

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM EKONOMİSİ VE PLANLAMASI PROGRAMI

**SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRLERİNDE ÇALIŞANLARIN EĞİTİM DÜZEYLERİ
İLE İSTİHDAM VE ÜCRET DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER
(AFYONKARAHİSAR İLİ ÖRNEĞİ)**

DOKTORA TEZİ

Cemal KALSEN

Ankara, Haziran, 2016

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM EKONOMİSİ VE PLANLAMASI PROGRAMI

**SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRLERİNDE ÇALIŞANLARIN EĞİTİM DÜZEYLERİ
İLE İSTİHDAM VE ÜCRET DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER
(AFYONKARAHİSAR İLİ ÖRNEĞİ)**

DOKTORA TEZİ

Cemal KALSEN

Danışman: Prof. Dr. Kasım KARAKÜTÜK


Ankara, Haziran, 2016

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Cemal KALSEN'in hazırladığı "Sanayi ve Hizmet Sekt¼rlerinde alışanların Eğitim D¼zeyleri İle İstihdam ve Ücret D¼zeyleri Arasındaki İlişkiler (Afyonkarahisar İli Örneği)" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından Eğitim Y¼netimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı'nda doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Nejla KURUL



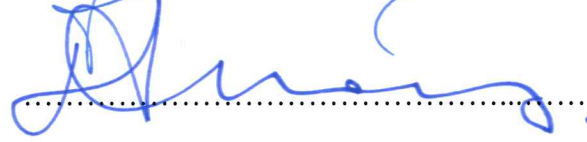
¼ye: Prof. Dr. Kasım KARAK¼T¼K



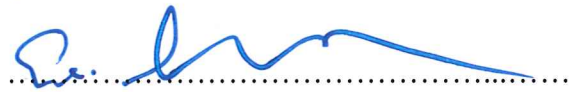
¼ye: Prof. Dr. Y¼ksel KAVAK



¼ye: Prof. Dr. Hasan H¼seyin AKSOY



¼ye: Prof. Dr. Ekber TOMUL



ONAY

Bu tez Ankara ¼niversitesi Lisans¼st¼ Eğitim-¼đretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından .../.../2016 tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca .../.../2016 tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İsmail G¼VEN

Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

ETİK BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Cemal KALSEN



ÖNSÖZ

Günümüzde ülkelerin ekonomik kalkınmışlık düzeyinin eğitilmiş insan gücü ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Ekonomik kalkınmanın anahtarı olarak görülen nitelikli işgücü ekonomik ve sosyal kalkınmanın itici gücünü oluşturmaktadır. Üretim sürecinde istihdam edilen işgücünün zihinsel ve bedensel yeteneklerini kullanarak ortaya çıkardığı mal ve hizmetin nitelik düzeyi, işgücünün eğitimsel donanımıyla yakından ilişkilidir. İşgücünün zihinsel ve bedensel potansiyelinin geliştirilmesi eğitim etkinlikleri ile mümkündür. Bu nedenle üretilen mal ve hizmetlerin ulusal gelirden artışa yol açması ile birlikte, işgücünün eğitimsel nitelikleri ekonomi üzerinde belirleyici bir faktör olarak görülmeye başlanmıştır. Eğitimsel nitelik kazandırılan işgücünün üretim sürecinde istihdam edilmesi ve üretimde kullanılan bu işgücünün ürettiği değere karşılık bir ödemeyi de beraberinde getirmektedir. Farklı eğitimsel niteliklere sahip işgücünün ürettiği değere karşılık farklı ücret ödemelerinin yapılması, eğitim düzeyi ve yetiştirmeyle ilişkilendirilmektedir.

İşgücüne farklı ücret ödemelerinin yapılması, eğitim yatırımlarının getirileri olarak değerlendirilmektedir. Ancak eğitim-gelir ilişkisini etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Bu etmenler ailenin eğitim ve gelir düzeyi, toplumsal cinsiyet, ailenin kültürel sermayesi, işletmelerin/firmaların teknolojik donanımı, ülkenin gelişmişlik düzeyi gibi değişkenler belirleyici rol oynayabilmektedir.

Eğitim ve yetiştirme yoluyla nitelik kazandırılan işgücünün üretkenlik kapasitesinin geliştirilmesi üretim artışına, üretim artışı da ekonomik büyümeye ve ulusal gelirden artışa yol açmaktadır. İşgücünün eğitimsel nitelikleri hem ekonomik büyümenin hem de kalkınmanın temel göstergesi olarak kabul edilmesine karşın, işgücünün eğitim düzeyinin ücreti belirlemede tek başına belirleyici olup olmadığına yönelik tartışmalar süregelmektedir.

Bu çalışmada, birçok kişinin emeği ve katkısı bulunmaktadır. Burada bu kişileri anıyor ve teşekkürlerimi sunuyorum. Çalışmamın her aşamasında bana rehberlik eden danışmanım Prof Dr. Kasım KARAKÜTÜK'e, tez çalışmamın başından beri tez izleme komitemde yer alıp değerli görüş ve önerileriyle çalışmama yön veren Prof Dr. Nejla KURUL'a, Prof. Dr. Yüksel KAVAK'a ve tez savunmamda jüri üyesi olup katkılarını sunan, Prof Dr. Hasan Hüseyin AKSOY'a ve doktora tez çalışmamda ihtiyaç duyduğumda yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Ekber TOMUL'a teşekkür ederim.

Araştırma sürecinde istatistiki verilerin çözümünde çekinmeden yardım ve destek sunan Prof. Dr. Selahattin GELBAL'a, görüş ve önerilerinden yararlandığım Yrd. Doç. Dr. Tarık SOYDAN'a ve ismini sayamadığım değerli dostlarım ve çalışma arkadaşlarıma destekleri için teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmanın KOSGEB'e bağlı işletmelerde yapılmasına izin veren KOSGEB yetkililerine ve zor çalışma koşulları altında bulunmalarına rağmen dinlenme zamanlarında zaman ayırıp görüş bildiren ve görüşme sorularına içtenlikle cevap veren kadın ve erkek işçilere araştırmaya vermiş oldukları katkıdan dolayı teşekkür ederim. Ayrıca doktora eğitimim boyunca desteklerini yanımda hissettiğim ve tez çalışmam boyunca istemeyerek zamanlarından çaldığım eşim Gülcan'a, çocuklarım İbrahim Doğu, Sinan Ege ve Deniz Aras'a teşekkür ederim.

Afyonkarahisar-2016

Cemal KALSEN

ÖZET

SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRLERİNDE ÇALIŞANLARIN EĞİTİM DÜZEYLERİ İLE İSTİHDAM VE ÜCRET DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

KALSEN, Cemal

Doktora, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kasım KARAKÜTÜK

Haziran, 2016, xvii + 182 Sayfa

Bu araştırmada, Afyonkarahisar ili ve merkez ilçelerinde KOSGEB veri tabanına kayıtlı sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların istihdam edilme sürecinde eğitim düzeyinin belirleyici olup olmadığı ve eğitim düzeyi ile ücret düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, nicel ve nitel yöntemler birlikte olmak üzere “karma araştırma” yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel boyutunun evreni, Afyonkarahisar ilinin merkez ve 13 ilçesinde KOSGEB veri tabanına kayıtlı sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. Sanayi sektöründe mikro ölçekli 459, küçük ölçekli 200, orta ölçekli 76 işletme, hizmet sektöründe mikro ölçekli 87, küçük ölçekli 25, orta ölçekli altı olmak üzere toplam 853 işletmede çalışan 15.290 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın nicel boyutunda örneklem seçimi iki aşamalı yapılmıştır. İlk aşamada tabakalı örneklem yöntemi, ikinci aşamada ise küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evrenden tabakalı örnekleme tekniği ile örneklem alınmış ve mikro ölçekli 32, küçük ölçekli 13, orta ölçekli altı işletme olmak üzere toplam 51 işletme ve 576 çalışan araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmanın nicel verileri, “Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların Eğitim, İstihdam ve Ücret Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi” belirlemeye yönelik olarak geliştirilen anket formu ile işletmelerin çalışanlarından toplanmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, yüzde, frekans, standart sapma gibi istatistik teknikler kullanılmıştır. Katılımcıların sektör, cinsiyet, yaş gurupları, eğitim düzeyi, ücret düzeyi, değişkenine göre görüşlerinin karşılaştırılmasında, yüzde, frekans, ki-kare, pearson korelasyon katsayısı, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), çoklu doğrusal regresyon modeli ve kullanılmıştır. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın nitel boyutunda ise yine Afyonkarahisar il merkezi ve ilçelerinde KOSGEB veri tabanına kayıtlı olarak faaliyet gösteren sanayi ve hizmet sektör işletmelerinde en az üç yıl iş deneyimi bulunan 14 çalışanla görüşme yapılmıştır. Araştırmanın nitel verileri ise içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre hem sanayi hem de hizmet sektöründe kadın istihdam oranı erkek istihdam oranının altında yer almaktadır. Bunun yanında hizmet sektöründe kadın çalışanların eğitim düzeyi, erkek çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksektir. Eğitim düzeyi yüksek olan kadın ve erkek çalışanlar hizmet sektöründe, eğitim düzeyi düşük olan çalışanlar sanayi sektöründe istihdam olanağı bulmaktadır. Çalışanların, asgari ücret düzeyinin düşük olması, güvencesiz çalıştırılma ve fazla mesai ücretinin ödenmemesi gibi nedenlerden dolayı her iki sektörde iş değiştirmektedir.

Araştırma sonucunda, çalışanların işe girme sürecinde eğitim düzeyinin belirleyici olmadığı, çalışan seçiminde işverenin, deneyim ve referansı en etkili ölçüt olarak kabul ettiği görülmektedir. Sanayi sektöründe lisans mezuniyetinin, hizmet sektöründe ise ön lisans ve lisans mezuniyetinin, ücret düzeyi üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Kadın ve erkek çalışanların aynı eğitim düzeyine sahip olmalarına karşın kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan daha az aylık ücret elde etmektedir. Kadın çalışanların aylık ücreti üzerinde en çok etkili olan faktör eğitim düzeyi iken, erkek çalışanlarda eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, çalışma yılı ve yapılan iş değişkenleri ücret düzeyi üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Ailenin eğitim düzeyi, çalışanların eğitim düzeyi üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Özellikle kadın çalışanların eğitim düzeyi ile annelerinin eğitim düzeyleri arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Ayrıca çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe iş bulma, daha iyi yaşam sürdürme daha fazla ücret elde etme ve sosyal hareketliliğe yönelik beklenti ve algıları en üst düzeyde iken, eğitim düzeyi düştükçe herhangi bir beklenti içinde bulunmadıkları anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim düzeyi, istihdam, ücret, eğitim istihdam ilişkisi

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN EDUCATION LEVELS OF EMPLOYEES
WORKING IN INDUSTRY AND SERVICE SECTORS AND THEIR
EMPLOYMENT AND WAGE LEVELS****KALSEN, Cemal**

Ph. D. The Department of Educational Administration and Policy

Advisor : Prof. Dr. Kasım KARAKÜTÜK

December, 2016, xvii + 182 pages

The aim of this study is to find out whether education level is determinative within the process of employment for those, who are working in the businesses operating in the industry and service sectors, registered in the database of KOSGEB in the province of Afyonkarahisar and its central districts and to establish the relationship between education level and wage rates. A “mixed survey” method composed of both qualitative and quantitative methods was used in the study.

The micro, small and medium scale businesses operating in the industry and service sectors which are registered in the database of KOSGEB in the central province of Afyonkarahisar and 13 districts, comprise the universe of the quantitative aspect of the research. The population of the study is comprised of a total of 15,290 employees working in 853 businesses including 459 employees in micro scale, 200 in small scale and 76 in medium scale businesses in the industry sector and 87 in micro scale, 25 in small scale and 6 in medium scale businesses in the service sector comprise. The population selection of the research was made in two phases. The samples were extracted from the universe using the stratified sampling technique and 576 employees working in a total of 51 businesses: 32 micro scale, 13 small scale and 6 medium scale, were included in the study.

The quantitative data of the study was collected from the employees of the businesses using “The relationship between Education, Employment and Wage Rates of Employees Working in the Industry and Service Sectors” questionnaire, developed by the researcher.

Statistical techniques of mean, percentage, frequency and standard deviations were used in the analysis process. Percentage, frequency, chi square, Phi coefficient, one-way variance analysis (ANOVA) and multiple linear regression model were used in

the comparison of the participants in terms of sector, gender, age, education level and wage rate. The data was analyzed using the SPSS program.

On the other hand, the qualitative data of the study was collected through interviews with 14 employees working in the industry and service sectors registered in the database of KOSGEB, in the central province of Afyonkarahisar and its districts. The qualitative data was analyzed using the content analysis technique.

According to the results of the study, the women's employment rate is below the employment rate of men in both the industry and service sectors. Moreover, the education levels of women are higher than the education levels of men in the service sector. The men and women, who have higher education levels, are employed in the service sector and the men and women, who have lower education levels, are employed in industry sector. According to the participants of the interviews, child workers exist in both sectors, and they are generally primary school graduates. Employees in both sectors change jobs due to low minimum wage rates, unsecured work, and lack of overtime payment.

According to the results of the study, the education level of employees is not a determining factor in the process of employment; employers consider experience and references as the most effective measures in choosing employees. It was found that education level is effective on the wage level of graduate employees in industry sector and both graduate associate graduate employees in service sector. Although they have the same education levels, women workers have less monthly wages than their men counterparts. It was found that while the most effective determining factor of the wages of women workers is education level, education level, age, employed sector, years of experience, and work variables are effective determining factors of the wages of men workers.

The education level of the family plays a determining role on the education levels of employees. There is a positive midlevel association between the education level of the women employees and their mothers' education levels. Moreover, it is understood that as the education level of the employees increase, their expectations and perception of finding a job, living a better life, receiving more wages and their social mobility are at the highest level; meanwhile, as the education level decreases, their expectations drop accordingly.

Key words: level of education, employment, wage, relationship between education and employment

İÇİNDEKİLER

ONAY.....	iii
ETİK BİLDİRİM.....	iii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
KISALTMALAR	xvii
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	9
1.3.Önem.....	10
1.4.Sınırlılıklar	11
1.5.Tanımlar.....	11
BÖLÜM II	13
2.KURAMSAL ÇERÇEVE	13
2.1.Eğitim ve İşlevi.....	193
2.2.Eğitimin Ekonomik İşlevi.....	14
2.3.Eğitim ve İstihdam.....	19
2.4.Eğitimin Sosyal ve Bireysel Getirileri	23
2.5.İnsan Sermayesi Kuramı	26
2.6.Eleme Hipotezi	32
2.7.Kuyruk Hipotezi	34

2.8.İkili İşgücü Piyasası	35
2.9.Türkiye'de Uygulanan Kalkınma Planlarında Eğitim ve İstihdam	36
2.9.1.Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967).....	37
2.9.2.İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972).....	38
2.9.3.Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)	39
2.9.4.Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983).....	41
2.9.5.Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989).....	43
2.9.6.Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994).....	44
2.9.7.Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)	46
2.9.8.Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2000-2005).....	47
2.9.9.Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013).....	51
2.9.10.Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)	52
2.9.11.Kalkınma Planlarının Değerlendirilmesi	54
2.10.İlgili Araştırmalar	57
BÖLÜM III.....	72
3.YÖNTEM	72
3.1.Araştırma Modeli	72
3.2.Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu.....	73
3.3.Evren.....	73
3.4.Örneklem	75
3.5.Çalışma Grubu	79
3.6.Veritoplama Araçları	80
3.7.Anket.....	80
3.8.Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	81
3.9.Görüşme Süreci.....	81
3.10.Veritoplama Aracının Uygulama Süreci	82

3.11.Verilerin Analizi	83
BÖLÜM IV	85
4.BULGULAR VE YORUMLAR	85
4.1.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sektörlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular ve Yorum	85
4.2.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Durumu İle İstihdam Edilen Sektör Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular ve Yorum	100
4.3.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların İşe Girme Sürecinde (İstihdam Edilme Sürecinde) Önem Verilen Özelliklerin Sektörlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	109
4.4.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Elde Edilen Aylık Toplam Ücret Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular ve Yorum	116
4.5.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Ailenin Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular ve Yorum	136
4.6.Çalışanların Çalışma ve Sosyal Yaşamla İlgili Eğitimden Beklentilere İlişkin Bulgular ve Yorum	138
BÖLÜM V	147
5.SONUÇLAR VE ÖNERİLER	147
Sonuçlar	147
5.1.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar	147
5.2.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi ile İstihdam Edilen Sektör Arasında İlişkiye İlişkin Sonuçlar	148
5.3.Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların İşe Girme Sürecinde (İstihdam Edilme Sürecinde) Önem Verilen Özelliklere İlişkin Sonuçlar	149
5.4.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Elde Edilen Aylık Ücret Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar	150
5.5.Ailenin Eğitim Düzeyi İle Çalışanların Eğitim Düzeyine İlişkin Sonuçlar. ..	152

5.6.Çalışanların çalışma ve sosyal yaşamla ilgili eğitimden beklentilerine ilişkin sonuçlar.....	152
5.7.Öneriler	153
5.8.Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	153
5.9.Araştırmacılara Yönelik Öneriler	154
KAYNAKÇA	156
EK 1.....	165
ARAŞTIRMA İZİNİ.....	165
EK 2.....	166
ARAŞTIRMA YAPILAN İŞLETMELERİN FAALİYET ALANLARI	166
EK 3.....	1697
SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRLERİNDE KOSGEB VERİ TABANINA KAYITLI TÜRKİYE GENELİNDEKİ İŞLETME SAYISI	1697
EK 4.....	169
ARAŞTIRMA YAPILAN İŞLETMELER.....	169
EK 5.....	173
ANKET.....	173
EK 6.....	180
GÖRÜŞME FORMU	180
ÖZGEÇMİŞ.....	1802

ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 1. Araştırmada Yer Alan İşletmelerin Merkez ve İlçelere Göre Dağılımı	77
Çizelge 2. Araştırmaya Katılan Çalışanların İşletme Büyüklüğü, Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve Yüzdeleri	78
Çizelge 3. Görüşme Yapılan Çalışanların Sektörlere ve Cinsiyete Göre Dağılımları....	79
Çizelge 4. Katılımcıların Sektörlere Göre Cinsiyet Dağılımları	85
Çizelge 5. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	87
Çizelge 6. Katılımcıların Çalıştığı Sektöre Göre Cinsiyet ve Eğitim Düzeyleri	89
Çizelge 7. Sanayi ve Hizmet Sektöründe Görüşme Yapılan Çalışanların Demografik Özellikleri	92
Çizelge 8. Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Görüşme Yapılan Çalışanların İşe Başlama Yaşları.....	93
Çizelge 9. Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların İş Değişirme ve Çalışma Süreleri	96
Çizelge 10. Çalışanların İş Değişirme Nedenleri	97
Çizelge 11. Sektörlere Göre Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Dağılımlarının Karşılaştırılması.....	101
Çizelge 12. Cinsiyete Göre Çalışanların Eğitim Düzeyi Dağılımlarının Karşılaştırılması	102
Çizelge 13. Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Eğitim Düzeyleri Ortalaması.....	103
Çizelge 14. Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Eğitim Düzeyi Arasındaki Farka İlişkin ANOVA Sonuçları	104
Çizelge 15. Sektörlere Göre Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Eğitim Düzeyleri	106
Çizelge 16. Cinsiyete Göre Çalışanların Eğitim Düzeyine İlişkin Sonuçlar	107
Çizelge 17. Sektörlere Göre Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarının Eğitim Düzeyi Arasındaki Farkı Belirten ANOVA Sonuçları.....	108

Çizelge 18. Çalışanların İşe Girme Sürecinde Eğitim Düzeyinin Etkili Olup Olmadığına İlişkin Yüzde ve Frekans Değerleri	109
Çizelge 19. İşe Giriş Sürecinde İşverenin En Çok Önem Verdiği Ölçütlerle İlgili Çalışanların Görüşleri.....	111
Çizelge 20. Çalışanların İşe Kabul Sürecinde Önem Verilen Özellikler	112
Çizelge 21. Çalışanların Eğitim Düzeyi ve Sektörlere Göre Ortalama Aylık Toplam Ücretleri.....	116
Çizelge 22. Sektörlere Ve Eğitim Düzeyine Göre Kadın ve Erkeklerin Aylık Toplam Ücret Düzeyleri.....	119
Çizelge 23. Çalışanların Aylık Ücret Düzeyi İle Yapılan İş, Çalışma Yılı, Çalışılan Sektör, Sendikaya Üyeliği, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Yaş Değişkenleri İle İlişkili Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleme Sonuçları	121
Çizelge 24. Aylık Toplam Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Cinsiyet, Sektör, Yapılan İş ve Sendika	121
Çizelge 25. Cinsiyete Göre Aylık Toplam Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Çalışılan Sektör, Yapılan İş ve Sendika Üyeliği Değişkenleri Arasındaki İlişki İle İlgili Çoklu Doğrusal Regresyon Sonuçları	122
Çizelge 26. Cinsiyete Göre Aylık Toplam Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Sektör, Yapılan İş ve Sendikaya Üye Olma İle İlgili Çoklu Regresyon Sonuçları	123
Çizelge 27. Sektörlere Göre Aylık Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Çalışma Süresi, Yapılan İş Ve Sendika Üyeliği Ve Cinsiyet Değişkenleri Arasında İlişki İle İlgili Çoklu Doğrusal Regresyon Sonuçları	126
Çizelge 28. Sektörlere Göre Aylık Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Çalışma Süresi, Yapılan İş ve Sendika Üyeliği ve Cinsiyet İle İlgili Kısmi Korelasyon Değerleri	127
Çizelge 29. Sektörlere Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Aylık Ücretleri.....	129
Çizelge 30. Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların Sendikaya Kayıtlı olma Durumu.....	130
Çizelge 31. Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Sendika Üyeliği Bulunan Çalışanlarla Sendika Üyeliği Bulunmayan Çalışanlar Arasındaki Ücret Düzeyi Farkı	131

Çizelge 32. Eğitim Düzeyine Göre İşyerinde Farklı Ücret Ödenip Ödenmediğine İlişkin Hizmet Sektöründe Çalışanların Görüşleri.....	132
Çizelge 33. Mezun Olunan Okula Göre İşyerinde Farklı Ücret Ödenip Ödenmediğine İlişkin Sanayi Sektöründe Çalışanların Görüşleri	134
Çizelge 34. Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Anne ve Babalarının Eğitim Düzeyi	136
Çizelge 35. Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Anne ve Babalarının Eğitim Düzeyine İlişkin Pearson Korelasyon Değerleri	137
Çizelge 36. Hizmet Sektöründe Çalışanların Sahip Oldukları Eğitim Düzeyinin Beklentilerini Gerçekleştirip Gerçekleştirmedığı İle İlgili Görüşleri.....	138
Çizelge 37. Sanayi Sektöründe Çalışanların Cinsiyete Göre Sahip Oldukları Eğitim Düzeyinin Beklentilerini Gerçekleştirip Gerçekleştirmedığı İle İlgili Görüşleri	140
Çizelge 38. Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre İşyerinde Ayrımcılık Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Hizmet Sektöründe Çalışanların Görüşleri.....	142
Çizelge 39. Eğitim Düzeyi Ve Cinsiyete Göre İşyerinde Ayrımcılık Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Sanayi Sektöründe Çalışanların Görüşleri.....	143

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Sektörlere Dağılımı.....	88
Şekil 2. Katılımcıların Sektörlere Göre Cinsiyet ve Eğitim Durumu	90

KISALTMALAR

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

DEK: Demokratik Eğitim Kurultayı

GSMH: Gayri Safi Milli Hasıla

HE-1: Hizmet Sektörü Erkek Görüşülen

HK-1: Hizmet Sektörü Kadın Görüşülen

İMEİGEP: İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı

KEİG: Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi

KOSGEB: Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme Ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

LİMME: Lise Mezunlarına Meslek Edindirme Projesi

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SE-1: Sanayi Sektörü Erkek Görüşülen

SK-1: Sanayi Sektörü Kadın Görüşülen

SD: Standart Sapma

SH : Standart Hata

Sd : Serbestlik Derecesi

KT: Kareler Toplamı

KO: Kareler Ortalaması

TİSK : Türkiye İşverenler Sendikası

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD: Türkiye Sanayi ve İşadamları Derneği

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayılılar, sınırlılıkları ve araştırmada yer alan bazı kavramlara ilişkin tanımlar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Tarihsel ve toplumsal süreç içinde farklı felsefi yaklaşımlar egemen oldukları dönemlerde eğitim olgusunu, farklı tanımlarla açıklamaya çalışmıştır. Eğitim olgusunun, çeşitli yönlerine ve niteliğine ışık tutan bu tanımlamalar eğitim sürecinin karmaşık ve kapsamı geniş olan bir toplumsal olgu olduğuna yönelik vurguyu ön plana çıkarmıştır. Toplumsal bilinçlenmeyi ve biçimlemeyi derinden etkileyen, tarihsel süreç içinde gelişen, zenginleşen ve önemi gittikçe artan eğitim olgusunun; insan yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmesinin nedeni, toplumun üretim ve tüketim gücüne sağladığı katkı ile açıklamak olası görülmektedir.

İnsanın doğadan yararlanmaya başlaması ile birlikte eğitim eyleminin de biçimlenmeye başladığı söylenebilir. İnsanın var oluşunun temel koşullarından biri üretim eylemidir. Maddi varlıkların üretimi ise tarihsel süreç içinde tek bir insanın değil, insanların ortaklaşa yürüttükleri toplumsal bir etkinlik alanı olarak göze çarpmaktadır (Nikitin, 1996, 13). Üretim eylemi ise, insanın kendi gereksinimlerini karşılamaya yönelik olan doğa üzerinde yaptığı her türlü etkinliği içermektedir. Bu nedenle eğitim ile üretim iç içe olup toplumsal bir eylem alanı olarak kabul görmektedir. İlk insan toplulukları bir yandan doğanın zor yaşam koşullarında varlığını sürdürmeye çalışırken diğer yandan da toplumsal yaşam gereği birbirlerini eğitmeye çalışmışlardır. Böylece doğal etkileşim sürecinde eğitim, hem toplumsal yaşam biçimini değiştirip dönüştürmede hem de toplumsal yaşam biçimi eğitim olgusunun yeniden şekillendirilmesinde etkin rol oynamaya başlamıştır. İnsanın doğa ile gerçekleştirdiği bu etkileşim süreci sonucunda, sahip olduğu bilgi ölçüsünde doğayı değişime uğratarken kendi doğası da değişim ve dönüşüme uğramaya başlamıştır. Eğitimin üretim ile olan bu ilişkisi insanın doğuştan sahip olduğu yetenek ve potansiyel, doğa ile girdiği etkileşim sürecinde daha üretken bir karaktere dönüşmesine olanak sağlamaktadır.

İlk insan topluluklarında insanın, tek başına yeteneği, gücü, zamanı ve yalnız başına çalışmasının olanaksızlığı, insanı diğer insanlarla karşılıklı dayanışmaya ve işbirliğine yöneltmiştir. İşbirliği sürecinde geliştirilen karşılıklı düşünce alışverişi yaşamsal önemde bir zorunluluğa işaret etmektedir. Çünkü insanın bireysel çabası, kendi istek ve gereksinimlerini karşılama konusundaki yetersizliği, biyolojik yaşamını sürdürmede de çeşitli güçlüklerle karşı karşıya gelmesine neden olmuştur. Karşılaşılan bu güçlükleri giderme çabaları, işbirliği yapma eğilimleri, farklı toplumsal grup ve yapıların oluşmasına zemin hazırlamıştır. Oluşturulan bu gruplar hem bilgi ve deneyimleri paylaşma, hem de grupta oluşturulan bilgi ve deneyimleri genç kuşaklara aktarma etkinlikleri, eğitim olgusunun ilk basamağını oluşturmaktadır. Bu bilgi ve deneyim paylaşımının temel amacı, insan topluluklarının biyolojik varlığını sürdürmeye yönelik zor doğa koşullarına karşı verilen bir yaşam savaşıdır. Gerçekten de insan hazır yetenek ve yetilerle doğmaz. Yaşamdan edindiği deneyim ve gözlemlerini bir sonraki kuşağa aktararak insanlığın ortak bilgi hazinesinin zenginleşmesine katkı sağlar (İlin ve Segal 1993, 27). İlin ve Segal'in (1993, 10) de belirttikleri gibi "kültür ve bilim tek bir insanın değil, milyonların emeğine dayanan insanlığın bir ürünüdür". İnsanın doğaya karşı yürüttüğü her mücadele onun yeni deneyim ve bilgi edinmesine, edindiği yeni bilgi ve deneyimleri yaşamında sınavarak hem yaşamsal etkinliklerini hem de yeni toplumsal ilişki biçiminin üretilmesine zemin hazırlamıştır. Bundan hareketle eğitimin, toplumsal yaşamın, özellikle toplumun ekonomik yaşamının bir ürünü olduğu ileri sürülebilir.

Tarihsel süreç içinde insanlığın gelişmesi, bilgi ve deneyimlerinde büyük ilerlemeler kaydetmesi ve bunları bir sonraki kuşağa aktarmada sözel anlatımın gereksinimleri karşılamaktan uzak olmasından dolayı, insan topluluklarınca ortak anlam oluşturan çeşitli sembol ve dilin kullanılmasını zorunlu kılmıştır. İnsanların birbirleriyle ilişkilerinde ve ortak çalışma alanlarında yaptıkları bu düşünce alış-verişi kullandıkları dilin, toplumsal yaşamda etkili bir araç olarak ağırlığını hissettirmeye başlamıştır. Böylece üretilen ve biriktirilen bilgi, gözlem ve deneyimin bir sonraki kuşağa aktarılmasında dilin etkili bir iletişim aracı olarak kullanılmaya başlanması ile birlikte üretilen toplumsal bilginin kalıcı olmasının zemini hazırlanmıştır.

İnsanın ortaklaşa üretim etkinliğinde bulunması, bir yandan dilin oluşumuna ve gelişimine kaynaklık ederken diğer yandan da dilin gelişmesi ile düşünmenin gelişimi arasında sıkı bir bağ kurulmasını sağlamıştır. Böylece insan davranışları da süreç içinde bilinçli bir etkinlik içermeye başlamıştır. Kuşkusuz kişinin üretici ve yaratıcı yönlerinin

gelişmesi dil ile olanaklı görülmektedir. Bu durum aynı zamanda eğitimin kurumsallaşmasının da temelini oluşturmuştur.

Eğitim etkinliklerinin temel amacı, insanın üretici yeteneklerini geliştirme ve üretim etkinliğine olumlu yönde etkide bulunma sürecidir. Süreç içinde artan bilgi birikimine paralel olarak üretim biçimlerinde yaşanan değişimler, toplumun ekonomik, felsefi, hukuksal, kültürel, ahlaksal ve eğitimsel düşünce sistemini etkileyerek toplumun üst yapı kurumlarını yeniden biçimlendirmiştir. Yani üretim biçiminde yaşanan değişime bağlı olarak insanın toplumsal davranışları, düşünceleri de değişim göstermiştir. Toplumsal yaşamda oluşturulan düşünceler, kuramlar ile bu düşünce ve kuramları savunan kurumların bilgi kaynakları kendileri değil, onları ortaya çıkaran maddi yaşam koşullarında yatmaktadır. Bu gerçekler, eğitimsel düşünceler, kurumlar ve örgütler için de geçerlidir (Töb-Der, 1978, 443).

Her ekonomik, politik, toplumsal sistemin dayandığı bir değerler bütünü bulunmaktadır. Eğitim sistemi de bu değerler bütününe kişilere kazandırmak üzere kurgulanmıştır (Sönmez, 1996, 73). Toplumsal yaşamda oluşturulan bu değerler, sistematik bir düşünce anlayışını temsil eden kuramları ifade etmektedir. Kuramların arka planında ise felsefi sistem, siyasi inanç, düşünce sistemi vb. olarak nitelenen ve bir olaya bakış açısını belirleyen gerçekler “ideoloji”yi oluşturmaktadır. İdeoloji ise belirli bir sınıfın belirli bir çağda tipik toplumsal düşünce sistemidir (Kazgan, 1974, 26-27). İdeoloji, bir düşünceyi oluşturan fikirlerin bütünü olarak da tanımlanmaktadır (Politzer, 2012, 266-274). İdeolojiler, ekonomik koşulların yansımalarıdır. Dolayısıyla ekonomi ve ideoloji arasındaki ilişki basit ilişki olmayıp alt yapı üzerinde güçlü bir etkisi bulunmaktadır. Bu etki toplumsal üretim sürecinde insanların kendi iradelerine bağlı olmayan belirli ilişkiler ağını oluşturur. Bu üretim ilişkilerinin tümü, toplumun ekonomik yapısını, belirli toplumsal bilinç şekillerine tekabül eden bir hukuki ve siyasal üst yapının üzerinde yükselmesinin somut temelini oluşturur (Politzer, 2012, 268, 273).

Belirli bir sosyo-ekonomik biçimleniş ve onun tarihsel süreçteki gelişimi, bir zincirin halkaları gibi birbirine bağlıdır. Her ekonomik düzen, çelişki dolu karmaşık bir tabloyu içinde barındırır. İçinde hem geçmişin kalıntıları hem de geleceğin tohumları mevcuttur (Nikitin, 1996,19). Bu nedenle geleneksel bir ekonomik sistemden gelişmiş bir ekonomik sisteme geçiş sürecinde toplumu oluşturan insanların üretim ve tüketim biçimlerinin ekonomik açıdan yeniden örgütlenmesini zorunlu kılmaktadır. Tanilli'nin (1991, 39) de belirttiği gibi, üretici güçlerin gelişmesi ile birlikte mevcut toplumsal yapıya uyum sağlamayan üretim ilişkileri, mülkiyet biçimlerini değiştirdiğini

belirtmiştir. Bu değişimle birlikte, toplumdaki mevcut sınıflar yeni konum elde ederek ve eski üretim biçimini değiştirip yeni üretim ilişkiler ağını oluşturduğunu ileri sürmüştür. Diğer yandan insan yaşamı için gerekli olan, maddi üretim sürecinde olduğu gibi, eğitim etkinlikleri de insanların ayrı ayrı etkinlikleri olmayıp, toplumsal bir eylemin sonucu olan etkinlikleri içermektedir (Pekin, 1978, 445-450).

Sanayi devriminin altyapısını hazırlayan merkantilist dönemde, ekonomik yapıya uygun olarak, nüfus artışı özendirilmiş ve bir ülkenin en büyük hazinesinin iyi beslenmiş insan sayısı olduğu düşüncesi savunulmuştur. Böyle bir düşüncenin ağır basmasının nedenleri arasında, savaş ve hastalıktan dolayı nüfus artış hızının yavaşlaması, o dönemde geçerli olan emek-yoğun bir üretim biçiminin egemen olması ve ihracat fazlasının sağlanması için üretimin daha düşük ücretlerle gerçekleştirilmesi gerektiği anlayışına dayanmaktadır (Kazgan, 1974, 38). Bu dönemde, toplumsal üretimin verimliliği ve üretkenliğinin belirleyicisi emek gücünü temsil eden insan sayısı ölçüt alınmıştır.

Batı Avrupa devletlerinin deniz aşırı ülkeleri keşfetmeleri sonucu ticaret alanları genişlemiştir. Ticaret ile birlikte Avrupa'ya akan altın ve değerli madenler ticari kapitali büyütmüş ve sermaye birikimini arttırmıştır (Kazgan, 1974, 35). Merkantilist dönemde ortaya çıkan sermaye birikimi sanayi kapitalizminin doğuşunu hazırlamıştır. Üretimde el emeğine dayalı tezgâhların yerine makinelerin kullanılmaya başlanması, 18.Yüzyılda İngiltere'de yapılan teknolojik buluşlar, ticari kapitalizmden sanayi kapitalizmine geçişi hızlandırmıştır (Kazgan, 1974, 41). Sanayi kapitalizmi sadece maddi üretim yapısında bir değişim yaratmamıştır. Bu durum aynı zamanda toplumsal yapıda bulunan tüm kurumları da bir değişim ve dönüşüm sürecine sokmuştur.

18.Yüzyıl sonunda sanayileşen ve batı ülkelerinde kapitalist sınıfın dünya görüşü olmaya başlayan liberal düşünce sistemi, toplumsal kurumların yeniden şekillendirilmesinde etkin bir rol oynamaya başlamıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte mekanik güç kaynakları ve makineler sanayi üretiminde yoğun bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bu araçlarla sanayide çok büyük bir üretim ve verimlilik artışı sağlanmıştır (Kazgan, 1974, 46). Sanayileşme ile birlikte maddi üretim yapısında yaşanan bu değişim, toplumun üst yapı kurumlarından biri olan eğitimin de yeniden kurgulanmasına yol açmıştır. Bu kurgulamanın olası nedeni ise eğitimin, maddi ve zihinsel üretime sağladığı nitelikli emekle ilişkilendirebilir. Başka bir deyişle eğitim sonucunda emek gücüne kazandırılan becerilerin, üretim ve değer yaratma sürecine sağladığı artış ile ilişkilendirilmiştir. On sekizinci yüzyılın ikinci yarısından itibaren

liberalizmin bir ideoloji haline gelmesi, batı düşüncesini temelden etkileyen ve Aydınlanma Çağı yaratıcısı aydınlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Endüstri devrimi de, dünya ekonomisini değiştirerek “Artık değeri” doğuran yeni üretim süreçlerini ortaya çıkarmıştır. Bu değişim yeni sınıfların ortaya çıkmasına ve liberal ideoloji ilkelerinin gelişmesine kaynak oluşturmuştur (Guttek, 2006, 187-188).

Ekonomik düşüncelerin arka planında yer alan ve kuramları etkileyen felsefi düşünce sistemleri bulunmaktadır. Bu bağlamda ekonomik düşünce ve felsefi düşünce arasındaki ilişki ele alındığında, 18. yüzyıl sonunda sanayileşen kapitalist ülkelerin egemen dünya görüşü, liberal felsefe olmaya başlamıştır (Kazgan 1974, 24-25). Tarihsel süreç içinde ekonomik alanda etkin olmaya başlayan liberal düşünce sistemi ekonomi ile ilgili bir ideoloji olmaktan çıkıp, toplumsal yaşamın ve toplumsal kurumların bütününde etkisini hissettiren bir düşünce sistemi olmaya başlamıştır.

Bir ekonomik kuram oluşturulurken kuramın kavramsallaştırılması, ideolojiye olan bağıntısı ile mümkündür. Eğer ideoloji, yarattığı kavramların tümünü kapsam alanı içine almıyorsa söylemsel bir bütünlük oluşturmaz. Sanayileşme ile birlikte hâkim ideoloji olmaya başlayan liberal ideoloji de, bir bütünlük içinde toplumsal yaşamın tüm yapı ve kurumlarında yeni bir yapılanmaya zemin hazırlamıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte kapitalist üretim biçiminin hakim olmaya başlaması, bireylerin ekonomik rollerini yeniden biçimlendirmiştir. Kapitalist üretim biçiminden önce bireylerin ekonomik rolleri aile içinde veya bir meslek grubu içinde usta-çırak ilişkisine dayanan bir yapı içerirken, kapitalist üretim anlayışında bu roller köklü değişikliklere uğramıştır. Ayrıca bu yeni üretim biçiminde gelişmiş makine ve araç-gereç kullanılması, farklı niteliklere sahip insanların bir araya gelmesini de gerekli kılmıştır. Kapitalist üretim tarzının topluma benimsetilmesi, üretim ve tüketim sürecinin yeniden yapılandırılması, toplumca oluşturulan birikimin yeni kuşaklara aktarılması için “okul” denen kurumları ortaya çıkarmıştır (Ünal, 1996, 9-10).

Sanayileşme döneminde bireylerin fabrika yaşamına uyum sağlayacak şekilde yetiştirilmesi ve fabrikada işlerin doğru bir şekilde yürütülmesi, üretim açısından oldukça önemli görülmüştür. Bu durum özellikle sanayileşen İngiltere’de maden ocağı ve fabrika sahipleri, Adrew Ure’un 1835 yılında, “ister tarlada, ister el işçiliği gerektiren bir işten gelsin, ergenlik çağına ulaşmış bir insanı iyi bir fabrika işçisi haline getirilmesi hemen hemen olanaksız olduğunu” belirtmiştir. Bu nedenle çocukların iş yaşamına başlamadan önce sanayi sistemine uyum sağlayacak şekilde yetiştirilmesi ve sanayinin gerektirdiği iş disiplini sağlamada büyük ölçüde kolaylaştıracağı ileri sürülmüştür

(Akt, Sözer, 2000). Bu görüşün sanayileşmiş ülkelerde yaygınlık kazanması ile birlikte sanayileşmiş toplumlarda kitle eğitim modeli gündeme gelmeye başlamıştır.

Okulun toplumsal yaşama girmesi ile birlikte, gerek bilimsel bilginin ve genel olarak toplumun ve ekonominin işleyişi ile ilgili bilgilerin, gerekse özel olarak her bir ekonomik role ilişkin bilgi ve becerilerin öğrenilmesi, okulda gerçekleştirilen planlı bir öğrenme ve öğretme süreciyle gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Okuldaki öğrenmeler yanında, işyerindeki öğrenmeler önemini korurken, meslek kazandırmada ailenin rolü giderek azalmaya başlamıştır (Ünal, 1996, 9-10).

İnsanların teknik bilgi düzeylerinin yükseltilmesi ve deneyimlerinin zenginleştirilmesinde eğitim önemli bir etkidir (Aren, 1978, 15). Üretimin temel ögesinin emek olduğu göz önüne alındığında emeğin niteliği, hem maddi hem de zihinsel üretim artışı ile doğru orantılıdır. Emeğin nitelikli bir değer kazanması ise eğitim ile gerçekleşebilmektedir. Üretim ile eğitim arasında kurulan bu karşılıklı ilişki, bir yandan toplumun eğitim etkinliklerine ayıracağı kaynak miktarını ve yetiştirilecek insan modelini belirlemede belirleyici bir rol oynarken, diğer yandan da örtük bir şekilde hakim olan güç ilişkilerini içeren ve ideolojiyi görünmez kılmaya yönelik bir düşünceyi de içinde barındırmaktadır.

Marx'ın “maddi üretimin zihinsel üretimi belirlediğine yönelik saptaması” kapitalist üretim biçiminin insan düşüncesini nasıl biçimlendirdiğine yönelik en açık ifadelerden biri olduğu söylenebilir. Fabrikalardaki iş örgütlenme modelleri, çalışanların tüm zihinsel süreçlerini üretim artışına odaklaması, üretimin en hızlı ve verimli şekilde nasıl yapılacağına yönelik yönlendirmeler, üretim süreci içinde farklı üretim tekniklerinin uygulamaya geçirilmesi, çalışanların ekonomik bir değer olarak algılanmasına yol açmıştır. Dolayısıyla maddi üretim, fabrika yaşamı ile sınırlı olmaktan çıkıp, çevresinde etkileşim içinde olduğu diğer toplumsal kurumları da etkisi altına almıştır. Etkilenen bu toplumsal kurumların başında eğitim sistemi yer almaktadır.

Ekonomistler, uzun bir süre ekonomik gelişmenin işçi sayısı ve fiziki sermaye miktarına bağlı olduğunu kabul ederek, sabit bir teknoloji ile çalışan işgücünün eğitimsel niteliklerinin, ekonomik gelişmeye ve servet artışına katkıda bulunacağını düşünmemişlerdir (Serin, 1979, 75). Amerika Birleşik Devletlerinde, İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomide nedeni bilinmeyen büyüme ve büyüme sürecinde açıklanamayan katma değeri bulmaya yönelik yapılan çalışmalarda sermaye niteliğindeki gelişmeler ve ekonomik büyüme, özellikle insana yapılan eğitim yatırımı ile açıklanmıştır. Schultz, eğitim harcamalarının öncelikle tüketim harcamaları olarak

ele alınamayacağını, eğitimin fiziksel ürünün ortaya çıkarılmasında işgücünün yeterliliğini arttırdığından, bir yatırım harcaması olarak ele alınması gerektiğini ileri sürerek eğitimin, insana bir yatırım aracı olarak düşünülmesi gerektiğini belirtmiştir (Carnoy, 1982). 1960'larda Schultz (1961) ve Denison (1962) eğitimin, işgücü niteliğini ve üretkenlik kapasitesini arttırdığı ve bu nedenle ulusal gelirin büyümesine katkı sağladığı ile ilgili ortaya çıkarttıkları bulgular ve yapılan araştırmalar, eğitim yatırımlarının ekonomik değeri üzerine yoğunlaşmasını sağlamıştır (Psacharopoulos ve Woodhall, 1985).

Amerika Birleşik Devletleri ekonomisinde orta çıkan ekonomik büyüme, dikkatlerin işgücünün eğitimsel nitelikleri üzerine yoğunlaşmasına yol açmıştır. Bu amaçla ekonomistler ilk olarak teknolojik değişme, ikinci olarak ta işgücünün niteliğindeki değişimler ve insan kaynağının geliştirilmesi için sağlık ve eğitim alanına yapılan yatırımlarının etkilerini incelemeye başlamışlardır (Serin, 1979,76).

Eğitim faaliyetlerinin ilişkili olduğu bağlam, toplumsal bir ürün olarak ekonomi, kültür, siyaset içinde konumlandırılmakta ve toplumsal yaşamda eğitimin üç önemli temel işlevi yerine getirmek üzere kurgulandığı vurgulanmaktadır. Bunlardan birinci işlevin, eğitim sisteminin ekonominin ilke ve kurallarına göre işlemesi, ikinci işlevin ekonominin gereksinim duyduğu nitelik ve nicelikte insan gücü yetiştirilmesi, üçüncü işlevin ise yetiştirilen insan modelinin ülkenin politik sisteminin sürdürmesi olarak tanımlanmıştır (Karakütük, 2006, 152-153; Tural, 2012,17).

Eğitim-istihdam, eğitim-üretim, eğitim-verimlilik arasında kurulan ilişkinin zorunlu sonucu, eğitim ile gelir arasında bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Emek gücünün üretim sürecinde istihdam edilmesi ve üretimde kullanılan bu emek gücünün ürettiği değere karşılık bir ödemeyi de beraberinde getirmektedir. Yapılan bu ödemeler çalışanlar açısından ücret, işletme açısından ise işgücünün niteliğine karşılık olarak ödenen parayı ifade etmektedir. İşgücünün ürettiği değer karşılığında yapılan ödemeler bireyin dışındaki iş piyasası tarafından belirlendiği gözlenmektedir. İş piyasasının, farklı işgücü niteliklerine farklı ödemelerde bulunması, "eğitim yatırımlarının getirileri" olarak değerlendirilmektedir. Ancak bireyin sahip olduğu eğitimsel niteliklerin ne kadarının geçmiş deneyimlerinden, ne kadarının işbaşı yetiştirmelerden kaynaklandığı noktasında yapılan hesaplamaların muğlak olması nedeniyle eğitimin gelir ilişkisini etkileyen ailenin eğitim ve gelir düzeyi, toplumsal cinsiyet, ailenin kültürel sermayesi ile ülkenin gelişmişlik düzeyi gibi değişkenlerin de dikkate alınmasını gerektirmektedir. Gelirin belirlenmesinde eğitimsel niteliklerin belirleyici olarak görülmesine karşın

eğitim düzeyinin, ücreti belirlemede tek başına belirleyici olup olmadığına yönelik tartışmalar süre gelmektedir.

Türkiye’de diploma getirilerinin bütün meslek gruplarında olumlu fakat farklı düzeyde geliri etkilediği belirtilmiştir (Varlıer, 1982, 148).

Türkiye’de yükseköğretim düzeyindeki eğitimin hem bireye hem de topluma geri dönüş oranının oldukça yüksek olduğu, genel lise düzeyindeki eğitimin geri dönüş oranlarının hem bireysel hem de toplumsal açıdan lise düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimden daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmada, 1980-1999 arasında Türkiye’deki ekonomik büyümenin % 31’inin insan sermayesi artışından kaynaklandığı saptanmış ve Türkiye ‘de ekonomik kalkınma ile eğitim arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır (Türkmen, 2002, 100-103).

Psacharopoulos ve Patrinos’un (2004) çalışmasında, eğitimin farklı kademeleri için hesaplanan getirilerin, ilköğretim düzeyinde % 26,6, ortaöğretim düzeyinde, % 17 ve yükseköğretim düzeyinde % 19 olduğu saptanmıştır (Psacharopoulos ve Patrinos 2004, akt, Eğitim Reformu Girişimi (ERG), 2011, 144). Heckman ve Masterov’un (2007) çalışmasında, dezavantajlı konumda bulunan çocuklar için eğitimin getirisinin okul öncesinde yüksek olduğu, daha sonraki eğitim düzeylerinde ise göreceli olarak düştüğü ve özellikle okulöncesi eğitimde okullaşmanın eğitimden daha yüksek getiriler elde edeceğine işaret edilmiştir (Heckman ve Masterov, 2007, akt, ERG, 2011, 144)

Tansel (1994) orta eğitimin getiri oranının, ilkokul eğitiminin getiri oranından daha yüksek olduğunu sonucuna varmıştır. Bireyin eğitimsel niteliklerinin ücreti belirlemede önemli bir değişken olduğu, imalat ve konaklama-yiyecek sektöründe çalışanların eğitim düzeyi yükseldiğinde ücret düzeyinin de arttığı belirtilmektedir (TÜİK, 2010).

Bireysel düzeyde istihdam oranları ile eğitim düzeyinin yakından ilişkili olduğu ve modern ekonomide, eğitim düzeyi düşük kişiler arasında geniş çaplı işsizliğin yaygın olduğuna işaret edilmiştir. Avrupa Ülkeleri arasında, işsizlik oranı lisans eğitimi almış kişiler arasında % 6, ön lisans programlarından mezun olmuş kişiler arasında % 9, ön lisans programını bitirememiş kişiler arasında ise % 18 düzeyinde olduğu belirtilmektedir (Woessmann, 2014, III-IV).

Alan çalışmaları incelendiğinde zaman süreci içinde eğitimin sağladığı faydalardan değişimin olduğuna vurgu yapılmaktadır. Uluslararası düzeyde yapılan çalışmalarda toplumda eğitim düzeyindeki artışın geliri artırdığı ve gelir eşitsizliğini azalttığı ile ilgili analiz sonuçları bulunmaktadır. Ancak bu etkinin ülkelere ve zamana

göre değişim gösterdiği belirtilmektedir. Zaman serili yapılan çalışmalarda toplumda eğitim düzeyinin artması ile yükseköğretimin sağladığı faydanın da ilköğretime göre azaldığı belirtilmektedir. Türkiye’de eğitim ile gelir arasındaki ilişkiyi irdeleyen az sayıda çalışma yapıldığına rastlanmaktadır. Konu bu bağlamda değerlendirildiğinde, Türkiye’de Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde alışanların Eğitim Düzeyleri ile İstihdam ve cret Düzeyleri Arasındaki İlişki konusunda ayrıntılı bir durum saptanmasına rastlanamamıştır. Bu nedenle süreç içinde gelişen ve değişen toplumsal-ekonomik dinamikler işığında konu ile ilgili araştırma yapma gereği ortaya çıkmaktadır.

Eğitim düzeyinin geliri artırdığına yönelik yapılan araştırmalar ile eğitim sürecinde bireyin kazandığı eğitimsel niteliklerin, gelir eşiitsizliğini düşürdüğü yönünde ileri sürülen görüşler arasında anlamlı bir ilişki düzeyinin ortaya konulması büyük önem taşımaktadır. Kişisel eğitim yatırımlarının hangi eğitim düzeyinde kazanç farklılığını yarattığı, oluşan kazanç farklılıklarının eğitim düzeyi üzerinden nasıl tanımlandığı zaman içinde ne gibi değişiklikler geçirdiği konusunda elde edilecek veriler eğitim ile gelir arasındaki çözümlemelere kaynak oluşturabilecektir. Bireyin eğitim sürecinde kazandığı eğitimsel niteliklerin geliri olumlu yönde etkilediği, ancak süreç içinde ekonomik düşünce anlayışının farklılaşması, eğitimin yaygınlaşması, ülkenin kalkınmışlık düzeyi, eğitim ile gelir arasındaki ilişkiyi de farklılaştırdığı dikkate alındığında eğitim, ücret ve istihdam konusunda araştırmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu araştırmanın problemi, sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların eğitim düzeyleri ile istihdam ve ücret düzeyleri arasındaki ilişkinin düzeyi incelenmesi oluşturmaktadır.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyleri ile ücret ve istihdamı arasında ilişki olup olmadığı, işe giriş sürecinde çalışanların hangi özelliklerinin işveren üzerinde belirleyici olduğu, eğitim düzeyinin, (mezun olunan okul) işe giriş sürecinde tercih nedeni olup olmadığı, eğitim düzeyinin ücret düzeyini belirgin bir şekilde farklılaştırıp farklılaştırmadığı, aynı eğitim tür ve düzeyine sahip olmalarına rağmen cinsiyet faktörü ücret düzeyini farklılaştırıp farklılaştırmadığı ve çalışanların eğitim düzeyi ile ailelerinin eğitim ve gelir düzeyi arasında bir ilişkinin bulunup bulunulmadığı ile ilgili genel bir değerlendirme hedeflenmiştir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaç soruları yanıtlanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırma eğitim, istihdam ile ücret arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaç sorularına yanıt aranmıştır:

1. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların demografik özellikleri sektörlere göre farklılık göstermekte midir?
2. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile istihdam edilen sektör arasında ilişki var mıdır?
3. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların işe girme (istihdam edilme) sürecinde önem verilen özellikler sektörlere göre farklılık göstermekte midir?
4. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile elde edilen aylık ücret arasında ilişki var mıdır?
5. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile ailelerinin eğitim düzeyi arasında ilişki var mıdır?
6. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların çalışma ve sosyal yaşamla ilgili olarak eğitimden beklentileri nelerdir?

1.3.Önem

Eğitim ve gelir konusunda yapılan araştırmalarda, eğitim düzeyinin ücreti belirlemede etkin rol oynadığına ilişkin düşüncelerin ön plana çıkarılması ve genelde İnsan Sermayesi Kuramı ile ilişkilendirilmesine yönelik değerlendirmelerin yoğunluğu nedeniyle, ücreti etkileyen diğer faktörlerin göz ardı edilmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle süreç içinde değişen ekonomik düşünce anlayışı ve toplumsal dinamikler ışığında eğitim düzeyinin ücret üzerindeki ilişkisinin yeniden ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Araştırma ile toplanacak verilerin,

- 1.Eğitim-ücret ilişkisini etkileyen eğitimden yararlanma düzeyinin, ekonomik ve toplumsal dinamikler ışığında yeni araştırma olanaklarını yaratma,
2. Eğitim düzeyinin, çalışma yaşamında ücret düzeyini belirlemede belirleyici rol oynayıp oynamadığına ilişkin veri sağlama,
3. Eğitimden yararlanma düzeyi ile elde edilen ücretin, cinsiyet, yaş, sektör, ailenin eğitim ve gelir düzeyine göre farklılık yaratıp yaratmadığı, çalışanların eğitimden beklentileri konusundaki araştırmalara ışık tutacağı umulmaktadır.

1.4.Sınırlılıklar

Araştırma, Afyonkarahisar ilinde KOSGEB veri tabanına kayıtlı olan, özel sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyleri ile istihdam ve ücret düzeyi arasında ilişki olup olmadığı, aynı eğitim düzeyine sahip çalışanların cinsiyet, sektör ve yaşlarına göre ücretlerinde farklılık gösterip göstermediği, ailenin eğitim ve gelir düzeyi çalışanların eğitim düzeyi üzerinde etkili olup olmadığı ve hangi eğitim düzeyinde en çok ücret farklılığı oluştuğunun incelenmesi ile sınırlıdır.

Afyonkarahisar ilinde KOSGEB veri tabanına kayıtlı olarak faaliyet gösteren ve araştırma kapsamında üç farklı grupta ele alınan 0-9, 10-49, 50 ve daha fazla çalışanı bulunan özel sanayi ve hizmet sektör işletmelerinde çalışanlarla sınırlıdır.

Tarım, inşaat ve diğer sektörler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Bu sektörlerde genelde bedensel güç kullanımı daha yoğun olduğundan eğitim düzeylerinin belirleyici olmadığı varsayılmaktadır.

Genel olarak aynı düzeyde eğitim almış çalışanların aynı düzeyde gelir elde etmeleri nedeniyle kamu sektörü araştırma kapsamı dışında tutulmuş ve araştırma özel sektör işletmelerinde yapılmıştır.

1.5.Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan bazı kavramların tanımları şöyledir:

Hizmet sektörü: Fiziksel bir varlık olmaksızın, yoğun bir emek harcaması sonucunda üretilen ve üretildiği andan itibaren bir gereksinimi gidermede kullanılan emek yoğun ekonomik etkinliklerin üretildiği sektördür.

Sanayi sektörü: Kâr sağlama amacıyla herhangi bir mal ve hizmet üretiminin ortaya çıkmasına öncülük eden, üretim faktörlerinin bir araya getirilmesi ile herhangi bir malda somutlaşan üretimi belirtmektedir.

Çalışan: Bu araştırmada çalışan kavramı Afyonkarahisar ilinde sanayi ve hizmet sektöründeki işletmelerde bir ücret karşılığında zihinsel ve bedensel güçlerini kullanarak üretimde bulunan kişiyi belirtmektedir.

İşgücü: Bir ülkede etkin nüfus içinde yer alıp işletme/firmalarda üretim süreci içinde bulunan çalışanlar ile çalışma yaşı sınırları içinde bulunan ancak iş bulamayan işsizlerden oluşan insan emeğinin tümünü belirtmektedir.

İstihdam: Bir ülke ekonomisindeki üretim alanlarında çalışmak için mevcut ya da hazır olan nüfusu belirtmektedir.

Mikro İşletme: Bu araştırmada mikro işletme, 0-9 arasında çalışanı bulunan işletmeleri belirtmektedir.

Küçük Ölçekli İşletme: Bu araştırmada küçük ölçekli işletme, 10-49 arası çalışanı bulunan işletmeleri belirtmektedir.

Orta Ölçekli İşletme: Bu araştırmada orta ölçekli işletme, 50-249 arası çalışanı bulunan işletmeleri belirtmektedir.



BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle eğitimin tanımları, eğitimin işlevleri üzerinde durularak eğitim ve ekonomi ile eğitim ve istihdam arasındaki ilişki ele alınmış, eğitimin bireysel ve sosyal getirilerine değinilmiştir. Daha sonra eğitim ve ekonomi arasındaki ilişkiyi ele alan kuramsal yaklaşımlardan İnsan Sermayesi Kuramı, Eleme Hipotezi, Kuyruk Hipotezi, İkili İşgücü Piyasası açıklanmış ve Türkiye’de uygulanan kalkınma planlarında eğitim-istihdam ile ilgili belirlenen hedeflere değinilmiştir.

2.1.Eğitim ve İşlevi

Eğitimin, felsefi ve psikolojik yaklaşımlara göre farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Eğitim, genel anlamda bireye bilgi aktarma, bireyin düşünce ve tutumlarını etkileme ve üretici yeteneklerini geliştirme süreci olarak tanımlanabilir. Ertürk (1998, 12) eğitimi, “bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak yapılan istendik değişme meydana getirme süreci” olarak tanımlamıştır. Eğitim, bilgili insanların sayısını arttıran ve bu insanların kişilik ve karakterlerini geliştiren, aynı zamanda ekonomik bir kalkınmanın sonucu olarak artan mal ve hizmet üretimine olan talebi arttıran, yaşam seviyesini yükselten bir etken olarak tanımlanmıştır (Serin, 1979, V). Sönmez (1994, 2) eğitimi, “fiziksel uyarımlar sonucu, beyinde istendik biyokimyasal değişiklikler oluşturma süreci olarak tanımlanmıştır. Yapılandırmacı yaklaşıma göre eğitim, yaşantılar yoluyla, deneyimleyerek, gözlemleyerek, deneme-yanılma yoluyla, kendi bilişsel şemalarını yapılandırma sürecidir (<https://tr.wikipedia.org>). Eğitim ile ilgili olarak yapılan bu tanımlar, eğitime çok farklı işlevlerin yüklendiğine işaret etmektedir.

Genel olarak eğitimin, birçok işlevi bulunmakla birlikte üç temel işlevinden söz edilebilir. Bunlar, toplumsal, politik ve ekonomik işlevler şeklinde sıralanabilir (Adem, 1997, 4; Karakütük, 2006, 152; Kurul, 2012, 17; Gümüş ve Şişman, 2012, 33). Eğitimin toplumsal işlevi, bireyin yaşadığı çevre ve kültüre uyumunu sağlama, kültürel birikimi genç kuşaklara aktarma, sosyalleşmeyi sağlama ve toplumun kültürünü geliştirecek bireyler yetiştirme boyutunu içermektedir (Âdem, 1997, 4-5; Sönmez, 1994, 17). Diğer bir ifadeyle bireyi, yaşadığı toplumun bir üyesi haline getirme sürecidir. Toplumsal

işlevin iki farklı niteliğinden söz edilebilir. Bir yandan bireylere bazı ortak değer ve davranışlar kazandırıp bütünleşmesine katkı sağlarken, diğer yandan da bireyleri eğitim yoluyla farklılaştırıp mesleksi bir statü kazandırmaktır. (Âdem, 1997, 5).

Eğitimin politik işlevi, bir yandan bireylerin mevcut siyasal düzene bağlı insan modeli yetiştirmeye yönelik bir düşünceyi önceliklendirirken, diğer yandan da mevcut siyasal sistemin varlığının sürdürülmesine hizmet etmektedir. Her toplumsal sistem, doğal olarak kendi politik anlayışını genç kuşaklara aktarma ve benimsetmeye yönelik bir eğitim sistemini kurgulamaktadır (Tezcan, 2006, 103). Bu amaç için yeni yetişen kuşağa eğitim programları aracılığıyla, örtük veya açık bir içerikle zihinsel bir dönüşüm gerçekleştirmeyi önceliklendirmektedir. Başka bir deyişle politik işlev, mevcut resmi ideolojinin genç kuşaklara aktarılmasına aracılık görevini yerine getirmektedir. Her toplum, eğitim etkinliklerini kendi politik sistemine göre düzenlemekte ve diğer alt sistemlerle uyumlu çalışacak bir şekilde eğitim politikalarını oluşturmaktadır (Sönmez, 1994, 16-17). Bir ülkenin eğitim politikası da toplumun beklenti, eğilim ve ihtiyaçlar doğrultusunda şekillendirilmektedir. Belirlenen bu ihtiyaç, eğilim ve beklentiler bir ülkenin genel eğitim politikasına yön verebilmektedir. Politik işlevin bir boyutu da bu genel eğitim politikasına dayalı olarak toplumsal yapıyı, işleyişi ve kuralları arasındaki ilişkiyi kapsayan ve yönlendiren bir yapıyı oluşturmaya yöneliktir. Politik işlevin bir diğer boyutu ise ulusal dayanışma bilincinin pekiştirilmesine yönelik olduğu söylenebilir.

2.2.Eğitimin Ekonomik İşlevi

Ekonomi biliminin, eğitim ile çıkarımlarının tarihsel bir geçmişi bulunduğu görülmektedir. Adam Smith'e kadar geçen dönemlerde ekonomi ile ilgili yapılan çalışmalarda, bir ülkenin güç ve zenginliğini arttırabilmesi için, insan gücü kaynağının daha iyi kullanılması gerektiği yönündeki düşünce sistemi yavaş yavaş ortaya çıkmaya başlamıştır (Serin, 1979, 2). Smith "Milletlerin Zenginliği" adlı eserinde, eğitimin toplumun üretme kapasitesini artıran yönünü vurgularken, Malthus, eğitimin nüfus kontrolüne katkıda bulunacağına ve toplumsal huzursuzluklarının giderilebileceğine işaret etmiştir (ERG, 2011, 140). Smith'e göre bireyin eğitim ve çalışma sürecinde veya yeteneklerin edinilmesinde her zaman zorunlu bir harcamayı beraberinde getirdiğini vurgulamıştır. Eğitim ve çalışma sürecinde yapılan bu harcamalar, bireye ait gerçekleşmiş bir sermaye olup ve kendi servetinin bir kısmını oluşturan bu yetenekler, aynı zamanda, içinde yaşadığı topluma ait olduğunu savunmaktadır. Malthus, işgücü ordusunun sayısının azalmasıyla milli gelir yükselir ve bunun da eğitimin nüfus

kontrolüne sağlayacağı katkıyla mümkün olabileceğini belirtir. David Ricardo, ekonomik refah düzeyindeki artışın nüfusun azalmasına veya sermaye miktarının atışına bağlı olduğunu kabul eder. Ricardo, eğitimi savunmuş olmakla beraber, eğitim etkinliklerinin gerektirdiği harcamaların karşılanması yöntemleri üzerinde durmamıştır (Serin, 1979, 7-9; Ünal, 1996, 35).

Klasik iktisatçılardan John Stuart Mill, eğitimin nüfus artış hızını yavaşlatacağını, nüfusun sermaye ve istihdama oranının yavaş yavaş azalacağını ileri sürmüştür. Halk yığınlarının eğitilmesinin temel amacı, çalışan sınıfın alışkanlıklarını değiştirmek olduğunu ve bu sınıfın çocuklarına etkin bir eğitim hizmeti sağlanması gerektiğini ileri sürerek kamu çıkarı için herkesin temel eğitim görmesi gerektiğini belirtir. (Serin, 1979, 11,12). Marx, sanayileşme ile birlikte artan işbölümünün ortaya çıkardığı bir takım olumsuz sonuçların ortadan kaldırılması için eğitimin etkili bir araç olduğunu işaret ederken, Marshall, yetenek israfının sosyo-ekonomik etkilerini tartışmaya açarak en değerli sermayenin insan varlığına yatırılmış sermaye olduğunu belirtir. Marshall, çocukların eğitim harcamaları hem devlet hem de aile arasında bölüşülmesi gerektiğini vurgulamıştır (Serin, 1979, 13)

Ekonomi biliminde önemli yeri olan bu düşünürler, ekonomik gelişme açısından eğitimin üzerinde durmuş olmakla birlikte, görüşleri ayrıntılı ve sistematik bir temele oturtmamışlardır. Özellikle, eğitim ekonomisinin çalışma alanının temelini oluşturan kavram ve çalışmalar, İkinci Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkmıştır. Savaş sonrası fiziki sermaye yatırımlarını iyi kullanan, iyi yetişmiş nitelikli işgücüne sahip Batı Avrupa ve Japonya’da ekonomik alanda yaşanan hızlı gelişmeler, ekonomistleri bu alanda daha ayrıntılı inceleme yapmaya yöneltmiştir. Diğer yandan nitelikli işgücünün ekonomik büyümedeki rolü ve 1960’ların başlarında Birleşik Krallık ve ABD’de gelişen insan sermayesine yatırım kavramı, eğitim ile ekonomi arasındaki ilişkiyi canlandırmış, eğitimin sonuçlarının kavramsallaştırılması ve ölçülmesine ivme kazandırarak araştırmalar yapılmasını sağlamıştır (ERG, 2011, 140, 141; Kavak ve Burgaz, 1994, 1; Kurul, 2012, 24; Serin, 1979, 15).

