

# ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research

Cilt: 14 Sayı: 77 Nisan 2021 & Volume: 14 Issue: 77 April 2021

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## İŞKUR İŞ BAŞI EĞİTİM PROGRAMININ İSTİHDAM YARATMADA ROLÜ: ŞIRNAK'TA BİR SAHA ARAŞTIRMASI *THE ROLE OF İŞKUR ON THE JOB TRAINING PROGRAM IN EMPLOYMENT CREATION: A FIELD STUDY IN ŞIRNAK*

Ramazan Vedat SÖNMEZ\*

### Öz

İşsizlikle mücadele ve yeni istihdam alanları yaratmada mesleki eğitimin rolü ve önemi büyüktür. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün eğitilmesi ve yetiştirilmesi işletmeler, işverenler ve işsiz nüfus için önem arz etmektedir. Ülkemizde bireylerin işgücü piyasasına katılımını sağlamak, işletmeler ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirmek amacıyla çeşitli eğitimler düzenlenmektedir. Bu eğitimlerden biri de İŞKUR tarafından uygulanan iş başı eğitim programlarıdır. Bu çalışmanın amacı; İŞKUR tarafından gerçekleştirilen iş başı eğitim programlarının istihdama katkısını belirlemek, programın amacını ne ölçüde gerçekleştirdiğini tespit etmek ve programla ilgili çözüm önerileri geliştirmektir. Araştırmanın evrenini Şırnak ili Cizre ilçesi organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan firmalar ile İŞKUR'un 2018 yılında birlikte uygulamış oldukları iş başı eğitim programlarına katılan kursiyerler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama işleminde anket tekniği kullanılmış olup, elde edilen veriler spss paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda; iş başı eğitim programının genel olarak istihdama katkı sağladığı, programın katılımcılara mesleki alanda tecrübe kazandırdığı ve program süresince İŞKUR'un fonksiyonunu yerine getirdiği ifade edilebilir. Katılımcıların iş-Meslek uyumunun bulunmaması programın en zayıf yönünü oluşturduğu ifade edilebilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü, İşsizlik, İşkur, İşbaşı Eğitim Programı.

### Abstract

Vocational education plays an important role in combating unemployment and creating new employment areas. It is important for enterprises, employers and the unemployed population to train and train the qualified manpower required by the labor market. In our country, various trainings are organized in order to ensure the participation of individuals in the labor market and to train qualified manpower required by businesses and the labor market. One of these trainings is on the job training programs implemented by İŞKUR. The aim of this study is; To determine the contribution of on-the-job training programs carried out by İŞKUR to employment, to determine to what extent the program fulfills its purpose and to develop solution proposals for the program. . The universe of the research consists of the trainees participating in the on-the-job training programs implemented by the companies operating in the organized industrial zone of Cizre district of Şırnak province and İŞKUR in 2018. Survey technique was used in the data collection process in the study, and the obtained data were analyzed with the spss package program. As a result of the research; It can be stated that the on-the-job training program contributes to employment in general, the program provides the participants with professional experience and fulfills the function of İŞKUR during the program. It can be stated that the lack of job-profession harmony of the participants constitutes the weakest aspect of the program.

**Keywords:** Labor, Unemployment, İşkur, On The Job Training Program.

\* Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü <https://orcid.org/0000-0001-8746-4657>, [rvsonmez@gmail.com](mailto:rvsonmez@gmail.com)



## 1-GİRİŞ

Ülkemiz genelinde 15 ve daha büyük yaş grubunda işsiz sayısı 2019 yılı Temmuz döneminde geçen yılın aynı dönemine kıyasla 1 milyon 65 bin kişi artarak 4 milyon 596 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı 3,1 puanlık artış ile %13,9 düzeyinde gerçekleşmiş bulunmaktadır. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 3,6 puanlık artış ile %16,5 olarak tahmin edilmiş bulunmaktadır. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 7,2 puanlık artış ile %27,1 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 3,2 puanlık artış ile %14,2 olarak gerçekleşmiştir. <http://www.tuik.gov.tr/>. TÜİK verileri dikkate alındığında ülkemizde istihdam yaratma, işsizlikle mücadele ve işgücünün eğitilmesinin oldukça önemli bir gündem maddesi olduğu ifade edilebilmektedir.

Bireylerin kültürel, sosyal ve ekonomik olarak gelişmesinde önemli bir fonksiyonu olan eğitim süreci, ülkelerin iktisadi olarak gelişmesine ve kalkınmasında da önemli bir rol oynamakla birlikte, işgücünün yetiştirilmesi ve ihtiyaç duyulan beceri ve yeteneklerin kazandırılması açısından da kritik bir öneme sahiptir. İşsiz nüfusun işgücü piyasasına katılması, istihdam edilmesi ve eğitilmesi amacıyla kamu ve özel sektör yöneticileri çeşitli politikalar uygulamakta ve farklı stratejiler geliştirmektedirler. İşgücünün istihdam edilmesine yönelik yapılan çalışmalardan biri de Aile Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığına bağlı İŞKUR'un uygulamış olduğu iş başı eğitim programlarıdır (Yıldırım ve Şahin, 2015, 77-78). Bu programın amacı; iş gücünün eğitimini sağlamak, istihdam edilmesini artırmak, işsizliği önlemek, istihdamı geliştirmek ve korumaktır.

