASIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRÜ
- 61- İL DEFTERDARI
- 62- DMO BÖLGE MÜDÜRÜ (KİT)
- 63- İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRÜ
- 64- KREDİ VE YURTLAR KURUMU BÖLGE MÜDÜRÜ
- 65- KREDİ VE YURTLAR KURUMU MÜDÜRÜ
- 66- İLLERBANKASI 10- BÖLGE MÜDÜRÜ
- 67- İL BAYINDIRLIK VE İSKAN MÜDÜRÜ
- 68- KARAYOLLARI 54 BAKIM ŞUBE ŞEFİ
- 69- İL SAĞLIK MÜDÜRÜ
- 70- İL TELEKOM MÜDÜRÜ
- 71- GAZİANTEP RADYO-TV MÜDÜRÜ
- 72- POSTA TELGRAF TEŞKİLATI BAŞMÜDÜRÜ
- 73- DHMİ MEYDAN MÜDÜRÜ
- 74- DDY GAR MÜDÜRÜ
- 75- TÜRK HAVA YOLLARI MÜDÜRÜ (KİT)
- 76- DLH 9, BÖLGE MÜDÜRÜ
- 77- İL TARIM MÜDÜRÜ
- 78- TARIM KREDİ KOOPERATİFLERİ BİRLİĞİ GENEL MÜDÜRÜ
- 79- ANTEP FISTIĞI ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ
- 80- İL KONTROL LABARATUVAR MÜDÜRÜ

- 81- TMO BÖLGE MÜDÜRÜ (KİT)
 82- TMO ŞUBE MÜDÜRÜ (KİT)
 83- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BÖLGE MÜDÜRDÜ
 84- S.S.K. GAZİANTEP SİGORTA İL MÜDÜRÜ
 85- İL BAĞ-KUR MÜDÜRÜ
 86- TÜRKİYE İŞ KURUMU BÖLGE MÜDÜRÜ
 87- İL SANAYİ VE TİCARET MÜDÜRÜ
 88- C.D.T.S.K.B. GENEL MÜDÜRÜ
 89- KÜDEM MERKEZ MÜDÜRÜ (KÜÇÜK SANAYİ GELİŞTİRME MERKEZİ MÜDÜRÜ)
 90- ORGANİZA SANAYİ BÖLGE MÜDÜRÜ (1)
 91- ORGANİZA SANAYİ BÖLGE MÜDÜRÜ (2)
 92- TEDAŞ MÜESSESE MÜDÜRÜ
 93- TEAŞ ŞEBEKE TESİS II. GRUP MÜDÜRÜ
 94- TEAŞ ŞEHİTKAMİL ŞEBEKE İŞLETME GUP MÜDÜRÜ
 95- DSİ 202, ŞUBE MÜDÜRÜ
 96- P54-BOTAŞ POMPA VE İŞLETME İSTASYONU ŞEFİ
 97- İL KÜLTÜR MÜDÜRÜ
 98- İL TURİZM MÜDÜRÜ
 99- ORMAN İŞLETME MÜDÜRÜ
 100- AĞAÇLANDIRMA VE EROZYON KONTROL B. MÜHENDİSİ
 101- ORKÖY BAŞMÜHENDİSİ
 102-İL ÇEVRE MÜDÜRÜ
 103-İL MİLLİ EĞİTİMMÜDÜRLÜĞÜNCE BELİRLENEN ORTA ÖĞRETİM OKUL MÜDÜRLERİ
 104-TEMEL EĞİTİM OKUL MÜDÜRLERİ
 105-GENEL MÜDÜRLÜK MÜFETTİŞLERİ VE BÖLGE MÜFETTİŞLERİ
 106-RESMİ BANKA MÜDÜRLERİ
 107-T.B.M.M.'DE GURUBU BULUNMAYANSİYASİ PARTİLERİN İL BAŞKANLARI
 108-İL GENEL MECLİSİ VE BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ
 109-MESLEKİ KURULUŞLARIN TEMSİLCİLERİ
 - TİCARET ODASI BAŞKANLIĞI
 - SANAYİ ODASI BAŞKANLIĞI
 - TİCARET BORSASI BAŞKANLIĞI
 - İHRACATÇILAR BİRLİĞİ BAŞKANLIĞI
 - GAGİAD BAŞKANLIĞI
 - GASİAD BAŞKANLIĞI
 - GASİAD BAŞKANLIĞI
 - DİĞER MESLEKİ KURULUŞLARIN TEMSİLCİLERİ
 - BASIN KURULUŞLARININ TEMSİLCİLERİ
 110- ÖZEL BANKA MÜDÜRLERİ
 111- KAMU YARARINA ÇALIŞAN EKONOMİK KÜLTÜREL VE SOSYAL AMAÇLI DERNEK BAŞKANLARI
 112- İLİMİZDE FAALİYET GÖSTERENSENDEKA TEMSİLCİLERİ