Eğitim ekonomisi, Gray Becker’in “İnsan Sermayesi” adlı çalışmasında eğitimi, analitik bir çerçeveye oturtmasıyla başladığı söylenebilir (Hanushek ve Woessmann, 2011, akt, ERG, 2011, 141). İnsan Sermayesi Kuramı, insanı kendi başına bir yatırım faktörü olarak ele alır. Kuram, kişilerin, şirketlerin fiziksel sermayelerine benzer olarak eğitimlerine de yatırım yapabileceklerini belirtir. Kişilerin kendilerine yaptığı eğitim yatırımı ile üretim sürecindeki verimliliğini arttırıp daha fazla kazanç elde etmesine

olanak sunar. Eğitim ekonomisinde teorik alanda yaşanan bu gelişmelere paralel olarak yapılan deneysel çalışmalar ile hız kazanmaya başlamıştır. Mincer'in, eğitim ile kazanç arasındaki nedensel ilişkiyi inceleyen çalışmaları, eğitim ekonomisinde farklı araştırmaların yapılmasına zemin hazırlamıştır. Mincer'in çalışmalarında, kişinin eğitim süresi, deneyimi ve kazancı arasında kurduğu nedensellik ilişkisi, cinsiyet, sektör ve gözlemlenebilen diğer değişkenleri içermektedir. Ekonometrik yöntemlerle eğitim süresinin kazanç üzerindeki etkisini ifade eden bu katsayı "Mincer çıktıları/ eğitimin getirisi" olarak alanyazında yer almaya başlamıştır. Mincer çıktıları, eğitimin bireyin yaşamında nasıl bir fark yarattığının sayısal olarak ifade edilmesi bakımından oldukça önem taşımaktadır (ERG, 2011, 141).

Denison, eğitim süresi sonunda işgücünde meydana gelen değişimleri "eğitim girdisinin" bir ölçütü olarak kullanmaktadır. İşgücü niteliğinde meydana gelen değişimleri, eğitim süresi ile ilişkilendirmekte ve elde edilen gelir farklılığının eğitim süresi farklılığından kaynaklandığına yönelik varsayımlarda bulunmaktadır. Denison, 1929-1975 döneminde Amerika Birleşik Devletleri'nin milli gelirden görülen artışın % 23'ü işgücünün eğitim düzeyindeki artışlardan, % 2'si belli miktardaki kaynak ile daha fazla üretimi mümkün kılan teknik bilgi ve iş yöneticiliğindeki artışla ilgili olduğunu belirtmektedir (Serin, 1979, 70).

Eğitim, bireyin gelir düzeyine olan etkisi, eğitim sonucunda üretkenliğin artması ve ekonomik büyümeye sağladığı katkı nedeniyle daha sık araştırma konusu olmaya başlamıştır. Eğitimin ekonomik büyümeye katkısını ölçmeye yönelik ilk girişimler, insan sermayesine yatırımın getiri oranlarına dayandırılmaktadır. Ekonomik büyümenin hesaplama yöntemi çıktı, fiziksel sermaye ve işgücü girdilerine bağlayan üretim fonksiyonu kavramına dayalıdır (Psacharopoulos ve Woodhall, 1985). Avrupa ve Kuzey Amerika'da eğitimin getirisi ile ilgili yapılan çalışmalarda; bir yıllık eğitimin kazanç bakımından getirisi % 5 ile % 15 arasında olduğu belirtilmiştir (Card, 1999, akt, ERG, 2011, 143).

Psacharopoulos ve Patrinos'un (2004) pek çok ülkede eğitim getirisi üzerine yapılan ve son dönem verilerini yansıtan araştırmalardan derleyip yaptığı çalışmalarında, ekonomik kalkınma düzeyi ve eğitim düzeyi arttıkça eğitim getirisinin azaldığına yönelik saptamaların hala geçerli olduğunu belirtmişlerdir. Aynı çalışmada, gelişmiş, gelişmekte olan ve en az gelişmiş ülkelerdeki eğitimin getirisinin, bir yıl daha fazla eğitim almanın ortalama getirisinin % 10 olarak tahmin edilirken, bu oran kadınlar için % 9,8, erkekler için ise % 8,7 olduğu belirtilmiştir. Çalışmada, dünyanın farklı

bölgeleri için Mincer getirisine göre yapılan hesaplamalarda, OECD ülkeleri için % 11; Saharalı Afrika ülkeleri için % 11,5, Latin Amerika ve Karayipler için % 12, Asya ülkeleri için % 10 ve Avrupa/Orta Doğu/Kuzey Afrika için % 7 dolayında olduğu vurgulanmıştır. Eğitimin farklı kademeleri için hesaplanan getirilerde ise ilköğretim düzeyinde % 26,6, ortaöğretim düzeyinde % 17, yükseköğretim düzeyinde ise % 19 olarak saptanmıştır (Psacharopoulos ve Patrinos, 2004; ERG, 2011, 144). Psacharopoulos ve Patrinos'un araştırma sonuçları eğitim getirisinin ülkelerin gelir düzeyine göre farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Blanden ve McNally (2015) eğitim eşitsizliğinin sınırlı büyümeye ve gelir eşitsizliği ile yakından ilişkili olduğu, özellikle kaynak nedeniyle eğitime sınırlı erişim olanağı olan bireylerin insan sermayesine yatırım yapmadıklarından dolayı gelecekte gelir kaybına uğrayabilecekleri belirtilmektedir (Blanden ve McNally, 2015). İşgücüne nitelik kazandıran eğitim süreci toplumun tüm kesimlerine aynı oranda sunulmaması ulusal düzeyde hem üretim kaybına hem de eğitimden yararlanmayan kesimler için yaşam boyu kazançların azalmasına ve gelir eşitsizliğine yol açabilmektedir.

Hicks, (1987) eğitimin büyümeye katkısının, işgücünün var olan verimlilik düzeyinin genel ve meslek eğitim dahil olmak üzere çeşitli yollarla arttırdığını belirtmektedir (Hicks, 1987; akt, Kavak ve Burgaz, 1994, 47). Öz'e (2014) göre eğitim ve ekonomi arasındaki ilişkide en önemli ögenin, eğitimin üretime sağladığı katkı olduğunu ileri sürmüştür. Kılıç (2015) ise; eğitim ekonomi ilişkisinin sistematik olarak çözümlenmesi, ekonomik büyüme ile işgücü piyasası kuramları çerçevesinde yapıldığını belirtmiştir. Eğitimin ekonomik incelemelere konu olarak ele alınması eğitimin, üretim sürecine sağladığı etkinin anlaşılması ile olanaklı olmuştur (Kurul, 2012, 18). Eğitim yolu ile kazandırılan beceriler işgücünün üretkenliğini arttırdığı ve bu üretkenliğin de üretimi arttırdığı varsayılmaktadır. Bireyin üretkenlik kapasitesinin geliştirilmesi okullardaki planlı eğitim etkinlikler sonucunda gerçekleşebilmektedir. Örgün ve yaygın eğitim aracılığıyla yetiştirilen nitelikli işgücünün ekonomide üretim artışına sağladığı katkı nedeniyle eğitim ile ekonomi arasında güçlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.

Günümüzde ülkelerin ekonomik kalkınmışlık düzeyi, eğitilmiş insan gücü ile ilişkilendirilmektedir. Bu ilişkinin ülkelerin gündeminde sürekli olarak yer almasının nedeni, ekonomik düzeyde dünya ekonomisine uyum sağlama, rekabet etme, bilgi üretme, yeni teknoloji ve gelişmelere gereksinim duymalarıdır. Belirlenen bu amaçlara

ulaşmada eğitim, en önemli ölçüt olarak kabul edilmektedir. Öte yandan ülkelerin az gelişmiş ya da gelişmiş olmasında eğitimin önemli bir rolü bulunmaktadır.

Bilginin bir üretim girdisi olarak kabul görmesi ile birlikte çalışanların eğitimsel nitelikleri daha da önem kazanmaya başlamıştır. Özellikle yeni bilginin üretilmesi teknolojik gelişmelere, teknolojik gelişmeler de yeni araştırmalara yol açarak döngüsel olarak birbirini desteklemekte ve bilgi üretimini hızlandırmaktadır. Bilgi üretimi de ancak topluma sunulan nitelikli bir eğitim ile olanaklı görülmektedir. Bu nedenle ekonomik anlamda mal ve hizmet üretim sürecinde işgücünün eğitimsel nitelikleri ekonomik üretimin temel belirleyicisi olarak kabul görmektedir. Nitelikli işgücü üretim sürecinde verimlilik artışına, verimlilik artışı da ekonomik kalkınmayı desteklemektedir. Diğer bir deyişle ekonomik kalkınma hem verimlilik artışına hem de istihdam artışına yol açabilmektedir.

Bütün ekonomilerde işletmeler/firmalar mal ve hizmet üretimleri ile ekonominin çekirdeğini oluşturmaktadır. İşletmelerin nitelikli mal ve hizmet üretmesi ise ancak nitelikli işgücünün istihdam edilmesi ile olanaklıdır. Bireylere nitelik kazandırma işlevi, eğitim sürecinin en önemli boyutunu oluşturmaktadır. Bu nedenle ekonomik kalkınmanın anahtarı olarak görülen nitelikli işgücü, aynı zamanda sosyal ve ekonomik kalkınmanın vazgeçilmez bir ögesi konumunda olup stratejik önemi vardır.

Toplumsal üretim sürecinde işgücün eğitimsel niteliklerini görünür kılan en önemli özellik ise, bireyin üretim sürecinde zihinsel ve bedensel yeteneklerini kullanarak ortaya koyduğu ve maddi varlıklarda somutlaşan emeğin dönüşümüdür. Diğer bir ifadeyle özel birtakım becerilerle donatılan işgücünün üretim sürecinde bu becerileri maddi varlıklara dönüştürme şeklidir. Maddi varlıkların üretim sürecinde işgücünün beceri ve üretkenlik kapasitesi yani eğitim yolu ile kazanılan beceriler ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle üretilen mal ve hizmetlerin ulusal gelirden artışa yol açması ile birlikte, işgücünün eğitimsel nitelikleri ekonomi üzerinde belirleyici bir faktör olarak görülmeye başlanmıştır.

Eğitim düzeyi ile işgücüne katılım düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu göz önüne alındığında, nitelikli işgücü ekonomik büyümenin anahtarı konumundadır. İşletmeler/firmalar en son teknolojik donanıma sahip olsalar bile nitelikli işgücü olmaksızın bir ürün ortaya çıkarmaları pek mümkün görülmemektedir. Bu nedenle işgücünün eğitimsel nitelikleri hem ekonomik büyümenin hem de kalkınmanın temel göstergesi niteliğindedir.

Eğitim eşitsizliğinden en çok dŐŐuk gelirli ailelerin etkilendiği, bu etkilemenin eğitimde fırsat eşitsizliğinin bir sonraki kuşağa aktarılmasında da önemli rol oynadığı bilinmektedir. Eğitim eşitsizliği nedeniyle ortaya çıkan gelir dŐŐuklŐđü ve istihdam edilebilirlik sorununun aŐılabilmesi, dezavantajlı kesimlerin önündeki ayrımcılığın yani eğitime erişim eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ile olanaklı görülmektedir. Eğitim eşitsizliğinin giderilmesi hem bireylerin istihdam edilebilirliğini, hem gelir dŐŐuklŐđünü, hem de ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle eğitim eşitsizliğini azaltmada yeni eğitim politikalarının oluşturulması, dezavantajlı kesimlerin önündeki ayrımcılığın ortadan kaldırılıp istihdam edilebilirliğinin sağlanması önem kazanmaktadır. Toplumdaki tüm kesimlerin üretkenlik kapasitesinin geliştirilmesi hem bireylerin kazanç düzeylerinin artmasına hem de ülkenin ekonomik ve sosyal yönden gelişimine katkı sağlamaya hizmet edecektir.

2.3.Eğitim ve İstihdam

İnsanlar yaşamını sürdürmek için çeşitli maddi varlıklara gereksinim duymaktadırlar. Örneğin bir yandan biyolojik yaşamını sürdürmek için besinlere ve gıdalara gereksinim duyarken, diğer yandan da daha iyi bir yaşam sürdürmek için doğada meydana gelen doğa olaylarına karşı kendilerini güven altına alabilmelerine yönelik giyinme ve barınmaya gereksinim duymuşlardır. Bu gereksinimleri gidermeye yönelik olarak da üretim yapma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmıŐlardır. Maddi varlıkların üretimi ise ancak insan emeği ile gerçekleŐtirilebilmektedir. İnsanın maddi üretim etkinliklerinde bulunması, toplumsal gelişmenin hareket noktasını oluŐturmuŐ ve tarihsel süreç içinde artan gereksinimleri karşılamaya yönelik çeşitli üretim araçları kullanılmaya başlanmıştır.

İnsanlar maddi varlıkları tek başına değil, gruplar halinde bir arada etkinlikte bulunarak üretirler (Nikitin, 1974, 12). Ortaklaşa retim etkinliği, farklı nitelik ve becerilere sahip emek gücünü bir araya getirmiştir. Bu farklı nitelik ve becerilerin bir araya getirilmesi üretimde artışa yol açmıştır. Nitelikli emek gücünün üretim sürecinin temel koŐulu olduğu göz önüne alındığında, nitelikli emek gücü ile üretim arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu kabul edilmektedir. Çünkü retim etkinliklerinin en önemli öğelerinden biri emek gücüdür. Diğer yandan nitelikli bir emek gücünün yetiştirilmesi için de belirli bir eğitim süreci ve yetiŐtirime ile olanaklı görülmektedir. Eğitim ve yetiştirme sonucunda emeğin nitelik kazanması eğitim ve istihdam arasında güçlü bir ilişkinin kurulmasına yol açmıştır. Böylece emeğe nitelik kazandıran kurumlar

ile maddi varlık ve hizmet üreten iş piyasası arasında daha sıkı bir ilişki kurulmaya başlanmıştır.

İnsanoğlu, ilkel toplumlardan günümüze kadar gerçekleştirdiği ekonomik gelişmeleri, kültürel birikime ve öğrenmelerine borçludur (Ünal, 1996, 8). Tarihsel süreç içinde oluşturulan bilgi birikimi ve öğrenmelerin kuşaktan kuşağa aktarılması hem üretim araçların çeşitlenmesini, hem de üretim araçlarını üreten emeği yetkinleştirmiştir (Nikitin 1974, 12-14). Emeğin yetkinleşmesi ile birlikte işletmeler; üretim, verimlilik ve rekabet gücünü arttırmak için nitelikli işgücünü istihdam etme gereksinimini duymuşlardır. Kuşkusuz işletmelerin üretim etkinliklerinde kullandıkları teknolojik donanım üretimin daha düşük maliyetle yapılmasına katkı sağlamasına rağmen nitelikli işgücü hâlâ üretimin en temel belirleyicisi konumundadır.

Günümüzde mal ve hizmet üretim sürecinde kullanılan teknoloji, emek gücünün yapısını ve niteliğini sürekli olarak yeniden şekillendirmektedir. Diğer bir deyişle; emek gücünün niteliği üzerinde üretim sürecinde kullanılan teknolojik yatırımlar belirleyici olabilmektedir. Eğitimin asıl niteliğini belirleyen öge ise üretim yapısının niteliğidir. Bu nedenle işletmelerin teknolojik donanım düzeyi çalışanlar üzerinde önemli rol oynamaktadır. Bu durum hem eğitim alanında hem de istihdam yapısında yapısal dönüşümlerin yaşanmasına yol açmaktadır.

Teknolojideki hızlı dönüşüm beraberinde ekonomik dönüşümü getirmiş ve nitelikli işgücüne olan istemi arttırmıştır. Nitelikli insan gücünün en iyi şekilde yetiştirilmesi ve eğitilmesi ise ilköğretimden üniversiteye kadar bütün örgün ve yaygın eğitim sisteminin görevleri arasında yer almaktadır (Taş ve Yenilmez 2008). Eğitim sürecinde bireye kazandırılan eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasına ne kadar uygun olduğunun çözümlenmesi, eğitim yoluyla kazanılan ya da geliştirilen insan gücü niteliklerinin işgücü piyasasındaki işlevinin tamamlanmasından geçmektedir (Aşçı, 2012, 2-9). Bu nedenle eğitim istihdam arasındaki ilişki işgücü piyasasının işleyişini düzenleyen kurallar ışığında birlikte çözümlenmekle mümkün görülmektedir.

Emek gücüne bilgi ve beceri kazandırılmasında yaşamsal bir önem taşıyan eğitimin, iş piyasasına duyarlı duruma getirilmesi ile birlikte eğitim politikaları yeniden biçimlendirilmiştir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının en önemli sorun alanlarından biri, eğitim sisteminin nitelikleri ile işgücü piyasasının istemde bulunduğu nitelikler arasında yaşanan uyumsuzluklara yapılan vurgudur. Bu uyumsuzluk eğitim aracılığıyla yetiştirilen işgücünün, iş piyasasının istemde bulunduğu

niteliklere uygun yetiştirilmediği ve bu nedenle işgücü istihdamında sorunlar yaşandığı tartışıla gelmektedir.

Eğitim ve istihdam arasındaki bağ, nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ile ilişkilendirilmektedir. İşgücünün üretkenliği ile sahip olduğu bilişsel beceriler arasında pozitif bir ilişki olduğu ve yüksek bilişsel becerilerin bireyin kazancını olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Psacharopoulos ve Scholter, 2010, 18). Bireysel düzeyde, istihdam oranları eğitim düzeyi ile yakından ilişkilidir. Modern ekonomide, eğitim düzeyi düşük kişiler arasında geniş çaplı işsizlik oldukça yaygındır. Avrupa Ülkeleri arasında, işsizlik oranı lisans eğitimi almış kişiler arasında % 6, ön lisans programlarından mezun olmuş kişiler arasında % 9, ön lisans programı bitirememiş kişiler arasında ise % 18 düzeyinde olduğu belirtilmektedir (Woessmann, 2014, III-IV).

Asteriou ve Agiomirgianakis tarafından (2001) eğitim ve ekonomik büyüme ilişkisi ile ilgili yapılan çalışmada, ekonomik büyüme ile tüm eğitim kademeleri arasında uzun süreli dönemde pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Cohen ve Soto (2001) tarafından 2001'de OECD ülkelerini de kapsayan 38 ülke için gerçekleştirilen çalışmada, ekonomik büyümenin yaklaşık % 8'inin beşeri sermayeden kaynaklandığını ortaya koymuşlardır (Cohen ve Soto, 2001, Akt, Türkmen, 2002, 81).

Tansel ve Daoud (2011) çalışmasında, Türkiye'de 25 yaşın altında ilkokul mezunu bir kişi ile mezun olmayana göre maaşlı çalışma olasılığının % 19 daha yüksek olduğu tahmin edilmiştir. Kazanç durumlarına göre, ilkokul düzeyinden mezun bir kişinin % 9, ortaokul düzeyinden mezun bir kişinin ise % 14 oranında kazançlarında bir artış gösterebileceği tahmin edilmiştir (Tansel ve Daoud, 2011, akt, ERG, 2011, 149).

Türkmen'in (2002) çalışmasında, OECD ülkelerinde 1999 yılı itibarıyla 25-64 yaş arası işgücünün eğitim durumu ile Türkiye'deki 25-64 yaş arası işgücünün eğitim durumu ile ilgili yaptığı karşılaştırmada, OECD ülkelerinde 25-64 yaş arası işgücünün ortalama % 31'i ilköğretim ve altı, % 42'si ortaöğretim, % 24 yükseköğretim düzeyinde bir eğitim sahip iken, Türkiye'de 25-64 yaş arası işgücünün ortalama % 73'ü ilköğretim ve altı, % 16'sı ortaöğretim, % 11'i yükseköğretim düzeyinde bir eğitim düzeyine sahip olduğunu saptamıştır (Türkmen, 2002, 23-25). Çalışmadaki sonuçlara bakıldığında; Türkiye'deki işgücünün eğitim düzeyi ile OECD ülkelerinin işgücünün eğitim düzeyi arasında önemli farklılıklar olduğunu ortaya çıkmaktadır. Bu durum Türkiye'de istihdam edilen işgücünün eğitim düzeyi ile OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücünün eğitim düzeyinin, Türkiye'deki işgücünün eğitim düzeyinin üretkenlik kapasitesinin istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir.

Woessmann'ın (2014), 28 Avrupa Birliği üyesi ülkelerin eğitim düzeyine göre işsizlik oranları tüm ülkeler genelinde orta dereceli eğitim düzeyine sahip kişilerin % 8,6'sı, yüksek eğitim almış kişilerin % 5,9'u, düşük eğitime sahip kişilerin % 17,9'u işsiz olduğunu saptanmıştır. 28 Avrupa Birliği ülkesindeki tüm aktif çalışanlar arasında eğitim düzeyine göre istihdam edilen kişilerin % 20.0'ı düşük, % 47,5'i orta, % 32,3'ü ise yüksek eğitim düzeyindedir. Eğitim düzeylerine göre belirlenmiş işsizlik oranlarında, 28 ülke arasındaki tüm işsizlerin % 37,6'sı düşük, % 42,6'sı orta, % 19,9'unun yüksek eğitilmiş oldukları saptanmıştır. Bu durum, Avrupa Birliği'nin işsizlik payının büyük bir kısmını düşük ve orta dereceli eğitime sahip kişiler oluşturduğu belirtilmiştir (Woessmann 2014: 13-15). Ortaya çıkan bu sonuçlar, eğitim düzeyinin, istihdam üzerinde etkili bir şekilde somutlaşabileceğine işaret etmektedir. Eğitim, bireylerin üretkenlik kapasitesini artırıp işsizlikten kurtulmalarına ve daha iyi bir iş bulmalarına yardımcı olabileceği söylenebilir. Araştırma sonuçları, eğitim düzeyi ile istihdam arasında pozitif bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.

Avrupa Birliği üye devletlerinde öğrenci başarısını 25 PISA puanını arttıran bir eğitim reformu yapılan tahminlere göre elde edilecek potansiyel kazanç, 2090 yılına kadar tüm Avrupa Birliği için 35 trilyon Euro olacağı ve bu kazanç Avrupa Birliği'nin toplam gayri safi yurtiçi hasılanın % 288'ine karşılık gelen bir değer olduğu belirtilmiştir (Woessmann, 2014). Bu durum, öğrencilerin eğitsel başarı düzeylerinin geliştirilmesinde ülkelerin ekonomik gelişimine uzun vadede sağlayacağı katkı bakımından oldukça çarpıcı verilere işaret etmektedir.

Eğitim istihdam ilişkisi yukarıda yapılan açıklamalar bağlamında ele alındığında genelde eğitimin ekonomik işlevi ön plana çıkarılmaktadır. Eğitimin bu ekonomik işlev vurgusu kalkınma, büyüme, istihdam ve GSMH'daki artışla ilişkilendirilmektedir. Her ne kadar eğitim aracılığıyla bilgi ve becerilerle donatılmış işgücünün ekonomik kalkınmanın itici gücü görülmüş ise de, ülkelerin ekonomik kalkınmışlık düzeyini farklı etkenlere bağlayan düşüncelerin de olduğu görülmektedir. Örneğin, Sen (2004) kalkınmayı daha farklı perspektifte ele almaktadır. Sen'e (2004, 18) göre kalkınmanın ana amacı, özgürlüğü ortadan kaldıran başlıca zorbalıkların, yoksulluğun, yetersiz ekonomik fırsatların, baskıcı devlet anlayışının ve aşırılıkların yanı sıra kamusal hizmetlerdeki ihmallerin ortan kaldırılması ile ilişkilendirilmiştir. Sen (2004, 19) kalkınma anlayışının hareket noktasını insanların yararlandığı gerçek özgürlükleri genişletme süreci olarak değerlendirmektedir.

Eğitim istihdam ilişkisi ile ilgili Türkiye’de uygulanan kalkınma planlarında her ne kadar iş piyasası ile eğitim sistemi arasında uyum sağamaya yönelik hedefler belirlenmiş ise de eğitim sisteminin nitelikleri ile iş piyasasının istemde bulunduğu nitelikler arasında uyumsuzluklar olduğu gözlenmektedir. Örneğin MEB’in 1990 yılında uygulamaya koyduğu Lise Mezunlarına Meslek Edindirme (LİMME) projesi, 2010 yılında uygulanmasına başlanan İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirmesi Eylem Planı (İMEİGEP) eğitim sisteminin iş piyasasına uyumlu olmadığının göstergeleri olduğu söylenebilir.

2.4.Eğitimin Sosyal ve Bireysel Getirileri

Tüm bilim dallarında olduğu gibi eğitim biliminde de eğitim kavramının tam ve açık bir şeklide tanımlanamadığı göze çarpmaktadır. Çünkü değişen ekonomik ve sosyal yapıya uygun olarak eğitim kavramı yeniden farklı tanımlamalarla açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu nedenle değişen yapı gereği eğitim kavramının, sınırları sürekli olarak değiştirildiği ve değişen sınırlara dayalı olarak yeni tanımlamaların yapıldığı ve yapılan bu tanımlamaların ise eğitim biliminde sık sık tartişma konusu olduğu gözlenmektedir. Ancak eğitim tanımı tartişma konusu olmakla birlikte bazı noktalarda da uzlaşmanın sağlandığı görülmektedir.

Eğitim sisteminin temel ögesi insandır. Her türlü etkinlik, insanın davranışlarını istendik yönde değiştirmek üzere kurgulanmıştır (Sönmez, 1994, 17-18). Eğitimin temel amacı, insanın doğuştan getirdiği gizil gleri eğitim ortamları aracılığıyla geliştirip yetkinleştirmek ve kişinin yeteneklerini en üst sınıra kadar geliştirmesine fırsat vermektedir. Bundan hareketle eğitim etkinlikleri, kişinin kendi potansiyel ve yeteneklerini geliştirme süreci olduğu söylenebilir. Bireyin eğitim yoluyla kazandığı ve geliştirdiği beceriler hem topluma hem de kendisine dönük yararlarından söz edilebilir. Bu nedenle bireylere nitelikli kamusal bir eğitim hizmeti sunulması toplumsal açıdan önemli etkiler yaratmaktadır.

OECD ve Avrupa Yatırım Bankası (AYB)’nın 22 OECD lkesi ve 56 Asya, Afrika ve Latin Amerika lkesi olmak üzere toplam 78 ülkede yaptığı araştırmada, eğitim süreci sonunda dokuz önemli getirisi (ıktısı) olduğu saptanmıştır. Bu getiriler, bireysel gelirden artış, daha sağlıklı bir yaşam, düşük doğurganlık, demokratikleşme, siyasi istikrar, yoksulluğun ve eşitsizliğin azaltılması, evre bilinci, bireysel ve toplumsal suç oranında düşme şeklinde sıralanmıştır (Türkmen, 2002, 4-5).

Eğitimin, bireylerin ve toplumların hayat standartlarında yaptığı olumlu değişim, eğitimin sosyal getirilerinin belirleyici gösterge niteliğindedir. Eğitimin sosyal getirileri sayısal olarak ifade edilmesinde yaşanan güçlüğü rağmen kamusal alanda gözlemlenebilen yararları nedeniyle önemi her geçen artmaktadır. Örneğin, vatandaşlık bilincinin gelişmesi, iyi bir anne baba modeli ve sağlıklı iletişim becerileri gibi özellikler de eğitimin sosyal getirilerin bir ürünü olduğu söylenebilir.

Eğitimin sosyal getirileri aynı zamanda toplumsal eşitsizlikleri azaltıcı bir role de sahiptir. Sosyal getiriler bu yönüyle demokratik toplumlarda eşitsizlikleri en aza indirmede önemli bir işlevi yerine getirmektedir. Toplumsal eşitsizliklerin azaltılması sosyal devlet anlayışının en önemli görevleri arasında yer almaktadır. Sosyal devletin temel amaçları arasında bireylere fırsat eşitliği sağlama, yasa önünde eşitliği daha etkin duruma getirme, dezavantajlı kesimlerin önündeki engelleri kaldırma, sınıfsal konumuna bakılmaksızın herkesin eğitim yoluyla yetenek ve beceriler ölçüsünde toplumsal yaşamda yer edinmesi hedeflenmektedir. Bu hedefler demokratik bir toplumun oluşumunun önemli göstergeleridir. Eğitim yoluyla bireyin kendisine yansımayan ve toplumun diğer üyelerine yansıyan yararlar sosyal getiriler olarak kabul edilmektedir.

Yapılan araştırmalarda, eğitim süresi ve kalitesi ile toplumsal katılım ve demokrasi arasında yakın bir ilişki olduğuna yönelik bulgular bulunmaktadır. Avrupa, Kuzey Amerika ve Şili'den veriler kullanılarak yapılan bir çalışmada, bir yıl daha fazla öğrenim görmenin, toplumsal ve gönüllü faaliyetlere katılma olasılığını % 2-3 oranında arttırdığı tahmin edilmiştir. Bir başka çalışmada, ABD'de eğitim düzeyinin, oy kullanma ve ifade özgürlüğünü savunma üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi olduğu belirtilmiştir (Denny, 2003; Dee, 2004; akt. ERG, 2011, 148).

Eğitim sosyal getirileri, bireylerin daha etkin bir şekilde politik ve siyasal karar mekanizmalarına katılım düzeyini arttırdığından, demokratik kurumların daha işlevsel bir yapıya dönüşmesine de yön vermektedir. Politik karar sürecine katılım düzeyinin artması, temel hak ve özgürlüklerin gelişimine, demokrasi kültürünün toplumda yayılmasına ve siyasal istikrarın sağlanmasına etki edebilmektedir.

Eğitimin sosyal getirileri toplumsal bütünleşmeyi, sağlıklı bir nüfus artışı, suç oranlarının düşmesi, kamu sağlık giderlerinin azalması yönünde de yararlar sağlamaktadır. Eğitimin sağlık üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan araştırmalarda; bir yıl daha fazla eğitimin, günlük sigara tüketimini düşürdüğü, spor yapmaya ayrılan zamanı arttırdığı saptanmıştır. Üniversite eğitiminin, obezite ile ters yönlü bir ilişkisi olduğu

bulgusuna varılmıştır. (Wolfe ve Haveman, 2002, akt. ERG, 2011, 145-146). Bu sonuçlar eğitimin, kişinin tutum ve davranış biçimini etkilediğinden daha sağlıklı bir yaşam sürdürmesine işaret etmektedir. Bireyin almış olduğu eğitim sonucunda sağlıkla ilgili farkındalığı, aynı zamanda verimliliğine de katkı sağlayabilmektedir.

Eğitimin sosyal getirilerinden biride suç oranının düşürmesine yönelik sağladığı katkıdır. Yapılan çalışmalarda okula düzenli devam etmenin, bireyi suçtan uzak tutan bir etkisi olduğuna ilişkin bulgular bulunmaktadır. Lochner'in (2011) çalışmasında, lise mezuniyeti tutuklama oranını ortalama % 10 düşürdüğünü, ortalama eğitim süresinde bir yıllık artış, mülkiyet ve şiddet suçlarında % 11-12 civarında bir düşüşe neden olduğu sonucuna varmıştır (ERG, 2011, 147).

Bireyin örgün ve yaygın eğitim sistemi içinde kazandığı eğitimsel nitelikler sonucunda elde ettiği ve topluma yansımaya yarayan yararlar bireysel getiriler olarak kabul edilmektedir. Bireyin eğitim yoluyla kazandığı eğitimsel nitelikler işteki verimliliği arttırdığı ve bu verimlilik artışı da kazanç farklılığına yansıdığından dolayı kazanç farklılığı eğitimsel niteliklerle ilişkilendirilmektedir.

Genel olarak, ilk ve ortaöğretim kademelerinde toplumun, yükseköğretimde ise bireylerin getiri elde ettiği kabul görmektedir (Gölpek, 2013). Bireye sunulan iyi bir temel eğitim, mesleki eğitim ve yükseköğretim hizmeti bireyi üretken kılma ve gelir edinme kapasitesini artırma ile sınırlı olmayıp aynı zamanda yaşam kalitesini geliştirmesine de katkı sağlamaktadır.

Eğitim, bir yandan bireysel kazancı artırırken diğer yandan da ulusal düzeyde ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır. Hans (2005) ve Psacharopoulos'a (2008) göre eğitimin bireysel getiri oranı, ülkelerin gelişmişlik düzeyine ve eğitim kademelerine bağlı olarak farklılık göstermektedir (Hans, 2005 ve Psacharopoulos, 2008, Akt, Özipek, 2012).

Diğer yandan eğitim sonucunda işgücünün üretkenlik kapasitesinin artması sosyal ve ekonomik kalkınmayı da hızlandırmaktadır. Eğitimsel kazanımlarının artması yeni buluşlar geliştirmesine ve bilginin üretilmesine de kaynaklık oluşturmaktadır. Günümüzde bilginin üretim girdileri içinde yer alması işletmelerin verimlilik ve üretkenlik kapasitelerini geliştirmesine önemli katkı sağlamaktadır. İşletmelerin rekabet edebilirliği işgücünün eğitimsel donanımıyla yakından ilişkilidir. Ülkenin ekonomik kalkınmasının itici gücü olan işletmelerin nitelikli işgücü istihdam etmesi ekonomik kalkınmayı hızlandırmaktadır.

Eğitimin bireysel kazanç getirisi yanında, bireyin toplumsal hareketliliğini yani bir toplumsal sınıftan diğer bir toplumsal sınıfa geçişini ve yeni statü kazanmasına da olanak sağlayabilmektedir. Bireyin eğitim ve yetiştirme yoluyla kazandığı beceriler, toplumsal yaşamda belirli bir statü kazanması ve kazanç kapasitesini arttırması nedeniyle eğitim, bir yatırım malı olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte bireyin eğitim yoluyla kazandığı nitelikler gelir potansiyelinin arttırması, statü kazanması, sosyal yaşam alanlarında değişimler meydana getirmesi ise eğitimin bireysel getirileri kapsamında değerlendirilmektedir. Bu nedenle toplumun tüm kesimlerine eğitimde fırsat eşitliği sağlanarak nitelikli bir eğitim hizmeti sunulması gelecekte ülkelerin ekonomik ve sosyal yönden kalkınmasına ivme kazandırabilecektir.

2.5. İnsan Sermayesi Kuramı

Eğitim ve ekonomi arasındaki ilişkiyi ele alan çeşitli kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır. Eğitim ve ekonomi arasındaki ilişkiyi olumlulayan düşüncelerin başında “İnsan Sermayesi Kuramı” gelmektedir. Daha çok eğitimin ekonomik boyutuna vurgu yapan bu kuram, ekonomik kalkınmanın önemli bir aracı olarak kabul görmüştür. Ekonomik kalkınmada insan sermayesi yatırımlarının önemine ilk dikkat çeken kişiler M. Firdman ve S. Kuznets olmuş ve T. W. Schultz tarafından İnsan Sermayesi Kuramına dönüştürülmüştür (Akalin, 2000, 224). İnsan Sermayesi Kuramının, ekonomik bir kavram olarak ortaya çıkması ise 1960’lı yılların başlarına denk gelmektedir. Kuramın temel anlayışı, geniş anlamda bireylerin genel ve mesleki eğitim yoluyla edindikleri beceri ve öğrenim ile kendi doğal yeteneklerinin bir bileşimi olduğu varsayımına dayandırılmıştır. (<http://www.oecd.org/dataoecd.pdf>). Psacharopoulos, insan sermayesi kuramının temelindeki ana düşüncenin “eğitim için harcanan çabanın, yarın bir ödül olarak geri dönmesi” şeklinde tanımlamıştır (Psacharopoulos, 1980; akt, Nadim 1994, 217).

İnsan Sermayesi, bireyin sahip olduğu özel yetenekler, bilgi ve becerilerin bileşiminden daha büyük bir değeri ifade edebilmektedir. Bireyin, kendi üretim kapasitesini arttırmaya yönelik olarak yaptığı her türlü etkinlik “insan sermayesi” kavramı içinde değerlendirilmektedir. İnsan Sermayesi Kuramına göre, birey kendini farklı tür ve etkinliklerle geliştirmesi, niteliklerinde farklılaşmaya yol açmakta ve bu nitelik farklılıkları verimliliklerine yansımakta ve verimlilik farkı da bireyin daha fazla ücret almasına yol açmaktadır.

Piyasa ekonomisinde gelir farklılıklarının nedeni verimlilik farkı ile ilişkilendirildiğinden eğitimin verimi ve dolayısıyla kazancı artırıcı etkiler meydana getirdiği belirtilmektedir (Serin, 1972,81). Akalın (2000, 227), eğitimde geçen süre ile kazanç arasındaki ilişki olduğuna yönelik çalışmalar bu durumu desteklese bile, eğitimin verimliliğini artırıcı bağlanabileceği yerde; eğitimin seçiciliği ve eğitimi tamamlayabilenlerin daha yetenekli olması şeklinde de yorumlanabileceğini belirtmiştir.

İnsan Sermayesi Kuramı, insanın kendi başına bir yatırım faktörü olduğu, başta eğitim ve yetiştirme olmak üzere çeşitli etkinliklerle insanın üretim sürecindeki verimliliğini arttırılabileceğini ve bunun da ekonomi için büyüme, birey için gelir artışı anlamına geleceği iddia edilmektedir (Woodhall, 1987, 19). İnsan Sermayesi Kuramı, sadece eğitim ve yetiştirme değil, aynı zamanda işgücünün verimlilik ve kalitesini artırarak gelecekteki gelir düzeyini yükselten herhangi bir etkinlikle de ilişkilendirilmektedir. Örneğin sağlık ve göçle ilgili harcamalar da insan sermayesine yatırım olarak değerlendirilmektedir (Psacharopoulos, Woodhall, 1985; akt, Kavak ve Burgaz, 1994, 2). İnsan sermayesi yaklaşımı Batı'da eğitimle ekonomik büyüme ve kalkınma arasındaki bağın doğrudan ve güçlü biçimde kurulduğu 1960'lı yıllardan itibaren gelişmiş ve eğitime dönük kamusal yatırımların artışıyla temellendirilmiştir.

İnsan Sermayesi Kuramı; insanların, eğitim, yetiştirme veya diğer etkinlikler aracılığıyla kendilerine yatırım yapmaları ve böylece yaşam boyu kazançlarını artırarak gelecekteki gelirlerini yükseltme gerçeğine dayandırılmaktadır. 1960'lardan sonra geliştirilen İnsan Sermayesi Kuramı, eğitim ekonomisine hakim olmuş ve işgücü piyasasının analizi, sağlık ve göç çalışmalarıyla ilgili harcamalar gibi diğer ekonomi alanlarında güçlü etkiler yaratmıştır. Eğitimsel etkinlikler, bireylerin kazanç kapasitesini belirlemeye katkı sağladığı ve böylece yaşam boyu gelirlerini artırmaları nedeniyle insan sermayesine yatırım olarak değerlendirilmiştir (Woodhall, 1987; akt, Kavak ve Burgaz, 1994, 19).

İnsan Sermayesi Kuramı, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve kazanılmış diğer niteliklerin toplamı olarak tanımlanmakta ve bir ekonomide belli bir dönemde üretilen mal ve hizmet miktarı, bireysel kazançlar ve insana yapılan yatırımlar arasında doğrusal bir ilişkinin varlığına odaklanmaktadır (Öztürk, 2005, 5). Bu yaklaşım, emeğin niteliğini ve verimliliğini artırmada, değer yaratma sürecinde değişken sermayeyi temsil eden emek gücüne yapılan en önemli yatırımın, eğitim yatırımı olduğu anlayışına dayandırılmaktadır.

İnsan Sermayesi Kuramına göre, insana yatırım düzeyi arttıkça ulusal gelir ve kişisel kazançları da arttırmaktadır. Kuram bu yönü ile ele alındığında genelde değişken sermayeyi temsil eden emeğin, maddi ve zihinsel üretimde sağladığı artış, ülkenin ekonomik kalkınmasına sağladığı katkı ve milli gelirden yaşanan artış nedeniyle güncelliğini korumuştur. Bu durum, II. Dünya Savaşı sonrası pek çok ülkede yaşanan ekonomik ve sosyal engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik farklı eğitim planlaması politikaları uygulanmasına zemin hazırlamıştır. Sosyal devlet anlayışını benimseyen ülke yönetimleri, bir yandan sahip olduğu insan kaynağını ülkenin sosyal yönden kalkınmasına yönelik rasyonel bir planlama ile eğitim hizmetlerini yapılandırırken, diğer yandan ülkenin ekonomik kalkınmasını sağlamaya yönelik ve iş piyasasının gereksinim duyduğu nitelik ve nicelikte emek gücünün yetiştirilmesine öncelik vermişlerdir.

Özellikle 1945-1980 yılları arasında sosyal devlet anlayışı gereği uygulanan politikalar devletlerin eğitim, sağlık, konut, sosyal güvenlik, istihdam, gelir dağılımı ve çalışma yaşamında yapılan düzenlemeler gelir eşitsizliğini gidermede çok önemli rol oynamıştır. Uygulanan bu politikalar dezavantajlı kesimler lehine olumlu sonuçlar ortaya çıkarmış ve dezavantajlı durumda bulunan kesimlere kamusal kaynak aktarımıyla eğitime erişiminin önünü açmıştır. Başta eğitim olmak üzere geniş uygulama alanı bulan bu refah göstergeleri pozitif yönde bir hareketlilik sağlamıştır. Gelir eşitsizliğini gidermede dezavantajlı kesimlerin eğitim yönünden desteklenmesi, bu kesimlerin toplumsal yaşama daha etkin bir şekilde katılımına ivme kazandırmıştır. Bu hareketlilik yoksunluk ve yoksulluğu gidermede belirleyici bir rol oynarken toplumsal yaşamda da dezavantajlı kesimlerde bulunan bireylerin eğitim hizmetine erişimi ile kazandığı eğitimsel nitelikler doğrultusunda dikey bir hareketlilik sağlamıştır. Makro düzeyde insana yapılan bu yatırımlar işgücünün nitelikli bir yapıya bürünmesine ve ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınmasına katkı sağlamıştır.

Bir toplumda insana yatırım mikro ve makro düzeyde olmak üzere iki şekilde gerçekleştiği ileri sürülmektedir. Mikro düzeyde insana yatırım; kişinin kendisine yaptığı yatırım ile firmaların personeline yaptığı yatırımı içerir. Bu yatırım türü gelecekte işgücünün nitelik ve nicelik olarak gereksiniminin önceden saptanmasını kapsar. Makro düzeyde insana yatırım ise devlet tarafından insana yatırımı içermekte olup ulusal düzeyde gereksinim duyulan işgücünün nitelik ve nicelik olarak belirlenmesi ve ekonomi düzeyinde genellikle altyapı yatırımları, yarı kamusal mal ve hizmetlere yönelik yatırımları ifade eder (Karakütük, 2000). Kalkınmada insan

sermayesini ön plana çıkararak başlıca gelişmeler ise teknolojik buluşlarla üretim sürecinde ilkel üretim tekniklerinden modern üretim tekniklerine geçilmesi, teknik ve bilimsel bilginin önem kazanması, mal ve hizmetlerin üretimi, yöneticilik, pazarlama vb. alanlarda fiziksel ve düşünsel olarak insanın üretim sürecinden bağımsız düşünülmemesi ve bundan dolayı nitelikli insan faktörüne duyulan gereksinimin giderek artması ile olmuştur (Tunç, 1998, 83).

İnsan Sermayesi yatırımlarının en önemli özelliklerinden biri de mikro ekonomik açıdan bireylere yapılan yatırım düzeyi arttıkça bireylerin daha fazla kazanç elde etme olanağına sahip olduğu yönünde ileri sürülen düşüncelerdir. Eğitim yatırımları için bu özelliğin belirleyici olduğu varsayılmaktadır. Alt düzey eğitimden yararlanma kategorisinden üst düzey eğitimden yararlanma kategorisine çıkıldıkça daha fazla kazanç elde edildiğine inanılmaktadır. Bu durum eğitim yatırımlarının getiri farklılığı ile açıklanmakta ve ülkelerin gelişmiş veya az gelişmiş ülke olmaları ve bu ülkelerdeki piyasaların özellikleri, gelir dağılımı, eğitimin maliyeti politikalarına göre eğitim getirisinin değişim gösterdiği iddia edilmektedir (Tunç, 1998, 84).

Eğitime yapılan yatırımla, gelir elde etme süresinin farklılığı nedeniyle de eğitimin getirileri farklı olabilmektedir. Makroekonomik açıdan ise, insan sermayesi yatırımları sürekli artan getiriye sahiptir. Uzun dönemde insana yapılan yatırımlar özellikle eğitim yatırımları arttıkça, ulusal geliri de arttırdığına inanılmaktadır. Başka bir deyişle eğitimin ekonomik boyutunun gözlemlenebilir yönü, işgücü verimliliğine sağladığı artışa olan etkisi ile ilişkilendirilmektedir. Günümüzde gelişmiş ülke ekonomilerinden olan Japonya, Almanya, ABD gibi ülkelerin kalkınmalarının başlangıcında insan sermayesi unsurlarına yaptıkları yatırımlar sayesinde bugünkü gelişmişlik düzeyine ulaştıkları belirtilmektedir. Mikro ve makro düzeyde eğitim yatırımlarının söz konusu özelliklerinden dolayı, kalkınma sürecinde eğitim yatırımlarının getirisinin hesaplanması son derece önemli olduğu vurgulanmaktadır (Tunç, 1998, 86).

Eğitimin özeldir bireysel, genelde toplumsal gelişmeye katkı sağlayan temel bir araç olduğu kabul edilir. Bir toplumun hem sosyal ve kültürel hem de ekonomik ve teknolojik yönden gelişebilmesi için eğitimin gerekli bir ön koşul olduğuna dikkat çekilmektedir (Yeşilbağ, 2008, 2).

İnsan Sermayesi Kuramına göre, piyasada tam rekabet koşullarının olduğu, işgücü sunumu ve işgücü isteminin piyasadaki işlerle ilgili tüm bilgilerin piyasadaki tüm oyuncularca bilindiği varsayılarak yapılan işgücü çözümlenmeleri sonrasında, eğitim

ekonomi ilişkisi kurulmuştur (Aksoy 2006, 72; Ünal, 1994, 97). Kuram, birey ve toplum açısından eğitim yatırımlarının getirilerini ikili bir değerlendirmeye tabii tutmuştur. Bireysel getirisi, bireye sağladığı gelir, toplumsal getirisi ile de bireylerin artan üretkenlikleri sayesinde milli gelirden sağladığı artış ve toplumun ekonomik kalkınmışlığına ivme kazandırdığı ile ilişkilendirilmiştir (Aksoy, 2006, 70-71). İşsizlik ve ücret düzeyinin düşüklüğü, bireyin eğitim yetersizliği ile ilişkilendirilmekte ve eğitim, bilgi ve beceri aktarımı sağlayan teknik bir sürece indirgenmektedir. Böylece eğitim, bir yandan iş piyasasının işgücü istemi doğrultusunda biçimlendirilirken diğer yandan da eğitimin ticari bir mal olarak pazarlanmasına yönelik politikaların oluşturulmasına ve iş piyasası istemine duyarlı hale getirilmesine kaynaklık oluşturmaktadır.

Marx (1848), işgücünü insanın canlı varlığında mevcut olan ve üretirken kullandığı fiziki, zihinsel yeteneklerin bütünü olarak tanımlamıştır. Marx (1848) işgücünün değerini ise, işgücünün üretimi için gerekli çalışma zamanı ile işgücünün kendi varlığını devam ettirebilmesi için gerekli tüketim araçlarının kullanım değerine indirger (Marx, 1848, 46-47). İnsan doğası gereği işgücünün/emeğin, belli bir iş kolunun gerektirdiği ustalık ve yeterliklerle donanımlı hale getirilmesi, gelişmiş bir niteliğe sahip olabilecek şekilde değiştirebilmesi için belli bir eğitim ve öğretime gereksinim duyar. Bu eğitim de belirli bir miktarda harcamaya mal olur. İşgücüne kazandırılmak istenen nitelik derecesine göre bu harcamalar farklılık gösterebilir. İşgücü için yapılan bu yetiştirme harcaması olağan, basit işgücü için yok denecek kadar küçük olduğu ve yetiştirme için harcanmış olan değer işgücünün sahip olduğu niteliklerin toplamı içinde yer aldığını belirtmiştir (Marx, 1848, 48-49)

Marx (1848), kapitalist sistemde kullanılan emeğin basit veya karmaşık (yüksek spesifik) emek olup olmasının artık değer üretme süreci bakımından en küçük bir önemi olmadığını belirtir. Toplumsal ortalama emeğe göre daha yüksek daha karmaşık sayılan nitelikli emek, kendisi için daha yüksek eğitim-öğretim harcaması yapılmış, üretimi için daha fazla çalışma zamanı almış ve bunun için basit işgücünden daha yüksek bir değeri olan bir işgücü harcaması olduğunu belirtir. Bu nedenle kullanılan işgücünün değeri yüksek ise bu işgücünün tüketilmesi de yüksek harcama anlamına geldiğini ileri sürmüştür (Marx, 1848, 90).

Büyüme ve kalkınma anlayışında ortaya çıkan değişime bağlı olarak ekonomik gelişme süreci içerisinde daha çok insan sermayesi kuramını ön plana çıkaran yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Eğitimin ekonomik çözümlere konu edilerek

üretimde verimlilik artışı sağlanması, işgücüne daha yüksek ücret ve daha iyi istihdam koşulları hazırlaması ile eğitim düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki kuran İnsan Sermayesi Kuramı, ortaya konulduktan sonra kuramsal açıdan birçok farklı görüş ileri sürülmeye başlanmıştır. Eğitimin tek başına işgücü piyasalarında belirleyici bir faktör olarak ele alınmasının yetersizliği ve istihdamı etkileyen sosyal, ekonomik ve teknolojik faktörleri de ele alan çok sayıda düşünce rol oynamaya başlamıştır (Uyanık, 2000). İnsan Sermayesi Kuramının eğitim ve yetiştirme üzerinden “İnsan Sermayesi”ne yapılacak yatırımlarla ekonomik büyüme ve kişisel kazançlar arasında kurduğu güçlü ve doğrudan ilişkiye yönelik eleştiriler insan sermayesi kuramının değişik modellerini ve insan sermayesi kuramına alternatif oluşturacak modelleri gündeme getirmiştir (Ünal, 1996, 94).

İnsan Sermayesi Kuramına yönelik yapılan eleştirilerin temelinde, üretim sürecinin gelişim ve değişim göstermesi, üretim sürecinde değişken sermayeyi temsil eden emek gücünün mevcut üretim ihtiyacına göre yeniden yapılandırılması ile de yakından ilişkili olan düşünceler vardır. Üretim sürecinde farklı üretim araçlarının işe koşulması ve buna bağlı olarak emek gücünün yeni becerilerle donanımlı hale getirilmesi maddi ve zihinsel üretim için kaçınılmaz bir zorunluluğu ifade etmektedir. Aslında ortaya atılan ve geliştirilen bu yeni hipotezler bir kopuşu değil, tam tersine ana akım kuramların daha sağlam temeller üzerine inşa edilmesine hizmet etmektedir. Eğitim sürecinin iş piyasasına duyarlı hale getirilmesi ile birlikte geliştirilen hipotezler, eğitim kurumlarının asıl işlevi uygulanan ekonomik sisteme uygun işgücü üreten bir yapıya dönüştürme amaçlanmaktadır. Böylece eğitim, bireyin kendi yeteneklerini gerçekleştirilmesi, özgürleşmesi ve geleceğe ilişkin kararlarını kendi özgür iradesine dayalı olarak vermesi yerine dış çevreden gelen zorlamalar doğrultusunda şekillendirilmeye çalışılmaktadır.

İnsan Sermayesi Kuramı üzerinde yapılan çok sayıda araştırmalar sonrasında, kurama çeşitli yönlerden eleştiriler getirilmiştir. Veri ve ölçüm sorunu olarak adlandırılan eleştirel yaklaşımda, eğitim yatırımına karar verecek olan bireylerin, eğitim yatırımlarının geri dönüşü konusunda yapılan hesaplamaların son derece muğlak ve güç olduğuna yönelik eleştiridir (Gündağan ve Biçerli, 2004, 121). Bireylerin kendilerine yaptıkları eğitim yatırımlarının ileriki süreçte hangi oranda eğitim yatırımlarının geri dönüş sağlayacağı noktasında net bir hesaplama yönteminin olmayışı, işbaşında yapılan yetiştirmelerin mi yoksa okullarda verilen eğitimin mi belirleyici olduğu, süreç içinde değişen ekonomik yapının hangi alanlarda yapılan eğitim yatırımlarının getirisinin daha

üst düzeyde kazanç sağlayacağı konusunda belirsizlikler olması nedeniyle kurama yapılan eleştiriyi destekler niteliktedir.

Yetenek Sorunu eleştirel yaklaşıma göre, İnsan Sermeyesi Kuramı bireylerin yeteneklerini eşitlemektedir. Genelde daha fazla üst düzey eğitimden yararlanan bireylerin işteki verimliliklerinin daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır. (Gündağan ve Biçerli, 2004, 121). Oysa bireylerin doğuştan getirdiği kalımsal özellikler ve sahip olduğu potansiyel her bireyde farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle bireyin girdiği sınavlarda üst düzeyde akademik başarı göstererek üniversite düzeyinde eğitim alması muhtemel görünmektedir. Ayrıca bu kişiler üniversite düzeyinde eğitimden yararlanmasalar bile, doğuştan getirdikleri ve eğitim ile geliştirdikleri birtakım özellikler nedeniyle çalıştıkları işyerinde yüksek ücret almaları mümkün görülmektedir. Bu durum, kişinin aldığı eğitimin yanında sahip olduğu bireysel yetenekleri de ön plana çıkarmaktadır.

2.6. Eleme Hipotezi

Eğitim ile istihdam arasındaki dolaylı bir ilişkinin varlığını ileri süren “Eleme Hipotezi” ise, okulların bir filtre işlevini üstlendiğini, her bir okulun farklı bir kişisel yeteneği temsil ettiği ve en yetenekli kişilerin okuldan mezun olduğu, dolayısıyla mezun olan kişilerin iş başarısı ve işe uyumu hakkında birtakım ipuçları verdiği sayılına dayanır. Bu nedenle kuram, kişilerin mezun olduğu okulun önemli olduğuna vurgu yapar (Tural, 2002, 9).

İnsan Sermayesi Kuramına göre eğitim, verimliliği artırdığından dolayı kazançları da arttırmaktadır. Kuram bu yönü ile değerlendirildiğinde, kişisel kazanç ve gelir farklılıklarını tümüyle eğitimsel farklılıklara bağlamaktadır. Oysa eleme hipotezi bireyin ilgi, yetenek, zekâ, güdülenme düzeyi gibi doğuştan getirdiği ve/veya sonradan geliştirdiği kişisel özelliklere dikkati çekmekte ve işgücünü bu özellikleri üzerinden sıralayan/eleyen bir süreç olarak eğitimi verimlilikle ilişkilendirmektedir. Öte yandan bir diğer kuram olan, iş rekabeti kuramı, yüksek verimliliğin teknoloji ve iş örgütlenmesinin sonucu olduğunu ileri sürerken; verimliliği örgütün davranışsal yönü bağlamında değerlendiren araştırmacılar, işgücünün güdülenmesi ile ilgili değişkenlerin verimliliği etkilediğini ileri sürmektedirler (Tural, 2002, 77-78). Eğitim, İnsan Sermayesi Kuramında ileri sürüldüğü gibi verimliliği arttırmadığı, işverenin işçileri elemesi için bir sinyal görevini yerine getirdiği yönündeki tartışmalar hâlâ güncelliğini korumaktadır. Örneğin üniversite düzeyinde eğitimden yararlanma ve üniversite

diploması, yüksek ücret ve statülü terfi olanağı sağlayan bir sinyal görevini yapmaktadır (Gündağan ve Biçerli, 2004, 121-122).

Eleme hipotezine göre, daha düşük eğitim düzeyine sahip kişiler, üniversite düzeyinde eğitim almış kişilerle aynı işi yapabilir ancak daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin diplomaları olmadığı için işe girme sürecinde elenmektedirler. Başka bir deyişle üniversite düzeyinde eğitim almış kişilere çalışma yaşamında daha fazla ücret ödenmesi çok daha verimli olduklarından dolayı değil, işverenlerin işe giriş sürecinde bireyin sahip olduğu diploma ve belgelere dayalı yaptığı derecelendirmeden kaynaklanmaktadır. Eğitim ve ekonomi ile ilgili kuramların ortak özelliği yani İnsan Sermayesi Kuramı ve Eleme Hipotezinin ortak paydası eğitimin, gelir düzeyini arttırdığına dair ileri sürdükleri düşüncelerdir. Bu durumun sosyal açıdan önem taşıdığı ileri sürülebilir. Eleme hipotezi eğitim açısından değerlendirildiğinde, eğitime yapılacak harcamaların belirsizliğine işaret ederken, İnsan Sermayesi Kuramı işgücünün verimlilik ve etkililik düzeyini arttırdığı için ekonomik büyümenin motoru olarak nitelendirilmektedir.

Eleme Hipotezine göre eğitim, bireyleri yeteneklerine göre sınıflandıran ve bu yetenekleri “eğitim belgeleri” ile etiketleyen bir mekanizmadır. Bireyin sahip olduğu diploma, sertifika ve benzeri belgeler belli düzeydeki yeteneklerin bir işareti olarak kabul edilir (Ünal, 1994, 98). Sertifika ve diplomalar belli tür ve düzeydeki yetenekleri temsil eder ve bireyin sahip olduğu özellikleri tanımlar. Örneğin, işe girme sürecinde işverenin belli bir lise veya üniversiteden mezun olanları tercih etmesi, bu mezunların belli yetenekleri temsil ettiği ile ilişkilendirilmektedir. Böylece bireyin eğitim sonunda almış olduğu diploma ve belgeler bireyin sahip olduğu yeteneklerinin göstergesi olarak düşünülür. Eleme Hipotezine göre eğitimin işlevi, yetenekleri belirleyen, bireyleri sertifika veya diplomalar aracılığıyla birbirinden farklılaştıran ve eleyen bir işlevi yerine getirmektedir. Kurama göre, işverenler işe alma sürecinde sadece bireyin bilişsel özellikleri değil, aynı zamanda iş yaşamında dakik olma, işbirliğine açık olma, işyerinde ekip çalışmasına uyum sağlama özelliklerini de aramaktadırlar. Kuram bu yönüyle değerlendirildiğinde bireylerin işe yerleştirme sürecinde işverenlere, bireyin sahip olduğu eğitimsel nitelikler ile işe karşı tutumları hakkında tamamlayıcı birtakım özellikler ile ilgili bilgi de vermektedir.

Eleme Hipotezinde, bireylerin belirleyici ve tamamlayıcı olmak üzere iki farklı özelliğine vurgu yapılmaktadır. Bunlardan birincisi olan bireyin belirleyici özelliklerinde, cinsiyet, kişilik, yaş ve ırksal yönü vurgulanır. İşlerin niteliğinde olduğu

gibi işlerin de bölünmelere tabi olduğu iş piyasasında, bireyin belirleyici özellikleri bu bölünmede önemli rol oynar. İşe alım sürecinde ilk eleme belirleyici özellikler üzerinden yapılır. Tanımlayıcı özellikler ise bireyin kendisine yaptığı yatırımlar, verimlilik ve deneyimle ilgili özellikleridir. Tanımlayıcı özellikler, ilk elemeyi geçen bireyleri seçilebilir kılan özelliklerdir (Uyanık, 1997, 36, 37).

2.7.Kuyruk Hipotezi

Eğitim istihdam arasında dolaylı bir ilişkinin varlığına işaret eden “Kuyruk Hipotezi”, belli bir eğitim düzeyinden geçmiş olan bireylerin daha kolay yetiştirilebilir olduğunu ve bu nedenle işbaşında yetiştirme maliyetini düşürdüğünden, eğitim bir araç olarak ele alınmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler, eğitim düzeyi düşük olanlara göre işe girme sürecinde kuyruğun önünde yer alır. İşverenlerin, kuyruğun önünde bulunan bireyleri tercih etmelerinin nedeni, eğitim düzeyleri yüksek olan bireylerin işbaşında yetiştirilmesinin daha kolay olacağına yönelik inançlarıdır (Tural, 2002, 9; Ünal, 1996, 124-125). Hipotez, eğitimin işgücünün üretim sürecindeki performansını ölçme, bir ön fikir edinme amacıyla sinyal fonksiyonu olarak değerlendirilir. Böylece eğitim düzeyi ile işin görülmesi sürecinde takip edilen performans ücretin belirlenmesinde belirleyici bir rol oynar (Uyanık, 2000, 33).

Thurow ve Lucas öncülüğünde geliştirilen kuyruk hipotezi basit eleme kavramına dayanan iş rekabeti kuramına dayalıdır. Thurow ve Lucas verimliliğin insanların değil, yani eğitim ve yetiştirme faaliyetlerinin işçilerin potansiyel verimliliğini belirlemediğini, verimliliğin işlerin bir özelliği olduğunu, eğitim ve yetiştirmenin verimlilik üzerinde dolaylı bir etki gösterdiğini ileri sürmüşlerdir (Akt, Ünal, 1994, 123; Carnoy, 1983, 522). Hipoteze göre eğitim düzeyinin işverenlerce bir ölçüt olarak değerlendirme kapsamına dahil edilmesi ve kuyruğun önünde bulunan bireylerin tercih edilmesinin nedeni, kuyruğun önünde bulunan bireylerin işbaşında yetiştirebilirlik özellikleri nedeniyle işletmede işbaşında yapılan yetiştirme maliyetini düşürmesi ile ilişkilendirilmektedir. Bunun sağlanması için ise kuyrukta bulunan olası adaylar arasında yetiştirilebilir olanların seçilmesi gerekir. Bireylerin kuyruktaki konumlarını belirleyen en önemli faktör ise eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi, bireyin öğrenme yeteneğinin işareti olduğu ve kuyrukta önde olan kişilerin öğrenme yeteneği en niteliklilerini temsil ettiğinden işe kabul sürecinde avantajlı durum sağlamaktadır. Diğer bir deyişle bireyin eğitim düzeyi öğrenme yeterliliğini temsil ettiğinden dolayı bireyin

eğitim d¼zeyi, işletmedeki iş başında yetiştirme maliyetini d¼ř¼recekđi ve ¼retim kaybını en aza indirgeyecekđini varsayarak eğitimi, bir araç olarak kabul etmektedir.

2.8.İkili İřg¼c¼ Piyasası

İkili İřg¼c¼ Piyasası kuramı (Dual Labor Market Theory), İnsan Sermayesi Kuramını eleştirmekte ve emek piyasaları her zaman marjinal verimlilik kuramının geçerli olmadığı y¼n¼nde d¼ř¼nceler ileri s¼rmektedir. Kuram marjinal verimlilik bağlamında değerlendirildiğinde, sadece emek piyasasının belirli kesimlerine uygulanabilmekte ve t¼m piyasa için geçerli olmamaktadır (¼zt¼rk, 2005, 5). İřg¼c¼n¼n farklı işlere dağılımında eğitimsel nitelikler ve bu niteliklere bağlı diğer değerrişkenler dikkate alınmamaktadır.

İkili İřg¼c¼ Piyasası Kuramı, iřg¼c¼ piyasasında ikili bir b¼l¼nmenin olduğu temeline dayanır (¼nal, 1996, 126). Birincil iřg¼c¼ piyasası, ‘iyi’ işlerin bulunduğu ve g¼reli olarak ileri teknolojinin kullanıldığı işlerin yer aldığı piyasa olarak tanımlanır. Çalışma koşulları iyidir. İkincil iřg¼c¼ piyasası ise, birincil iřg¼c¼ piyasasının tersine, ‘k¼t¼’ işlerin bulunduğu bir piyasa kesimidir. İkincil iş piyasasında teknoloji, ileri bir teknoloji olmadığı gibi, işler de genelde tercih edilen işler değildir. İyi alışma koşullarından yoksundur. Birincil piyasadaki iřg¼c¼, istikrarlı ve nitelikli iřg¼c¼n¼ temsil ederken, ikincil piyasadaki iřg¼c¼ ise istikrarsız, çalışma alışkanlıkları ve iş disiplini olmayan bir iřg¼c¼ grubunu temsil etmektedir. Birincil piyasaya girenler, daha çok orta sınıf alt k¼lt¼rlerden, ikinci piyasaya girenler ise daha çok d¼ř¼k alt k¼lt¼rlerden gelen iřg¼c¼d¼r (¼nal, 1996, 126).

İkili İřg¼c¼ Piyasası yaklaşımına g¼re emek piyasası, İnsan Sermayesi Kuramının iddia ettiği gibi bireylerin rekabetçi bir ortamda sahip oldukları niteliklere g¼re işlere dağıldığı tek bir piyasadan değil, çalışma koşullarının farklılık g¼sterdiđi ikili bir katmandan oluşmaktadır. Bu katmanlar içinde, birincil katmanda daha y¼ksek ¼cretli iyi işler bulunurken, ikincil katmanda ise d¼ř¼k ¼cretli ve birincil iřg¼c¼ piyasasına g¼re daha k¼t¼ çalışma koşullarının var olduğu, k¼t¼ işlerin yoğun olarak yer aldığı bir piyasadır. Bu iki piyasa arasında geçişi ¼nleyen kurumsal fakt¼rler mevcuttur. İnsan sermayeleri aynı olan çalışanların, ayrı katmanlarda çalışıyor olmaları durumunda farklı ¼cret aldıkları ve farklı çalışma koşullarına t¼bi oldukları g¼r¼lmektedir. Oysa insan sermayesi kuramına g¼re b¼yle bir durum s¼z konusu değildir. İnsan sermayeleri eşit olan çalışanların verimlilik d¼zeyleri de eşit olacağından eşit koşullarda çalışır ve aynı ¼creti alırlar (Ercan ve ¼zar, 2000, 45).

