



**T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİMLERİNİN ORMAN ÜRÜNLERİ
SANAYİNDE MESLEKİ GELİŞİM VE VERİMLİLİĞE ETKİSİ;
DÜZCE İLİ ÖRNEĞİ**

SELDA TIRAK AYTİN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
PROF. DR. DERYA SEVİM KORKUT**

DÜZCE, 2020

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİMLERİNİN ORMAN ÜRÜNLERİ
SANAYİNDE MESLEKİ GELİŞİM VE VERİMLİLİĞE ETKİSİ;
DÜZCE İLİ ÖRNEĞİ

Selda TIRAK AYTİN tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Tarık GEDİK

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Abdullah Cemil İLÇE

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 15/01/2020

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

15 Ocak 2020

Selda TIRAK AYTİN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim ve bu tezin hazırlanması süresince gösterdiği her türlü destek ve yardımdan dolayı çok değerli hocam Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT'a en içten dileklerle teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca değerli katkılarını esirgemeyen sayın hocam Doç. Dr. Tarık GEDİK ve Prof. Dr. Süleyman KORKUT'a şükranlarımı sunarım.

Düzce'de anket çalışması yaptığım tüm orman ürünleri endüstrisi yöneticilerine gösterdikleri yakın ilgiden dolayı teşekkür ederim. Ayrıca, Düzce İŞKUR İl Müdürlüğü'ne değerli katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Bu çalışma boyunca yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

15 Ocak 2020

Selda TIRAK AYTİN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ŞEKİL LİSTESİ.....	VII
ÇİZELGE LİSTESİ.....	VIII
KISALTMALAR.....	X
ÖZET	XI
ABSTRACT	XII
1. GİRİŞ	1
1.1. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN KURULUŞ VE TARİHÇESİ.....	2
1.2. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN GÖREVLERİ	2
1.3. İŞKUR EĞİTİMLERİ	3
1.3.1. Mesleki Eğitim Kursları.....	3
1.3.2. Girişimcilik Eğitim Programları	4
1.3.3. Toplum Yararına Programlar	4
1.3.4. İşbaşı Eğitim Programları	4
1.3.4.1. Programın Amacı.....	5
1.3.4.2. Programın Süresi	5
1.3.4.3. Programdan Yararlanma Şartları.....	6
1.3.4.4. Programda Karşılanabilecek Giderler	6
1.3.4.5. Program Sonunda Verilen Belgeler	7
1.3.4.6. Programın Başvuru Yeri	7
1.4. VERİMLİLİK KAVRAMI	7
2. MATERYAL VE YÖNTEM.....	8
2.1. MATERYAL	8
2.2. YÖNTEM	8
2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	11
3. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	12
3.1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ.....	12
3.2. İŞVERENLERE UYGULANAN ANKET FORMU	13
3.2.1. İşletmelerin Mevcut Durumu	13
3.2.1.1. Kuruluş Tarihleri	13
3.2.1.2. Yatırım Durumları	13
3.2.1.3. Faaliyet Durumları	14
3.2.1.4. Hukuki Yapıları.....	14
3.2.1.5. Çalışan Durumu.....	14
3.2.1.6. Üretim Şekli	15
3.2.2. İŞKUR İşbaşı Eğitimleri İle İlgili Durum	15
3.2.2.1. İşbaşı Eğitimlerinden Haberdar Olma Durumu	15
3.2.2.2. İşbaşı Eğitimlerine Başvuru Nedenleri	16
3.2.2.3. İşbaşı Eğitimlerine Başvuru Şekli	17

3.2.2.4. İşbaşı Eğitimlerinin Kimler Tarafından Verildiği.....	17
3.2.2.5. İşbaşı Eğitimlerini Veren Eğitimci Sayısı.....	18
3.2.2.6. İşbaşı Eğitimlerine Katılan Eğitimcilerin Kontrol Durumu.....	18
3.2.2.7. İşbaşı Eğitimlerine Katılan Personel Sayısı.....	18
3.2.2.8. İşbaşı Eğitim Programı Süresi.....	19
3.2.2.9. İşbaşı Eğitim Programı Hazırlanış Şekli.....	19
3.2.2.10. İşbaşı Eğitim Programında Verilen Eğitimler.....	20
3.2.2.11. İşbaşı Eğitim Programında Uygulama Yapılma Durumu.....	20
3.2.2.12. İşbaşı Eğitim Programının Düzenli Verilme Durumu.....	20
3.2.2.13. İşbaşı Eğitim Programında Verilen Eğitimlerin Faydaları.....	21
3.2.2.14. İşbaşı Eğitim Alan Yeni Çalışanların Eski Çalışanlara Göre Verimlilik Durumu.....	21
3.2.2.15. İşbaşı Eğitimlerin Yasal Süreci Bittikten Sonra Program Kapsamında Gelen Çalışanların Çalışma Durumu.....	22
3.2.2.16. İşbaşı Eğitim Programında İşverenlere Sunulan Teşvikten Yararlanma Durumu.....	23
3.2.2.17. İşbaşı Eğitim Programında Karşılaşılan Sorunlar.....	23
3.2.2.18. İşbaşı Eğitim Programı Hakkında Çalışanların Bilgilendirilme Durumu.....	23
3.2.2.19. İşbaşı Eğitim Programı İle Personel İhtiyacının Karşılanma Durumu.....	24
3.2.2.20. İşbaşı Eğitimleri İle İlgili Yargılara Katılma Durumu.....	24
3.3. ÇALIŞANLARA UYGULANAN ANKET FORMU	25
3.3.1. Çalışanların Bazı Demografik Özellikleri	25
3.3.1.1. Yaş Durumu.....	25
3.3.1.2. Cinsiyet Durumu.....	26
3.3.1.3. Medeni Durum.....	26
3.3.1.4. Eğitim Durumu.....	27
3.3.1.5. Gelir Durumu.....	27
3.3.2. Çalışanların Çalışma Durumları.....	27
3.3.2.1. Farklı Meslek Tecrübeleri.....	27
3.3.2.2. İş Değişikliği Durumu.....	28
3.3.2.3. İş Tecrübesi.....	28
3.3.2.4. Mesleki Eğitim Alma Durumu.....	29
3.3.2.5. Çalışılan İşletmelerin Faaliyet Alanı.....	29
3.3.2.6. İşletmelerinde Çalışma Süreleri.....	30
3.3.2.7. Haftalık Çalışma Süreleri.....	31
3.3.2.8. Hafta Sonu Çalışma Durumu.....	31
3.3.2.9. Mesaiye Kalma Durumu.....	31
3.3.2.10. Çalıştıkları Bölüm.....	31
3.3.2.11. İşletmelerdeki Pozisyonları.....	32
3.3.3. Çalışanların İŞKUR İşbaşı Eğitimleri İle İlgili Durumları	32
3.3.3.1. İŞKUR'a Kayıtlı Olma Durumları.....	32
3.3.3.2. İşbaşı Eğitimine Katılma Durumları.....	33
3.3.3.3. İşbaşı Eğitimine Kaç Defa Katıldıkları.....	33
3.3.3.4. İşbaşı Eğitimini Kaç Farklı Eğitimciden Aldıkları.....	34
3.3.3.5. İşbaşı Eğitimi İle İşe Girme Garanti/Beklentisi Hakkında Düşünceler.....	34
3.3.3.6. İşbaşı Eğitiminde Verilen Eğitimler.....	35
3.3.3.7. İşbaşı Eğitimlerinin Kişisel ve Mesleki Açısından Çalışanlara Katkısına Katılma Durumu.....	35
3.3.3.8. İşbaşı Eğitimlerini Veren Eğitimciler İle İlgili Yargılara Katılma Durumu.....	46
3.3.3.9. İşbaşı Eğitimleri İle İlgili Memnuniyet Durumları İle İlgili Yargılara Katılma Durumu.....	57
4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	69
5. KAYNAKLAR	73
6. EKLER.....	76
6.1. EK 1: İŞVEREN ANKET FORMU	76
6.2. EK 2: ÇALIŞAN ANKET FORMU	80
ÖZGEÇMİŞ.....	84

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1. Araştırma modeli	11



ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Çizelge 3.1. Çalışanlara uygulanan anketin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları.....	12
Çizelge 3.2. Kuruluş tarihleri.....	13
Çizelge 3.3. Yeni yatırım durumu	13
Çizelge 3.4. Faaliyet alanı.....	14
Çizelge 3.5. Hukuki yapıları	14
Çizelge 3.6. Çalışan durumu.....	15
Çizelge 3.7. Üretim şekli	15
Çizelge 3.8. İşbaşı eğitimlerinden haberdar olma şekli	16
Çizelge 3.9. İşbaşı eğitimlerine başvuru nedenleri	17
Çizelge 3.10. İşbaşı eğitimlerine başvuru şekli	17
Çizelge 3.11. İşbaşı eğitimlerinin verilmiş şekli.....	17
Çizelge 3.12. İşbaşı eğitimlerini veren eğitmen sayısı	18
Çizelge 3.13. İşbaşı eğitimlerine katılan eğitmenlerin kontrol durumu	18
Çizelge 3.14. İşbaşı eğitimlerine katılan personel sayısı	19
Çizelge 3.15. İşbaşı eğitim programı süresi.....	19
Çizelge 3.16. İşbaşı eğitim programı hazırlanış şekli.....	19
Çizelge 3.17. İşbaşı eğitim programında verilen eğitimler.....	20
Çizelge 3.18. İşbaşı eğitim programında uygulama yapılma durumu	20
Çizelge 3.19. İşbaşı eğitim programının düzenli verilme durumu	20
Çizelge 3.20. İşbaşı eğitim programında verilen eğitimlerin faydaları	21
Çizelge 3.21. İşbaşı eğitimi alan yeni çalışanların eski çalışanlara göre verimlilik durumu	21
Çizelge 3.22. İşbaşı eğitimlerin yasal süreci bittikten sonra program kapsamında gelen çalışanların çalışma durumu.....	22
Çizelge 3.23. İşbaşı eğitim programı sonunda çalışanın işe devam etmeme nedenleri..	23
Çizelge 3.24. İşbaşı eğitim programında işverenlere sunulan teşvikten yararlanma durumu	23
Çizelge 3.25. İşbaşı eğitim programı hakkında çalışanların bilgilendirilme durumu.....	24
Çizelge 3.26. İşbaşı eğitim programı ile personel ihtiyacının karşılanma durumu	24
Çizelge 3.27. İşbaşı eğitimleri ile ilgili yargılara katılma durumları.....	25
Çizelge 3.28. Yaş durumu.....	26
Çizelge 3.29. Cinsiyet durumu	26
Çizelge 3.30. Medeni durum.....	26
Çizelge 3.31. Eğitim durumu.....	27
Çizelge 3.32. Ortalama aylık gelir durumu.....	27
Çizelge 3.33. Farklı mesleklerde iş tecrübeleri.....	28
Çizelge 3.34. İş değişikliği	28
Çizelge 3.35. İş tecrübesi	29
Çizelge 3.36. Mesleki eğitim alma durumu	29
Çizelge 3.37. Çalışılan işletmelerin faaliyet alanı	30
Çizelge 3.38. Çalışılan diğer faaliyet alanları.....	30
Çizelge 3.39. İşletmelerinde çalışma süreleri	30

Çizelge 3.40. Hafta sonu çalışma durumu	31
Çizelge 3.41. Mesaiye kalma durumu	31
Çizelge 3.42. Çalıştıkları bölüm	32
Çizelge 3.43. İşletmelerdeki pozisyonları.....	32
Çizelge 3.44. İŞKUR'a kayıtlı olma durumu	33
Çizelge 3.45. İşbaşı eğitimine katılma durumu	33
Çizelge 3.46. İşbaşı eğitimine kaç defa katıldıkları.....	33
Çizelge 3.47. İşbaşı eğitimine katılma süreleri.....	34
Çizelge 3.48. İşbaşı eğitimini kaç farklı eğitmenden aldıkları	34
Çizelge 3.49. İşbaşı eğitimi sonrası iş beklentisi	34
Çizelge 3.50. İşbaşı eğitiminde aldıkları eğitimler	35
Çizelge 3.51. İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı ile ilgili yargılara katılma durumları	36
Çizelge 3.52. İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	37
Çizelge 3.53. İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	40
Çizelge 3.54. İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	45
Çizelge 3.55. İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler ile ilgili yargılara katılma durumu ..	47
Çizelge 3.56. İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	48
Çizelge 3.57. İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	51
Çizelge 3.58. İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile İŞKUR'la ilgili durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	56
Çizelge 3.59. İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyeti belirten yargılara katılma durumu	58
Çizelge 3.60. İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	59
Çizelge 3.61. İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi	62
Çizelge 3.62. İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile İŞKUR'la ilgili durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.....	67

KISALTMALAR

İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KMO	Kaiser Meyer Olkin-Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
ÖD	Önem Düzeyi
SD	Serbestlik Derecesi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
TİİBK	Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu

ÖZET

İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİMLERİNİN ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİNDE MESLEKİ GELİŞİM VE VERİMLİLİĞE ETKİSİ; DÜZCE İLİ ÖRNEĞİ

Selda TIRAK AYTİN

Düzce Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

Ocak 2020, 83 sayfa

Bu çalışmada İŞKUR işbaşı eğitimlerinin orman ürünleri sanayinde mesleki gelişime etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Düzce ilinde orman ürünleri sanayinde faaliyet gösteren işletmeler çalışma kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda Düzce ilinde 2018 yılı verilerine göre İŞKUR'a kayıtlı toplam 11 işletme ve 291 çalışan çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Çalışmada veri elde etme aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. İşverenlere ve çalışanlara uygulanmak üzere 2 farklı anket formu oluşturulmuştur. İşverenlere uygulanan anket formunun değerlendirilmesi sonucunda; işletmelerin İŞKUR işbaşı eğitimlerinden %45,5 oranında kitle iletişim araçları vasıtasıyla haberdar oldukları, İŞKUR işbaşı eğitimlerine %63,6 oranında kalifiye eleman bulma sıkıntısı, %63,6 oranında teşvikten yararlanmak amacıyla başvurdukları belirlenmiştir. Ayrıca işletmelerin %63,6'sı verilen İŞKUR işbaşı eğitimlerinin personel için faydalı olduğunu, işletmelerin %36,4'ü verilen İŞKUR işbaşı eğitimi alan çalışanlarının verimliliklerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanlara uygulanan anket formunun değerlendirilmesi sonucunda; katılımcıların %45'inin İŞKUR'a kayıtlı olduğu, %27,5'inin İŞKUR işbaşı eğitim programlarına katıldıkları, %51,3'ünün İŞKUR işbaşı eğitimi sonrası işe girme beklentilerinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Düzce, İŞKUR, İşbaşı eğitimi, Orman ürünleri sanayisi.

ABSTRACT

THE EFFECTS OF INDUSTRY JOB TRAINING GIVEN BY İŞKUR ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND PRODUCTIVITY IN THE FOREST PRODUCTS INDUSTRY; THE EXAMPLE OF DUZCE

Selda TIRAK AYTİN

Duzce University

Graduate School of Natural and Applied Sciences, Department of Forest Industry
Engineering

Master of Science Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

January 2020, 83 pages

In this study, it is aimed to identify the impact of İŞKUR on-the-job training programs on vocational development in forest products industry. For this purpose, the enterprises operating in forest products industry in Düzce province were included within the scope of this study. In this context, according to 2018 data in Düzce, total 11 enterprises registered to İŞKUR and 291 employees constituted this research universe. In this study, questionnaire method was used as means of obtaining data. Two different questionnaires were created for employers and employees. As a result of the evaluation of the questionnaire applied to employers; it was determined that the enterprises were informed about 45.5% of İŞKUR on-the-job trainings by means of mass media, and 63.6% of them applied to İŞKUR on-the-job trainings to find qualified personnel and 63.6% of them applied for incentives. In addition, 63.6% of the enterprises stated that İŞKUR on-the-job trainings were beneficial for the personnel and 36.4% of the enterprises stated that the efficiency of the employees who received İŞKUR on-the-job trainings was high. Consequently, the evaluation results of the questionnaire form applied to employees show that 45% of the participants are registered to İŞKUR, 27.5% of them participate in İŞKUR on-the-job training programs, and 51.3% of them expect to get a job after İŞKUR on-the-job training.

Keywords: Düzce, Forest products industry, on-the-job training, Turkish Employment Agency (İŞKUR).

1. GİRİŞ

Ormanlardan elde edilen birincil ve ikincil ürünleri işleyerek yarı mamul ya da son ürün haline getiren orman ürünleri sanayi sektörü, irili ufaklı binlerce işletmenin dağınık bir yerleşim düzenine sahip olduğu bir konumdadır (Akyüz, 2006). Orman ürünleri sanayi; birincil imalat sanayi ana grubu içerisinde odunu doğrudan hammadde olarak kullanan sanayi çeşitleri olan kereste ve ambalaj sanayi, levha sanayi, kağıt hamuru ve kağıt sanayi alt sektörlerinden oluşmaktadır. İkincil imalat ana sanayi grubu ise birincil imalat ana sanayi grubunun ürünlerini hammadde olarak kullanan; mobilya, doğrama, ahşap parke, prefabrik ev, vb. gibi sanayilerden oluşmaktadır (Akyüz, 2006; Top ve Akyüz, 2009).

Türkiye orman ürünleri sanayi sektörü her geçen gün gelişim gösteren ve ürün çeşitliliği ile de gözde olan bir sektördür. Teknolojinin gelişimiyle iç pazarın yanı sıra dış pazarlara da açılmış bulunmaktadır (Karagöz, 2019). Günümüzde her alanda çok hızlı bir değişim süreci yaşanmaktadır. Özellikle bu değişim, üretim yapısı ve istihdam üzerinde büyük dönüşümlere sebep olmaktadır (Toprak, 2018). Bu değişim nitelikli işgücüne olan ihtiyacın giderek artmasını var olan nitelikli işgücünün de sürekli olarak geliştirilmesi ve modernize edilmesini gerektirmektedir. İşgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü sağlamak için aktif istihdam politikalarının uygulanmasından Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) sorumludur (Toprak, 2018). Aktif istihdam politikaları, özellikle kadınların, gençlerin ve uzun süredir işsiz olan kesimlerin istihdamına katkı sağlamakta ve işsizliğin azaltılmasında etkili olmaktadır (Erdil Şahin ve Sevimli, 2013); hem işgücü arzının hem işgücü talebinin hem de istihdam hizmetlerinin aktifleştirilmesiyle sürdürülebilir (Aydın, 2011; Karakoç, 2015).

İŞKUR mesleki eğitim faaliyetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları düzenlenmektedir (Özdemir ve Yiğit, 2018). İşbaşı eğitim programları en hızlı öğrenme çeşidi olan çalışarak öğrenmenin önünü açtığı için (Yıldız, 2016), son yıllarda İŞKUR tarafından giderek artan sayıda uygulanan bir faaliyettir (Acar ve Kazancı Yabanova, 2017).