NOT : SAYIN VALİ TEBRİKLERİ, GARNİZON KOMUTANI VE BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI İLE BİRLİKTE KABUL ETTİĞİ İÇİN LİSTEYE YAZILMAMIŞLARDIR.

EK - III

GAP KAPSAMINDA KURUM YÖNETİCİLERİNİN
İŞGÜCÜ PROBLEM NEDENLERİNE KATILMA DÜZEYLERİ ANKETİ

"Güneydoğu Anadolu Projesi" çok sektörlü, entegre, insan odaklı ve sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı ile yürütülen, milli bir projedir. Ancak GAP'ın beklenen ve belirlenen hedeflerine ulaşılabilmesi, GAP Bölgesi'nde tüm sektör ve alanlarda olduğu gibi insan kaynakları kapsamında işgücü problemlerin nedenleri boyutunda da araştırılıp çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, siz yöneticilerin görüşlerine ihtiyaç duyulmuştur.

Sizden dileğim, anketin 6 Bölüm-53 maddesini karşılarında verilen seçenekleri işaretleyerek cevaplandırmanızdır.

Anket sonuçları bilimsel çalışma dışında herhangi başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Bu soru kağıdı ile derlenecek bilgiler yalnız istatistiği amaçlı olup TAMAMEN GİZLİDİR.

SAYGILARIMLA

Sabit MENTEŞE

Cumhuriyet Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü

Doktora Öğrencisi

BÖLÜM I
KİŞİSEL BİLGİLER

- Görev ünvanınız:

Vali	<input type="checkbox"/>	1
Belediye Başkanı	<input type="checkbox"/>	2
Bölge Müdürü	<input type="checkbox"/>	3
Müdür	<input type="checkbox"/>	4
Başkan	<input type="checkbox"/>	5
Sivil Toplum Kuruluşu Yöneticisi	<input type="checkbox"/>	6
Diğer (Lütfen belirtiniz)	
- Görev alanınız:

Kamu Kurumu	Sivil Toplum Kuruluşu	Diğer
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
- GAP Bölgesi'ndeki Hizmet Süreniz :

1-3 Yıl	4 - 6 Yıl	7 - 9 Yıl	10 ve daha üstü yıl
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
- Halen asıl görevinize ek olarak GAP' a ilişkin özel bir göreviniz var mı ?

Evet	<input type="checkbox"/> 1	Hayır	<input type="checkbox"/> 2
------	----------------------------	-------	----------------------------

BÖLÜM II.
AÇIKLAMA

Aşağıda, GAP kapsamında işgücüne ilişkin problemler ve nedenleri verilmiştir. Probleme ilişkin olarak belirlenen nedenlere, lütfen her bir şık için katılma düzeyini karşılarında verilen seçeneklerden [(x) şeklinde] en uygun olanını işaretleyiniz.