Her yıl en çok ekonomik büyümeyi gerçekleştiren ülkelerin başında gelen Çin'in, ikili işgücü piyasalar yoluyla hem üretim hem de ticari işlem kapasitesini arttırdığı ileri sürülmektedir. Gıda ve imalat sanayinde bol ve düşük nitelikli işgücü çalışırken, yabancı sermaye ortaklı şirketlerde nitelikli işgücü çalışmakta ve Çin ekonomisinin, küresel ticaret artışının arkasında bu demografik yapının bulunduğu belirtilmektedir. Bu demografik yapı Çin'de işgücünün ikili karakterini giderek kemikleştirmiş, zengin ve yoksul arasındaki farkı artırmıştır (Song, 2003, 86; Akt, Orhan ve Bakkalcı, 2009, 60). Çin'de kırsal kesimde yaşayan ve düşük ücretten çalışan işgücü, toplam istihdamın % 75'ini oluşturduğu ve ucuz emek sayesinde küresel ölçekte emtia fiyatlarının yükselmesini engellediği ileri sürülmüştür (Song, 2003, 86; Akt, Orhan ve Bakkalcı, 2009, 60).

Sanayileşmiş ülkelerdeki ekonomik yapılanmada, sermaye yoğun birincil bir sektör ve onu destekleyen emek-yoğun ikincil bir sektörden oluşmaktadır. İşgücü piyasasında birincil işgücü piyasasına doğru hareketlilik oldukça zor olduğundan işgücü ikincil sektörde kalmaktadır. Diğer yandan ülkede yaşanan enflasyon baskısı nedeniyle ücretlerin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için herhangi bir düzenleme yoluna gidilmemektedir. Bu yapılanma içinde göçmenler, ikincil işleri kabul etmektedirler. Ücretler, göçmen işgücünün geldiği ülkeden daha yüksek olmaktadır. Böylece, bu esnek üretim yapısı içinde vasıfsız göçmen işçiler kötü çalışma koşullarında istihdam edilme olanağı bulabilmektedirler. Dolayısıyla, gelişmiş ülkeler kendi vatandaşları tarafından yapılmayan ikincil işlerde göçmen işgücü istihdam ederek, birincil sektörlerini geliştirecek desteği sağlamaktadırlar (Piore, 1986, akt, Vural, 2007, 14). Böylece ucuz işgücünün bulunduğu piyasada genelde kalite aranmaz ancak teknoloji yoğun olan bir üretimde geçerli olabilir.

2.9.Türkiye'de Uygulanan Kalkınma Planlarında Eğitim ve İstihdam

Türkiye'de 1961 Anayasa'sını kabulü ve Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) kuruluşu ile planlamacılığın anayasal bir ödev haline getirilmesi ile planlı kalkınma dönemi başlamıştır. Bu bölümde, Türkiye'de 1963-2015 yılları arasında uygulanan kalkınma planlarında insangücü, eğitim ve istihdam ile ilgili belirlenen amaçlara değinilmiştir.

2.9.1.Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)

Türkiye 1961 Anayasası ile planlı kalkınma yolu benimsemiştir. Bu amaçla 1963-1967 dönemini kapsayan ve 1963 yılında uygulamaya konulan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirmeye yönelik hedefler açıklanmıştır. Plan, on ana bölüm altında başvurulacak araçlar ve bu araçların kullanılmasında uyulacak temel ilkeleri gösteren “Plan Hedefleri ve Stratejisi” başlığı altında esaslar belirlenmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, (DPT), Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1963). İnsangücü, İstihdam ve Eğitim bölümü başlığı altında; eğitim, kalkınmanın en önemli aracı olarak görülmüştür. Eğitimin sosyal hedefleri ile ekonomik kalkınma hedeflerinin birbirleri ile uyumlu hale getirilmesi yönünde aşamalı amaçlar belirlenmiştir. Bu nedenle kalkınma planında, insangücü istihdam ve eğitim konuları birbirine bağlı olarak ele alınmıştır (DPT, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1963, 441). Eğitimin ekonomik kalkınmaya sağladığı yararları vurgu yapılarak yetiştirilecek insangücünün sektörel dağılımı bakımından toplam işgücünün beş yıllık plan dönemine ilişkin fonksiyonel bölümlere göre projeksiyonlar yapılmıştır. Projeksiyonlarda geçmiş on yıllık üretim istihdam düzeyine göre üretime bağlı işgücü esneklik katsayıları kullanılmıştır. Ayrıca kalkınma planının hedefleri arasında, işsizlik sorununu çözmeye, çalışanların mesleki düzeylerini yükseltmeye, işgücünü yerinde kullanmaya, sosyal hareketliliği yaratmaya ve meslek gruplarının bölünüşündeki dengesizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik hedefler önceliklendirilmiştir (DPT, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1963, 442-443).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında öncelikli hedefler ekonomik kalkınmaya odaklanmış ve eğitim, ekonomik kalkınmada bir araç olarak ele alınmıştır. Kalkınma planında eğitim, her ne kadar toplumun yaratıcı gücünü ve verimini arttıran, toplumda bireylerin yeteneklerine göre yetişme olanağı sağlayacak sosyal adalet ve fırsat eşitliği ilkelerini gerçekleştiren, refah ve mutluluklarını arttıran en önemli sosyal hizmet alanı olarak görülmüş ise de temel amaç ekonomik büyüme üzerine odaklanmıştır.

Ekonomik büyüme, bireylerin refah ve mutluluğunu arttırmada, kamusal hizmetlere erişiminde belirleyici bir rol oynamıyorsa kalkınmadan söz edilemez. Ancak ekonomik büyüme toplumun farklı kesimlerin refahına yansıdığı oranda bir anlam kazanabilir. Ekonomik büyüme, her zaman bireylerin refah ve mutluluğunu arttırmada belirleyici bir rol oynamayabilmektedir.

Sen, kalkınmayı insanın yararlandığı özgürlükleri genişletme süreci olarak ele alır. Kalkınmayı gayri safi milli hasıla (GSMH) büyümesi, bireysel gelirdeki artış, sanayileşme, teknolojik ilerleme ve toplumsal modernleşme ile özdeşleştiren kalkınma anlayışına karşı düşünceler ileri sürer. Kalkınmayı, özgürlükleri ortadan kaldıran başlıca sebeplerin, zorbalığın, yoksulluğun, sistematik toplumsal yoksunlukla birlikte yetersiz ekonomik fırsatların, baskıcı devlet hoşgörüsüzlüğün, aşırılıkların yanı sıra kamusal hizmetlerdeki ihmal edilmişliğin ortadan kaldırılması olarak tanımlar (Sen, 2004, 18). Sen (2004), özgürlüğü iki ayrı yaklaşımdan dolayı kalkınmanın merkezine koyar. Değerlendirici yaklaşımında, insanların sahip olduğu özgürlükleri arttırıp arttırmadığına, “Etkinlik” yaklaşımında ise, kalkınmanın başarılmasının tamamen insanların özgür eylemliliğine bağlı olduğuna işaret eder.

Bireysel gelirlere artış yaşanması, bireylerin ekonomik yönden güçlendirilmesi, özgürlükleri genişletme aracı olarak çok önemli bir rol oynayabilir. Ancak özgürlükler, eğitim ve sağlık hizmetlerinin yanı sıra kamuyu ilgilendiren sorunları tartışma, denetime katılma özgürlüğü gibi farklı belirleyicilere de bağlıdır. Temel özgürlüklerdeki yoksunluk, açlığı giderme, iyileşebilir hastalıkları tedavi etme, yeterli besin maddelerine erişme, yeterli giyinme ve barınma olanağı sağlama, temiz su ve sağlığa uygun koşullardan yararlanma, insanların özgürlüğünü sınırlayan yoksullukla doğrudan ilişkili olduğuna işaret etmiştir (Sen, 2004, 18).

2.9.2.İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972 yılları arasında uygulamaya konulmuştur. Planda, insan gücü ve eğitim farklı başlıklar altında ele alınmıştır. Ekonomik kalkınma için insan gücü kaynaklarının ekonominin gereksinimlerine uydurulması gerektiği vurgulanmış ve yüksek vasıflı işgücü, hem yüksek verime hem de teknolojik gelişmelere yol açacağı belirtilmiştir. Bu nedenle eğitimin, sosyal hedefleri yanında ekonomik kalkınma hedeflerine ulaşmada gerekli nitelik ve nicelikte eleman yetiştirme ile ilişkilendirilmiştir (DPT, İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968, 146).

Eğitim planlaması ile ekonominin tümü için sektörlerdeki üretim, yatırım, istihdam arasında ayrıntılı insan gücü tahminleri ve bu işgücü arzı kaynağı olan eğitim kademeleri projeksiyonları yapılmıştır. Bu amaçla planda, insan gücü konusunda uygulanacak politikalar geliştirilmiştir. Belirlenen politikaların ana eksenini, gereksinim duyulan alanlara insan gücü hareketliliğini sağlama, kıt kaynak olarak görülen insan gücünün yeterliliğine dayalı olarak kendi uzmanlık alanında en etkili olduğu yerde

üretimde kullanma, ileriki süreçte doğabilecek insan gücü açıklarını kapatma ve insan gücü niteliğini yükseltme amacıyla kamu kuruluşlarınca gerekli hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması yönünde politikalar geliştirilmiştir (DPT, İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968, 157). Ayrıca kalkınma planında, ekonomik kalkınmanın en önemli aracı olarak görülen teknik insan gücüne olan gereksinime ayrı bir vurgu yapılmıştır.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında eğitimin temel amacı, toplumsal değişime uyum sağlayan, kazandığı bilgi ve becerilerle kendisinin ve çevresinin refah, mutluluğunu arttıran sosyal bir hizmet olarak tanımlanmıştır (DPT İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968, 158). Bu amaçla temel eğitim, ilköğretim üzerindeki eğitim kademelerinin kalkınmanın gerektirdiği insangücü taleplerini karşılaması ile ilgili hedefler geliştirilmiştir. Örgün eğitim yanında, vatandaşlık haklarının kullanılması ve vatandaşlık görevlerinin yerine getirilmesi yönünden gerekli olan okuryazarlık eğitimi ile toplumun bilgi seviyesini yükseltme, özellikle sanayide verimliliği arttırmak üzere yaygın eğitim çalışmalarına ve yetiştirme programlarına öncelik verilmesi, eğitim aracılığıyla çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, köylerden şehirlere göç eden insangücünü yeni çevre ve çalışma alanlarına uyum sağlamaya yönelik ilkeler geliştirilmiştir (DPT, İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968, 159).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İnsan Sermayesi Kuramı açısından değerlendirildiğinde; eğitim, ekonomik kalkınmanın bir aracı olarak görülmüştür. Eğitimin ekonomik kalkınmaya sağladığı yarar yanında eğitimin dışsallıkları olarak nitelendirilen toplumsal yaşama etkin katılma yönünde hedefler önceliklendirilmiştir. Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak oluşturulan politikalar ile dezavantajlı kesimlerin etkin bir şekilde eğitimden yararlandırılması amaçlanmış ve tarım sektöründe istihdam oranının düşürülmesi, kalkınmanın önemli göstergesi sayılan sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdamın geliştirilmesine yönelik hedefler benimsenmiştir. Bu amaçla eğitimin her kademesinde kapasitenin artırılması için kaynak aktarılması gerektiği belirtilmiştir.

2.9.3.Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında, Birinci ve İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarının ayrıntılı bir değerlendirilmesi yapılmıştır. “İnsan gücü ve Eğitim”

konusunda yapılan değerlendirmede, planlı dönemde insan gücü sayısında önemli artışlar kaydedilmesine rağmen istenilen nitelikte insan gücünün zamanında yetiştirilmemesi ve doğru kullanılmamasından dolayı teknik ve sağlık alanlarında insan gücünde sorunlar yaşandığı vurgulanmıştır (DPT, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973, 81). İnsan gücünün yurt içinde dengesiz dağılımına vurgu yapılmış, yurt dışına giden beyin göçü nedeniyle ekonomide önemli insangücü açığının ortaya çıktığı, bu durumun da ekonomik kalkınma üzerinde olumsuz etkiler yarattığı belirtilmiştir (DPT, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973, 81). Planlı dönemde, genel eğitimden mesleki teknik eğitime geçişte istenilen başarı sağlanamadığı ve bu nedenle ekonominin gereksinim duyduğu insan gücü talebinin karşılanmadığı, işgücü piyasasına geçecek insan gücünün üretim sürecinde gerekli yeri almasını sağlayan yaygın eğitimin yetersizliği üzerinde durulmuştur (DPT, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973, 85).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, "Uzun Dönemde Hedefler ve Amaçlar" başlığı adı altında nüfus, istihdam, gelir dağılımı, eğitim, sağlık, yerleşme, dış ticaret ve diğer alanlarda yapılacak çalışmalara değinilmiştir (DPT, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973, 105). 1962 yılında 14-65 yaş grubunda 12,5 milyon kişi istihdam edilirken 1972'de bu sayının 14.1 milyona çıktığı ve % 12,7'lik artış yaşandığı, buna karşılık aynı dönemde 14-65 yaş grubunun nüfus artışı % 27,3 düzeyinde gerçekleştiği vurgulanmıştır. 1965 yılında % 43,4 olan işgücüne katılım oranı, 1970 yılında % 40,8'e düşmüştür (DPT Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973, 76, 108). Gelir dağılımının iş ve meslek gruplarına göre dengesiz olduğu ve Türkiye'de 1972 yılında 364 dolar olan kişi başı milli gelir ile AB ülkeleri arasında en geri düzeyde bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıca eğitim sistemi, ekonomik ve sosyal kalkınmanın gerektirdiği nitelik ve nicelikte insan gücü yetiştirmede, bireylerin bilgi becerilerini arttırmada, sosyal adalet ve fırsat eşitliğini gerçekleştirmede işlevini tam olarak yerine getirmediği vurgulanmıştır.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın "Hedef ve Dengeler" başlığı altında, işgücünün eğitim düzeyinin toplam işgücü içinde yetersiz düzeyde olduğu ve bunun başlıca nedenleri arasında yaygın ve örgün eğitim sisteminin, ekonominin insan gücü karşısında esnek bir yapıya kavuşturulmamış olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Planlı dönemde öğrenim gören teknik insan gücü oranının artmasına rağmen ekonomi için önem taşıyan orta nitelikli işgücünün yetersizliğine işaret edilmiştir. Planda, uzun dönemde sektörlerin insan gücü ihtiyacının giderilmesi için eğitim ve istihdam arasında sıkı ilişki kurulması ve teknolojiyi üreten, uygulayan nitelikli insan gücü yetiştirilmesi

yönünde politikalar oluşturulması hedeflenmiştir (DPT, III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 696, 701).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda eğitim, ekonomik kalkınmanın önemli bir parçası olarak ele alınmıştır. Planda her ne kadar ekonomik kalkınmanın sadece Gayrisafi Milli Hasıla'da yaşanan büyümeden ibaret olmadığına vurgu yapılmış ise de işgücü ile ilgili yapılan değerlendirmelerde genelde ekonomik kalkınmaya yönelik vurgu ön plana çıkarılmıştır. Planın hazırlandığı dönem göz önüne alındığında İnsan Sermayesi Kuramında ileri sürülen düşünceler ağır basmaktadır. Planda tüm sektörler için nitelikli işgücü üzerindeki vurgunun ön plana çıkarılması ve bunun eğitim sistemi ile ilişkilendirilmesi nedeniyle eğitimin bir yatırımın aracı olarak ele alındığını göstermektedir. Woodhall (1987), insan sermayesine yatırım hem bireye hem de bir bütün olarak topluma yarar sağladığını ileri sürmüştür; eğitim ya da mesleki yetiştirme programlarına katılan bireyin, istihdam şansını ve yaşam boyu kazancını arttırma yoluyla yarar sağladığını belirtir (Akt, Kavak ve Burgaz, 1994, 21). Planda, örgün ve yaygın eğitim sisteminin ekonomik sosyal yapının gereklerine uygun şekilde değiştirilmesi, üretim sürecinde bulunan insan gücünün gerekli bilgi ve becerilerle donanımlı hale getirilmesi, verimliliği yükseltecek bir düzeye çıkarılması yönünde hedeflere öncelik verilmesi, İnsan Sermayesi Kuramında ileri sürülen düşünceleri destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

2.9.4.Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde eğitime yüklenen misyon, demokrasinin güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması, planlı kalkınmanın gereksinimleri ile bağlantılı olarak her düzeyde eğitimin yaygınlaştırılması ve sadece ekonominin gereksinim duyduğu bilgi ve becerilerin değil aynı zamanda ulusal kültür değerlerinin aktarılması yönünde hedefler geliştirilmiştir. Birinci, İkinci ve Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ekonomik kalkınmaya odaklanırken, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ekonomik kalkınmanın yanı sıra, ekonominin dışa açılımı, toplumsal adalet, yüksek gelir düzeyi sağlanmasına yönelik hedefleri ile önceki planlardan farklılık göstermektedir. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda belirlenen insan gücü hedefleri ile ilgili yapılan değerlendirmede, iktisaden faal nüfusun farklı eğitim kademelerinden mezun olma sayılarında bir artış yaşanmasına rağmen bu artışın kademeler arasında dengeli bir gelişim göstermediği belirtilmiştir. 1970 Nüfus Sayımı sonuçlarına göre iktisaden faal

nüfusun % 36,0'sı ilkokul, % 2,7'si ortaokul ve dengi, % 3,0'ü lise ve dengi mesleki teknik, % 1,4'ü yüksekokul ve üniversite mezunu, % 44,9'u okuma-yazma bilmeyenlerden oluşmaktadır (DPT, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1979, 27-28).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda eğitim ile ilgili yapılan değerlendirmede ise, eğitime ayrılan kaynakların sınırlı olması, sosyal adalet ve fırsat eşitliğinin gerçekleştirecek bir araç olarak kullanılmaması, eğitimin içeriği, ekonominin ve toplumun değişen koşullarına uyacak şekilde geliştirilmemesi gibi sınırlamalar nedeniyle eğitim, toplumun tüm kesimlerine dengeli ve verimli bir biçimde sunulmasına engel teşkil ettiği vurgulanmıştır. Bu olgu okul öncesi eğitimden başlayarak üniversitelere girişe kadar bulunan özel eğitim kurumları ve özel dersanelerdeki öğrenci artışları ile örneklendirilmiştir. Ortaokul ve lise düzeyinde devlet okullarındaki başarı oranının % 70,0'in altında iken, kolejler ve özel okullarda bu oranın % 90,0'nin üzerinde olduğu, yükseköğretime geçişte paralı eğitim görme, özel kurslara katılma, baba mesleği ve gelirin başarıyı sağlayıcı etkenler olduğuna işaret edilmiştir. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, yükseköğrenim sınavlarına girebilme şansı bir çiftçi çocuğu için % 1,0 iken, işçi çocuğu için % 2,8, esnaf sanatkâr çocukları için % 4,7, serbest meslekle uğraşanların çocukları için % 6,9, memur çocukları için % 8,4, tüccar çocukları için % 9,9 ve sanayici çocukları için % 34,3 olduğu belirtilmiştir (DPT, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1979, 148).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde istihdam, işgücü ve eğitim ile ilgili oluşturulan hedef ve politikalarda, insan gücünün üretim süreci öncesi ve üretim süreci içerisinde sürekli eğitilmesi, teknik ve orta nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi için özel programların açılarak verimliliğin artırılması benimsenmiştir. Uzun dönemde her kademedeki insan gücünün nicelik ve nitelik olarak yurt düzeyinde dengeli bir biçimde dağılımının sağlanması, üretim ve yatırımlarda yaşanan gelişmeler nedeniyle nitelikli teknik insan gücüne olan gereksinimi arttıracığına yönelik tahminler yapılmıştır (DPT, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1979, 252).

Eğitim ile ilgili hedefler bölümünde, eğitim sisteminin diğer sistemlerle bir bütünlük içinde ele alınması, örgün ve yaygın eğitim sisteminin birbirini tamamlayacak biçimde geliştirilmesi, ekonomik ve toplumsal alanlarda alınacak diğer önlemlere paralel olarak eğitim sisteminde yapılacak düzenlemelerle eğitimin ticari meta haline dönüşmesinin engellenmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik ilkeler benimsenmiştir (DPT, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1979, 453-455).

2.9.5.Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda benimsenen ekonominin dışa açılım politikası, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında ekonomi ile ilgili politikaların oluşturulmasında yol haritası niteliğindedir. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın uygulandığı dönem (1984-1989) göz önüne alındığında 1980 ve sonrası dönemde ekonomi ve toplumsal alanda yapılması düşünülen değişim ve dönüşümün temel taşı oluşturulmaktadır. 1980 sonrası uygulamaya geçirilen neoliberal ekonomi politikaları sadece ekonomi alanında değil toplumsal yaşamın tüm alanlarını da etkilemeye başlamıştır. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın makroekonomi hedefleri arasında, güvenli bir ortamda refahın artırılması, verimlilik ve ihracatı teşvik etme, işsizliğin azaltılması, istihdamın artırılması, gelir dağılımının düşük gelirli gruplar lehine değiştirilmesi, ülkedeki mevcut kaynak sınırlılığı nedeniyle dış ülkelere kredi sağlanarak kalkınmanın gerçekleştirilmesi yönünde hedefler önceliklendirilmiştir (DPT, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1985, 1- 2).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, emek piyasası ve çalışma hayatı ile ilgili ilke ve politikalarda, ücretlerde adaletin sağlanması yanında işgücünün verimliliği ve niteliğinin geliştirilmesi, üretimi geliştirici rekabet şartlarının yaratılması, iş değerlendirmesine önem verilerek üretimin artışı oranında çalışanların primlendirilmeleri esas alınacağı belirtilmiştir (DPT, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1985, 134). İnsan gücü ve eğitim hedefleri arasında ise orta düzeyde mesleki-teknik eğitim veren okullar ile meslek yüksekokullarının insan gücü gereksinimleri ve istihdam olanakları ile uyumlu duruma getirilmesi, örgün eğitim olanaklarından yararlanmayan kişilerin yaygın eğitim programları yoluyla meslek kazandırma uygulamasına geçilmesine yönelik ilke ve politikalar benimsenmiştir (DPT, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1985, 139-140).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, ekonomik kalkınma için ihracata dayalı bir büyüme hedef alınmıştır. Bu amaç çerçevesinde işgücünün rekabet koşullarına uyum sağlaması, çalışanların üretim ve verimlilik artışı oranında ödüllendirilmesi, iş öncesi ve işbaşında yetiştirmelere yönelik hizmet içi eğitim programlarının yaygınlaştırılması benimsenmiştir. Beşinci Plan döneminde uygulamasına başlanılan bu değişim ve dönüşüm politikaları sadece ekonomi alanında değil aynı zamanda istihdam, çalışma yaşamı, eğitim ve diğer alanları da değişim ve dönüşüm sürecine tabi tutmuştur.

Beşinci Kalkınma Planında ekonomi ve toplumsal alanda yapılması düşünülen değişimin temel amacına bakıldığında; devletin küçültülmesi, piyasa mekanizmasının güçlendirilmesi, kamu kaynaklarının özel sermayeye özelleştirme adı altında devredilmesine dönük politikalar içermektedir. Bu politikalar piyasa mekanizmasının toplumsal kaynakları ve gelir dağılımını en iyi şekilde gerçekleştiren mekanizma olduğu ve piyasa mekanizmasına müdahalenin, ekonomik gelişim etkinliğinin gelişimine müdahale olduğu yaklaşımının temel alındığı söylenebilir. Türkiye’de kalkınma planları çerçevesinde ithal ikameci sanayileşme politikası terk edilmiş ve serbest piyasa yani liberal piyasa ekonomisi kurallarının geçerli olduğu ihracata dayalı sanayileşme politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında belirlenen bu politikalar, neo-liberal ekonomi politika anlayışının bir ürünüdür.

2.9.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)

Makroekonomik açıdan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma. Planı’nın temel amacı, rekabete açık ekonomi ilkeleri doğrultusunda hür ve güvenli bir ortamda toplumun refah seviyesinin yükseltilmesi, ekonomik büyümenin serbest rekabet ortamında ve özel kesimin dinamizminden azami ölçüde yararlanılması gerektiğine yönelik vurgu ön plandadır. Ekonomik faaliyetlerde kamunun yönlendirici ve teşvik edici olması, uluslararası entegrasyona olanak verecek bir ekonomik yapının oluşturulması ve büyümenin kesintisiz olarak gerçekleştirilmesi amacıyla ekonominin kalifiye işgücü ihtiyacına cevap verecek bir insan gücü planlamasına yönelik politikalar esas alınmıştır (DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990, 1- 2).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde sosyal hedef ve politikalar bölümünde; kalkınmanın en önemli unsuru olarak kabul edilen insan kaynağının niteliklerinin geliştirilmesi, aile kurumunun güçlendirilmesi, kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve tarım dışı sektörlerde kadın istihdamının yaygınlaştırılması benimsenmiştir (DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990, 284-286). Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Plan döneminin sonunda, okulöncesinde okullaşmanın % 4,2’den % 11,5’e, ilkokullarda çağ nüfusunun tamamına, ortaokullarda % 57,1’den % 80,0’e, genel ortaöğretimde % 20,5’ten % 35,2’ye, mesleki ve teknik eğitimde % 14,7’den % 22,2’ye ve yükseköğretimde %12,4’ten % 15,0 düzeyine çıkarılması hedeflenmiştir (DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990, 291-293). Eğitim ile ilgili ilke ve politikalarda ise, eğitim sisteminin meslek kazandırıcı yaygın eğitim, ara insan gücü ve yüksek nitelikli insan gücü yetiştiren eğitim olmak üzere üç boyutlu bir yapı içinde ele

alınmıştır. Eğitim, kalkınmanın en etkin aracı durumuna getirilmesi, meslek kazandırıcı eğitimin uzaktan eğitim yoluyla yaygınlaştırılması, mesleki ve teknik eğitimde ekonominin gereksinim duyduğu nitelikli ara insan gücünün yetiştirilmesi için mesleki ve teknik eğitime öncelik verilmiştir. Mesleki teknik eğitim kurumlarının, eğitim-insangücü-istihdam ilişkileri çerçevesinde tarım, sanayi ve hizmet sektörleri ile etkili işbirliğinin sağlanmasına yönelik hedefler üzerinde durulmuştur (DPT, Altıncı. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990, 293-295).

İnsangücü ve istihdam hedefleri arasında ilkokuldan üniversiteye kadar örgün eğitim kurumlarının hizmet içi, beceri kazandırma, çıraklık ve işbaşı eğitimi gibi yaygın eğitim yoluyla beşeri kaynakların yetişkinlik düzeyinin hızla yükseltilmesi, meslek yüksek okulları ve mesleki teknik liselerdeki branş ve programların ekonominin ve işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda yeniden değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. İstihdamın gelişiminin sağlanması için küçük ve orta ölçekli girişimciliğin desteklenmesi, hizmet sektörlerinin geliştirilmesi, kısmi zamanlı (part-time) yeni iş alanlarının açılması ve bu tür istihdam alanlarının geliştirilmesine önem verilmesi ile ilgili hedefler önceliklendirilmiştir (DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990, 298-303).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Plan döneminde ekonominin dışa açılma anlayışı, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde uygulanmasına geçilmiştir. İnsan gücü ve eğitim alanları ile ilgili geliştirilen hedefler, genelde ekonominin dışa açılım anlayışı çerçevesinde şekillendirilmiştir. Rekabetin ön plana çıkarılması ve ihracata dayalı bir büyüme politikasının benimsenmesi ile birlikte işgücünün rekabet anlayışı doğrultusunda yeniden yapılandırılmasına zemin hazırlamıştır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kısmi zamanlı (part-time) çalışma biçimi ile ilgili yasal düzenlemelere gidilmesi, yeni istihdam biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin mali yönde desteklenmesi ve işletmelerin rekabete dayalı üretim şeklini benimseme anlayışı, işgücüne nitelik kazandıran eğitim sistemini yeni arayışlara yönlendirmiştir. Bu nedenle planda eğitim ve işgücü ile ilgili belirlenen hedefler, iş piyasası istemi doğrultusunda bir içeriğe büründürülmüştür.

Çıraklık eğitimi ve yaygın eğitimin kamu ve özel kesim işbirliği içinde sürdürülmesi, mesleki teknik eğitimin çeşitli sektörlerin gereksinim duyduğu insan gücüne beceri kazandırması, mevcut işgücünün niteliğinin yükseltilmesi vb. yönünde geliştirilen hedefler, İnsan Sermayesi Kuramında ileri sürülen düşünceleri destekler

niteliktedir. Beceri ve nitelik geliştirme bireyin isteminden ziyade dış çevreden gelen zorlamaların etkisi altında biçimlendirilmiştir.

2.9.7.Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın giriş bölümünde Türkiye'deki mevcut durum ile dünyada meydana gelen gelişmeler üzerinde durulmuştur. Planda yapılan değerlendirmede; demokratikleşme, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve liberalizm gibi kavramların ortak değer olarak önem kazandığı, mal ve finans piyasalarının teknoloji aracılığıyla ülke sınırlarını aştığı ve küreselleşmeye doğru gidildiği vurgulanmıştır. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde eğitim ve işgücü piyasası başta olmak üzere ekonomik ve sosyal yapıda devletin ekonomideki rolü ve organizasyon yapısında köklü değişim yapılmasının zorunlu olduğu; eğitim, bilim ve teknoloji, sanayileşme ticaret, rekabet ve işgücü piyasalarıyla ilgili politikaların yeniden düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir (DPT, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996, 1, 2).

Aynı Plan'da, Dünyada 1980'lerde başlayan ekonomik yeniden yapılanma sürecinin Türkiye'yi de etkilemeye başladığı belirtilmiştir. Türkiye'de 1980 sonrası dönemde, rekabete açık ekonominin ilke ve esaslarının yerleştirilmesi, dış ticaretin serbestleştirilmesi, yurtiçi mali piyasaların yeniden yapılandırılması ve geliştirilmesi yönünde önemli adımların atıldığı ve bu sürecin bir tamamlayıcısı olarak 1989 yılında uluslararası sermaye hareketlerinin tamamen serbest bırakıldığı belirtilmiştir. Plan'a göre, ekonomide etkinliği ve verimliliği arttırmak amacıyla kamuya ait işletmeler özelleştirilmiş, özel kesim ve yabancı sermayeli şirketlerin etkinliğini arttırmaya yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır (DPT, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996, 3, 4).

Sosyal gelişmelerle ilgili olarak, eğitim düzeyindeki yetersizliklerin devam ettiği, öğrenim durumları itibariyle; altı ve daha yukarı yaştaki nüfusun % 46,1'i ilkokul, % 7,6'sı ortaokul, % 7,8'i lise ve dengi okul, % 3,0'ü yüksekokul mezunu olduğu ve kadınların % 28,0'inin okur-yazar durumda olmadığı belirtilmiştir. İşgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü nedeniyle küçük ve orta ölçekli işletmelerin istihdam yaratma potansiyelinde sınırlamalara yol açtığı vurgulanmıştır (DPT, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996, 12-14). Ekonomik ve sosyal kalkınma için insana yapılan yatırımın en verimli yatırım olduğu bu nedenle her düzeyde eğitimin yaygınlaştırılması ve mevcut işgücünün eğitim düzeyinin istenilen düzeyde gelişme göstermediğine

yönelik sorunlar üzerinde durulmuştur (DPT, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996, 19-24). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde gereksinim duyulan insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla orta ve yükseköğretim kademelerinde örgün ve yaygın mesleki teknik eğitimin yeniden yapılandırılması, insan gücünün eğitim düzeyinin uluslararası alanda rekabet gücünü arttıracak şekilde geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Plan döneminde düşünce olarak yer alan, Beşinci ve Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planlarında kısmen uygulanmasına başlanılan ve Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda tamamen yaşama geçirilen yeni liberal ekonomi politikaları hem ekonomide hem de eğitim, istihdam ve işgücü alanlarında köklü bir dönüşüme uğratmaya başlamıştır. Beşinci, Altıncı ve Yedinci. Beş Yıllık Kalkınma Planı dönemlerinde oluşturulan politikalar doğrultusunda hızlı bir şekilde özelleştirmeye gidilmesi, istihdam, işgücü piyasasında köklü değişiklikler yaşanmaya başlanmıştır. Ayrıca bu planlar döneminde yapılan yasal düzenlemeler çerçevesinde dış ticaretin serbestleşmesi, finans piyasalarının iletişim teknoloji aracılığıyla küresel düzeyde hareket etme serbestliği kazanması çalışanların aleyhine sonuçlar doğurmuştur. Uluslararası düzeyde sermayenin ucuz işgücünün bulunduğu ülkelere akması nedeniyle çalışanların ücret kaybına yol açmıştır. Bu durum aynı zamanda ikili işgücü piyasası kuramında ileri sürülen ikili bir emek piyasasının daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmasına ortam hazırlamıştır. Çok uluslu şirketlerin ana üretim merkezlerinde çalışanların teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı birincil emek piyasasında çalışırken, bu şirketlerin yan üretim alanlarının bulunduğu ve rekabet nedeniyle ucuz işgücünün bulunduğu ülkelerde ise ikincil emek piyasası kuralları doğrultusunda çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

2.9.8.Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2000-2005)

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde sosyal ve ekonomik alanlarda mevcut durum ile ilgili şu değerlendirmeler yapılmıştır. Küreselleşme olgusunun sosyal ve ekonomik politikaların oluşturulmasında belirleyici bir unsur olduğu, küreselleşme sürecinin karmaşık bir gelişim gösterdiği, zaman ve mekân boyutlarında değişim yaşandığı ve mali piyasaların bütünleştiği bir dünyada, gelişmekte olan ülkeler kendi dışında gelişen mali krizlerden önemli boyutta etkilendiğine vurgu yapılmıştır. Küresel düzeyde 1997 yılında Güneydoğu Asya'da ortaya çıkan kriz, Türkiye'de de ekonomi ve sosyal yaşam alanlarında derin etkiler yaratmıştır. Bu durum Türkiye ekonomisini olumsuz yönde etkileyerek işsizliğin artmasına, kayıt dışı sektörlerde kısmi zamanlı ve

düşük ücretle çalışan kesimleri işsizlik riski ile karşı karşıya bıraktığı belirtilmiştir. Türkiye’de 1994 yılı itibarıyla, en zengin % 10,0'luk hane halkı milli gelirden % 40,5 pay alırken en fakir % 10,0'luk hane halkı % 1,8 pay aldığı mutlak yoksulluk oranı yaklaşık % 8,0 düzeyinde olduğu belirtilmiştir. Bu oran, kırsal ve kentsel yerler için sırasıyla % 11,8 ve % 4,6’dır. Gıda ve diğer tüketim gereksinimlerini bir bütün olarak dikkate alan temel gereksinimler yaklaşımına göre yoksulluğa düşme riski altında bulunan nüfus oranı % 24,0 düzeyinde olduğuna işaret edilmiştir. Mutlak yoksul durumunda bulunan nüfusun % 95,0’i eğitim düzeyinin ilkokul ve altında eğitim alanlar ile okuma-yazma bilmeyenlerden oluştuğuna dikkat çekilmiştir (DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000, 85-87).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde eğitim ve insan gücü ile ilgili önceliklendirilen amaç, ilke ve politikalarda diğer planlardan farklı olarak çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır. Eğitim kurumlarının başarı değerlendirilmesinde, toplam kalite yönetim anlayışını dikkate alan performans ölçümüne dayalı modelin esas alınması gerektiğine işaret edilmiştir. Mesleki-teknik eğitim programlarının meslek standartlarına dayalı olarak yapılandırılması ve çalışma hayatı ile işlevsel işbirliğine gidilmesi, toplumda yaşam boyu öğrenme anlayışının benimsenmesine yönelik mahalli idareler, gönüllü kuruluşlar ve özel sektör faaliyetlerinin özendirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Yükseköğretimin bürokratik ve merkezîyetçi yapıdan kurtarılarak sistemde rekabeti geliştirici düzenlemelere yer verilmesi gerektiği belirtilmiştir (DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000, 96-99).

İnsangücü ile ilgili olarak belirlenen hedeflerin içeriğinde ise; bilgi toplumunun gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılmış işgücünün yetiştirilmesi, işgücünün eğitim düzeyinin uluslararası rekabet gücünü arttıracak şekilde iş hayatı paralelinde sürekli eğitim olanağının güçlendirilmesi, mesleki teknik eğitim, örgün ve yaygın eğitim sistemi içinde esnek, dinamik ve iş hayatı ile duyarlı bir şekilde geliştirilmesi ve kişilerin sahip oldukları mesleki yeterlikler belirlenerek, güvenilir bir sınav ve belgelendirme sistemi ile değerlendirilmesi ilkeleri esas alınmıştır (DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000, 105,106).

Plan döneminde gelir dağılımı ve istihdam konusunda mevcut durum verileri dikkate alındığında daha önceki kalkınma planında belirlenen hedeflere ulaşamadığı ve bu nedenle yurt düzeyinde eşitsizlikler yaşandığı tespit edilmiştir. Gelir eşitsizliği derecelendirilmesinde kullanılan Gini katsayısı, 1984 yılında 0,43 iken 1994 yılında 0,49’a yükselmiştir. Bu durum gelir eşitsizliğinin devam ettiğini göstermektedir. Aynı

dönemde Türkiye genelinde en yoksul % 20'lik hane halkı grubunun gelir payı 1987 yılında % 5,24 iken 1994 yılında % 4,86'ya düşmüştür. En zengin % 20'lik grubun payı bu yıllar arasında % 49,9'dan % 54,9'a yükselmiştir. Diğer yandan sağlıklı bir yaşam sürdürebilmek için gerekli olan minimum gıda harcama düzeyine sahip bulunamama durumu olarak tanımlanabilen mutlak yoksulluk oranı 1994 yılında yaklaşık % 8 düzeyindedir. Gıda ve diğer tüketim gereksinimlerini bir bütün olarak dikkate alan temel gereksinimler yaklaşımına göre yoksulluk riski altında bulunan nüfusun oranı yaklaşık % 24,0 tür. Mutlak yoksulluk oranı kırsal ve kentsel yerler için sırasıyla % 11,8 ve % 4,6 iken, temel gereksinimler bakımından yoksulluk riski altında bulunan nüfusun oranı kırsal yerler için % 25,4 ve kentsel yerler için % 21,7 olarak hesaplanmıştır. Mutlak yoksul durumunda bulunan nüfusun % 95,0'i eğitim düzeyinin ilkokul ve altında eğitim alanlar ile okuma-yazma bilmeyen kişilerden oluştuğu yönünde değerlendirmelerde bulunulmuştur (DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000, 119-122).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda istihdama ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir. Dünyada yaşanan küresel krizin ekonomiye yansımaları sonucu 1999 yılında işsizliğin arttığı, 1999 yılında işgücüne katılım oranı % 51,8 düzeyinde gerçekleştiği, bu oran erkeklerde % 73,5, kadınlarda ise % 31,1 oranında olduğu, kentlerde bulunan eğitilmiş genç nüfusun işsizlik oranı ise % 30,0 civarında olduğu belirtilmiştir. Ayrıca istihdam edilen nüfusun % 79,1'i ilkokul, ortaokul mezunu ve okuma-yazma bilmeyenlerden oluştuğu belirtilmiştir. İstihdam edilen bu nüfusun üretim ve verimliliğinin artırılması için işgücünün niteliğinin yükseltilmesi gerektiği vurgulanmıştır (DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000, 122-123).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile başlayan eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik çabalar Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde de vurgulanmıştır. Bu durum Türkiye'de eğitimde fırsat eşitliğinin tam olarak sağlanamadığını ortaya koymaktadır. Bu durum özellikle kırsal kesimde yaşayan bireyler için istenilen düzeyde eğitime erişimin sağlanamadığına işaret etmektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde nüfus artış oranına paralel olarak eğitim yatırımlarının toplumun tüm kesimlerine ulaştırılmadığının da önemli bir göstergesidir. Özellikle kırsal bölgeler ile dezavantajlı kesimlerin eğitim olanaklarından yeteri düzeyde yararlanmalarını sonucu bu kesimler aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir. İnsan Sermayesi Kuramınının eğitim, yetiştirme ve diğer etkinlikler

aracılığıyla bireylerin yaşam boyu kazançlarını arttırdığı anlayışı dikkate alındığında söz konusu kesimlerin eğitim yoksunluğu, gelir yoksunluğuna yol açabilmektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve uygulanan diğer kalkınma planlarında, eğitim, istihdam ve gelir arasında olumlu bir ilişkinin varlığına işaret eden değerlendirmelere ağırlıklı olarak yer verilmiştir. Ancak yapılan bu değerlendirmelerin ortak paydası üretim sürecinde bulunan emek gücünün eğitimsel niteliği, iş piyasasının beklentileri ile ilişkilendirilmekte ve emek gücünü eğitimsel niteliği bir yoksunluk olarak kabul görmektedir. Oysa üretim biçiminin değişimi ve üretim sürecinde yaşanan teknolojik değişim yeni bir emek gücüne gereksinim duymaktadır. Üretim biçiminin değişimi ise bireyin dışında gelişmektedir. Ortaya çıkan bu yeni durum mevcut emeğin eğitimsel nitelikleri bir yoksunluk olarak görülmekte ve emek gücünün yeni eğitimsel niteliklerle donatılmasına yönelik politikalar aracılığıyla emek gücünün yeniden biçimlendirilmesinin gerektiğine inandırılmaktadır.

Sen (2004, 36, 127), yoksulluğu düşük gelir düzeyinden çok, temel kapasitelerden yoksunluk olarak ele almıştır. Kapasite yoksunluk yaklaşımı, düşük gelir yoksulluğunun başlıca nedenlerinden biri olduğu ve gelir yetersizliğinin kişinin kapasite yoksunluğunun başlıca sebebi olabileceğini ileri sürer. Gelir ile kapasite arasındaki ilişki, kişinin yaşı, toplumsal cinsiyet, yerleşim yeri, bölgedeki salgın hastalıklar, düşük okur yazarlık, yetersiz beslenme ve kişinin denetlemeyeceği veya kısmen denetleyebileceği diğer değişikliklerden güçlü biçimde etkilendiğini belirtir.

Sen'e (2004, 17-20) göre kişi başına geliri ifade eden büyüme, toplumsal büyüklük olarak sadece değeri piyasada para ile ölçülebilecek değişkenler ile ilgili bilgi verir. Gelir araçtır, kalkınmanın gerçekleşip gerçekleşmediğini görmenin yollarından biri de, kişilere daha iyi bir yaşam sağlama, beslenme, yaşam süresi, hareket özgürlüğü, amaçlara ulaşip ulaşmadığı yönündeki göstergelerin işleyişine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. GSMH'de bulunan ürünler ve mallar insanların iyi bir yaşam sürdürmesinde etkide bulunan faktörlerdir. İyi bir yaşam sürdürme sadece kişinin sahip olduğu mallarla sınırlı değildir. Daha iyi bir kamu hizmeti, daha iyi bir eğitim ve sağlık hizmetinin varlığı insan için önemli olduğuna dikkat çekmektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, eğitim ve yetiştirme, sanayi-eğitim işbirliği, hayat boyu öğrenme kavramlarına yönelik vurgu ile İnsan Sermayesi Kuramını, sertifika, meslek standartları, işgücünün verimlilik düzeyini yükseltme vurgusu ile Eleme Hipotezini, mesleki teknik eğitim ve yükseköğretimde okullaşma oranının

arttırılması vurgusu ile de Kuyruk Hipotezi kuramında ileri sürülen düşüncelerin izlerini yansıttığı söylenebilir.

2.9.9.Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)

Dokuzuncu Kalkınma Planı'nın en belirgin özelliği, küreselleşme politikalarının Türkiye'de toplumsal yaşamın bütününde nasıl uygulanacağını gösteren ayrıntılı bir yol haritası niteliğindedir. Planın temel amacının "İstikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye" vizyonunu hedeflemesi küreselleşme sürecini destekleyen en önemli tanımlamadır (DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007, 3). Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda, piyasaların etkin işleyişi için yapısal düzenlemeler yapılması, rekabet gücünün arttırılması, devletin ticari mal ve hizmet üretiminden çekilmesi, eğitimin işgücü istemine karşı duyarlılığının arttırılması, nitelikli insangücünün yetiştirilmesi yönünde vizyon belirlenmesi küreselleşme sürecini tamamlayan diğer özellikleridir.

Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde istihdam ile ilgili oluşturulan hedef ve tahminlerde; eğitim düzeyinin yükseltilmesi, aktif işgücü politikalarıyla istihdam edilebilirliğin arttırılması, yükseköğretimde okullaşma oranının % 48'e çıkarılması hedefi üzerinde durulmuştur. İstihdam yapısındaki değişimin temelde hizmetler sektörü lehine gelişmesi, ekonominin yüksek teknolojik kabiliyete ve nitelikli işgücüne sahip, değişen şartlara hızla uyum sağlayan, ulusal ve uluslararası pazarlarda rekabet gücü olan, istikrarlı ve verimlilik düzeyi yüksek bir yapıya kavuşturulmasına yönelik önceliklendirmeler yapılmıştır (DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007, 62-64).

İşgücü piyasasının geliştirilmesi ile ilgili olarak ise, işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşturulması hedeflenmiştir. Bu hedefle birlikte ücret-verimlilik arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, istihdam kurumlarının, küreselleşme ve teknolojik ilerlemelerin işgücü piyasasında meydana getirdiği değişimlere uyum sağlaması amacıyla yerel düzeydeki gereksinimlerin de göz önünde bulundurularak kapasitelerinin geliştirilmesi üzerinde durulmuştur (DPT, Dokuzuncu. Kalkınma Planı, 2007, 83- 84).

Dokuzuncu Kalkınma Planında, eğitimin işgücü istemine duyarlılığının arttırılması konusunda geliştirilen hedefler iş piyasasının gereksinimleri doğrultusunda şekillendirilmiştir. Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda, gelişen ekonomi ile işgücü

piyasasının gerekleri doğrultusunda, kişilerin istihdam becerilerini artırmaya yönelik yaşam boyu öğrenme stratejisi yaşama geçirilmeye başlanmıştır. Mesleki eğitimde, nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde önemli yeri olan uygulamalı eğitime ağırlık verilmesi, meslek standartlarına dayalı yeterliklerin geliştirilmesi, belgelendirilmesi, belge ve eğitim veren kuruluşların akreditasyonu gibi temel işlevleri içeren ulusal mesleki yeterlilik sisteminin yaşama geçirilmesi hedeflenmiştir (DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007, 83-84). Ayrıca planda eğitimin yaygınlaştırılması, bilgi toplumuna geçiş sürecinde gereksinim duyulan insan gücünün yetiştirilebilmesi için yabancı dil öğretiminin etkinleştirilmesi, eğitime ayrılan özel kaynakların eğitimde fırsat eşitliğine olanak sağlayacak şekilde yönlendirilmesi ve eğitimde özel sektörün payının artırılması ile ilgili hedeflere yer verilmiştir (DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007, 83-84).

2.9.10.Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)

Onuncu Kalkınma Planı'nda "Planın Hedefleri ve Politikaları" başlığı adı altında eğitim ile ilgili belirlenen amaç ve hedefler arasında şu önceliklere yer verilmiştir: Özgüven ve sorumluluk duygusu ile girişimcilik ve yenilikçilik özelliklerine sahip, bilim ve teknoloji kullanımına ve üretimine yatkın, bilgi toplumunun gerektirdiği temel bilgi ve becerilerle donanmış bireylerin yetiştirilmesi eğitim sisteminin temel önceliği olarak vurgulanmıştır. Yükseköğretim sisteminde ulaşılması gereken hedeflerin ise, toplumun ve ekonominin gereksinimlerine duyarlı, ürettiği bilgiyi ürüne, teknolojiye ve hizmete dönüştüren, küresel ölçekte rekabetçi, akademik, idari ve mali açıdan özerk üniversite modeli hedeflenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014, 31).

Eğitim politikasına yönelik hedefler arasında ise, bireylerin kişilik ve kabiliyetlerini geliştiren, hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde işgücü piyasasıyla uyumunu güçlendiren, ilk ve orta öğretimde başta engelliler ve kız çocukları olmak üzere tüm çocukların okula erişimini sağlama, sınıf tekrarı ve okul terkini azaltma, yabancı dili öğretmeyi erken yaşlarda başlatma, ulusal düzeyde çoklu değerlendirme ve denetleme mekanizmasını geliştirme yönünde politikalara yer verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014, 32). Yine Onuncu Kalkınma Planı'nın hedefleri arasında, eğitimde alternatif finansman modelleri geliştirilmesi, özel sektörün eğitim kurumu açması, özel kesim ve meslek örgütlerinin mesleki eğitim sürecine idari ve mali yönden katılımının özendirilmesi, bilgi ve iletişim teknolojisinin altyapısının

güçlendirilmesi, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum; hayat boyu öğrenme perspektifinden hareketle iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, girişimcilik kültürünün benimsetilmesi, mesleki ve teknik eğitimde okul-işletme ilişkisini orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonları dikkate alacak biçimde güçlendirilmesi politikalarına yer verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014, 32-33).

Yükseköğretim sistemi ile ilgili politikalarda ise, hesap verebilirlik temelinde özerklik, performans odaklı, üniversite-sanayi ile işbirliği içerisinde teknoloji üretimine önem veren kalite odaklı, rekabetçi ve girişimci faaliyetler ile gelir kaynaklarının çeşitlendirilmesini teşvik edici bir yapıya dönüştürülmesi vurgulanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014, 33).

Onuncu Kalkınma Planında, istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili olarak yapılan durum analizinde; işsizlik ve istihdam alanlarında önemli gelişmelerin kaydedildiği, Türkiye’de kriz sonrasında OECD ülkeleri arasında işsizliği en çok azaltan ülke olduğu, Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde işgücüne katılma ve istihdam oranları özellikle kadınlarda olmak üzere artış gösterdiği, 2007-2012 döneminde yaklaşık 4,4 milyon ilave istihdam sağlandığı ve kayıt dışı istihdam oranının gerilediği, işgücünün eğitim seviyesinde ilerleme kaydedildiği, işgücü verimliliğinin yükseldiği belirtilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014, 33). Tüm bu ilerlemelere rağmen başta gençler ve kadınlar olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması konularının önemini koruduğunu, işgücü piyasasında etkinliğin artırılması amacıyla güvenceli esnek çalışma, kıdem tazminatı, alt işverenlik, sosyal diyalog, aktif ve pasif işgücü programları gibi alanlarda sosyal taraflarla birlikte uzlaşıyla ilerleme kaydedilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014, 46-47).

Onuncu Kalkınma Planı’nın istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili “Amaç ve Hedefler” bölümünde; toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, işgücünün niteliğinin yükseltilip etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaç olarak belirlenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014, 47).

2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planının istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili olarak şu politikalar önceliklendirilmiştir: Kadın ve gençler başta olmak

üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmesi, işgücüne ve istihdama katılımın artırılması, işgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliğinin artırılması ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilmesi, ücret-verimlilik ilişkisinin güçlendirilmesi, AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamalarının yaygınlaştırılması ve alt işverenlik uygulaması için işçi haklarını dikkate alacak şekilde gözden geçirilmesi yönünde öncelikli politikalara yer verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2014, 47).

Özel sektörün ve meslek örgütlerinin mesleki eğitim sürecine idari ve mali yönden katılımının özendirilmesi, eğitim kurumu açmasının teşvik edilmesi, eğitimde alternatif finansman modellerinin yaşama geçirilmesi, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasında uyum sağlanması hedefleri ortaya konulmuştur. Yükseköğretim kurumlarının sanayi ile işbirliği içerisinde teknoloji üretimine önem veren çıktı odaklı bir yapıya dönüştürülmesinin teşvik edilmesi yönünde belirlenen hedefler, örtük bir şekilde süreç içinde eğitimin metalaştırılmasına hız kazandırdığı ileri sürülebilir. Yani bir insan hakkı olan eğitim hakkı, doğrudan alınır- satılır bir metaya dönüştürülmesi hedefini içermektedir. Ayrıca Onuncu Kalkınma Planı'nda eğitim ile ilgili hedef ve politikaların iş piyasası ile ilişkilendirilmesi, ileriki süreçte belirli bir grup/grupların eğitim politikalarını belirlenmesinde etkin bir rol oynayacağı zeminini hazırlar niteliktedir.

Onuncu Kalkınma Planı'nın "İstihdam ve Çalışma Hayatı" başlıklı hedeflerinde güvenceli esnek çalışma yaklaşımının benimsenmesi, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamalarının yaygınlaştırılması, çalışanların iş güvencesinin ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemeler içerdiği görülmektedir. Belirlenen bu hedefler çalışanların iş güvencesi esasını ortadan kaldırmaya, kazanılmış hakların yok sayılmasına ve esnek çalışma biçiminin etkin bir şekilde yaşama geçirilmesine yönelik uygulamaların kalıcı bir duruma getirilmesi çabasını içerdiği söylenebilir.

2.9.11.Kalkınma Planlarının Değerlendirilmesi

Türkiye'de uygulanan kalkınma planlarının genelde İnsangücü Gereksinimi Yaklaşımı ve Toplumsal Talep Yaklaşımı ekseninde hazırlandığı söylenebilir. İnsangücü Gereksinimi Yaklaşımının temeli; üretim sürecinde ekonominin gereksinim duyduğu her tür ve düzeyde nitelikli emek gücünü yetiştirme ilkesi ile ilişkilendirilir ve toplumsal kalkınma ile eğitim arasındaki bu ilişkinin önemine vurgu yapar. Bu yaklaşımda eğitim,

ekonominin ayrılmaz bir ögesi olarak kabul edilir ve üretim sürecinde üretimde bulunan emek gücünün verimliliği eğitim sürecinde kazandırılan nitelikler ile ilişkilendirilir (Adem, 1997,170, Karakütük, 2006, 178, Ünal, 1996, 272, Kurul, 1994, 797-798). İnsangücü Gereksinimi Yaklaşımı, gelecekte ekonomi için gereksinim duyulan insangücü planlaması tahminlerini esas alınır. Türkiye’de uygulanan kalkınma planlarının eğitim, işgücü ve ekonomi alanları ile ilgili oluşturulan hedef ve politikaların genelinde İnsangücü Gereksinimi Yaklaşımı ve Toplumsal Talep Yaklaşımlarında ileri sürülen düşüncelere dayandırılmaya çalışılmıştır.

Türkiye’de uygulanan kalkınma planlarında, değişen ekonomik yapı ve ekonominin gereksinim duyduğu alanlara uygun farklı eğitimsel niteliklere sahip insangücünün yetiştirilmesine yönelik ilke ve politikalar önceliklendirilmiştir. İnsangücü Gereksinimi Yaklaşımı, beceri sınıflamasını esas alarak ekonominin insangücü gereksinimlerini tahmin etme ve tahmin edilen insan gücü gereksinimlerini eğitim gereksinimlerine dönüştürür (Ünal, 1996, 272).

Toplumsal Talep Yaklaşımında ise, eğitim ve ekonomi arasında bir ilişkiye vurgu yapılmamakta ve bireyin, eğitim harcaması konusunda karar verirken rasyonel davranışta bulunduğu varsayılır. Başka bir deyişle eğitim bir tüketim malı olarak kabul edilir. Rasyonel tüketici aldığı mal ve hizmetten maksimum düzeyde kendisine fayda sağlaması beklentisi içindedir. Ancak bu durum Ünal’ın da (1996, 268) belirttiği gibi tam rekabet piyasa koşullarının olduğu varsayımına dayanır. Bireylerin kendileri ile ilgili bir eğitim harcaması yaptığında, tam rekabet koşulları ve piyasa hakkında tam bilgiye sahip olduğu varsayılır. Toplumsal Talep Yaklaşımının temel hedefi, eğitimi bir tüketim malı olarak ele alır. Gelecekte bireylerin ve ailelerin eğitim istemi toplumsal istem olarak tanımlanır, bu istemlere uygun eğitim planlaması yapılır.

Kalkınma planları dönemlerinde Türkiye’de genç nüfusun ağırlıkta olması nedeniyle uygulanan kalkınma planlarında eğitim, istihdam ile ilgili hedef ve ilkeler sadece ekonomi penceresinden değerlendirilmiştir. Diğer bir deyişle genç nüfusun ekonomiye işgücü ve tüketici olarak yapacağı katkı üzerinde durulmuştur. Diğer yandan genç nüfusun birey olarak beklentileri, karara katılma süreci ve yaşadığı sorunların yeterince planlarda yer almadığı söylenebilir. Bunun nedeni politik karar sürecinde genç kuşağı temsil eden bireylere yeterince yer verilmemesi, yaşlı kuşağı temsil eden kişilerin ağırlıkta olması, yaşlı kuşağın dünyada ve ülkede yaşanan değişimleri algılama farklılığından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Diğer yandan İnsan Sermayesi Kuramı ile eğitim arasındaki ilişki ele alındığında, II. Dünya Savaşında gelişmiş kapitalist ülkelerdeki genç nüfusun büyük bir kısmının savaşlarda yitirildiği bilinmektedir. 1960'lı yıllarda ortaya çıkan İnsan Sermayesi Kuramı eğitim ile ekonomi arasında güçlü bir bağ kurarak eğitimin, ekonomik kalkınmada anahtar rol oynadığını belirtmiştir. Bu durum özellikle II. Dünya Savaşı sonrası gelişmiş kapitalist ülkelerde eğitimsel niteliklere sahip emek gücünün kıt olması, savaş sonrası üretimde kıt olan nitelikli emek gücüne talebin yoğun olması ve bu nitelikli emek gücüne daha fazla ödemeyi beraberinde getirmiştir. Böylece nitelikli kıt emek gücü ile üretim, verimlilik ve yaşam boyu kazanç arasında güçlü bir ilişki kurulmaya başlanmıştır. Ancak günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde eğitim, belirtilen dönem ile kıyaslandığında etkisi sınırlı bir durum ifade edebilmektedir. Örneğin; eğitim almış bireylerin işsizlik oranına bakıldığında Avrupa Birliği'nde 25 yaş altı 5,6 milyon işsiz bulunmaktadır. Yunanistan'da % 60, İspanya'da % 56, Portekiz'de % 42, İsveç'te % 25, ABD'de 20-24 yaş arası üniversite mezunlarının işsiz olduğu görülmektedir (Vasaaf, Radikal, 9 Haziran 2013, 17).

1980 sonrası dönem gerek Türkiye gerekse dünyada ekonomik anlamda önemli yapısal değişim ve dönüşümlerin başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Söz konusu dönemden itibaren tüm dünyada etkisini hissettiren küreselleşme olgusu, sosyal devlet anlayışının farklı bir ekseninde tartışılmaya başlanması ve ülke ekonomilerinin ulus ötesi sermayeye açılması yönünde yeni liberal politikalar izlenmeye başlanmıştır. Ayrıca bu dönemden itibaren kamusal mekanizmaların hızlı bir şekilde özelleştirme yoluyla özel sektöre devredilmesi, işgücünün istihdam biçimini de değiştirmiştir. Özellikle 1990'lı yıllarla beraber işgücü piyasalarında, yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması ile birlikte işgücünün kutuplaştırıldığı, esneklik uygulamalar ile birlikte ücretlerin olumsuz etkilendiği yeni bir döneme geçilmiştir. 1970'lerde sanayileşmiş ülkelerde başlayan endüstri yoğunluğunun azaltılması süreci, bu ülkelerde hizmet sektörünün büyümesine ve uluslararası finans faaliyetlerinin artmasına, bazı temel üretim faaliyetlerinin ise gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasına yol açmıştır. Ancak tasarım, proje, teknik araştırma ve geliştirme aşamalarında nitelikli ve yüksek ücretli işgücünün gelişmiş ülkelerde istihdamına devam edilmiştir. Kalite, rekabet ve verimlilik adı altında çalışma yaşamında da sözleşmeli, kısmi zamanlı ve esnek çalışma modelleri yaşama geçirilmiştir. Kuşkusuz bu değişimler Güler'in de (2005, 21) ileri sürdüğü gibi, bu yeni yaklaşımlar teknik bir sorundan ziyade ideolojik bir yaklaşımın ürünüdür.

Ekonomik alanda yaşanan değişim ve dönüşüm süreci, çalışma yaşamında da köklü değişiklikler yaratmıştır. Esnek çalışma organizasyonlarının iş yaşamına uygulanması ile birlikte işgücünün istihdam edilme biçimini de değiştirmiştir. İşletmelerde uzun süreli istihdam yerine, kısa vadeli istihdam anlayışı egemen olmaya başlamıştır. Bu durum çalışanların sahip oldukları eğitimsel nitelikler yeterli görülme-yip yeni arayışlara zorlamakta ve iş değiştirmelerine yol açmaktadır. Senet (2005, 21) Amerika’da en az iki yıllık üniversite eğitimi almış kişilerin yaşamlarında en az on iş değiştirdiği ve kırk yıllık sürede en az üç defa temel becerilerini yenilemeye hazır olmaları gerektiğini belirtmiştir. Bu durum sadece Amerika’ya özgü olmayıp gelişmiş veya gelişmekte olan tüm ülkelerde gözlenebilmektedir.

2.10.İlgili Araştırmalar

Varlier (1982), 1973 yılında Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü’nce uygulanan anket sonuçlarını kullanarak Türkiye’de çeşitli alt gruplarda tarım ve mülk dışı yıllık erkek gelirleri arasındaki eşitsizlikleri ile ilgili yaptığı araştırmada, Türkiye’de eğitimin görelî getirilerinin genellikle orta derecede gelişmiş ya da gelişmiş ülkeler düzeyinde olduğunu ve araştırmada kullanılan tüm hesaplama modellerinde, kendi hesabına çalışanların eğitim getirilerinin, ücretli olarak çalışanlardan yüksek olduğunu saptamıştır (Varlier, 1982, 231-232).

Araştırmada meslek gruplarına göre diploma getirilerinin bütün meslek gruplarında olumlu fakat farklı düzeylerde etkilediğine işaret etmiştir. Eğitimin, kazançlarının belirlenmesinde önemli rol oynadığı; ancak ailenin sosyo-ekonomik temel değişkenleri, meslek değişkenleri ve talep koşullarına göre eğitim kazançlarının belirlenmesinde katkısının önemli olmadığını saptamıştır (Varlier, 1982, 148-149, 234).

Ünal (1987) “Türkiye’deki Teknik Ara İnsan Gücünün Eğitimin Ekonomik Değeri Kapsamındaki Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi” adlı araştırmada, işe alınma sürecinde endüstri meslek lisesi mezunu kişiler öncelikli olarak tercih edildiğini belirtmiştir. Araştırmada, kişinin işe alma sürecinde iş tecrübesinden çok, sosyal çevreye uyumlu olması, mesleği ve çalışmayı sevmesi tercih edilen özellikler olduğunu saptamıştır (Ünal, 1987, 155).

Tural’ın (1993) “Kimya, Petrol ve Plastik Sanayinde Eğitim İnsangücü İstihdam İlişkileri ve Buna İlişkin İşveren Görüşleri” konulu araştırmada, teknisyenlerin işe alma sürecinde işveren kararlarını etkileyen beş özelliğin; davranış, eğitim, cinsiyet,

deneyim ve sınav sonuçları olduğunu belirlemiştir. Teknisyen istihdamında yaş, işletmelerdeki hizmet süresi, referans, fiziksel özellikler ve yabancı dil bilme özellikleri az düzeyde önemli olduğunu saptamıştır (Tural, 1993, 134). Araştırmada, işverenler nitelikli işçi alımında kararlarını en çok davranış özellikleri ve cinsiyet, vasıfsız işçi alımında ise sadece davranış özellikleri etkilediği bulgusu ortaya çıkmıştır (Tural, 1993, 156-166).

İbiş'in 1993 yılında "Eğitim-Gelir İlişkisi" isimli çalışmasında, farklı eğitim seviyelerindeki gruplar arasında önemsiz bir gelir eşitsizliği bulunduğu, erkek nüfusun, farklı eğitim durumları arasında gözlenen gelir eşitsizliği, farklı eğitim durumunda bulunan kadın nüfus arasında gözlenen gelir eşitsizliğinin daha az olduğu sonucunu elde etmiştir. Kadınlar için farklı eğitim düzeyinden mezun olmanın, görece olarak daha farklı gelir elde etme anlamını ifade ettiğini saptamıştır. Ayrıca, ilköğretim mezunu bireylerin benzer gelir elde ettikleri, eğitim yatırımları ile diğer bütün yatırımlardaki değişimlerin, GSHM'daki değişimleri açıklama gücüne sahip olmadığı belirtilerek eğitim ile gelir arasındaki ilişkinin İnsan Sermayesi çerçevesinde kalınarak açıklamanın doyurucu olmadığı sonucuna varmıştır (İbiş, 1993, 109-110).

Türkiye'de insan sermayesinin mikro ve makro düzeyde eğitim düzeylerinin getirileri ile ilgili bir çalışmada, orta eğitimin getiri oranının, ilköğretim getiri oranından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Tansel, 1994).

Aksoy'un (1995) "Endüstriyel Teknik Ortaöğretim Mezunlarının Eğitim İstihdam İlişkileri" konulu araştırmasında; endüstriyel teknik ortaöğretim mezunları, en çok ücret yetersizliği nedeninden dolayı önceki işlerinden ayrıldığı bulgusuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ücret yetersizliğini; "askere alma", "mesleği ile ilgili işe gireme", "daha iyi bir öneriyle başka işe girme" izlemiştir. Ayrıca mezunların, sigortalı çalıştırılmaması işten ayrılmalarına yol açtığını saptamıştır. Araştırmada, metal sanayinde ücretin belirlenmesini etkileyen en önemli etkenin özel işletmeler için "verimlilik", en az ise "sahip olunan unvan", "personelin kıdemi" ve "tamamlanan en son okul" olduğu saptanmıştır. Kısmen düzeyinde ücretin belirlenmesini etkileyen etkenlerin ise "yapılmakta olan işin türü" ve "üstlerine itaat" olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Aksoy, 1995, 100, 122).

Gregorio ve Lee'nin (Education And Income Distribution New Evidence From Cross-Country Data, 1999) "Eğitim Ve Gelir Dağılımı ve Elde Edilen Veriler" adlı araştırmalarında, eğitim ve gelir dağılımı arasındaki ilişki incelenmiştir. Gelir ve eğitim etmenlerinin gelir dağılımındaki farklılıkları açıklamada önemli olduğu ancak; bu

farklılıkların yalnızca bu faktörlerle açıklanmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir. Eğitimde eşitsizliğin yayılmasında, bir ülkenin zenginleşmesi ile birlikte eğitim eşitsizliğinin arttığı da ilgili çalışmada saptanmıştır.