Bu çalışmanın amacı İŞKUR işbaşı eğitimlerinin orman ürünleri sanayinde mesleki gelişim ve verimliliğe etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın çıkış noktasını İŞKUR işbaşı eğitim programları oluşturmaktadır.

1.1. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN KURULUŞ VE TARİHÇESİ

Türkiye’de kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenleme, iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanmasını ve istihdam hizmetlerinin kamu tekelinde yürütülmesini öngören 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu’dur (Yıldırım, 2015). Kamu istihdam hizmetlerini vermek üzere Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu (TİİBK) 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile kurulmuş olup 15.03.1946 tarihinde faaliyete geçmiştir. Kanun TİİBK’nın görevini “işçilere vasıflarına uygun iş ve işçi bulmaya aracılık” olarak belirlemiştir (Türkiye İş Kurumu Kurumsal Tarihçe 2019).

TİİBK yurtiçinde uzun yıllar boyunca iş ve işçi bulmaya aracılık görevini başarıyla sürdürmüş olup 1960’lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü taleplerini karşılamak için yurtdışına da işçi gönderme faaliyetleri gerçekleştirmiştir. Bu durum 1970’li yılların ortasına doğru yoğun bir şekilde devam etmiştir (Türkiye İş Kurumu 9. Genel Kurul Çalışma Raporu 2017).

1980’li yıllarda başlayan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile kamu istihdam kurumları daha da önemli hale gelmiştir. Ülkemizde ve dünyada teknolojik alanda ve işgücü piyasasında yaşanan gelişmeleri izleyebilecek, modern iş kurumu statusünde bir yapı oluşturabilmek için 4 Ekim 2000 tarihinde 617 sayılı Kanun ile İş ve İşçi bulma kurumu kapatılarak Türkiye İş Kurumu kurulmuştur. Özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilerek yurt içi ve yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetleri gerçekleştirilmesine olanak sağlanmıştır. Bölge Müdürlükleri kaldırılarak illerde İl Müdürlükleri oluşturularak illerde daha verimli hizmet verilebilmesi amaçlanmıştır (Türkiye İş Kurumu Kurumsal Tarihçe 2019).

1.2. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN GÖREVLERİ

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun 3. maddesine göre İŞKUR’un görevleri (Türkiye İş Kurumu 9. Genel Kurul Çalışma Raporu 2017);

- a. İŞKUR ulusal istihdam politikasını oluşturmak, korumak, geliştirmek ve işsizliğin önlenmesine yardımcı olmakla yükümlüdür.
- b. Ülkenin yerel ve ulusal bazda işgücü piyasası verilerini derleyip, analiz ve yorumlamasını yapıp yayınlanmasını sağlar. Ulusal piyasada işgücünün arz ve talebinin belirlenmesi hususunda çalışmaları yapıp İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunun oluşturulmasını ve bu kurulun çalışmalarını koordine eder.
- c. Daha nitelikli işgücü için iş ve meslek analizleri yapar. İşgücünün istihdamını geliştirmek için iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vardır. Eğitim seminerleri ile mesleki gelişim ve işgücü uyum programlarının gelişimi üzerine çalışmalar yapar.
- d. İşverenler ve iş arayanlar arasındaki iletişimin sağlanması için çalışmalar yapar. Etkin işgücünü sağlayabilmek için yurt içi ve yurt dışı işe yerleştirme hizmetlerinde aracılık eder. İşverenlerin ile yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları ve istihdamında güçlük çekilen işgücünün istihdamına katkıda bulunur.
- e. Yurt içi yada yurt dışında ihtiyaç halinde ihalelere katılarak kurum ile ilgili eğitim ve danışmanlık hizmeti verir.
- f. Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun Görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygular.
- g. Bakanlığın mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini yapar.

1.3. İŞKUR EĞİTİMLERİ

1.3.1. Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki eğitim kursları, meslek sahibi olmayanlara meslek edinebilmeleri amacıyla verilen eğitimleri kapsar (Özdemir ve Yiğit, 2018). İŞKUR, tüm mesleklerde çalışan talebini karşılamak amacıyla işsizlerin niteliklerini geliştirmeleri ve istihdam edilebilirliğini kolaylaştıran mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Vermiş olduğu mesleki eğitim kursları sayesinde işgücü piyasasına katılamayan kadınlara, engellilere, gençlere ve uzun süreli istihdam edilemeyen işsizlere öncelik tanıyarak bu gruptaki

kişilerin istihdam edilebilirliğine katkı sağlamayı amaçlamıştır. Mesleki eğitim kursları kapsamında aşağıda belirtilen kurslar düzenlenmektedir (Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2017);

- İstihdam garantili ve garantisiz mesleki eğitim kursları,
- Çalışanların mesleki eğitimi,
- Engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri,
- Hükümlü/Eski hükümlülerin mesleki eğitimine yönelik faaliyetler,
- Özel politika ve uygulama gerektiren kişi ve gruplara yönelik mesleki eğitim kursları.

1.3.2. Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik eğitimleri kendi işini kurmak isteyen kişilerin kurmak istedikleri işin iş planlarını geliştirmelerini sağlamak amacıyla yapılan kuramsal ve uygulamalı eğitim programlarını içermektedir (Kısa, 2012; Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2018). Bu program ile girişimci adaylar Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Yeni Girişimci Desteğine başvurarak bu destekten faydalanmaktadır. Program sayesinde girişimci adaylar yapmak istedikleri mesleğe ilişkin iş fikirlerini sunarak, kendi işletmelerini kurmaya yönelik bilgi ve deneyim kazanmaları sağlanmaktadır (Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2017).

1.3.3. Toplum Yararına Programlar

İŞKUR bu kapsamda Toplum Yararına Programlar uygulayarak, işsizliğin fazla yaşandığı yerlerde işsizlerin, çalışma hayatından uzun süre ayrı kalmamaları ve çalışma disiplinlerini kaybetmemeleri ve maddi sıkıntı yaşamamalarının önüne geçmeyi hedeflemiştir. Bu programdan yararlanacak öncelikli kitle; kadınlar, 35 yaş üstü kişiler, engelliler ve eski hükümlüler, terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlardır (Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2017).

1.3.4. İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı eğitim programları 2009 yılında “Staj Programları” adı ile uygulanmaya başlanmıştır. Staj programı işsizlerin mesleki deneyim kazanmaları için asgari şartları taşıyan işyerlerinde işbaşında eğitilmesi olarak tanımlanmıştır. 2011 yılında programın adı “İşbaşı Eğitim Programı” olarak değiştirilmiş ve 2013 yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Böylece bu program yönetmelik

kapsamında uygulanmaya başlamıştır (Aydınlı, 2018).

İşbaşı eğitim programı, hem meslek edinmek isteyen ya da hali hazırdaki mesleğini değiştirmek isteyen bireylerin gerekli nitelikleri edinmelerini sağlamakta hem de işe alınacak personelin işyerine olası maliyetlerini en aza indirmektedir (Arslan, 2019).

1.3.4.1. Programın Amacı

İşbaşı eğitim programında, işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının işyeri ziyaretleri ya da işsizlerle yapılan görüşmeler sonucunda belirlenen ihtiyaçlar dikkate alınmaktadır. Böylece, işyerlerinden veya katılımcı adaylarından gelen talepler doğrultusunda İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yine İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak kendilerini geliştirebilmeleri sağlanmaktadır. Bu program katılımcıların mesleki tecrübe edinebilecekleri iş faaliyetlerinde düzenlenir. Ancak, herhangi bir vasıfa ihtiyaç duyulmayan ve mesleki deneyim gerektirmeyen temizlik görevlisi, beden işçisi, taşıma işçisi, çaycı vb. gibi meslekler için işbaşı eğitim programı düzenlenmemektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 2013).

Bu programdan faydalanmak isteyenler ister İŞKUR tarafından belirlenen işyerlerinde isterlerse kendi bulacakları İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde işbaşı eğitim programına katılabilirler. İşverenler de yine aynı şekilde kendi çalışanlarını bulabilecekleri gibi İŞKUR'dan ihtiyaç duydukları özellikte çalışan talep edebilirler (İşbaşı Eğitim Programları 2019).

1.3.4.2. Programın Süresi

Program süresi, günlük en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere, haftalık 45 saatten fazla 6 günden ve toplamda 320 fiili günden fazla olamaz. Engelliler için işbaşı eğitim programının süresi 24 ay içerisinde 320 fiili gün olarak uygulanabilir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 2013).

İşbaşı eğitim programı; bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay olarak uygulanmaktadır. Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi alanlarda düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programlarının süresi en fazla 9 aydır (İşbaşı Eğitim Programları 2019).

İşbaşı eğitim programından faydalanan katılımcıların programın tamamlanması için devam zorunluluğu vardır. Geçerli mazeretlerini işverene bildirip işveren tarafından

mazeret izni alabilirler. Doktor raporu en fazla 5 günlük sağlık izni dışında hiçbir mazeret toplam program süresinin onda birini aşmamalıdır. Süre aşımı yaşanması durumunda katılımcıların programla ilişkileri kesilir. İzinli günler işveren tarafından katılımcıların devam çizelgelerine işlenmektedir. Katılımcıların devam durumları programın başlangıcından bitimine kadar olan zaman zarfı içerisinde işveren tarafından haftalık olarak sisteme girilir ve İŞKUR il müdürlükleri tarafından sistem üzerinden kontrol edilir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 2013).

1.3.4.3. Programdan Yararlanma Şartları

Programdan yararlanma şartları (Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi 2017);

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmalı,
- 15 yaşını doldurmuş olmalı,
- İşverenin birinci veya ikinci dereceden akrabası ya da eşi olmamalı,
- Emekli olmamalı,
- Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işyerinde çalışmış olmamalı,
- Program başlangıcından önceki son 1 ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olmalı,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmalı,
- Yukarıdaki şartları sağlayan ve programa devam etmelerine engel durumları bulunmayan öğrenciler de programlara katılabilirler.

1.3.4.4. Programda Karşılanabilecek Giderler

İŞKUR bu program kapsamında program süresince çalışanların maddi yükümlülüklerine destek olunması ve zaruri ihtiyaçların karşılanması için ödeme yapmaktadır.

Programdan karşılanabilecek giderler (İşbaşı Eğitim Programları 2019);

- Katılımcı zaruri gideri (günlük 77,70 TL, öğrenciler için 58,27 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 38,85 TL),
- Geleceğin meslekleri olarak belirlenecek mesleklerde düzenlenen programlarda katılımcılara 75 TL,
- Sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için aylık bakım desteği 400 TL,

- İş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi, program süresince karşılanacaktır.

1.3.4.5. Program Sonunda Verilen Belgeler

İşbaşı eğitim programına katılım gösteren tüm katılımcılara İŞKUR İl Müdürlüğü ve işveren tarafından imzalı eğitim aldıkları program ile ilgili bilgilerin bulunduğu “İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası” verilmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 2013).

1.3.4.6. Programın Başvuru Yeri

İŞKUR’a kayıtlı olan işsizler ve işverenler ihtiyaç doğrultusunda meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak için Türkiye’nin 81 ilinde yer alan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile hizmet merkezlerine başvuru yapabilmektedir (İşbaşı Eğitim Programları 2019).

1.4. VERİMLİLİK KAVRAMI

Verimlilik, üretim sürecine giren üretim faktörleri (girdiler) ile bu sürecin sonunda elde edilen ürünler (çıktılar) arasındaki ilişkiyi ifade eden kavramdır (Yükçü ve Atağan, 2009; Yurtsızoğlu ve Kılıçaslan, 2017). Aynı zamanda verimlilik, elde bulunan kaynaklardan optimum çıktının sağlanmasıdır (Yükçü ve Atağan, 2009). Uygulamada işgücü verimliliğinden söz edilir. Bunun nedeni ise, işgücü dışında makine, araç-gereç, çeşitli donanım ve diğer varlıkların oluşturduğu önemli bir üretim faktörü olan sermayenin verimliliğinin fiziksel olarak ölçümünün hemen hemen olanaksız oluşudur (Kara ve Seyhan, 2016).

Büyükkılıç’a göre verimlilik ilkeleri; doğru ürün ve hizmetin, doğru zamanda, doğru miktarda, en az maliyetle, müşteri beklentilerine uygun olarak, daha yüksek katma değer yaratacak biçimde insan kaynaklarını da gözeterek çevreye zarar vermeden üretilmesidir (Yükçü ve Atağan, 2009).

Verimlilik kavramı; stratejik, taktik, planlama ve iç yönetim amaçları açısından işletmelerde önem taşımakta ve ölçülmektedir. Verimlilik karşılaştırmaları iki biçimde yapılabilir. Bunlardan birincisi işletmenin kendini bulunduğu sektörde benzer işler yapan şirketlerle karşılaştırması ya da endüstri kolunda geçerli mevcut bir veri varsa bu veriyi kullanabilmesidir. Diğeri ise aynı işler için belirli bir zaman birimi cinsinden verimliliğin ölçülmesidir. Verimlilik çeşitleri; kısmi verimlilik, toplam faktör verimliliği, işletmenin kaynak verimliliği, malzeme verimliliği, arazi ve bina verimliliği olmak üzere sınıflandırılmaktadır (Bekar, 2006).

2. MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. MATERYAL

Çalışma ile İŞKUR işbaşı eğitimlerinin orman ürünleri sanayinde mesleki gelişim ve verimliliğe etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Düzce ilinde orman ürünleri sanayinde faaliyet gösteren işletmeler ve bu işletmelerde çalışanlar çalışma kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda Düzce ili Ticaret ve Sanayi Odası 2018 yılı verilerine göre orman ürünleri sanayinde faaliyet gösteren toplam 60 işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerden 11 tanesi (Düzce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Üye Kayıt Listesi 2018) İŞKUR işbaşı eğitim programını uygulamaktadır. İŞKUR işbaşı eğitim programını uygulayan bu 11 işletmede toplam 1340 kişi çalışmaktadır. Çalışma evrenini 11 işletme ve bu işletmelerde çalışan 1340 kişi oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde %90 güven düzeyi ve %5 hata payı (Yamane, 2001) dikkate alınarak 226 çalışana ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında 11 işletmenin tamamına ve çalışmanın güvenilirliğini artırmak amacıyla 291 çalışana anket çalışması uygulanmıştır.

2.2. YÖNTEM

Çalışmada veri elde etme aracı olarak kullanılan anket formu araştırmacılar tarafından literatürden (Arıcı, 2011; Aydın, 2011; Özdemir, 2013; Karapınar, 2015; Korkut, 2015; Şen, 2015; Cevher, 2016) yararlanılarak 2016 yılında hazırlanmıştır. Hazırlanan bu anket formuna 2016 Kasım ayında hem uzman görüşlerinden hem de pilot uygulamadan elde edilen sonuçlardan yararlanılarak son şekli verilmiştir (EK-1). Çalışma kapsamında hazırlanan anket formu 2 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım işverenlere, ikinci kısım çalışanlara uygulanmıştır.

İşverenlere uygulanan anket formu 2 bölüm, 27 soru ve 13 yargıdan oluşturulmuştur. Anket formunun;

- Birinci bölümünde işletmelerin mevcut durumlarına ilişkin sorular,
- İkinci bölümünde İŞKUR işbaşı eğitimlerine ilişkin sorular yer almıştır.

Çalışanlara uygulanan anket formu 3 bölüm, 25 soru ve 24 yargıdan oluşturulmuştur.

Anket formunun;

- Birinci bölümünde katılımcıların bazı demografik özelliklerine ilişkin sorular,
- İkinci bölümünde katılımcıların çalışma durumlarına ilişkin sorular,
- Üçüncü bölümünde katılımcıların İŞKUR işbaşı eğitimleri ile ilgili durumlarına ilişkin sorular yer almıştır.

Anket formundaki soruların kolay değerlendirilebilmesi amacıyla bu gruptandırma yapılmıştır. Bu bilgiler sorgulanırken hem Likert tarzı sorulardan (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) hem de açık uçlu sorulardan yararlanılmıştır.

Çalışmada istatistiksel olarak değerlendirilen anket formları araştırmacının doğum yapmasından kaynaklı olarak 1 yıl gecikmeli olarak Ekim 2018'de tamamlanmıştır.

Araştırmada elde edilen anket verileri SPSS (2003) paket programında tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmada 3 boyutta toplam 336 yargı ile ilgili hipotez kurulmuş ve bu hipotezler ki-kare analizi ile irdelenmiştir. Yapılan istatistiksel değerlendirmeler sonucunda 73 yargıda istatistiksel ilişki belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında 9 hipotez kurulmuş ve test edilmiştir. Kurulan bu hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₀1: Çalışanların demografik özellikleri ile İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan katkısı parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁1: Çalışanların demografik özellikleri ile İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan katkısı parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀2: Çalışanların demografik özellikleri ile İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁2: Çalışanların demografik özellikleri ile İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀3: Çalışanların demografik özellikleri ile İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H₁3: Çalışanların demografik özellikleri ile İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₄: Çalışanların çalışma durumları ile İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan katkısı parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₄: Çalışanların çalışma durumları ile İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan katkısı parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₅: Çalışanların çalışma durumları ile İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₅: Çalışanların çalışma durumları ile İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₆: Çalışanların çalışma durumları ile İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₆: Çalışanların çalışma durumları ile İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₇: Çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları ile İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan katkısı parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₇: Çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları ile İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan katkısı parametreleri arasında ilişki vardır.