PROBLEM ALANLARI	İŞ GÜCÜPROBLEM NEDENLERİ (Anket Maddeleri)	İŞGÜCÜ PROBLEM NEDENLERİNE KATILMA DÜZEYLERİ (CEVAP SEÇENEKLERİ)				
		HİÇ Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. NÜFUS	1. 1-GAP Bölgesi nüfus artış hızının yüksek olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1. 2 - Çalışabilir yaş nüfusun Bölge nüfusu içindeki payının yüksek olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1. 3 - Bölge içi göçün yüksek olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1. 4 - Bölge dışı göçün yüksek olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1. 5 - Diğer (Lütfen belirtiniz).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

T.C. YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

PROBLEM LANLARI	İŞ GÜCÜPROBLEM NEDENLERİ (Anket Maddeleri)	İŞGÜCÜ PROBLEM NEDENLERİNE KATILMA DÜZEYLERİ (CEVAP SEÇENEKLERİ)				
		Hiç Katılmıyorum (1)	Az Katılıyorum (2)	Orta Düzeyde Katılıyorum (3)	Çok Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
5. ÜRETİM GRUPLARI (TARIM- TURİZM - İNŞAAT)	5. 1-Toprak mülkiyetinin dağılımındaki dengesizlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 2 – Büyük toprak sahipliğinden giderek kapitalist işletmeciliğine geçiş	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 3 – Tarım sektörü dahil diğer tüm üretim sektörlerinde eş zamanlı ve birlikte yapımı gerekli proje ve yatırımların zamanında yapılmayışı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 4- GAP Bölgesi hayvancılık sektörünün gerilemesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 5 – İmalat sanayi işyerlerinin ücret ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarını çözemeyişi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 6 – Organize Sanayi Bölge'lerinin yer seçimi ve yapımında üretim için gerekli koşulların esas alınmayışı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 7 – Organize Sanayi sitelerinde üretilen ürünlerin sevk, depolama ve ihracatına ilişkin yeterli alt yapının hazırlanmayışı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 8- Turizm sektörünün canlanması için gerek kamu gerekse özel sektörde yapılması ve alınması gerekli tedbirlerin yeterince alınmayışı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 9 - İnşaat, ulaşım ve haberleşmede yeterli alt yapı ve yatırımların yapılmayışı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 10 - Diğer (Lütfen belirtiniz).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. KAMU YÖNETİMİ	6. 1- Kamu yönetiminin makro ve mikro düzeyde kalıcı ve etkin işgücü, istihdam ve eğitim planlamalarını yapmayışı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 2 – Merkezi idarenin, sorunların yerinde çözümünde yetki aktarımında bulunmayışı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 3 – Yerel yönetimlerin yerel düzeyde istihdam ve işgücüne ilişkin söz ve karar sürecinde bulunmayışıları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 4 - Yerel yönetimlerin GAP kapsamında olup bitenlere ilişkin kendilerini sorumlu görmeyişleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 5 –Bölge kamu kurum ve kuruluşları arasında yeterli eşgüdüm ve koordinasyonun bulunmayışı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 6 – GAP Bölge'si kurum ve yöneticilerinin Bölge işgücü başta olmak üzere, Bölge sorunlarına ilişkin Merkezi yönetimi yeterince bilgilendirmeyişleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 7 – GAP Bölge'si kurum yöneticilerinin Bölge işgücü sorunlarına ilişkin Merkezi İdareye sundukları raporların gereklerinin yeterince yerine getirilmeyişi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 8- Bölge'ye GAP kapsamında yapılan ihaleli yatırımların amacına uygun ve zamanında yapılmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 9 – GAP' tan sorumlu Devlet Bakanhğı ile ilgili Bölge Kamu ve Özel sektör kurum yöneticileri arasında yeterli iş birliğinin olmayışı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 10- GAP ile doğrudan ve dolaylı ilişkisi bulunan kurumlar arasında yetki çatışmasının olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 11- Diğer (Lütfen belirtiniz).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teşekkür ederim.
Sabit MENTEŞE