Koç'un (2000), "İnsan Kaynaklarını Değerlendirme ve Personel Seçiminde Psikolojik Testler" adlı çalışmasında, personel seçiminde yedi aşamadan oluşan bir değerlendirmeye göre personel seçimi yapılması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu aşamalar, fiziksel uygunluk, eğitim düzeyi, genel zekâ, özel yetiler, ilgiler, kişilik özellikleri, ailesinin yaşam koşulları ve psikolojik testler olarak sıralamıştır.

Türkiye'de okullaşma oranları, 1999-2000 öğretim yılında okulöncesi eğitimde % 9,8'e, ilköğretimde % 97,6'ya, % 22,8'i mesleki teknik eğitim ve % 36,6'sı genel lise eğitiminde olmak üzere ortaöğretimde % 59,4'e, yükseköğretimde ise % 18,7'si örgün öğretimde olmak üzere toplam % 27,8'e ulaşmıştır. 1999 yılı itibarıyla, 12 ve üstü yaş grubunda, okuma yazma oranı erkeklerde % 94,2 ve kadınlarda % 77,4 olmak üzere % 85,7 düzeyinde gerçekleştiği belirtilmiştir (MEB, 2001 Eğitim İstatistikleri).

Gündoğan'ın (2002) "Hizmetler Sektöründe İstihdam" adlı çalışmasında, hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi, imalat sanayi ve tarım sektöründe çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksek olduğunu ve Türkiye'de de istihdamın sektörel dağılımının hizmetler sektörü lehine değiştiğine yönelik sonuçlara ulaşmıştır. Hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler ve hizmet aktivitelerinin çeşitliliği nedeniyle istihdamda olan katkıyı arttırdığı vurgulanmıştır. Ayrıca Türkiye'de Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın uygulamaya konulduğu 1963 yılında hizmet sektöründe istihdam oranı % 46,3 düzeyinde iken 1998 yılında % 59,3 düzeyine çıktığı saptanmıştır.

Aynı çalışmada, hizmet sektöründe istihdam edilen işgücünün özellikleri üç farklı değişkene göre değerlendirilmiştir. Cinsiyet değişkeni bakımından, istihdam edilen kadınların işgücüne katılım oranının erkeklerden daha düşük düzeyde olduğu, gelişmiş ülkelerden farklılık gösterdiği ve işgücü içerisinde yer alan kadınların çoğunun tarım sektöründe çalıştığı belirtilmiştir. Yaş değişkenine göre, hizmet sektöründe genç işgücünün istihdam edildiğini, eğitim düzeyi değişkenine göre ise imalat ve tarım sektöründe istihdam edilenlere göre daha yüksek olduğu vurgulanmıştır.

Sarı'nın (2002) yılında Bolu ilinde DİE hanehalkı anket sonuçlarını kullanarak yaptığı "Kazançlar ve Eğitim İlişkisi" adlı çalışmada eğitimsel nitelikler, geliri belirlemede önemli bir değişken olduğu sonucuna varmıştır. Aynı çalışmada eğitim, deneyim ve yerleşim yeri değişkenleri hanehalkı kişi gelirindeki değişimin yaklaşık %

24'nü açıkladığını, eğitim için ayrılan her yılın getirisinin % 12,1 olarak tahmin edildiği ve öğrenim düzeyi arttıkça getirinin azaldığı bulgularına ulaşmıştır.

Binelli'nin (Educational Gender Gap, Inequality And Growth, A Gender Sensitive Analysis 2003) "Eğitimdeki Cinsiyet Ayrımcılığı, Eşitsizlik ve Büyüme" adlı araştırmasında, kadın ile erkeklerin okuma-yazma oranındaki farklılıklara sebep olan gelir ayrımı ve eşitsizliğin etkileri arasındaki ilişkiyi irdelemiştir. Araştırmada şu bulgulara ulaşılmıştır:

1- Erkek eğitimin daha kârlı kabul edildiği kültürlerde, yetersiz finans piyasaları cinsiyet ayrımcı bir etkiye sahip olduğu ve kadınların eğitimindeki yatırımları engelleyen nedenlerin gelir eşitsizliğinde negatif etkiyi gösterdiği,

2- Gelir farklılığı, eğitimdeki cinsiyet farklılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir, gelir eşitsizliğindeki bir artış erkek eğitiminden ziyade kadınların eğitimine yapılan yatırımın azalmasına neden olduğu,

3- Finans piyasalarındaki yeterlilik eğitimdeki cinsiyet farklılığı üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Likiditenin sınırlı olması durumunda ise yüksek faiz oranları erkek eğitiminden çok kadın eğitimini cezalandırdığı bulgularına ulaşılmıştır.

Ereş'in (2004) çalışmasında, kişilerin gelir farklılıklarını açıklamada ailenin sosyal statüsü etkili olmakla birlikte mesleki statü belirleyici faktör olduğunu saptamıştır. Kişinin aldığı eğitimde birçok faktörün rol oynadığı, ancak ebeveynlerin aldığı ortalama eğitim ve mesleki statü çocukların alacağı eğitimde belirleyici olduğu, buna paralel olarak ebeveynin sosyal statüsü ve değer yargıları alınacak eğitimi belirlemede etkin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Machin ve Vignoles'in (2004) İngiltere'de yaptıkları bir araştırmada; ailenin sosyal sınıfı ve ekonomik gelirinin önemli belirleyiciler olduğu, bireyin gerçek yeteneğinin bireyin eğitimsel başarısını belirlemede çok zayıf bir etken olmaya başladığı, süreç içinde yükseköğretimde yaşanan artışın, daha yetenekli bireylerden ziyade ailenin sosyal sınıfı ve ekonomik durumunun etkili olduğu bulgularına ulaşımlardır (Educational Inequality The Widening Socio-Economic Gap, 2004).

Kuştepeli ve Halaç'a (2004) göre, gelir dağılımını belirleyen faktörler; işgücü piyasası ve işgücünün dağılımı, üretim faktörleri ve bu faktörlerin fiyat dağılımları, servetin dağılımı, eğitim düzeyi, sosyal kurallar ve düzenlemeler ile dünya ekonomisindeki değişiklikler, ülke ekonomisindeki değişiklikler ve politikalardan kaynaklanabileceğini saptamışlardır. İnsan Sermayesi Kuramının her ne kadar eğitim ve yetiştirme etkinlikleri sonucunda bireyin üretim sürecinde verimliliğini artırıp

dolayısıyla gelirini de arttırdığı düşüncesi ileri sürümüş ise de geliri belirleyen diğer faktörlerin yeterince dikkate alınmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Budría ve Pereira (Educational Qualifications and Wage Inequality: Evidence for Europe, 2005) “Eğitimsel Nitelikler Ve Ücret Eşitsizlikleri: Avrupa’da Durum” adlı çalışmalarında, regresyon yöntemi kullanılarak dokuz Avrupa ülkesinin (Almanya, İngiltere, Yunanistan Fransa, Finlandiya, Portekiz, Norveç, İtalya, İsveç) verileri esas alınarak eğitim ve ücret eşitsizliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, Fransa, Portekiz ve İsveç’te bütün eğitim seviyesindeki gelirlerin düştüğü, İkinci grup olan Almanya, İngiltere, Finlandiya ve Norveç’te eğitim düzeyleri boyunca ücretler açısından karışık bulguların olduğu, üçüncü grup olan İtalya ve Yunanistan’da, gruplar arasındaki gelir farklılıklarının son on yılda arttığı bulguları elde edilmiştir. Ayrıca eğitim seviyeleri arasındaki farklılaşmanın önemli bir sonuç ortaya çıkardığını ve son yıllarda yüksek eğitimlilerin maaş dağılımının dağınık bir görünümde olduğu belirtilmiştir. Farklı bulguların ortaya çıkmasının nedeni olarak, yetenek, deneyim ve üniversiteler tarafından verilen eğitimsel niteliklerin kalitesindeki değişiklikler, üniversite mezunları arasında maaş farklarının artmasına katkıda bulunmuş olabileceği ve son yıllarda eğitimin yaygınlaşması ile yüksek eğitime ulaşan düşük yetenekli bireylerden de kaynaklanabileceği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Kocacık ve Gökkaya’nın (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları” adlı çalışmalarında, kadınların ekonomik ve toplumsal alanda ikincil bir konumda bulunmasının nedenleri arasında erkek egemen kültüre dayalı toplumsal anlayış, eğitim olanaklarından daha az yararlandırılması ve yasal düzenlemelerdeki eksikler olarak saptamalarda bulunulmuştur. Çalışmada, Türkiye’deki eğitilmiş kadınların genellikle bir uzmanlık isteyen işlerde hizmet sektöründe çalıştığı, bu sektörde çalışan çoğu kadın işçilerin, erkek işçilerden daha az ücret elde ettiği ve eğitim almamış kadınlar ise bir uzmanlık istemeyen, beceriye dayalı işlerde çalıştığı yönünde saptamalarda bulunulmuştur. Aynı çalışmada, istihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret, erkeklere ödenen ücretin çok altında olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Çalışma yaşamı ile aile yaşamını uyumlaştıran yasal düzenlemelerin yetersiz olmasından dolayı, dünyada olduğu gibi ülkemizde de işe girişte ve işyerinde kadınların aleyhine cinsiyete dayalı bir ayırım olduğuna yönelik bulgular olduğu görülmektedir. Eğitim-Sen (2006) “Çalışma Yaşamında ve Eğitimde Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Görüş” adlı çalışmada, kadınların kazançları ve işteki konumları kadınların aleyhine sonuçlar gösterdiği, UNDP 2005 “İnsani Kalkınma Raporu”na göre hesaplanan

cinsiyet farkı % 46 civarında olduğu ve yönetim kadrolarında bulunan kadınların oranı % 6 iken profesyonel ve teknik alanda % 30 olduğu belirtilmiştir.

Dünya Bankası'nın hazırladığı (2006) Türkiye İşgücü Piyasası çalışmasında, 25-54 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının % 25 düzeyinde olduğu, bu oranın 15 AB ülkesinde % 70 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Ayrıca raporda eğitilmiş gençler arasında işsizlik oranının oldukça yüksek olduğu, 20-24 yaş arası üniversite mezunları için işsizlik oranının ortalama % 39, 25-29 yaş arası üniversite mezunları için ise % 15 düzeyinde olduğu saptanmıştır (Dünya Bankası, 2006, Türkiye İşgücü Piyasası Raporu Özeti, 2006, 1-2).

Aksoy'un (2007) "Yeni Ekonomi Düzeninde Kariyer ve Eğitim: Ankara OSTİM Organize Sanayi İşyerlerinde Gerçekleştirilen Bir Araştırma" adlı çalışmasında, işyeri yöneticilerinin çalışanların ilerlemesinde en önemli değişkenlerin kıdem, tecrübe ve eğitim olduğunu belirlemiştir. Ancak bazı işletme yöneticileri kıdem ve eğitim dışında çalışanların verimli ve dürüst olması, işi iyi yapması gibi değişkenlerin de önemli olduğunu saptamıştır. Aynı çalışmada, çalışanların işten ayrılma nedenleri arasında; aile sorunları, askerlik, daha iyi ücret ve koşullar sunan başka işler bulma ve ücret düşüklüğü gibi nedenlerden dolayı iş değiştirdiklerini saptamıştır.

Bozdağlıoğlu'nun (2007) çalışmasında, tarım dışı istihdamda kadın işgücünün erkeklere göre daha nitelikli olduğu, kadınların işgücüne katılmalarında eğitim düzeyinin belirleyici bir rol oynadığını ve kadın istihdamı ile eğitim düzeyinin arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğunu ileri sürmüştür.

Kahraman ve Özçalık'ın (2007) "Türkiye'de Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Bir Sonucu Çocuk İşgücü" adlı çalışmasında, şu sonuçlara varılmıştır: Çocuk işçiliğinin tüm gelişmekte olan ülkelerde görülmekle birlikte, Türkiye'de ekonomik yapı içinde çocuk olarak tanımlanan bireylerin istihdam edilmesi ikili bir sorunla karşı karşıya bıraktığı vurgulanmıştır. Bu sorunlardan birincisi, temel eğitim almamış, belirli bir yaş sınırına erişmemiş çocuk nüfusun istihdamı ilk sorunu, ikincisi ise çocukların çalışma koşulları olarak belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada, sosyal devlet ilkeleri gereği çocuklarla ilgili yapılan düzenlemelerin tam olarak yerine getirilmemesi, gelir dağılımı politikalarında adalet kriterlerinin uygulanmaması, istihdam olanaklarının yetersizliği gibi temel makroekonomik sorunların çocuk istihdamının itici gücünü oluşturduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Tomul'un (2008) Devlet İstatistik Enstitüsü 2005 Hanehalkı Bütçe Anket Sonuçları ham verilerine dayalı olarak yaptığı "Türkiye'de Ailenin Sosyo-Ekonomik

Özelliklerinin Eğitime Katılım Üzerinde Görelî Etkisi” adlı araştırmasında; anne ve babanın eğitim düzeyinin, hanehalkı büyüklüğü ve gelir düzeyi, çocuğun öğrenci olmasında etkili değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Berber ve Eser’in (2008) Türkiye İstatistik Kurumu’nun verilerinden yararlanılarak yaptıkları çalışmada, 2001 yılında yaşanan ekonomik krizle birlikte 2002 yılına kadar kadın çalışan sayısının arttığı ve 2001 krizinden sonra işgücüne katılma oranlarında düşme eğilimine girdiği yönünde bulgular elde etmişlerdir.

TÜİK (2009) Yoksulluk Çalışmasında da Türkiye’de hanehalkı büyüklüğü arttıkça, yoksulluk riskinin arttığını saptamıştır.

Bakış, Levent, İnel ve Polat (2009) “Türkiye’de Eğitime Erişimin Belirleyicileri” adlı çalışmalarında TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketleri (HBA) verilerini kullanarak yaptıkları çalışmada, Türkiye’de eğitime erişimde cinsiyet, coğrafi bölge ve gelir temelinde ciddi bir eşitsizliğin yaşandığı, bu eşitsizliğin iki boyutunun mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Bunlardan birincisinin sosyoekonomik koşullar, gelir, altyapı yetersizliği nedeniyle bazı öğrencilerin okula devam etmesini engelleyen faktörler, ikincisinin ise eğitime devam eden öğrenciler arasında okul başarısı açısından yaratılan farklılık olduğunu belirtmişlerdir. Aynı çalışmada, ilk % 20’lik gelir grubunda bulunan yani alt gelir grubunda bulunan 23 yaş ve üstü nüfustan lise ve üstü eğitime devam edenlerin oranı % 0,33 iken, en üst gelir grubunda bulunan % 20’lik kesimin lise ve üstü eğitime devam etme oranını % 23,1 olduğu saptanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2009), “Türkiye’de Kadın İstihdam Raporu”nda kadınların istihdam oranlarının 2007 yılı için, dünyada % 49,1, 25 Avrupa Birliği devletlerinde % 73,2 iken Türkiye’de % 22,2 düzeyinde olduğunu belirtmiştir. Raporla Türkiye’de kadınların 1988 yılında işgücüne katılma oranı % 34,3 iken bu oranın 2008 yılında % 25,4 düzeyinde olduğu belirtilerek son 20 yıl içinde düşme eğiliminde olduğu saptanmıştır (<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara.pdf>).

OECD (2009) çalışmasında, OECD ülkelerindeki genel eğilimin aksine, Türkiye’de eğitime devam etmeyen ve çalışmayan 15-19 yaş arası nüfusun büyük çoğunluğunu genç kadınların oluşturduğu sonucuna varılmıştır.

Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi (KEİG) 2009 yılında yayımladığı “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri” adlı raporda; işgücü piyasasına girme olanağına erişebilen kadınların büyük bölümü yükselme olanaklarından yoksun düşük ücretli işlerde istihdam edildikleri, kentlerde istihdam

edilen kadın ve erkek ücret ortalamaları arasında % 22 düzeyinde fark olduğu saptanmıştır (KEİG, 2009, 15).

Aynı raporda, erkek çalışanlarla aynı eğitim düzeyine sahip olan kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerden önemli ölçüde düşük olduğu belirtilmiştir. Aralık 2008 verilerine göre lise altı eğitilmiş erkeklerin işgücüne katılım oranı % 70 iken, kadınlarda bu oran % 21; lise ve dengi okul mezunu erkeklerde işgücüne katılma oranı % 75 iken, kadınlarda bu oran % 34; yükseköğretim mezunu erkeklerde işgücüne katılma oranı % 84 iken, kadınlarda bu oran % 72'dir. Aynı eğitim düzeyine sahip olan kadın ve erkekler arasında ciddi boyutlarda eşitsizliğin olduğu ve bu haksızlığın temelinde, erkek egemen ideolojinin aile ve devlet kurumlarını da kapsayan güç odakları tarafından sürekli olarak beslendiği, kadınlar için yaygın ve örgün mesleki eğitim olanaklarının yetersiz olduğu gibi, eğitimin türü de kadın ve erkek işlerindeki ayrılmayı körüklediği ve çoğunlukla toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü yeniden ürettiği vurgulanmıştır (KEİG, 2009, 20-21). Ailenin sosyoekonomik düzeyi bireylerin okula devamını sağlamada ve yükseköğretime geçiş sürecinde önemli bir rol oynadığı gözlenmekte ve ailelerin sosyal statüsü bireylerin aldığı eğitimi etkileyebilmektedir.

DİSK'in (2009) yaptığı bir çalışmada, AB ve Türkiye'de eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarının karşılaştırılmasında, Türkiye'de ilköğretimde % 12,6, ortaöğretimde % 12,9, yükseköğretimde % 9,6 olduğu, AB 27 ülkelerinde ise ilköğretimde % 11,8, ortaöğretimde % 8,3, yükseköğretimde % 4,6 olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Cont=397>).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Küresel İstihdam Eğilimleri (2010) adlı araştırmada, TÜİK'in 2009 yılı Hanehalkı İşgücü araştırma sonuçlarını kullanmıştır. Araştırmada elde edilen verilere göre, Türkiye'de genel işsizlik oranı % 14 düzeyine, genç nüfusun işsizlik oranı ise % 25,3 düzeyine yükseldiği sonucuna ulaşmıştır.

Sosyal-İş Sendikası'nın (2010) TÜİK, ILO, ITUC (World Women's Conference Discussion Guide) ve Dünya Ekonomik Forumu'nun verilerini kullanarak hazırladığı "100. Yıl Dönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdam Raporu" adlı çalışmada, kadın istihdam oranının son 20 yıl içinde düştüğü, Dünya Ekonomik Forumu'na göre (Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2006-2009) kadınlar için belirlenen dört ana kriterde Türkiye'de kadınların konumu 134 ülke arasında eğitime erişimde 110, ekonomik katılım ve fırsatlarda 130, sağlık ve hayatta kalmada 93, siyasi güçlenme alanında ise 107. sırada olduğu belirtilmiştir. Aynı raporda Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı 1989 yılında % 36,2 iken bu oranın 1999'da % 30'a,

2009'da ise % 26'ya düştüğü, son 20 yılda kadınların işgücüne katılım oranının % 28, erkeklerin işgücüne katılım oranının % 12,4 azaldığı saptanmıştır (100.Yıl Dönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdam Raporu, 6- 12 http://www.sosyal-is.org.tr/dosyalar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf).

Devlet Planlama Teşkilatı DPT (2010) çalışmasında, TÜİK'in 1988, 2000 ve 2006 yıllarına ait Hanehalkı İşgücü Anket verilerini kullanmıştır. Araştırmada, 2006 yılında erkeklerin işgücüne katılım oranı 24-45 yaş grubunda % 90 ve üstü düzeyinde gerçekleşirken, kadınların işgücüne katılım oranı bu dönemde % 30 düzeyinde gerçekleştiği belirtilmiştir. Evli erkeklerin işgücüne katılım oranları 1988'de % 86,4, 2000'de % 81,1, 2006'da % 78,2 düzeyinde, kadınların ise aynı yıllara ait sırasıyla % 33, % 25,2, 23,1 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır (DPT 2006,14-34).

TÜİK tarafından 2006 yılında başlatılan ve serinin ikinci uygulaması olan TÜİK (2010) Kazanç Yapısı Araştırması, Kasım 2010 ayı ve yıllık bilgiler referans alınarak 2011 yılında sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde uygulama yapılmıştır. Araştırmada, eğitim durumu ve ekonomik faaliyete göre imalat sektöründe ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip olan çalışanların (1036 TL), ilköğretim ve ortaokul mezunu çalışanlar (1013 TL), genel lise mezunları (1311 TL), meslek lisesi mezunları (1623 TL), yüksekokul ve üstü mezun çalışanların (2499 TL) aylık brüt ücret aldıkları sonuçları elde edilmiştir. Konaklama ve yiyecek hizmetlerinde ilköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip olan çalışanların (1136 TL), ilköğretim ve ortaokul mezunu çalışanlar (1020 TL), genel lise mezunları (1231 TL), meslek lisesi mezunları (1441 TL), yüksekokul ve üstü mezun çalışanların (1946 TL) aylık brüt ücret aldıkları sonuçlar elde edilmiştir.

Aynı araştırmada cinsiyet ve ekonomik faaliyet alanına göre, imalat sektöründe erkek çalışanlar (1367 TL), konaklama ve yiyecek sektöründe (1227 TL), kadın çalışanlar ise imalat sektöründe (1079 TL), konaklama ve yiyecek sektöründe (1205 TL) aylık ortalama brüt temel ücret elde ettikleri saptanmıştır (TÜİK, 2010 Kazanç Yapısı Araştırması).

Çavdar ve Çavdar'ın (2010) "İşletmelerde İşgören Bulma Ve Seçme Aşamaları" çalışmalarında, personel seçim sürecinde seçilen kişilerin işletme hakkında yeterli bilgi sahibi olması, ön görüşme ve iş görüşmesi yapılması, çeşitli testler uygulanması, referans araştırması ve sağlık kontrolü yapılması şeklinde bir sıralama olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu'nun Raporunda (2011) Ekim 2010 itibarıyla Türkiye genelinde sanayi sektöründe 3.570.000 erkek, 929.000 kadın istihdam

edilirken hizmet sektöründe ise 8.343.000 erkek, 2.701.000 kadın istihdam edildiği saptanmıştır (TİSK İşgücü Piyasası Bülteni, Ocak 2011, Sayı: 11).

Bakış, (2012) TÜSİAD ile Sabancı Üniversitesi Rekabet Formu için hazırladığı ve TÜİK verileri ile Psacharpoulos-Patrinou'un bulgularını kullanılarak yaptığı "Türkiye'de Eğitimin Bireysel Getirisi 1988-2008" adlı çalışmada; Türkiye'de eğitimin bireysel getirisinin zaman içindeki değişimi dünya ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye'deki eğitimin bireysel getirisinin yaklaşık % 10 olduğunu, bu oranın dünya ortalamasını yansıttığını belirtmiştir. Raporda her eğitim düzeyinde Türkiye'de eğitimin getirisinin dünya ortalamasının üstünde olduğu ileri sürülmüştür.

OECD'nin Eğitime Bakış (Education at a Glance) 2012 araştırmasında, anne-babanın eğitim düzeyinin, bireyin yüksek öğrenime devam etmesinde belirleyici olduğu saptanmıştır. OECD ülkelerinde eğitim düzeyi düşük ailelerden gelen gençlerin yüksek öğrenim görme olasılığı genel nüfus içinde bu ailelerin oranı ile kıyaslandığında yarısını oluşturduğu belirtilmiştir. Buna karşılık, anne veya babanın en az birisinin yüksek öğrenim diploması olan bireyin yüksek öğrenim görme olasılığının ise, genel nüfus içinde bu ailelerin oranı ile karşılaştırıldığında bu oranın iki kat arttığı sonucuna varılmıştır (OECD, Education at a Glance, 2012, 111-113).

Tansel (2012), TÜİK'in 1988 ile 2010 yılları arasındaki çeşitli verilerini kullanarak yaptığı çalışmada, bütün eğitim kademelerindeki erkeklerin işgücüne katılımının kadınlardan yüksek olduğu ve işgücünde ilköğretim ve yükseköğretim düzeyinde kadın paylarındaki artışın erkeklerden daha fazla olduğuna yönelik bulgu elde etmiştir.

Özenç ve Memiş'in (2012) çalışmasında, 1997-1998 öğretim yılında ilköğretimde % 84,7 olan okullaşma oranı 2011-2014 öğretim yılında % 98,4'e, 1997-1998 öğretim yılında okullaşma oranı kızlarda % 78,9 iken, 2011-2012 öğretim yılında ilköğretimde % 98,2'ye, ortaöğretimde okullaşma oranı 1997-1998 öğretim yılında % 37,9 iken, 2011-2012 öğretim yılında % 69,3 düzeyine ulaşıldığı yönünde bulgular elde etmişlerdir.

OECD'nin Eğitime Bakış (2012) Raporu'nda, Meksika ve Türkiye'de 15 ile 29 yaş arası kadınların eğitim sürecinden en az yararlandığı iki ülke olduğuna vurgu yapılarak, Türkiye'de 15-29 yaş aralığında bulunan kadınların ortalama eğitim süresinin 4,3, erkeklerin ise 5,2 yıl olduğu belirtilmiştir. Meksika'da ise bu süre beş yıl olduğu belirtilmiştir. Raporda ayrıca 15 ile 29 yaş aralığında bulunan kadınların işgücü dışında kalma sürelerinin Meksika'da 5,1, Türkiye'de ise yedi yıl olduğu bulgularına

ulaşmıştır. Bu oran, kadınların işgücü dışında kalma süresinin en fazla Türkiye'de olduğu sonucu elde edilmiştir (OECD, 2012, Education at a Glance).

Palaz, Şenergin ve Öksüzler'in (2013) Eğitim Düzeyi Farklılıklarının Gelir Dağılımına Etkisi "Türkiye Örneği" adlı çalışmalarında eğitim ile gelir dağılımı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada TÜİK tarafından hazırlanan 2008 Hanehalkı Bütçe Anketi verileri kullanılarak farklı eğitim seviyelerinin gelir dağılımına etkileri grup içi ve gruplar arası etki açısından genelleştirilmiş entropi ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre toplam gelir eşitsizliğinin % 20,51'lik oranı grup içi, % 79,51'lik oranı ise gruplar arası gelir eşitsizliğinden kaynaklandığı, gelir dağılımını bozucu en yüksek etki ilköğretim düzeyinde iken, bu etkinin ortaokul ve sekiz yıllık ilköğretim düzeyi için azaldığı ve sekiz yıllık temel eğitimin gelir dağılımına olan olumlu yönde etki yaptığı sonuçları elde edilmiştir.

Aynı çalışmada genel liseler ile meslek liselerinin grup içi eşitsizliklerinin hemen hemen aynı oranda olduğu sonucuna varılmıştır. 4 yıllık yükseköğretim gören grubun gelir eşitsizliği, 2 yıllık yükseköğretim mezunlarından fazla olduğu belirtilmiş ve bu bulgunun, yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasına girişte yaşadıkları sorunlar, işgücü piyasasının talepleri ile eğitimle edinilen vasıfların farklı niteliklerde oluşu, kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılıklar gibi etkenlerle ilişkilendirilmiştir. Okuma yazma bilmeyen nüfusun grup içi gelir eşitsizliğinin çok düşük oluşu ise, ortalama geliri düşük bu kesimin, ücret farklılaşmasına neden olabilecek işlerden çok emek yoğun ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışması ile açıklanmıştır. Eğitim grupları arasındaki gelir eşitsizlikleri ise toplam gelir eşitsizliğinin yaklaşık % 80'lik bölümünü oluşturduğunu ve elde edilen bu bulgu, Türkiye'de eğitim seviyeleri arasındaki farklılığın gelir dağılımı üzerinde bozucu etkisi olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Onur'un (2013) "Gelir Düzeyinin Eğitim İmkânlarından Yararlanma Düzeyine Etkisi" Afyon örneği adlı araştırmasında ailelerin gelir düzeyi ile çocukların eğitim olanaklarından yararlanma düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma, Afyonkarahisar ilinde OKS en yüksek puana göre öğrenci alan Süleyman Demirel Fen Lisesi öğrencileri ile sınavsız öğrenci alan Atatürk Lisesi öğrencilerinin ailelerinin ekonomik özelliklerinin karşılaştırılması yoluyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda en alt gelir grubuna dâhil olan öğrencilerin oranı Atatürk Lisesinde daha yüksek iken, en üst gelir grubuna dâhil olan öğrencilerin oranının Süleyman Demirel Fen Lisesinde daha yüksek olduğu, anne ve baba mesleği ile öğrencilerin devam ettiği lise türü arasında anlamlı ilişki olduğuna yönelik bulgular elde edilmiştir. Fen Lisesi öğrencileri içinde,

babanın, zihin gücü gerektiren mesleklere sahip olanların oranı Atatürk Lisesi öğrencilerine göre daha yüksektir. Annesi ev hanımı olanların oranı Atatürk Lisesi öğrencileri arasında daha yüksek iken, annesi öğretmen olanların oranı Fen Lisesinde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şengül (2013) “Sosyal Sınıfın Boyutları Olarak Gelirin, Eğitimin ve Mesleğin Ailelerdeki Sosyalleştirme-Eğitim Süreçlerine Etkisi” adlı çalışmasında “Ekonomik Güçlülük İlgili Aile Stres Modeli” ve “Aile Yatırım Modeli”ne dayalı olarak yaptığı araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır: Ekonomik güçlük içinde olan ailelerin, çocuklarına karşı davranışlarında fiziksel, duygusal ve bilişsel gelişimi için yıpratıcı sonuçlara yol açabilmekte ve yoksulluk, anne-baba-çocuk ilişkilerinde çatışmayı arttırabilmekte, sevgiyi, sıcaklığı ve desteği azaltabileceğini saptamıştır.

Aynı çalışmada, alt sosyoekonomik statüdeki anneler-babalar, çocuk yetiştirme ya da sosyalleştirme stratejilerinde çocuklarına daha az sevgi, çocuklarının günlük etkinliklerine daha az katılım gösterebilmekte sert ve tutarsız davranış gösterebilmektedir. Yüksek sosyoekonomik statüdeki anne-babalar yatırım yoluyla çocuğun başarılı gelişimine katkıda bulunabilmektedir. Yüksek gelir düzeyine sahip anne ve babalar çocuklarının gelişimine yapabildikleri yatırımları arttırmakta, çocuğa yönelik bir dizi akademik ve sosyal yeteneği ilerletebilmektedir. Daha düşük sosyoekonomik statü ile karşılaştırıldığında orta sosyoekonomik statüdeki anneler-babalar, daha çok bilişsel olarak teşvik eden bir öğrenme çevresi sağlama ve daha çok sözel ve destekleyici öğretme biçimine sahip olma eğilimindedir. Akademik ve sosyal yeteneği besleyen, büyüten etkinliklere, mallara ve hizmetlere öncelik vermektedir. Daha prestijli meslek sahibi anne ve babalar çocuklarının bağımsızlığını ve yeteneklerini ortaya çıkarmaya teşvik edici ortamlar hazırlayabilmektedir. Yüksek sosyoekonomik statüde yer alan aileler, çocuklarını yaşamda başarılı olmaları için gerekli eğitimsel ve sosyal fırsatlar sunabildiği yönünde bulgu elde etmiştir.

TÜİK’in (2013) “Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri” verilerine göre faal olan girişimlerin % 41,3ü’nün hizmet sektöründe, % 39,9’unun ise ticaret sektöründe yer aldığı, hizmet sektörü toplam istihdamın % 35,8’ini oluştururken; sanayi sektörünün istihdam oranının % 29,5 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

TÜİK 2013 yılı İşgücü İstatistiklerinde erkeklerin istihdam edilme oranı % 65,2, işsizlik oranı % 8,7, kadınlarda ise istihdam edilme oranı % 27,1 işsizliğin % 11,9 düzeyinde gerçekleştiğini saptamıştır (TÜİK, 2013).

TÜİK'in (2013) araştırmasında, 2012 yılı Çocuk İşgücü Anket sonuçlarına göre, Türkiye genelinde, 6-17 yaş arası 15 milyon 247 bin çocuk bulunduğu, bu yaş grubundaki çocukların % 66,5'inin kent, % 33,5'inin kırsal yerleşim yerinde yaşadığı sonuçlarına varılmıştır. Toplam 893 bin çocuk tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin birinde çalışmaktadır. Sektörlere göre, tarımda 399 bin, sanayide 217 bin, hizmet sektöründe ise 277 bin çocuğun çalıştığı ve 470 bin çocuğun ücretli veya yevmiyeli bir işte çalıştığı saptanmıştır. 2012 Yaş grupları itibarıyla 6-14 yaş grubunda bulunan çocukların % 97,2'si, 15-17 yaş grubundaki çocukların % 74,7'sinin okula devam ettiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (TÜİK, 2013).

TÜİK'in (2014) yaptığı araştırmada 2012 yılında 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı % 17,5 iken, 2013 yılında % 18,7 olarak gerçekleştiğini, genç işsizlik oranının erkeklerde % 17, kadınlarda ise % 21,9 düzeyinde gerçekleştiği sonuçları elde edilmiştir. Yükseköğretim mezunu gençlerin işsizlik oranı 2013 yılında % 29,3, lise ve dengi meslek okul mezunu gençlerde % 20,2 olduğu belirtilmiştir. Ayrıca yükseköğretim mezunu genç erkeklerin işsizlik oranı % 23,4 iken, genç kadınlarda bu oranın % 34,4 olduğu, Türkiye genelinde 2013 yılında hizmet sektöründe istihdam edilenlerin oranı % 50, sanayi sektöründe istihdam edilenlerin oranı % 26,4, tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı ise % 23,6 düzeyinde gerçekleştiği sonuçlarına varmıştır (2014 TÜİK Haber Bülteni).

Doruk, Söylemezoğlu ve Gülseren (2014), "Kapasite Yaklaşımı, Eğitim Ve Kalkınma İlişkisi" adlı çalışmada, Sen'in kapasite yaklaşımı çerçevesinde Türkiye'de eğitim ile kalkınma arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada, Türkiye'deki brüt okullaşma oranları üzerinden kişi başına düşen milli gelir arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada yöntemsel olarak basit regresyon (en küçük kareler yöntemi) ve korelasyon analizi ile ölçüm yapılmıştır. Çalışmada analiz için seçilen seriler, kişi başına düşen milli gelir (satın alma gücü paritesi cinsinden, 2011 sabit fiyatlarıyla), brüt toplam okullaşma oranı, brüt erkekler arasında okullaşma oranı ve brüt kızlar arasında okullaşma oranlarıdır. Seçilen zaman dilimi 2001 ile 2011 yılları arasındadır. Brüt okullaşma oranlarının artışına paralel olarak kişi başına düşen milli gelirden olumlu yönde artışlar meydana geldiği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar Sen'in kapasite yaklaşımına paralel olarak eğitim ile kalkınma arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Erkekler arasındaki brüt okullaşma oranındaki % 1'lik bir artış kişi başına düşen milli gelirden 451.84 \$'lık bir artış, kadınlar arasında brüt okullaşma oranındaki % 1'lik bir artışın kişi başına düşen milli gelirden 328.27 \$'lık bir artış

meydana getirdiği yönünde bulgular elde edilmiştir. Brüt okullaşma oranlarının artışına paralel olarak kişi başına düşen milli gelirden olumlu yönde artışlar meydana geldiği, bu sonuçların Sen'in kapasite yaklaşımında ileri sürdüğü eğitim ile kalkınma arasındaki ilişkiyi destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır.

TİSK'in (2014) TÜİK'in İşgücü İstatistik verilerini temel alarak yaptığı çalışmada, kadın nüfusun istihdam oranı % 27,2, erkek nüfusun istihdam oranı ise % 65,9 olduğu ve yükseköğretim düzeyinden mezun olan kadınların istihdam edilme oranının % 58,3'e çıktığı sonucuna varılmıştır.

MEB (2014) 2012-2013 Milli Eğitim İstatistiklerine göre, 1996-1997 yılında ilkokulda net okullaşma oranı kızlarda % 86,9, erkeklerde % 91,8, lise ve dengi okul düzeyinde kızlarda % 44,62, erkeklerde % 60,6, yükseköğretim düzeyinde kızlarda % 8,3, erkeklerde % 10,5 düzeyinde okullaşma oranı gerçekleştiği belirtilmiştir. 2012-2013 yılında ise ilköğretimde net okullaşma oranının kızlarda % 99,54, erkeklerde % 99,70, lise ve dengi okul düzeyinde kızlarda % 69,5, erkeklerde % 70,7, yükseköğretim düzeyinde kızlarda % 38,6, erkeklerde % 38,4 düzeyinde okullaşma oranının gerçekleştiği saptanmıştır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın (2014) TÜİK'in "Hanahalkı İşgücü Anket" verilerini kullanarak yaptığı çalışmada, 2013 yılında kadınların işgücüne katılım oranı 15-24 yaş grubunda % 27,5, 25-34 yaş grubunun % 41,3, 35-44 yaş grubunun % 42,1, 45-54 yaş grubunun ise % 31,3 düzeyinde gerçekleşirken, buna karşılık erkeklerin iş gücüne katılım oranı 15-24 yaş grubunda % 51,9, 25-34 yaş grubunun % 93,5, 35-44 yaş grubunun % 94,5 45-54 yaş grubunun ise % 79,5 düzeyinde gerçekleştiğini saptanmıştır.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (DİSK-AR 2015), TÜİK tarafından açıklanan Hanahalkı İşgücü Anketi Kasım 2014 dönem sonuçları ile ilgili hazırladığı raporda, erkeklerde üniversite mezunu işsiz oranı % 8,5 iken, kadınlarda bu oranın % 17.0 düzeyine ulaştığı, Türkiye genelinde yaklaşık her 3 kişiden birinin (% 34) kayıtdışı çalışırken, kadınlarda bu oranın % 47, erkeklerde ise % 28 olarak gerçekleştiği, kadınlar arasında işsizlik düzeyinin yüksek olmasının nedeninin emek piyasalarında kadınlara yönelik cinsiyetçi uygulamalardan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mahiroğulları'nın (2000) çalışmasında sendikalaşma düzeyinin, ülkelerin politik yapısı ile ilgili olduğu kadar, sanayileşme düzeyi, bağımlı çalışanların sayısı, işgücünün yapısı, niteliği, işsizlik düzeyi ve kayıtdışı istihdam oranı, sendikaların çalışma

yöntemleri ve endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveye de yakından ilişkili olduğu ileri sürülmüştür. Aynı çalışmada çalışanlara sendikalaşma hakkı verildiğinde, sendikal özgürlükleri korumaya yönelik gerçek anlamda bir istihdam güvencesi sağlayacağı, kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınması ile birlikte sendikalı işçi sayısının daha yüksek oranlara ulaşabileceği belirtilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ocak 2014 verilerine göre, Türkiye'de 11.600.000 işçinin çalıştığı, çalışan işçilerin 1.096.000'nin sendika üyeliğinin bulunduğu ve sendikalaşma oranının % 9,45, Ocak 2015 istatistik verilerine göre, toplam 12.180,945 işçinin çalıştığı, bu işçilerden 1,297,464'nün sendika üyesi olduğu ve sendikalaşma oranının % 10,6 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır (<http://www.csgb.gov.tr>).

Çelik (2015) Türkiye genelinde özel sektörde yaklaşık 14 milyon işçinin çalıştığı, özel sektörde toplu sözleşme kapsamında yaklaşık 500-550 bin çalışan bulunduğu ve özel sektörde net sendikalaşma oranı % 3-4 düzeyinde olduğu sonucuna varmıştır (<http://t24.com.tr/yazarlar/bilinmeyen/sendikalasma-gercekten-artiyor-mu,11132> T24, 26 Ocak 2015).

Günümüzde liberal ekonomi anlayışı dünyanın birçok ülkesinde yaygın olarak uygulanma alanı bulmaktadır. Liberal düşünce sistemine göre eğitim devredilmez temel bir insan hakkı olarak ele alınma yerine, bireye kişisel fayda sağladığından ticari bir mal olarak değerlendirilmektedir. Liberal düşünce sistemine göre eğitim, piyasa ekonomisi ve girişim özgürlüğünü ön plana çıkarması ile birlikte, eğitimin ekonomik işlevi bireysel çıkar çerçevesinde şekillendirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Friedman, 1955, akt, Sambur, 2008, 41-43). Bu anlayışa göre eğitim meta olarak ele alınmakta ve her bir öğretim düzeyi ilave edilen bir katma değer gibi bir işlevi yerine getirmektedir.

BÖLÜM III

3.YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin derlenmesi ve çözümlenmesi konularına yer verilmiştir.

3.1.Araştırma Modeli

Araştırma, sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların eğitim düzeyleri ile istihdam ve ücret düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini inceleyen ilişki tarama modelindedir. Araştırma hem nicel hem de nitel yöntemin kullanıldığı “karma araştırma” yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın nicel boyutunda, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan anket yoluyla sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların eğitim düzeyi, ücret düzeyi, ailenin eğitim ve gelir düzeylerine ilişkin görüşlerini yansıtan nicel veriler toplanmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda ise görüşme yoluyla sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların eğitim düzeyi, işe kabul süreci, mezun olunan okul, iş değiştirme nedenleri, eğitim düzeylerine göre farklı ücret ödenip ödenmediği, çalışma ve sosyal yaşamla ilgili eğitimden beklentileri ve cinsiyete ilişkin görüşlerini içeren nitel veriler toplanmıştır. Görüşme yöntemi açık uçlu sorular içeren, araştırmacıya yeni sorular sorma olanağını sunan, araştırma konusuna ilişkin tam ve derinlemesine doğru verilerin elde edilmesine, bağlantılar kurulmasına yönelik bir yöntemdir (Güven, 1991, 129). Bu nedenle görüşme yöntemi, en çok kullanılan veri toplama araçları arasında yer almaktadır.

Nitel araştırma, yaşamın doğal akışı içinde sosyal yaşamın incelemesi üzerine yoğunlaşır. Sosyal yaşama ilişkin farklı bakış açıları ve çözümlenmeler içerdiğinden, bu farklı bakış açılarını ayrıntılı bir biçimde yansıtmaya çalışır (Punch, 2001, akt, Bayrak, Arslan, Akyüz, 2005).

Nitel araştırmanın, herkes tarafından kabul edilen bir tanımı bulunmamaktadır. Bunun esas nedeni de nitel araştırma kavramının şemsiye örneğine benzer şekilde birçok kavramı içerisinde barındırmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Biyografi araştırmaları, fenomenoloji araştırmaları, etnografya araştırmaları, mülakat (bireysel görüşme) araştırmaları, içerik analizi araştırmaları bu “şemsiye” kavram içinde

bulunanlardan sadece birkaçını temsil etmektedir. Tüm bu kavramlar hem araştırma deseni bakımından hem de analiz teknikleri bakımından benzer özelliklere sahip oldukları için nitel araştırma, bu kavramları kapsayan genel bir yapı/kavram olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte Yıldırım ve Şimşek (2006) nitel araştırmayı; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlamaktadırlar.

Tashakkori ve Creswell (2007) karma araştırma yöntemini, araştırmacının verileri toplama, analiz etme ve analiz sonuçlarında ortaya çıkan bulguları tek bir çalışmada nitel ve nicel araştırma yaklaşım veya yöntemlerini kullanarak çıkarımlarda bulunduğu bir araştırma türü olarak tanımlamışlardır (Tashakkori ve Creswell, 2007). Tek bir veri kaynağının sınırlamalar içermesi, farklı bakış açılarının araştırmaya tam olarak yansıtılmaması ve problemin ele alınmasında tek bir yaklaşımın kullanılmasından dolayı ortaya çıkan yetersizliklerin giderilmesinde karma araştırma deseninin en uygun yöntem olduğu belirtilmektedir (Tashakkori ve Creswell, 2007).

Karma yöntem araştırmada, nitel veya nicel araştırma yöntemiyle yanıtlanmayacak olan soruların cevaplandırılmasında, bölümler arasında köprü oluşturmada, çoklu dünya görüşlerinin ve paradigmaların kullanılmasında ve araştırma problemini çözmeye yönelik mevcut tüm yöntemlerin kullanılmasına pratiklik kazandırır (Tashakkori ve Creswell, 2007). Bu gerekçelerden dolayı bu araştırmada görüşme yöntemi kullanılması benimsenmiştir.

3.2.Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

Bu başlık altında evren ve örneklemin, çalışma grubunun nasıl belirlendiği açıklanmıştır.

3.3.Evren

Araştırmanın evreni Afyonkarahisar ili sınırları içinde bulunan ve KOSGEB veri tabanına kayıtlı olarak konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörü ile sanayi sektörlerinde faaliyet gösteren mikro, küçük ve orta ölçekli 856 işletmede çalışan 15.290 kişiden oluşmaktadır.

Afyonkarahisar ilinde KOSGEB veri tabanına bağlı olarak imalat sektörlerinde faaliyet gösteren mikro düzeyde 0-9 arasında işçi çalıştıran işletme sayısı 459, 10-49 arası işçi çalıştıran küçük ölçekli işletme sayısı 200, 50-249 arası işçi çalıştıran 76 orta

ölçekli işletme bulunmaktadır. Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyetleri sektörünün bölüm 55 ve 56'nın alt sınıflarında mikro düzeyde 0-9 arasında işçi çalıştıran işletme sayısı 87, 10-49 arası işçi çalıştıran küçük ölçekli işletme sayısı 25, 50-249 arası işçi çalıştıran altı orta ölçekli işletme bulunmaktadır (Ek: 2).

KOSGEB veri tabanına kayıtlı ve Türkiye genelinde imalat sektöründe faaliyet gösteren mikro düzeyde 0-9 arasında işçi çalıştıran işletme sayısı 64.500, 10-49 arası işçi çalıştıran küçük ölçekli işletme sayısı 18.598, 50-249 arası işçi çalıştıran 6.021 orta ölçekli işletme bulunmaktadır. Araştırma kapsamında ele alınan bir diğer sektör Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyetleri sektörüdür. Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyetleri sektörünün bölüm 55 ve 56'nın alt sınıflarında KOSGEB veri tabanına kayıtlı olarak Türkiye genelinde 0-9 arasında işçi çalıştıran mikro ölçekli işletme sayısı 2.611, 10-49 arası işçi çalıştıran küçük ölçekli işletme sayısı 443, 50-249 arası işçi çalıştıran orta ölçekli işletme sayısı 111'dir (Ek: 3).

Afyonkarahisar sosyo-ekonomik göstergelerine bakıldığında, 2013 yılı verilerine göre 706,371 kişi ile Türkiye'de en fazla nüfusa sahip 31., hanehalkı büyüklüğü bakımından 34., altı yaş ve üstü okuma yazma bilen kişi bakımından 12. , ilköğretimde net okullaşma oranı bakımından 30. sırada yer almaktadır. İşgücüne_katılım % 53,4 oranı ile Türkiye'de en yüksek işgücüne katılım oranına sahip iller arasında 22. sırada bulunurken, % 4,6 işsizlik oranı ile en düşük beşinci il konumundadır (TÜİK, Manisa Bölge Müdürlüğü Verileri).

Afyonkarahisar ili genelinde toplam 28.008 işletme bulunmaktadır. İşletmelerin % 40,4'ü toptan ve perakende ticaret, % 17,6'sı ulaştırma ve depolama, % 11,4'ü imalat, % 9,1'i konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri, % 7,0'si diğer hizmet faaliyetleri, % 5,5'i inşaat, % 4,2'si diğer, % 4,0'ü mesleki, bilimsel ve teknik, % 0,8'i kültür sanat eğitim, dinlence spor sektöründe faaliyet göstermektedir. İthalat sıralamasında Türkiye genelinde 42, ihracat ise 35, ihracatın ithalatı karşılama 14. Sırada yer almaktadır. Haşhaş, vişne, patates, şekerpancarı gibi bitkisel üretimde ve canlı hayvan yetiştirme, kümes hayvancılığında Türkiye genelinde ilk sıralarda yer almaktadır (TÜİK, 2014).

Türkiye'de İllerin Gelişmişlik Düzeyi, illerin gelişmişlik düzeylerinin analiz edilmesi amacıyla oluşturulan endekste iller ekonomi, sosyal ve işgücü göstergeleri olmak üzere üç ana ölçüte göre değerlendirilmiştir. Ekonomi, sosyal ve işgücü alanları ile ilgili toplam 44 gösterge belirlenmiştir. Bu göstergelerden 27'si ekonomi, 10'u sosyal ve yedisi işgücü alanından seçilmiştir. Belirlenen alanlarla ilgili göstergelerin

değerlendirilmesi sonucunda illerin gelişmişlik düzeyi belirlenmiştir. Değerlendirme sonucunda iller, çok gelişmiş, gelişmiş, orta düzeyde gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş olmak üzere beş farklı gruba ayrılmıştır. Bu ölçütlere göre Afyonkarahisar ili 44. sıra ile orta grupta yer almaktadır (Eraydın, Gül, Çevik ve Demir, 2012, 4-8).

Afyonkarahisar ilinin işgücüne katılım oranı ile gelişmiş iller düzeyinde yer almaktadır. İşsizlik oranı bakımından en düşük iller arasında ilk sıralarda bulunması, orta düzeyde gelişmiş kentler arasında yer alması ve araştırmacı tarafından ulaşılabilir şehir olması nedeniyle araştırma, Afyonkarahisar ilinde yapılmasında belirleyici etken olmuştur.

3.4.Örneklem

Araştırmada, işletmelerin faaliyet alanlarının belirlenmesinde TÜİK'in kullandığı NACE (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne"ın) Rev.2 istatistiki sınıflama temel alınmıştır. NACE Rev.2 tüm ekonomik sektörleri kapsayan bir faaliyet sınıflamasını göstermektedir. Bu sınıflama A'dan U'ya kadar alfabetik harflerle 21 farklı kısımdan oluşturulmuştur. Her bir kısım farklı bir sektör olarak tanımlanmış ve kısımlar bölüm, grup sınıf olarak kodlanmıştır (NACE Rev.2 çev, Türkiye İstatistik Kurumu). Araştırmada, TÜİK'in kullandığı NACE Rev.2 sınıflamasına göre imalat "C" ve Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyetleri "I" olarak kısımlandırılmıştır. Araştırma, NACE Rev.2' ye göre kısım "C-İmalat" sektörünün tüm alt sınıflarında faaliyet gösteren işletmeler ile Kısım "I" da belirtilen Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyetleri sektörünün bölüm 55 ve 56'da yer alan konaklama ve yiyecek hizmetlerinin alt sınıflarında faaliyet gösteren işletmelerde yapılmıştır.

Araştırmanın nicel boyutunda örneklem seçimi iki aşamalı yapılmıştır. İlk aşamada tabakalı örneklem yöntemi, ikinci aşamada ise küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabaklı örnekleme evrendeki alt grupların garanti altına alındığı bir örnekleme türüdür. Bu örnekleme türünde amaç, homojen alt gruplar elde etmeye yöneliktir. (Balcı, 2011, 44-45, 93-94). Bu amaçla Afyonkarahisar ilinde KOSGEB veri tabanına kayıtlı olup faaliyet gösteren sanayi ve hizmet sektörlerinde yer alan işletmeler üç farklı gruba ayrılmıştır. Araştırmada 0-9 arasında çalışanı bulunan işletmeler birinci grup, 10-49 arası çalışanı bulunan işletmeler ikinci grup, 50 ve daha fazla çalışanı bulunan işletmeler üçüncü grup olarak sınıflandırılmıştır. 0-9 ve 10-49 arasında çalışanı bulunan işletmeler genelde ücretlerin yetersiz ve çalışma koşullarının istikrarsız olduğu

emek piyasasını temsil ederken 50 ve üstü çalışanı bulunan işletmelerin ise genelde sendikalaşmanın yoğun olduğu, nitelikli işgücünün istihdam edildiği, kariyer basamakları bulunan, ücretlerin yüksek, çalışma kurallarının düzenli olduğu ve modern teknolojilerin kullanıldığı birincil emek piyasasını temsil ettiği düşünülmektedir. Bu amaç için örnekleme işletmeler üç farklı gruba ayrılmıştır. Üç farklı gruba ayrılan bu işletmelerde çalışanların çok farklı eğitim düzeyine sahip olduğu hem birincil hem de ikincil emek piyasasını kapsadığı düşüncesi belirleyici etken olmuştur.

Küme örnekleme kapsamında sanayi ve hizmetler sektörlerinde faaliyet gösteren mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler ayrı ayrı numaralandırılmıştır. Sanayi sektöründe mikro düzeyde faaliyet gösteren 459 işletmeden bilgisayar ortamında random yöntemiyle 27 asıl sekiz yedek işletme, küçük ölçekli 200 işletmeden 12 asıl beş yedek, 76 orta ölçekli işletmeden ise dört asıl iki yedek işletme belirlenmiştir. Aynı yöntemle konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörlerinden mikro düzeyde faaliyet gösteren 87 işletmeden beş asıl iki yedek işletme, 25 küçük ölçekli işletmelerden iki asıl bir yedek, altı orta ölçekli işletmelerden ise bir asıl bir yedek işletme belirlenmiştir. Random yöntemiyle belirlenen işletmelerin adres bilgileri Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'ndan liste halinde alınmıştır (Ek: 4).

Afyonkarahisar'da sanayi sektöründe 735, hizmet sektöründe 118 olmak üzere toplam 853 işletme bulunmaktadır. Sanayi ve hizmet sektöründe işletme sayıları farklı olduğundan örneklem, bu büyüklük oranlarına göre belirlenmiştir. Sanayi sektörünün temsil oranı $735/853 = 0,86$, hizmet sektörünün ise $118/853 = 0,14$ tür. Sanayi sektöründen alınan işletme sayısı $0,86 \times 50 = 43$, hizmet sektöründe ise $0,14 \times 50 = 7$ olmak üzere 50 işletme alınmıştır. Ancak hizmet sektöründe 50-249 çalışan sayısı olan işletmelerinde örnekleme temsil edebilmesi için bir işletme hizmet sektöründe seçilmiş ve toplam 51 işletmede araştırma yapılmıştır. Örneklemin evreni temsili için sanayi sektöründe 0-9 arası çalışanı bulunan 459 işletmeden 27, 10-49 arasında çalışanı bulunan 200 işletmeden 12, 50 ve üstü çalışanı bulunan 76 işletmeden dört olmak üzere toplam 43 işletme, hizmet sektöründe ise, 0-9 arası çalışanı bulunan 87 işletmeden beş, 10-49 arasında çalışanı bulunan 25 işletmeden iki, 50 ve üstü çalışanı bulunan altı işletmeden bir olmak üzere toplam sekiz işletme örnekleme alınmıştır. Araştırma, her iki sektörde toplamda 51 işletmedeki çalışanlarla yapılmıştır. Seçilen 51 işletmenin % 86,sı ($735/853=0,86$; $0,86 \times 50 = 43$ işletme) sanayi, % 14'ü ($118/853 = 0,14$; $0,14 \times 50 = 7$ işletme) hizmet sektöründeki işletmeler oluşturmaktadır.

KOSGEB 2013 verilerine göre, Afyonkarahisar merkez ve 13 ilçesinde (Bayat, Bolvadin, Çay, Çobanlar, Dinar, Emirdağ, İhsaniye, İscehisar, Kızılören, Sandıklı, Sinanpaşa ve Şuhut) toplam 853 işletmede çalışan kişi sayısı 15.290'dır. Bu evrenden Tabakalı, oranlı, küme örnekleme (örneklem almak için "tabakalı örneklem") tekniği kullanılmıştır. Tabakalı örneklem tekniği ile evrendeki alt grupların evrende temsil edilmesini garanti eden bir tekniktir (Balcı, 2011, 197). Süreksiz değişkenler için hazırlanan örneklem büyüklüğü tablolarında (Çıngı, 1994, 71) büyüklüğü 30.000 olan bir evreni $\alpha = .95$ anlamlılık düzeyinde 684 kişilik bir örneklem grubunun temsil edileceği varsayılmaktadır. KOSGEB veri tabanına bağlı olan, araştırma kapsamına giren sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren ve random yöntemiyle belirlenen işletmelerin merkez ve ilçelere göre dağılım sayıları Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1.

Araştırmada Yer Alan İşletmelerin Merkez ve İlçelere Göre Dağılımı

	0-9 arası çalışanı bulunan işletme sayısı	10-49 arası çalışanı bulunan işletme sayısı	49-249 arası çalışanı bulunan işletme sayısı
Merkez	14	5	2
Bayat	1	1	-
Bolvadin	5	2	-
Çay	-	1	1
Çobanlar	1	-	-
Dinar	-	1	1
Emirdağ	2	-	-
İhsaniye	1	-	-
İscehisar	4	2	1
Kızılören	1	-	-
Sandıklı	1	-	-
Sinanpaşa	1	-	-
Şuhut	1	1	-
Toplam	32	14	5

Çizelge 1'de görüldüğü üzere araştırma; Afyonkarahisar il merkezinde KOSGEB veri tabanına kayıtlı olan, sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren 0-9 arasında çalışanı bulunan 14 işletmede, 10-49 çalışanı bulunan beş işletmede, 50-249 çalışanı bulunan iki işletmede; Bayat ilçesinde 0-9 arasında çalışanı bulunan bir işletmede; Bolvadin ilçesinde 0-9 arasında çalışanı bulunan beş işletmede, 10-49 çalışanı bulunan iki işletmede; Çay ilçesinde 10-49 çalışanı bulunan bir işletmede, 50-249 çalışanı bulunan bir işletmede; Çobanlar ilçesinde 0-9 arasında çalışanı bulunan bir işletmede; Emirdağ ilçesinde 0-9 arasında çalışanı bulunan iki işletmede; İhsaniye ilçesinde 0-9

arasında çalışanı bulunan bir işletmede, İsehisar ilçesinde 0-9 arasında çalışanı bulunan dört işletmede, 10-49 çalışanı bulunan iki işletmede, 50-249 çalışanı bulunan bir işletmede; Kızılören, Sandıklı, Sinanpaşa ilçelerinde 0-9 arasında çalışanı bulunan birer işletmede; Şuhut ilçesinde 0-9 arasında çalışanı bulunan bir işletmede, 10-49 çalışanı bulunan bir işletmede olmak üzere toplam 51 işletmede çalışanların katılımıyla tamamlanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların çeşitli değişkenlere dağılım ve yüzdeleri Çizelge 2’de verilmiştir.

Çizelge 2.

Araştırmaya Katılan Çalışanların İşletme Büyüklüğü, Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve Yüzdeleri

Değişken	Grup	n	%
0-9 Arası Çalışanı Bulunan İşletme Sayısı	Sanayi	27	62,4
10-49 Arası Çalışanı Bulunan İşletme Sayısı	Sanayi	12	27,22
50-249 Arası Çalışanı Bulunan İşletme Sayısı	Sanayi	4	10,3
Toplam		43	100.00
0-9 Arası Çalışanı Bulunan İşletme Sayısı	Hizmet	5	73,7
10-49 Arası Çalışanı Bulunan İşletme Sayısı	Hizmet	2	21,2
50-249 Arası Çalışanı Bulunan İşletme Sayısı	Hizmet	1	5,1
Toplam		8	100.00
Sektör	Hizmet	224	38,89
	Sanayi	352	61,11
	Toplam	576	100.00
Cinsiyet	Kadın	119	20,65
	Erkek	457	79,35
	Toplam	576	100.00
Eğitim Durumu	Okur-yazar değil	5	0,9
	İlkokul	136	23,6
	İlköğretim	99	17,2
	Genel Lise	97	16,8
	Meslek Lisesi	91	15,8
	Ön Lisans	64	11,1
	Lisans	84	14,6
	Toplam	576	100.00

Çizelge 2’den görüldüğü gibi sanayi sektöründe, 0-9 arası çalışanı bulunan 27 (%62,4) işletme, 10-49 arası çalışanı bulunan 12 (% 27,2) işletme, 50 ve üstü çalışanı bulunan beş (% 10,3) işletmede araştırma yapılmıştır. Hizmet sektöründe ise, 0-9 arası çalışanı bulunan beş (% 73,7) işletme, 10-49 arası çalışanı bulunan bir (% 21,2) işletme, 50 ve üstü çalışanı bulunan bir (% 5,1) işletmede araştırma yapılmıştır. Sektör değişkenine göre katılımcıların 224’ü (% 38,89) hizmet sektöründe, 352’si (% 61,11)

sanayi sektöründe çalışmaktadır. Cinsiyete göre katılımcıların 119'u (% 20,65) kadın, 457'si (% 79,35) erkek çalışanlardır. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, beşi (% 0,9) okur- yazar olmadığı, 136'sının (% 23,6) ilkokul, 99'unun (%16,8) ilköğretim, 97'sinin (%16,8) genel lise, 91'inin (%15,8) meslek lisesi, 64'ü nün (% 11,1) ön lisans, 84'ü (%14,6) lisans mezunu olduğu görülmektedir.

3.5.Çalışma Grubu

Araştırmanın nitel boyutu, anket uygulaması yapılan sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışan işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Sanayi ve hizmet sektöründe görüşme yapılan çalışanlara ait çeşitli değişkenler açısından bilgiler Çizelge 3'te sunulmuştur.

Çizelge 3.

Görüşme Yapılan Çalışanların Sektörlere ve Cinsiyete Göre Dağılımları.

Değişkenler	Hizmet			Sanayi		
	Kadın	Erkek	n	Kadın	Erkek	n
Eğitim düzeyi						
Okur-yazar değil	-	-	-	1	-	1
İlkokul	-	1	1	-	6	6
İlköğretim	-	1	1	-	1	1
Meslek lisesi	-	1	1	-	-	-
Genel Lise	1	-	1	-	-	-
Üniversite	1	1	2	-	-	-
Toplam	2	4	6	1	7	8

Çizelge 3'ten izlenebileceği gibi hizmet sektöründen altı, sanayi sektöründen sekiz çalışanla görüşme yapılmıştır. Çalışan seçiminde, işletmelerde en az üç yıl iş deneyimi, farklı eğitim düzeyine sahip ve görüşmeye istekli bulunanlardan seçilmiştir. Üç yıl iş deneyimi bulanan çalışanların seçimindeki amacın çalışma yaşamına ilişkin daha derinlemesine bilgi sahibi oldukları, farklı eğitim düzeyine sahip olanların belirlenmesindeki amacın ise eğitim değişkeninin çalışma yaşamında sağladığı katkı düzeyinin çalışanlarca nasıl algılandığının saptanması hedeflenmiştir. Ayrıca çalışanların görüşmeye istekli olması, görüşmede yöneltilen sorulara daha içten yanıt verileceği düşünüldüğünden dolayı tercih edilmiştir. Hizmet sektöründe ilkokul, ilköğretim, meslek lisesi, genel lise ve üniversite düzeyinde bir çalışanla görüşme yapılırken, sanayi sektöründe altı ilkokul bir ilköğretim okulu mezunu çalışanla görüşme yapılmıştır. Sanayi sektöründe bir kadın, yedi erkek, hizmet sektöründe iki kadın dört erkek ile görüşme gerçekleşmiştir.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel verileri araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan “Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların Eğitim Düzeyleri İle İstihdam ve Ücret Düzeyleri Arasındaki İlişki” anket formu ile toplanmıştır. Araştırmanın nitel verilerinin toplanması için ise araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış bir görüşme formu geliştirilmiştir.

3.7. Anket

Nicel verilerin toplanması için araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan anket formu (Ek: 5) iki bölümden oluşmaktadır. “Kişisel Bilgiler” başlıklı birinci bölüm, çalışanların cinsiyet, yaş, çalışılan sektör, yapılan iş, eğitim düzeyi gibi demografik bilgiler hakkında veri toplamaya yönelik hazırlanmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde ise çalışanların eğitim düzeyi, işe kabul süreci, çalışma karşılığında ödenen ücret, ailenin eğitim ve gelir düzeyi durumu ile çalışanların eğitim düzeyine ilişkin veri toplamaya yönelik olarak geliştirilmiştir.

Anket hazırlanmadan önce alanda yapılan çalışmalar taranmış, yurt içi ve yurt dışı araştırmalar incelenmiş, eğitim-istihdam ücret ilişkisinde dikkate alınan değişkenler saptanmıştır. Saptanan değişkenler ve alan tarama sürecinde yapılmış olan çalışmalardan yararlanılarak madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan bu madde havuzu esas alınarak sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların eğitim düzeyi, işletmede yapılan iş ile ilgili 18 madde, ücret, ailenin eğitim ve gelir düzeyi durumu ile ilgili 33 maddeden oluşan anket formu taslağı hazırlanmıştır. Hazırlanan bu anket taslağı kapsam geçerliğinin kontrol edilmesi amacıyla eğitim yönetimi, eğitim ekonomisi ve planlaması alanlarından 13 öğretim elemanının uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan anket formu taslağında yer alan maddelerin araştırmanın amaçları doğrultusunda ölçmek istenen durumu ölçüp ölçmeyeceğine ilişkin görüşleri ve varsa düzeltme önerilerini belirtmeleri istenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda maddeler yeniden gözden geçirilmiş, bazı maddeler anket formundan çıkarılmış ve bazı maddelerin ise ifadeleri düzeltilmiştir. Alınan uzman görüşleri doğrultusunda yapılan bu düzeltmelerle anket formunun kapsam geçerliğinin sağlandığı varsayılmıştır. Uzman görüş ve önerileri doğrultusunda anket formunun “I. Bölüm” madde sayısı dokuza, “II. Bölüm” madde sayısı 29’a düşürülmüştür.

Uzman görüşleri doğrultusunda hazırlanan ve araştırmacı tarafından geliştirilen veri toplama aracı, sanayi sektöründe mikro, küçük ve orta ölçekli üç işletmede 28

çalışana, konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe mikro, küçük ve orta ölçekli üç işletmede 23 çalışana ön uygulama yapılmıştır. Anketler işletmelerde bizzat araştırmacı tarafından uygulanmış ve anketlerle ilgili çalışanların görüşleri alınmıştır. Ön uygulamada elde edilen verilere dayalı olarak çalışanların görüşleri doğrultusunda yeniden gözden geçirilerek düzeltmeler yapılmıştır. Anketin yeterli düzeyde anlaşılır ve araştırmanın amaçlarına yönelik verileri derlemek için yeterli olduğu belirlenmiştir. Daha sonra anket, seçilen örneklem grubuna uygulanmıştır.