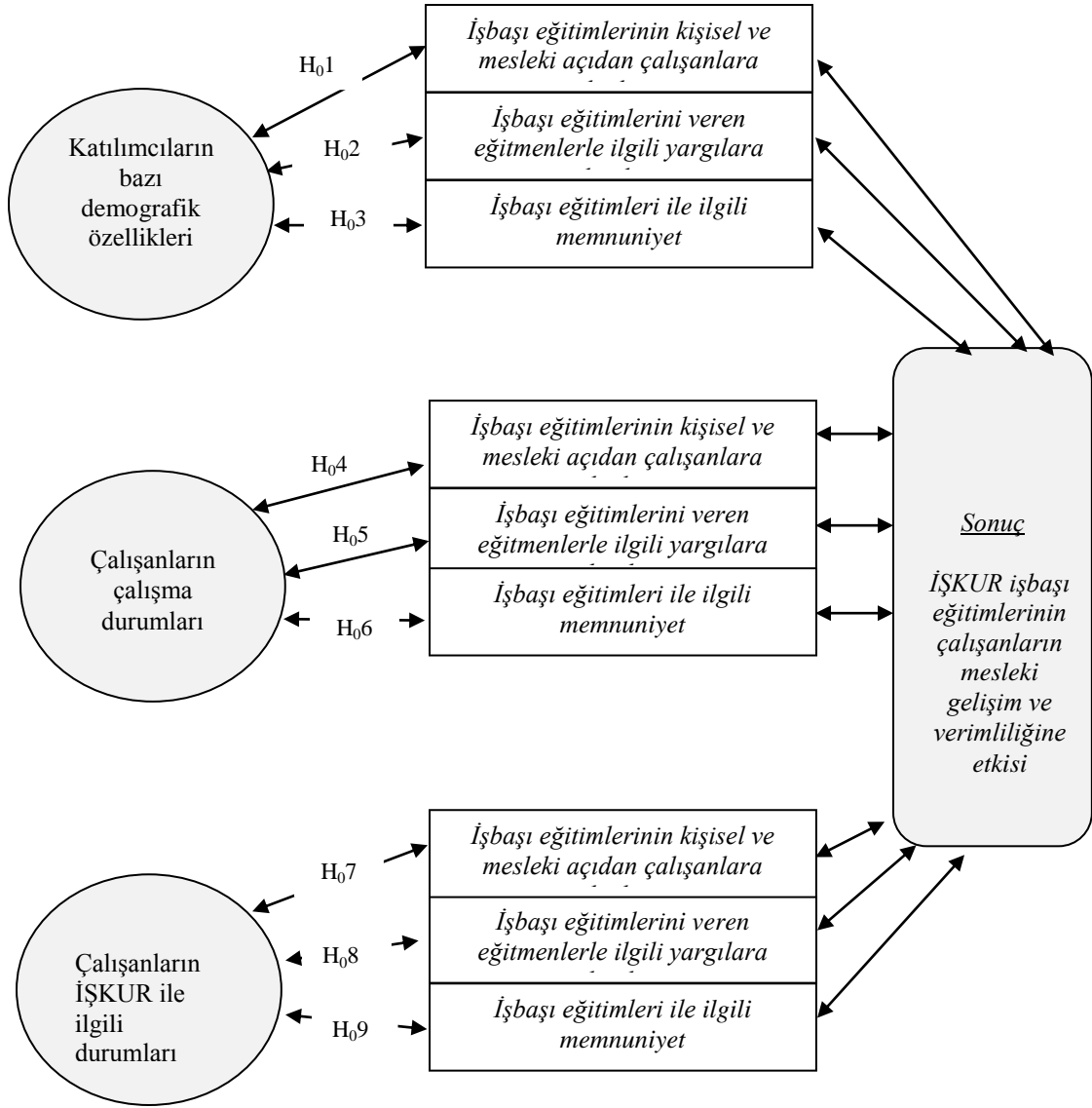
H₀₈: Çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları ile İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₈: Çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları ile İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri arasında ilişki vardır.

H₀₉: Çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları ile İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri arasında ilişki yoktur.

H₁₉: Çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları ile İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri arasında ilişki vardır.

İlişki araştırılan ifadelerle ait araştırma modeli Şekil 2.1'de verilmiştir.



Şekil 2.1. Araştırma modeli.

2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışma, Düzce ilinde orman ürünleri sanayinde faaliyet gösteren İŞKUR'a kayıtlı işbaşı eğitim programını uygulayan işletmeler ve bu işletmelerde çalışanlardan elde edilen verilerle sınırlıdır. Ayrıca hazırlanan anket sorularının katılımcılar tarafından doğru anlaşıldığı ve soruların içtenlikle yanıtladığı varsayılmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde Düzce ilinde İŞKUR'a kayıtlı orman ürünleri sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ve çalışanları ile yapılan anket çalışmasından elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır.

3.1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Çalışmada açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Çalışanlara uygulanan anket formunun faktör modeline uygunluğu konusunda karar verebilmek için değişkenler arası korelasyon matrisi elde edilmiş ve Kaiser Meyer Olkin (KMO) Örnekleme Yeterliliği Ölçüsüne bakılmıştır. Çalışan anketi için kullanılan ölçeğin KMO Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü 0,912 olarak bulunmuştur (Çizelge 3.1). Elde edilen bu sonuçlar veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu ve geçerlilik açısından bir sorun teşkil etmediğini göstermektedir. Kalaycı (2010)'a göre gözlenen korelasyon katsayılarının kısmi korelasyon katsayıları ile kıyaslanmasında kullanılan bir indeks olan KMO ölçüsü 0,5 ve altına düştüğünde değişkenlere faktör analizi uygulanması önerilmemektedir.

Çizelge 3.1. Çalışanlara uygulanan anketin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları.

Çalışma Türü	Cronbach Alpha Katsayısı	KMO Değeri	Bartlett Değeri
İŞKUR tarafından almış olduğunuz işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan size katkısı ile ilgili aşağıdaki yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz?	0,970	0,857	1003,448
İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitimcilerle ilgili aşağıdaki yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz?	0,955	0,889	637,312
İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumlarınızı belirten aşağıdaki yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz ?	0,965	0,892	560,390
Tüm yargılar	0,983	0,912	2497,807

Çalışan anketi için kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,955 ile 0,970 arasında değişmektedir. Ölçeğin tüm yargıları için güvenilirlik 0,983 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç

dikkate alındığında, ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Özdamar (2002)'ye göre alfanın 0,40'dan küçük olması ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,80-1,0 arası ise yüksek güvenilirliğe karşılık geldiğini göstermektedir.

3.2. İŞVERENLERE UYGULANAN ANKET FORMU

3.2.1. İşletmelerin Mevcut Durumu

3.2.1.1. Kuruluş Tarihleri

İşletmelerin kuruluş tarihi 1950'li yıllara kadar gitmektedir. Yapılan 10'ar yıllık değerlendirmeye göre işletmelerin %45,5'inin 1990-1999 yılları arasında, %18,2'sinin ise 2000-2009 yılları arasında kurulmuş olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.2).

Çizelge 3.2. Kuruluş tarihleri.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
1950-1959	1	9,1
1960-1969	-	-
1970-1979	1	9,1
1980-1989	1	9,1
1990-1999	5	45,5
2000-2009	2	18,2
2010 ve üzeri	1	9,1
Toplam	11	100

3.2.1.2. Yatırım Durumları

İşletmelerin %45,5'i yeni yatırım yaptıklarını, %54,5'i yatırım yapmadıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.3). Yeni yatırım yaptığını belirten işletmelerin 2016 ile 2018 yıllarında bu yatırımları gerçekleştirdikleri belirlenmiştir. İşletmeler yatırım biçimleri olarak; kaplama soyma makinesi aldıklarını, yeni şube açtıklarını, üretimin artmasıyla birlikte yeni fabrika binası yaptıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 3.3. Yeni yatırım durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Evet	5	45,5
Hayır	6	54,5
Toplam	11	100

3.2.1.3. Faaliyet Durumları

İşletmelerin faaliyet alanları incelendiğinde; işletmelerin %36,4'ü mobilya, %9,1'i levha alanında faaliyet göstermektedir. İşletmelerin %54,5'i faaliyet alanı olarak ahşap kaplama, kapı, kereste, laminat ve oto yan sanayi olarak belirtmişlerdir (Çizelge 3.4).

Çizelge 3.4. Faaliyet alanı.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Mobilya	4	36,4
Levha	1	9,1
Diğer	6	54,5
Toplam	11	100

3.2.1.4. Hukuki Yapıları

İşletmelerin hukuki yapıları incelendiğinde; işletmelerin %72,7'sinin anonim şirket, %18,2'sinin limitet şirket, %9,1'inin ise şahıs şirketi olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.5).

Çizelge 3.5. Hukuki yapıları.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Anonim şirket	8	72,7
Limitet şirket	2	18,2
Şahıs şirketi	1	9,1
Toplam	11	100

3.2.1.5. Çalışan Durumu

Katılımcı işletmelerin beyaz yakalı erkek çalışan durumu incelendiğinde; işletmelerin %45,5'inde 1-5 kişi, %27,3 ünde 16 kişi ve üzerinde beyaz yakalı erkek çalışanın olduğu belirlenmiştir. Katılımcı işletmelerin beyaz yakalı kadın çalışan durumu incelendiğinde; işletmelerin %45,5'inde 1-5 kişi, %27,3'ünde 6-9 kişi arasında beyaz yakalı kadın çalışanın olduğu belirlenmiştir. Katılımcı işletmelerin %18,2'sinde ise beyaz yakalı kadın çalışanın bulunmadığı görülmüştür (Çizelge 3.6).

Katılımcı işletmelerin mavi yakalı erkek çalışan durumu incelendiğinde; işletmelerin %27,3'ünde 20-50 kişi, %27,3'ünde 100 kişi ve üzerinde mavi yakalı erkek çalışanın olduğu belirlenmiştir. Katılımcı işletmelerin mavi yakalı kadın çalışan durumu incelendiğinde; işletmelerin %36,4'ünde 1-5 kişi, %36,4'ünde 20-50 kişi arasında mavi yakalı kadın çalışanın olduğu görülmüştür (Çizelge 3.6).

Çizelge 3.6. Çalışan durumu.

Seçenekler		Sayı	Oran (%)	
Beyaz yakalı (yönetici)	Erkek	1-5 kişi	5	45,5
		6-9 kişi	2	18,2
		10-15 kişi	1	9,1
		16 kişi ve üzeri	3	27,3
	Kadın	Çalışan yok	2	18,2
		1-5 kişi	5	45,5
		6-9 kişi	3	27,3
		10-15 kişi	-	-
Mavi yakalı (işçi)	Erkek	1-5 kişi	1	9,1
		6-9 kişi	1	9,1
		10-15 kişi	1	9,1
		16-19 kişi	1	9,1
		20-50 kişi	3	27,3
		51-99 kişi	1	9,1
		100 kişi ve üzeri	3	27,3
	Kadın	Çalışan yok	2	18,2
		1-5 kişi	4	36,4
		6-9 kişi	-	-
		10-15 kişi	-	-
		16-19 kişi	-	-
		20-50 kişi	4	36,4
		51-99 kişi	1	9,1
100 kişi ve üzeri	-	-		

3.2.1.6. Üretim Şekli

İşletmelerin %36,4'ü seri üretim, %36,4'ü sipariş üretimi ve %27,3'ü bazı ürünler için seri ve bazı ürünler için sipariş tipi üretim yapmaktadırlar (Çizelge 3.7).

Çizelge 3.7. İşletmelerin üretim şekli.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Seri üretim	4	36,4
Sipariş üretim	4	36,4
Seri ve sipariş üretim	3	27,3
Toplam	11	100

3.2.2. İŞKUR İşbaşı Eğitimleri İle İlgili Durum

3.2.2.1. İşbaşı Eğitimlerinden Haberdar Olma Durumu

İşletmelerin işbaşı eğitimlerinden; kitle iletişim araçları (%45,5), İŞKUR tarafından işletmelerinde verilen seminerler (%36,6), sektördeki diğer işletmeler (%36,6), rakip

firmalar (%9,1) vasıtasıyla haberdar oldukları belirlenmiştir. Diğer seçeneği seçen işletme (%9,1) aylık bildirimler yapılacağı zaman İŞKUR sitesinden takip ederek haberdar olduklarını belirtmiştir (Çizelge 3.8). Arslan (2019) tarafından Mersin ilinde genç işsizlerin mesleki eğitimlerine İŞKUR desteklerinin belirlenmesine ilişkin yapılan çalışmada işyerlerinin iş ve meslek danışmanları tarafından gerçekleştirilen bilgilendirme faaliyetleri sonucunda işbaşı eğitim programlarından haberdar oldukları belirtilmiştir.

Çizelge 3.8. İşbaşı eğitimlerinden haberdar olma şekli.

Seçenekler		Sayı	Oran (%)
Kitle iletişim araçlarından	Evet	5	45,5
	Hayır	6	54,5
İŞKUR tarafından işletmemizde verilen seminerlerden	Evet	4	36,4
	Hayır	7	63,6
Sektördeki diğer işletmelerden	Evet	4	36,4
	Hayır	7	63,6
Rakip firmalardan	Evet	1	9,1
	Hayır	10	90,9
Diğer	Evet	1	9,1
	Hayır	10	90,9
İŞKUR tarafından başka yerde verilen seminerlerden	Evet	-	-
	Hayır	11	100
Çalışanlarımızdan	Evet	-	-
	Hayır	11	100

3.2.2.2. İşbaşı Eğitimlerine Başvuru Nedenleri

İşletmelerin İŞKUR işbaşı eğitimlerine başvuru nedenleri incelendiğinde; işletmelerin %63,6'sı kalifiye eleman bulma sıkıntısı, %63,6'sı teşvikten yararlanma, %9,1'i ücret ödeme sıkıntısı olarak belirtmişlerdir (Çizelge 3.9). Acar ve Kazancı Yabanova (2017) tarafından yapılan Kütahya İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin incelendiği çalışmada, işbaşı eğitim programlarının işveren açısından iş garantisi zorunluluğu olmaması ve çalışana da aylık net asgari ücret düzeyinde gelir sağlaması nedeniyle avantajlar sağladığı belirtilmiştir.

Çizelge 3.9. İşbaşı eğitimlerine başvuru nedenleri.

Seçenekler		Sayı	Oran (%)
Kalifiye eleman bulma sıkıntısı	Evet	7	63,6
	Hayır	4	36,4
	Toplam	11	100
Teşvikten yararlanma	Evet	7	63,6
	Hayır	4	36,4
	Toplam	11	100
Ücret ödeme sıkıntısı	Evet	1	9,1
	Hayır	10	90,9
	Toplam	11	100

3.2.2.3. İşbaşı Eğitimlerine Başvuru Şekli

İşletmelerin %36,4'ü işbaşı eğitimlerine İŞKUR üzerinden başvuru yaptıklarını belirtmişlerdir. Firma olarak kurum ziyaretinde bilgi alan işletmeler %9,1 oranındadır (Çizelge 3.10).

Çizelge 3.10. İşbaşı eğitimlerine başvuru şekli.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	4	36,4
İŞKUR üzerinden	4	36,4
Firma olarak kurum ziyaretinde bilgi aldık	1	9,1
İŞKUR danışman yardımı	1	9,1
İşyeri temsilcisi aracılığı ile	1	9,1
Toplam	11	100

3.2.2.4. İşbaşı Eğitimlerinin Kimler Tarafından Verildiği

İşletmelerde İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kimler tarafından incelendiğinde; %90,9 oranında işletme personeli, %18,2 oranında İŞKUR personeli tarafından verildiği görülmektedir (Çizelge 3.11).

Çizelge 3.11. İşbaşı eğitimlerinin veriliş şekli.

Seçenekler		Sayı	Oran (%)
İşletme personeli tarafından	Evet	10	90,9
	Hayır	1	9,1
İŞKUR personeli tarafından	Evet	2	18,2
	Hayır	9	81,9
Dış kaynaklı eğitmenler tarafından	Evet	-	-
	Hayır	11	100

3.2.2.5. İşbaşı Eğitimlerini Veren Eğitimci Sayısı

İŞKUR işbaşı eğitimi verilen işletmelerde eğitimleri veren eğitimci sayısına bakıldığında; işletmelerin %27,3'ünde 1 kişinin eğitim verdiği belirtilmiştir. İşletmelerin %18,2'sinde 2 kişi ve %18,2'sinde ise 3 kişi ve üzeri eğitimci eğitim vermektedir (Çizelge 3.12).

Çizelge 3.12. İşbaşı eğitimlerini veren eğitimci sayısı.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	4	36,4
1 kişi	3	27,3
2 kişi	2	18,2
3 kişi ve üzeri	2	18,2

3.2.2.6. İşbaşı Eğitimlerine Katılan Eğitimcilerin Kontrol Durumu

Bu soruya evet cevabı veren 6 işletmeden 4'ü kontrol ekibinin kendi bünyesinden olduğunu, 2 işletme İŞKUR'dan hizmet aldıklarını belirtmiştir (Çizelge 3.13).

Çizelge 3.13. İşbaşı eğitimlerine katılan eğitimcilerin kontrol durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	1	9,1
Evet	6	54,6
Hayır	4	36,4
Toplam	11	100

3.2.2.7. İşbaşı Eğitimlerine Katılan Personel Sayısı

İŞKUR işbaşı eğitimlerine işletmelerin %18,2'sinde 5 kişi, %36,4'ünde 6 kişi, %9,1'inde 20 kişi ve üzerinde personelin katıldığı belirlenmiştir. İşletmelerin %9,1'i personel sayısının yüzdeliğine bağlı olarak eğitimlere katılan çalışan sayısının değiştiğini belirtmiştir (Çizelge 3.14).

Çizelge 3.14. İşbaşı eğitimlerine katılan personel sayısı.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	2	18,2
5 kişi	2	18,2
6 kişi	4	36,4
8 kişi	1	9,1
20 kişi ve üzeri	1	9,1
Personel sayısının yüzdeliğine bağlı	1	9,1
Toplam	11	100

3.2.2.8. İşbaşı Eğitim Programı Süresi

İşletmelerde İŞKUR işbaşı eğitim program süresi değişkenlik göstermektedir. İşletmelerin %27,3'ü 3 ay, %18,2'si 4 ay ve %36,4'ü 6 ay eğitim verdiklerini belirtmiştir. İşletmelerin %18,2'si ise bu soruya yanıt vermemiştir (Çizelge 3.15).

Çizelge 3.15. İşbaşı eğitim programı süresi.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	2	18,2
3 ay	3	27,3
4 ay	2	18,2
6 ay	4	36,4
Toplam	11	100

3.2.2.9. İşbaşı Eğitim Programı Hazırlanış Şekli

İŞKUR işbaşı eğitim programının hazırlanış sürecinde işletmelerin %36,4'ü İŞKUR personeli ile birlikte programlarını hazırladıklarını belirtmişlerdir. İşletmelerin %18,2'sinin kendi iş akış prosedürünü baz alarak, %18,2'sinin ise gelen siparişleri baz alarak üretim iş programına göre eğitim programı uyguladıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.16).

Çizelge 3.16. İşbaşı eğitim programı hazırlanış şekli.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	3	27,3
İş akış prosedürü baz alınarak	2	18,2
İŞKUR personeli ile birlikte	4	36,4
Üretim iş programına göre	2	18,2
Toplam	11	100

3.2.2.10. İşbaşı Eğitim Programında Verilen Eğitimler

İşletmelerin eğitim programları incelendiğinde en fazla üretim, kalite kontrol, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ağırlık verildiği görülmektedir (Çizelge 3.17).

Çizelge 3.17. İşbaşı eğitim programında verilen eğitimler.

Seçenekler	Ortalama*	Standart sapma
Üretim	1,090	0,301
Kalite kontrol	1,363	0,504
İş sağlığı ve güvenliği	1,363	0,504
Kalite yönetim sistemleri	1,636	0,504
Yönetim ve Organizasyon	1,818	0,404
Bakım Planlama	1,818	0,404
Satış ve Pazarlama	1,909	0,301

*1: Evet 2: Hayır

3.2.2.11. İşbaşı Eğitim Programında Uygulama Yapılma Durumu

İşletmelerin tamamı tarafından işbaşı eğitim programındaki eğitimlerin uygulamalı olarak verildiği belirtilmiştir (Çizelge 3.18).