3.8.Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırmanın nitel verilerinin toplanması amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu (Ek: 6) geliştirilmiştir. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlardan nicel yöntemle toplanan veriler ile görüşme yoluyla toplanan veriler arasında karşılaştırma yapma ve görüşleri birlikte değerlendirme olanağı sunması için görüşme formundaki sorular araştırmanın alt amaç boyutuyla paralel biçimde hazırlanmıştır. Görüşme formunda, sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların, kaç yaşında işe başladığı, ne tür işlerde çalıştıkları, işyeri değiştirme nedenleri, işe giriş sürecinde ne tür özellikler doğrultusunda seçtikleri, işe seçiminde aranan özellikler, eğitim düzeylerine göre farklı ücret ödemesinin yapılıp yapılmadığı, eğitim düzeylerinin hangi alan/alanlarda katkı sağladığına ilişkin sorular yöneltmiştir.

3.9.Görüşme Süreci

Görüşme başlamadan önce, görüşme yapılacak çalışanlara araştırma hakkında ayrıntılı bilgi verilmiş, bilgilerin kimlik belirtilmeden topluca kullanılacağı anlatılmıştır. Verilerin, firma ve kişi ismi belirtilmeden kullanılacağına ilişkin güvence verilmiştir. Görüşme yapılan çalışanların isimleri kullanılmamış isimler kodlanmıştır. Bu kodlar, kısaltmalarda gösterilmiştir. Araştırma kapsamında görüşme yapılan işletmelerde önce sorumlu olan yöneticilerle görüşülmüş istenen özellikleri taşıyan kişiler belirlenmiştir. Belirlenen kişilerle ön görüşme yapılarak görüşme yeri, saati belirlenmiştir. Görüşmeler iş saati dışında çalışanlara uygun saatlerde yapılmıştır. Görüşmede birçok güçlük karşılaşılmıştır. Yaşanan en büyük güçlük görüşmecilerin görüşme sırasında konuşulanların kayıt altına alınmaması gerektiği yönündeki tutumlarıdır. Görüşmeciler, görüşmede sorulan sorulara verdikleri yanıtların kayıt altına alınması durumunda görüşme yapmak istememişlerdir. Bu nedenle görüşmecilerin bu kaygılarından dolayı yanıtlar araştırmacı tarafından yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmeciler yapılan

görüşmelerde cevapların neden kayıt altına alınmaması yönündeki soruya verdikleri ortak yanıt, konuşulanların işveren tarafından duyulması halinde işlerinden atılabilecekleri yönünde duydukları endişeden kaynaklandığı anlaşılmıştır. İkinci bir güçlük kadın çalışanlarla yapılan görüşmelerde yaşanmıştır. İşletmelerde kadın çalışan sayısının az olması nedeniyle görüşme yapmak istememeleri, görüşmenin farklı boyutlarda algılanabileceği yönünde duydukları kaygılardır. Karşılaşılan diğer güçlükler yapılan görüşmeler esnasında kolaylıkla aşılabilmektedir. Örneğin; görüşmecilerden bazıları görüşme yerini işletme dışında pastane veya kafeteryada yapılması yönündeki talepleri dikkate alınarak belirlenen yerlerde görüşmeler yapılmıştır.

3.10. Veri Toplama Aracının Uygulama Süreci

Araştırma yapılacak işletmeler için Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'ndan 15.11.2013 tarihinde izin alınmıştır (Ek 1). KOSGEB veri tabanına kayıtlı ve Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren sanayi ve hizmet sektörlerinde örneklem kapsamına giren 0-9 çalışanı bulunan işletmelerde ortalama dört ile altı kişi, 10-49 çalışanı bulunan işletmelerde ortalama 18-24 kişi, 50-249 çalışanı bulunan işletmelerde ise 60-100 kişinin çalıştığı, işletmelerde yapılan anket uygulamasında görülmüştür. Sanayi ve hizmetler sektöründe örneklem kapsamına giren 50 işletmeden 0-9 çalışanı bulunan işletmelerden üç, 10-49 çalışanı bulunan işletmelerden iki işletme araştırmaya katılmak istemediği için aynı büyüklükte bulunan ve daha önce random yöntemiyle yedek olarak belirlenmiş işletmelerdeki çalışanlar seçilmiştir. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlara toplam 684 anket uygulanmıştır. Uygulanan 658 anketten 576'si (% 87,53) geri dönmüştür. Anket uygulaması yaklaşık altı aylık süreçte tamamlanmıştır. Bu sürecin uzun olmasının nedenleri arasında araştırmacının her işletmede uygulanan anketlerle ilgili olarak çalışanlara anket yolu ile toplanan verilerin, işletme sahibi ve başka kurumlarca paylaşılmayacağına dair güvence vermesi, isim ve işletme bilgilerine gereksinim duyulmayacağına yönelik açıklamalarda bulunulması uygulama sürecinin uzamasına yol açmıştır. Ayrıca anketler dağıtıldıktan sonra geri dönüşü için her işletmeye en az üç dört kez gidilmesi uygulama sürecinde karşılaşılan güçlüklerdir.

Araştırmanın nitel verileri yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Çalışanlarla görüşme yapılmadan önce işletmeden sorumlu kişilerle öngörüşme yapılmıştır. Ön görüşmelerde çalışanın ve işletmenin adının hiçbir şekilde görüşme formuna yazılmayacağı yönünde güvence verilmiştir. Katılımcıların tamamı ses kaydı

alınmasına izin vermemiştir. Bu nedenle, görüşme yapılan 14 katılımcının ses kaydı alınmasına izin vermediğinden yanıtlar araştırmacı tarafından not alınmıştır.

3.11.Verilerin Analizi

Verilerin analizinde araştırmanın problemine ve alt amaçlara uygun olarak, betimsel istatistiklerden aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, korelasyon, standart sapma, ki kare, pearson korelasyon katsayısı, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve çoklu doğrusal olmayan regresyon analizi gibi istatistik teknikleri kullanılmıştır.

Güvenilir analizler ortaya çıkması için önce veriler taranmış, öncelikle hatalı girilen veriler, frekanslar, maksimum ve minimum değerler ile aritmetik ortalamalar kontrol edilerek düzeltilmiştir. Katılımcılar tarafından boş bırakılan bir maddeye, örneğin daha önce sanayi ve hizmet sektöründe araştırmacıya kolaylık sağlaması açısından hangi işletmelerin sanayi, hangi işletmelerin hizmet sektöründe olduğu bilindiğinden çok az sayıda çalışanlarca işaretlenmeyen “Çalıştığınız sektör” maddesi araştırmacı tarafından işaretlenmiştir. Bu madde ile ilgili kayıp veriler giderilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, 11). Diğer veriler üzerinde herhangi bir düzeltme işlemi yapılmamıştır.

Verilerin çözümlenmesinde alt problemlere yanıt verebilecek yöntemler seçilmiştir. Alt problemlerde karşılaştırılan bağımlı değişkenler için, grupların karşılaştırılmasında parametrik yöntemlerden t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Karşılaştırılan gruplar iki olduğu durumlarda t-testi, ikiden çok olduğu durumlarda ise varyans analizi kullanılmıştır.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların aylık ücret düzeylerini yordadığı düşünülen değişkenlerin yordama düzeyini belirleme amacıyla çoklu regresyon analizine başvurulmuştur.

Sektörlere göre çalışanların seçilen bağımsız değişkenlere göre (eğitim düzeyi, yaş, sektör, yapılan iş ve sendika üyeliği, ücret) dağılımlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla ki-kare analizine başvurulmuştur. Ki-kare analizi ile birlikte sektörlere göre dağılım ve yüzdeler verilmiştir.

Regresyon analizinde bağımlı değişkenlerle bağımsız değişkenler arasında ilişkinin doğrusallığı saçılma diyagramıyla incelenmiş, ilişkinin doğrusal olduğu gözlenmiştir. Çalışanların demografik özelliklerine ilişkin veriler, sektörlere göre cinsiyet, yaş grupları, eğitim düzeyi boyutlarında yüzde, frekans değerlerine göre analiz

edilip yorumlanmıştır. Eğitim düzeyi ve istihdam edilen sektör arasındaki ilişki ile cinsiyet ve yaşa ilişkin verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, pearson korelasyon katsayısı testi, tek yönlü varyans analiz (ANOVA) teknikleri kullanılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Sanayi ve hizmet sektörlerindeki kadın ve erkek çalışanların eğitim düzeyi ve istihdam edilen sektör arasındaki ilişki ile çalışanların cinsiyet ve yaş değişkenine göre karşılaştırma yapmak amacıyla Ki-Kare analiz tekniği kullanılmıştır. Ki-Kare frekansa dayalı verilerin karşılaştırılmasına uygun bir analiz tekniğidir.

Eğitim düzeyinin ücret üzerinde etkili olup olmadığı ve bu etkinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin verilerin analizinde, yüzde, standart sapma aritmetik ortalama, çoklu doğrusal regresyon modelleri kullanılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Nitel verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analiz tekniğinde elde edilen veriler belirlenen temalara göre yorumlanmaktadır. Katılımcılardan elde edilen görüşlerin çarpıcı bir şekilde vurgulanması amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2005, 224). Nitel verilerin analizinde katılımcılardan elde edilen veriler konularına göre sınıflandırılmış ve katılımcıların çarpıcı görüşlerinden alıntılara yer verilerek konunun ayrıntısına ilişkin görüşler tamamıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Görüşmelerde çalışanların farklı görüş ve düşünceleri olanaklar dahilinde tüm çıplaklığıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Güven'e (1996, 129) göre nitel görüşme, açık uçlu sorular ile görüşmeciyeye büyük bir inisiyatif ve girişkenlik sağlayarak görüş derinliği ve yan sondajlarla konunun özüne girebilmesine olanak sağlar. Bu amaçla görüşme yapılan çalışanlara konunun özüne inmek için sorulan sorular kapsamında kendilerini özgürce ifade etmesine inisiyatif tanınmıştır. Böylelikle görüşmecilerden içten ve derinlemesine yönelik bilgi sağlama amaçlanmıştır. Araştırmanın nicel boyutundaki örneklem göz önüne alınarak çalışanların olabildiğince farklı veri kaynaklarını temsil edecek şekilde seçilmesine özen gösterilmiş ve görüşmeciler bu doğrultuda seçilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yaş, çalışma yılı, cinsiyet, çalışılan sektör, eğitim düzeyi ve işletme büyüklüğü gibi değişkenlere göre farklı gruplarda bulunan çalışanlar araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışanların bu değişkenlere göre dağılımı araştırmanın "Görüşme Yapılan Çalışanların Bazı Değişkenlere Göre Dağılımı" adı altında yer alan Çizelge 3'te verilmiştir.

BÖLÜM IV

4.BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlardan toplanan verilerin analiziyle elde edilen bulgular ve yorumlar sunulmuştur. Elde edilen bulgular, araştırmanın alt amaçları temelinde başlıklandırılmıştır.

4.1.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sektörlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan çalışanların sektörlere göre cinsiyet, yaş grupları ve eğitim düzeyleri; yüzde, frekans değerlerine göre; çalışanların görüşlerini içeren nitel veriler de yüzde, frekans değerlerine göre analiz edilmiştir.

Cinsiyete göre sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların sektörlere göre dağılımı Çizelge 4’te verilmiştir.

Çizelge 4.
Katılımcıların Sektörlere Göre Cinsiyet Dağılımları

Sektör	Cinsiyet	n	%
Sanayi	Kadın	71	20,2
	Erkek	281	79,8
	Toplam	352	100,0
Hizmet	Kadın	48	21,4
	Erkek	176	78,6
	Toplam	224	100,0
Toplam	Kadın	119	20,7
	Erkek	457	79,3
	Toplam	576	100

Çizelge 4 incelendiğinde toplam 576 katılımcının % 20,7’si (n= 119) kadın, % 79,3’ü (n= 457) erkek çalışanlar oluşturmuştur. Çalışanların % 61,1’i (n= 352) sanayi, % 38,9’u (n= 224) hizmet sektöründe çalışmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre sanayi sektöründe çalışanların % 20,2’si kadın, % 79,8’i erkek, hizmet sektöründe ise % 21,4’ü kadın, % 78,6’sı erkek çalışanlardır. Sanayi sektörüne göre hizmet sektöründe çalışan kadın oranı göreceli olarak daha yüksektir.

Çizelge 4 incelendiğinde, hem sanayi hem de hizmetler sektöründe kadın çalışanların oranının erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Afyonkarahisar ilinde sanayi ve hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı Türkiye ortalamasının çok altındadır.

TÜİK (2014) verilerine göre Türkiye’de 2014 yılında işgücüne katılım oranı erkeklerde % 69,5 kadınlarda ise % 29,5 düzeyindedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının erkeklerin işgücüne katılım oranından oldukça düşük olduğu görülmektedir. Diğer ülkelerdeki kadınların işgücüne katılım oranları ile karşılaştırıldığında, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşük olduğu; Sosyal-İş (2010), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2014), TİSK (2014), Dünya Bankası (2006), ILO (2009) ve OECD (2009) çalışmalarında da vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşme eğiliminde olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Berber ve Eser’in (2008) çalışmasında 2001 krizinden sonra işgücüne katılma oranlarında düşme eğilimine girdiği bulgusu, ILO’nun (2009) çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir. ILO (2009) Türkiye’de son yirmi yılda kadınların işgücüne katılım oranının % 34,3’den (1988) % 25,4’e düştüğünü belirtmektedir.

Hem sanayi hem de hizmet sektöründe toplamda kadın çalışanların sayısının (n= 119) erkek çalışanlardan (n= 457) düşük olduğu görülmektedir. Kadın istihdam oranının bu iki sektörde düşük olması, toplumsal cinsiyet ve geleneksel kültürel yapının cinsiyetçi yaklaşımı nedeniyle kadınların ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmaları, kültürel, dinsel, siyasal faktörler ve kadınların iş yaşamına katılımını sağlayan destekleyici yasal düzenlemelerin yetersizliğinden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Bu bulgular benzer çalışmalarla da desteklenmektedir. Kocacık ve Gökçaya’nın (2005) çalışmasında ortaya çıkan bulgulardan biri, kadınların ekonomik ve toplumsal alanda ikincil bir konumda bulunduğu, ikincil konumda bulunmasının nedenleri arasında erkek egemen kültüre dayalı toplumsal anlayış ve yasal düzenlemelerdeki eksiklikler olduğu belirtilmektedir.

Çalışma çağındaki nüfus içinde bulunan kadın ve erkeklerin toplam işgücü oranları birbirine yakın olduğu halde kadın çalışan sayısının düşük olmasının olası diğer nedenleri, genelde 25-34 yaş grubunda bulunan kadınların küçük çocuk sahibi olmaları ve aile içi işbölümünde çocuk bakım yükümlülüğünün sadece annenin bir görevi gibi görüldüğü için çalışma yaşamına aktif katılımı engelleyici önemli bir faktör olabileceği yorumu yapılabilir. Bir diğer olası neden kadın çalışanların ev dışında çalışmasını

onaylamayan toplumsal değer yargılarının önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Geleneksel kültürel yapı ve cinsiyetçi yaklaşımın kadınları çalışma yaşamı dışına iten en önemli etkenler arasında yer aldığı yorumu yapılabilir.

Kadın çalışanların istihdam oranında yaşanan bu dezavantajlı durumun ortadan kaldırılmasına yönelik olarak, kadın çalışanların ev kadınlığı rollerinden sıyrılıp çalışma yaşamına aktif katılımını sağlama, meslek edindirme ve ekonomik bağımsızlığı kazanmaları yönünde destekleyici yapısal düzenlemelerin yaşama geçirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Katılımcıların sektörlere göre yaş gruplarının dağılımları Çizelge 5’te verilmiştir.

Çizelge 5.

Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Cinsiyet	Yaş Grubu	Çalışılan Sektör					
		Sanayi		Hizmet		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
Kadın	24 Yaş ve Altı	11	15,5	15	31,3	26	21,8
	25-30 Yaş	27	38,0	19	39,6	46	38,7
	31-35 Yaş	16	22,5	9	18,8	25	21,0
	36-40 Yaş	11	15,5	3	6,3	14	11,8
	41 ve Üstü	6	8,5	2	4,2	8	6,7
Erkek	24 Yaş ve Altı	46	16,4	49	27,8	95	20,8
	25-30 Yaş	84	29,9	44	25,0	128	28,0
	31-35 Yaş	60	21,4	35	19,9	95	20,8
	36-40 Yaş	49	17,4	25	14,2	74	16,2
	41 ve Üstü	42	14,9	23	13,1	65	14,2
Toplam	24 Yaş ve Altı	57	16,2	64	28,6	121	21,0
	25-30 Yaş	111	31,5	63	28,1	174	30,2
	31-35 Yaş	76	21,6	44	19,6	120	20,8
	36-40 Yaş	60	17,0	28	12,5	88	15,3
	41 ve Üstü	48	13,6	25	11,2	73	12,7

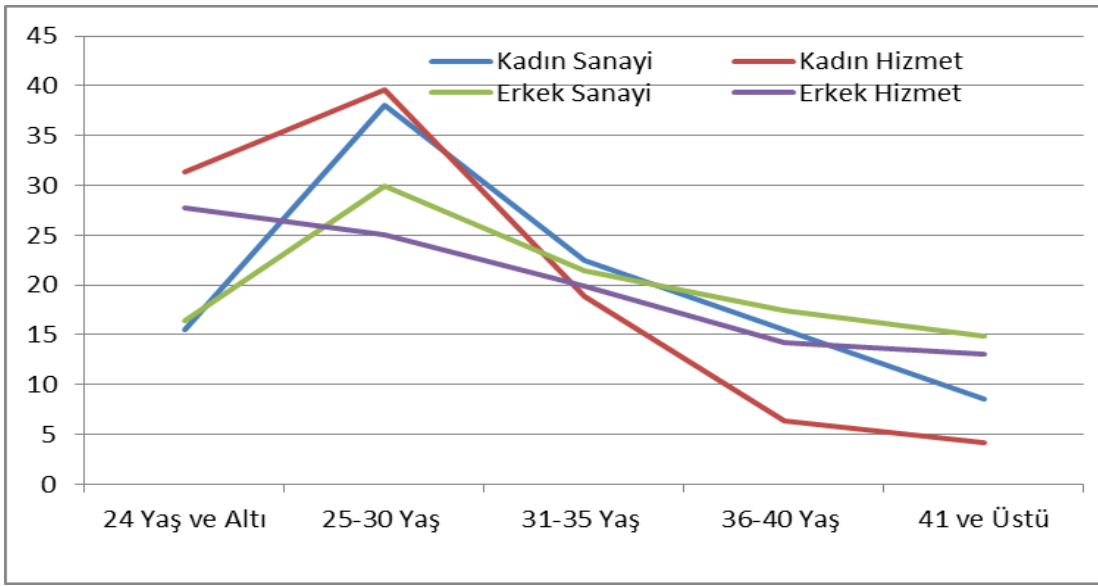
Çizelge 5’e göre sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların % 30,2 (n= 174)’si 25-30 yaş grubunda en üst düzeyde iken, 41 yaş ve üstü çalışanlar % 12,7 (n= 73) ’si en düşük düzeydedir.

Çalışanların cinsiyet ve sektör değişkenine göre yaş grupları incelendiğinde; 41 yaş ve üstü gruptaki kadın çalışanların % 8,5 (n= 6)’i sanayi sektöründe, % 4,2 (n= 2)’si hizmet sektöründe çalışırken, aynı yaş grubunda bulunan erkek çalışanların % 14,9 (n= 42)’u sanayi sektöründe, % 13,1 (n= 65)’i hizmet sektöründe çalışmaktadır. 25-30 yaş grubunda bulunan kadın çalışanların % 38,0 (n= 27)’i sanayi sektöründe, % 39,6 (n= 19)’sı hizmet sektöründe çalışırken, aynı yaş grubunda bulunan erkek çalışanların % 29,9 (n= 84)’u sanayi sektöründe, % 25,0 (n= 44)’i ise hizmet sektöründe çalışmaktadır.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde 24 yaş altı ile 35 yaş aralığı arasında bulunan kadın çalışanların sayısının (n= 97), aynı yaş aralığında bulunan erkek çalışanların sayısından (n= 318) daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışanların 24 yaş altı ile 35 yaş aralığı en üst düzeyde, 41 ve üstü yaş grubunun en alt düzeyde çalışma yaşamında yer aldığı sonucu çıkarılabilir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre sanayi ve hizmet sektörlerine ilişkin dağılım Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Sektörlere Dağılımı

Şekil 1’de görüldüğü gibi sanayi ve hizmet sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların, 25-30 yaş grubu aralığında en üst düzeyde iken, 41 ve üstü yaş aralığında farklılaştığı görülmektedir. Bu durum sanayi ve hizmet sektöründe genç kadın çalışanların istihdam edildiğine işaret etmektedir.

Sanayi sektöründe istihdam edilen 41 ve üstü yaş grubu erkek çalışanlar ile aynı yaş grubunda bulunan kadın çalışanlarla karşılaştırıldığında erkek çalışanlar daha avantajlı bir konumda olduğu söylenebilir. Sanayi sektöründe 41 ve üstü yaş grubu erkek çalışanlar ağırlıkta olması, bu sektörde çalışanların deneyimine önem verildiğini göstermektedir. Araştırmanın bulgusu benzer çalışmalarla da desteklenmektedir. DPT’nin (2010), Tansel (2012), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın (2014), çalışmalarında da 15-34 yaş grubunda bulunan çalışanların ağırlıkla istihdam edildiği vurgulanmaktadır. Benzer bulguların ortaya çıkması araştırmanın bulgusunu güçlendirmektedir. Bu sonuçlar bir

yandan Türkiye’de sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam edilen çalışanların genç nüfustan oluştuğunu gösterirken, diğer yandan işletmeler için çalışanların yaş grubunun önemli olduğuna işaret etmektedir. Sanayi ve hizmet sektörlerinde genç çalışanların oranının yüksek olması, bu yaş grubunun hem dinamik olması, hem de bedensel ve zihinsel yeteneklerinden üretim sürecinde en etkin şekilde yararlanma isteğinden dolayı tercih nedeni olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılanların sektörlere göre cinsiyet ve eğitim düzeyleri Çizelge 6’da verilmiştir.

Çizelge 6.

Katılımcıların Çalıştığı Sektöre Göre Cinsiyet ve Eğitim Düzeyleri

Cinsiyeti	Eğitim Durumu	Sanayi		Hizmet		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
		Kadın	Okur-Yazar Değil	2	2,8	0	0,0
İlkokul	18		25,4	3	6,3	21	17,6
İlköğretim	13		18,3	11	22,9	24	20,2
Genel Lise	11		15,5	11	22,9	22	18,5
Mesleki Teknik	4		5,6	7	14,6	11	9,2
Ön Lisans	12		16,9	8	16,7	20	16,8
Lisans	11		15,5	8	16,7	19	16,0
Erkek	Okur-Yazar Değil	3	1,1	0	0,0	3	0,7
	İlkokul	78	27,8	37	21,0	115	25,2
	İlköğretim	46	16,4	29	16,5	75	16,4
	Genel Lise	39	13,9	36	20,5	75	16,4
	Mesleki Teknik	62	22,1	18	10,2	80	17,5
	Ön Lisans	22	7,8	22	12,5	44	9,6
	Lisans	31	11,0	34	19,3	65	14,2
Toplam	Okur-Yazar Değil	5	1,4	0	0,0	5	0,9
	İlkokul	96	27,3	40	17,9	136	23,6
	İlköğretim	59	16,8	40	17,9	99	17,2
	Genel Lise	50	14,2	47	21,0	97	16,8
	Mesleki Teknik	66	18,8	25	11,2	91	15,8
	Ön Lisans	34	9,7	30	13,4	64	11,1
	Lisans	42	11,9	42	18,8	84	14,6

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların % 9,0 (n= 5)’unun okur-yazar olmadığı, % 23,6 (n= 136)’sının ilkokul, % 17,2 (n= 99)’si ilköğretim, % 16,8 (n= 97)’nin genel lise, % 15,8 (n= 91)’inin mesleki ve teknik lise, % 11,1 (n= 34)’inin ön lisans ve % 14,6 (n= 84)’sının lisans düzeyinde eğitim almış oldukları görülmektedir.

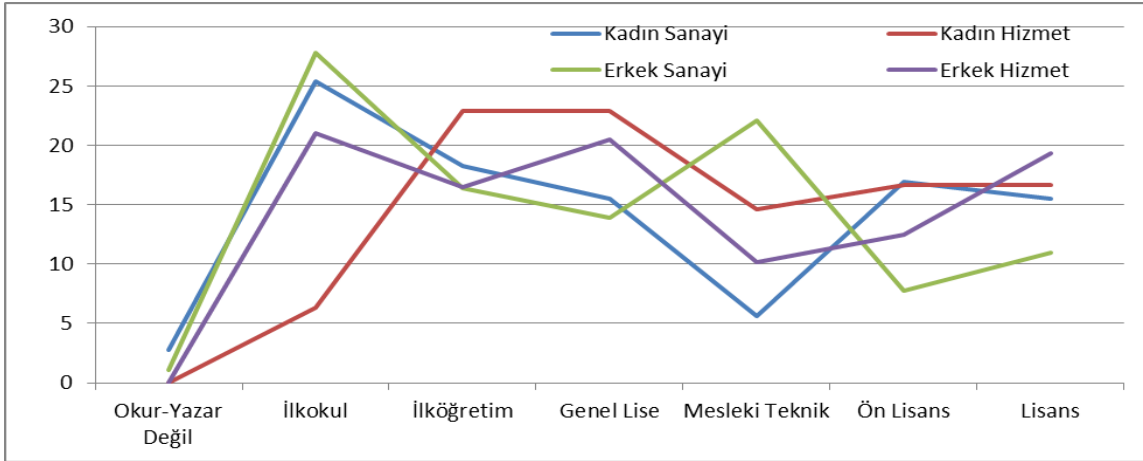
Çizelge 6 incelendiğinde, sanayi sektöründe çalışanların ilkokul ve ilköğretim kademesindeki eğitim düzeyleri % 44,3 (n= 155), genel lise ve meslek lisesi düzeyinde % 33,0 (n= 109), ön lisans ve lisans düzeyinde % 21,6 (n= 76) oranında bir eğitim

düzeyine sahip iken, hizmet sektöründe çalışanların ilkokul ve ilköğretim kademesinde eğitim düzeyi % 35,8 (n= 80), genel lise ve meslek lisesi düzeyinde % 32,2 (n= 80), ön lisans ve lisans düzeyinde % 32,2 (n= 72) oranında bir eğitim düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Sektörel bazda cinsiyete göre eğitim düzeyleri incelendiğinde; sanayi sektöründe kadın çalışanların % 43,7'si ilkokul ve ilköğretim, % 21,1'i genel lise ve meslek lisesi, % 16,9'u ön lisans, % 15,5'i lisans düzeyinde bir eğitime sahiptirler. Sanayi sektöründe kadın çalışanların % 2,8'inin (n= 2) okur-yazar olmadığı görülmektedir. Hizmet sektöründe kadın çalışanların % 29,2'si ilkokul ve ilköğretim, % 37,5'i genel lise ve meslek lisesi, % 16,7'si ön lisans, % 16,7'si lisans düzeyinde bir eğitime sahiptirler. Hizmet sektöründe okur-yazar olmayan çalışan bulunmadığı görülmektedir.

Erkek çalışanların eğitim düzeyi incelendiğinde; hizmet sektöründe çalışanların % 37,5'i ilkokul ve ilköğretim, % 30,7'si genel lise ve meslek lisesi, % 12,5'i ön lisans, % 19,3'ü lisans düzeyinde bir eğitime sahiptirler. Sanayi sektöründe ise erkek çalışanların % 44,6'sı ilkokul ve ilköğretim, % 36'sı genel lise ve meslek lisesi, % 7,8'i ön lisans, % 11,0'i lisans düzeyinde bir eğitime sahiptirler.

Katılımcıların sektörlere göre cinsiyet ve eğitim durumu dağılımları Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Katılımcıların Sektörlere Göre Cinsiyet ve Eğitim Durumu

Sanayi sektöründeki erkek ve kadın çalışanların ilkokul ve ilköğretim kademelerinde eğitim düzeyleri benzerlik gösterirken, ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde farklılaştığı görülmektedir. Hizmet sektöründe kadın çalışanların, lisans düzeyi hariç diğer kademelerdeki eğitim düzeyleri yönünden erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çizelge 6’da görüldüğü gibi hizmet sektöründe kadın çalışanların eğitim düzeyi, erkek çalışanların eğitim düzeyinden genelde yüksektir. Kadın çalışanların hizmet sektöründe eğitim düzeyinin yüksek olması, bu sektörün diğer sektörlere göre çalışma koşullarının uygun olmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir. Ayrıca süreç içinde kadınlara yönelik geleneksel bakış açısının değişmesi ile birlikte daha üst düzeyde eğitime erişim olanağı bulmaları ve sahip oldukları eğitimsel nitelikler işe kabul sürecinde belirleyici bir rol oynamasından kaynaklanabileceği söylenebilir.

Hizmet sektöründe fiziksel bir güç gerektiren işlerin diğer sektörlere göre daha az yoğunlukta olması, sektördeki esnek çalışma saatleri, işyerlerinin kadın çalışanın yerleşim yerine yakın yerlerde bulunması, kadınların hizmet sektöründe istihdam edilme oranını sanayi sektörüne göre daha fazla arttırdığı söylenebilir. Bu durum her ne kadar kadın çalışanlar açısından avantaj gibi görünse de örtük bir şekilde kadın çalışanların diğer sektörlerde yer almasını engelleyen bir anlayışı da içinde barındırdığı söylenebilir.

Türkiye’de istihdam edilen işgücü içerisinde yükseköğretim düzeyinde eğitim almış kadınların istihdam oranının son dönemlerde arttığı TİSK (2014)’in ve Tansel’in (2012) araştırmalarında da görülmektedir. Buna karşın KİEG’in (2009) çalışmasında erkeklerle aynı eğitim düzeyine sahip olan kadınların işgücüne katılıma oranlarının erkeklere göre önemli ölçüde düşük olduğu saptanmıştır. Çizelge 5 ve Çizelge 6’dan elde edilen sonuçlara göre; eğitim düzeyi yüksek ve 24 yaş altı ile 35 yaş grubu aralığında bulunan kadın ve erkek çalışanların hizmet sektöründe, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların ise sanayi sektöründe çalıştığı söylenebilir. Kocacık ve Gökçaya’nın (2005) çalışmasında, Türkiye’deki eğitilmiş kadınların genellikle bir uzmanlık isteyen işlerde hizmet sektöründe çalıştığı, bu sektörde çalışan çoğu kadın işçilerin, erkek işçilerden daha az ücret elde ettiği ve eğitim almayan kadınların ise bir uzmanlık istemeyen, beceriye dayalı işlerde çalıştığı yönünde saptamalarda bulunulmuştur. Yukarıda belirtilen çalışmaların bulguları, araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir.

Çizelge 5 ve Çizelge 6’daki sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde; 24 yaş ve altı ile 35 yaş aralığında kadın çalışanların % 76’sı (n= 54) sanayi sektöründe, % 89,7’si (n=97) hizmet sektöründe, erkek çalışanların ise % 67,7’si (n= 190) sanayi sektöründe, % 72,7’si (n= 318) hizmet sektöründe çalışmaktadır. Bu sonuç sanayi ve hizmet sektörlerinde genç çalışanların istihdam edildiği ve genç çalışanların istihdam edilmesi ile birlikte ileri yaş grubunda bulunan çalışanların, zorunlu olarak iş

değiştirmelerine ve güvenceli bir çalışma yaşamından yoksun kalmalarına yol açabileceği söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu, nitel verilerden elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

Araştırmanın nitel verilerine göre sanayi ve hizmet sektörlerinde görüşme yapılan kadın ve erkek çalışanların cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyleri Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 7.

Sanayi ve Hizmet Sektöründe Görüşme Yapılan Çalışanların Demografik Özellikleri

Hizmet Sektörü				Sanayi Sektörü			
Görüşme	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Düzeyi	Görüşme	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Düzeyi
1. Kişi	Kadın	34	Üniversite	1. Kişi	Kadın	52	İlkokul
2. Kişi	Kadın	30	Lise	2. Kişi	Erkek	46	İlkokul
3. Kişi	Erkek	28	Üniversite	3. Kişi	Erkek	32	İlköğretim
4. Kişi	Erkek	30	Genel Lisesi.	4. Kişi	Erkek	40	İlkokul
5. Kişi	Erkek	32	Meslek Lisesi	5. Kişi	Erkek	35	İlkokul
6. Kişi	Erkek	50	İlkokul	6. Kişi	Erkek	38	İlkokul
-	-	-	-	7. Kişi	Erkek	40	İlkokul
-	-	-	-	8. Kişi	Erkek	57	İlkokul

Çizelge 7 incelendiğinde, sanayi ve hizmet sektöründe toplam 14 çalışan ile görüşme yapılmıştır. Sektörlere göre görüşme yapılan çalışanlardan sekizinin sanayi, altısının hizmet sektöründe çalıştığı görülmektedir. Cinsiyete göre görüşme yapılan çalışanların üçü kadın, 11’i erkek çalışandır.

Görüşme yapılan çalışanların sektörlere göre cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi, sanayi sektöründe ilkokul mezunu yedi erkek, bir kadın ile ilköğretim mezunu bir erkek çalışan ile görüşme yapıldığı görülmektedir. Sanayi sektöründe görüşme yapılan kişilerin yaşları 32 ile 57 yaş arasında değişiklik göstermektedir.

Hizmet sektöründe görüşme yapılan iki kadın çalışandan biri ilkokul, diğeri lisans düzeyinde, erkek çalışanların ise ilkokul düzeyinde bir, ilköğretim düzeyinde bir, genel lise düzeyinde bir, lisans düzeyinde bir olmak üzere toplam altı kişi ile görüşme yapılmıştır. Hizmet sektöründe görüşme yapılan bir çalışanın 50 yaşında diğerk çalışanların ise 28 ile 34 yaş aralığı arasında olduğu görülmektedir.

Nitel verilere göre sektörler karşılaştırıldığında, hizmet sektöründe görüşme yapılan çalışanların ilkokul, ilköğretim, genel lise, meslek lisesi ve üniversite düzeyinde olmak üzere bütün eğitim düzeyinde mezun çalışanlar bulunur iken, sanayi sektöründe görüşme yapılan yedi çalışanın ilkokul, bir çalışanın ise ilköğretim düzeyinden mezun

olduğu saptanmıştır. Bu sonuç sanayi sektöründe çalışanların eğitim düzeyinin, hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyinden daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Nitel verilerden elde edilen bu bulgu, araştırmanın nicel verilerinden elde edilen eğitim düzeyi yüksek ve 24 yaş ve altı ile 35 yaş aralığında olan kadın ve erkek çalışanların hizmet sektöründe, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların ise sanayi sektöründe çalıştığı bulgusunu desteklemektedir. Yine araştırmanın nicel verilerinden elde edilen bir diğer bulgu olan sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın istihdamının düşük olduğu bulgusu nitel görüşmelerde elde edilen verilerle de desteklenmektedir.

Araştırma kapsamında sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışanlarla yapılan görüşmelerde elde edilen veriler, çalışanların iş öykülerine ilişkin derinlemesine bilgiler sunmaktadır. Çalışanlara “Kaç yaşında nasıl bir işte çalışmaya başladınız? Ne tür işlerde ne kadar süre çalıştınız? İşyeri değiştirdiyseniz değiştirme gerekçelerini anlatabilir misiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlar Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8.

Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Görüşme Yapılan Çalışanların İşe Başlama Yaşları

İşe başlama Yaşı	Hizmet		Sanayi		Toplam	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	n	%
18 Yaş Altı	2	1	6	1	10	71,4
18 Yaş Üstü	2	1	1	-	4	28,6
Toplam	4	2	7	1	14	100,0

Çizelge 8’de görüldüğü gibi sanayi ve hizmet sektörlerinde görüşme yapılan toplam 14 kadın ve erkek çalışanın % 71,4 (n= 10)’ü 18 yaş altında işe başladığı anlaşılmaktadır. Sektörlere göre çalışanların işe başlama yaşları incelendiğinde, hizmet sektöründe görüşme yapılan ve 18 yaş altında işe başlayan bir kadın, iki erkek olmak üzere toplam üç çalışan bulunur iken, sanayi sektöründe ise altı erkek, bir kadın olmak üzere toplam yedi çalışan 18 yaş altında işe başladığını ifade etmişlerdir.

Çalışanların ifadeleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, sanayi ve hizmet sektöründe görüşme yapılan çalışanların büyük çoğunluğu çocuk yaşta işe başladığı anlaşılmaktadır. Görüşme yoluyla çalışanlardan elde edilen verilere göre, çocuk işçiliğinin en az hizmet sektöründe, en çok sanayi sektöründe istihdam edildiği söylenebilir. Çocuk yaşta işe başlama nedenlerine bakıldığında çalışanların ifadeleri benzerlik göstermektedir. Benzerlikler arasında ailenin düşük bir ekonomik gelire sahip olması, anne ve babanın eğitim düzeyinin düşüklüğü, yetersiz iş olanakları, kamusal eğitim

hizmetlerine ulaşmamada sorunlar yaşama ve ailedeki kardeş sayısı gibi değişkenlerin çalışanların çocuk yaşta işe başlamalarına yol açtığı görülmektedir.

Çalışanlardan elde edilen nitel veriler göre sanayi ve hizmet sektörlerinde çocuk işçiliğinin yaşandığını ortaya çıkarmaktadır. Bu bulgu, alanyazında yapılan çalışmaların bulguları ile de desteklenmektedir. Türkiye’de çocuk işçiliğinin yaşandığı, Tor (2010), TÜİK (2013) ve Tansel (2012)’in çalışmalarında da vurgulanmaktadır. Araştırmada ortaya çıkan ve çocuk işçiliğinin nedenleri arasında görülen düşük gelir, yetersiz iş olanakları, kamusal eğitim hizmetine erişim yetersizliği Kahraman ve Özçalık’ın (2007) araştırmasında saptanan nedenler arasında benzerlik göstermektedir.

Çizelge 8’de görüldüğü gibi her iki sektörde de 18 yaş ve altında iş yaşamına atılan çalışanların ağırlıkta olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç çocuk işçiliğinin, insani gelişim açısından ciddi bir sorun olarak devam ettiğini göstermektedir. TÜİK çocuk işgücü istatistik sonuçları da çalışan çocukların, önemli oranda eğitim hakkından mahrum bırakıldığını ortaya koymaktadır. “Kaç yaşında nasıl bir işte çalışmaya başladınız? Ne tür işlerde ne kadar süre çalıştınız? İşyeri değiştirdiyseniz değiştirme gerekçelerini anlatabilir misiniz?” sorularına verilen yanıtlardan bazıları şöyledir:

HE-3: “12 yaşında, bir lokantada bulaşık ve temizlik işinde işe başladım. Küçük yaşta babamı kaybettim. İlkokulu bitirdiğimden beri çalışıyorum. 17 yaşına kadar devam ettim. Çünkü aldığım para beni ve ailemi geçindirmeye yetmiyordu. Mecburen işten ayrıldım... Ailemin gelir düzeyi iyi olsaydı ben ilkokuldan sonra okula devam ederdim. Benim kaderim böyle ne diyeceksin. Eğer okuma şansım olsaydı işletme bölümünü tercih ederdim.”

HE-5: “Çok küçük yaştan itibaren çalışmaya başladım. Ailemin ekonomik durumu iyi olmadığı için 18 yaşına kadar köyde çobanlık ve işçilik yaptım. Çobanlıkta ancak kendini geçindirebiliyorsun.”

SE-1: “Ankara’da bir lastik fabrikasında 1971 yılında işe başladım. Köyden gelmişim. Her şey bana yabancı geliyordu. 14 yaşındaydım. 3 yıl abim ile birlikte çalıştım... tanıdık vasıtasıyla kendi köylümün işyerinde mobilya boya işinde yeni bir işe başladım... Ailemin gelir ve eğitim düzeyi iyi olsaydı okurdum. Biz sekiz kardeşlik çiftçilikle geçimimizi sağlıyorduk. Zar zor geçiniyorduk. Okul araç gereçlerini zor alıyorduk. Defterimiz bitince çimento kâğıdını kullanıyorduk veya yazdıklarımızı silip yeniden yazıyorduk.”

SE-3: “Ben küçük yaştan itibaren çalışıyorum. Dört işyeri değiştirdim. Çünkü işverenler bir şey bahane edip işten çıkarıyorlar. Ya “kriz var” diyorlar, ya da senetler ödenmediği için para yok deyip maaşı zamanında ödemiyorlar.”

SE-4: “13 yaşında işe başladım daha çocuktum. Beni çok çalıştırıyorlardı. Babamın sağlık durumu iyi olmadığından pek çalışamıyordu. Mecburen

çalışmak zorunda kaldım. Neler görmedim ki, sen çocuksun yorulmazsın, haydi daha çabuk temizle... Annemin okuma yazması yoktu babam ilkokul mezunuydu. 5 kardeşlik hepimiz ilkokulu bitirdik. Biz zaten köyde toprağımız olmadığı için şehre geldik.”

SE-5: İlkokuldan mezun olduktan sonra 12 yaşında sanayide demircide işe başladım. Döküm işleri yapıyordu. Babam bir meslek öğrenmem için gönderdi. Keşke girmez olaydım. Ama... ne yapıyım benim kaderim herhalde.”

SE-8: Ben 16 yaşında tuğla fabrikasında çalışmaya başladım. Bu işyerinde yedi ay çalıştım. Haftalık ücret veriliyordu. Sigortasız olarak çalışıyordum. Ücret düşüklüğünden ve sigortalı olmadığımından dolayı ayrıldım... Ailemin geliri iyi olsaydı zaten 30 yıl boyunca sürünmezdim.”

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çocuk işçiliğinin yaşanması sosyal devlet ilkelerinin toplumun tüm kesimlerine yansımadağının bir göstergesi olarak da görülebilir. Sosyal devlet ilkeleri gereği özellikle dezavantajlı kesimlere kamusal hizmetlerin yeterli düzeyde sunulmaması sonucu eşitsizliğin yeniden üretilmesine ortam hazırlamaktadır.

Çalışanların iş yaşam öykülerine bakıldığında, sosyo-ekonomik düzeyi düşük kesimlerden gelen çalışanların küçük yaşlardan itibaren gelir yoksunluğundan dolayı işe başladıkları anlaşılmaktadır. Bu durum aslında bireylerin kamusal hizmetlere (eğitim, sağlık, sosyal yardım vb) erişiminin yeterli düzeyde sağlanmadığına işaret etmektedir. Gelir yoksunluğu nedeniyle bireylerin kamusal eğitim hizmetlerine ulaşamaması eğitim yoksunluğuna, eğitim yoksunluğu da gelir yoksunluğuna yol açtığı yorumu yapılabilir. Bu döngüsel durumun devamı halinde toplumsal yaşamda eşitsizliğin sürekli olarak yeniden üretilmesine zemin hazırladığı söylenebilir.

Sen (2004, 18-22) yoksulluğu düşük gelir düzeyinden çok temel özgürlüklerdeki yoksunluk alanları ile ilişkilendirmiştir. Özgürlük yoksunluğunun, bireyin kamusal olanaklara ve sosyal hizmetlere yeterli düzeyde ulaşmaması nedeniyle erken ölümlere, yetersiz beslenmeye, okur-yazarlık oranının düşüklüğüne ve gelir yoksunluğuna yol açtığı yönünde düşünceler ileri sürmüştür. İnsanlar, olumlu kazanımlardan, ekonomik olanaklardan, siyasal özgürlüklerden, sağlık hizmetlerinden ve temel eğitime erişim olanaklarından yararlanma düzeyi arttıkça bireysel özgürlük ile toplumsal kalkınma arasındaki ilişki güçlendirmektedir. Bu ilişkin güçlenmesi, kamusal karar sürecinin aktif bir üyesi olmasına katkı sağlamaktadır (Sen, 2004, 19). Sen'in ileri sürdüğü düşünceler, araştırmanın nitel verilerden ortaya çıkan ve Çizelge 8'de görüşlerine başvuru çalışanların küçük yaşlarda işe başladığı bulgusunu destekler niteliktedir.

Araştırma kapsamında sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışanlarla yapılan görüşmelerde “*Ne tür işlerde ne kadar süre çalıştınız? İşyeri değiştirdiyse de değiştirme gerekçelerini anlatabilir misiniz?*” sorusuna verdikleri yanıtlar Çizelge 9’ da verilmiştir.

Çizelge 9.

Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların İş Değiştirme ve Çalışma Süreleri

	Çalışma süresi	Hizmet		Sanayi		Toplam	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	n	%
İş değiştirmeyenler		-	2	-	-	2	14,2
2 iş değiştirenler	(3-4 yıl)	1				1	7,1
3 iş değiştirenler	(1,5 ay-3 yıl)	-	-	2	-	2	14,2
4 iş değiştirenler	(1-6 yıl)	1	-	3	-	4	29,0
5 iş değiştirenler	(1-3 yıl)	-	-	1	-	1	7,1
6 iş değiştirenler	(1-4 yıl)	-	-	1	1	2	14,2
7 ve üstü iş değiştirenler	(1-4 yıl)	2	-	-	-	2	14,2

Çizelge 9 incelendiğinde; 14 çalışandan 12’si iş değiştirdiğini ifade etmiştir. Çalışanların, sektör, cinsiyet ve çalışma sürelerine göre iş değiştirmeler ile ilgili ifadeleri değerlendirildiğinde; hizmet sektöründe bir ile dört yıl içerisinde yedi ve üstü iş değiştiren iki erkek, üç ile dört yıl içerisinde iki iş değiştiren bir erkek, bir yıl ile altı yıl içerisinde dört iş değiştiren bir erkek ve iş değiştirmeyen iki kadın çalışan bulunduğu görülmektedir.

Sanayi sektörüne bakıldığında; bir buçuk ay ile üç yıl içerisinde üç iş değiştiren iki erkek, bir yıl ile altı yıl içerisinde dört iş değiştiren üç erkek, bir ile üç yıl içerisinde beş iş değiştiren bir erkek ve bir ile dört yıl içerisinde altı iş değiştiren bir kadın bir erkek çalışan olduğu ifadelerinden anlaşılmaktadır.

İş değiştirme, çalışma süresi, cinsiyete göre çalışanların görüşleri karşılaştırıldığında; hizmet sektöründe iki kadın çalışan iş değiştirmediklerini ifade ederken, dört erkek çalışan bir ile altı yıl içerisinde en az iki, en fazla yedi iş değiştirdikleri ifadelerinden anlaşılmaktadır. Sanayi sektöründe, sekiz çalışanın tamamı bir buçuk ay ile altı yıl arasında en az üç, en fazla altı iş değiştirdiği ifadelerinin değerlendirilmesinden anlaşılmıştır. Bu nitel verilere göre, çalışanlar en az hizmet sektöründe en fazla sanayi sektöründe iş değiştirdiği ve iş değiştirme süresinin bir buçuk ay ile altı yıl arasında değişkenlik gösterdiği anlaşılmaktadır. İş değiştirmeler, çalışanların işten memnuniyetsizliğini ve kazançların yaşamsal gereksinimleri gidermediğini de ortaya çıkarmaktadır. Diğer yandan işyerlerindeki fiziksel çalışma

koşullarının uygun olmaması, ağır çalışma koşulları, işverenlerin çalışanlara karşı olumsuz tutumları, kariyer ve terfi olanaklarının yetersizliği ve iş güvencesinin bulunmaması çalışanların iş değiştirmelerine yol açtığı yorumu yapılabilir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların işten ayrılma nedenleri ile ilgili görüşleri Çizelge 10'da verilmiştir.

Çizelge 10.

Çalışanların İş Değiştirme Nedenleri

Göstergeler	Sanayi			Hizmet			Toplam
	Kadın	Erkek	n	Kadın	Erkek	n	
Düşük ücret	1	3	4	1	4	5	9
Sigortasız çalıştırılma	1	4	5	-	3	3	8
Sigorta primlerinin yatırılmaması	1	3	4	-	3	3	7
Mesai ücretlerinin ödenmemesi	1	5	6	1	4	5	11
Asgari ücretin yetersizliği		6	6	1	3	4	10
Çalışma koşullarının ağırlığı	1	4	5	-	2	2	7
Askerlik sorunu	-	2	2	-	2	2	4
Sendika üyeliğinden dolayı işten atılma	-	3	3	-	-	-	3
Etik dışı çalıştırmaya zorlama	-	-	-	-	2	2	2
İzinli günlerde ücret kesilmesi	1	3	4	-	1	1	5
Ailesinden uzak yerde çalışma	1	1	2	-	-	-	3
Maaşın zamanında ödenmemesi	-	3	3	-	-	-	3

Hem hizmet hem de sanayi sektöründe çalışanların Çizelge 10'a göre işten ayrılmalarına yol açan nedenlerin başında mesai ücretinin ödenmemesi, ikinci sırada asgari ücret yetersizliği, üçüncü sırada düşük ücret, dördüncü sırada sigortasız çalıştırılma, beşinci sırada çalışma koşullarının ağır olması ve sigorta primlerinin yatırılmaması durumları olduğu ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bu bulgular, Aksoy'un (1995) araştırmasında ortaya çıkan endüstriyel teknik ortaöğretim mezunlarının ücret düşüklüğü ve sigortasız çalıştırılma nedenlerinden dolayı işten ayrılma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Yine görüşmecilerin ifadelerine göre, iş değiştirmeye en az yol açan nedenlerin sırasıyla etik dışı çalıştırmaya zorlama, maaşların zamanında ödenmemesi ve sendikaya üyeliği olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

Sanayi sektöründe görüşme yapılan çalışanların işten ayrılma nedenleri ile ilgili ifadelerine bakıldığında, işten ayrılmalarına yol açan nedenlerin sırasıyla fazla mesai ücreti ödenmemesi, asgari ücret yetersizliği, sigortasız çalıştırma, çalışma koşullarının ağır olması, izinli günlerinde ücret kesilmesi ve ücret düşüklüğü ilk sıralarda yer alırken, maaşın zamanında ödenmemesi, askerlik sorunu ve sendika üyeliğinden dolayı işten atılmanın son sıralarda yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu bulgular, Aksoy'un (2007)

araştırmasında çalışanların aile sorunları, askerlik, daha iyi ücret ve koşullar sunan başka işler bulma ve ücret düşüklüğü gibi nedenlerden dolayı iş değiştirdiği bulguları ile örtüşmektedir.

Hizmet sektöründe görüşme yapılan çalışanların işten ayrılma nedenleri ile ilgili ifadelerine bakıldığında ise, çalışanların işten ayrılmalarına yol açan nedenlerin sırasıyla düşük ücret, fazla mesai ücreti ödenmemesi, asgari ücret yetersizliği, sigortasız çalıştırma, sigorta primlerinin yatırılmamasının ilk sıralarda yer aldığı anlaşılmaktadır. Yine çalışanların ifadelerinden elde edilen bulgulara göre hizmet sektöründe işten ayrılmalarına en az etkili olan nedenler, çalışma koşullarının ağır olması, etik dışı çalıştırılmaya zorlanma ve askerlik sorunu olduğu anlaşılmıştır.

Sektörlere göre çalışanların işten ayrılma nedenleri ile ilgili ifadeleri değerlendirildiğinde, düşük ücret, fazla mesai ücreti ödenmemesi, asgari ücret yetersizliği ve sigortasız çalıştırılma nedenleri her iki sektörde benzerlik gösterirken sendika üyeliğinden dolayı işten atılma, etik dışı çalıştırılma, maaşın zamanında ödenmemesi nedenlerinde farklılaştığı görülmektedir.

Çalışanların ifadelerine göre asgari ücret yetersizliği iş değiştirmelere yol açmaktadır. Çalışanların kendi yaşamlarını sağlıklı bir şekilde sürdürmesi için asgari ücret düzeyi önemli olduğu anlaşılmaktadır. Asgari ücret, emeğiyle geçinenlerin yaşam standartlarının bir göstergesi, refah ve gelir dağılımının bir ölçütü olarak kabul edildiği göz önüne alındığında çalışanlarca yetersiz olarak değerlendirilmektedir. Bu durum çalışma yaşamında ücret eşitsizliğinin yaşandığına işaret etmekte ve asgari ücret yetersizliği, çalışanların yaşam standartlarını geliştirmediğini ortaya koymaktadır.

Çalışanların ifadelerinden elde edilen ve Çizelge 10'daki verilere göre çalışanların, güvenceli bir çalışma yaşamından yoksun olduğu, işletmelerde kayıt dışı istihdamın sürdüğü, sendikal örgütlenmeye karşı işten atılmaların yaşandığı, yasal çalışma saatlerinin üstünde çalışma yapıldığı, asgari ücretin yetersiz olduğu ve etik dışı çalıştırılmaya zorlanıldığı sonuçlarına varılabilir. Bu sonuçlar, çalışanların iş yaşamında ekonomik ve sosyal istemlerini güvence altına alan yasal düzenlemelerin ve sendikal örgütlenmelerin yetersiz olduğuna işaret etmektedir. İşletmelerde sendikal örgütlenmenin yetersiz olması nedeniyle çalışanların ekonomik ve sosyal yönden hak kayıplarına yol açabilmektedir. Görüşmecilerden elde edilen verilerden ortaya çıkan bu sonuçlar yapılan bazı çalışmalarca da desteklenmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Ocak 2014 verilerine göre Türkiye'de sendikalaşma oranı % 9,45, Ocak 2015 verilerine göre % 10,65 düzeyinde, Avrupa Birliği ülkelerinde % 23,0, OECD

ülkelerinde ise % 17,0 düzeyinde olduğu belirtilmiştir. (http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2015_ocak_6856). Çelik (2015), Türkiye genelinde özel sektörde yaklaşık 14 milyon işçinin çalıştığı, özel sektörde toplu sözleşme kapsamında yaklaşık 500-550 bin çalışan bulunduğu ve özel sektörde net sendikalaşma oranı % 3-4 düzeyinde olduğu sonucuna varmıştır(<http://t24.com.tr/sendikalaşma-gerçekten-artiyor-mu,11132>).

Avrupa Birliği ülkeleri ve OECD ülkelerinin sendikalaşma oranları ile Türkiye'deki sendikalaşma oranları karşılaştırıldığında çalışanların sendikalaşma düzeyinin oldukça düşük düzeydedir. Sendikalaşma oranının düşük olması çalışanlar açısından güvencesiz çalışma koşulları, sosyal hak kayıpları, düşük ücret, fazla çalıştırılma sorunları ile karşı karşıya getirdiği söylenebilir. İşyerlerinde çalışanların sosyal ve mali yönden hak kayıplarının yaşamamasına yönelik olarak çalışma yaşamında sendikal örgütlenmeye engel oluşturan yasal düzenlemelerin ortadan kaldırılmasının gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 10'a göre sanayi ve hizmet sektöründe görüşme yapılan çalışanların iş değiştirme nedenleri ile ilgili soruya verdikleri yanıtlardan bazıları şöyledir:

HE-1: "...günde 13-14 saat çalıştırıyorlardı ve verdikleri ücret çok düşüktü. Haşunu da söyleyeyim. Hem çok çalıştırıyorlardı hem de sigorta primlerimi tam olarak yatırmıyorlardı. Sadece ben değil bir çok kişi aynı durmadaydı iş olmadığı için çalışmak zorundaydık."

HE-3: "...lokantada günde 10-12 saat çalışıyordum. Fazla ücret de vermiyorlardı. Yine de Allah razı olsun eve ekmek götürecekt kadar para veriyorlardı. Ya vermeselerdi herhalde başka yollara sardım. Allah'ıma çok şükür hep çalıştım. Kötü yollara sarmadım."

HE-4 "...Çalıştığım bu firmada ayda 3 gün sigortam yatırılıyordu. Firma yetkilileri iyi ücret verdiklerini söylüyorlardı ancak maaşımın yarısını alabiliyordum."

SK-2: "...6 farklı iş yerinde çalıştım...işyerinde sigortam yoktu. Diğer kadın işçilerin birçoğu da sigortasızdı. işyerinde 40-50 kişi çalışıyordu. Tam olarak sigortamızı yatırmıyorlardı. ...Ben 58 yaşındayım emekli olmak istiyorum şu ana kadar 600 gün prim yatırıldığı için emekli olamıyorum."

SE-5: "...işyerinde çırak olarak işe başladım ve kalfalığa kadar yükseldim. Ustanın istediği bir şeyi yapmadın mı hemen ulandiye ağzını açıyordu. Çoğu zamanda tokat atılıyordu. Beş yıla kadar sigortam yoktu. Verilen haftalık ücret te çok düşüktü ayrıldım."

SE-6: “...İzin aldığım zamanlar sigortam ve ücretim kesiliyordu. Fazla çalıştığım halde mesai ücreti ödenmiyordu ve asgari ücret üzerinden maaş veriliyordu. İşim çok ağırdı... sağlığım bozulmaya başladı. Ücret ve sağlık nedeniyle işten ayrıldım.”

SE-7: “Ben 18 yaşında toprak sanayinde tuğla fabrikasında çalışmaya başladım. Bu işyerinde 3 yıl çalıştım. Asgari ücret üzerinden maaş veriliyordu. Sigortasız olarak çalışıyordum. Tuğla sanayinde işler sezonluk olduğu için yılda yaklaşık 8-9 ay çalışıyordum. Sigorta kaydım yapılmadığı için bu işten ayrıldım.”

Görüşmelerde alınan yanıtlar incelendiğinde çalışanların, iş değiştirme nedenleri arasında fazla çalışma, düşük ücret, sigorta primlerinin yatırılmaması ve çalışma koşullarının ağır olmasının yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu durum çalışma yaşamında çalışanların ekonomik ve sosyal yönden destekleyen düzenlemelerin yetersiz olduğuna işaret etmektedir. Bir sosyal politika aracı olarak piyasadaki en az ücret düzeyi olarak kabul edilen asgari ücret, çalışanların temel ekonomik gereksinimlerinin karşılamadığını göstermektedir. Asgari ücret düşüklüğü çalışanları yeni iş arayışlarına iterek iş değiştirmelerine yol açtığını ortaya koymaktadır. İş değiştirmelere yol açan bir diğer önemli faktör fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi olduğu görülmektedir. Bu durum aynı zamanda çalışanların normal çalışma saatleri üstünde bir çalışma yaptığını da işaret etmektedir. Yine görüşmecilerin ifadelerine göre sendika üyeliğinden dolayı işten atılma durumu, çalışanların sendikal örgütlenmesine olanak tanıyan yasal düzenlemelerin yetersizliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca görüşme yapılan çalışanların bazıları, işyerlerinde şiddet ve şiddet içerikli bazı davranışlara maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Bu durum çalışanların işyerlerinde şiddette maruz kaldığı halde herhangi bir şikâyet konusu yapmamaları, mevcut işlerini kaybedebilecekleri kaygısından kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

4.2.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Durumu İle İstihdam Edilen Sektör Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında sanayi ve hizmet sektörlerindeki kadın ve erkek çalışanların eğitim düzeyi ve istihdam edilen sektör arasındaki ilişki ile çalışanların cinsiyet ve yaş değişkenine göre incelenmiş, elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Verilerin analizinde frekansa dayalı verilerin karşılaştırılmasına uygun olan ki-kare kullanılmıştır. Sektörlere göre çalışanların eğitim düzeyleri dağılımlarının karşılaştırılmasına ilişkin ki-kare sonuçları verilmiştir.

Sektörlere göre çalışanların eğitim düzeylerinin dağılımları karşılaştırmaları Çizelge 11’de verilmiştir.

Çizelge 11.

Sektörlere Göre Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Dağılımlarının Karşılaştırılması

Çalışılan sektör		Eğitim düzeyi							Toplam
		Okur-yazar değil	İlkokul	İlköğretim	Genel lise	Mesleki teknik lise	Ön lisans	Lisans	
Sanayi	n	5	96	59	50	66	34	42	352
	%	1,4	27,3	16,8	14,2	18,8	9,7	11,9	100,0
Hizmet	n	0	40	40	47	25	30	42	224
	%	0,0	17,9	17,9	21,0	11,2	13,4	18,8	100,0
Toplam	n	5	136	99	97	91	64	84	576
	%	0,9	23,6	17,2	16,8	15,8	11,1	14,6	100,0

Ki-kare=23,223

P=0,05

Çizelge 11 incelediğinde; çalışanların toplamda ilköğretim ve ilköğretim düzeyinde mezun olanların sayısının daha fazla olduğu; bunu daha sonra lise mezunlarının izlediği anlaşılmaktadır. Okuma yazma bilmeyenlerin en az olduğu ve bunların tamamının da sanayi sektöründe çalıştığı görülmektedir. Verilen çapraz tabloda hücrelere düşen frekansın beşin altında olduğu hücre sayısı % 20’den daha az olduğundan çalışılan sektörler için ki-kare analizi ile bir karşılaştırma yapmak mümkün görünmektedir.

Çalışanların eğitim düzeyinin dağılımının sektörler için bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin olarak 0,05 hata düzeyinde test edilmiş ve çalışanların eğitim düzeylerinin dağılımının sektörler için önemli bir fark gösterdiği görülmüştür (ki-kare=23,223; P<05). Sanayi sektöründe çalışanların eğitim düzeylerinin, hizmet sektörlerinde çalışanlara göre daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyinin, sanayi sektöründe çalışanların eğitim düzeylerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri ile istihdam edilen sektör arasında ilişki pearson katsayısı ile 0,201 (n=576 ve p= 0,05) olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan korelasyonun istatistiksel olarak anlamlı, ancak pozitif ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların cinsiyetlerine göre eğitim düzeyi dağılımları ki-kare analizi ile karşılaştırılmış olup, karşılaştırmalar Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12.

Cinsiyete Göre Çalışanların Eğitim Düzeyi Dağılımlarının Karşılaştırılması

Sektör	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi							Toplam		
		Okur- yazar değil	İlkokul	İlköğretim	Genel Lise	Mesleki Teknik Lise	Ön Lisans	Lisans			
Hizmet	Kadın	n	2	18	13	11	4	12	11	71	$X^2 = 15,508$ P = 0,017 Phi = 0,210
	%	2,8	25,4	18,3	15,5	5,6	16,9	15,5	100,0		
	Erkek	n	3	78	46	39	62	22	31	281	
	%	1,1	27,7	16,4	13,9	22,1	7,8	11,0	100,0		
Sanayi	Kadın	n	-	3	11	11	7	8	8	48	$X^2 = 6,865$ P = 0,231 Phi = 0,175
	%	-	6,3	22,9	22,9	14,6	16,7	16,7	100,0		
	Erkek	n	-	37	29	36	18	22	34	176	
	%	-	21,0	16,5	20,5	10,2	12,5	19,3	100,0		

Çizelge 12 incelendiğinde, hizmet ve sanayi sektörlerinde çalışanların cinsiyetleri ile eğitim düzeyleri dağılımları verilmiştir. Hizmet sektöründe kadın çalışanların eğitim düzeyinin, erkek çalışanların eğitim düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık istatistiksel olarak da önemli görülmektedir (ki-kare= 15,508; $p < 0,05$). Cinsiyete göre eğitim düzeyi dağılımları arasında hesaplanan pearson korelasyon katsayısı 0,21 bulunmuştur. Pozitif yönde ve istatistiksel olarak da önemli düşük bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir.

Sanayi sektöründe cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda eğitim düzeyi farklılık göstermemektedir (ki-kare=6,865; $p > 0,05$). Cinsiyete göre eğitim düzeyi dağılımları arasında hesaplanan pearson korelasyon katsayısı 0,175 bulunmuştur. Bulunan pearson korelasyon katsayısı pozitif yönde ve istatistiksel olarak düşük bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir.

Cinsiyete göre hizmet sektörlerinde çalışanların eğitim düzeylerinin farklılaşması, kadın çalışanların eğitim düzeyi erkek çalışanların eğitim düzeyinden yüksek olduğu ve eğitim düzeyi daha yüksek olan kadın çalışanlar hizmet sektöründe, eğitim düzeyi düşük olan erkek çalışanların sanayi sektöründe istihdam edildiği yorumu yapılabilir.

Çizelge 11 ve 12'deki analiz sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyinin, sanayi sektöründe çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksek olduğu ve eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların hizmet sektörünü tercih ettiği yorumu yapılabilir. Diğer bir ifadeyle genel olarak çalışanların eğitim düzeyi arttığında hizmet sektöründe istihdam olanağı bulurken, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların sanayi sektöründe istihdam olanağı buldukları söylenebilir.

Hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi, imalat sanayinde çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksek olduğu bulgusu, Gündoğru (2002) ve Bozdağlıoğlu (2007)'nun çalışmalarının bulguları ile paralellik göstermektedir. Hizmet sektöründe eğitim düzeyi yüksek olan kadın çalışanların istihdam edilmesi, bu sektörde eğitim düzeyinin belirleyici bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Diğer bir ifadeyle kadın çalışanların eğitim düzeyi ile istihdam arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu söylenebilir.

Çalışanların eğitim düzeylerinin sürekli olduğu ve normal dağılım gösterdiği kabul edildiğinde, ortalama eğitim düzeyinin parametrik bir test ile karşılaştırılması, çalışanların sektörlere ve yaş dağılımlarına göre eğitim düzeyleri hakkında bir fikir vereceği düşünülmektedir. Bu nedenle her iki sektörde de çalışanların yaşlarına göre eğitim düzeyleri ortalaması alınmıştır. Eğitim düzeyleri kodlaması yapılırken (1: Okuma yazma bilmiyor), (2: İlkokul mezunu), (3: ortaokul/İlköğretim okulu mezunu), (4: Lise (Genel ve Mesleki teknik) mezunu), (5: Ön lisans mezunu), (6: Lisans mezunu) olarak belirtilmiştir. Bu kodlamaya göre yapılan analizler Çizelge 13'te verilmiştir.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların yaş gruplarına göre eğitim düzeyi ortalamaları Çizelge 13'te verilmiştir.

Çizelge 13.

Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Eğitim Düzeyleri Ortalaması

Yaş Grupları	n	\bar{X}	s
24 Yaş ve Altı	121	4,08	1,199
25-30 Yaş	174	4,02	1,336
31-35 Yaş	120	4,03	1,432
36-40 Yaş	88	3,63	1,303
41 ve Üstü	73	3,32	1,373
Toplam	576	3,73	1,349

Çizelge 13 incelendiğinde çalışanların yaş gruplarına göre eğitim düzeyi ortalamaları 24 yaş ve altı için (n= 121) 4,08, 25-30 yaş grubunda (n= 174) 4,02, 31-35 yaş grubunda (n= 120) 3,63, 36-40 yaş grubunda (n= 88) 3,45, 41 ve üstü yaş grubunda (n= 73) ise 3,32'dir. Toplamda hem sanayi hem de hizmet sektöründe çalışanların yaş gruplarına göre en düşük eğitim düzeyi ortalaması 41 yaş ve üstü grup oluştururken (\bar{X} = 3,32) en yüksek 24 yaş ve altı yaş grubu (\bar{X} = 4,08) çalışanlar oluşturmaktadır.

Çizelge 13'te görüldüğü gibi 24 yaş ve altı, 25-30 yaş ve 31-35 yaş aralığında bulunan çalışanların ortalama lise düzeyinde bir eğitime sahip oldukları, 36-40 ve 41 ve üstü yaş aralığında bulunan çalışanların ise ortalama lise altı düzeyinde bir eğitime

sahip olduğu anlaşılmaktadır. Toplamda ise çalışanların ortalama lise altı düzeyde bir eğitime sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Bu bulgulara göre sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların yaşı arttığında eğitim düzeyinin düştüğü yorumu yapılabilir. Başka bir anlatımla yaş itibarıyla genç olan çalışanların eğitim düzeyi yüksek, ileri yaşlardaki çalışanların eğitim düzeyinin düşük olduğu söylenebilir. Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışan 24 yaş ve altı ve 25-30 yaş grubunun eğitim düzeyinin yüksek olması, 1997-1998 yılından itibaren temel eğitimin 4306 Sayılı Kanun ile zorunlu hale getirilmesi sonucu yükseldiği söylenebilir. Özenç ve Memiş (2012) ve TÜİK (2013)'in çalışmalarında, 1997 yılında uygulamaya konulan zorunlu temel eğitimden sonra kız ve erkeklerde okullaşma oranının arttığına yönelik bulgu elde etmişlerdir. Bu bulgu, araştırmanın bulgusunu desteklemektedir. Genç çalışanların eğitim düzeyinin, ileri yaşta bulunan çalışanların eğitim düzeyinden yüksek olması Türkiye'de kadın ve erkeklerin eğitim düzeyinin arttığına işaret etmektedir. TÜİK Ocak (2015) istatistiki verilerine göre, eğitim düzeyi yükseldiğinde istihdam oranının arttığı görülmektedir. Eğitim düzeyinin artması, çalışanların istihdam edilebilirliğini ve işten sağlanan kazançların artmasını olumlu yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılabilir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların yaşlarına göre eğitim düzeyi Çizelge 14'te verilmiştir.

Çizelge 14.

Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Eğitim Düzeyi Arasındaki Farka İlişkin ANOVA Sonuçları

Eğitim Düzeyi	KT	Sd	KO	F	P	Açıklama
Gruplar Arası	37,801	4	9,450	5,348	,000	A ile D ve E B ile C, D,E
Grup İçi	1009,025	571	1,767			

A=24 Yaş ve Altı, B=25-30 Yaş, C=31-35 Yaş, D=36-40 Yaş, E= 41 ve Üstü Yaş

Araştırmada ikiden fazla yaş grubu karşılaştırması yapıldığından tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. ANOVA analiz sonuçlarına göre çalışanların yaş gruplarına göre eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık gözlenmektedir $F_{(4,571)}=5,348, p<.05$. 24 yaş ve altı çalışanların ortalama eğitim düzeyi ($\bar{X}= 3,88$), 36-40 yaş ($\bar{X}= 3,63$) ve 41 yaş ve üzeri ($\bar{X}= 3,32$) olan çalışanlar arasında eğitim düzeyleri arasında anlamlı olarak daha yüksektir.

Çizelge 14'teki yaş gruplarına göre, ortaya çıkan farklılığın 24 yaş ve altı grup ile 36-40 ve 41 ve üstü yaş grupları arasında, 25-30 yaş grubu ile 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 yaş ve üstü yaş grupları arasında farklılık olduğu gözlenmektedir.

Yaş grupları arasında gözlenen eğitim düzeyi farklılığı bulgusu, eğitim politikalarının yeniden yapılandırılmasının bir sonucu olduğu söylenebilir. Çünkü eğitime ilişkin yapılan düzenlemeler sadece öğrenciler üzerinde değil, ilişkili olduğu toplumsal yapının her alanını etkileyebilmektedir.

Temel eğitim politikasında yapılan değişiklikle 1998 yılından sonra zorunlu temel eğitimin sekiz yıla çıkarılması, 24 yaş ve altı grubunun, 36-40 ve 41 ve üstü yaş grupları arasında ortaya çıkan eğitim düzeyi farklılığının bir göstergesi olabileceği ileri sürülebilir. Başka bir ifadeyle 41 ve üstü yaş grubunun zorunlu beş yıl temel eğitimden yararlanırken, 24 ve altı yaş grubunun zorunlu sekiz yıllık temel eğitimden yararlandırıldığı göz önüne alındığında bu iki grup arasında ortaya çıkan eğitim farklılığının zorunlu temel eğitim süresinden kaynaklandığı söylenebilir. 1997 yılı öncesi okullaşma oranları ile 1997 sonrası okullaşma oranları arasında farklılık göstermesi bu bulguyu destekler niteliktedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın (2014) eğitim istatistiklerine göre, hem temel eğitim, hem ortaöğretim hem de yükseköğretimde kız ve erkeklerde son 10 yıl içinde okullaşma oranlarının arttığı görülmektedir. Araştırmada yaş gruplarına göre eğitim farklılığının ortaya çıkması, son 10-15 yıl içinde okullaşma oranında yaşanan gelişmelerin etkisi olduğu söylenebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın eğitim istatistiklerinde okullaşma oranlarının arttığına ilişkin ortaya çıkan bulgu, araştırmanın 24 yaş ve altı ile 41 ve üstü yaş grubu arasında ortaya çıkan eğitim düzeyi farklılığı bulgusunu destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Sektörlere göre çalışanların yaş gruplarına göre eğitim düzeyi Çizelge 15'te verilmiştir.

Çizelge 15.

Sektörlere Göre Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Eğitim Düzeyleri

	Yaş grubu	n	\bar{X}	s
Sanayi	24 Yaş ve Altı	57	4,02	1,232
	25-30 Yaş	111	3,88	1,333
	31-35 Yaş	76	3,46	1,446
	36-40 Yaş	60	3,13	1,200
	41 ve Üstü	48	3,10	1,134
	Toplam	352	3,58	1,337
Hizmet	24 Yaş ve Altı	64	3,77	1,165
	25-30 Yaş	63	4,25	1,319
	31-35 Yaş	44	3,91	1,378
	36-40 Yaş	28	4,14	1,268
	41 ve Üstü	25	3,72	1,696
	Toplam	224	3,97	1,336

Çizelge 15 incelendiğinde, sanayi sektöründe tüm yaş gruplarında ortalama eğitim düzeyi (\bar{X} = 3,58) iken, hizmet sektöründe (\bar{X} = 3,97) olduğu görülmektedir. Sektörel bazda çalışanların yaş grupları incelendiğinde, sanayi sektöründe 24 yaş ve altı grubunda bulunan çalışanların ortalama eğitim düzeyi (\bar{X} = 4,02), 25-30 yaş grubunun (\bar{X} = 3,88), 31-35 yaş grubunun (\bar{X} = 3,46), 36-40 yaş grubunun (\bar{X} = 3,13), 41 ve üstü yaş grubunun (\bar{X} = 3,10) düzeyinde bir eğitime sahip iken, buna karşılık hizmet sektöründe 24 yaş ve altı grubunun (\bar{X} =3,77), 25-30 yaş grubunun (\bar{X} = 4,25), 31-35 yaş grubunun (\bar{X} = 3,91), 36-40 yaş grubunun (\bar{X} = 4,14), 41 ve üstü yaş grubunun (\bar{X} = 3,72) düzeyinde ortalama bir eğitime sahip oldukları görülmektedir.

Sektörler karşılaştırıldığında, sanayi sektöründe 24 yaş ve altı grup dışındaki diğer yaş gruplarının tamamında sanayi sektöründe çalışanların eğitim düzeyinin, hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyinden daha düşük olduğu yorumu yapılabilir. Bu bulgu, nitel verilerden elde edilen ve Çizelge 6'da gösterilen çalışanlar eğitim düzeyi yüksek olan kadın ve erkek çalışanların hizmet sektöründe, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların ise sanayi sektöründe çalıştığı bulgusunu desteklemektedir. Ayrıca Gündoğan'ın (2002) araştırmasının bulgularından biri olan, hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeylerinin, imalat sanayi ve tarım sektöründe çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksek olduğu bulgusu ile örtüşmektedir.

Cinsiyete göre çalışanların ortalama eğitim düzeyleri ile ilgili veriler Çizelge 16'da verilmiştir.

Çizelge 16.

Cinsiyete Göre Çalışanların Eğitim Düzeyine İlişkin Sonuçlar

		n	\bar{x}	s
Sanayi	Kadın	71	4,09	1,903
	Erkek	281	3,96	1,704
	Toplam	352	3,98	1,744
Hizmet	Kadın	48	4,63	1,566
	Erkek	176	4,35	1,801
	Toplam	224	4,41	1,754
Toplam	Kadın	119	4,30	1,788
	Erkek	457	4,11	1,751

Çizelge 16’da görüldüğü gibi kadın çalışanların ortalama eğitim düzeyi ($\bar{x}=4,30$), erkek çalışanların eğitim düzeyi ise ($\bar{x}= 4,11$) dir. Sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın ve erkek çalışanların ortalama eğitim düzeylerinin birbirine yakın olduğu, bu ortalama ile lise düzeyinde bir eğitime sahip olduklarını göstermektedir. Sektörlere göre çalışanların eğitim düzeyine bakıldığında, sanayi sektöründe kadın çalışanların eğitim düzeyinin ($\bar{x}= 4,09$), erkek çalışanların ise ($\bar{x}= 3,96$)’dır. Hizmet sektöründe kadın çalışanların eğitim düzeyi ($\bar{x}= 4,63$), erkek çalışanların eğitim düzeyinden ($\bar{x}= 4,35$) düşüktür.

Çizelge 16’ya göre sektörler karşılaştırıldığında, hem sanayi ($\bar{x}= 4,09$) hem de hizmet sektöründe ($\bar{x}= 4,63$) kadın çalışanların, erkek çalışanlardan ($\bar{x}= 3,96$), ($\bar{x}= 4,35$) daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuçlar her iki sektördeki kadın çalışanların eğitim düzeyinin erkeklerden yüksek olduğu ve eğitim düzeyi daha yüksek olan kadın çalışanların hizmet sektöründe, eğitim düzeyi düşük olan erkek çalışanların sanayi sektöründe istihdam edildiği yorumu yapılabilir. Diğer bir deyişle genel olarak çalışanların eğitim düzeyi arttığında hizmet sektöründe istihdam olanağı bulurken, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların sanayi sektöründe istihdam olanağı buldukları söylenebilir. Hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi, imalat sanayinde çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksek olduğu bulgusu, Gündoğan (2002) ve Bozdağlıoğlu (2007) çalışmalarının bulguları ile paralellik göstermektedir. Hizmet sektöründe eğitim düzeyi yüksek olan kadın çalışanların istihdam edilmesi, bu sektörde eğitim düzeyinin belirleyici bir faktör olduğu yorumunun yapılmasını desteklemektedir. Diğer bir ifadeyle kadın çalışanların eğitim düzeyi ile istihdamı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu söylenebilir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın ve erkek çalışanların sektörlere göre yaş grupları ve eğitim düzeyi Çizelge 17’de verilmiştir. Araştırmada ikiden fazla yaş grubu karşılaştırması yapıldığından tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Çizelge 17.

Sektörlere Göre Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarının Eğitim Düzeyi Arasındaki Farkı Belirten ANOVA Sonuçları

		KT	Sd	KO	F	P	Açıklama
Sanayi	Gruplararası	45,019	4	11,255	6,702	,000	A ile C, D ve E
	Gruplarıçi	582,754	347	1,679			B ile C, D ve E
	Toplam	627,773	351				
Hizmet	Gruplararası	10,313	4	2,578	1,457	,216	
	Gruplarıçi	387,526	219	1,770			
	Toplam	397,839	223				

A=24 Yaş ve Altı, B=25-30 Yaş, C=31-35 Yaş, D=36-40 Yaş, E= 41 ve Üstü

ANOVA analiz sonuçlarına göre, çalışanların sektörlere göre yaş grupları arasında eğitim düzeyinde farklılık olduğu gözlenmektedir. Hizmet sektöründe grupları arası ve grup içi yaş grupları arasında eğitim düzeyi boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Sanayi sektöründe gruplar arasında ve içinde eğitim düzeyi boyutunda farklılık gözlenmiştir ($F_{(4,347)}=6,702$, $p<0,05$). Bu bulgu, sanayi sektöründe çalışanların yaş grupları arasında ve yaş grupları içinde eğitim düzeyinde farklılaşma yaşandığına işaret etmektedir. Sanayi sektöründeki yaş grupları arasında gözlemlenen farklılık, 24 yaş ve altı grup ile 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 ve üstü yaş grubu arasında, 25-30 yaş ile yine benzer şekilde 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 ve üstü yaş grupları arasında eğitim düzeyi boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır.

Sanayi sektöründe çalışanların yaş grupları arasında ortaya çıkan eğitim düzeyi farklılığının olası nedenleri, bu sektörde istihdam edilenlerin eğitim düzeyinden çok fiziksel bir güç gerektiren işlerin yoğunlukta olması, usta çırak ilişkisine dayalı eğitimlerin önceliklendirilmesi ve işbaşı yetiştirmelere daha çok önem verilmesinden kaynaklanabileceği söylenebilir.

Çizelge 17’deki sonuçlara göre sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların yaşı arttığında eğitim düzeyinin düştüğü yorumu yapılabilir. Başka bir anlatımla yaş itibarıyla genç olan çalışanların eğitim düzeyinin yüksek, daha büyük yaştaki çalışanların eğitim düzeyinin düşük olduğu söylenebilir. Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışan 24 yaş ve altı ve 25-30 yaş grubunun eğitim düzeyinin yüksek olması, 1997-1998 yılından itibaren temel eğitimin 4306 Sayılı Kanun ile zorunlu hale getirilmesi sonucu yükseldiği söylenebilir. Özenç ve Memiş’in (2012), TÜİK (2013)

çalışmalarında, 1997 yılında uygulamaya konulan zorunlu temel eğitimden sonra kız ve erkeklerde okullaşma oran arttığına yönelik bulgu elde etmişlerdir. Bu bulgu, araştırmanın bulgusunu desteklemektedir. Genç çalışanların eğitim düzeyi, ileri yaşta bulunan çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksek olması Türkiye’de kadın ve erkelerin eğitim düzeyinin arttığına işaret etmektedir. TÜİK Ocak (2015) istatistiki verilerine göre, eğitim düzeyi yükseldiğinde istihdam oranının arttığı görülmektedir. Eğitim düzeyinin artması, çalışanların istihdam edilebilirliğini ve işten sağlanan kazançların artmasını olumlu yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılabilir.

4.3.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların İşe Girme Sürecinde (İstihdam Edilme Sürecinde) Önem Verilen Özelliklerin Sektörlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların işe girme sürecinde etkili olan faktörlere ilişkin anket yoluyla elde edilen veriler analiz edilmiş, bulgular sunulmuş ve yorumlanmıştır. Veriler yüzde ve frekans değerlerine göre analiz edilmiştir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların işe girme sürecinde eğitim düzeyinin etkili olup olmadığı ve sahip oldukları eğitim düzeyine göre uygun bir işte çalışıp çalışmadığı ile ilgili yüzde ve frekans değerleri Çizelge 18’de verilmiştir.

Çizelge 18.

Çalışanların İşe Girme Sürecinde Eğitim Düzeyinin Etkili Olup Olmadığına İlişkin Yüzde ve Frekans Değerleri

		İşe Alınma Sürecinde Eğitim Düzeyinin Etkili Düşünen	Alınan Eğitime Uygun Bir İşte Çalıştığını Düşünen Çalışanlar		
		N	%	n	%
Sanayi	Hiç katılmıyorum	112	31,8	73	20,7
	Katılmıyorum	89	25,3	92	26,1
	Katılıyorum	94	26,7	122	34,7
	Tamamen katılıyorum	57	16,2	65	18,5
	Toplam	352	100,0	352	100,0
Hizmet	Hiç katılmıyorum	70	31,3	52	23,2
	Katılmıyorum	43	19,2	64	28,6
	Katılıyorum	61	27,2	73	32,6
	Tamamen katılıyorum	50	22,3	35	15,6
	Toplam	224	100,0	224	100,0

Çizelge 18’de “İşe alınma sürecinde eğitim düzeyi etkili midir? ” sorusuna, sanayi sektöründe çalışanların % 31,8’i “hiç katılmıyorum”, % 25,3’ü “katılmıyorum” % 26,7’si “katılıyorum” % 16,2’si “tamamen katılıyorum” şeklinde görüş bildirirken, hizmet sektöründe çalışanların aynı soruya % 31,3’ü “hiç katılmıyorum”, % 19,2’si “katılmıyorum”, % 27,2’si “katılıyorum”, % 22,3’ü “tamamen katılıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Sanayi sektöründe çalışanların % 57,1’i, hizmet sektöründe çalışanların % 50,5’i, işe alınma sürecinde eğitim düzeyinin işe alınma sürecinde bir etkisi olmadığını düşünmektedir. Bu sonuç sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların yarısından fazlasının eğitim düzeyinin işe alınma sürecinde belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. İstihdam edilme sürecinde çalışanların eğitim düzeyinin işletmelerce belirleyici bir faktör olarak kabul görmemesi, okulda kazandırılan eğitimsel niteliklerin iş piyasası beklentilerini tam olarak karşılamadığını ve iş piyasası ile okul sistemi arasındaki ilişkinin güçlü olmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle işbaşı yetiştirmelerin, okulda kazandırılan eğitimsel niteliklerden daha önemli olduğu yönünde bir algının hâkim olduğu söylenebilir. Bu durum Türkiye’de bireylere okulda kazandırılan becerilerin iş bulma sürecinde kolaylık sağlamadığını düşündürmektedir. Özellikle araştırma kapsamında mesleki teknik ortaöğretim mezunlarının da olduğu dikkate alındığında bu mezunlara okullarda kazandırılan eğitimsel becerilerin yetersiz olduğunun düşünülmesine yol açtığı söylenebilir.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların Çizelge 18’deki “Aldığınız eğitime uygun bir işte çalışıyor musunuz?” maddesine verdikleri yanıtlara bakıldığında, sanayi sektöründe çalışanların % 34,7’si “katılıyorum” % 18,5’i “tamamen katılıyorum” yönünde görüş bildirirken, hizmet sektöründe çalışanların % 32,6’sının “katılıyorum”, % 15,6’sının “tamamen katılıyorum” yönünde görüş bildirdikleri gözlenmektedir. Bu sonuçlara göre, sanayi sektöründe çalışanlar % 53,2’i, hizmet sektöründe çalışanların % 48,2’si aldığı eğitime uygun bir işte çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Sanayi sektöründe çalışanların % 53,2’sinin, hizmet sektöründe çalışanların % 48,2’sinin alınan eğitime uygun bir işte çalıştığı yönünde görüş belirtmesi, bir yandan eğitimin okul ile sınırlı olmadığı ve işbaşı yetiştirmelerin eğitimsel beceri kazandırmada güncelliğini koruduğuna işaret ederken, diğer yandan okulda kazandırılan eğitimsel becerilerin yetersizliğine işaret etmekte ve eğitimsel nitelik kazandırma konusunun hâlâ tartışmalı bir konu olduğunu göstermektedir.

Çalışanların işe giriş sürecinde işverenin en çok önem verdiği ölçütlerle ilgili görüşleri Çizelge 19’da verilmiştir.

Çizelge 19.

İşe Giriş Sürecinde İşverenin En Çok Önem Verdiği Ölçütlerle İlgili Çalışanların Görüşleri

İşe giriş sürecinde işverenin en çok önem verdiği ölçüt										
Değişken	Sanayi		Hizmet		Kadın		Erkek		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tecrübe	194	55,1	116	51,8	51	42,9	259	56,7	310	53,8
Yaş	21	6,0	11	4,9	4	3,4	28	6,1	32	5,6
Cinsiyet	18	5,1	5	2,2	12	10,1	11	2,4	23	4,0
Eğitim	36	10,2	32	14,3	16	13,4	52	11,4	68	11,8
Referans	54	15,3	29	12,9	19	16,0	64	14,0	83	14,4
Davranış	26	7,4	28	12,5	16	13,4	38	8,3	54	9,4
Sınav	3	,9	3	1,3	1	,8	5	1,1	6	1,0
Toplam	352	100,0	224	100,0	119	100,0	457	100,0	576	100,0

Çizelge 19 incelendiğinde işe giriş sürecinde işverenler, çalışanların seçiminde toplamda % 53,8 oranında en çok tecrübeye, ikinci sırada % 14,4 oranında referansa ve üçüncü sırada % 11,8 oranında eğitim düzeyine göre çalışan seçimini yaptıkları görülmektedir. Sektörlere göre çalışanların işe giriş ölçütlerine bakıldığında, sanayi sektöründe işverenler % 55,1 oranında tecrübeye, % 15,3 oranında referansa, % 10,2 oranında eğitim düzeyine önem verirken, hizmet sektöründe % 51,8 oranında tecrübeye, % 14,3 oranında eğitim düzeyine, % 12,9 oranında referansa önem verdiği anlaşılmaktadır.

Çizelge 19’da cinsiyete göre işe giriş sürecinde seçilme ölçütlerine bakıldığında, kadın çalışanların seçiminde % 42,9 oranında tecrübe, % 16 oranında referans, % 13’4 oranında davranış ve eğitime önem verildiği görülmektedir. Erkek çalışanların seçiminde dikkate alınan ölçütlere bakıldığında, işverenlerin % 56,7 oranında tecrübeye, % 14 oranında referansa % 11,4 oranında eğitime önem verdiği gözlenmektedir. Aksoy’un (2007) araştırmasında ortaya çıkan bulgulardan biri, bazı işletme yöneticileri çalışanların ilerlemesinde kıdem ve eğitim dışında çalışanların verimli ve dürüst olması, işi iyi yapması gibi değişkenlerin de önemli olduğunu saptamıştır. Aksoy’un bu bulgusu, araştırmanın bulgusunu dolaylı olarak destekler niteliktedir.

Çizelge 19'daki verilere göre hem sektör, hem cinsiyete göre hem de toplamda çalışan seçiminde işverenlerin, birinci sırada tecrübeye, ikinci sırada referansa, üçüncü sırada ise eğitime önem verdiği söylenebilir. Bu sonuç Çizelge 18'deki sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların eğitim düzeyinin işe alınma sürecinde belirleyici bir faktör olmadığı bulgusunu desteklemektedir. Bu bulgular çalışanların seçiminde, bireyin sahip olduğu eğitimsel niteliklerden çok işbaşında yapılan yetiştirmelerin önemli olduğuna işaret etmektedir. İşletmelerin, çalışanların seçiminde en çok tecrübeye önem vermesi, işbaşı yetiştirme maliyetlerini düşürmeye yönelik bir tercih olduğu söylenebilir. Öte yandan araştırmanın yapıldığı sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların özellikleri göz önüne alındığında çalışanların, beden gücüne dayalı işlerde çalıştığı, yüksek düzeyde eğitimsel nitelik gerektiren işlerin ikinci planda olması nedeniyle tecrübe ölçütü üretimin aksamadan sürdürülmesine, referans ölçütünün ise çalışanın kişiliği, işe uyum sağlama ile ilgili bilgiler verdiği için dolayı seçilme sürecinde temel belirleyiciler olarak kabul görmektedir.

Çizelge 18 ve 19'da ortaya çıkan bulgular araştırmanın nitel verileriyle de desteklendiği görülmektedir. Araştırma kapsamında sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışanlarla yapılan görüşmelerde “İşe kabul sürecinde ne tür özellikler doğrultusunda seçildiniz? Ve İşyerine nasıl kabul edildiniz? Örneğin eğitim düzeyiniz mi? İş deneyiminiz mi? Yoksa hemşeri dernekleri, tanıdıklar mı? Sendika, cemaate üye olmak gibi bağlar mı etkili oluyor?” sorusuna verdikleri yanıtlar Çizelge 20’de verilmiştir. Çizelge 20’de sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanlar ile yapılan görüşmede, işe giriş sürecinde önem verilen özellikler her madde bazında sayılarla verilmiştir.

Çizelge 20.

Çalışanların İşe Kabul Sürecinde Önem Verilen Özellikler

İşçi seçiminde işverenin önem verdiği özellikler	Sanayi				Hizmet				Toplam	
	Kadın	Erkek	n	%	Kadın	Erkek	n	%	n	%
Deneyim	1	6	7	87,5	2	4	6	100	13	92,85
Güvenirlilik	1	5	6	75	2	3	5	83.33	11	78,57
Eğitim düzeyi	0	1	1	12,5	1	0	1	16.66	2	14,28
İş doğru yapma,	1	6	6	75	1	4	5	83.33	11	78,57
Tanıdık, hemşeri ve referans	1	7	8	87.5	1	3	4	66.66	12	85,71
Cemaat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Çok çalışma	1	5	6	75	1	4	5	83.33	11	78,57
Fiziki görünüm	0	0	0	0	1	2	3	50	3	21,42
Yabancı dil bilme	0	0	0	0	1	0	1	16.66	1	7,14
Cinsiyet	0	0	0	0	1	0	1	16.66	1	7,14
İş ilanı	0	0	0	0	1	0	1	16.66	1	7,14
Taşeron	0	2	2	25	0	0	0	0	2	14,28

Çizelge 20 incelendiğinde; görüşme yapılan çalışanların büyük çoğunluğu, işe kabul sürecinde işverenin en çok kişinin iş deneyimine, gösterdiği referansa, güvenilirliğe ve çalışkanlığa çok önem verdiğini ifade ederken, en az yabancı dil, cinsiyet ve eğitim düzeyine önem verdiğini ifade etmişlerdir. Çalışanların bu ifadeleri hem sanayi hem de hizmet sektöründe işe kabul sürecinde benzer yöntemlerle işe seçildiğini göstermektedir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde görüşme yapılan çalışanların, görüşleri karşılaştırıldığında; “deneyim, güvenilirlik, işi doğru yapma, çok çalışma” her iki sektörde işçi seçiminde benzerlik gösterirken, fiziki görünüm, yabancı dil ve cinsiyet özellikleri hizmet sektöründe farklılaştığı görülmektedir. Bu soruya verilen yanıtlardan bazıları şöyledir:

EH-1: “Çalıştığım işlerde işveren işçi seçimi sürecinde genelde deneyim ve güvenilirliği tercih ediyordu. İşe girerken tanıdıkların büyük etkisi vardı. Ben çalışırken üniversiteyi bitirdim ve yüksek lisans yapıyorum. Verilen işleri zamanında yapmak ve şikayet etmemek işverenin önem verdiği önemli özelliklerdir. Yani çalışacaksın. Eğitim düzeyi pek dikkate alınmıyor. İlk etapta okuma yazma biliyorsan herhangi bir sorun yaşamıyorsun. Hemşeri dernekleri çalıştığım sektörde pek işe yaramadı. Benim cemaatle ilişkim yoktur. Herhangi bir sendikaya da üye değilim. Çalıştığım yerlerde sendikaların etkisi yoktur. Zaten işyerlerinde sendikalar pek sevilmiyor.”

KH-2: “İşyerinde işçi seçiminde iş deneyimi her zaman tercih nedenidir. Çalışanda, daha önce ne tür işlerde çalıştığı, hangi işi en iyi yaptığı, örneğin yaş pasta, pastanın özellikleri, pasta çeşitleri, vb Yani eğitim düzeyi belirleyici değildir. Zaten üretim yerinde işin ehli olması çok önemlidir. Üretimin yapıldığı yerde çırak çalıştırıyoruz. Bir gün usta ayrılırsa yerine bu çırakları çalıştırıyoruz. Çıraklığa gelenler genelde okula devam etmeyen kişilerdir. Biz de onları yetiştirip iyi bir meslek sahibi yapıyoruz. Ama kendileri ile de bir sözleşme yapıyoruz İşçilerin zamanında işe gelmesi ve işi aksatmaması çok önemlidir. Lokanta ve pastahanede ilkökul, lise ve üniversite mezunları aynı yerde çalışıyorlar. Garson ve diğer eleman alırken fiziki görünüm, giyimi iyi olan, hitabı düzgün, müşteriye iyi davranış gösteren kişileri tercih ediyoruz. Örneğin İngilizce’yi iyi bilenlerin şansı daha üst düzeyde olur. Bizde ilkökul mezunları bazen üniversite mezunları ile dalga geçebiliyorlar. Her şey okulda öğrenilmez biz yıllarımızı bu işe vermişiz senin öğrenecek çok şeyin var diye üniversite mezunlarını küçümsüyorlar. Bir şubemizde uzun süreden beri uluslararası bölümü mezunu, maden mühendisliği mezunu çalışanlarımız var. Bunlar ilkökul mezunları ile aynı maaş alıyorlar. Zaman zaman İŞ-KUR’dan bize gönderilip çalışmak isteyen kişiler geliyor. İş-Kur tarafından gönderilenleri pek tercih etmiyoruz. Kadın işçileri çalıştırmak istiyoruz. Kendim de bir kadını. Fakat kadın çalışanlar pek göz önünde olmayan yerlerde çalıştırıyoruz. Burada çalıştırmamın nedeni kadın çalışanlara farklı gözle bakılıyor. Kadınların garsonluk yapmalarını istemiyorum. Tanıdıkların gönderdiği insanlar daha başarılı oluyorlar. Tanıdıklar vasıtasıyla geldikleri için tanıdıklarını mahcup

etmemek için daha iyi çalışıyorlar. Ayrıca eğitim düzeyine göre ciddi bir ayırım yapmıyoruz. Yabancı dil bilenler hariç. Çünkü onlar yabancı müşterilerle ilgileniyorlar. Yabancı dil ayrıcalığı var.”

EH-3: “İşe seçilmemde eğitim düzeyi belirleyici olmadı. Çalıştığım lokantada her zaman iş deneyimime, bilgi birikimine baktılar. Girdiğim yerlere hep tanıdıklar vasıtasıyla girdim. Ben ilkokul mezunuyum. Güvenirli insansanız tercih edilirsiniz. Sadece güvenilirli olmak yetmiyor bununla birlikte işi zamanında ve doğru bir şekilde yapma, verilen görevleri aksatmama çalışmayanları uyarman gerekiyor. Böyle yaparsanız patron seni daha çok destekler. Bizim işimizde fiziki görünüm çok önemlidir. İyi giyineceksin, günlük tıraş olacaksın, insanlarla iyi konuşacaksın(iletişim becerisi anlamında kullanıyor) kısa konuşacaksın konuştuğun kısa sürede müşteriyi ikna edeceksin. Ben kendi doğduğum şehirde çalıştığım için hemşeri dernekleri işe girmede bir etkisi yok. Cemaati duyuyorum. Fakat onlarla herhangi bir işim yoktur.”

EH-4: “İş bulmada hep tanıdıklar aracılık etti. Kimse bana ne mezunusun diye sormadı. Meslek lisesi mezunu olmama rağmen çok farklı işlerde çalıştım. Toplam 5 işyerinde çalıştım. İşini iyi yapıyorsan kimse bir şey söylemiyor. Mesela 4 yıl operatörlük yaptım kimse sertifikamın olup olmadığını sormadı. Eğitim durumunu hiçbir işveren sormadı. Hiç sendikalı olarak çalışmadım. Bana soran da olmadı. Sendikayı televizyondan 1 Mayıs yürüyüşlerinde sendikanın adını duyuyorum. İş bulmada yabancı şehirlerde hemşerilerin çok önemlidir.”

KH-5: “İşe seçilmemde işverenin ilk tercihi fiziki görünüm, hitap yeteneğine bakıldı. Bu aşamayı geçtikten sonra eğitim durumuna bakıldı. Bu işyeri için fiziki görünüm görüntüye çok önem veriliyordu. Daha sonra görüşme esnasında hangi okuldan mezun olduğumu, iş deneyimini sordu. Görüşmede güvenilir olma, olan bitenleri başka kişilerle paylaşmama, konusunda da uyarıda bulundu. Sendika ve cemaatin bir etkisi yoktu. Ama şu anda cemaat bağlı olmak önemli bir referans kaynağıdır. Benim bazı tanıdıklarım bu bağlantılarla daha kolay iş bulduğunu biliyorum.”

EH-6: “Çalıştığım firmalarda iş deneyimi öncelikliydi. Eğitim düzeyi hiç belirleyici olmadı. İş deneyimini sorduktan sonra çalışmana bakıyorlar. İşte yetkili olan kişi, çalışmana, dürüst olmana bakıyor. Hemşerin varsa işin biraz daha da kolaylaşıyor. Ben hiç sendikalı çalışmadım. Daha önceki işyerlerinde sendikaya üye olanları işten atıyorlar. Bu sendikalar zaten bir işe yaramaz. Kısaca sendikanın tam olarak ne iş yaptığını da bilmem. Cemaati severim ancak iş bulmada şu ana kadar herhangi bir yardımı olmadı. “

SE-1: “Ben ilkokul mezunuyum mobilya fabrikasına girerken eğitime göre değil iş deneyimi, daha önce nerede çalıştığımı? Neden işten ayrıldığı mı? gibi sorular soruyorlardı. İşe girmede tanıdıkların çok büyük etkisi vardır. Ben fabrikaya tanıdıklar aracılığıyla girdim. Yani işe girerken iş deneyimi ve tanıdıkların etkisi çok büyüktür.”

SK-2: Çalıştığım işyerlerine tanıdıklar aracılığıyla giriyordum. İlkokul mezunuyum. İşe girerken patron bizi toplayıp iş deneyimi olanların yanına acemi işçileri veriyordu. Bu işçileri hem ustabaşı hem de patron gözlemliyordu. 3 gün denedikten sonra işi iyi yapıyorsa hemen işine son veriyordu. Fazla çalıştığımız halde paydostan sonra bütün fabrikayı çalışan işçilere temizletiyorlardı. Hakkımı helal etmiyorum onlara.

SE-3: “İşyerine işçi seçiminde, kişinin iş deneyiminin olması, bilgi beceri yeteneği olması, ahlaklı ve güvenilir olması çok önemlidir. İşçi seçiminde iş-kur ve tanıdıklar büyük önemi vardır. Ben arkadaşlar vasıtasıyla yani tanıdık aracılığıyla bu iş yerine girdim”.

SE-4: “İşe başladığım yerlerde hep iş deneyimimi soruyorlardı yani daha önce ne kadar çalıştın? Hangi işte çalıştın gibi sorular soruyorlardı. İş genellekle tanıdıklar aracılığıyla buluyordum. Bir de işveren işi bilmek dürüst ve güvenilir olmayı tercih ediyordu. Eğitim düzeyine bakmıyorlardı. Okuma yazma bilmek yeterli idi. Sendikaya hiç üye olmadım. Çalıştığım yerlerde sendika da yoktu.”

SE-5: “İşyerlerine girerken eğitim düzeyi pek dikkate alınmıyor. İş bulmada arkadaş ve tanıdıkların büyük etkisi vardır. İşe girerken iş deneyiminin olup olmadığını hangi tür işlerde çalıştığını soruyorlar. Patron için önemli olan işten kaytarmamak, dürüst olmak, zamanında işe gelmek, işi hızlı yapmak, malzemeyi iyi kullanmak, makinelere zarar vermemek ve sorun çıkarmamak önemlidir. O eğitimi ne yapacak.”

SE-6: “İş deneyimime bakarak işe alındım. Eğitim düzeyi belirleyici olmadı. Girdiğim diğer işlerde de eğitim düzeyine bakılmadı. İşe girerken referans çok önemlidir. İşveren işe sadakat, çok çalışma, dürüstlük, verilen işleri zamanında yapma gibi özelliklere bakar. Tanıdıkların büyük etkisi olduğunu söyleyebilirim. İşyerinde yakın köylünüz, hemşerinizi varsa büyük bir desteğiniz var demektir. Sendikalı olmadığım için sendika önemli değildir.”

SE-7: “Çalıştığım işyerlerinde tanıdıklar ve referans yoluyla işe kabul edildim. Eğitim düzeyi nerdeyse etki yoktur desem yalan olmaz. Ben ilkokul mezunuyum. İşyerinde eğitim düzeyi hiç etkili değildir. Okuma-yazma biliyorsan sorun yoktur. İşveren için eğitim önemli değildir. Önemli olan dakik olmak, kaytarmamak, fazla çalışıp ücret talep etmemek, söylenenleri zamanında yapmaktır. Bu durum çalıştığım bütün işyerleri için geçerlidir.”

SE-8: “İşyerlerine tanıdıklar aracılığıyla giriyordum. Eğitim düzeyimi hiç sormadılar. İşe kabul edilirken işveren referans ve iş deneyimini sordular. Hemşeri dernekleri ve cemaat etkili değildi. Sendikalı olarak hiç çalışmadım ve sendikaya hiç üye olmadım. İşveren işçi alımında referans ve dürüstlüğü ön planda tutuyor. Tabi tanıdıklar aracılığıyla işe daha kolay giriyorsun.”

Çizelge 20'deki çalışanların görüşleri değerlendirildiğinde, işverenler işçi seçiminde % 92,85 oranında deneyime, % 85,71 oranında referansa, % 78,57 oranında ise güvenirlige ve çok çalışmaya önem verdiği, en az ise eğitim düzeyi ve cinsiyete

önem verildiği konusunda görüş birliği içinde bulunmuşlardır. Çalışanların bu ifadeleri, sanayi ve hizmet sektörlerinde işçi seçiminde işveren, deneyim ve referansı en etkili ölçüt olarak kabul etmektedir.

Alanyazın çalışmalarında, işletmelerin/firmaların insan gücü seçim sürecinde işlerin gerektirdiği nitelikler doğrultusunda seçim yapmalarına yönelik bir takım ölçütler belirlendiği görülmektedir. Araştırmada, çalışanların işe seçim sürecinde deneyim ve referans ölçütlere göre seçildiği bulgusu, Çavdar ve Çavdar (2010), Koç'un (2000) çalışmalarında belirtilen personel seçim sürecindeki ölçütlerle örtüşmemektedir. Bu farklılık işletmelerin üretim sürecinde kullandığı teknolojik donanım, talep edilen işgücünün niteliği, üretim tekniği ve benzeri nedenlerden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Ayrıca belirtilen çalışmalarda ileri sürülen görüşler daha çok özel beceri ve yetenek gerektiren işler seçimine yönelik olduğu görülmektedir. Özel bir beceri ve eğitimsel donanım gerektirmeyen işlerdeki işçi seçimi tecrübeye ve referansa dayalı olduğu söylenebilir.

4.4.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Elde Edilen Aylık Toplam Ücret Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular ve Yorum

Çalışanların eğitim durumu ile elde ettikleri toplam aylık gelirleri arasında ilişki durumunu nicel açıdan belirlemek için elde edilen veriler analiz edilerek tablolarda verilmiş ve ilgili araştırma sonuçları ile birlikte yorumlanmıştır.

Çalışanların eğitim durumuna göre çalıştıkları sektörde almış oldukları aylık toplam ücretler Çizelge 21'de verilmiştir.

Çizelge 21.

Çalışanların Eğitim Düzeyi ve Sektörlere Göre Aylık Toplam Ücretleri

Eğitim Düzeyi	Ücret Düzeyleri (TL)		Toplam
	Sanayi	Hizmet	
	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
Okur-yazar değil	988,60	-	988,60
İlkokul	1042,72	1011,60	1033,57
İlköğretim	986,00	937,28	966,31
Genel lise	1055,18	1075,36	1064,96
Mesleki teknik	1127,24	1053,36	1106,95
Ön lisans	1087,15	1344,63	1207,84
Lisans	1611,90	2079,64	1845,77

Çizelge 21’de görüldüğü gibi aylık ortalama en yüksek ücreti lisans mezunları ($\bar{x}=1875,77$ TL), en düşük ücreti ise ilköğretim okulu mezunları ($\bar{x}=966,31$ TL) elde ettikleri görülmektedir. Sektör bazında eğitim düzeyine göre ücretler incelendiğinde, sanayi sektöründe ortalama en yüksek ücreti lisans mezunları ($\bar{x}=1.611,90$ TL), en düşük ücreti ilköğretim okulu mezunlarının ($\bar{x}=986,00$ TL) aldığı gözlenmektedir. Hizmet sektöründe ise aylık ortalama en yüksek ücreti lisans mezunları ($\bar{x}=2.079,64$ TL) alırken, ortalama en düşük ücreti ilköğretim mezunları ($\bar{x}=937,28$ TL) almaktadır.

Sanayi ve hizmet sektöründe ilkokul, ilköğretim okulu, genel lise düzeyinde mezun olan çalışanların aylık ücret düzeyleri arasında anlamlı bir ücret farkının bulunmadığı görülmektedir. Hizmet sektöründe ön lisans mezunları ($\bar{x}=1.344,63$ TL), lisans mezunları ($\bar{x}=2.079,64$ TL) aylık ücret alır iken, sanayi sektöründe ön lisans mezunları ($\bar{x}=1.087,15$ TL), lisans mezunları ($\bar{x}=1.611,90$ TL) aylık ücret almaktadır. Sanayi sektöründeki meslek lisesi mezunu çalışanlar ($\bar{x}=1.127,24$ TL) aylık ücretine karşılık, hizmet sektöründeki meslek lisesi mezunu çalışanlar ($\bar{x}=1.053,36$) ücret aldıkları ve aylık ortalama ($\bar{x}=73,88$ TL) ücret fark olduğu görülmektedir.

Sanayi ve hizmet sektöründe ilkokul, ilköğretim okulu, genel lise ve meslek lisesi, ön lisans mezunu çalışanların aylık ücretleri arasında çok az düzeyde bir ücret farkı bulunduğu görülmektedir. Örneğin, sanayi sektöründe mesleki teknik lise mezunu bir çalışan ile ilkokul mezunu çalışan arasında ($1.127,24-1.042,72=84,52$ TL) aylık ücret farkı var iken, hizmet sektöründe bu iki farklı eğitim düzeyinden mezun çalışan arasında ($1,053,36-1.011,60=41,56$ TL) aylık ücret farkı olduğu görülmektedir. Ancak hem hizmet hem de sanayi sektöründe çalışan lisans mezunları ile diğer eğitim düzeylerinden mezun olan çalışanlar arasında ücret farkı bulunduğu görülmektedir. Bu sonuç sanayi ve hizmet sektöründe çalışan lisans mezunlarının diğer eğitim düzeylerinden mezun olan çalışanlara göre işbaşındaki yetiştirilebilirlik düzeyi ve sahip oldukları eğitimsel nitelikler farklılığından kaynaklanabileceği söylenebilir. Bu durum, ilkokul, ilköğretim okulu, genel lise, meslek lisesi ve ön lisans mezunu çalışanların eğitimsel nitelikleri ile yetiştirilebilirlik düzeyinin işverenlerce farklı algılanmadığına işaret etmektedir.

Bu bulgu, lisans mezunu çalışanların insan sermayesi kuramı ve eleme hipotezinde ileri sürülen düşünceyi bir yönü ile destekler nitelikte iken bir yönü ile desteklemediği yorumu yapılabilir. İnsan sermayesi kuramına göre, insanın, eğitim, yetiştirme veya diğer etkinlikler aracılığıyla kendine yatırım yaparak yaşam boyu kazançlarını arttırdığı ve gelecekteki gelirlerini yükselttiği yönünde ileri sürülen

düşünce lisans mezunu çalışanlar için güncelliğini korurken, ilkokul, ilköğretim okulu, genel lise, meslek lisesi ve ön lisans mezunları için güncelliğini yitirdiği söylenebilir.

Yine eleme hipotezine göre, her bir okulun farklı bir kişisel yeteneği temsil ettiği, dolayısıyla bu okullardan mezun olan kişilerin diploma, sertifika ve benzeri belgelerin yeteneklerin bir işareti olarak kabul edilmesi yönünde ileri sürülen düşünce, lisans mezunu çalışanlar için geçerli iken ilkokul, ilköğretim okulu, genel lise, meslek lisesi ve ön lisans mezunu çalışanlar için geçerli olmadığı söylenebilir. Bu bulgunun, daha çok ikili iş piyasasında ileri sürülen düşünceyi destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Birincil iş piyasasının, çalışma koşulları ve ücretlerin iyi olduğu çalışanların orta sınıf alt kültürlerden gelen çalışanlar oluştururken, ikincil piyasada kötü çalışma koşulları, ücret yetersizliği, istikrarsız çalışma koşullarının bulunduğu ve çalışanların daha çok düşük alt kültürden gelen işgücünün oluşturduğu piyasa olduğu ileri sürülmektedir (Ünal, 1996, 126). İkili iş piyasasında ileri sürülen düşünceyle araştırmada ortaya çıkan ve çalışanların eğitim ve ücret düzeyi bulgusu bir bütün olarak değerlendirildiğinde ikili iş piyasasında öne sürülen düşünceyle paralellik gösterdiği söylenebilir.

Çizelge 23'teki veriler bir bütün olarak değerlendirildiğinde sanayi sektöründe ilkokul, genel lise ve ön lisans düzeyinde mezun çalışanların eğitim düzeyi ile ücret düzeyi arasında anlamlı ücret farkı bulunmaz iken lisans düzeyinde ücret farkı olduğu gözlenmektedir. Hizmet sektöründe ise ilkokul, genel lise ve meslek lisesi mezunu çalışanlar arasında anlamlı bir ücret farkı bulunmaz iken, ön lisans ve lisans düzeyinde mezun çalışanları arasında anlamlı bir ücret farkı olduğu görülmektedir. Bu durum sanayi sektöründe lisans mezunu, hizmet sektöründe ise ön lisans ve lisans mezunu çalışanların eğitim düzeyinin ücret düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varılabilir.

TÜİK'in (2010) Kazanç Yapısı Araştırmasında, imalat sektöründe yüksekokul ve üstü mezun çalışanların 2.499,00 TL, konaklama ve yiyecekler hizmetleri faaliyetinde çalışan yüksekokul ve üstü mezunların 1.946,00 TL aylık ortalama brüt ücret aldıkları saptamıştır. Bu bulgu araştırmanın benzer bulgusunu destekler niteliktedir.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile aylık ücret düzeyine bakıldığında, lisans düzeyi dışında diğer eğitim düzeyinden mezun olan çalışanların açlık sınırı ve altında aylık ücret elde ettiği görülmektedir. Her iki sektördeki erkek ve kadın çalışanların ücret düzeyi, TÜİK'in saptadığı açlık sınırı ve altında ücret aldıkları söylenebilir. Türk-İş (2015) açlık sınırını (1.232,35 TL), DİSK-AR'ın ise (1.283,00 TL) olarak saptamıştır. Araştırmanın ücret ile ilgili bulgularına bakıldığında sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların açlık sınırı ve altında ücret elde ettiği söylenebilir.

Cinsiyet ve eğitim düzeyine göre çalışanların aylık toplam ücretleri ile ilgili veriler Çizelge 22’de verilmiştir.

Çizelge 22.

Sektörlere Ve Eğitim Düzeyine Göre Kadın ve Erkeklerin Aylık Toplam Ücret Düzeyleri

Eğitim Düzeyi	Aylık Toplam Ücret Düzeyi					
	Sanayi		Hizmet		Toplam	
	Kadın (\bar{X})	Erkek(\bar{X})	Kadın(\bar{X})	Erkek(\bar{X})	Kadın(\bar{X})	Erkek(\bar{X})
Okur-yazar değil	971,50	1000,00	-	-	971,50	1000,00
İlkokul	986,33	1055,73	901,33	1020,54	974,19	1044,41
İlköğretim okulu	1000,69	981,85	835,64	975,83	925,04	979,52
Genel lise	897,18	1099,74	947,82	1114,33	922,50	1106,75
Mesleki teknik	869,75	1143,85	829,86	1140,28	844,36	1143,05
Ön lisans	1117,42	1070,64	1351,13	1372,27	1110,90	1206,45
Lisans	1777,82	1553,03	1384,38	2243,24	1612,16	1914,06

Çizelge 22 incelendiğinde kadın çalışanlar, toplamda en yüksek aylık ücreti lisans (\bar{X} = 1.612,16 TL), en düşük aylık ücreti ise meslek lisesi (\bar{X} = 844,36 TL) düzeyinde elde etmektedirler. Erkek çalışanlar ise toplamda aylık en yüksek ücreti lisans (\bar{X} = 1.914,06 TL), en düşük ücreti ilköğretim okulu (\bar{X} = 979,52 TL) düzeyinde elde etmişlerdir. Sektörlere göre çalışanların cinsiyet, eğitim ve ücret düzeyine bakıldığında; sanayi sektöründe kadın çalışanlar en düşük aylık ücreti meslek lisesi (\bar{X} = 869,75 TL), en yüksek ücreti lisans düzeyinde elde ederken, erkek çalışanlar en düşük aylık ücreti ilköğretim okulu (\bar{X} = 981,85 TL), en yüksek aylık ücreti lisans (\bar{X} = 1.553,03 TL) düzeyinde elde ettikleri görülmektedir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların cinsiyete göre eğitim ve ücret düzeyi incelendiğinde; sanayi sektöründeki erkek çalışanlar ilkokul (\bar{X} = 1.055,73 TL), genel lise (\bar{X} = 1.099,74 TL) ve meslek lisesi (\bar{X} = 1.143,85 TL) düzeyinde kadın çalışanlara göre daha fazla aylık ücret elde ederken, ilköğretim okulu (\bar{X} = 981,85 TL), ön lisans (\bar{X} = 1.070,64 TL) ve lisans (\bar{X} = 1.553,03 TL) düzeyinde kadın çalışanlardan daha az aylık ücret almaktadırlar. Hizmet sektöründeki kadın ve erkek çalışanların eğitim ve ücret düzeyi incelendiğinde; erkek çalışanların tüm eğitim düzeylerinde kadın çalışanlardan daha fazla ücret elde ettikleri görülmektedir. Özellikle ücret farkı (\bar{X} = 858,86TL) lisans düzeyinde farklılaştığı görülmektedir.

Bu sonuçlar, kadın ve erkek çalışanların aynı eğitim düzeyine sahip olmalarına rağmen kadın çalışanların, erkek çalışanlardan daha az aylık ücret elde ettiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Öte yandan aynı düzeyde eğitim yatırımı yapan kadınların kazançları ile erkeklerin kazançları arasında farklılık gözlenmesi eğitim yatırımlarının cinsiyete göre değiştiğini ortaya koymaktadır. Bu durum kadın çalışanlar için insan sermayesi kuramında ileri sürülen eğitim yatırımlarının kişilerin gelecekteki kazanç kapasitesini arttırdığı yönündeki düşüncüyü desteklememektedir.

Yine Çizelge 22’de hem sanayi hem de hizmet sektöründeki erkek çalışanların, kadın çalışanlardan toplamda daha fazla ücret aldığı görülmektedir. Bu ücret farklılığının hizmet sektöründe daha belirginleştiği gözlenmektedir. Kadın ve erkek çalışanlara iş yaşamında farklı ücret verilmesi toplumsal cinsiyet farklılığı ile açıklanabilir. Toplumsal cinsiyet, sosyal yönden kadın ve erkeğe verilen sorumluluklar olarak tanımlanır. Genelde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine daha çok kadınların maruz kaldığı görülmektedir. Kültürel olarak kadınlar aleyhine yaşanan bu olumsuzluklar iş yaşamında cinsiyet rollerini yerine getirme zorunda kalan kadın çalışanlar, sınırlı işlerde çalışmaları sonucu düşük ücret ve işten atılma gibi uygulamalarla karşı karşıya bırakabilmektedir. Araştırmada ortaya çıkan kadın çalışanların erkek çalışanlarda daha az ücret elde ettiği bulgusu; Eğitim-Sen (2006), KEİG (2009), TÜİK (2010) ve Özkan’ın araştırma bulguları ile örtüştüğü ve bu araştırmanın bulgularını desteklediği görülmektedir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha az sayıda iş gücü piyasası içinde yer almaları, ücret ayrımcılığına maruz kalmaları toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürekli olarak yeniden üretildiğini de göstermektedir. Yasal düzenlemeler açısından ücret eşitsizliğine bakıldığında, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmadığına işaret etmektedir.

Araştırmada ortaya çıkan ilkökul, ortaokul, genel lise düzeyinde mezun olan çalışanların elde edilen ücret düzeyinin birbirine yakın olduğu bulgusu, Tansel’in (1994) orta eğitimin getiri oranının, ilkökul eğitiminin getiri oranından daha yüksek olduğu bulgusunu desteklememektedir. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyine göre aldığı ücret düzeyine bakıldığında, ilkökul, ilköğretim okulu, genel lise, meslek lisesi mezunu çalışanlar ücret düzeyi birbirine yakın düzeydedir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışma karşılığında elde edilen ücret ile çalışan bireylerin sosyolojik özellikleri ve iş ile ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analiz modelleme yöntemi kullanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon modelleme sonuçları Çizelge 23’te verilmiştir.

Çizelge 23.

Çalışanların Aylık ücret Düzeyi İle Yapılan İş, Çalışma Yılı, Çalışılan Sektör, Sendikaya Üyeliği, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Yaş Değişkenleri İle İlişkili Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleme Sonuçları

R=0.551	R ² =0.303	F _(7,568) =35,324	P=0,000
---------	-----------------------	------------------------------	---------

a. Yordayıcı değişkenler (Sabit): Yapılan iş, Çalışma yılı, Çalışılan Sektör, Sendika Üyeliği, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Yaş.

Bu modele göre bağımsız değişkenler (yordayıcılar) ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Altıncı modelde bütün bağımsız değişkenler (yordayıcılar) ile ilişkisi incelenmiş ve bu bağımsız değişkenlerin bir bütün olarak bağımlı değişkeni anlamlı düzeyde ($F_{(7,568)}=35,324$; $p<0,05$) yordadığı görülmüştür. Çalışanların aylık ücreti ile eğitim düzeyi, çalışma süresi (yılı), sendika üyeliği, yaş, yapılan iş ve çalışılan sektör arasında anlamlı ve orta düzeyde ($R= 0.551$) bir ilişki vardır. Bu altı yordayıcı değişken birlikte çalışanların aylık toplam ücreti üzerindeki varyansın % 30,3'nü ($R^2= 0,303$) açıklamaktadır.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların aylık toplam ücreti ile eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, yapılan iş, sektör ve sendika üyeliği ile ilgili çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Çizelge 24'te verilmiştir.

Çizelge 24.

Aylık Toplam Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Cinsiyet, Sektör, Yapılan İş ve Sendika

	B	SH	β	t	P	İkili r	Kısmi r
(Sabit)	1085,570	285,578		3,801	,000		
Eğitim düzeyi	140,632	12,265	,428	11,466	,000	,391	,434
Yaşı	6,762	2,970	,094	2,277	,023	,165	,095
Cinsiyet	45,643	51,477	,032	,887	,376	,081	,037
Sektör	92,721	42,027	,078	2,206	,028	,117	,092
Çalışma yılı	22,903	4,960	,194	4,618	,000	,262	,190
Sendika üyeliği	-616,166	112,591	-,195	-5,473	,000	-,273	-,224
Yapılan iş	64,952	17,604	,137	3,690	,000	,033	,153

a. Bağımlı Değişken: Toplam ücret

Çizelge 24'e göre eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, yapılan iş, sektör ve sendika üyeliğinin aylık toplam ücret üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelendiğinde cinsiyetin anlamlı bir etkide bulunmadığı, sendika üyeliğinin ise olumsuz etkide bulunduğu gözlenmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde, çalışanların aylık ücretinin belirlenmesinde cinsiyet faktörünün anlamlı bir yordayıcı olmadığı ($p>0,05$), eğitim düzeyi, çalışma yılı, sendika üyeliği ve yapılan işin anlamlı olarak yordadığı ($p<0,05$) anlaşılmaktadır. Çalışanların aylık ücreti ile sendika üyeliği arasında negatif ve düşük düzeyde (İkili r = -0,273); diğer değişkenler

kontrol edildiğinde ise negatif ve düşük düzeyde (Kısmi $r = -0,224$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin çalışanların aylık ücret üzerindeki göreceli önem sırası eğitim düzeyi, sendika üyeliği, çalışma yılı, yapılan iş, yaş ve çalışılan sektör şeklinde sıralanmıştır.

Sonuç olarak çalışanların aylık ücretini en çok eğitim düzeyi faktörünün etkilediği belirlenmiştir.

Çizelge 24'e göre eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, yapılan iş, sektör ve sendika üyeliğinin aylık toplam ücret üzerindeki etkisi ayrı ayrı incelendiğinde cinsiyetin anlamlı bir etkide bulunmadığı, sendika üyeliğinin ise olumsuz etkide bulunduğu gözlenmektedir. Aylık toplam ücret ile eğitim düzeyi, çalışma süresi (yılı), yaş, yapılan iş ve çalışılan sektör değişkenleri arasında pozitif anlamlı bir ilişkili vardır. Kısmi korelasyon değerleri (β) incelendiğinde, aylık toplam ücret üzerinde en fazla etkili olan değişken eğitim düzeyi (0,428), en az etkili olan değişken ise çalışılan sektör (0,078) olduğu görülmektedir.

Cinsiyete göre aylık toplam ücret ile eğitim düzeyi, yaş, sektör, yapılan iş ve sendika üyeliği değişkenleri arasındaki ilişki ile ilgili Çoklu Doğrusal regresyon sonuçları Çizelge 25'te verilmiştir.

Çizelge 25.

Cinsiyete Göre Aylık Toplam Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Çalışılan Sektör, Yapılan İş ve Sendika Üyeliği Değişkenleri Arasındaki İlişki İle İlgili Çoklu Doğrusal Regresyon Sonuçları

Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş				
			R ²	F	sd1	sd2	P
Kadın	,490 ^a	,241	,200	5,912	6	112	,000
Erkek	,569 ^b	,323	,314	35,840	6	450	,000

Sd: Serbestlik derecesi

Çizelge 25 incelendiğinde, eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, yapılan iş ve sendika üyeliği değişkenlerinin kadın çalışanların aylık toplam ücretlerini anlamlı düzeyde ($F_{(6-112)}=5,912$; $P<0,05$) yordadığı görülmektedir. Kadın çalışanların aylık ücreti üzerinde eğitim düzeyi, yaş, sektör, yapılan iş ve sendika üyeliği ile bir bütün olarak anlamlı ve orta düzeyde ($R=0,490$) bir ilişkiye sahiptir. Bu beş yordayıcı değişken birlikte kadın çalışanların aylık ücret üzerindeki toplam varyansın % 24,1'ni ($R^2=0,241$) açıklamaktadır. Eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, yapılan iş ve sendika üyeliği değişkenlerinin, erkek çalışanların aylık toplam ücretlerini anlamlı düzeyde ($F_{(6-$

$450) = 35,840$; $p < 0,05$) yordadığı görülmektedir. Erkek çalışanların aylık ücreti üzerinde eğitim düzeyi, yaş, sektör, yapılan iş ve sendika üyeliği ile bir bütün olarak anlamlı ve orta düzeyde ($R = 0,569$) bir ilişkiye sahiptir. Bu beş yordayıcı değişken birlikte erkek çalışanların aylık ücreti üzerindeki toplam varyansın % 32,3'nü ($R^2 = 0,323$) açıklamaktadır.

Eğitim düzeyi, yaş, sektör, yapılan iş ve sendika üyeliği değişkenleri cinsiyete göre karşılaştırıldığında bu değişkenlerin kadın çalışanların aylık ücreti üzerinde daha az etkili iken, erkek çalışanların ücreti üzerinde daha fazla etkili olduğu söylenebilir.

Kadın ve erkek çalışanların aylık toplam ücreti ile eğitim düzeyi, çalışma süresi (yılı), sendika üyeliği, yaş, yapılan iş ve çalışılan sektör ile ilgili çoklu regresyon analiz sonuçları Çizelge 26'da verilmiştir.

Çizelge 26.

Cinsiyete Göre Aylık Toplam Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Sektör, Yapılan İş ve Sendikaya Üye Olma İle İlgili Çoklu Regresyon Sonuçları

Cinsiyet	Değişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
		B	Std. Hata	Beta		
Kadın	(Sabit)	1425,169	738,717		1,929	,056
	Eğitim düzeyi	125,362	28,243	,420	4,439	,000
	Yaş	-3,154	7,032	-,041	-,448	,655
	Çalışılan sektör	-105,343	94,327	-,097	-1,117	,266
	Çalışma yılı	39,457	21,269	,165	1,855	,066
	Sendika üyeliği	-467,526	294,574	-,138	-1,587	,115
	Yapılan iş	69,555	38,709	,172	1,797	,075
Erkek	(Sabit)	1139,157	293,769		3,878	,000
	Eğitim düzeyi	142,437	13,696	,424	10,400	,000
	Yaş	8,244	3,287	,116	2,508	,012
	Çalışılan sektör	141,699	47,284	,117	2,997	,003
	Çalışma yılı	21,246	5,199	,190	4,087	,000
	Sendika üyeliği	-647,683	122,278	-,209	-5,297	,000
	Yapılan iş	60,177	20,055	,121	3,001	,003

a. Bağımlı Değişken: Toplam Ücret

Çizelge 26'ya göre kadın çalışanların aylık toplam ücreti ile eğitim düzeyi arasında anlamlı pozitif bir ilişki var iken, çalışma süresi (yılı), sendika üyeliği, yaş, yapılan iş ve çalışılan sektör değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde, kadın çalışanların çalışma süresi (yılı), sendika üyeliği, yaş, yapılan iş ve çalışılan sektör değişkenlerinin aylık ücret düzeyi üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı ($p > 0,05$), eğitim düzeyi değişkeni ücret düzeyini anlamlı olarak yordadığı ($p < 0,05$)

anlaşılmaktadır. Kadın çalışanların eğitim düzeyi ile aylık ücret düzeyi arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki (İkili $r = 0,370$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise orta düzeyde, pozitif ve anlamlı (Kısmi $r = 0,387$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Yine, kadın çalışanların aylık ücret düzeyi ile yaş (İkili $r = -0,005$), çalışılan sektör (İkili $r = -0,066$), çalışma yılı (İkili $r=0,251$), sendika üyeliği (İkili $r = -0,200$), yapılan iş (ikili $r= 0,054$) arasında negatif orta düzeyde, diğer değişkenler kontrol edildiğinde yaş (Kısmi $r = -0,042$), çalışılan sektör (Kısmi $r = -0,105$), sendika üyeliği (Kısmi $r = -0,148$), orta düzeyde negatif, çalışma yılı (Kısmi $r= 0,173$) yapılan iş (Kısmi $r= 0,167$) arasında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin kadın çalışanların aylık ücreti üzerindeki görece önem sırası eğitim düzeyi, yapılan iş, çalışma yılı, sendika üyeliği ve çalışılan sektör şeklinde sıralanmıştır. Özetle, kadın çalışanların aylık ücreti üzerinde en çok etkili olan faktör eğitim düzeyi olarak belirlenmiştir.

Erkek çalışanların aylık toplam ücreti ile eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, çalışma süresi (yılı), sendika üyeliği ve yapılan iş arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde, erkek çalışanların eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, çalışma süresi (yılı), sendika üyeliği ve yapılan iş değişkenleri aylık ücreti anlamlı olarak yordadığı ($p<0,05$) anlaşılmaktadır. Erkek çalışanların ücreti üzerinde eğitim düzeyi (İkili $r = 0,404$), yaş (İkili $r = 0,190$), çalışılan sektör (İkili $r = 0,163$), çalışma yılı (İkili $r = 0,258$), yapılan iş ($r= 0,116$) arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki olduğu, sendika üyeliği ile (İkili $r = -0,286$) orta düzeyde ve negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise erkek çalışanların ücreti üzerinde eğitim düzeyi (Kısmi $r = 0,440$) orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki, yaş (Kısmi $r = 0,117$) çalışılan sektörün (Kısmi $r = 0,140$), çalışma yılı (Kısmi $r = 0,189$) ve yapılan iş (Kısmi $r=0,140$) arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki, sendika üyeliği ile (Kısmi $r = -0,242$) düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin erkek çalışanların aylık ücret üzerindeki görece önem sırası eğitim düzeyi, sendika üyeliği, çalışma yılı, yapılan iş, çalışılan sektör ve yaş şeklinde sıralanmıştır.

Bu sonuçlar kadın çalışanların aylık ücreti üzerinde en önemli faktörün eğitim düzeyi, erkek çalışanların aylık ücreti üzerinde ise eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, çalışma yılı, sendika üyeliği ve yapılan iş değişkenlerinin önemli rol oynadığı görülmüştür.

Kısmi korelasyon değerleri (Beta) incelendiğinde kadınların aylık toplam ücreti ile eğitim düzeyi (0.420) arasında orta düzeyde bir ilişki vardır.

Erkek çalışanların, aylık toplam ücreti ile eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, çalışma yılı, sendika üyeliği ve yapılan iş değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Kısmi korelasyon değerleri (Beta) incelendiğinde, erkek çalışanların aylık toplam ücreti ile eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör ve çalışma yılı arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulunurken, sendika üyeliği ile negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Bu sonuç kadın çalışanların ücret düzeyinin belirlenmesinde sadece eğitim değişkeni belirleyici rol oynarken, erkek çalışanların ise eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, çalışma yılı ve yapılan iş değişkenleri ücret düzeyinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu bulgu kadınların sürekli olarak bir işte çalışmadığı, bu nedenle çalışma yılı, yapılan iş ve sektör değişkenlerinin ücretin belirlenmesinde etkili olmadığı söylenebilir. Kadın çalışanların işgücü piyasasında daha fazla sayıda yer alması için kadınların ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde okullaşma oranının artırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle dezavantajlı kesimler içinde yaşamını sürdüren kadınların eğitim yönünden desteklenmesi ve güçlendirilmesi işgücü piyasasına geçişlerini olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir. Özkan'ın (2010) çalışmasında, kadın çalışanların ücretlendirmesinde maruz kaldığı ayrımcılığın nedeni nitelikli eleman olarak işgücü piyasalarında sürekli olarak yer almamalarından kaynaklandığı saptanmıştır. Özkan'ın bu bulgusu, bu araştırmanın benzer bulgusunu destekler niteliktedir. Araştırmada ortaya çıkan bu sonuca göre kadın çalışanların iş yaşamına aktif katılımın sağlamaya yönelik olarak zorunlu temel eğitimden sonra diğer eğitim kademelerinde kadınların okullaşma oranının artırılmasına işaret etmektedir. Türkiye'de kadınların okula erişimi ve ortalama eğitim süresi ile ilgili yapılan çalışmalarda amaçlanan düzeyde gerçekleşmediğini göstermektedir. Örneğin OECD'nin (2012) çalışmasında, Türkiye'de 15 ile 29 yaş aralığında bulunan kadınların ortalama eğitim süresi 4,3, erkeklerde ise 5,2 yıl olduğu saptanmıştır. Kadınların işgücü dışında kalma süresinin yedi yıl olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Sosyal-İş'in (2010) Türkiye'de kadınların konumu 134 ülke arasında eğitime erişimde 110, ekonomik katılım ve

fırsatlarda 130, sağlık ve hayatta kalma 93, siyasi güçlenme alanında ise 107. sırada olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda belirtilen araştırmaların sonuçları Türkiye’de kadınların konumunun gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler sıralamasında oldukça geri bir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Çalışanların sektörlere göre aylık toplam ücret ile eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi, yapılan iş, sendika üyeliği ve cinsiyete ilişkin çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları Çizelge 27’de verilmiştir.