Çizelge 3.18. İşbaşı eğitim programında uygulama yapılma durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Uygulama yapılıyor	11	100
Uygulama yapılmıyor	-	-
Toplam	11	100

3.2.2.12. İşbaşı Eğitim Programının Düzenli Verilme Durumu

İşletmeler İŞKUR işbaşı eğitimlerine 1'den fazla sayıda başvurabilirler ve personel bulma sıkıntısını bu şekilde kendi yetiştirdikleri çalışanlarla giderebilirler. İşbaşı eğitim programlarının işletmelerin %54,5'inde düzenli olarak verildiği belirlenmiştir (Çizelge 3.19).

Çizelge 3.19. İşbaşı eğitim programının düzenli verilme durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
İşbaşı eğitim programı düzenli olarak verilmektedir.	6	54,5
İşbaşı eğitim programı düzenli olarak verilmemektedir.	5	45,5
Toplam	11	100

3.2.2.13. İşbaşı Eğitim Programında Verilen Eğitimlerin Faydaları

İşletmelerin %63,6'sı verilen İŞKUR işbaşı eğitimlerinin personel için faydalı olduğunu düşünmektedir. İşletmelerin %18,2'si İŞKUR işbaşı eğitim programının personel yetiştirmek için faydalı olmadığını, %18,2'si ise kısmen faydalı olduğunu belirtmiştir (Çizelge 3.20).

Çizelge 3.20. İşbaşı eğitim programında verilen eğitimlerin faydaları.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Evet faydalı	7	63,6
Hayır faydalı değil	2	18,2
Kısmen faydalı	2	18,2
Toplam	11	100

3.2.2.14. İşbaşı Eğitimi Alan Yeni Çalışanların Eski Çalışanlara Göre Verimlilik Durumu

İşletmeler kendi çalışanları ile İŞKUR işbaşı eğitimi alan yeni çalışanlarını karşılaştırdığında; işletmelerin %36,4'ü eğitim alan yeni çalışanların verimliliklerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. İşletmelerin %36,4'ü eğitim alan ve almayan personellerini eşit verimlilikte görmektedir. İşletmelerin %45,5'i ise İŞKUR işbaşı eğitimi alan çalışanlarının kendi çalışanlarına göre düşük verimlilikte olduklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.21).

Çizelge 3.21. İşbaşı eğitimi alan yeni çalışanların eski çalışanlara göre verimlilik durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)	
Verimlilikleri yüksek	Evet	4	36,4
	Hayır	7	63,6
	Toplam	11	100
Eşit verimlilikte	Evet	4	36,4
	Hayır	7	63,6
	Toplam	11	100
Verimlilikleri düşük	Evet	5	45,5
	Hayır	6	54,5
	Toplam	11	100

3.2.2.15. İşbaşı Eğitimlerin Yasal Süreci Bittikten Sonra Program Kapsamında Gelen Çalışanların Çalışma Durumu

İşletmelerde İŞKUR işbaşı eğitim programı tamamlandıktan sonra işletmelerin %54,5'i eğitim alan çalışanların çalışmaya devam ettiğini, %27,3'ü ise eğitim alan çalışanlarının işten ayrıldıklarını belirtmişlerdir. İşletmelerin %18,2'sinde çalışanların bir kısmının işe devam edip bir kısmının kendi isteği ile işten ayrıldığı belirlenmiştir (Çizelge 3.22). Aydın (2018) tarafından Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün düzenlediği işbaşı eğitim programından faydalanan kursiyerler ile yapılan çalışmada; kursiyerlerin %44'ünün programdan sonra istihdam edildiği belirtilmiştir. Korkut (2015) tarafından yapılan İŞKUR'daki dönüşümün işverenler tarafından farkındalığının Isparta ilinde incelendiği çalışmada; işletmelerin %77'sinde İŞKUR'un herhangi bir programına katıldıktan sonra çalışanların işe devam ettiği belirlenmiştir.

Çizelge 3.22. İşbaşı eğitimlerin yasal süreci bittikten sonra program kapsamında gelen çalışanların çalışma durumu

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Çalışmaya devam ediyor	6	54,5
İşten ayrılıyor	3	27,3
Diğer	2	18,2
Toplam	11	100

İŞKUR işbaşı eğitim programını tamamladıktan sonra çalışmaya devam etmeyip ayrılan çalışanlar için; işletmeler ilk sırada çalışanların kendi istekleri ile işten ayrıldıklarını ikinci sırada ise verilen eğitimlere rağmen çalışanların bir şey öğrenemedikleri nedeniyle işten çıkartıldıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.23). Korkut (2015) tarafından yapılan İŞKUR'daki dönüşümün işverenler tarafından farkındalığının Isparta ilinde incelendiği çalışmada; işletmelerin %38,2'sinde işçinin kendi isteği ile işten ayrıldığı, %29,4'ünde ise işçinin beceri düzeyinin bu işi yapmak için yeterli olmadığı belirtilmiştir.

Çizelge 3.23. İşbaşı eğitim programı sonunda çalışanın işe devam etmeme nedenleri.

Seçenekler	Ortalama*	Standart sapma
Kendi isteği ile işten ayrılması	1,200	0,447
İşi bilmediği için işten çıkartılması	1,400	0,547
İşçilik maliyetlerinin artması nedeniyle işten çıkartılması	2,000	0,000

*1: Evet 2: Hayır

3.2.2.16. İşbaşı Eğitim Programında İşverenlere Sunulan Teşvikten Yararlanma Durumu

İşletmelerin %72,7'si İŞKUR işbaşı eğitim programı çerçevesinde işletmelere sunulan teşviklerden yararlanmıştı. Yararlanılan bu teşvikler istihdam, sigorta ve ücret ödemeleri şeklindedir (Çizelge 3.24)

Çizelge 3.24. İşbaşı eğitim programında işverenlere sunulan teşvikten yararlanma durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Evet	8	72,7
Hayır	3	27,3
Toplam	11	100

3.2.2.17. İşbaşı Eğitim Programında Karşılaşılan Sorunlar

İşletmelerin İŞKUR işbaşı eğitim programında karşılaştıkları sorunlar;

- Çalışma saatleri,
- Devam sorunu,
- Eğitim süresinin emeklilik gün süresine katkı sağlamaması,
- Kursiyerlerin programı yarıda bırakması,
- Maaş ödeme sıkıntısı-evrak eksikliği-imza karşılaştırmaları,
- Mesleki bilgi eksikliği,
- Kursiyerlerin işletmeler tarafından bulunarak, kurs açılmaya çalışılması,
- Tecrübesizlik ve garanti görülmemesi, olarak belirtilmiştir.

3.2.2.18. İşbaşı Eğitim Programı Hakkında Çalışanların Bilgilendirilme Durumu

İŞKUR işbaşı eğitim programına dahil olan işletmelerin tamamı çalışanlarını bu eğitim programı hakkında bilgilendirdiklerini belirtmişlerdir (Çizelge 3.25).

Çizelge 3.25. İşbaşı eğitim programı hakkında çalışanların bilgilendirilme durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Evet	11	100
Toplam	11	100

3.2.2.19. İşbaşı Eğitim Programı İle Personel İhtiyacının Karşılama Durumu

İşletmelerin %54,5'i İŞKUR işbaşı eğitim programı ile personel ihtiyacının karşılandığını belirtirken, %45,5'i personel ihtiyacının karşılanmadığını belirtmiştir (Çizelge 3.26).

Çizelge 3.26. İşbaşı eğitim programı ile personel ihtiyacının karşılanma durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Evet	6	54,5
Hayır	5	45,5
Toplam	11	100

Personel ihtiyacının karşılandığını belirten işletmelerden 1'i %70 oranında karşılandığını, 3 işletme kısmen ve 2 işletme ise tamamen karşılandığını belirtmiştir.

Hayır cevabı veren 1 işletme işbaşı programı verdikleri personellerin çalışma amaçlı devamlılık ve istikrarının olmadığını belirtmiştir. 2 işletme eğitimlerden sonra personellerin işten ayrıldığını, 1 işletme 2015 yılında bu programa dahil olduklarını ve o zaman personellerini kendilerinin bulup yerleştirdiklerini belirtmiştir. 1 işletme ise meslek bilgisi olmayan elemanların eğitimden sonra kalıcı meslek olarak görmediklerini ve verim alamadıklarını belirtmiştir.

3.2.2.20. İşbaşı Eğitimleri İle İlgili Yargılara Katılma Durumu

İŞKUR'un işbaşı eğitimleri ile ilgili yargılara katılma durumları değerlendirildiğinde en önemli yargıların "Program kapsamında çalışanların mesleki tecrübeleri artıyor" ve "İşe almayı planladığımız kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını gözlemleyebiliyoruz" yargılarının olduğu görülmektedir (Çizelge 3.27).

Çizelge 3.27. İşbaşı eğitimleri ile ilgili yargılara katılma durumları.

Seçenekler	Ortalama*	Standart sapma
Program kapsamında çalışanların mesleki tecrübeleri artıyor.	3,727	1,190
İşe almayı planladığımız kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını gözlemleyebiliyoruz.	3,727	1,272
İşgücü maliyetinin azalması ile rekabet avantajı sağlayabiliyoruz.	3,636	1,206
Program sonunda katılımcının istihdam zorunluluğu olmadığını biliyorum.	3,454	1,293
Program kapsamında iş verimliliğinde artışa neden olabileceğini düşünüyoruz.	3,363	1,026
Herhangi bir maliyete katlanmadan potansiyel işçilerimizi yetiştirebiliyoruz.	3,363	1,361
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile üretim süreçlerinde olumlu gelişmeler yaşandı.	2,909	1,221
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile işletme çalışma ortamında (iş sağlığı ve güvenliği açısından) olumlu gelişmeler yaşandı.	2,909	1,446
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile işletmemizin yönetim ve organizasyon yapısında olumlu gelişmeler yaşandı.	2,818	1,167
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile işletmemizde planlı bakım faaliyetlerinin önemi anlaşıldı.	2,818	1,470
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile üretilen ürünlerin kalitelerinde artışlar gözlemlendi.	2,636	1,433
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile işletmemizin satış ve pazarlama faaliyetlerinde olumlu gelişmeler yaşandı.	2,363	1,120

* 1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim yok 4: Katılıyorum
5: Kesinlikle katılıyorum

3.3. ÇALIŞANLARA UYGULANAN ANKET FORMU

3.3.1. Çalışanların Bazı Demografik Özellikleri

3.3.1.1. Yaş Durumu

Katılımcıların yaş aralığının 18 ile 66 arasında değiştiği, %37,5'inin 25-34 yaş aralığında, %34,7'sinin 35-44 yaş aralığında toplandığı görülmektedir. Ortalama yaş ise 39 olarak belirlenmiştir (Çizelge 3.28).

Çizelge 3.28. Yaş durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	2	0,7
20 yaş altı	10	3,4
20-24	26	8,9
25-34	109	37,5
35-44	101	34,7
45-54	38	13,1
55-64	4	1,4
65 ve üzeri	1	0,3
Toplam	291	100

3.3.1.2. Cinsiyet Durumu

Çalışmaya katılanların %33'ünü kadın, %66,7'sini erkek çalışanların oluşturduğu görülmektedir (Çizelge 3.29). Acar ve Kazancı Yabanova (2017) Kütahya İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerini inceledikleri çalışmada, Kütahya'da işgücünün önemli bir kesimini erkek çalışanların oluşturduğunu belirtmişlerdir.

Çizelge 3.29. Cinsiyet durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	1	0,3
Kadın	96	33
Erkek	194	66,7
Toplam	291	100

3.3.1.3. Medeni Durum

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; katılımcıların %67,7'si evli, %29,9'u bekar olduğunu belirtmiştir (Çizelge 3.30).

Çizelge 3.30. Medeni durum.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	6	2,1
Evli	197	67,7
Bekar	87	29,9
Diğer	1	0,3
Toplam	291	100

3.3.1.4. Eğitim Durumu

Katılımcıların %35,1'inin lise, %22,7'sinin ortaokul, %32'sinin ilkokul, %4,5'inin lisans mezunu oldukları belirlenmiştir (Çizelge 3.31).

Çizelge 3.31. Eğitim durumu.

Seçeneler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	2	0,7
İlkokul	93	32
Ortaokul	66	22,7
Lise	102	35,1
Önlisans	13	4,5
Lisans	13	4,5
Lisansüstü	2	0,7
Toplam	291	100

3.3.1.5. Gelir Durumu

Katılımcıların %78,4'ünün ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasındadır (Çizelge 3.32).

Çizelge 3.32. Ortalama aylık gelir durumu.

Seçeneler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	8	2,7
1300 TL	26	8,9
1301-2500 TL	228	78,4
2500-4000 TL	26	8,9
4000 TL ve üzeri	3	1
Toplam	291	100

3.3.2. Çalışanların Çalışma Durumları

3.3.2.1. Farklı Meslek Tecrübeleri

Katılımcıların %49,1'i farklı mesleklerde iş tecrübeleri yaşadıklarını belirtmişlerdir. Tecrübe edilen farklı meslekler arasında tekstil başta yer alırken; garsonluk, şoförlük, satış pazarlama olarak devam etmektedir (Çizelge 3.33).

Çizelge 3.33. Farklı mesleklerde iş tecrübeleri.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	25	8,6
Evet	143	49,1
Hayır	123	42,3
Toplam	291	100

3.3.2.2. İş Değişikliği Durumu

Çalışanlarının %33,7'si iş değişikliği sorusuna yanıt vermemiştir. Geriye kalan çoğunluğun %21'i 2 defa, %16,5'i 3 defa iş değişikliği yaptığını belirtmiştir. Diğer iş değişikliği yapan çalışanlar ise 0 ile 17 kez arasında değişen cevaplar vermişlerdir (Çizelge 3.34).

Çizelge 3.34. İş değişikliği.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	98	33,7
0	12	4,1
1	28	9,6
2	61	21
3	48	16,5
4	19	6,5
5	14	4,8
6	7	2,4
7	2	0,7
10	1	0,3
17	1	0,3
Toplam	291	100

3.3.2.3. İş Tecrübesi

Katılımcıların iş tecrübesi 1 yıl ile 50 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların %29,9'unun 1-5 yıl, %16,8'inin 6-10 yıl, %17,9'unun 11-15 yıl iş tecrübesi olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.35).

Çizelge 3.35. İş tecrübesi.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	22	7,6
1-5 yıl	87	29,9
6-10 yıl	49	16,8
11-15 yıl	52	17,9
16-20 yıl	41	14,1
21-25 yıl	17	5,8
26-30 yıl	14	4,8
31 yıl ve üzeri	9	3,1
Toplam	291	100

3.3.2.4. Mesleki Eğitim Alma Durumu

Katılımcıların %68,7'sinin herhangi bir kurumdan mesleki eğitim almadıkları görülmektedir. Katılımcıların %2,1'i bu soruya yanıt vermez iken, %29,2'si mesleki eğitim aldıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.36).

Çizelge 3.36. Mesleki eğitim alma durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	6	2,1
Evet	85	29,2
Hayır	200	68,7
Toplam	291	100

Mesleki eğitim alan çalışanların birçoğu çıraklık eğitim merkezi, endüstri meslek lisesi, İŞKUR, halk eğitim merkezi ve çalıştıkları iş yerlerinden eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.

Mesleki eğitim alan katılımcıların aldıkları eğitimler ise; mobilya üretimi, satış pazarlama, tekstil, özel güvenlik, muhasebe ve otomotiv yan sanayi sektörü üzerine olduğu görülmüştür.

3.3.2.5. Çalışılan İşletmelerin Faaliyet Alanı

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin faaliyet alanları incelendiğinde; %39,5'inin mobilya, %7,2'sinin levha sektöründe faaliyet gösterdiği belirlenmiştir (Çizelge 3.37).

Çizelge 3.37. Çalışılan işletmelerin faaliyet alanı.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Mobilya	115	39,5
Levha	21	7,2
Diğer	155	53,3
Toplam	291	100

Katılımcıların %53,3'ü mobilya ve levha sektörü dışında faaliyet gösteren sektörlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Diğer seçeneği altında faaliyet alanlarını katılımcıların %29'u laminat, %24,5'i kaplama, %24,5'i otomotiv yan sanayi, %20'si kapı, %1,9'u kereste olarak belirtmişlerdir (Çizelge 3.38).

Çizelge 3.38. Çalışılan diğer faaliyet alanları.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Kapı	31	20
Kaplama	38	24,5
Kereste	3	1,9
Laminat	45	29
Otomotiv yan sanayi	38	24,5
Toplam	155	100

3.3.2.6. İşletmelerinde Çalışma Süreleri

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerdeki çalışma süreleri değerlendirildiğinde; %52,6'sının 1-5 yıl arasında çalıştıkları, %17,2'sinin 6-10 yıl arasında, %8,2'sinin 11-15 yıl arasında aynı firmada çalıştıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.39).

Çizelge 3.39. İşletmelerinde çalışma süreleri.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	17	5,8
1 yıldan az	32	11
1-5 yıl arası	153	52,6
6-10 yıl arası	50	17,2
11-15 yıl arası	24	8,2
16 yıl ve üzeri	15	5,6
Toplam	291	100

3.3.2.7. Haftalık Çalışma Süreleri

291 çalışanın tamamı mesailer ve hafta sonu çalışmaları hariç haftada 45 saat çalıştıklarını belirtmiştir.

3.3.2.8. Hafta Sonu Çalışma Durumu

Katılımcıların %61,9'unun hafta sonları çalışmadıkları görülmektedir. Katılımcıların %36,7'si ise hafta sonları çalıştıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.40). Hafta sonu çalışan personel 2 ila 8 saat arasında değişen zamanlarda çalışmaktadırlar.

Çizelge 3.40. Hafta sonu çalışma durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	4	1,4
Evet	107	36,7
Hayır	180	61,9
Toplam	291	100

3.3.2.9. Mesaiye Kalma Durumu

Katılımcılardan %2,4'ü bu soruya yanıt vermez iken; %48,8'i mesaiye kaldığını %48,8'i ise mesaiye kalmadıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.41). Mesaiye kalan çalışanların haftada 2 ila 16 saat arasında değişen zamanlarda mesaiye kaldıkları görülmüştür.