Çizelge 27.

Sektörlere Göre Aylık Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Çalışma Süresi, Yapılan İş ve Sendika Üyeliği ve Cinsiyet Değişkenleri Arasında İlişki İle İlgili Çoklu Doğrusal Regresyon Sonuçları

Sektörler	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata	Değişim İstatistikleri				
					R ² Değişim	F	sd1	sd2	P
Sanayi	,461 ^a	,212	,199	412,61464	,212	15,513	6	345	,000
Hizmet	,633 ^b	,400	,384	563,98371	,400	24,156	6	217	,000

a. Yordayıcı değişkenler: Eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi, yapılan iş, sendika üyeliği, cinsiyet,

b. Yordayıcı değişkenler: Eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi, yapılan iş, sendika üyeliği, cinsiyet,

Çizelge 27’de görüldüğü gibi, sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların aylık ücretini eğitim düzeyi, çalışma süresi, yapılan iş, sendika ve cinsiyet değişkenleri anlamlı düzeyde ($F_{(6,345)}=15,513$; $p<0,05$), ($F_{(6,217)}=24,156$; $p<0,05$) yordamaktadır. Bu beş yordayıcı değişken sanayi sektöründe çalışanların aylık ücret üzerindeki toplam varyansın % 21,2’sini ($R^2=0,212$), hizmet sektöründe ise % 40’nı ($R^2 =0,400$) açıklamaktadır.

Eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi (yılı), yapılan iş, sendika üyeliği ve cinsiyet değişkenleri sanayi sektöründe çalışanların aylık toplam ücreti üzerinde % 21.2 düzeyinde bir etkiye sahip iken, hizmet sektöründe % 40.0 düzeyinde etkili olduğu ve bu sonuçlara göre eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi (yılı), yapılan iş, sendika üyeliği ve cinsiyet değişkenlerinin hizmet sektöründe çalışanların ücreti üzerinde etkisinin daha fazla, sanayi sektöründe ise daha az etkili olduğu yorumu yapılabilir.

Çizelge 27 incelendiğinde, sanayi sektöründe çalışanların aylık toplam ücreti ile eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi ve yapılan iş değişkenleri arasında anlamlı pozitif bir ilişki, sendika üyeliği ile negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Sanayi sektöründe çalışanların aylık toplam ücreti ile yaş ve cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki

bulunmamaktadır. Kısmi korelasyon değerleri (Beta) incelendiğinde, aylık toplam ücret ile eğitim düzeyi (0.362) en yüksek, cinsiyet (0.122) ile en düşük düzeyde ilişkilidir.

Hizmet sektöründe çalışanların aylık toplam ücreti ile eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi, yapılan iş ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı pozitif bir ilişki, sendika üyeliği ile negatif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Hizmet sektöründe çalışanların aylık ücret düzeyi ile çalışma süresi (yılı) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Kısmi korelasyon değerleri (Beta) incelendiğinde, aylık toplam ücret ile eğitim düzeyi (0.501) en yüksek, cinsiyet (0,114) ile en düşük düzeyde ilişkilidir.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların aylık ücreti ile eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi, yapılan iş, sendika üyeliği ve cinsiyet ile ilgili çoklu regresyon analiz sonuçları Çizelge 28’de verilmiştir.

Çizelge 28.

Sektörlere Göre Aylık Ücret İle Eğitim Düzeyi, Yaş, Çalışma Süresi, Yapılan İş ve Sendika Üyeliği ve Cinsiyet İle İlgili Kısmi Korelasyon Değerleri

	Değişkenler	B	SH	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sanayi	(Sabit)	1793,402	332,174		5,399	,000		
	Eğitim düzeyi	95,537	13,522	,362	7,065	,000	,301	,356 ,338
	Yaş	1,046	3,296	,017	,317	,751	,050	,017 ,015
	Çalışma yılı	25,136	5,585	,248	4,501	,000	,198	,235 ,215
	Sendika üyeliği	-638,636	139,895	-,219	-4,56	,000	-,229	-,239 -,218
	Yapılan iş	52,508	21,540	,122	2,438	,015	,034	,130 ,116
	Cinsiyet	-55,547	56,527	-,048	-,983	,326	,010	-,053 -,047
Hizmet	(Sabit)	462,296	461,460		1,002	,318		
	Eğitim düzeyi	205,237	22,863	,501	8,977	,000	,483	,520 ,472
	Yaş	11,445	5,481	,137	2,088	,038	,296	,140 ,110
	Çalışma yılı	16,920	9,044	,128	1,871	,063	,338	,126 ,098
	Sendika Üyeliği	-566,298	185,462	-,171	-3,05	,003	-,298	-,203 -,160
	Yapılan iş	77,207	28,739	,152	2,687	,008	,037	,179 ,141
	Cinsiyet	198,484	95,840	,114	2,071	,040	,160	,139 ,109

a. Bağımlı değişken: Toplam Ücret

Çizelge 28’de görüldüğü gibi sanayi sektöründe çalışanların aylık ücret düzeyi ile eğitim düzeyi, çalışma yılı ve sendika üyeliği değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, yaş, yapılan iş ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde, sanayi sektöründe çalışanların yaş, yapılan iş ve cinsiyet değişkenlerinin aylık ücret düzeyi üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı ($p>0,05$), eğitim düzeyi, çalışma yılı ve sendika üyeliği değişkenlerinin ücret düzeyini anlamlı olarak yordadığı ($p<0,05$) anlaşılmaktadır.

Sanayi sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile aylık ücret düzeyi arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki (İkili $r = 0,301$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde orta düzeyde, pozitif ve anlamlı (Kısmi $r = 0,356$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışma yılı sanayi sektöründe çalışanların ücret düzeyi üzerinde orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki (İkili $r=0,198$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki (Kısmi $r=0,235$), sendika üyeliğinin ücret düzeyi üzerinde orta düzeyde, negatif bir ilişki (İkili $r=-0,229$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise orta düzeyde, negatif (Kısmi $r=-0,239$) bir ilişki olduğu görülmüştür.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin sanayi sektöründe çalışanların aylık ücreti üzerindeki görece önem sırası eğitim düzeyi, çalışma yılı, sendika üyeliği, yapılan iş, cinsiyet ve yaş şeklinde sıralanmıştır. Özetle, sanayi sektöründe çalışanların aylık ücreti üzerinde en çok etkili olan faktörler eğitim düzeyi, çalışma yılı ve sendika üyeliği olarak belirlenmiştir.

Yine Çizelge 28'e göre hizmet sektöründe çalışanların aylık ücret düzeyi ile eğitim düzeyi ve yapılan iş değişkenleri arasında anlamlı pozitif, sendika üyeliği değişkeni arasında negatif bir ilişki olduğu görülürken, yaş, çalışma yılı ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde, hizmet sektöründe çalışanların yaş, çalışma süresi (yılı) ve cinsiyet değişkenlerinin aylık ücret düzeyi üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı ($p>0,05$), eğitim düzeyi, yapılan iş ve sendika üyeliği değişkenleri ücret düzeyini anlamlı olarak yordadığı ($p<0,05$) anlaşılmaktadır. Hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile aylık ücret düzeyi arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki (İkili $r = 0,483$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki (Kısmi $r = 0,520$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan iş, hizmet sektöründe çalışanların ücret düzeyi üzerinde orta düzeyde, pozitif ve anlamlı (İkili $r=0,037$) bir ilişki, diğer değişkenler kontrol edildiğinde orta düzeyde, pozitif ve anlamlı (Kısmi $r=0,179$) bir ilişki, sendika üyeliğinin ücret düzeyi üzerinde orta düzeyde, negatif (İkili $r=-0,298$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise orta düzeyde, negatif (Kısmi $r=-0,203$) bir ilişki olduğu görülmüştür.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin hizmet sektöründe çalışanların aylık ücreti üzerindeki görece önem sırası eğitim düzeyi, sendika üyeliği, yapılan iş, yaş ve cinsiyet şeklinde sıralanmıştır.

Çizelge 28'deki sonuçlara göre, sanayi sektöründe çalışanların aylık ücreti üzerinde en çok etkili olan faktörler eğitim düzeyi, çalışma yılı ve sendika üyeliği, hizmet sektöründe ise eğitim düzeyi, çalışma süresi (yılı) ve sendika üyeliği olarak belirlenmiştir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların sektör ve cinsiyete göre aylık net ücretleri Çizelge 29'da verilmiştir.

Çizelge 29.

Sektörlere Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Aylık Ücretleri

		n	Alınan En Düşük Ücret (TL)	Alınan En Yüksek Ücret (TL)	S	Aylık ücret (TL)
	Toplam	554	300	4.500	572,23	1.132
Toplam	Kadın	111	600	3500	480,67	1.030
	Erkek	443	300	4500	590,68	1.158
	Toplam	337	500	3500	455,29	1.066
Sanayi	Kadın	66	700	3500	468,04	1.043
	Erkek	271	500	3500	460,02	1.071
	Toplam	227	300	4500	705,85	1.236
Hizmet	Kadın	45	600	3500	503,37	1.011
	Erkek	172	300	4500	1.130,24	1.294

Çizelge 29'dan de izlenebileceği gibi cinsiyete göre toplamda kadın çalışanlar (\bar{x} =1.030 TL), erkek çalışanlar ise (\bar{x} = 1.158 TL) aylık ücret almaktadırlar. Sanayi ve hizmetler sektöründe çalışanların aylık ücreti ise (\bar{x} =1.132 TL) olup, aylık en düşük ücret (\bar{x} =300 TL) en yüksek ücretin ise (\bar{x} = 4.500 TL) düzeyinde olduğu görülmektedir.

Sektörlere göre kadın ve erkek çalışanların ücret düzeyi incelendiğinde, sanayi sektöründe kadın çalışanların aylık ortalama (\bar{x} = 1.043 TL) ücret elde ettikleri ve aylık en düşük ücretlerinin (\bar{x} = 700 TL), en yüksek ücretlerinin ise (\bar{x} = 3.500 TL) olduğu görülmektedir. Erkek çalışanların ise aylık ortalama (\bar{x} =1.071 TL) ücret elde ettikleri ve aylık en düşük ücretlerinin (\bar{x} =700 TL), en yüksek ücretlerinin de (\bar{x} = 3.500 TL) olduğu görülmektedir

Hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışanların ücret düzeyi incelendiğinde, kadın çalışanların aylık ortalama (\bar{x} = 1.011 TL) ücret elde ettikleri ve aylık en düşük

ücretlerinin (\bar{x} =600 TL), en yüksek ücretlerinin ise (\bar{x} = 3.500 TL) olduğu görülmektedir. Erkek çalışanların ise aylık ortalama (\bar{x} = 1.294 TL) ücret elde ettikleri ve aylık en düşük ücretlerinin (\bar{x} =300 TL), en yüksek ücretlerinin ise (\bar{x} = 4.500 TL) olduğu görülmektedir.

Çizelge 29'daki sonuçlara göre hem sanayi hem de hizmet sektöründe kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan daha az aylık ücret elde ettikleri yorumu yapılabilir. Erkek çalışanlar en çok aylık ücreti hizmet sektöründe, en az ücreti sanayi sektöründe elde ettikleri söylenebilir. TÜİK (2010) araştırma bulgularından biri olan erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla ortalama temel brüt ücret elde ettiği bulgusu ile bu araştırmanın benzer bulgusunu desteklemektedir.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların sendika üyeliği ile ilgili yüzde ve frekans değerleri Çizelge 30'da verilmiştir.

Çizelge 30.

Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların Sendikaya Kayıtlı Olma Durumu

	Sanayi	Hizmet	n	%
Sendika üyesi çalışan sayısı	9	11	20	3,47
Sendika üyeliği bulunmayan çalışan sayısı	343	213	556	96,53
Toplam	352	224	576	100,00

Çizelge 30'da görüldüğü gibi sanayi ve hizmet sektörlerinde araştırmaya katılan ve soruya yanıt veren 576 çalışandan 20 çalışanın (% 3,47) sendika üyeliği bulunurken, 556 çalışanın (% 96,53) sendika üyesi olmadığı görülmektedir. Sektörel olarak çalışanların sendika üyeliği incelendiğinde, sanayi sektöründe dokuz çalışanın sendika üyeliği bulunur iken, 343 kişinin sendikasız çalıştığı, hizmet sektöründe 11 çalışanın sendika üyeliği bulunur iken, 211 çalışanın sendikasız olarak çalıştığı anlaşılmaktadır.

Bu sonuçlar sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların sendikalaşma oranının düşük olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Araştırmada ortaya çıkan bu bulgu, yapılan bazı araştırmalarla desteklenirken bazı araştırma sonuçlarıyla desteklenmemektedir.

Sosyal-İş (2012) ve Çelik (2015)'in çalışmaları araştırmanın bulgusu ile örtüşürken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014) ve (2015) çalışması bulguları, araştırmanın bulgusunu desteklememektedir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde sendika üyeliği bulunan çalışanlarla sendika üyeliği bulunmayan çalışanlar arasındaki ücret düzeyi farkı Çizelge 31'de verilmiştir.

Çizelge 31.

Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Sendika Üyeliği Bulunan Çalışanlarla Sendika Üyeliği Bulunmayan Çalışanlar Arasındaki Ücret Düzeyi Farkı

Sektör	Sendika üyeliği	\bar{x}	sd	n
Sanayi	Evet	1939,22	1146,302	9
	Hayır	1047,81	427,090	343
	Toplam	1071,13	478,092	352
Hizmet	Evet	2201,82	935,786	11
	Hayır	1238,93	1014,450	213
	Toplam	1286,64	1030,229	224
Toplam	Evet	2083,65	1015,935	20
	Hayır	1121,67	719,028	556
	Toplam	1155,66	751,671	576

Çizelge 31 incelendiğinde, sanayi sektöründe dokuz, hizmet sektöründe 11 çalışan sendika üyesi iken, sanayi sektöründe 343, hizmet sektöründe 213 çalışanın sendika üyesi olmadığı görülmektedir.

Sendika üyeliği bulunan çalışanlar aylık 2.083,65 TL (n= 20) aylık ücret elde ederken, sendika üyeliği bulunmayan çalışanlar aylık 1.121,67 TL (n=556) ücret elde etmektedir.

Sektörel düzeyde sendika üyeliği bulunan çalışanların aylık ücret düzeyine bakıldığında, Sanayi sektöründe sendika üyesi olan çalışanlar 1.939,22 TL (n= 9) ücret elde ederken sendika üyesi olmayan çalışanların 1.047,81 (n= 343) elde ettiği görülmektedir. Hizmet sektöründe sendika üyeliği bulunan çalışanlar 2.201,22 TL (n=11) ücret elde ederken sendika üyesi olmayan çalışanların 1.238,93 (n= 213) elde ettiği görülmektedir.

Bu bulgulardan sendika üyesi olan çalışanlar aylık ortalama 2.083,65 TL ücret elde ederken, sendika üyesi olmayan çalışanlar 1.121,67 TL ücret almaktadır.

Bu sonuç sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların ücret düzeyi üzerinde sendika üyeliğinin önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusu çalışanların sendika üyeliği ücret düzeyini arttırırken, sendika üyesi olmama durumunun ücret düzeyini düşürdüğü sonucu çıkarılabilir.

Sendika üyeliği bulunan çalışanlarla sendikaya üyeliği bulunmayan çalışanlar arasında belirgin bir şekilde ücret farklılığı yaşandığı halde çalışanların sendikalılık oranının düşük düzeyde olmasının olası nedenleri, uygulanan yeni liberal politikalar zemininde yaşama geçirilen esnek çalışma yöntemleri, üretim zincirlerinin parçalanması,

esnek çalışma uygulamaları ve sendikal örgütlenme süreci önündeki engellerden kaynaklandığı yorumu yapılabilir. Diğer yandan özelleştirme uygulamaları yöntemiyle kamunun elinde bulunan işletmelerin özel sektöre devredilmesi, yapısal uyum reformlar adı altında yaşama geçirilen düzenlemeler, çalışanların iş güvencesini ortadan kaldırmaya yönelik yapılan düzenlemeler, sendikal hak ve özgürlüklere yönelik sınırlandırmalar, çalışanların sendika üyeliğini önemli oranında düşürdüğü söylenebilir. Diğer yandan işgücü yapısında yaşanan değişimler, esnek çalışma yöntemleri, taşeronlaşma, sendikaların güven erozyonuna uğraması ve üye beklentilerinin karşılanmaması sendika üyeliğini etkileyebilmektedir. Mahiroğlu'nun (2009) çalışmasında, sendikalaşmanın ülkelerin politik yapısı, sanayileşme düzeyi, bağımlı çalışanların sayısı, işgücünün yapısı, işsizlik düzeyi ve kayıt dışı istihdam oranı ile yakından ilişkili olduğunu saptamıştır.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlarla yapılan görüşme kapsamında “İşyerinde çalışanların eğitim düzeylerine (mezun olduğu okul) göre farklı ücret ödeniyor mu ? Örneğin; İlkokul, lise ve üniversite mezunları arasında ücret farkı var mıdır? Eğitim, ücreti artıran bir etken midir” sorusuna verdikleri yanıtlar Çizelge 34’te sunulmuştur.

Çizelge 32.

Eğitim Düzeyine Göre İşyerinde Farklı Ücret Ödenip Ödenmediğine İlişkin Hizmet Sektöründe Çalışanların Görüşleri

	Hizmet		f	%
	Kadın	Erkek		
Eğitim düzeyine göre fazla ücret ödeniyor	-	-	-	
Eğitim düzeyine göre fazla ücret ödenmiyor	2	4	6	100,00
Eğitim düzeyi ücreti arttıran bir faktördür	-	-	-	
Eğitim düzeyi ücreti arttıran bir faktör değildir	2	4	6	100,00
İş deneyimi ücreti artırmaktadır	1	1	2	33,33
Kişinin Üretken (Verimli) olması	2	1	3	50,00

Çizelge 32 incelendiğinde hizmet sektöründe görüşme yapılan altı çalışanın tamamı mezun olunan okula göre yani eğitim düzeyine göre işyerinde farklı ücret verilmediği belirtmiştir. Çalışanların verdiği yanıtlara göre iş deneyimi ve kişinin verimliliğinin ücreti arttırdığını dile getirirken, eğitim düzeyinin ücreti arttırmadığını belirtmişlerdir. Bu görüşleri dile getiren çalışanlardan bazılarının ifadeleri şöyledir:

EH-1 “Çalıştığım işyerlerinde eğitim düzeylerine göre farklı ücret pek ödenmiyordu. Herkese aynı ücret veriyorlardı. İşyerinde statülere göre ücret veriliyordu. Örneğin komi olarak işe başlayan bir kişi zaman içinde yükselerek

otelde müdür olabilir. Bundan dolayı eğitim belki de en son bakılacak durum olarak görülüyor. Eğitimin ücreti artıran bir faktör olduğunu pek düşünmüyorum. Benim birçok arkadaşım üniversite mezunundan daha iyi pozisyonda olup onlardan fazla ücret aldıklarını biliyorum.”

KH-2 “Bizim sektörde eğitim düzeyi önemli de o kadar önemli değildir. Çalışanlarımız arasında ilkokul, lise, üniversite mezunları vardır. Hepsine aynı ücreti ödüyoruz. Sadece yabancı dil bilenlere biraz daha fazla ücret veriyoruz. Verimliliği ve iş deneyimi, ücret düzeyini belirler. İlkokul, lise ve üniversite iş deneyimleri aynı derecede ise üniversite mezununu alıyoruz. Çünkü üniversite mezunu olan bir kişi müşterilere daha farklı davrandığı için üniversite mezununu işe alıyoruz. Bizim sektörde eğitim, ücreti pek artırmaz. Herkese asgari ücret veriyoruz.”

EH-3 “Çalıştığım işyerinde eğitim düzeylerine göre farklı ücret ödenmiyor. Üniversite, lise, ilkokul, ortaokul mezunlarına asgari ücretten fazla ücret veriliyor. Bazı ilkokul ve lise mezunları üniversite mezunlarından daha fazla para alıyorlar (ücret kastedilmektedir). Onların iş deneyimi daha fazladır (ilkokul ve lise mezunları) işyerinde kadın işçilerde var fakat onlar arka işlerde (kastedilen, mutfak ve temizlik işleri). Bazı kendini bilmez insanlar (müşteriler olduğu anlaşılıyor) kadınlara pek iyi gözle bakmıyorlar.”

EH-4 “Çalıştığım yerlerde eğitim düzeyimi sormadıkları için kimin ne mezunu olduğunu bilmiyorum. Çalıştığım yerlerde herkese aynı ücret ödeniyordu. Eğitim düzeyinin bir ayrıcalığını görmedim. İşçilikte birinci sırada işverenin işi görülsün, gerisi önemli değildir. Tabii zamanında işe gelmek, söylenenleri zamanında yapmak, işi aksatmamak, çok çalışmak önemlidir. Bütün işverenlerin zihniyeti aynıdır.”

KH-5 “Çalıştığım işyerinde işveren, eğitim düzeyinden çok yapılan işe göre ücret veriyor. Benim ile birlikte çalışan üniversite mezunu çalışanlar var. Onlar da benim ile aynı ücreti alıyorlar. Ancak bazı üniversite mezunları işyerinde geç saatlere kadar çalıştıkları için bizden 200-300 lira fazla alıyorlar. Çünkü onların sorumluluğunun daha fazla olduğunu biliyorum.”

EH-6 “Çalıştığım işyerlerinde ilkokul, lise ve üniversite mezunları vardı. Herkese aşağı yukarı aynı ücret veriliyordu. Hatta üniversite ve lise mezunları bizden daha az ücret alıyorlardı. Üniversite mezunu olmak çok para kazanıyor anlamına gelmiyor. Benim çalıştığım işyerlerinde üniversite, lise mezunu olmak daha çok para kazandırmıyor. Tabii idari bölümde çalışanlara asgari ücretten daha fazla para veriliyor. Onların hakkı, onlar daha çok çalışıyorlar.”

Hizmet sektöründe çalışanların görüşlerinden anlaşıldığı üzere, eğitim düzeyinin ücreti belirlemede önemli bir faktör olmadığı anlaşılmaktadır. İlkokul, lise ve üniversite mezunlarına aynı ücret verdiğini ifade eden çalışanların görüşleri yanında üniversite mezunlarına daha fazla ücret ödendiğini ifade eden çalışanlar da olduğu görülmektedir.

Çalışanların ifadelerinden, kişinin iş deneyimi ve verimliliği ücreti arttıran bir faktör iken, eğitim düzeyinin ücreti arttıran bir faktör olarak algılanmadığı anlaşılmaktadır.

Sanayi sektöründe çalışanlarla yapılan görüşme kapsamında “İşyerinde çalışanların mezun oldukları okullara göre farklı ücret ödeniyor mu? Örneğin İlkokul, lise ve üniversite mezunları arasında ücret farkı var mıdır? Eğitim, ücreti artıran bir etken midir” sorusuna verdikleri yanıtlar Çizelge 33’te sunulmuştur.

Çizelge 33.

Mezun Olunan Okula Göre İşyerinde Farklı Ücret Ödenip Ödenmediğine İlişkin Sanayi Sektöründe Çalışanların Görüşleri

	Sanayi		n	%
	Kadın	Erkek		
Eğitim düzeyine göre fazla ücret ödeniyor	-	1	1	12.50
Eğitim düzeyine göre fazla ücret ödenmiyor	1	6	7	87.50
Eğitim düzeyi ücreti arttıran bir faktördür	-	1	1	12.50
Eğitim düzeyi ücreti arttıran bir faktör değildir	1	6	7	87.50
İş deneyimi ücreti artırmaktadır	1	4	5	62.50
Kişinin Üretken (Verimli) olması	1	1	2	25.00

Çizelge 33 incelendiğinde sanayi sektöründe görüşme yapılan sekiz çalışandan yedisi, eğitim düzeyine yani mezun olunan okula göre fazla ücret ödenmediği yönünde görüş bildirirken, bir çalışan eğitim düzeyine göre farklı ücret ödendiği yönünde görüş bildirmiştir. Sanayi sektöründe çalışanların iş deneyimi ve kişinin verimliliğinin ücret üzerinde rol oynadığını ifade ederken, eğitim düzeyinin ücreti arttırmadığını ifade etmişlerdir. Bu görüşleri dile getiren çalışanlardan bazılarının ifadeleri şöyledir:

ES-1 “Benim çalıştığım sektörde genelde ilkokul mezunu kişiler çalışıyordu. İnsanlar çocuklarını mecburiyetten sanayiye gönderiyorlar başka ne yapsınlar ki! Bir meslek sahibi olsunlar ekmeğini kazansınlar diye. Çalıştığım işyerinde şefler ve müdür vardı. Bizim ücretimizi iş deneyimi belirliyordu. Mezun olduğun okulun önemi yoktu, eğitim ücreti belirleyen durum değildi. İşi ne kadar iyi biliyorsanız o kadar iyi para alıyorsunuz.”

KS-2 “Çalıştığım işyerlerinde ilkokul, lise ve üniversite mezunları da çalışıyordu. Bizlere hep aynı para (ücret) veriliyordu. Biraz çalışkan ve işi iyi yaparsan ustabaşı oluyorsun ve daha çok para veriyorlardı. Erkek ustabaşlarına kadın ustabaşlarından daha fazla para veriliyordu. Yeri geldiğinde erkek ustabaşları bazı ağır işler yapıyorlardı. Erkek ustabaşlarına fazla para verilmesi normaldir. Ama işyerinde bazı işleri biz erkeklerden daha iyi yaptığımız halde erkeklerin aldığı para daha fazlaydı. Bu da adaletsizlik. Bu dünyada erkek olmak varmış.”

ES-4 “Benim çalıştığım fabrikalarda ilkokul, lise mezunlarına farklı para ödenmiyor herkes aşağı yukarı aynı parayı alıyor. Zaten üniversite mezunlarının ne işi var fabrikada. Bazen başka yerlerden geliyorlar makineleri değiştirmek için. Fabrika müdürü ve muhasebecisi benden daha fazla alıyorlar ama ne kadar aldıklarını tam olarak bilmiyorum”.

ES-5 “Ben şu ana kadar altı işyerinde çalıştım. Benim ile birlikte çalışan ilkokul, lise ve üniversite mezunlarına hep aynı ücret ödendi. Tabii ustabaşları ve büroda çalışanların maaşını bilmiyorum. Yani mezun olduğun okulun bir etkisi yoktur.”

ES-6 “İşyerinde üniversite, lise ve ilkokul mezunları var. Herkese aynı ücret yani asgari ücret ödeniyor. Bazı lise ve ilkokul mezunları üniversite mezunlarından daha fazla para alıyorlar. Eğitimi farklı diye farklı ücret ödendiğini görmedim. Belki patron gizlice üniversite mezunlarına fazla para veriyorsa da ben bilmiyorum. Yıllarca okuyacaksın gelip ilkokul mezunu kadar hatta daha düşük ücret alacaksın? Ben anlayamadım. Sendikaya üye olmadım ama olmak isterim. Gerçi sendikalı olanları işten atıyorlar. Bu yüzden kimse sendikaya üye olmak istemiyor.”

ES-8 “Ben idare bölümünde işçi olarak çalışıyorum. Üniversite mezunları biraz daha fazla alıyorlar. Aramızda yaklaşık 500-1000 lira arasında değişiyor. Ben bunu idare bölümünde çalıştığımından dolayı biliyorum. Fabrikanın diğer bölümlerinde taşeron sistemi işliyor. Burada çalışan işçilere asgari ücretten biraz daha fazla veriliyor ve tümü sigortalıdır. Ancak bu işçiler 15 günde bir izin kullanıyorlar. Çalışanlar arasında ilkokul, lise ve üniversite mezunları vardır. Genelde üniversite mezunlarına asgari ücretten biraz fazla para veriliyor. Ancak bunlar da günde 10-11 saat çalıştırılıyor.

Hem sanayi, hem de hizmet sektöründe çalışanların ifadeleri değerlendirildiğinde, her iki sektörde çalışanların eğitim düzeyinin ücret üzerinde belirleyici bir rol oynamadığı anlaşılmaktadır. İfadelerden de görüldüğü üzere farklı eğitim düzeyine sahip çalışanların ücret düzeyleri benzerlik gösterirken işletmelerin yönetim bölümünde çalışanların ücret düzeyleri farklılaştığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu, sanayi ve hizmet sektörlerinde görüşme yapılan çalışanların eğitim düzeyi de dikkate alındığında nicel verilerden elde edilen ve Çizelge 24’te verilen “Sektörlere ve Eğitim Düzeyine Göre Kadın ve Erkeklerin Elde Ettikleri Aylık Toplam Ücret” verileri ile paralellik olduğu görülmektedir. Çizelge 24’e göre sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışan ilkokul mezunları (\bar{x} = 1.033,57 TL), ilköğretim mezunları (\bar{x} = 966,31 TL), genel lise mezunları (\bar{x} = 1.064,96 TL), meslek lisesi mezunları (\bar{x} = 1.106 TL) aylık toplam ücret aldığı ve alınan ücretlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Üniversite mezunlarının ise (\bar{x} =1.845,77 TL) aylık toplam ücret aldığı görülmektedir. Üniversite mezunları genelde işletmelerin yönetim biriminde, diğer çalışanların ise üretim

biriminde çalıştığı düşünüldüğünde nitel verilerden elde edilen farklı eğitim düzeyine sahip çalışanların ücret düzeylerinin benzerlik gösterirken yönetim bölümünde çalışanların ücret düzeyleri farklılaştığı bulgusunu destekler niteliktedir.

4.5.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Ailenin Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile anne ve babalarının eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye ilişkin anket yoluyla elde edilen veriler analiz edilmiş, bulgular sunulmuş ve yorumlanmıştır. Veriler ortalama, Standart sapma ve korelasyon değerleri analiz edilmiştir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların cinsiyete göre eğitim düzeyleri ile anne ve babalarının eğitim düzeyi Çizelge 34’te verilmiştir.

Çizelge 34.

Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Anne ve Babalarının Eğitim Düzeyi

Cinsiyet		n	\bar{X}	sd
Kadın	Çalışanın Eğitim Düzeyi	119	4,30	1,788
	Annenin Eğitim Düzeyi	119	2,36	1,287
	Babanın Eğitim Düzeyi	119	2,96	1,317
Erkek	Çalışanın Eğitim Düzeyi	457	4,11	1,751
	Annenin Eğitim Düzeyi	457	2,05	,908
	Babanın Eğitim Düzeyi	457	2,53	1,053
Toplam	Çalışanın Eğitim Düzeyi	576	4,15	1,759
	Annenin Eğitim Düzeyi	576	2,11	1,005
	Babanın Eğitim Düzeyi	576	2,62	1,125

Çizelge 34’e göre çalışanların ortalama eğitim düzeyinin $\bar{X}= 4,15$, annelerinin eğitim düzeyinin $\bar{X}= 2,11$, babalarının eğitim düzeyinin $\bar{X}= 2,62$ olduğu görülmektedir. Toplamda çalışanların eğitim düzeyi ile anne ve babalarının eğitim düzeyi karşılaştırıldığında, Babaların eğitim düzeyi (ilköğretim), annelerin eğitim düzeyinden (ilkokul) daha yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkenine göre çalışanların eğitim düzeyi ile anne ve babalarının eğitim düzeyi incelendiğinde, kadın çalışanların eğitim düzeyi $\bar{X}= 4,30$, annelerinin eğitim düzeyi $\bar{X}= 2,36$, babalarının eğitim düzeyi $\bar{X}= 2,96$, erkek çalışanların ise eğitim düzeyi $\bar{X}=4,11$, annelerinin eğitim düzeyi $\bar{X}= 2,05$, babalarının eğitim düzeyinin $\bar{X}= 2,53$ olduğu görülmektedir.

Çizelge 34'ten de izleneceği gibi hem kadın hem de erkek çalışanların babalarının eğitim düzeyinin, annelerinin eğitim düzeyinden daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Bu bulgu Türkiye'de kızların okullaşma oranı erkeklerin okullaşma oranından daha düşük olduğuna işaret etmektedir. Eğitim kademelerine göre kadınların okullaşma oranının erkeklerden düşük olduğu, Bakış ve diğerleri (2009) çalışmasında da vurgulanmaktadır.

Çalışanların eğitim düzeyi ile anne ve babalarının eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren pearson korelasyon analiz değerleri Çizelge 35'te verilmiştir.

Çizelge 35.

Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Anne ve Babalarının Eğitim Düzeyine İlişkin Pearson Korelasyon Değerleri

Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	n	Pearson korelasyon katsayısı	p
Kadın	Annenin Eğitim Düzeyi	119	,462	,000
	Babanın Eğitim Düzeyi	119	,387	,000
Erkek	Annenin Eğitim Düzeyi	457	,370	,000
	Babanın Eğitim Düzeyi	457	,281	,000
Toplam	Annenin Eğitim Düzeyi	576	,393	,000
	Babanın Eğitim Düzeyi	576	,309	,000

Çizelge 35'te görüldüğü gibi kadın çalışanların eğitim düzeyi ile annelerinin eğitim düzeyi arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki söz konusu iken, kadın çalışanların eğitim düzeyleri ile babalarının eğitim düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bu bulgu, annenin eğitim düzeyinin, kadın çalışanların eğitim düzeyi üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Özellikle kadınların eğitim düzeyinin artırılması, kızların okullaşma oranına önemli katkı sağlayacağına işaret etmektedir. Bu bulgu, yapılan bazı çalışmaların bulgularıyla da desteklenmektedir. Ereş'in (2004), Tomul'un (2007), KEİG'in (2009), OECD'nin (2012) ve Şengül'ün (2013) çalışmalarında da anne ve babanın eğitim düzeyi kişinin daha üst düzeyde eğitim almasında belirleyici bir rol oynadığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Yukarıda değinilen çalışmaların bulguları ve araştırmanın bu bulgusu birlikte değerlendirildiğinde, anne ve babalarının eğitim düzeyinin çocuklarının eğitim düzeyi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Eğitim hakkının, temel bir insan hakkı olduğu düşünüldüğünde, kırsal ve kent yerleşim birimi

ayrımı yapılmaksızın tüm bireylere nitelikli kamusal bir eğitim hizmeti sunulması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

4.6.Çalışanların Çalışma ve Sosyal Yaşamla İlgili Eğitimden Beklentilere İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma kapsamında sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışanlarla yapılan görüşmelerde “*Aldığınız eğitim hangi alan/alanlarda ne tür katkılar sağladı ?*” sorusuna verdikleri yanıtlar Çizelge 36’ da verilmiştir.

Çizelge 36.

Hizmet Sektöründe Çalışanların Sahip Oldukları Eğitim Düzeyinin Beklentilerini Gerçekleştirip Gerçekleştirmedeği İle İlgili Görüşleri

Eğitim Düzeyinin Çalışanlara Sağladığı Katkı	Kadın				Erkek				n	%
	Eğitim Düzeyi				Eğitim Düzeyi					
Göstergeler	Ünv	Lis	Ort.	İlk	Ünv	Lis	Ort.	İlk		
İş bulma sürecinde	1	-	-	-	-	-	-	-	1	16.66
Sosyal yaşama katılmada	1	-	-	-	1	1	-	-	3	50.00
Katkı sağlamadı	-	1	-	-	-	1	1	1	4	66.66
Yoksulluğu gidermede	1	-	-	-	-	-	-	-	1	16.66
Çocuklarına iyi bir eğitim olanağı sağlamada	1	-	-	-	1	1	-	-	2	33.33
Daha fazla ücret sağlamada	1	-	-	-	-	-	-	-	1	16.66

Çizelge 36’dan da görüldüğü gibi hizmet sektöründe üniversite mezunu kadın çalışanın sahip olduğu eğitim düzeyinin kendisine iş bulma, sosyal yaşama etkin katılma, yoksulluğu giderme ve daha fazla ücret elde etmede katkı sağladığını ifade etmiştir. Üniversite mezunu erkek çalışan sahip olduğu eğitim düzeyinin sosyal yaşama etkin katılmada ve çocuklarının daha iyi bir eğitim almada katkı sağladığı yönünde görüş bildirmiştir. Buna karşın ilkokul, ilköğretim ve lise mezunu çalışanların sahip olduğu eğitim düzeyinin kendilerine hiçbir alanda katkı sağlamadığını belirtmişlerdir. Bu konuda verilen bazı yanıtlar şöyledir.

KH-2: “Babamın yüksekokul mezunu olmasından dolayı iyi bir çevresi vardı. Bu durum iş kurmamıza büyük bir katkı sağladı. Tanıdıklarınız varsa işlerinizi daha hızlı çözebiliyorsunuz. Babamın bu durumu olmasaydı işlerimizi hızlı bir şekilde çözemzdik. Bu nedenle babam beni ve kardeşimi üniversiteye kadar okuttu. Ben aldığım eğitimin çok yararını gördüm. Sosyal yönden itibar sahibi oluyorsunuz. İnsanlar sizin düşüncenize, konuşmanıza önem veriyorlar. Bu, aldığınız eğitim ile yakından ilişkilidir. Bu başarının aldığım eğitim ile yakından ilişkili olduğunu düşünüyorum.”

EH-3: “Ben eğitim düzeyime baktığımda bir beklenti içine girmedim. Şu ana kadar bana bir yararı da olmadı. Aldığım eğitim sosyal yaşamımda da bir katkı sağlamadı. İnsanlar sizin çalıştığınız işe bakıyor. Şayet benim gibi garsonluk yapıyorsanız söylediklerinizi kimse dikkate almıyor. Ancak sözüm kendi ailemde geçiyor. Başkaları üzerinde etkiniz olmuyor. Ama garsonluk yapanlar üzerinde etkiniz olabiliyor.”

EH-4: “Ben okulda iken öğretmenlerimiz bize hep şunu söylerlerdi. “Siz meslek lisesinden mezun olduktan sonra işiniz hazır derlerdi”. Meslek lisesinden mezun oldum hep iş aradım. Mezun olduğum bölümle ilgili hiç iş bulamadım. Siz de bana “aldığınız eğitim beklentileriniz gerçekleştirdi mi?” diyorsunuz hiçbir beklentimi karşılamadı. Bana göre eğitim boş iş. Adamın varsa okuldan mezun olmasan da iyi bir iş bulabiliyorsun. Çalışma yaşamında eğitim düzeyim hiç mi hiçbir işe yaramadı.”

KH-5: “Aldığım eğitim düzeyini göz önüne aldığımda beklentilerimi karşılamadığını düşünüyorum. Çalışma yaşamında da bir katkısı olmadı. Tabi lise mezunu olmasaydım beklide hiç iş bulamazdım. Şimdi birlikte çalıştığım arkadaşlara bakıyorum (üniversite mezunlarını kastediyor). Benden en fazla 200-300 lira fazla para alıyorlar. Ama onlar da benden 4 yıl fazla okumuşlar. Kendimi onlarla karşılaştığımda ücret konusunda benden pek iyi düzeyde değiller. Sosyal yönden benden daha aktifler.”

EH-6: “Ben neyim ki eğitimden beklentim olsun. İlkokul mezunu olduktan sonra hep çalıştım. Zaten çalışanların çoğu ilkokul mezunu, hepsinin durumu benden farklı değil. Babam ve annem ilkokul mezunu ben de ilkokul mezunuyum. Ne gezer, bu ülkede her şey paradır. Paran varsa itibar görürsün, sözün dinlenir paran yoksa hiçbir şeysin. Çalıştığım işyerlerinde adamına göre muamele yapıyorlar. Üstün başın düzgün biraz iyi konuşursan farklı davranıyorlar, kılık kıyafetin düzgün değilse farklı davranıyorlar. Sosyal yaşam; arada sırada çarşıya çıkıyorum bunun dışında sosyal yaşamım yok. Kahveye gidip oyun oynayamıyorum. Bir çay 75 kuruş, 10 çay ısmarlasan 7,5 TL tutar ben bu parayla üç günlük ekmek ihtiyacımı karşılarım.

Hizmet sektöründe çalışan katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde, çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe beklentilerin karşılanmaya dönük olduğu, eğitim düzeyi düştükçe beklentilerin gerçekleşmediği anlaşılmaktadır. Bunun yanında ailenin eğitim düzeyinin çocuklarının eğitim düzeyi üzerinde önemli bir rol oynadığı çalışanların ifadelerinin değerlendirilmesinden anlaşılmaktadır.

Sanayi Sektöründe çalışanların sahip oldukları eğitim düzeyinin beklentilerini karşıladığına ilişkin görüşleri Çizelge 37’de verilmiştir.

Çizelge 37.

Sanayi Sektöründe Çalışanların Cinsiyete Göre Sahip Oldukları Eğitim Düzeyinin Beklentilerini Gerçekleştirip Gerçekleştirmede İle İlgili Görüşleri

Eğitim düzeyinin beklentileri karşılama durumu	Sanayi				n	%
	Kadın		Erkek			
Göstergeler	İlkokul	İlköğ.	İkokul	İlköğ.		
İş bulma sürecinde	-	-	-			
Sosyal yaşama katılmada	-	-	-			
Katkı sağlamadı	1	6	1		8	100
Yoksulluğu gidermede	-	-	-			
Çocuklarına iyi bir eğitim imkânı sağlama	-	-	-			
Daha fazla ücret elde etme	-	-	-			

Çizelge 37’de görüldüğü gibi sanayi sektöründe görüşme yapılan çalışanlardan yedisi ilkokul, biri ilköğretim okulu düzeyinde mezun olduğunu ifade etmiştir. Kadın ve erkek çalışanların tamamı sahip olduğu eğitim düzeyinin sosyal yaşama etkin katılmada, yoksulluğu gidermede, daha fazla ücret elde etmede ve iş bulma sürecinde kendilerine hiçbir katkı sağlamadığını belirtmişlerdir. Bu konuda verilen bazı yanıtlar şöyledir.

ES-1: “Eğitim düzeyim, sosyal yaşamda ve çalışma hayatımda hiçbir katkı sağlamadı. Zaten nasıl katkı sağlasın ki ben ilkokul mezunuyum. Neredeyse işyerinde bütün zor işleri ilkokul mezunları yapıyor. Çalıştığım işyerlerinde üniversite mezunları bizden daha iyidirler. Onlar kendi aralarında olayları konuşurken herkes onların söylediklerini dikkate alıyor. Ben de bir şey konuşurken (iş, ülkede olan olay ve durumları kastediyor) birilerinin beni dinlemesi, onaylaması benim de hoşuma gider. Ama bu onların hakkı (üniversitem mezunlarını kastetmekte) adamlar mürekkep yalamış insanlar. Ücretlerimiz aynı olmasına rağmen onlar (üniversite mezunlarından bahsediyor) farklı yerlere gidiyorlar insanlarla daha iyi konuşuyorlar, ikna edebiliyorlar yani sosyal yönden bizden daha iyi durumdalar.”

KS-2: “Ben ilkokul mezunuyum. İlkokul mezunu olduğumdan dolayı hiçbir beklentim yok. Eğitim benim yaşamıma hiçbir katkı sağlamadı. Ben 60 yaşına gelmek üzereyim bundan sonra ne bekleyebilirim. Beklesem beklesem torunlarımın okuyup mühendis olmasını görmek istiyorum bunun dışında bir beklentim yok. Zaten hayatta hiçbir şey istediğim gibi gitmedi.”

ES-3: “Ben kendi adıma şunu söyleyebilirim. Benim hiçbir işime yaramadı. İlköğretim okulu mezunuyum ne iş bulmada, ne de toplum yaşamımda işe yaramadı. Paran yoksa ne alış-veriş ne de bir yere gidebiliyorsun. Dışarıda üniversite mezunları var. Onlara da kimse inanmıyor bana nasıl inansınlar ki. Ama iş yaşamında şunu öğrendim. Çocuklarını okutup iyi bir meslek sahibi yapacaksın.”

ES-4: “Aldığım eğitim hiçbir katkı sağlamadı. İlkokul mezunları toplumda hep ezilmeye mahkûmdur. Ama çalışmaya gelince en çok ilkokul mezunlarını çalıştırıyorlar. Hem fazla çalıştırıyorlar hem de fazla çalışma karşılığında hak

ettiğimiz ücreti de vermiyorlar. Çoğu ilkokul mezunlarını bu şekilde çalıştırıyorlar. Hakettiğim ücreti verseler ben de ailemin ve çocuklarımın gereksinimlerini karşılardım. Derme çatma bir evde oturuyorum. Oturduğum mahalledeki insanlar çok fakir. Çocuklarımın geleceğinden umutsuzum. Paran yoksa çocuğunu iyi bir okula göndermiyorsun. İyi bir okula göndermek istediğinde bağış parası, servis parası, test parası gibi para istiyorlar. Bu nedenle iyi eğitim alamıyorlar. Sosyal yaşama katılamıyorlar.”

ES-5: “Aldığım eğitim, çalışma yaşamımda ve sosyal yaşamda hiç katkı sağlamadı. İlkokul mezunu olan bir adama cahil gözü ile bakıyorlar. Bu benim çok zoruma gidiyor. Bilmiyorlar acaba niye okumadı. Nedenini bilseler bunu söylemezlerdi. Benim ailem yoksuldu. Köyde oturuyordum. Okula gitmek için para gerekir. Mecburen çalışmak zorunda kaldım. Ben de okumak isterdim ama olmadı. İlkokul mezunuyum diye yaşama hakkım yok mu? Çalıştığım işte de geçimimi sağlayacak ücret vermiyorlar. Ben çocuklarımı sonuna kadar okutacağım.”

ES-6: “Bir beklentim olmadı ki beklentim gerçekleşsin. İlkokul mezununun ne beklentisi olabilir ki? Benim beklentim çocuklarımın benim gibi olmaması. Ama öyle görünüyor ki onlar da benim gibi olacak. Çocuklar iyi okula gitmiyor. Okulda her yıl çocukların öğretmeni değişiyor. Öğretmenler hep aileyi suçluyorlar. Yahu ben sabahtan akşama kadar nerdeyse 10-11 saat çalışıyorum. Nasıl çocuklarla ilgileneyim. Ben matematik bilmiyorum ki çocuğuma öğreteyim. Sen okulda öğret bu senin işin. Öğretmenler de acımasız her şeyi hazır bekliyorlar.

ES-7: “Herkes üniversite mezunu olmak ister ama ben üniversite mezunu değilim. Ben eğitimden ne bekleyebilirim. Bir beklentim olmadı. İlkokul mezunu ne yapsın. Herkes onların kaba saba insan olduğunu sanıyor. Onlarda insan, onlar olmazsa bu işleri kim yapacak kimse onu düşünmüyor. Eşek gibi çalışıyoruz yine de adam yerine koymuyorlar. Üniversite mezunlarını da görüyorum onlar da bizimle birlikte çalışıyor. Ne olursan ol önce insan olmak önemli. Üniversite mezunları bize cahil gözü ile bakıyorlar, aslında ilkokul mezunları cahil değildir. Ben de olan bitenleri onlar kadar iyi gözlemliyorum.”

ES-8: “Eğitimin bana bir katkısı olmadı. Üniversite mezunlarının beklentileri gerçekleşmiyor. İlkokul mezunlarının nasıl gerçekleşsin. İşyerlerinde bana söylenen her şeyi yaptım. Ama kimse benim söylediklerime hiç önem vermedi. Sosyal yaşamıma da bir etkisi olmadı. Ben artık bıktım ama ne yapıyım emekli olduğum halde çalışıyorum. Bu da gösteriyor ki bana hiç katkısı yoktur. Aldığım para ile zar zor geçiniyorum. Bir yere gidip kafamı dinleyemiyorum. Ben çalışmak için doğmuşum buna kader mi desem? Başka bir şey mi desem? Bilmiyorum. Bazen bu kader olmadığını düşünüyorum.”

Sanayi sektöründe görüşme yapılan katılımcıların ifadeleri değerlendirildiğinde, sahip oldukları eğitim düzeyi ile ilgili hiçbir beklenti içinde olmadıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların ifadelerinden de anlaşıldığı üzere göre, anne ve babalarının yani ailelerinin gelir yoksunluğunu içinde bulunduğu, gelir yoksunluğu nedeniyle temel

eğitimden sonra bir üst eğitime devam etmedikleri anlaşılmaktadır. Geçmişte ekonomik nedenlerle eğitime erişimde sorun yaşayan çalışanların çocuklarının da aynı sorunlarla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Bu durum alt gelir grubunda bulunan kesimler için eğitim eşitsizliğinin yeniden üretildiği yorumu yapılabilir. Bu bulgu benzer çalışmalarla da desteklenmektedir. Sarı (2002), Machin ve Vignoles'in (2004), Tomul (2007), Bakış ve diğerleri (2009) ve Palaz ve diğerleri (2013) çalışmalarında ailenin sosyoekonomik durumu, ortalama eğitim düzeyi ve mesleki statüsünün çocukların alacağı eğitimde belirleyici olduğu saptanmıştır.

İlkokul ve ilköğretim okulu düzeyinde mezun çalışanların geleceğe ilişkin bir beklenti içinde bulunmamaları, kendileri hakkında olumsuz bir algı geliştirmeleri, kendilerini mutsuz hissetmeleri yönündeki yargıları çocuklarına da yansıyabilmektedir. Aile ortamında anne ve babanın bu olumsuz tutumlarının çocuğa yansması ile birlikte çocuğun sosyalleşme sürecini, iletişim kurma becerisini ve özgüven geliştirmesinde engelleyici faktörler olabileceği yorumu yapılabilir. Diğer yandan ilköğretim okulu mezunlarının çalışma yaşamında düşük ücret elde etmeleri çocukların eğitim başarısını, okula devam durumunu ve daha üst düzeyde eğitim almalarını da etkilemektedir. Ereş (2004), Onur (2013), Şengül (2013) ve Tomul'un (2007), çalışmalarında da anne babanın eğitim düzeyi, sosyoekonomik durumu ve statüsü ile çocuğun eğitim düzeyinin belirlenmesinde önemli değişkenler olduğu bulgularına ulaşmışlardır. Belirtilen araştırmaların bulguları ile bu araştırmanın bulgularından bir olan ailenin gelir düzeyi, çocuklarının eğitim düzeyi üzerinde belirleyici olduğu bulgusunu desteklemektedir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın ve erkek çalışanlarla yapılan görüşmelerde "İşyerinde çalışanlar arasında (örneğin kadın-erkek, mezun olunan okul "ilkokul, lise, üniversite") veya başka konularda bir ayrımcılık yapılıyor mu?" sorusuna verdikleri yanıtlar Çizelge 38' de verilmiştir.

Çizelge 38.

Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre İşyerinde Ayrımcılık Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Hizmet Sektöründe Çalışanların Görüşleri

Göstergeler	Kadın	Erkek	n	%
Kadınlara yönelik ayrımcılık yapılıyor	2	2	4	66.66
Erkeklere yönelik ayrımcılık yapılıyor	-	1	1	16.66
Mezun olunan okula göre ayrımcılık yapılıyor	-	1	1	16.66
Mezun olunan okula göre ayrımcılık yapılmıyor	2	3	5	83.33
Erkek çalışanlar kadınların çalışmasını istemiyor.	-	3	3	50.00

Çizelge 38'e göre hizmet sektöründe görüşme yapılan toplam altı çalışandan beşi mezun olunan okula göre ayrımcılık yapılmadığını ifade ederken, iki kadın ve iki erkek çalışan, işyerlerinde kadın çalışanlara yönelik ayrımcılık yapıldığını ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan dört erkek çalışandan üçü, kadınların çalışmasını doğru bulmadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu konuda verilen bazı yanıtlar şöyledir.

EH-1: “İşyerinde herkes işini yaptığı sürece bir ayrımcılık yapılmıyor. Benim çalıştığım sektörde kadınlarda çalışıyor. Ancak kadın çalışanlar genelde resepsiyonda ve lokanta bölümünde çalıştırılıyor. Turizm sektöründe görsellik önemlidir. Kadın çalışanların görsellikle birlikte iyi bir diksiyonu olması işveren tarafından tercih edilmektedir. Bana göre otel işleri kadın çalışanlara göre pek iyi değil diye düşünüyorum. Fakat bunu tam olarak size söyleyemem. Kadın çalışanların kısa etek giymesi, makyaj yapması doğru değil...”

KH-2: “Çalışanlar arasında eğitim düzeylerine göre bir ayrımcılık yapmıyoruz. Kadın işçiler konusu biraz farklıdır. Burası biraz muhafazakâr bir yerdir. Kadın işçi çalıştırdığınızda biraz farklı gözle bakılıyor (Esnaflar arasında). Ama ben de fazla bir şey yapamıyorum. Biz kurumsal bir şirketiz.”

EH-3: “Bizim işyerinde mezun olunan okula göre ayırım yoktur. Başka işyerlerinde olabilir onu bilmiyorum. Kadınların, mutfak ve temizlik işlerinde çalışıyor. Aslında kadınların çalışması iyi değildir. Ben böyle söylerim. Başka bir şey söylemem.”

EH-4: “Çalıştığım dört işyerinde kadınlar çalışmıyordu. Son işyerinde kadınlar da çalışıyor. Benim gibi çalışanlara aynı ücret veriliyor. Aslında kadınların çalışmasını pek iyi karşılamıyorum. Bazı insanlar çalışan kadınlara farklı gözle bakıyorlar.”

KH 5: “İşyerinde ve şubelerle birlikte 50-60 kişi çalışıyor. Bunların çoğu kadın çalışanlardır. Zaman zaman bazı şubelerden kadın çalışanlara farklı davrandığına yönelik şikâyetler geliyor. Yetkililer hemen oraya gidip gerekli müdahaleler yapılıyor. Kadın çalışanlar en çok mobbinge maruz kaldığını söylüyorlar. Farklı okuldan mezun olanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmıyor. Kadın çalışanların daha çok ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünüyorum. Hem ev işlerinde hem de işyerinde çalışmak bir kadın için çok zor durumdur. Çocukların bakımını anne üzerindedir.”

Çizelge 39.

Eğitim Düzeyi Ve Cinsiyete Göre İşyerinde Ayrımcılık Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Sanayi Sektöründe Çalışanların Görüşleri

Göstergeler	Kadın	Erkek	n	%
Kadınlara yönelik ayrımcılık	1	5	6	75.00
Mezun olunan okula göre ayrımcılık	1	3	4	50.00
Erkek çalışanlar kadınların çalışmasına karşı ayrımcılık	1	1	1	12.50
Yönetime yakın olan kişiler lehine ayrımcılık	-	2	2	25.00

Sanayi sektöründe görüşme yapılan çalışanlar, işyerlerinde “kadın çalışanlara ve mezun olunan okula” göre ayrımcılık yapıldığını düşünmektedirler. Bu konuda verilen bazı yanıtlar şöyledir.

SK-2: “Çalıştığım işyerlerinde belirgin bir şekilde ayırım yapılıyordu. Erkek işçilere, kadın işçilerden daha fazla para veriliyordu. Bir de erkeklerden daha fazla çalıştığımız zamanlar da oluyordu. İş bitikten sonra kadın işçilere fabrika temizliği yaptırılıyordu ama bun iş için para verilmiyordu. Kadınlara karşı daha acımasız davranıyorlardı. Bu ayrımcılıktır.”

SE-3: ”İşletmede kadın işçiler de çalışıyor. Bunların tamamı ön büroda çalışıyorlar. Kadınları üretim bandında çalıştırmıyorlar, çünkü evde çocukları var çocuk hastalandığında kadın izin alırsa yerine kimi verecekler. İşyerinde tecrübe önemlidir. Kadınlar aileye daha düşkündür. Çocuğu hastalandığında izin ister, veya bazı durumlarda erken ayrılmak ister ondan dolayı ana üretim merkezinde çalıştırılması uygun olmaz. Çünkü gelmediği zaman, izin aldığı zaman iş aksar, işleri zamanında yetişmez yetişmediği zaman da bir daha sipariş zamanında teslim edilmez. Yerine kimi bulacaksınız. Bundan dolayı kadınları daha basit işlerde çalıştırılması gerekir. (biraz düşünüp) İşçiler arasında ayırım yapılmıyor.”

SE-4: “Mermer işi ağır olduğundan dolayı kadınlar çalışmıyor. Büroda iki kadın çalışıyor. Giden gelen mermer çıkışlarını yazıyorlar. İlkokul lise mezunları hep bir arada çalışıyor bir ayırım yapılmıyor.”

SE-5: “Çalışanlar arasında mezun olunan okula göre bir ayırım yapılmıyor ancak patrona ve ustabaşına yakın olanlar biraz daha kayırılıyor örneğin daha kolay izin alıyor, daha basit işlerde çalıştırıyorlar. Bir gün işçiler namaza gitti üretimin durduğunu görünce patron mesai saatlerinde namaza gitmeyi yasakladı. Bizi topladı, bize en büyük sevap çalışmaktır diyordu. İş yaparsanız hem siz hem de ben kazanırım burası sizin ekmek tekneniz, namazınızı sonradan da kılabilirsiniz dedi. İşçilerden kimse patrona bir şey söylemedi. Ama arkasından herkes konuşuyordu. Patrona karşı gelse belki onu işten atardı, kimse işini kaybetmek istemiyordu. Ama patron ramazan ayında herkese erzak paketini veriyor. Allah razı olsun ya vermese kim ne diyebilir ki.”

SE-6: “İşveren ve diğer idari personel üniversite mezunlarına farklı bize farklı davranıyor. Çünkü üniversite mezunları haklarını aramasını biliyor. Bize biraz daha nazik davranırlarsa ne olur canın mı çıkar. Mesela bize çabuk gel, al bunu götür, hemen git gibi emir veriyorlar. Onlara nazik davranıyorlar. Bu büyük bir ayrımcılık. İlkokul mezunu kadınlara da bizim gibi davranıyorlar. Kalkıp bir şey söyleyeceksin ama yutkunuyorsun bir şey diyemiyorsun. İşten atma ile cezalandırabiliyorlar. Kim ne derse desin paran varsa güçlüsün herkes parası olandan yana, kimse fakir insanın söylediklerini doğru kabul etmiyor. Çalışmaya gelince çok çalışacaksın ama patrona hiçbir söz söylemeyeceksin bu nasıl iştir anlamadım gitti. (Konuşma arasında bu söylediklerini işverenle kesinlikle paylaşılmamasını istiyor yani kaygılı ve endişeli).”

SE-7: “Son çalıştığım işyerinde yaklaşık 70-80 kişi çalışıyor. Bunlar içinde kadınlarda var. Herkese aynı para ödeniyor. Kadınları biraz daha hafif işlerde çalıştırıyorlar. Bu yüzden kadınları biraz daha fazla çalıştırdıkları halde az ücret ödüyorlar. Kimse buna bir şey demiyor. İşyeri sürekli kamera ile denetleniyor. Çalışırken kendimizi farklı gösteriyoruz. Ama kameranın olmadığı yerde farklı davranıyoruz. Bu belki doğru değil ama insan ne yapsın yanlış bir şey yaparsan sorgusuz sualsiz işten atıyorlar.”

SE-8: “Kadınlar daha çok idari bölümde çalışıyorlar. Üretim bölümünde erkek işçiler ağırlıktadır. Gerçeğini söylemek gerekirse işveren doğru yapıyor. Kadınların üretim bölümünde çalışmasını ben de doğru bulmuyorum. Kadın işçi olan yerde üretim düşük olur. İşveren kadın erkek, üniversite lise, ilkokul mezunları arasında bazen ayrımcılık yapıyor. Örneğin yönetimdekiler ilkokul mezunlarına karşı daha sert davranırken üniversite mezunlarına daha saygılı davranıyorlar. İllkokul mezunları bunu hak ediyor. Bazen söylenenleri doğru dürüst yapmıyorlar.”

Hem sanayi hem de hizmet sektöründe görüşmecilerin ifadeleri değerlendirildiğinde, kadınların işyerlerinde erkek çalışanlara göre daha az ücret, daha fazla çalıştırma, üretim bölümünde çalıştırmama, işyeri temizliğini yaptırma gibi ayrımcılığa maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Kadın çalışanların verdiği yanıtlara bakıldığında, işyerlerinde dolaylı ve dolaysız bir şekilde iş yaşamında ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları anlaşılmaktadır.

Erkek çalışanların ifadeleri değerlendirildiğinde, kadın çalışanların görünürde olmayan mutfak ve temizlik vb. işlerinde çalıştırılması, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının hâlâ devam ettiğine işaret etmektedir. Erkek çalışanların, kadın çalışanlara karşı geliştirmiş oldukları bu ön yargılar hem toplumsal kültürün bir ürünü, hem de eğitim sistemi içerisinde yer alan örgün ve yaygın eğitim programlarının içeriğindeki örtük hedefler doğrultusunda toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretildiği eril bir anlayışın ürünü olduğu yorumu yapılabilir. Öte yandan kadınların çalışma yaşamında dışlanması, işgücü piyasasını terk etme ve işgücüne katılmama şeklinde sonuçlara yol açmaktadır. Bu durum çalışma yaşamında fırsat eşitsizliğini yaratarak ayrımcılığı derinleştirdiği ve aynı zamanda kayıt dışılığı, sosyal güvenceden yoksunluğu, toplumsal ve siyasal görünürlüğü etkisizleştirildiğine işaret etmektedir. Ayrıca yine görüşmecilerin ifadelerinden anlaşıldığı üzere, bazı işyerlerinde düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlara emir edici bir söylem dili hâkim iken, üniversite mezunlarına daha nezaketli bir söylem dili kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgu, hem sanayi hem de hizmet sektöründe kadın çalışanlara daha az ücret ödeme, fazla çalıştırma, dışlanma, çalışma alanlarını sınırlama gibi ayrımcılığın yanı

sıra, erkek çalışanların da kadınların çalışma yaşamına katılmasına karşı önyargılara sahip olduğunu ve bu durum kadınların çalışma yaşamında ikili bir ayrımcılıkla karşı karşıya kaldığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, yapılan bazı çalışmaların bulguları tarafından da desteklenmektedir. Binelli'nin (2003), KEİG'in (2009) ve Sosyal-İş'in (2010) çalışmalarında da kadınların çeşitli türlerde ayrımcılığa maruz kaldığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Çalışanların ifadelerine göre işletmelerde kadın ve erkek çalışanlar arasında yaşanan ücret farklılığının değişik nedenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Kadın çalışanların ana üretim merkezinde çalıştırılmaması, kültürel faktörler, geleneksel cinsiyetçi bakış açısı, işverene yakınlık düzeyi gibi faktörler ayrımcılığı beslediği ve ayrımcılığın yeniden üretilmesine zemin hazırladığı söylenebilir.



BÖLÜM V

5.SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara göre geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırma bulgularına dayalı olarak araştırma amaçları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar aşağıda altı başlık halinde verilmiştir.

5.1.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Bu başlık altında, sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın çalışanların istihdam edilme oranı, erkek çalışanların istihdam edilme oranına göre oldukça düşük düzeydedir. Çalışma çağındaki nüfus içinde kadın ve erkeklerin toplam işgücü oranları birbirine yakın olduğu halde bu iki sektörde kadın istihdam oranının düşük düzeyde olması, çalışma yaşamında cinsiyetçi ve geleneksel kültürel yapının hâlâ hâkim olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca kadınların çalışma yaşamına ilişkin yapılan yasal düzenlemeler de bu cinsiyetçi hâkim güç tarafından şekillendirilmektedir. Kadınların istihdam oranını arttırmaya ve geleneksel cinsiyetçi yaklaşımın etkisini en aza indirmeye yönelik yasal düzenlemelerin etkili bir şekilde yaşama geçirilmesi hem ekonomik ve sosyal kalkınmayı hem de kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması açısından önemli bir gösterge niteliğindedir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam edilen çalışanların büyük çoğunluğunu 18-35 yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Bu durum iki farklı durumu ortaya çıkarmaktadır. Birincisi 18-35 yaş grubu çalışanların her iki sektörde ağırlıkta olması, bu yaş grubunun sahip olduğu zihinsel ve bedensel yeteneklerin mal ve hizmet üretiminde sağladığı artış nedeniyle istihdam edildiğine işaret ederken, diğer yandan yaş

ilerlemesi ile birlikte çalışanların işten atılma riskini arttırmakta ve güvencesiz bir çalışma yaşamından yoksun kalmalarına yol açabilmektedir.

Sanayi sektöründeki kadın ve erkek çalışanların ilköğretim kademelerindeki eğitim düzeyleri benzerlik göstermektedir. Hizmet sektöründe kadın çalışanların eğitim düzeyinin erkek çalışanlardan daha yüksek olması ikili bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Birincisi kadın çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe yani eğitimsel nitelikleri arttığında istihdam edilebilirliğini arttırmaktadır. İkincisi, toplumsal kültürden kaynaklanan ve toplumsal cinsiyet rollerin kadınlara yüklediği çocuk bakımı ve ev sorumluluğu kadının göreviymiş gibi toplumsal yaşamda yaygın kabul görmesi nedeniyle kadınlar hizmet sektörünü tercih edebilmektedirler. Ayrıca hizmet sektöründe esnek çalışma koşulları ve işletmelerin yerleşim yerine yakın olması bir diğer tercih nedeni olabilmektedir.

Çalışanların görüşlerine göre, ilköğretim düzeyinde mezun olan çalışanların genelde gelir yoksunluğundan dolayı eğitime erişim olanağını bulmamaları nedeniyle küçük yaşlardan itibaren iş yaşamına atılmaktadırlar. Bu durum hem sanayi hem de hizmet sektörlerinde çocuk işçiliğinin yaşandığını göstermektedir. Ailenin düşük bir ekonomik gelire sahip olması, anne ve babanın eğitim düzeyi, yerleşim yeri, kamusal eğitim hizmetlerine erişiminde yaşanan sorunlar ve ailedeki kardeş sayısı gibi değişkenler çocuk işçiliğine yol açmaktadır. Bu sonuç bir yandan insani gelişim açısından önemli bir sorun olarak varlığını sürdürürken, diğer yandan çalışan çocukların eğitim hakkından yararlanmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların görüşlerine göre, ücret düzeyinin yetersiz olması, çalışma koşullarının ağır olması, işverenlerin çalışanlara karşı olumsuz tutumları, kariyer ve terfi olanakların yetersizliği ve iş güvencesinin sağlanmaması nedeniyle çalışanlar iş değiştirmektedirler. Diğer yandan düşük ücret, fazla mesai ücretinin ödenmemesi, asgari ücret yetersizliği ve sigortasız çalıştırılma, sendika üyeliğinden dolayı işten atılma, etik dışı çalıştırılma sebeplerinden dolayı çalışanların işten ayrıldıkları görülmektedir.