Çizelge 3.41. Mesaiye kalma durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	7	2,4
Evet	142	48,8
Hayır	142	48,8
Toplam	291	100

3.3.2.10. Çalıştıkları Bölüm

Katılımcıların %76,3'ü üretim bölümünde çalışmaktadırlar. Geriye kalan katılımcıların verdikleri yanıtlar çoğunluk sırasına göre diğer, kalite kontrol, planlama ve bakım bölümleridir (Çizelge 3.42). Katılımcıların %13,4'ü diğer bölüm olarak muhasebe, sevkiyat, montaj, satın alma, pazarlama, insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği bölümlerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 3.42. Çalıştıkları bölüm.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	1	0,3
Üretim	222	76,3
Planlama	10	3,4
Kalite kontrol	12	4,1
Bakım	7	2,4
Diğer	39	13,4
Toplam	291	100

3.3.2.11. İşletmelerdeki Pozisyonları

Katılımcıların %67,4'ü işletmelerinde işçi pozisyonunda, %20,3'ü operatör, %2,7'si mühendis ve %8,9'u diğer (müdür, muhasebe sorumlusu, güvenlik elemanı, bakım elemanı, sekreter, idari işler, terzi) pozisyonlarda çalıştıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.43).

Çizelge 3.43. İşletmelerdeki pozisyonları.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	2	0,7
İşçi	196	67,4
Mühendis	8	2,7
Operatör	59	20,3
Diğer	26	8,9
Toplam	291	100

3.3.3. Çalışanların İŞKUR İşbaşı Eğitimleri İle İlgili Durumları

3.3.3.1. İŞKUR'a Kayıtlı Olma Durumları

Çalışanların %54,7'sinin İŞKUR'a kayıtlı olmadığı belirlenmiştir (Çizelge 3.44). Çalışanlardan İŞKUR'a kayıtlı olan 131 kişi 11 ay ile 18 yıl arasında değişen sürelerde kayıtlı olduklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 3.44. İŞKUR'a kayıtlı olma durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	1	0,3
Evet	131	45,0
Hayır	159	54,7
Toplam	291	100

3.3.3.2. İşbaşı Eğitimine Katılma Durumları

Katılımcıların %27,5'i İŞKUR işbaşı eğitim programına katılmıştır (Çizelge 3.45).

Çizelge 3.45. İşbaşı eğitimine katılma durumu.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Evet	80	27,5
Hayır	211	72,5
Toplam	291	100

3.3.3.3. İşbaşı Eğitimine Kaç Defa Katıldıkları

İŞKUR İşbaşı eğitim programına 80 çalışan katılmış olup, %26,3'ü programa kaç defa katıldıklarına yanıt vermez iken %60'ı 1 defa katıldıklarını belirtmişlerdir. Geriye kalan %13,7'sinin 2 ila 5 defa arasında katıldıkları görülmektedir (Çizelge 3.46).

Çizelge 3.46. İşbaşı eğitimine kaç defa katıldıkları.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	21	26,3
1	48	60
2	6	7,5
3	3	3,8
4	1	1,2
5	1	1,2
Toplam	80	100

Farklı mesleklerde 1'den fazla eğitime katılanlar ise; mobilya, tekstil, iş sağlığı ve güvenliği, gıda ve bilgisayar alanlarında eğitime katıldıklarını belirtmişlerdir.

İşbaşı eğitim programlarının süreleri 1-6 ay arasında değişmektedir. Katılımcılardan %53,7'si 3 ay süreyle eğitim almışlardır (Çizelge 3.47).

Çizelge 3.47. İşbaşı eğitimine katılma süreleri.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	20	25
1 ay	1	1,2
2 ay	2	2,5
3 ay	43	53,7
4 ay	7	8,8
6 ay	7	8,8
Toplam	80	100

3.3.3.4. İşbaşı Eğitimini Kaç Farklı Eğitimden Aldıkları

Katılımcıların %35'inin İŞKUR işbaşı eğitimini 2 eğitimden, %18,8'inin 3 eğitimden, %13,8'inin 1 eğitimden aldıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %30'u bu soruya yanıt vermemiştir (Çizelge 3.48).

Çizelge 3.48. İşbaşı eğitimini kaç farklı eğitimden aldıkları.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	24	30
1	11	13,8
2	28	35
3	15	18,8
4	1	1,2
5	1	1,2
Toplam	80	100

3.3.3.5. İşbaşı Eğitimi İle İşe Girme Garanti/Beklentisi Hakkında Düşünceler

İŞKUR işbaşı eğitimi alan çalışanların %51,2'si bu program sayesinde iş güvencesi beklentisi ile işe yerleşmeyi garanti görmektedirler. Çalışanların %33,8'i İŞKUR işbaşı eğitimlerini işe girme garantisi olarak görmezken, %13,8'i ise kısmen garanti olarak düşünmektedirler (Çizelge 3.49).

Çizelge 3.49. İşbaşı eğitimi sonrası iş beklentisi.

Seçenekler	Sayı	Oran (%)
Yanıt yok	1	1,2
Evet	41	51,2
Hayır	27	33,8
Kısmen	11	13,8

3.3.3.6. İşbaşı Eğitiminde Verilen Eğitimler

Çalışanların İŞKUR işbaşı eğitimlerinde aldıkları eğitim programları incelendiğinde; en fazla iş sağlığı ve güvenliği, üretim ve kalite kontrol eğitimlerine ağırlık verildiği görülmektedir (Çizelge 3.50).

Çizelge 3.50. İşbaşı eğitiminde aldıkları eğitimler.

Seçenekler	Ortalama*	Standart sapma
İş sağlığı ve güvenliği	1,139	0,348
Üretim	1,215	0,413
Kalite kontrol	1,544	0,501
Kalite yönetim sistemleri	1,607	0,491
Yönetim ve organizasyon	1,784	0,413
Bakım planlama	1,910	0,287
Satış ve pazarlama	1,924	0,266
Diğer	1,962	0,192

*1: Evet 2: Hayır

3.3.3.7. İşbaşı Eğitimlerinin Kişisel ve Mesleki Açından Çalışanlara Katkısına Katılma Durumu

İŞKUR'un işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı ile ilgili yargılara katılma durumları değerlendirildiğinde en önemli yargıların "İŞKUR işbaşı eğitimleri ile kullanılacak malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip oldum" ve "İŞKUR işbaşı eğitimleri ile verilen eğitimin yaptığım işi tamamladığımı düşünüyorum" yargılarının olduğu görülmektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise "İŞKUR işbaşı eğitimleri ile üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip oldum" yargısıdır (Çizelge 3.51). Karacan (2018) tarafından İŞKUR işbaşı eğitim programlarının Çanakkale ilinde istihdama katkısı üzerine yapılan çalışmada katılımcıların "iş hayatıma adapte olmamı sağladı" ifadesine 4,14 ortalama ile "mevcut becerilerimi arttırmada işbaşı eğitim programlarının katkısı oldu" ifadesine ise 4,01 ortalama ile yüksek oranda katıldıkları belirtilmiştir.

Çizelge 3.51. İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı ile ilgili yargılara katılma durumları.

Seçenekler	Ortalama*	Standart sapma
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile kullanılacak malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.	4,064	0,950
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile verilen eğitimin yaptığım işi tamamladığımı düşünüyorum.	4,026	1,099
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile uygulama becerim arttı.	3,935	1,048
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.	3,923	1,066
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile çalışma arkadaşlarım ile iletişim becerilerim arttı.	3,897	1,064
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile eğitim verilen sektör hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.	3,896	0,967
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile teorik becerim arttı.	3,859	1,101
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile iş verimliliğim arttı.	3,833	1,049
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.	3,831	1,105
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.	3,750	1,132

* 1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim yok 4: Katılıyorum
5: Kesinlikle katılıyorum

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.52’de verilmiştir.

Çizelge 3.52. İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin katkısı	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ							
		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki -kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olma	21,373	12	0,045	H₀Red(A1)	5,187	4	0,267	H ₀ Kabul
	Sektör hakkında yeterli bilgiye sahip olma	19,011	12	0,080	H ₀ Kabul	2,942	4	0,568	H ₀ Kabul
	Malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip olma	13,615	12	0,326	H ₀ Kabul	3,792	4	0,432	H ₀ Kabul
	Uygulama becerisi artma	12,217	12	0,428	H ₀ Kabul	2,707	4	0,608	H ₀ Kabul
	Teorik beceri artma	21,084	12	0,050	H ₀ Kabul	3,861	4	0,425	H ₀ Kabul
	Üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olma	18,267	12	0,108	H ₀ Kabul	3,089	4	0,543	H ₀ Kabul
	İş verimliliği artma	19,117	12	0,086	H ₀ Kabul	6,123	4	0,190	H ₀ Kabul
	Çalışma arkadaşları ile iletişim	16,567	12	0,167	H ₀ Kabul	2,485	4	0,647	H ₀ Kabul
	İş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olma	12,210	12	0,429	H ₀ Kabul	5,331	4	0,255	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimin yapılan işi tamamlaması	12,122	12	0,436	H ₀ Kabul	1,359	4	0,851	H ₀ Kabul

Çizelge 3.52 (devam). İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin katkısı	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ							
		3-Medeni durum (C)				4-Eğitim durumu (D)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki -kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olma	22,274	8	0,004	H₀Red(C1)	17,903	16	0,330	H ₀ Kabul
	Sektör hakkında yeterli bilgiye sahip olma	6,089	8	0,637	H ₀ Kabul	13,147	16	0,662	H ₀ Kabul
	Malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip olma	5,430	8	0,711	H ₀ Kabul	9,036	16	0,912	H ₀ Kabul
	Uygulama becerisi artma	9,533	8	0,299	H ₀ Kabul	15,525	16	0,487	H ₀ Kabul
	Teorik beceri artma	5,250	8	0,731	H ₀ Kabul	14,172	16	0,586	H ₀ Kabul
	Üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olma	4,321	8	0,827	H ₀ Kabul	18,514	16	0,295	H ₀ Kabul
	İş verimliliği artma	3,195	8	0,922	H ₀ Kabul	17,220	16	0,371	H ₀ Kabul
	Çalışma arkadaşları ile iletişim	7,776	8	0,456	H ₀ Kabul	17,924	16	0,328	H ₀ Kabul
	İş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olma	2,744	8	0,949	H ₀ Kabul	16,667	16	0,407	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimin yapılan işi tamamlaması	6,429	8	0,599	H ₀ Kabul	22,691	16	0,122	H ₀ Kabul

Çizelge 3.52 (devam). İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin katkısı	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ			
		5-Ortalama gelir (E)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olma	3,530	8	0,897	H ₀ Kabul
	Sektör hakkında yeterli bilgiye sahip olma	3,116	8	0,927	H ₀ Kabul
	Malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip olma	6,431	8	0,599	H ₀ Kabul
	Uygulama becerisi artma	3,601	8	0,891	H ₀ Kabul
	Teorik beceri artma	2,056	8	0,979	H ₀ Kabul
	Üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olma	6,344	8	0,609	H ₀ Kabul
	İş verimliliği artma	2,875	8	0,942	H ₀ Kabul
	Çalışma arkadaşları ile iletişim	3,308	8	0,914	H ₀ Kabul
	İş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olma	4,975	8	0,760	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimin yapılan işi tamamlaması	3,414	8	0,906	H ₀ Kabul

H₀Red(A1): 25 yaş ve altında olan çalışanlar diğer yaş gruplarındaki çalışanlara oranla İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(C1): Bekar olan çalışanlar evli olan çalışanlara göre İŞKUR hakkında daha az bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışanların çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.53’de verilmiştir.

Çizelge 3.53. İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin katkısı	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI							
		6-Farklı meslekler (F)				7-Toplam iş tecrübesi (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olma	11,717	4	0,020	H₀Red(F1)	17,144	16	0,376	H ₀ Kabul
	Sektör hakkında yeterli bilgiye sahip olma	9,761	4	0,045	H₀Red(F2)	21,774	16	0,151	H ₀ Kabul
	Malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip olma	4,804	4	0,308	H ₀ Kabul	21,929	16	0,145	H ₀ Kabul
	Uygulama becerisi artma	15,539	4	0,004	H₀Red(F3)	28,559	16	0,027	H₀Red(G1)
	Teorik beceri artma	12,262	4	0,016	H₀Red(F4)	25,319	16	0,064	H ₀ Kabul
	Üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olma	10,020	4	0,040	H₀Red(F5)	17,363	16	0,363	H ₀ Kabul
	İş verimliliği artma	1,780	4	0,029	H₀Red(F6)	26,584	16	0,046	H₀Red(G2)
	Çalışma arkadaşları ile iletişim	10,024	4	0,040	H₀Red(F7)	31,050	16	0,013	H₀Red(G3)
	İş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olma	10,421	4	0,034	H₀Red(F8)	19,427	16	0,247	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimin yapılan işi tamamlaması	7,160	4	0,128	H ₀ Kabul	16,753	16	0,402	H ₀ Kabul

Çizelge 3.53 (devam). İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin katkısı	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI							
		8-Mesleki eğitimler (H)				9-İşletmenin faaliyet alanı (I)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olma	7,796	4	0,099	H ₀ Kabul	13,797	8	0,087	H ₀ Kabul
	Sektör hakkında yeterli bilgiye sahip olma	2,677	4	0,613	H ₀ Kabul	8,292	8	0,405	H ₀ Kabul
	Malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip olma	2,783	4	0,595	H ₀ Kabul	12,245	8	0,141	H ₀ Kabul
	Uygulama becerisi artma	2,161	4	0,706	H ₀ Kabul	10,693	8	0,220	H ₀ Kabul
	Teorik beceri artma	1,441	4	0,837	H ₀ Kabul	15,827	8	0,045	H₀Red(I1)
	Üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olma	6,804	4	0,147	H ₀ Kabul	15,625	8	0,048	H₀Red(I2)
	İş verimliliği artma	4,683	4	0,321	H ₀ Kabul	7,331	8	0,501	H ₀ Kabul
	Çalışma arkadaşları ile iletişim	5,254	4	0,262	H ₀ Kabul	5,504	8	0,703	H ₀ Kabul
	İş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olma	6,000	4	0,199	H ₀ Kabul	9,243	8	0,322	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimin yapılan işi tamamlaması	2,133	4	0,711	H ₀ Kabul	5,649	8	0,686	H ₀ Kabul

Çizelge 3.53 (devam). İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin katkısı	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI							
		10-İşletmedeki çalışma süresi (İ)				11-Çalışılan bölüm (J)			
		Ki -kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olma	12,181	12	0,431	H ₀ Kabul	18,420	16	0,300	H ₀ Kabul
	Sektör hakkında yeterli bilgiye sahip olma	13,836	12	0,311	H ₀ Kabul	16,570	16	0,414	H ₀ Kabul
	Malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip olma	10,075	12	0,609	H ₀ Kabul	15,0509	16	0,520	H ₀ Kabul
	Uygulama becerisi artma	11,037	12	0,526	H ₀ Kabul	7,064	16	0,972	H ₀ Kabul
	Teorik beceri artma	12,561	12	0,402	H ₀ Kabul	8,871	16	0,919	H ₀ Kabul
	Üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olma	9,675	12	0,644	H ₀ Kabul	13,042	16	0,670	H ₀ Kabul
	İş verimliliği artma	8,116	12	0,776	H ₀ Kabul	11,183	16	0,798	H ₀ Kabul
	Çalışma arkadaşları ile iletişim	7,277	12	0,839	H ₀ Kabul	9,272	16	0,902	H ₀ Kabul
	İş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olma	11,222	12	0,510	H ₀ Kabul	15,462	16	0,491	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimin yapılan işi tamamlaması	8,892	12	0,712	H ₀ Kabul	14,625	16	0,552	H ₀ Kabul

Çizelge 3.53 (devam). İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışanların çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin katkısı	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI			
		12-Pozisyon (K)			
		Ki - kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olma	4,27	8	0,832	H ₀ Kabul
	Sektör hakkında yeterli bilgiye sahip olma	3,517	8	0,898	H ₀ Kabul
	Malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip olma	3,679	8	0,885	H ₀ Kabul
	Uygulama becerisi artma	5,818	8	0,668	H ₀ Kabul
	Teorik beceri artma	11,702	8	0,165	H ₀ Kabul
	Üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olma	22,454	8	0,004	H₀Red(K1)
	İş verimliliği artma	12,130	8	0,146	H ₀ Kabul
	Çalışma arkadaşları ile iletişim	13,198	8	0,105	H ₀ Kabul
	İş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olma	30,612	8	0,000	H₀Red(K2)
	Verilen eğitimin yapılan işi tamamlaması	44,051	8	0,000	H₀Red(K3)

H₀Red(F1): Daha önce farklı mesleklerde tecrübesi olmayan çalışanlar farklı mesleklerde de tecrübesi olan çalışanlara göre İŞKUR hakkında daha fazla bilgiye sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(F2): Daha önce farklı mesleklerde çalışanlar farklı mesleklerde çalışmayanlara göre sektör hakkında daha az bilgiye sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(F3): Daha önce farklı mesleklerde çalışmayanlar farklı mesleklerde çalışanlara göre İŞKUR işbaşı eğitimleri ile uygulama becerilerinin arttığını belirtmişlerdir.

H₀Red(F4): Daha önce farklı mesleklerde çalışanlar farklı mesleklerde çalışmayanlara göre İŞKUR işbaşı eğitimleri ile teorik becerilerinin artmadığını belirtmişlerdir.

H₀Red(F5): Daha önce farklı mesleklerde çalışmayanlar farklı mesleklerde çalışanlara göre İŞKUR işbaşı eğitimleri ile üretim yöntemleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red (F6): Daha önce farklı mesleklerde çalışmayanlar farklı mesleklerde çalışanlara göre İŞKUR işbaşı eğitimleri ile iş verimliliklerinin arttığını düşünmektedirler.

H₀Red(F7): Daha önce farklı mesleklerde çalışmayanlar farklı mesleklerde çalışanlara göre İŞKUR işbaşı eğitimleri ile çalışma arkadaşlarıyla olan iletişim becerilerinin arttığını ifade etmişlerdir.

H₀Red(F8): Daha önce farklı mesleklerde çalışmayanlar farklı mesleklerde çalışanlara göre İŞKUR işbaşı eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(G1): 1 ile 5 yıl arasında iş tecrübesi olan çalışanlar aldıkları İŞKUR işbaşı eğitiminin uygulama becerilerini arttırdığını belirtmişlerdir.

H₀Red(G2): 1 ile 5 yıl arasında iş tecrübesi olan çalışanlar aldıkları İŞKUR işbaşı eğitimleri ile iş verimliliğinin arttığını belirtmişlerdir.

H₀Red(G3): 1 ile 5 yıl arasında iş tecrübesi olan çalışanlar aldıkları İŞKUR işbaşı eğitimlerinin çalışma arkadaşları ile olan iletişim becerilerini arttırdığını belirtmişlerdir.

H₀Red(I1): İşletme faaliyeti mobilya olan çalışanlar diğer faaliyet alanlarında çalışanlara göre teorik becerilerinin arttığını belirtmişlerdir.

H₀Red(I2): İşletme faaliyeti mobilya olan çalışanlar diğer faaliyet alanlarında çalışanlara göre üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(K1): İşçi pozisyonunda çalışanlar diğer çalışanlara göre üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(K2): İşçi pozisyonunda çalışanlar diğer çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(K3): Operatör pozisyonunda çalışanlar diğer çalışanlara göre aldıkları iş başı eğitimlerinin yaptıkları işi tamamladığını düşünmektedirler.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.54'de verilmiştir.

Çizelge 3.54. İşbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı parametreleri ile çalışanların İŞKUR’la ilgili durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin katkısı	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN İŞKURLA İLGİLİ DURUMLARI							
		13-İŞKUR’a kayıtlı olma (L)				14-İşe girme garantisi(M)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki -kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olma	6,754	4	0,149	H ₀ Kabul	34,621	8	0,000	H₀Red(M1)
	Sektör hakkında yeterli bilgiye sahip olma	5,807	4	0,214	H ₀ Kabul	31,190	8	0,000	H₀Red(M2)
	Malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip olma	2,522	4	0,641	H ₀ Kabul	24,550	8	0,002	H₀Red(M3)
	Uygulama becerisi artma	9,394	4	0,052	H ₀ Kabul	26,847	8	0,001	H₀Red(M4)
	Teorik beceri artma	3,160	4	0,531	H ₀ Kabul	24,339	8	0,002	H₀Red(M5)
	Üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olma	8,848	4	0,065	H ₀ Kabul	17,985	8	0,021	H₀Red(M6)
	İş verimliliği artma	6,220	4	0,183	H ₀ Kabul	31,488	8	0,000	H₀Red(M7)
	Çalışma arkadaşları ile iletişim	8,037	4	0,090	H ₀ Kabul	14,392	8	0,072	H ₀ Kabul
	İş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olma	6,481	4	0,166	H ₀ Kabul	16,069	8	0,041	H₀Red(M8)
	Verilen eğitimin yapılan işi tamamlaması	10,9	4	0,020	H₀Red(L1)	19,612	8	0,012	H₀Red(M9)

H₀Red(L1): İŞKUR'a kayıtlı olan çalışanlar aldıkları işbaşı eğitimlerinin yaptıkları işi tamamladığını belirtmişlerdir.

H₀Red(M1): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(M2): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar çalıştıkları sektör hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(M3): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar çalıştıkları sektörde kullanılan malzemeler hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(M4): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar uygulama becerilerinin arttığını ifade etmişlerdir.

H₀Red(M5): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar teorik becerilerinin arttığını ifade etmişlerdir.

H₀Red(M6): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(M7): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar iş verimliliğinin arttığını belirtmişlerdir.

H₀Red(M8): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(M9): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar aldıkları işbaşı eğitimleri ile yaptıkları işin tamamlandığını düşünmektedirler.

İŞKUR işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı 140 farklı ilişki analizi ile incelenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda 28 ilişkide farklılık belirlenmiştir.

3.3.3.8. İşbaşı Eğitimlerini Veren Eğitimciler İle ilgili Yargılara Katılma Durumu

Katılımcıların İŞKUR'un işbaşı eğitimlerini veren eğitimciler ile ilgili yargılara katılma durumları değerlendirildiğinde; en önemli yargının "İşbaşı eğitimlerinin yapıldığı çalışma ortamı eğitime uygundu" yargısının olduğu görülmektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise "İşbaşı eğitimi işletmede diğer çalışanlara da katkı sağladı"

yargısıdır (Çizelge 3.55).

Çizelge 3.55. İşbaşı eğitimlerini veren eğitimciler ile ilgili yargılara katılma durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart sapma
İşbaşı eğitimlerinin yapıldığı çalışma ortamı eğitime uygundu.	4,115	0,980
İşbaşı eğitimlerini veren eğitimcilerin bize yaklaşımı kibar ve nazikti.	4,115	1,031
İşbaşı eğitimci eğitimler sırasında uygulamaya yer verdi.	4,025	1,018
İşbaşı eğitimlerinin sonunda İŞKUR tarafından sertifika verildi.	4,025	1,184
İşbaşı eğitimlerini veren eğitimcilerin bilgi düzeyi yeterliydi.	4,000	1,044
İşbaşı eğitimlerinin süresi programın gerçekleştirilmesine uygundu.	4,000	1,081
İşbaşı eğitimlerinin sonunda değerlendirme toplantısı yapıldı.	3,974	1,150
İşbaşı eğitimi işletmede diğer çalışanlara da katkı sağladı.	3,948	1,079

* 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitimciler parametreleri ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.56'da verilmiştir.

Çizelge 3.56. İşbaşı eğitimlerini veren eğitimciler parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitimciler	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ							
		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İşbaşı eğitimini veren eğitimcilerin bilgi düzeyi	12,582	12	0,400	H ₀ Kabul	3,989	4	0,408	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinde uygulamaya yer verilmesi	10,725	12	0,553	H ₀ Kabul	4,618	4	0,329	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin süresi	11,688	12	0,471	H ₀ Kabul	1,017	4	0,907	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamı	15,717	12	0,205	H ₀ Kabul	5,189	4	0,268	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinin diğer çalışanlara katkısı	18,419	12	0,104	H ₀ Kabul	4,561	4	0,335	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimini veren eğitimcilerin yaklaşımı	17,757	12	0,123	H ₀ Kabul	2,988	4	0,560	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda değerlendirme	15,208	12	0,230	H ₀ Kabul	0,867	4	0,929	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda sertifika verilmesi	12,426	12	0,412	H ₀ Kabul	2,394	4	0,664	H ₀ Kabul

Çizelge 3.56 (devam). İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ							
		3-Medeni durum (C)				4-Eğitim durumu (D)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki -kare	SD	ÖD	Karar
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin bilgi düzeyi	5,288	8	0,726	H ₀ Kabul	17,347	16	0,363	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinde uygulamaya yer verilmesi	3,505	8	0,899	H ₀ Kabul	22,754	16	0,120	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin süresi	2,680	8	0,953	H ₀ Kabul	28,706	16	0,026	H₀Red(D1)
	İşbaşı eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamı	6,680	8	0,571	H ₀ Kabul	30,955	16	0,014	H₀Red(D2)
	İşbaşı eğitimlerinin diğer çalışanlara katkısı	10,462	8	0,234	H ₀ Kabul	21,710	16	0,153	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin yaklaşımı	5,397	8	0,714	H ₀ Kabul	20,234	16	0,210	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda değerlendirme	3,213	8	0,920	H ₀ Kabul	23,980	16	0,090	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda sertifika verilmesi	4,883	8	0,770	H ₀ Kabul	18,915	16	0,273	H ₀ Kabul

Çizelge 3.56 (devam). İşbaşı eğitimlerini veren öğretmenler parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren öğretmenler	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ			
		5-Ortalama gelir (E)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İşbaşı eğitimini veren öğretmenlerin bilgi düzeyi	3,652	8	0,887	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinde uygulamaya yer verilmesi	2,927	8	0,939	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin süresi	4,364	8	0,823	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamı	3,270	8	0,916	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinin diğer çalışanlara katkısı	5,076	8	0,749	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimini veren öğretmenlerin yaklaşımı	6,630	8	0,577	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda değerlendirme	2,248	8	0,972	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda sertifika verilmesi	3,780	8	0,876	H ₀ Kabul

H₀Red(D1): Eğitim durumu ilkokul olan çalışanlar diğer çalışanlara göre verilen eğitimlerin sürelerinin programın gerçekleştirilmesine uygun olduğunu belirtmişlerdir.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren öğretmenler parametreleri ile çalışanların çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.57'de verilmiştir.

Çizelge 3.57. İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI							
		6-Farklı Meslekler (F)				7-Toplam iş tecrübesi (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin bilgi düzeyi	19,269	4	0,001	H₀Red(F1)	20,528	16	0,197	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinde uygulamaya yer verilmesi	15,268	4	0,004	H₀Red(F2)	17,636	16	0,346	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin süresi	5,156	4	0,272	H ₀ Kabul	14,602	16	0,554	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamı	16,112	4	0,003	H₀Red(F3)	19,447	16	0,246	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinin diğer çalışanlara katkısı	14,792	4	0,005	H₀Red(F4)	26,516	16	0,047	H₀Red(G1)
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin yaklaşımı	4,729	4	0,316	H ₀ Kabul	21,399	16	0,164	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda değerlendirme	4,666	4	0,323	H ₀ Kabul	14,608	16	0,553	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda sertifika verilmesi	10,725	4	0,030	H₀Red(F5)	21,734	16	0,152	H ₀ Kabul

Çizelge 3.57 (devam). İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI							
		8-Mesleki eğitimler (H)				9-İşletmenin faaliyet alanı (I)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin bilgi düzeyi	7,817	4	0,099	H ₀ Kabul	19,696	8	0,012	H₀Red(I1)
	İşbaşı eğitimlerinde uygulamaya yer verilmesi	6,794	4	0,147	H ₀ Kabul	21,396	8	0,006	H₀Red(I2)
	İşbaşı eğitimlerin süresi	2,993	4	0,559	H ₀ Kabul	16,501	8	0,036	H₀Red(I3)
	İşbaşı eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamı	5,181	4	0,269	H ₀ Kabul	25,070	8	0,001	H₀Red(I4)
	İşbaşı eğitimlerinin diğer çalışanlara katkısı	8,285	4	0,082	H ₀ Kabul	17,681	8	0,024	H₀Red(I5)
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin yaklaşımı	1,663	4	0,797	H ₀ Kabul	20,895	8	0,007	H₀Red(I6)
	Eğitim sonunda değerlendirme	4,188	4	0,381	H ₀ Kabul	22,203	8	0,005	H₀Red(I7)
	Eğitim sonunda sertifika verilmesi	4,567	4	0,335	H ₀ Kabul	24,943	8	0,002	H₀Red(I8)

Çizelge 3.57 (devam). İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI							
		10-İşletmedeki çalışma süresi (İ)				11-Çalışılan bölüm (J)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin bilgi düzeyi	9,621	12	0,680	H ₀ Kabul	22,230	16	0,136	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinde uygulamaya yer verilmesi	11,544	12	0,483	H ₀ Kabul	13,834	16	0,611	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin süresi	7,891	12	0,794	H ₀ Kabul	16,321	16	0,431	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamı	14,021	12	0,299	H ₀ Kabul	17,667	16	0,334	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinin diğer çalışanlara katkısı	14,625	12	0,263	H ₀ Kabul	14,238	16	0,581	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin yaklaşımı	15,270	12	0,227	H ₀ Kabul	19,719	16	0,233	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda değerlendirme	6,554	12	0,886	H ₀ Kabul	16,130	16	0,444	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda sertifika verilmesi	17,172	12	0,143	H ₀ Kabul	10,151	16	0,859	H ₀ Kabul

Çizelge 3.57 (devam). İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI			
		12-Pozisyon (K)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin bilgi düzeyi	13,165	8	0,106	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinde uygulamaya yer verilmesi	1,892	8	0,984	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerin süresi	39,893	8	0,000	H₀Red (K1)
	İşbaşı eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamı	2,838	8	0,944	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimlerinin diğer çalışanlara katkısı	8,928	8	0,348	H ₀ Kabul
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin yaklaşımı	2,768	8	0,948	H ₀ Kabul
	Eğitim sonunda değerlendirme	39,622	8	0,000	H₀Red (K2)
	Eğitim sonunda sertifika verilmesi	8,206	8	0,414	H ₀ Kabul

H₀Red(F1): Daha önce farklı meslekte çalışmayanlar farklı meslekte çalışanlara göre işbaşı eğitimlerini veren eğitmenlerin bilgi düzeyini yeterli bulduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(F2): Daha önce farklı meslekte çalışmayanlar farklı meslekte çalışanlara göre işbaşı eğitimlerini veren eğitmenlerin eğitim süresince uygulamaya yeteri kadar yer verdiklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(F3): Daha önce farklı meslekte çalışmayanlar farklı meslekte çalışanlara göre çalışma ortamının eğitime uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(F4): Daha önce farklı meslekte çalışmayanlar farklı meslekte çalışanlara göre eğitmenlerin diğer çalışanlara da katkı sağladığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(F5): Daha önce farklı meslekte çalışmayanlar farklı meslekte çalışanlara göre işbaşı eğitimlerinin sonunda İŞKUR tarafından sertifika aldıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(G1): İş tecrübesi 1 yıldan az olan çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitmenlerin diğer çalışanlara da katkı sağladığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(I1): Diğer sektörlerde çalışanlar mobilya ve levha sektöründe çalışanlara göre eğitimleri veren eğitmenlerin bilgi düzeyini yeterli bulduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(I2): Diğer sektörlerde çalışanlar mobilya ve levha sektöründe çalışanlara göre eğitimler esnasında uygulamaya daha çok yer verildiğini ifade etmişlerdir.

H₀Red(I3): Diğer sektörlerde çalışanlar mobilya ve levha sektöründe çalışanlara göre eğitim süresinin program için yeterli olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir.

H₀Red(I4): Diğer sektörlerde çalışanlar mobilya ve levha sektöründe çalışanlara göre eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamının eğitime uygun olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(I5): Diğer sektörlerde çalışanlar mobilya ve levha sektöründe çalışanlara göre eğitimleri veren eğitmenlerin diğer çalışanlara da katkı sağladığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(I6): Diğer sektörlerde çalışanlar mobilya ve levha sektöründe çalışanlara göre eğitimleri veren eğitmenlerin yaklaşımlarını kibar ve nazik bulmuşlardır.

H₀Red(I7): Diğer sektörlerde çalışanlar mobilya ve levha sektöründe çalışanlara göre eğitimlerin sonunda değerlendirme toplantısı yapıldığını belirtmişlerdir.

H₀Red(I8): Diğer sektörlerde çalışanlar mobilya ve levha sektöründe çalışanlara göre eğitimlerin sonunda İŞKUR tarafından sertifika verildiğini ifade etmişlerdir.

H₀Red(K1): İşçi pozisyonunda çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitimlerin sürelerinin programın gerçekleştirilmesine uygun olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(K2): İşçi pozisyonunda çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitimlerin sonunda değerlendirme toplantısı yapıldığını ifade etmişlerdir.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.58'de verilmiştir.

Çizelge 3.58 İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenler parametreleri ile İŞKUR’la ilgili durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN İŞKUR’LA İLGİLİ DURUMLARI							
		13-İŞKUR’a kayıtlı olma (L)				14- İşe girme garantisi (M)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin bilgi düzeyi	6,500	4	0,165	H ₀ Kabul	23,985	8	0,002	H₀Red(M1)
	İşbaşı eğitimlerinde uygulamaya yer verilmesi	8,474	4	0,076	H ₀ Kabul	41,029	8	0,000	H₀Red(M2)
	İşbaşı eğitimlerin süresi	4,124	4	0,389	H ₀ Kabul	24,293	8	0,002	H₀Red(M3)
	İşbaşı eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamı	4,817	4	0,307	H ₀ Kabul	28,186	8	0,000	H₀Red(M4)
	İşbaşı eğitimlerinin diğer çalışanlara katkısı	2,536	4	0,638	H ₀ Kabul	29,062	8	0,000	H₀Red(M5)
	İşbaşı eğitimini veren eğitmenlerin yaklaşımı	7,427	4	0,115	H ₀ Kabul	23,957	8	0,002	H₀Red(M6)
	Eğitim sonunda değerlendirme	3,311	4	0,507	H ₀ Kabul	17,601	8	0,024	H₀Red(M7)
	Eğitim sonunda sertifika verilmesi	2,129	4	0,712	H ₀ Kabul	19,945	8	0,011	H₀Red(M8)

H₀Red(M1): Verilen işbaşı eğitimleri ile işe girme garantisi olduğunu düşünen çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitmenlerin bilgi düzeyinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(M2): Verilen işbaşı eğitimleri ile işe girme garantisi olduğunu düşünen çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitmenlerin eğitim sırasında uygulamaya yer verdiğini belirtmişlerdir.

H₀Red(M3): Verilen işbaşı eğitimleri ile işe girme garantisi olduğunu düşünen çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitimlerin sürelerini yeterli bulduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(M4): Verilen işbaşı eğitimleri ile işe girme garantisi olduğunu düşünen çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitimlerin yapıldığı çalışma ortamının eğitime uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

H₀Red(M5): Verilen işbaşı eğitimleri ile işe girme garantisi olduğunu düşünen çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitimlerin işletmedeki diğer çalışanlara da katkısı olduğunu belirtmişlerdir.

H₀Red(M6): Verilen işbaşı eğitimleri ile işe girme garantisi olduğunu düşünen çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitmenlerin yaklaşımlarını kibar ve nazik bulduklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(M7): Verilen işbaşı eğitimleri ile işe girme garantisi olduğunu düşünen çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitimlerin sonunda değerlendirme toplantısı yapıldığını belirtmişlerdir.

H₀Red(M8): Verilen işbaşı eğitimleri ile işe girme garantisi olduğunu düşünen çalışanlar diğer çalışanlara göre eğitimlerin sonunda İŞKUR tarafından sertifika verildiğini belirtmişlerdir.

İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenler ile ilgili yargılara katılma durumu 112 farklı ilişki analizi ile incelenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda 26 ilişkide farklılık belirlenmiştir.

3.3.3.9. İşbaşı Eğitimleri İle İlgili Memnuniyet Durumları İle İlgili Yargılara Katılma Durumu

Çalışanların İŞKUR'un işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumlarını belirten yargılara katılma durumları değerlendirildiğinde en önemli yargının "İŞKUR'un

sağlamış olduğu bu imkandan memnun kaldım” yargısının olduğu görülmektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise “İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş buldum” yargısıdır (Çizelge 3.59). Aydınlı (2018) tarafından Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün düzenlediği işbaşı eğitim programından faydalanan kursiyerler ile yapılan çalışmada; kursiyerlerin program süresinden, işveren yaklaşımından, İŞKUR hizmetlerinden, eğitim için kullanılan araç ve gereçlerden memnun oldukları belirtilmiştir.

Çizelge 3.59. İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyeti belirten yargılara katılma durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart sapma
İŞKUR’un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kaldım.	4,115	1,006
İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	4,038	0,999
Verilen eğitimlerden memnun kaldım.	4,000	0,980
Almış olduğum eğitimlerle işimde özgüvenim arttı.	3,923	1,016
İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağladığını düşünüyorum.	3,923	1,078
İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş buldum.	3,870	1,116

* 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.60’da verilmiştir.