5.2.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi ile İstihdam Edilen Sektör Arasında İlişkiye İlişkin Sonuçlar

Çalışanların eğitim düzeyi arttığında hizmet sektöründe, eğitim düzeyi düştüğünde ise sanayi sektöründe istihdam olanağını bulmaktadırlar. Hizmet sektöründe

çalışanların eğitim düzeyi sanayi sektöründe çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksektir. Eğitim düzeyi düşük olan erkek çalışanlar sanayi sektöründe, eğitim düzeyi yüksek olan kadın çalışanlar ise hizmet sektöründe çalışmaktadır.

Hem sanayi hem de hizmet sektöründe çalışanların yaş grupları arasında eğitim düzeyinde farklılık bulunmaktadır. İleri yaş grubunda bulunan 36 yaş ve üstü çalışanların eğitim düzeyi daha düşük iken, 18-25 yaş grubu aralığında bulunan çalışanların eğitim düzeyi daha yüksektir. Eğitim düzeyi düşük olan 36 yaş ve üstü grubun eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanmadıklarını göstermektedir. Bu durum temel bir insan hakkı olan eğitim hakkının ilköğretimden sonraki eğitim kademelerindeki erişiminde önemli bir sorun olduğunun göstergesi sayılabilir. Eğitim yoksunluğun doğal sonucu gelir yoksunluğunu yol açabilmekte ve eşitsizlik yeniden üretilmektedir.

Sektörel düzeyde 24 yaş ve altı grubu çalışanlar kapsam dışı tutulduğunda, diğer yaş grubunda bulunan çalışanların eğitim düzeyi hizmet sektöründe en yüksek düzeyde iken, sanayi sektöründe en düşük düzeydedir.

Sanayi sektöründe çalışanların yaş grupları arasında ortaya çıkan eğitim düzeyi farklılığının olası nedenleri, bu sektörde istihdam edilenlerin eğitimsel niteliklerden ziyade fiziksel bir güç ve deneyim gerektiren işlerin yoğunlukta olması, usta çırak ilişkisine dayalı eğitimlerin önceliklendirilmesi ve işbaşı yetiştirmelere daha çok önem verilmesinden kaynaklanabilmektedir.

5.3.Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Çalışanların İşe Girme Sürecinde (İstihdam Edilme Sürecinde) Önem Verilen Özelliklere İlişkin Sonuçlar

Sanayi ve hizmet sektöründe işçi seçiminde en önemli belirleyicilerin tecrübe ve referans, en son belirleyicinin ise eğitim düzeyi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum iki farklı noktaya işaret etmektedir. Birincisi çalışanların sahip olduğu eğitimsel niteliklerin işe kabul sürecinde belirleyici bir faktör olmadığı ve işverenler işbaşındaki yetiştirmelerin daha önemli görüldüğüne yönelik düşüncedir. İkincisi, örgün eğitim sistemindeki yetiştirmelerin iş piyasasının ihtiyacını karşılar nitelikte olmadığı ve çalışanların eğitimsel niteliklerinin yetersiz görüldüğüne yönelik düşüncedir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların görüşlerine göre üretim bölümüne işçi seçiminde eğitim düzeyinin belirleyici bir faktör olmadığı düşünülmektedir.

Sanayi ve hizmet sektörlerinde özel bir beceri ve eğitimsel donanım gerektirmeyen işlerdeki işçi seçimi, tecrübeye ve referansa dayanmaktadır. Bu durum

işletmelerin işbaşı yetiştirmelerinin daha önemli olduğu, tecrübe ve referansın iş başı yetiştirmelerinin en önemli bir göstergeleri olarak kabul edildiğini ortaya koymaktadır.

5.4.Sanayi ve Hizmet Sektöründe Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Elde Edilen Aylık Ücret Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar

Sektörlere göre çalışanların eğitim düzeyi ile ücret düzeylerine ilişkin sonuçlar. Sanayi ve hizmet sektöründe, eğitim düzeyine göre ortalama en yüksek ücreti lisans mezunu çalışanlar, en düşük ücreti ilköğretim okulu mezunu çalışanlar elde etmektedir. Hem sanayi hem de hizmet sektöründe en düşük ücreti ilköğretim okulu mezunu çalışanlar almakla birlikte ilkokul, ilköğretim okulu ve genel lise mezunu çalışanların aylık ücret düzeyi birbirine benzerlik göstermektedir.

Sanayi sektöründe çalışan mesleki teknik lisesi mezunlarının aylık ücreti, hizmet sektöründe çalışan mesleki teknik lisesi mezunlarından daha fazla aylık ücret elde ederken, hizmet sektöründe çalışan ön lisans ve lisans mezunları, sanayi sektöründe çalışan lisans ve ön lisans mezunlarından daha az aylık ücret elde ettikleri saptanmıştır.

İlkokul, ilköğretim okulu, genel lise ve meslek lisesi mezunu çalışanların aylık ücretleri TÜİK'in belirlediği açlık sınırının altında olduğu görülmektedir.

Cinsiyet ve eğitim düzeyine göre çalışanların aylık toplam ücret düzeyine ilişkin sonuçlar. Sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın ve erkek çalışanların aylık ücretlerinde cinsiyete dayalı olarak farklı ödemeler yapılmaktadır. Sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışanların aynı tür eğitim düzeyine sahip olmalarına rağmen erkek çalışanlar, kadın çalışanlardan daha yüksek aylık ücret almaktadır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında en belirgin ücret farklılığı hizmet sektöründe yaşanmaktadır. Çalışanlar arasında gözlemlenen ücret farklılığı. Toplumsal cinsiyet faktörünün çalışma yaşamında egemen olduğunu göstermektedir. Bu durum kadınların iş yaşamında dışlanmasını, ayrımcılıkla karşı karşıya olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Çalışanların toplam ücreti ile eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, sektör, yapılan iş ve sendika üyeliğine ilişkin sonuçlar. Sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların aylık ücreti üzerinde en çok eğitim düzeyi etkili iken, en az cinsiyet faktörü etkili olmaktadır. Hem sanayi hem de hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi, sendika üyeliği ve çalışma yılı, aylık ücreti üzerinde en etkili değişkenlerdir.

Cinsiyete göre eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, yapılan iş ve sendika üyeliği değişkenleri erkek çalışanların aylık ücreti üzerinde daha çok, kadın çalışanların aylık

ücreti üzerinde daha az etkiye sahiptir. Erkek çalışanların aylık ücreti üzerinde en etkili olan değişkenler eğitim düzeyi, yaş, çalışılan sektör, çalışma yılı, sendika üyeliği ve yapılan iş, kadın çalışanların aylık ücreti üzerinde ise eğitim düzeyi değişkeni etkili olmaktadır.

Sektörlere göre kadın ve erkek çalışanların aylık ücretleri karşılaştırıldığında kadın çalışanlar hem sanayi hem de hizmet sektöründe, erkek çalışanlardan daha az aylık ücret elde etmektedirler. Erkek çalışanlar en çok aylık ücreti hizmet sektöründe, en az sanayi sektöründe elde etmişlerdir.

Mezun olunan okula göre işyerinde farklı ücret ödenmesine ilişkin sonuçlar.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların görüşlerine göre ilkokul ilköğretim, genel lise ve meslek lisesi mezunlarının aylık toplam ücretleri birbirine benzerlik gösterdiği, lisans mezunlarının ise daha fazla aylık ücret ödendiği anlaşılmaktadır. Üniversite mezunu çalışanlar yönetim bölümünde, diğer eğitim kademelerinden mezun olan çalışanlar üretim bölümünde çalışmaktadır.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile ücret düzeyi bulgusu, İnsan Sermayesi Kuramına göre, insanın, eğitim, yetiştirme veya diğer etkinlikler aracılığıyla kendine yatırım yaparak yaşam boyu kazançlarını arttırdığı ve gelecekteki gelirlerini yükselttiği yönünde ileri sürülen düşünce lisans mezunu çalışanlar için güncelliğini korurken, ilkokul, ilköğretim okulu, genel lise, meslek lisesi ve ön lisans mezunları için güncelliğini yitirdiği söylenebilir.

Yine eleme hipotezine göre, her bir okulun farklı bir kişisel yeteneği temsil ettiği, dolayısıyla bu okullardan mezun olan kişilerin diploma, sertifika ve benzeri belgelerin yeteneklerin bir işareti olarak kabul edilmesi yönünde ileri sürülen düşünce, lisans mezunu çalışanlar için geçerli iken ilkokul, ilköğretim okulu, genel lise, meslek lisesi ve ön lisans mezunu çalışanlar için geçerli olmadığı söylenebilir. Bu bulgunun, daha çok ikili iş piyasasında ileri sürülen düşünceyi destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Birincil iş piyasasının, çalışma koşulları ve ücretlerin iyi olduğu çalışanların orta sınıf alt kültürlerden gelen çalışanlar oluştururken, ikincil piyasada kötü çalışma koşulları, ücret yetersizliği, istikrarsız çalışma koşullarının bulunduğu ve çalışanların daha çok düşük alt kültürden gelen işgücünün oluşturduğu piyasa olduğu ileri sürülmektedir. İkili iş piyasasında ileri sürülen düşünceyle araştırmada ortaya çıkan ve çalışanların eğitim ve ücret düzeyi bulgusu bir bütün olarak değerlendirildiğinde ikili iş piyasasında öne sürülen düşünceyle paralellik gösterdiği söylenebilir.

Sendika üyeliğinin ücret düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin sonuçlar. Sanayi ve hizmet sektöründe sendika üyeliği bulunan çalışanlar daha fazla ücret elde ederken, sendika üyeliği bulunmayan çalışanlar daha az ücret elde ettiği ve elde edilen ücret düzeyinde belirgin bir farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırmada çalışanların çok büyük bir kısmının sendika üyeliği bulunmadığı saptanmıştır.

5.5.Ailenin Eğitim Düzeyi İle Çalışanların Eğitim Düzeyine İlişkin Sonuçlar.

Babanın eğitim düzeyi annenin eğitim düzeyinden daha yüksektir. Annenin eğitim düzeyi, kadın çalışanların eğitim düzeyini belirlemede önemli ölçüde rol oynamaktadır. Annenin eğitim düzeyinin ailenin kültürel yapısını yansıtan önemli bir değişken olduğu göz önüne alındığında, annenin eğitim düzeyi, kızların okullaşma oranını olumlu yönde etkilemektedir.

Annenin eğitim düzeyinin düşük olması, kızların zorunlu temel eğitimden sonra daha ileri düzeyde eğitime erişim olanağının sağlanmadığını göstermektedir. Kızların okullaşma oranının artırılması için yasal bir takım düzenlemelerle desteklenip teşvik edilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Kızların okullaşma oranında yaşanacak artış hem istihdam edilme sürecinde hem de toplumsal cinsiyet ayrımcılığının etkisinin daha alt düzeye indirgenmesine zemin hazırlayacaktır.

5.6.Çalışanların çalışma ve sosyal yaşamla ilgili eğitimden beklentilerine ilişkin sonuçlar.

Sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların görüşlerine göre, eğitim düzeyi yükseldiğinde beklentilerin gerçekleşme düzeyinin yüksek olduğu, eğitim düzeyi düştükçe beklenti içinde olmadıkları ortaya çıkmaktadır. Ekonomik nedenlerle eğitime erişimde sorun yaşayan çalışanların çocuklarının da aynı sorunlarla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Alt gelir grubunda bulunan kesimler için eğitim eşitsizliğin yeniden üretildiği görülmektedir.

Kadın çalışanlara, erkek çalışanlara göre daha az ücret verildiği, daha fazla çalıştırıldığı ve çalışma yaşamında iş ile ilgili bazı sınırlamalara maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durum, çalışma yaşamında kadın çalışanlara yönelik örtük bir şekilde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuçlar genel anlamda örtük bir şekilde eğitim programı içeriğindeki eril bir bakış açısının eğitim sisteminde egemen olduğunu izlerini taşımaktadır. Bu eril bakış açısı çalışma yaşamında, kadın çalışanlara karşı hem işverenler, hem de aynı işyerindeki erkek çalışanlar tarafından ikili bir ayrımcılıkla karşı karşıya getirmektedir.

Öte yandan kadınların çalışma yaşamında dışlanması, işgücü piyasasını terk etme ve işgücüne katılmama şeklinde sonuçlara yol açmaktadır. Bu durum çalışma yaşamında fırsat eşitsizliği yaratarak ayrımcılığı derinleştirdiği ve aynı zamanda kayıt dışılığı, sosyal güvenceden yoksunluğu, toplumsal ve siyasal görünürlüğüne etkisizleştirildiğine işaret etmektedir. Çalışanların görüşlerine göre eğitim düzeyi farklılığı, çalışma yaşamında farklı bir söylem dilinin kullanıldığını da göstermektedir.

5.7.Öneriler

Bu başlık altında araştırmada ortaya çıkan sonuçlara dayalı olarak işletmelere ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.8.Uygulamaya Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen ve özelde KOSGEB kapsamında faaliyet gösteren işletmelere, genelde bütün özel işletmelere yönelik öneriler aşağıda verilmiştir.

1. Sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlar işe giriş sürecinden itibaren sosyal güvenlik sigorta kapsamına alınmalı, sigortasız işçi çalıştıran işletmelere destekleme teşvikleri kesilerek yaptırımlar uygulanmalı ve çalışanların iş güvencesi sağlanmalıdır.

2. Çocuk işçiliğinin insani gelişim açısından ciddi bir sorun olarak devam ettiği ve bu nedenle sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler çocuk istihdamı yönünden denetime tabi tutulmalı ve çocuk çalıştıran işletmelere yaptırım uygulanmalıdır.

3. İşletmelerde kadın çalışanların sayısının artırılması ve her işletmede daha fazla kadın çalışanın istihdam edilmesi için KOSGEB tarafından işletmelere teşvikler verilmeli ve işletmeler özendirilmelidir. Toplumsal kültür nedeniyle çocuk bakımı, kadının görevi gibi algılandığı göz önüne alındığında çocuklu kadın çalışanların istihdam dışına itilmemesi için Milli Eğitim Bakanlığı ile ilgili işbirliği yapılmalı ve çocuklu kadın çalışanların çocukları anaokullarında veya özel kreşlerden ücretsiz yararlandırılmalıdır.

4. Kadınlara yönelik işgücü piyasasının etkinleştirilmesi kapsamında kadınlara yönelik istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesi, kadın istihdamını engelleyen en önemli etken olan çocuk bakımı hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.

5. Çalışanların asgari ücreti ortalama dört kişilik bir ailenin yaşam giderleri temel alınarak belirlenmelidir. Belirlenen temel asgari ücretten az olmamak üzere, sanayi ve hizmet sektörlerinin alt sınıflarında faaliyet gösteren tehlikeli çalışma koşulları olan her iş koluna ait farklı asgari ücret verilmeli ve devlet tarafından desteklenmelidir.

6. İşletmelerde cinsiyete dayalı ücret farklılığını ortadan kaldırılması, sosyal ve mali hak kayıplarının önlenmesi amacıyla işletmelerde çalışanların sendikal örgütlenmesi yasal güvence altına alınmalıdır.

7. Çalışanların eğitim düzeyi ile ücret düzeyi arasında denge sağlanmalı ve çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliği giderilmelidir.

5.9.Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu araştırma bulguları göz önüne alındığında eğitim-ücret-istihdam arasındaki ilişkilerin daha ayrıntılı saptanması ve geliştirilmesi için yeni araştırmalara gereksinim duyulmaktadır. Araştırma sonuçlarına dayanılarak geliştirilen ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda sıralanmıştır.

1. Gelişmiş kentler ile gelişmekte olan kentlerde bulunan sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile ücret düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen ve karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.
2. Farklı gelişmişlik düzeyine sahip kentlerde bulunan işletmelerde çalışanların eğitim düzeyi, cinsiyet, ücret ilişkisi ile ilgili çalışmalar araştırma konusu olarak ele alınabilir.
3. Kamu ve özel sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeyi ile ücret düzeyi arasındaki ilişkiyi konu alan karşılaştırmalı bir çalışma yapılabilir. Benzer çalışmalarda çalışanlardan nitel veriler toplanarak çalışanların görüşleri derinlemesine ve daha ayrıntılı biçimde ele alınabilir.
4. TÜİK bölge sınıflamasına göre kentlerin gelişmişlik düzeyine göre özel sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışanların eğitim ve ücret ilişkisi ile kamu sanayi ve

hizmet sektörlerinde çalışanların eğitim ve ücret ilişkisi karşılaştırmalı olarak bir çalışma yapılabilir.

5. Sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin yönetici ve erkek çalışanlarından kadın çalışanların maruz kaldığı ayrımcılıkla ilgili hem nicel hem de nitel verileri içeren çalışma yapılabilir.
6. Kadınların işgücü piyasasına daha kolay erişimlerinin sağlanması ve çalışma hayatının önündeki sosyo-kültürel ve ekonomik engellerin belirlenmesi ile ilgili araştırmalar yapılabilir.
7. Çocuk işçiliğine yol açan nedenlerin belirlenmesi amacıyla farklı eğitim ve gelir düzeyine sahip ailelerin çocukları ile ilgili bir araştırma yapılabilir.
8. Sanayi, hizmet, tarım ve inşaat sektörlerinde çalışanların eğitim düzeyi ile ücret düzeyini ele alan karşılaştırmalı bir araştırma yapılabilir.
9. Sanayi ve hizmet sektörlerinde kadın çalışanların en çok maruz kaldığı ayrımcılık konuları ile ilgili nitel bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Âdem, M. (1997). *Eğitim Planlaması*. Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Akalın, G. (2000). *Kamu Ekonomisi*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Aksoy H.H. (1995). *Endüstriyel teknik ortaöğretim mezunlarının eğitim-istihdam ilişkileri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- (2007). Yeni ekonomi düzeninde kariyer ve eğitim: Ankara OSTİM organize sanayi işyerlerinde gerçekleştirilen bir araştırma. *Kuram Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (3) 1047-1084
- Aksoy, H.H. Aras, H.Ö. Çankaya, D ve Karakul A.K. (2011). Eğitimde nitelik: eğitim ekonomisi kuramlarının eğitim niteliğine ilişkin kurgusunun eleştirel analizi. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 9 (33), K1ş. 60-99.
- Aren, S. (1978). Eğitim-üretim ilişkisi. *Demokratik Eğitim Kurultayı*. Ankara: Töb-der Yayınları.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Türkiye’de kadın işgücü profili istatistiklerinin analizi, <http://kadinstatusu.aile.gov.tr/data/.pdf>. Erişim Tarihi: 01.07.2015
- Asteriou, D. and Agiomirgianakis G.M. (2001). Human Capital and Economic Growth Time Series Evidence from Greece, *Journal of Policy Modelling*, 481-489.
- Aşçı, B. (2012). *Eğitim istihdam ilişkisini açıklayan kuramlar çerçevesinde savunma sanayi işletmelerinde işgücü piyasa analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara
- Balcı, A. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bakış, O (2012). Türkiye’de eğitimin bireysel getirisi: 1988-2008 http://ref.sabanciuniv.edu/sites/ref.sabanciuniv.edu/files/ozanbakis_not.pdf, Erişim tarihi: 12.04.2015.
- Bakış, O. Levent, H. İnsel, A. Polat, S. (2009). Türkiye’de eğitimin belirleyicileri. Eğitim Reformu Girişimi, İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayını.
- Berber M. ve Eser B.Y. (2008). İş, güç. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), 1-16.
- Bineli, C. (2003). Educational gender gap, inequality and growth, a gender sensitive analysis, *University College London*,

- Blanden, J ve McNally, S. (2015). Reducing inequality in education and skills: implications for economic growth. EENEE analytical report no: 21.
- Bozdağlıoğlu, E.Y (2007). 1990'dan günümüze Türkiye'de işgücü piyasası ve istihdam yapısının analizi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 11, 1-21.
- Budría, S. ve Pereira, P. T. (2005). Educational qualifications and wage inequality: evidence for Europe. IZA DP No:1763. Discussion paper. Bonn.
- Carnoy, M. (1982). Economies and Education, Education of Encyclopedia Resarsch, Mcmilan. (N.Kurul, çev.) Ankara: *A.Ü Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22 (1).
- Creswell,J.W and Clark, P.L. (2014). Designing and Cunducting Mixed Methods Research.. (E.Aydın., E.B. Güzel., M.Bursal., S. Çorlu., Y. Dede., A. Delice., S. Yaman. Çev.) Karma Yöntem Araştırmaları. Ankara: Anı Yayıncılık. (2011).
- Çavdar, H. ve Çavdar, D. (2010). İşletmelerde işgören bulma ve seçme aşamaları *Journal of Naval Science and Engineering*, 6, (1), 79-93.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014) Sendikalaşma oranı. <http://www.csgeb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 15.04.2015
- Çelik, A. (2015). "Sendikalaşma gerçekten artıyor mu?" <http://t24.com.tr/yazarlar/bilinmeyen/sendikalasma-gercekten-artiyor-mu,11132> T24, 26 Ocak 2015, Erişim Tarihi 13.05.2015
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.
- Cohen, D. ve Soto, M. (2001). Growth and human capital good data, good results, OECD Development Centre. Technical Papers, September 2001.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik. SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1963). I. Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı
- (1968). II. Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı
- (1973). III. Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı
- (1979). IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı
- (1985). V. Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı
- (1990). VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı
- (1996). VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı

--- (2001). VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı

--- (2007). IX. Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.

--- (2014). X. Kalkınma Planı. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.

Devlet İstatistik Enstitüsü 2005 Yıllı İstatistiği. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı

DPT (2010) Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında belirleyici etkenler ve eğilimler. Çalışma raporu, Sayı:5. 14-34. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü, (DİSK-AR). (2009). <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Cont=397>. Erişim tarihi 15.07.2015.

----(2015).(DİSK-AR).<http://disk.org.tr/2015/02/issizlik-rekor-kirdi-universite-mezunu-kadinlarda-issizlik-katlandi/> Erişim tarihi: 09.10.2015.

Doruk, Ö. T, Söylemezoğlu, E.ve Gülseren, B. Y. (2014). Kapasite yaklaşımı, eğitim ve kalkınma ilişkisi (Capability Approach, Training and Development Relationship). *International Eurasian Educational Research Congress (EJER 2014)*.

Dünya Bankası. (2006). Türkiye işgücü raporu özeti. <http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1144320150009/Ozet-Overview.pdf>. Erişim tarihi 16.04.2014.

Eğitim-Sen (2006). “Çalışma Yaşamında ve Eğitimde Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Görüş Raporu” www.egitimsen.org.tr/down/101106_kadinsekrapor. Son Erişim Tarihi: 05.04.2012.

Eğitim Reformu Girişimi, (2011) Eğitim İzleme Raporu 2011. Eğitim çıktıları: eğitim getirilerine ilişkin kavramsal çerçeve ve alan yazın taraması. (140-151) www.egitimreformugirisimi.org/sites/www.egitimreformugirisimi.org/files/EIR_2011.EgitiminCiktilari_0.pdf. Erişim tarihi: 13.05.2016.

Eraydın, K , Gül, E, Çevik, B. ve Demir, E, (2012). **Türkiye’de İllerin Gelişmişlik Düzeyi Araştırması**, Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Ercan, F , Özar, Ş (2000). “Emek piyasası teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış”, **Toplum ve Bilim Dergisi**. Güz, Sayı. 86, İstanbul.

Ereş, F. (2004). *Milli Eğitim Bakanlığında kariyer yönetimi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, ,Ankara.

Ertürk, S. (1998). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Meteksan.

Friedman, M. (2008). Eğitimde Devletin Rolü. **Liberal Düşünce Dergisi**. Kış. Sayı: 49, (40-57).

- Gregorio, J. De. ve Lee, J.W. (1999). Education and income distribution new evidence from cross-country data. Universidad de Chile.
- Gutok, L. (2006). *Liberalizm ve Eğitim*, Ankara: Ütopya Yayınları.
- Güler, B.A. (2005). *Yeni Sağ ve Devletin Değişimi*. Ankara: İmge Yayıncılık.
- Gölpek, F. (2013). Türkiye'de dört yıllık üniversite eğitiminin sonunda kim kazanır? hukuk fakültesi örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 3 (1), 48-56.
- (2012). Eğitim getirilerinin özel ve sosyal açıdan incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 14 (3), 438-53.
- Gündoğan, N ve Keçeli K. (2004). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gündoğan, N. (2002). Hizmetler sektöründe istihdam. kamu işletmeleri işverenleri sendikası. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/718.pdf>. Erişim tarihi: 02. 04. 2015.
- Gümüş, E. ve Şişman, M. (2012). *Eğitim Ekonomisi ve Planlaması*. Ankara. Pegem Akademi.
- Güven, S.(1996). *Toplumbiliminde Araştırma Yöntemi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- ILO (2009). Türkiye'de kadın istihdam durumu <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/wstat2009.pdf>. Erişim Tarihi: 26.03.2012
- (2010).Küresel İstihdam Eğilimleri. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/wstat2009.pdf> Erişim tarihi: 26.03.2012.
- İbiş, H. (1993). *Eğitim ve gelir ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- İlin, M ve Segal, E, (1993). *İnsan Nasıl İnsan Oldu*. İstanbul: Say Yayınları.
- Karaman, B ve Özçalık, M. (2007). Türkiye'de gelir dağılımı eşitsizliğinin bir sonucu: çocuk işgücü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14 (1), 125-42.
- Kazgan, G. (1974). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Önemi*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Karakütük, K. (2006). Eğitimin Ekonomik Temelleri. V. Sönmez (Ed.). *Eğitim Bilimlerine Giriş*, (s.151-185). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kavak, Y ve Burgaz, B. (1994). *Eğitim Ekonomisi - Seçilmiş Yazılar*. Ankara: PEGEM Yayıncılık.

- Kenar, N. (2002). Dünya uygulamaları çerçevesinde Türk çalışma hayatında esneklik ihtiyacı ve yapılması gerekenler. *İşveren Dergisi*, Mart.
- KEİG (2009). Türkiye'de kadın emeği ve istihdamı sorun alanları ve politika önerileri. KİEG platformu rapor. KİEG yayınları. İstanbul.
- Kuştepe, Y ve Halaç, U. (2004). Türkiye'de gelir dağılımının analizi ve iyileştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6 (4) 63-74.
- Kurul, N. (1994). Eğitim planlaması: kavram ilkeler ve yaklaşımlar. *A.Ü Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 27 (2) 797-802.
- (1993). Kimya, petrol ve plastik sanayinde eğitim-insangücü-istihdam ilişkileri ve buna ilişkin işveren görüşleri (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- (2012) *Eğitim Finansmanı*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Kocacık, F ve Gökkaya, B.V. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları *Çukurova Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi* 6 (1) 195-219.
- Koç, N. (2000). İnsan kaynaklarını değerlendirme ve personel seçiminde psikolojik testler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 33 (1) 1-7. www.yeni.afyonkarahisartso.org.tr/atso2015ocak.pdf. Erişim Tarihi: 23.08.2015.
- Mahiroğulları, A. (2000). Türkiye'de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2, (1), 161-190.
- Marx, K. (1966) *Das Kapital*, (M. Selik. Çev). Birinci Cilt , Ankara: Sol Yayınları.(1848)
- MEB (2014). 2012-2013 Milli eğitim istatistikleri örgün eğitim.
- (2001). Eğitim istatistikleri.
- Machin, S. ve Vignoles, A. (2004). Educational inequality the widening socio-economic gap *Fiscal Studies* 25 (2), 107-128.
- Nikitin, P. (1975). *Ekonomi Politik 1*, (H. Konur. Çev.). 4.Basım. Ankara: Sol Yayınları.
- OECD. (2009). Doing better for children. www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issue. Erişim tarihi: 14.06.2013.
- (1998). "Human Capital Investment, An International Comparison", <http://www.mszs.si/eurydice/pub/oecd/capital.pdf>. Erişim tarihi:14.01.2010
- . (2012) Education at a Glance.

- Onur, H. (2013). Gelir düzeyinin eğitim imkanlarından yararlanma düzeyine etkisi: Süleyman Demirel Fen Lisesi ve Atatürk Lisesi Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 259-277.
- Orhan, S, Sevinç, Bakkalcı ve Can. A. (2009). Çin’de ikili istihdam yapısı ve küresel etkileri. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyo- Ekonomi Dergisi*. Temmuz- Aralık, Sayı: 2, 60-61.
- Özenç, B ve Memiş, S.A (2012). Yeni milli eğitim kanun tasarısı bütçesi nicelik mi nitelik mi, pdf <http://www.tepav.org.tr/upload/files/1332855167>. Erişim tarihi: 27.05.2015
- Özkan, G. S ve Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 24, 91-103.
- Öztürk, N (2005). İktisadi kalkınmada eğitimin rolü. *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, Ocak-Haziran 1, 27-44.
- Palaz, S , Şenergin, Ö. ve Öksüzler, O. (2013). Eğitim düzeyi farklılıklarının gelir dağılımına etkisi: Türkiye örneği. *Journal of Entrepreneurship & Development/Girisimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 119-131.
- Pekin, F. (1978). Kapitalizm öncesi toplumlarda eğitim. *Demokratik Eğitim Kurultayı*, Ankara: TÖB-DER Yayınları.
- Piore, Michael J. (1986). The shifting grounds for immigration. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 485 (1) 23-33. <http://ann.sagepub.com/cgi/content/abstract/485/1/23>. Erişim tarihi: 17.08.2006.
- Politzer, G. (2012). *Felsefenin Başlangıç İlkeleri*. (H. Erdem. Çev.). İstanbul: Neden Yayıncılık. Birinci Baskı.
- Psacharopoulos, G.(1994). “Concepttions and misconceptions an human capital thory *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6, 217-221.
- Punch, K.F. (2005). Introduction to social research. (Bayrak, D. Arslan.H.B. Akyüz, Z, Çev.) Ankara. Siyasal Kitabevi. Sosyal Araştırmalara Giriş. (2011).
- Sarı, R. (2002). Kazançlar ve eğitim ilişkisi, il bazında yeni veri tabanı ile kanıt. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 29 (3-4) 367-380.
- Sayın, F. (2011). Türkiye’de 1988-2010 döneminde eğitim ve büyümenin genç işsizliğine etkisinin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (4), 33-53.
- Santiago, B and Pereira, P. T. (2005). Educational qualifications and wage inequality evidence for Europe. *Discussion Paper*, No: 1763, Bonn, Germany.

- Sen, A (2004). *Özgürlükle Kalkınma*. (Y. Alogan. Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi. (1999).
- Sennett, R. (2005) *Karakter Aşınması-Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkiler*. (B. Yıldırım. Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.(1998).
- Serin, N. (1972). *Eğitim Ekonomisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:77. İkinci Baskı.
- Stephen, M and Anna V. (2004). Educational inequality the widening socio-economic gap. *Fiscal Studies*, Vol. 25 (2), 107–128.
- Sözer, M.A. (2000). Postmodernizm ve Eğitim, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (3), 227-245. <http://www.egitim.aku.edu.tr/sozer.htm>.
- Sosyal-İş Sendikası (2010). 100.yıl dönümünde Türkiye’de ve dünyada kadın emeği ve istihdam raporu http://www.sosyal-is.org.tr/dosyalar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf. Erişim tarihi: 23.12.2011.
- (2012) Mevcut yasalar, ihtiyaçlar ve toplu iş ilişkileri yasa tasarısı üzerine değerlendirme raporu, Türkiye’de sendikal Örgütlenme, . 1-3.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2010). İşyeri Ve Sigortalılara Ait İstatistik Raporu. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Yayını.
- Sönmez, V. (1996). Eğitim Felsefesi. Ankara: PEGEM Yayıncılık.
- (1994). *Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şengül, T. (2013). Sosyal sınıfın boyutları olarak gelirin, eğitimin ve mesleğin ailelerdeki sosyalleştirme-eğitim süreçlerine etkisi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*: 38, (167) 128-143.
- Tanilli,S. (1991). *Yüzyılların Gerçeği Ve Mirası “İnsanlık Tarihine Giriş*. Ankara: Cem Yayıncılık.
- Tansel, A. (1994). Wage Employment, earnings and returns to schooling for men and women in Turkey. *economics of education review*, Vol 13, (4), 305-320.
- (2012). 2050’ye doğru nüfusbilim ve yönetim: işgücü piyasasına bakış. TÜSİAD yayınları. t/2012-11/536
- Taş, U ve Yenilmez, F. (2008). Türkiye’de eğitimin kalkınma üzerindeki rolü ve eğitim yatırımlarının geri dönüş oranı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 155-186.
- Tezcan, M. (2006). Eğitimin Toplumsal Temelleri. (V. Sönmez (Ed.). *Eğitim Bilimlerine Giriş*, (s.95-118). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Tunç, M. (1998).“Kalkınmada insan sermayesi: iç getiri oranı yaklaşımı ve Türkiye uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 13 (1), 83-84.
- Tural, N. (2002). *Eğitim Finansmanı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- TİSK, (2011). İşgücü piyasası bülteni. Sayı: 11
<http://www.tisk.org.tr/download/shb/3218.pdf> , Erişim tarihi: 07.06.2011
- (2014) İşgücü piyasa bülteni. sayı: 30.
http://www.tisk.org.tr/upload_uyuru_ek/2014/16102014111609-tiskisgucupiyasasihaberbulteni-ekim2014sayi30.pdf.
- Türkiye Sanayi ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), (2006). Eğitim ve sürdürülebilir büyüme: Türkiye deneyimi, riskler ve fırsatlar,
<http://www.tusiad.org/FileArchive/No9.pdf>. Erişim Tarihi: 15.01.2010
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2009b). 2008 Yoksulluk çalışması sonuçları. Haber bülteni, Sayı: 205, Aralık, Ankara.
- (2001) NACE Rev.2. Ankara.
- (2010) Kazanç Yapısı Araştırması, 2010.
- (2011). Seçilmiş göstergelerle Afyonkarahisar. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- (2013). Hanehalkı Araştırması Bölgesel Sonuçlar. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- (2013). Türkiye işgücü istatistikleri. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- (2013). Çocuk işgücü anket sonuçları, Haber bülteni Sayı: 13569. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- (2014). Türkiye işgücü istatistikleri. Haber bülteni. Sayı: 15975. Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=15975>. Erişim tarihi: 16.03.2015
- (2014). Afyonkarahisar Sosyo-Ekonomik Göstergeleri, Manisa Bölge Müdürlüğü.
- Türkmen, F. (2002). *Eğitimin ekonomik ve sosyal faydaları ve türkiye’de eğitim ekonomik büyüme ilişkisinin araştırılması*. (Yayınlanmış uzmanlık tezi). Ankara: DPT. Yayınları.
- Tomul, E. (2007). Türkiye’de ailenin sosyo ekonomik özelliklerinin eğitime katılım üzerinde görelî etkisi. *Eurasian Journal of Educational Research*, 30, 153-168.
- Tor, H. (2010). Türkiye’de çocuk işçiliğinin boyutları, *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2 (2), 25-42. Erişim tarihi: 12.03.2015.
- Pekin, F. (1978), Kapitalizm Öncesi Toplumlarda Eğitim *Demokratik Eğitim Kurultayı*, Töb-Der Yayınları.

Uyanık, Y. (2000). Eleme hipotezi eğitimin işgücü piyasalarında eleme fonksiyonu. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 4, 29-36.

----- (1997). *Ege Bölgesi tekstil ve konfeksiyon sanayinde eğitim istihdam ilişkisi*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Ünal, I. L. (1996). *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi*. Ankara: Epar Yayınları.

----- (1987) *Türkiye'deki Teknik Ara İnsangücünün Eğitimin Ekonomik Değeri Kapsamındaki Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Varlıer, O. (1982). Türkiye'de kazanç eşitsizliklerinin nedenleri. Gazi Üniversitesi Yayınları. Ankara.

Vasaaf, G. (2013, Haziran 9). Bugüne yeter yarına selam. *Radikal* s.17.

Vural, G. D. (2007). *Uluslararası göçmen kaçakçılığı ve İnsan Ticareti*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

Yeşilbağ, Y. (2008). Eğitim ve kazanç ilişkisi, *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 97, 2-7.

Woessmann, L. (2014). The economic case for education. EENEE Analytical Report. No: 20.

https://tr.wikipedia.org/wiki/E%C4%9Fitim_tan%C4%B1mlar%C4%B1. Erişim tarihi 14.06.2016.Yapılandırmacı eğitim

**EK 1.
ARAŞTIRMA İZİNİ**

**KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE
DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
(ANKARA)**

Veri Talebiniz Hakkında

Gelen Kutusu x



Kazim Genç

Çevrelere ekleyin



Kazim Genç <kazim.genç@kosgeb.gov.tr>

15.11.2013



Alıcı: bana



Ayrıntıları göster

İlgi: 04.07.2013 tarihli dilekçeniz.

İlgi'de kayıtlı dilekçeniz ile Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı'nda yürütmekte olduğunuz doktora çalışmanız kapsamında İdare Başkanlığımızdan bazı bilgiler talep edilmiştir.

Doktora çalışmanızın saha araştırması bölümünde kullanılmak üzere talep ettiğiniz 52 asıl, 20 yedek işletmeye ilişkin bilgiler, 15.11.2013 tarih ve 62698469-042-13857 sayılı yazı ile tarafınıza gönderilmiş olup EK'te de yer almaktadır. Ayrıca, tez çalışmanızın bitimini müteakip çalışmanın bir nüshasının İdare Başkanlığımıza da iletmesi gerekmektedir.

İlveten, gönderilen bilgilerin gizliliği ve güvenliği ile bilgilerin kullanılmasının hukuki sonuçlarının sorumluluğu tarafınıza ait olup 3. şahıslarla kesinlikle paylaşılmaması hususunda gereğini ve bilgilerinizi rica ederiz.

İyi Çalışmalar,

Kazim GENÇ
KOBİ Uzmanı
Strateji Geliştirme Müdürlüğü
Strateji Geliştirme ve Mali Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Tel: 0 312 595 29 88
Belgegeçer: 0 312 368 07 15



KOSGEB

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri
Geliştirme ve Destekleme
İdaresi Başkanlığı

EK 2.
ARAŞTIRMA YAPILAN İŞLETMELERİN FAALİYET ALANLARI

İŞLETME LİSTESİ			
SEKTÖRLER	ÖLÇEK		
	0-9	10-49	50-249
C-İMALAT			
24.51 Demir döküm	6	2	-
24.52 Çelik dökümü	4	1	1
24.53 Hafif Metallerin Dökümü	3	1	-
24.53 Diğer Demirdışı Metallerin dökümü	9	5	2
28.41 Metal işleme makinelerinin imalatı	8	9	2
28.49 Diğer takım tezgahlarının imalat	-	1	-
29.31 Motorlu kara taşıtları için elektrik ve elektronik donanımların imalatı	5	-	2
29.32 Motorlu kara taşıtları için diğer parça ve aksesuarların imalatı	39	11	4
I-KONAKLAMA VE YİYECEK FAALİYETLERİ			
55.10 Oteller ve benzeri konaklama yerler	126	31	5
55.20 Tatil ve diğer kısa süreli konaklama yerleri	6	1	1
55.90 Diğer konaklama yerleri	12	3	1
56.10 Lokantalar ve seyyar yemek hizmeti faaliyetleri	470	131	40
56.21 Özel günlerde dışarıya yemek hizmeti sunan işletmelerin faaliyetler	18	6	3
56.29 Diğer yiyecek hizmeti faaliyetleri	167	46	14
56.30 İçecek sunum hizmetleri	21	2	1
Kaynak: KOSGEB			

EK 3
SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRLERİNDE KOSGEB VERİ TABANINA
KAYITLI TÜRKİYE GENELİNDEKİ İŞLETME SAYISI

		Mikro	Küçük	Orta	Toplam
İMALAT Toplam		64500	18598	6021	81565
	Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek eşyaların imalatı	2570	792	260	3280
	Ana metal sanayii	2042	544	169	2540
	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	3313	1151	359	4363
	Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	573	131	41	687
	Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	1420	370	136	1761
	Diğer imalatlar	4494	1130	330	5518
	Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	2486	856	265	3278
	Diğer ulaşım araçlarının imalatı	293	88	24	372
	Elektrikli teçhizat imalatı	1324	365	134	1686
	Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (Makine ve teçhizat hariç)	5232	1687	549	6777
	Gıda ürünlerinin imalatı	13426	3789	1232	16880
	Giyim eşyalarının imalatı	3981	1064	347	4967
	İçeceklerin imalatı	269	60	28	333
	Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	1050	284	101	1332
	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	3918	1279	441	5114
	Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	1609	422	129	1996
	Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	1549	448	148	1973
	Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	97	24	8	114

	Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı		1227	286	100	1496
	Mobilya imalatı		6442	1797	543	8054
	Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı		1041	349	131	1370
	Tekstil ürünlerinin imalatı		5964	1634	532	7455
	Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı		165	47	12	203
	Tütün ürünleri imalatı		15	1	2	16
KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ Toplam			14970	3026	815	17583
	Konaklama Toplam		2611	443	111	2972
		Diğer konaklama yerleri	252	47	7	292
		Kamp alanları, motorlu karavan ve karavan tipi treyler (römork) park hizmetleri	27	1	0	28
		Oteller ve benzeri konaklama yerleri	2147	371	97	2449
		Tatil ve diğer kısa süreli konaklama yerleri	185	24	7	203
	Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri Total		12359	2583	704	14611
		Diğer yiyecek hizmeti faaliyetleri	2959	555	152	3447
		İçecek sunum hizmetleri	514	115	28	609
		Lokantalar ve seyyar yemek hizmeti faaliyetleri	8686	1868	513	10317
		Özel günlerde dışarıya yemek hizmeti sunan işletmelerin faaliyetleri	200	45	11	238
Kümülatif Toplam			79470	21624	6836	99148

EK 4.
ARAŞTIRMA YAPILAN İŞLETMELER

Sıra No	İşletme Adı	Ölçek	Nace 4lü	Adres
1	Aİ	Mikro	10.11	Yukarı Pazar Cd.Veterinerlik Karşısı No:68 Afyonkarahisar
2	KUUMGS	Mikro	10.71	İncili mah. Eskişehir caddesi no:23
3	TTT	Mikro	10.71	Şirinevler Mahallesi Şehit Kadir Özcan Caddesi Tekin Ekmek Fırını No 28
4	AG	Mikro	10.82	Afyonkarahisar-İzmir Karayolu İkbal Avm Merkez/Afyonkarahisar
5	EEÜSTLŞ	Mikro	10.84	Organize san. Bölgesi 2. Cad. N0:9 Afyonkarahisar
6	CM	Mikro	10.85	Dumlupınar mah. Anbaryolu cad. No:59 Merkez Afyonkarahisar
7	ERGTHİİSTLŞ	Mikro	10.85	Hastane Mahallesi Büyük Hamam Yolu Sokak No:1/1
8	AE	Mikro	10.89	Ayazini Kasabası
9	FD	Mikro	10.89	2.Küçük Sanayi Sitesi 40.Ada 2.Blok No:18
10	ÖÜAAİSTLŞ	Mikro	16.23	Çobanlar Yolu Üzeri Keresteciler Sitesi No:5
11	ESSA	Mikro	16.29	Sanayi sitesi 22. Blok no:2
12	AC	Mikro	18.12	Esentepe Mahallesi 109.Sokak No:3 Afyonkarahisar
13	MMKSLŞ	Küçük	20.20	Organize Sanayi Bölgesi 2. Cadde 11. Sokak NO:10
14	ZDKKÜ	Mikro	20.42	Merkez ...Belediye Şehir Çarşısı No 24 İmalat...organize san.Böl.4 cad.4 sok.no 4
15	KG	Mikro	23.41	M.fevzi Çakmak Mah. 362.Sokak no:7/2 Afyonkarahisar
16	ATMTOİNİSTLŞ	Mikro	23.70	Organize Sanayi Bölgesi 1.Cadde 108.Sokak No:4 Afyonkarahisar
17	AÖ	Mikro	23.70	Afyon Caddesi No:111 İscehisar/Afyonkarahisar

18	AÖ-EM	Mikro	23.70	Fatih Mah. Hocaoğlu sok. No:7 İscehisar / Afyonkarahisar
19	BMSTLŞ	Mikro	23.70	Cumhuriyet Meydanı Belediye 2.işhamı Kat/2 No:30 AFYONKARAHİSAR
20	BS	Mikro	23.70	Afyon Ankara Karayolu 20.km. İscehisar / Afyonkarahisar
21	ETMSTKLŞ	Mikro	23.70	Belediye İş Merkezi No:3 Işıklar Kasabası Afyonkarahisar
22	SHÜTGNSTLŞ	Mikro	10.41	Lala Mah. Emirdağ cd. No:13/a Bolvadin/Afyonkarahisar
23	AK	Mikro	10.51	Örnek Mahallesi Beyyazı Kasabası Afyonkarahisar
24	ÖRSÜGPSTLŞ	Mikro	10.51	Yenice mah. 297. Sk. No:5
25	ŞTGHSTLŞ	Mikro	10.51	Erkmen Mah.Harлак Yolu No:5 Bolvadin
26	ÜK-DGSGİTNLŞ	Mikro	10.51	Yeni Sanayi Sitesi K Blok No:27
27	MKUİSTLŞ	Mikro	10.61	Cirit mah. Gemici sk. No:1 Afyon bolvadin
28	MK	Mikro	10.11	Hacı Halife Mahallesi İstasyon Caddesi No:85
29	MTEEÜTTSTLŞ	Mikro	10.13	Afyonkarahisar, Şekerciler Sitesi A 2 Blok No:5
30	ÖN	Mikro	10.85	Gazlıgöl Cad.No:115 Afyonkarahisar
31	ME	Mikro	10.89	Ece Mah.Yunusemre Bulvarı No:30/A
32	FŞ	Mikro	13.30	Cumhuriyet Mah. H.bayık Cd. Levent Ap no:8/x Merkez Afyonkarahisar
33	BÇE	Mikro	13.99	Kocatepe Mahallesi 566. Sokak Karanfil Apt. No: 25/2 Afyonkarahisar
34	HT	Mikro	16.23	Yeni Mah. 272 571 70 80, 542 272 34 87
35	TMYİMDMKPET	Mikro	22.23	Kırka Kasabası Yavuz Sultan Selim Mh.Menderes Cd. No:5 Sinanpaşa / Afyonkarahisar
36	AEETTYGÜTİİSTL	Küçük	10.11	Emirdağ Yolu Üzeri 3. Km Bolvadin Afyonkarahisar
37	GKEEÜSTLŞ	Küçük	10.11	Eski Kasaplar Çarşısı No:25 Afyonkarahisar

38	İK	Küçük	10.11	Tuzpazarı No : 13 Afyonkarahisar
39	TGHYÜSTLŞ	Küçük	10.11	Organize Sanayi Bölgesi Sucukcular Sitesi 4. cadde 4. sokak no:2/20 AFYONKARAHİSAR
40	CTEGÜSTLŞ	Küçük	10.13	Veysel Karani Mah.385.Sok.No.14 Afyonkarahisar
41	EEGSTLŞ	Küçük	10.13	Organize Sanayi Bölgesi 2.Cadde No:20 Afyonkarahisar
42	SKGİMTDTBTLŞ	Küçük	10.39	Çevre Yolu Üzeri No:52 Bolvadin/Afyonkarahisar
43	AKSÜTGHYTLŞ	Küçük	10.51	Karacaören kasabası İnli yolu üzeri- Çay/Afyonkarahisar
44	ME-KÇ	Küçük	10.71	Pazar Mahallesi Ptt Karşısı No:13 Şuhut-Afyonkarahisar
45	T-BGİNTSTAŞ	Küçük	10.71	Organize San. Bölgesi 4. Cad. 3. Sok. No:4/1
46	AŞSTAŞ	Küçük	10.82	Millet Cd.No:5 Afyonkarahisar
47	DŞSTLŞ	Küçük	10.82	Şekerciler Sitesi B Blok No:1
48	GAKSTLŞ	Küçük	10.11	Eski Sebze Pazarı No:4 Afyon Dinar
49	EA	Küçük	10.12	İkinci küçük sanayi sitesi 41. Ada 1. Blok no:1 Afyonkarahisar
50	AEEMSTLŞ	Küçük	10.13	Millet Caddesi No:19 Afyonkarahisar
51	MTGTHÜİPTSTLŞ	Küçük	10.51	Organize sanayi bölgesi 3. Cadde. No:29
52	OA	Küçük	10.61	Şuhut yolu üzeri 8 km. Halımoru Köyü Afyonkarahisar
53	AEEEEĞİMTÜOTLLŞ	Orta	10.11	Organize Sanayi Böl.4.Cad.2.Sok.No:16
54	B.B.Y.S.T	Orta	10.91	Yeni Mahalle Yeni Mera Mevki No:2 Başmakçı/Afyonkarahisar
55	KZÜPGTMİTNSTLŞ	Orta	10.39	Yeni Hocalar Yolu 3.Km
56	DDMSAŞ	Orta	28.92	Mermer Organize Sanayi Bölgesi 03750 İscehisar Afyonkarahisar
57	AH	Orta	14.13	Konak mah. Yayla cad no : 1
58	KMMNTTLŞ	Orta	23.70	Organize Sanayi Bölgesi 1. Cadde 1. Sokak no:8 Afyonkarahisar

59	SEİİSTLŞ	Orta	25.99	Yeşilevler Mah. 12. Sok. No: 37 (Yeni Sanayi Sitesi L Blok) Çay - Afyonkarahisar
60	HS	Mikro	55.10	Cumhuriyet Mahallesi Ambaryolu Caddesi Nebahat Ap.No:138 K:5 Afyonkarahisar
61	İİD	Mikro	55.10	Yeni Mah Eskişehir Cad.Bim Üzeri No:10
62	Yİ	Mikro	55.10	Reşadiye Köyü- Sandıklı-Afyon
63	GAT	Mikro	55.20	Cumhuriyet Mahallesi Gazlıgöl Kasabası İhsaniye/Afyonkarahisar
64	KT-MP	Mikro	55.90	Şirinevler Mh. 30 Ağustos Sk. No:18
65	İKGTİTLŞ	Mikro	56.10	Ordu Bulvarı No:2 Afyonkarahisar
66	İÇ-KPKS	Mikro	56.10	Kurtuluş Cad. No:23
67	AZK	Mikro	56.29	Örnekevler Mahallesi Yasemin Cad.Özlem Apt.No:6/11 Afyonkarahisar
68	KOİSTLŞ	Küçük	55.10	Eski Sanayi Mh.İstasyon Cad No.18 Dinar Afyonkarahisar
69	EYSTİOTTLŞ	Küçük	55.90	Atatürk Caddesi Maliye Sarayı Karşısı No 5 Afyon
70	MA-LPS	Küçük	56.10	Marulcu Mahallesi Kurtuluş Caddesi No:9 AFYONKARAHİSAR
71	YTYGİAŞ	Orta	55.20	Esentepe Mah. Yaylabağı Kasabası Eskişehir Yolu Üzeri
72	ŞTTTTSGMÖGHSTLŞ	Orta	56.29	Akçin köyü şekerçiler sitesi C blok No:8 Merkez Afyonkarahisar

**EK 5.
ANKET**

**SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRLERİNDE ÇALIŞANLARIN EĞİTİM
DÜZEYLERİ İLE İSTİHDAM VE ÜCRET DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
İLE İLGİLİ ANKET FORMU**

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde, sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların, eğitim düzeyleri ile istihdam ve ücret düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan doktora tezine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Lütfen her bölümü başında bulunan açıklamaya göre doldurunuz. Anket sorularına vereceğiniz yanıtlar yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak; bilimsel amaçlar dışında herhangi bir kişi ya da kuruluşla paylaşılmayacaktır. Veriler toplu olarak değerlendirileceğinden ad/soyad belirtmenize gerek yoktur.

Araştırmaya yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederim. 01.11.2013

İletişim

0505 816 34 62
cemalkalsen@mynet.com

Cemal Kalsen
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetim Politikası Anabilim Dalı
Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı
Doktora Öğrencisi

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Bu bölümde işyerindeki konumunuz ve eğitimden yararlanma düzeyiniz (mezun olduğunuz okul) ile ilgili sorular yer almaktadır. Lütfen uygun olan seçeneğin yanına (X) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız:(Lütfen yazınız).....

3. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

Sanayi Hizmetler

4. İşyerinde yaptığınız iş ya da yerine getirdiğiniz görev nedir?

Büro Elemanı Yönetici İşçi Ustabaşı /Şef/Teknisyen Mühendis Aşçı /Aşçı Yrd. Diğer **(Lütfen yazınız)**.....

5. Eğitim Düzeyiniz (Mezun olduğunuz okul)

Okuryazar Değil	İlkokul Mezun u	İlköğretim Okulu Mezun u	Genel Lise Mezun u	Mesleki-Teknik Lise Mezun u	Yükseköğretim Mezun u	Diğer
					2 yıllık (<input type="checkbox"/> 4 Yıllık (<input type="checkbox"/>	

6. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

Evet Hayır

7. Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? (Lütfen yazınız).....

8. Şu ana kadar kaç işletmede çalıştınız? (Lütfen yazınız).....

9. Aşağıda belirtilen sosyal güvenlik kurumlarından hangisine kayıtlısınız?

Kayıtlı değilim Emekli Sandığı SSK BAĞ-KUR Özel Bireysel Emeklilik Sigortası

I. BÖLÜM

EĞİTİM DÜZEYİNİZİN İŞE ALINMA SÜRECİNDE SAĞLADIĞI KATKI (MEZUN OLDUĞUNUZ OKULUN İŞE ALINMA SÜRECİNDE SAĞLADIĞI KATKI)

Açıklama: Bu bölümde eğitimden yararlanma düzeyinizin yani mezun olduğunuz okul istihdam edilme sürecinde sağladığı katkı, çalıştığınız işyerinde çalışma karşılığında size ödenen ücret, ailenizin eğitim ve gelir düzeyi durumu ile sizin eğitim düzeyiniz (mezun olduğunuz okul) arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Lütfen uygun olan seçeneğin yanına (X) işareti koyunuz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
10. İşe alınma sürecinde kişinin eğitim düzeyinin yani mezun olduğunuz okul işveren üzerinde etkili olduğunu düşünüyorum.				
11. Aldığım eğitime uygun bir işte çalıştığımı düşünüyorum.				
12. İşyerinde çalışanlarla aynı eğitim düzeyine yani aynı tür okuldan mezun olduğum halde işe alınma sürecinde işverenin cinsiyet tercihinin (kadın - erkek) etkili olduğuna inanıyorum.				
13. Yaptığım işin cinsiyetle (kadın ya da erkek) ilişkisi olduğunu düşünüyorum.				

14. İşe giriş sürecinizde işverenin en çok önem verdiği ölçüt aşağıdakilerden hangisidir?
(*Yalnız bir seçenek işaretleyiniz*)

() Tecrübe () Yaş () Cinsiyet () Eğitim () Referans () Davranış () Sınav () Diğer

15. İşe giriş sürecinizde aşağıda belirtilen hangi yollarla işe kabul edildiniz?

() Türkiye İş Kurumu () Tanıdık aracılığıyla () Gazete ilanı ile
() Okul aracılığı ile () Kişisel başvuru ile () Meslek kuruluşları aracılığı ile
() Özel istihdam büroları aracılığı ile

16. İşe giriş sürecinizde hangi tür sınav uygulandı?

- () Yazılı () Sözlü () Hem yazılı hem de sözlü () Sınav yapılmadı

17. Eğitimden yararlanma düzeyiniz yani mezun olduğunuz okul size en çok hangi alanda katkı sağladı? (*Önem sırasına göre ilk işaretlediğiniz maddeye 1, ikinci işaretlediğiniz maddeye 2, üçüncü işaretlediğiniz maddeye 3 ...yazınız*)

- () İşe girme sürecinde
 () Temel özgürlük haklarımı kullanmada
 () Çalışma yaşamında üst düzeyde gelir sağlamada
 () Siyasal özgürlüğü kullanmada
 () Yoksulluğu gidermede
 () Sosyal yaşama etkin katılmada
 () Sağlık hizmetlerine ulaşmada
 () Hiçbir katkı sağlamadı
 () Diğer (**Lütfen yazınız**)

18. Eğitiminizi tamamladıktan yani okuldan mezun olduktan sonra ne kadar süre iş aradınız?

(**Lütfen yazınız**)

19. İşe giriş sürecinizde aşağıda belirtilenlerden hangileri işverence daha çok tercih edildi? (*Şu ana dek çalıştığınız işleri düşünerek konunuza uygun sütündeki yeri işaretleyiniz.*)

	Ustabaşı /Şef	Vasıflı İşçi	Vasıfsız İşçi	Büro Elemanı	Yönetici	Teknisyen	Mühendis
Eğitim							
Tecrübe							
Yaş							
Referans							
Sınav							

20. İşyerinde yaptığınız çalışma karşılığında size ödenen aylık net ücret ne kadardır?
 (TL olarak).....TL

21. İşyerinizde fazla mesai çalışması yapıyor musunuz?

Evet Hayır —————→ **Cevabınız hayır ise lütfen 23. soruya geçiniz**

22. İşyerinde yaptığımız mesai çalışması karşılığında aylık ne kadar gelir elde ediyorsunuz? (TL olarak).....TL

23. İşyerinde size yönelik herhangi bir mesleki eğitim programı verildi mi?

Evet Hayır —————→ **Cevabınız hayır ise lütfen 25. soruya geçiniz.**

24. İşyerinde size yönelik olarak verilen eğitim programı sonucunda ücretinizde herhangi bir artış sağlandı mı?

Evet Hayır

25. İşe başladıktan sonra herhangi bir öğretim düzeyinde diploma aldınız mı?

Evet Hayır —————→ **Cevabınız hayır ise lütfen 27. soruya geçiniz.**

26. İşe başladıktan sonra aldığınız diplomadan dolayı ücretinizde ek bir artış sağlandı mı?

Evet Hayır

27. İşe alınma sürecinde medeni durumun (evli veya bekar olma) bir etkisi var mıdır?

Evet Hayır

28. Aldığınız eğitim düzeyiniz yani mezun olduğunuz okulu göz önüne aldığınızda elde ettiğiniz ücreti nasıl değerlendiriyorsunuz?

Düşük Orta Yüksek

29. Çocuğunuzun aşağıda belirtilen mesleklerden hangisinde çalışmasını istersiniz?

Çiftçi Tüccar/Esnaf Avukat/ Doktor Devlet Memuru

Mühendis Ne olabilirse Kendi kararına bırakırım

Diğer (**Lütfen yazınız**).....

30. Annenizin eğitim düzeyi (mezun olduğu okul)

Okuryazar Değil	İlkokul Mezun u	İlköğretim Okulu Mezunu	Genel Lise Mezun u	Mesleki-Teknik Lise Mezunu	Yükseköğretim Mezunu	Diğer
					2 Yıllık () 4 Yıllık ()	

31. Annenizin mesleği (*Lütfen yazınız*).....

32. Babanızın eğitim düzeyi (mezun olduğu okul)

Okuryazar Değil	İlkokul Mezun u	İlköğretim Okulu Mezunu	Genel Lise Mezunu	Mesleki-Teknik Lise Mezunu	Yükseköğretim Mezunu	Diğer
					2 Yıllık () 4 Yıllık ()	

33. Babanızın Mesleği (*Lütfen yazınız*).....

34. Çalışma yaşamına başlamadan önce ailenizin aylık geliri ne kadardı?

(TL olarak).....TL

35. Ailenizin eğitimden yararlanma düzeyi yani mezun oldukları okul size hangi alanda en çok katkı sağladı? (*Önem sırasına göre ilk işaretlediğiniz maddeye 1, ikinci işaretlediğiniz maddeye 2, üçüncü işaretlediğiniz maddeye 3 ...yazınız*)

- () İşe girme sürecinde
 () Toplumsal yaşama etkin olarak katılmada
 () Yükseköğretim düzeyinde eğitim almada
 () Yurtdışında eğitim almada
 () Herhangi bir katkı sağlamadı
 () Diğer (*Lütfen yazınız*)

36. Ailenin mezun olduğu okul, gelir düzeyi, statüsü vb. durumlarının işe giriş sürecinde bir önemi var mıdır?

- () Evet () Hayır

37. Ailenin mezun olduğu okul, gelir düzeyi, statüsü vb. iş bulma sürecinde önemli bir katkı sağladı ise aşağıda belirtilen ilişkilerden hangi/hangilerinin en çok etkili olduğunu düşünüyorsunuz? *(Önem sırasına göre ilk işaretlediğiniz maddeye 1, ikinci işaretlediğiniz maddeye 2, üçüncü işaretlediğiniz maddeye 3 ...yazınız)*

Ailemin sahip olduğu öğrenme materyalleri (internet, gazete, dergi vb.) iş bulma sürecinde etkili oldu.

Ailemin mesleki ilişkileri iş bulma sürecinde etkili oldu.

Ailemin demokratik kitle örgütleri (sendika, oda, vb.) ile olan yakın ilişkileri iş bulma sürecinde etkili oldu.

Ailemin (hemşeri dernekleri, sivil toplum, cemaat, dernek vb.) ilişkileri iş bulma sürecinde etkili oldu.

Ailemin siyasi ilişkileri (siyasal parti) iş bulma sürecinde etkili oldu.

Diğer **(Lütfen yazınız)**.....

38. Daha üst düzeyde eğitim almak istemenize rağmen aşağıda belirtilen maddelerden hangisi veya hangilerinin size bir engel oluşturduğunu düşünüyorsunuz? *(Birden çok seçeneği işaretleyebilirsiniz. ilk işaretlediğiniz maddeye 1, ikinci işaretlediğiniz maddeye 2, üçüncü işaretlediğiniz maddeye 3 ...yazınız)*

Ekonomik Sosyal, Dinsel, Kültürel Siyasal Hiçbiri

Diğer (Lütfen yazınız)

Verdiğiniz katkı için teşekkür ederim.

EK 6.**GÖRÜŞME FORMU****SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRLERİNDE ÇALIŞANLARIN EĞİTİM
DÜZEYLERİ İLE İSTİHDAM VE ÜCRET DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
İLE İLGİLİ GÖRÜŞME FORMU**

Görüşme Yeri :
Görüşme Saati :
Çalıştığı Sektör :
Cinsiyeti :
Yaşı :
Görüşme Süresi :

Değerli Görüşmeci,

Ben Cemal Kalsen, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencisiyim. Bu görüşme, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde, sanayi ve hizmet sektöründe çalışanların, eğitim düzeyleri ile istihdam ve ücret düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleme amacı ile yapılan doktora tezine görüşme yolu ile veri sağlamak amacıyla yapılmaktadır.

Görüşmede, size altı soru yöneltilecektir. Görüşme soruları iş yaşam öykünüz hakkında ayrıntılı veri sağlamaya yöneliktir. Görüşme esnasında sorulan sorular tarafımdan yazılı olarak not edilecektir. Sizin onay vermeniz halinde görüşme esnasında verilen cevaplar ses alma cihazı ile kayıt altına alınabilir. Görüşme sorularına vereceğiniz yanıtlar yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak; bilimsel amaçlar dışında herhangi bir kişi ya da kuruluşla paylaşılmayacaktır. Veriler toplu olarak değerlendirileceğinden ad/soyad belirtmenize gerek yoktur.

Araştırmaya yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Bu araştırmanın genel amacı, çalışanların eğitim düzeylerinin sanayi ve hizmet sektörlerinde elde edilen ücret düzeyini etkileyip etkilemediği, aynı eğitim düzeyine sahip olmalarına rağmen cinsiyet faktörünün geliri farklılaştırıp farklılaştrmadığı ve çalışanların eğitim düzeyi ile ailelerin eğitim ve gelir düzeyi arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı ile ilgili genel bir değerlendirme yapmaktır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

GÖRÜŞME SORULARI

1. Kaç yaşında nasıl bir işte çalışmaya başladınız? Ne tür işlerde ne kadar süre çalıştınız? İşyeri değiştirdiyse de değiştirmeye gerekçelerini anlatabilir misiniz?

2. İşyerine girerken ne tür özellikler doğrultusunda seçildiniz? Ve İşyerine nasıl kabul edildiniz? Örneğin eğitim düzeyiniz mi? İş deneyiminiz mi? Yoksa hemşeri dernekleri, tanıdıklar mı? Sendika, cemaate üye olmak gibi bağlar mı etkili oluyor?

3. Ailenizin eğitim ve gelir düzeyi iş bulma sürecinde size herhangi bir katkı sağladı mı?

4. İşyerinde çalışanların eğitim düzeylerine (mezun olduğu okul) göre farklı ücret ödeniyor mu ? Örneğin İlkokul, lise ve üniversite mezunları arasında ücret farkı var mıdır? Eğitim ücreti artıran bir etken midir?

5. İşyerinde çalışanlar arasında (örneğin kadın-erkek, mezun olunan okul “ilkokul, lise, üniversite”) veya başka konularda bir ayrımcılık yapılıyor mu?

6. Çalışma ve sosyal yaşamla ilgili eğitimden beklentileriniz nelerdir? Aldığınız eğitim çalışma ve sosyal yaşamda hangi alan/alanlarda ne tür katkılar sağladı.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Cemal KALSEN
Doğum Tarihi : 1964
İletişim Bilgileri : Afyonkarahisar İl Milli Eğitim Müdürlüğü
E-Posta Adresi : cemalkalsen@gmail.com
Telefon : 0505 816 3462

Tunceli 1964 doğumlu olan araştırmacı, ilk, orta ve lise eğitimini Tunceli’de tamamladı. 1988 yılında Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Yüksek Okulu’ndan mezun oldu. Mezuniyet sonrası Kars ili Susuz ilçesi Küçükçatak köyünde 3 yıl sınıf öğretmeni olarak görev yaptıktan sonra 1991 yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi bölümüne girdi ve 1994 yılında mezun oldu. 1991-1999 yılları arasında Ankara’da okul yöneticiliği ve öğretmenlik yaptı. 2000 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yüksek Lisansını tamamladı. 1999 yılında İlköğretim Müfettişi olarak Hatay iline atandı. 2007 yılından bu yana Afyonkarahisar ilinde Maarif Müfettişi olarak görev yapan araştırmacı evli ve üç çocuk babasıdır.