Çizelge 3.60. İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ							
		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağlaması	13,093	12	0,362	H ₀ Kabul	0,499	4	0,974	H ₀ Kabul
	İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulma	15,258	12	0,228	H ₀ Kabul	1,337	4	0,855	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimlerden memnun kalma durumu	15,347	12	0,223	H ₀ Kabul	3,300	4	0,509	H ₀ Kabul
	Eğitimlerin işte özgüven artırma durumu	13,757	12	0,317	H ₀ Kabul	2,352	4	0,671	H ₀ Kabul
	İŞKUR'un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kalma	13,012	12	0,368	H ₀ Kabul	1,429	4	0,839	H ₀ Kabul
	İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklere uygun iş yapma	18,500	12	0,101	H ₀ Kabul	1,433	4	0,838	H ₀ Kabul

Çizelge 3.60 (devam). İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ							
		3-Medeni durum (C)				4-Eğitim durumu (D)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağlaması	1,811	8	0,986	H ₀ Kabul	21,104	16	0,175	H ₀ Kabul
	İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulma	2,746	8	0,949	H ₀ Kabul	16,164	16	0,442	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimlerden memnun kalma durumu	3,491	8	0,900	H ₀ Kabul	14,078	16	0,593	H ₀ Kabul
	Eğitimlerin işte özgüven artırma durumu	3,820	8	0,873	H ₀ Kabul	11,736	16	0,762	H ₀ Kabul
	İŞKUR'un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kalma	3,581	8	0,893	H ₀ Kabul	8,848	16	0,920	H ₀ Kabul
	İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklere uygun iş yapma	2,888	8	0,941	H ₀ Kabul	11,980	16	0,745	H ₀ Kabul

Çizelge 3.60 (devam). İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ			
		5-Ortalama gelir (E)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağlaması	4,226	8	0,836	H ₀ Kabul
	İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulma	3,098	8	0,928	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimlerden memnun kalma durumu	3,978	8	0,859	H ₀ Kabul
	Eğitimlerin işte özgüven artırma durumu	3,250	8	0,918	H ₀ Kabul
	İŞKUR'un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kalma	5,421	8	0,712	H ₀ Kabul
	İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklere uygun iş yapma	4,882	8	0,770	H ₀ Kabul

İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile çalışanların çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.61'de verilmiştir.

Çizelge 3.61. İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI							
		6-Farklı meslekler (F)				7-Toplam iş tecrübesi (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağlaması	11,193	4	0,024	H₀Red(F1)	21,581	16	0,157	H ₀ Kabul
	İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulma	12,315	4	0,015	H₀Red(F2)	23,616	16	0,098	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimlerden memnun kalma durumu	16,275	4	0,003	H₀Red(F3)	23,248	16	0,107	H ₀ Kabul
	Eğitimlerin işte özgüven arttırma durumu	12,238	4	0,016	H₀Red(F4)	26,828	16	0,043	H₀Red(G1)
	İŞKUR'un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kalma	5,427	4	0,246	H ₀ Kabul	26,930	16	0,042	H₀Red(G2)
	İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklere uygun iş yapma	8,576	4	0,073	H ₀ Kabul	31,982	16	0,010	H₀Red(G3)

Çizelge 3.61 (devam). İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI							
		8-Mesleki eğitimler (H)				9-İşletmenin faaliyet alanı (I)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağlaması	5,606	4	0,231	H ₀ Kabul	15,841	8	0,045	H₀Red(I1)
	İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulma	3,785	4	0,436	H ₀ Kabul	12,246	8	0,140	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimlerden memnun kalma durumu	7,919	4	0,095	H ₀ Kabul	15,129	8	0,057	H ₀ Kabul
	Eğitimlerin işte özgüven arttırma durumu	10,483	4	0,033	H₀Red(H1)	14,014	8	0,081	H ₀ Kabul
	İŞKUR'un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kalma	5,994	4	0,200	H ₀ Kabul	19,670	8	0,012	H₀Red(I2)
	İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklere uygun iş yapma	4,364	4	0,359	H ₀ Kabul	14,782	8	0,064	H ₀ Kabul

Çizelge 3.61 (devam). İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI							
		10-İşletmedeki çalışma süresi (İ)				11-Çalışılan bölüm (J)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağlaması	9,850	12	0,629	H ₀ Kabul	18,481	16	0,296	H ₀ Kabul
	İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulma	9,012	12	0,702	H ₀ Kabul	24,411	16	0,081	H ₀ Kabul
	Verilen eğitimlerden memnun kalma durumu	9,015	12	0,702	H ₀ Kabul	19,480	16	0,245	H ₀ Kabul
	Eğitimlerin işte özgüven artırma durumu	10,487	12	0,573	H ₀ Kabul	20,694	16	0,191	H ₀ Kabul
	İŞKUR'un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kalma	8,139	12	0,774	H ₀ Kabul	22,056	16	0,141	H ₀ Kabul
	İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklere uygun iş yapma	10,428	12	0,578	H ₀ Kabul	19,964	16	0,271	H ₀ Kabul

Çizelge 3.61 (devam). İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA DURUMLARI			
		12-Pozisyon (K)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağlaması	40,074	8	0,000	H₀Red(K1)
	İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulma	29,438	8	0,000	H₀Red(K2)
	Verilen eğitimlerden memnun kalma durumu	10,577	8	0,227	H ₀ Kabul
	Eğitimlerin işte özgüven artırma durumu	14,287	8	0,075	H ₀ Kabul
	İŞKUR'un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kalma	7,402	8	0,494	H ₀ Kabul
	İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklere uygun iş yapma	11,656	8	0,167	H ₀ Kabul

H₀Red(F1): Daha önce farklı mesleklerde çalışmayanlar farklı meslekte çalışanlara göre işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağladığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(F2): Daha önce farklı mesleklerde çalışmayanlar farklı meslekte çalışanlara göre işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(F3): Daha önce farklı mesleklerde çalışmayanlar farklı meslekte çalışanlara göre işbaşı eğitimlerinden memnun kaldıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(F4): Daha önce farklı mesleklerde çalışmayanlar farklı meslekte çalışanlara göre aldıkları işbaşı eğitimleri ile işlerindeki özgüvenin arttığını ifade etmişlerdir.

H₀Red(G1): Bir yıldan az iş tecrübesi olan çalışanlar diğer çalışanlara göre almış oldukları işbaşı eğitimleri ile işlerindeki özgüvenin arttığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(G2): Bir yıldan az iş tecrübesi olan çalışanlar diğer çalışanlara göre almış oldukları İŞKUR işbaşı eğitimlerinden memnun kaldıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(G3): Bir yıldan az iş tecrübesi olan çalışanlar diğer çalışanlara göre almış oldukları İŞKUR işbaşı eğitimleri ile bilgi ve yeteneklerine uygun bir iş yaptıklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(H1): Daha önce herhangi bir mesleki eğitim almayan çalışanlar mesleki eğitim alan çalışanlara göre almış oldukları eğitimlerle işlerinde özgüvenlerinin arttığını belirtmişlerdir.

H₀Red(I1): İşletme faaliyet alanı mobilya olan çalışanlara göre diğer faaliyet alanlarında çalışanlar İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağladığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

H₀Red(I2): İşletme faaliyeti diğer olan çalışanlar İŞKUR'un sağlamış olduğu işbaşı eğitim programından memnun kaldıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(K1): İşçi pozisyonunda çalışanlar diğer pozisyonlardaki çalışanlara göre İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağladığını ifade etmişlerdir.

H₀Red(K2): İşçi pozisyonunda çalışanlar diğer pozisyonlardaki çalışanlara göre İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulduklarını belirtmişlerdir.

İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile çalışanların İŞKUR'la ilgili durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.62'de verilmiştir.

Çizelge 3.62. İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları parametreleri ile İŞKUR’la ilgili durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

İşbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları	İLİŞKİ ARAŞTIRILAN HİPOTEZ YARGILARI	ÇALIŞANLARIN İŞKUR İLE İLGİLİ DURUMLARI							
		13-İŞKUR’a kayıtlı olma (L)				14-İşe girme garantisi (M)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağlaması	1,544	4	0,819	H ₀ Kabul	30,511	8	0,000	H₀Red(M1)
	İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş bulma	11,489	4	0,022	H₀Red(L1)	45,976	8	0,000	H₀Red(M2)
	Verilen eğitimlerden memnun kalma durumu	4,852	4	0,303	H ₀ Kabul	38,286	8	0,000	H₀Red(M3)
	Eğitimlerin işte özgüven artırma durumu	5,596	4	0,231	H ₀ Kabul	31,278	8	0,000	H₀Red(M4)
	İŞKUR’un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kalma	3,005	4	0,557	H ₀ Kabul	31,249	8	0,000	H₀Red(M5)
	İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklere uygun iş yapma	5,404	4	0,248	H ₀ Kabul	35,334	8	0,000	H₀Red(M6)

H₀Red(L1): İŞKUR'a kayıtlı olan çalışanlar kayıtlı olmayan çalışanlara göre rahat iş bulduklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(M1): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar bu eğitim programının iş güvencesi sağladığını belirtmişlerdir.

H₀Red(M2): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar İŞKUR'a kayıtlı olmayan çalışanlara göre işbaşı eğitimleri sayesinde rahat iş bulduklarını ifade etmişlerdir.

H₀Red(M3): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar İŞKUR'a kayıtlı olmayan çalışanlara göre işbaşı eğitimlerinden memnun kaldıklarını belirtmişlerdir.

H₀Red(M4): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar İŞKUR'a kayıtlı olmayan çalışanlara göre almış oldukları işbaşı eğitimleri ile işlerindeki özgüvenin arttığını belirtmişlerdir.

H₀Red(M5): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar İŞKUR'a kayıtlı olmayan çalışanlara göre İŞKUR'un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kalmışlardır.

H₀Red(M6): İŞKUR işbaşı eğitimlerinin işe girme garantisi sağladığını düşünen çalışanlar İŞKUR'a kayıtlı olmayan çalışanlara göre işbaşı eğitimleri ile bilgi ve yeteneklerine uygun iş yaptıklarını ifade etmişlerdir.

İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumları 84 farklı ilişki analizi ile incelenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda 19 ilişkide farklılık belirlenmiştir.

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Düzce ilinde orman ürünleri sanayinde faaliyet gösteren İŞKUR'a kayıtlı işletmelerin 1950 ile 2010 tarihleri arasında kurulmuş oldukları görülmüştür. İşletmelerin faaliyet alanları mobilya, levha, ahşap kaplama, kapı, kereste, laminat ve otomotiv yan sanayi olarak belirlenmiştir. İşletmelerde beyaz ve mavi yaka çalışanları arasında hem erkek çalışan hem de kadın çalışan olduğu görülmektedir.

İşletmelerin işbaşı eğitimlerinden çoğunlukla kitle iletişim araçlarından faydalanarak haberdar oldukları görülmektedir. İŞKUR tarafından verilen seminerler ve diğer işletmelerin işbaşı eğitimlerinden faydalanmaları da işletmelerin haberdar olmasında etkili olmuştur. Ayrıca aylık bildirimler yapılacağı zaman İŞKUR sitesinden takip ederek haberdar olan işletmeler de bulunmaktadır.

İşletmelerin en büyük sıkıntısı kalifiye eleman bulmak olduğu için İŞKUR işbaşı eğitimlerinden yararlanarak sorunlarına çözüm bulmaktadırlar. Devlet teşviklerinden yararlanarak ta ödeme sıkıntılarına destek sağlamayı amaçlamaktadırlar.

İşletmelerin İŞKUR işbaşı eğitimlerine firma olarak ziyaretleri sırasında, İŞKUR danışmanları yardımıyla ve işyeri temsilcisi aracılığıyla İŞKUR üzerinden başvuru yaptıklarını belirtmişlerdir. İşletmelerde İŞKUR işbaşı eğitimleri %90,9 oranında işletme personeli, %18,2 oranında İŞKUR personeli tarafından verilmektedir.

İşletmelerde İŞKUR işbaşı eğitim programının uygulanması işletmelerin yapısına göre değişiklik göstermektedir. İşbaşı eğitim programını üretim akış prosedürüne göre hazırlayan işletmelerin yanı sıra İŞKUR personeli ile birlikte hazırlayan işletmelerde bulunmaktadır. Ayrıca gelen siparişlerini baz alarak iş programına göre işbaşı eğitim programını hazırlayan işletmelerde mevcuttur.

İşletmeler eğitim programlarında en fazla üretim, kalite kontrol, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ağırlık vermişlerdir. İşletmelerin tamamı işbaşı eğitim programındaki eğitimleri uygulamalı olarak vermektedir.

İşletmelerin %63,6'sı verilen İŞKUR işbaşı eğitimlerinin personel için faydalı olduğunu düşünmektedir. İşletmelerin bir kısmı İŞKUR işbaşı eğitim programının personel yetiştirmek için faydalı olmadığını bir kısmı ise kısmen faydalı olduğunu belirtmiştir.

Çalışmaya katılan işletmeler kendi çalışanları ile İŞKUR işbaşı eğitimi alan yeni çalışanlarını karşılaştığında; işletmelerin %36,4'ü eğitim alan yeni çalışanların verimliliklerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. İşletmelerin %36,4'ü eğitim alan ve almayan personellerini eşit verimlilikte görmektedir. İşletmelerin %45,5'i ise İŞKUR işbaşı eğitimi alan çalışanlarının kendi çalışanlarına göre düşük verimlilikte olduklarını belirtmişlerdir.

İşletmelerde İŞKUR işbaşı eğitim programı tamamlandıktan sonra işletmelerin %54,5'i eğitim alan çalışanların çalışmaya devam ettiğini, geri kalan yüzdelik dilimlerdeki çalışanların ise kendi isteğiyle ya da işletme tarafından işten ayrıldıklarını belirtmişlerdir.

İşletmelerin %72,7'si İŞKUR işbaşı eğitim programı kapsamında işletmelere sunulan istihdam, sigorta ve ücret ödemeleri gibi teşviklerden yararlanmışlardır.

İşletmelerin %54,5'i İŞKUR işbaşı eğitim programı ile personel ihtiyacının karşılandığını belirtirken, %45,5'i personel ihtiyacının karşılanmadığını belirtmiştir.

İşletmelerin çoğunluğu İŞKUR işbaşı eğitimleri ile ilgili olarak programa katılan çalışanların mesleki tecrübelerinin arttığını düşündüklerini ve işe almayı planladıkları kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını gözlemleyebildikleri yargılarına katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışan katılımcıların yaş aralığının 18 ile 66 arasında değişiklik göstermekte olup ortalama yaş 39 olarak belirlenmiştir. Çalışmaya katılan çalışanların %66,7'sini erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların eğitim durumuna bakıldığında çoğunluğun lise mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %78,4'ünün ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasındadır. Katılımcıların %76,3'ü üretim bölümünde çalışmaktadırlar. Diğer katılımcılar ise kalite kontrol, planlama, bakım, muhasebe, sevkiyat, montaj, satın alma, pazarlama, insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği bölümlerinde çalışmaktadırlar.

Çalışanların %67,4'ü işletmelerinde işçi pozisyonunda çalışmaktadırlar. İŞKUR'a kayıtlı çalışan oranı %54,7 olarak görülmektedir. Katılımcıların %27,5'i İŞKUR işbaşı eğitim programına katılmıştır. İŞKUR işbaşı eğitimi alan çalışanların çoğunluğu bu program sayesinde iş güvencesi beklentisi ile işe yerleşmeyi garanti görmektedirler.

Katılımcıların İŞKUR işbaşı eğitimlerinde aldıkları eğitim programları incelendiğinde; en fazla iş sağlığı ve güvenliği, üretim ve kalite kontrol eğitimlerine ağırlık verildiği görülmektedir.

İŞKUR'un işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan çalışanlara katkısı ile ilgili yargılara katılma durumları değerlendirildiğinde en önemli yargıların "İŞKUR işbaşı eğitimleri ile kullanılacak malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip oldum" ve "İŞKUR işbaşı eğitimleri ile verilen eğitimin yaptığım işi tamamladığımı düşünüyorum" yargılarının olduğu görülmektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise "İŞKUR işbaşı eğitimleri ile üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip oldum" yargısıdır

İşbaşı eğitimleri işsizlerin mesleki yeterliklerini geliştirebilecekleri ve tecrübe edinecekleri bir programdır. Program hem çalışanlar hem de işverenler açısından faydalı olmakta, belirlenen hedef kapsamında katkı sağlamaktadır.

İşbaşı eğitimleri katılımcıların çalışmak istedikleri sektörde vasıfsız olmalarından kaynaklı iş bulamama sorununa çözümsel yaklaşım sağlamaktadır. Katılımcılar, işi teorik ve uygulamalı olarak sektörün içinde öğrenerek, mesleki tecrübeleri artmaktadır. Program sürecince günlük ödeneklerden yararlanarak maddi kazanç sağlamaktadırlar. Ayrıca İŞKUR güvencesi ile iş bulma imkanı kazanmaktadırlar.

İşverenler ise katılımcılara, işi en doğru ve en verimli olacakları şekilde öğreterek kalifiye eleman yetiştirme imkanı bulmaktadırlar. İşe almayı planladıkları kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını gözlemleyebilmektedirler. Böylece, çalışanın istihdam edilmesi açısından da daha olumlu bir durum ortaya çıkmaktadır

Çalışma sonuçları işletmelerin İŞKUR İşbaşı eğitimleri ile başta eleman bulmak olmak üzere çeşitli sorunlarının çözüldüğünü belirtmektedirler. Programın bu yönleri ile ön plana çıkarılarak sektörden daha çok işletmenin İŞKUR İşbaşı eğitimlerini uygulamak üzere teşvik edilmesi ve böylece yaygınlaştırılması üzerinde yoğunlaşılması gerekmektedir.

İşletmeler için personellerin sahip olması gereken yetenekler dikkate alınmak sureti ile personel ihtiyaçları belirlenmelidir. Böylece programın başarısının daha üst seviyelere taşınması söz konusu olabilecektir.

İŞKUR işbaşı eğitimi alan çalışanlar için takip sistemi kurulmalıdır. Böylece İŞKUR işbaşı eğitimi aldıktan sonra eğitim aldığı işyerinde işe devam eden, işten ayrılan ve başka bir işyerinde benzer işte çalışmaya devam eden veya sektör değiştiren çalışanlar ile ilgili bir bilgi havuzu oluşturulur. İşletme ve çalışanların bu havuza erişimleri sağlanarak sistemin daha etkin hale getirilmesi sağlanabilir.

İŞKUR işbaşı eğitimi faaliyetlerine somut hedefler konulmalıdır. Periyodik olarak bu hedeflerin güncel durumu analiz edilmelidir.

5. KAYNAKLAR

- Acar, O. K., & Kazancı Yabanova, E. (2017). Aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 85-111.
- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 2013, Erişim 5 Eylül 2019, <<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.17197&sourceXmlSe arch=&MevzuatIliski=0>>.
- Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi 2017, Erişim 5 Eylül 2019, <https://media.iskur.gov.tr/16794/degisiklikler-islenmis-aktif-iscucu-hizmetleri-genelgesi-2013-1-1_22o6.pdf>.
- Akyüz, K. C. (2006). Avrupa Birliği sürecinde Türkiye orman ürünleri sanayinin rekabet düzeyi. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 8(9), 83-94.
- Arıcı, H. E. (2011). 'Turizm ve otelcilik meslek dersleri öğretmenlerinin sektörde işbaşı eğitiminde beklentilerinin karşılanması üzerine bir araştırma', Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Arslan, A. K. (2019). 'Genç işsizlerin mesleki eğitimlerine İŞKUR destekleri: Mersin İl Müdürlüğü örneği', Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Aydın, M. (2011). 'İstihdam politikaları açısından İŞKUR'un eğitim programları: Yalova ili örneği', Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Aydınlı, İ. (2018). 'İŞKUR işbaşı eğitim programının istihdama katkısı: Elazığ ilinde bir araştırma', Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, Türkiye.
- Bekar, İ. (2006). 'Parke endüstrisindeki işletmelerinde verimlilik rasyoları, verimlilik karlılık ilişkisi ve bir uygulama', Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, Türkiye.
- Cevher, G. (2016). 'Aktif ve pasif istihdam politikaları bağlamında işkur'un faaliyetlerinin tanınabilirliği: Süleyman Demirel Üniversitesi çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğrencileri üzerine bir uygulama', Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye.
- Düzce Ticaret Odası Üye Kayıt Listesi 2018, Erişim 5 Ocak 2018, <<http://www.duzcetso.org.tr/>>.
- Düzce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Üye Kayıt Listesi 2018, Erişim 3 Ocak <2018, <https://duzce.iskur.gov.tr>>.

- Erdil Şahin, B., & Sevimli, Y. (2013). Aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan işgücü yetiştirme kursları ve İŞKUR'un önemi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-10.
- İşbaşı Eğitim Programı 2019, Erişim 2 Şubat 2019,
<<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/isbasi-egitim-programlari/>>.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kara, M. A., & Seyhan, M. (2016). Verimlilik kavramı ve işletmelerde verimliliğin önemi: AKFA çay fabrikası örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(3), 161-169.
- Karacan, H. (2018). 'İŞKUR işbaşı eğitim programlarının Çanakkale ilinde istihdama katkısı üzerine bir araştırma (2013-2018 dönemi)', Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, Türkiye.
- Karagöz, T. (2019). 'Orman ürünleri sanayi işletmelerinin yapısal analizi: Kocaeli örneği,' Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce, Türkiye.
- Karakoç, Z. (2015). 'İŞKUR'un eğitim programlarının aktif istihdam politikaları açısından incelenmesi: Kırşehir ili örneği', Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye.
- Karapınar, A. (2015). 'Orman ürünleri endüstrisinde kalite yönetiminin incelenmesi (Tekirdağ, Kırklareli, Edirne örneği)', Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce, Türkiye.
- Kısa, S. (2012). 'İŞKUR ve yerel yönetimlerde mesleki eğitim faaliyetlerinin eğitim-istihdam ilişkisi yönünden analizi: Ankara ili İŞKUR il müdürlüğü ve Ankara büyükşehir belediyesi mesleki eğitim faaliyetlerinin karşılaştırmalı analizi', Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Korkut, G. (2015). 'Türkiye'de işgücü piyasası politikalarının dönüşümü sürecinde İŞKUR: Isparta iş dünyası örneği', Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, C. (2013). 'Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın turizm sektörüne yönelik verdiği ön büro işbaşı eğitiminin işgörenlerin mesleki gelişimine etkisi', Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, Türkiye.
- Özdemir, M. Ç., & Yiğit, Y. (2018). İŞKUR işbaşı eğitim programlarının analizi: Sakarya ili örneği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 179-206.
- SPSS, Institute Inc., *SPSS Base 12.0 User's Guide*, pp. 703, 2003.
- Şen, M. (2015). 'İŞKUR mesleki eğitim kurslarının istihdama katkısı: Trabzon ilinde bir araştırma', Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

- Top, Y., & Akyüz, İ. (2009). Türk orman ürünleri sanayinde doğrudan sermaye yatırımları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, Seri: A, 2, 104-108.
- Toprak, Ö. F. (2018). 'Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin gelişiminde İŞKUR'un rolü', Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Türkiye İş Kurumu 9. Genel Kurul Çalışma Raporu 2017, Erişim 10 Ekim 2019, <https://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel_kurul_raporu.pdf>.
- Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2017, Erişim 20 Ocak 2019, <<https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf>>.
- Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2018, Erişim 8 Nisan 2019, <<https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>>.
- Türkiye İş Kurumu Kurumsal Tarihçe 2019, Erişim 11 Ocak 2019, <<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/>>.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örneklem Yöntemleri*, Çeviri. Çevirenler; Esin A, Aydın C, Bakır MA, Gürbüzsel E, Birinci Basım, İstanbul: Literatür Yayınları.
- Yıldız, K. (2016). 2008 krizinden günümüze İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin gelişimi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 249-266.
- Yıldırım, A. (2015). 'İstihdam politikaları ve İŞKUR: Gaziantep ili örneği', Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, Türkiye.
- Yurtsızoğlu, Z., & Kılıçaslan, Y. (2017). Türkiye hizmet sektöründe yapısal değişim ve verimlilik. *Ege Akademik Bakış*, 17(2), 215-228.
- Yükçü, S., & Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13.

6. EKLER

6.1. EK 1: İŞVERENLERE UYGULANAN ANKET FORMU

Sayın İlgili;

Düzce Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Selda TIRAK AYTİN tarafından “İŞKUR İşbaşı Eğitimlerinin Orman Ürünleri Sanayinde Mesleki Gelişim ve Verimliliğe Etkisi; Düzce İli Örneği” konulu Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanan bilgi toplama formundaki soruların tarafınızdan özenle doldurulacağını biliyoruz. Güveniniz ve katkınız için teşekkür eder, saygılar sunarız.

Selda TIRAK AYTİN
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. İşletmenizin kuruluş yılı.....
2. İşletmenizin yeni yatırımı var mı? () Evet Yılındayatırımı
() Hayır
3. İşletmenizin faaliyet alanı () Mobilya () Levha () Diğer (belirtiniz).....
4. İşletmenizin hukuki yapısı () Anonim şirket () Limitet şirket () Şahıs işletmesi
() Komandit şirket () Kolektif şirket () Diğer (belirtiniz).....
5. İşletmedeki görev/pozisyonunuz:
6. İşyerinizde istihdam edilen;
Beyaz yakalı (yönetici): Erkek:kişi Bayan:.....kişi
Mavi yakalı (işçi): Erkek:.....kişi Bayan:.....kişi
7. Üretiminizin şekli nasıldır?.....
8. İŞKUR işbaşı eğitimlerinden nasıl haberdar olduğunuzu aşağıda verilen seçenekler üzerinden belirtiniz. (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)
() İŞKUR tarafından işletmemizde verilen seminerlerden
() İŞKUR tarafından başka bir yerde verilen seminerlerden
() Rakip firmalardan () Çalışanlarımızdan () Sektördeki diğer işletmelerden
() Kitle iletişim araçlarından () Diğer (belirtiniz).....
9. İŞKUR işbaşı eğitimine başvuru nedenleriniz nelerdir?
() Kalifiye eleman bulma sıkıntısı () Teşvikten yararlanma
() Ücret ödeme sıkıntısı () Diğer (belirtiniz).....

10. İŞKUR işbaşı eğitim programına nasıl başvurduunuz?.....
11. İŞKUR işbaşı eğitimleri kimler tarafından veriliyor?
() İŞKUR personeli tarafından () İşletme personeli tarafından
() Dış kaynaklı eğitmenler tarafından () Diğer (belirtiniz).....
12. İŞKUR işbaşı eğitimleri kaç kişi tarafından veriliyor?.....
13. İŞKUR işbaşı eğitimlerine katılan eğitmenlerin çalışmalarını takip edecek izleme ve kontrol ekibiniz var mı? () Evet () Hayır
Cevabınız *EVET* ise izleme ve kontrol ekibi hangi kurumdan ?.....
14. İŞKUR işbaşı eğitimine kaç kişi katılıyor?.....
15. İŞKUR işbaşı eğitim programı süresi ne kadar?
16. İŞKUR işbaşı eğitim planı nasıl hazırlanıyor?.....
17. İŞKUR işbaşı eğitim programında ne tür eğitimler veriliyor? (Birden çok şık işaretleyebilirsiniz)
() Yönetim ve organizasyon () İş sağlığı ve güvenliği () Bakım planlama
() Kalite yönetim sistemleri () Kalite kontrol () Üretim
() Satış ve pazarlama () Diğer (belirtiniz).....
18. İŞKUR işbaşı eğitim programında uygulamaya yer veriliyor mu?
() Evet () Hayır () Kısmen
19. İŞKUR işbaşı eğitim programları düzenli tekrar ediliyor mu?
() Evet () Hayır () Kısmen
Cevabınız *EVET* ise ne sıklıkta.....
20. Verilen işbaşı eğitimlerinin faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?
() Evet () Hayır () Kısmen
21. İŞKUR işbaşı eğitimi alan yeni çalışanlarınızı eski çalışanlarınızla karşılaştırınız?
() Verimlilikleri yüksek () Eşit verimlilikte () Verimlilikleri düşük
22. İŞKUR işbaşı eğitimlerinin yasal süreci bittikten sonra program kapsamında gelen çalışanlarınızın program sonundaki çalışma durumu nedir?
() Çalışmaya devam ediyor () İşten ayrılıyor () Diğer (belirtiniz).....

Eğer işbaşı eğitim programı sonunda çalışan işe devam etmiyorsa nedenleri nelerdir?

İşçilik maliyetlerinin artması nedeniyle işten çıkarıldı

Kendi isteği ile işten ayrıldı

İş bilmediği için işten çıkarıldı

Diğer (belirtiniz).....

23. İŞKUR işbaşı eğitim programı kapsamında işverenlere sunulan teşvikten yararlandınız mı? Evet Hayır

Cevabınız *EVET* ise hangi kapsamdan yararlandınız?.....

24. İŞKUR işbaşı eğitiminde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?.....

.....
.....

25. Çalışanlarınıza İŞKUR işbaşı eğitim programı hakkında bilgi veriyor musunuz?

Evet Hayır

26. İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde personel ihtiyacınız giderildi mi?

Evet Hayır

Cevabınız *EVET* ise ne derece giderildi?.....

Cevabınız *HAYIR* ise nedenlerini belirtiniz?.....

.....
.....
.....
.....

27. İŞKUR'un işbaşı eğitimleri ile ilgili aşağıdaki yargılara katılma derecenizi belirtiniz.

1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim yok 4: Katılıyorum
5: Kesinlikle katılıyorum

Seçenekler	1	2	3	4	5
İşe almayı planladığımız kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını gözlemleyebiliyoruz.					
Herhangi bir maliyete katlanmadan potansiyel işçilerimizi yetiştirebiliyoruz.					
İşgücü maliyetinin azalması ile rekabet avantajı sağlayabiliyoruz.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile işletmemizin yönetim ve organizasyon yapısında olumlu gelişmeler yaşandı.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile işletme çalışma ortamında (iş sağlığı ve güvenliği açısından) olumlu gelişmeler yaşandı.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile üretim süreçlerinde olumlu gelişmeler yaşandı.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile üretilen ürünlerin kalitelerinde artışlar gözlemlendi.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile işletmemizde planlı bakım faaliyetlerinin önemi anlaşıldı.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile işletmemizin satış ve pazarlama faaliyetlerinde olumlu gelişmeler yaşandı.					
Program kapsamında iş verimliliğinde artışa neden olabileceğini düşünüyoruz.					
Program kapsamında çalışanların mesleki tecrübeleri artıyor.					
Program sonunda katılımcının istihdam zorunluluğu olmadığını biliyorum.					
Diğer (belirtiniz).....					

6.1. EK 2: ÇALIŞANLARA UYGULANAN ANKET FORMU

Sayın İlgili;

Düzce Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Selda TIRAK AYTİN tarafından “İŞKUR İşbaşı Eğitimlerinin Orman Ürünleri Sanayinde Mesleki Gelişim ve Verimliliğe Etkisi; Düzce İli Örneği” konulu Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanan bilgi toplama formundaki soruların tarafınızdan özenle doldurulacağını biliyoruz. Güveniniz ve katkınız için teşekkür eder, saygılar sunarız.

Selda TIRAK AYTİN

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaşınız
2. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek
3. Medeni durumunuz () Evli () Bekar
4. Eğitim durumunuz () İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön lisans
() Lisans () Lisansüstü
5. Ortalama aylık geliriniz nedir?
() 1300 TL () 1301-2500 TL () 2501-4000 TL () 4001 TL üstü
6. Daha önce farklı bir meslekte çalıştınız mı? () Evet () Hayır
Cevabınız *EVET* ise hangi sektörde / faaliyet alanında çalıştınız?.....
7. Son işinize başlayana kadar kaç iş değiştirdiniz?
8. Toplam iş tecrübeniz :
9. Daha önce herhangi bir mesleki eğitim aldınız mı? () Evet () Hayır
Cevabınız *EVET* ise mesleki eğitimi nereden aldınız?.....
Hangi mesleki eğitim(ler)i aldınız?.....
10. Şuanda çalıştığınız işletmenin faaliyet alanı
() Mobilya () Levha () Diğer (belirtiniz).....
11. Bu işletmedeki çalışma süreniz :
12. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?.....
13. Hafta sonu çalışıyor musunuz? () Evet.....(saat/hafta) () Hayır
14. Mesaiye kalıyor musunuz? () Evet.....(saat/hafta) () Hayır

15. Çalıştığınız bölüm () Üretim () Planlama () Kalite kontrol () Bakım
() Diğer (belirtiniz).....

16. İş yerindeki pozisyonunuz? () İşçi () Mühendis () Operatör () Diğer.....

17. İŞKUR'a kayıtlı mısınız? () Evet (Kaç yıldır) () Hayır

18. İŞKUR işbaşı eğitimlerine katıldınız mı? () Evet () Hayır

Not: Lütfen 19. sorudan itibaren İŞKUR işbaşı eğitimlerini alanlar devam etsin.....

19. İŞKUR'un işbaşı eğitimine kaç defa katıldınız?.....

Eğitime birden fazla katıldıysanız hangi sektörlerde eğitim aldınız?.....

Almış olduğunuz işbaşı eğitim(ler)inin süresi :

20. Bu işletmede almış olduğunuz işbaşı eğitimlerini kaç farklı eğitimden aldınız?.....

21. İŞKUR işbaşı eğitimleri ile bir işe girme garantisi/beklentisi içine girdiniz mi?

() Evet () Kısmen () Hayır

22. İşbaşı eğitimlerinde ne tür eğitimler verildi? (Birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

() Yönetim ve organizasyon () İş sağlığı ve güvenliği () Bakım planlama

() Kalite yönetim sistemleri () Kalite kontrol () Üretim () Satış ve pazarlama

() Diğer (belirtiniz).....

23. İŞKUR tarafından almış olduğunuz işbaşı eğitimlerinin kişisel ve mesleki açıdan size katkısı ile ilgili aşağıdaki yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz?

1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim yok 4: Katılıyorum
5: Kesinlikle katılıyorum

Seçenekler	1	2	3	4	5
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile İŞKUR hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile eğitim verilen sektör hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile kullanılacak malzeme hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile uygulama becerim arttı.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile teorik becerim arttı.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile üretim yöntemleri hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile iş verimliliğim arttı.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile çalışma arkadaşlarımla iletişim becerilerim arttı.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterli bilgiye sahip oldum.					
İŞKUR işbaşı eğitimleri ile verilen eğitimin yaptığım işi tamamladığımı düşünüyorum.					

24. İŞKUR işbaşı eğitimlerini veren eğitmenlerle ilgili aşağıdaki yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz?

1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim yok 4: Katılıyorum
5: Kesinlikle katılıyorum

Seçenekler	1	2	3	4	5
İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenlerin bilgi düzeyi yeterliydi.					
İşbaşı eğitmeni eğitimler esnasında uygulamaya yer verdi.					
İşbaşı eğitimlerinin süresi programın gerçekleştirilmesine uygundu.					
İşbaşı eğitimlerinin yapıldığı çalışma ortamı eğitime uygundu.					
İşbaşı eğitmeni işletmedeki diğer çalışanlara da katkı sağladı.					
İşbaşı eğitimlerini veren eğitmenlerin bize yaklaşımı kibar ve nazikti.					
İşbaşı eğitimlerinin sonunda değerlendirme toplantısı yapıldı.					
İşbaşı eğitimlerinin sonunda İŞKUR tarafından sertifika verildi.					

25. İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimleri ile ilgili memnuniyet durumlarınızı belirten aşağıdaki yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz ?

1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim yok 4: Katılıyorum

5: Kesinlikle katılıyorum

Seçenekler	1	2	3	4	5
İŞKUR işbaşı eğitim programının iş güvencesi sağladığını düşünüyorum.					
İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde rahat iş buldum.					
Verilen eğitimlerden memnun kaldım.					
Almış olduğum eğitimlerle işimde özgüvenim arttı.					
İŞKUR'un sağlamış olduğu bu imkandan memnun kaldım.					
İŞKUR eğitimleri ile bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Selda TIRAK AYTİN
Doğum Tarihi ve Yeri : 17.12.1980 / ÜSKÜDAR
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : selda_tirakaytin@hotmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Y. Lisans	Orman Endüstri Müh.	Düzce Üniversitesi	2020
Ön lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Atatürk Üniversitesi	2016
Lisans	İşletme	Anadolu Üniversitesi	2015
Ön lisans	Ağaç İşleri	Abant İzzet Baysal	2001
Lise	Yapı Ressamlığı	Ümraniye End. Mes. Lisesi	1997

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2011-2013	Nero Plastik Ambalaj San. / Düzce	Planlama Müdürü
2006-2007	Hasel Teknik Ahşap Otomotiv ve İnş. San. / Düzce	Üretim Müdürü
2002-2006	ASD Orman Ürünleri Pazarlama San. A. Ş. / Düzce	Üretim Planlama Yöneticisi
2001-2002	Kelebek Mobilya San. A. Ş. / Düzce	Model Geliştirme Teknikeri
1998-1999	Dekor Ahşap Ürünleri (LineaDecor Mutfak) / İstanbul	Üretim Planlama Elemanı

YAYINLAR

Tırak Aytin, S., & Sevim Korkut, D. (2019). İŞKUR İşbaşı Eğitimlerinin Orman Ürünleri Sanayinde Mesleki Gelişime Etkisi; Düzce İli Örneği. 2nd Erasmus International Academic Research Symposium, 25-37, 11-13 October 2019, Paris, France.