Bu çalışmanın amacı; İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işbaşı eğitim programlarının istihdama katkısını belirlemek, programın amacını ne ölçüde gerçekleştirdiğini tespit etmek ve programla ilgili çözüm önerileri geliştirmektir. Araştırmanın evrenini Şırnak ili Cizre ilçesi organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan firmalar ile İŞKUR'un 2018 yılında ortaklaşa uygulamış oldukları işbaşı eğitim programlarına katılanlar oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama işlemi anket tekniği kullanılmış olup, elde edilen veriler spss paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda; iş başı eğitim programının genel olarak istihdama katkı sağladığı, programın katılımcılara mesleki alanda tecrübe kazandırdığı ve program süresince İŞKUR'un fonksiyonunu yerine getirdiği ifade edilebilir. Katılımcıların iş-Meslek uyumunun bulunmaması programın en zayıf yönünü oluşturduğu sonucuna varılabilir.

## 2-İŞSİZLİK VE İSTİHDAM

İşsizlik, fiili olarak yapılan üretim faaliyetlerine emek faktörünün katılmamasını ifade etmektedir. Daha geniş bir tanımlamayla işsizlik; piyasada geçerli olan ücret seviyesinden çalışma isteği ve gücünde olup, geçerli çalışma sürelerini kabul eden ve buna rağmen iş bulamayan işgücünü ifade etmektedir (Yıldırım ve Karaman, 2001, 308).

Politik, sosyal ve ekonomik birçok unsur tarafından etkilenen işsizlik, sanayi devriminden bugüne kadar geçen süre içinde gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülke yöneticilerinin gündeminde ortak bir sorun olarak yerini korumaktadır (Çapar, 2012, 6). İşsizlik konusu, toplumların farklı özellik taşımasından dolayı sebep ve sonuçları itibarıyla farklılık arz eden bir problemdir. Bu nedenle her toplumun işsizlik sorunu ile mücadelesi ve uygulamaları birbirinden farklılık göstermektedir. Ülkemizde işsizlikle mücadele geçmişine bakıldığında, belirli dönemlere ait iktisadi politikalarla işsizlik sorunu ile mücadele edildiği görülmektedir (Şahin ve Yıldırım, 2015, 139).

İşsizlik kavramı sadece az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerinde mücadele ettiği bir sorun olabilmektedir. Uluslararası çalışma örgütü 2107 yılı verilerine göre küresel işgücü piyasalarında 70,9 milyon genç işsiz bulunduğu tahmin edilerek, bu rakamın 2019 yılı içinde de yükselmesi beklenmektedir. <https://www.ilo.org>

Özellikle küresel anlamda yaşanan ekonomik krizler, üretim miktarındaki azalma ve yanlış finans politikaları konu ile ilgili temel sebepler olarak gösterilebilir. İşsizlikle ilgili önemli bir diğer kavram günümüz dünyasında yaşanan teknolojik gelişmelerdir. Teknolojik gelişmeler kısa vadede işsizliği artırdığı ve birçok sektörde emek faktörünün yerine ikame edildiği görülmektedir. Bu durumda teknolojik gelişmeler işsizliği kısa dönemde artırdığı sonucuna varılabilmektedir. Kısa dönemde işsizliği artırdığı ifade edilen teknolojik gelişmeler uzun vadede işsizlik ile mücadelede ve işsizlik oranının düşürülmesinde olumlu katkılar sunmaktadır. Çünkü teknolojik gelişmeler ile ortaya çıkan yan sanayi ve yeni üretim merkezleri, yeni istihdam alanları yaratarak işsizlik sorununun çözümüne katkı sunmaktadır (Karakayalı, 2002, 187).

İşsizliğin toplum üzerinde bir taraftan ekonomik, diğer taraftan psikolojik etkileri bulunmaktadır. Ekonomik olarak, sahip olunan üretim faktörlerinin israfına, yetenek kaybına, üretim kapasitesinin etkin



olarak kullanılmamasına ve kaynakların âtil kalmasına yol açabilmektedir. Psikolojik olarak ise; strese ve motivasyon kaybına, aile içi iletişim ve ilişkilerin zayıflamasına, toplum içinde dışlanmışlığa, sosyal değerlerin kaybedilmesine neden olabilmektedir (Bulut, 2011, 23-26).

İstihdam kavramı; ülkedeki iş gücünün iktisadi faaliyetlere dahil olma, katılma derecesini gösterir. Bir başka ifade ile, ülke içindeki işgücünün iktisadi faaliyetlerde kullanılması veya çalıştırılmasıdır (Yahşi, 2007, 21). Bir başka açıdan istihdam kavramı dar ve geniş anlamda açıklanabilmektedir. Dar anlamıyla istihdam; üretim faktörlerinden olan emeğin üretim faaliyetine girdi olarak katılmasını ifade eder. Geniş anlamıyla istihdam ise, üretim faktörlerinin tamamının üretim faaliyetine katılmasını ve kullanılmasını ifade etmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde istihdam kavramı ile anlatılmak istenen genel olarak dar anlamda istihdam kavramının olduğu görülmektedir (Işığışık, 2014, 30-31). İstihdam kavramı ile bağlantılı olan iki önemli kavram tam istihdam ve eksik istihdam kavramlarıdır. Tam istihdam, ekonomik bir sistemde tüm üretim faktörlerinin, sermayenin, emeğin, girişimcilerin ve doğal kaynakların üretim sürecine katılmasını ifade etmektedir (Unay, 1996, 203). Tam istihdam düzeyine ulaşılacak istenmesindeki temel amaç işsizlik nedeniyle ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçları ortadan kaldırmaktır. Eksik istihdam ise, iktisadi bir yapıda üretim faktörlerinin tamamının üretim sürecine katılmamasını ifade eder. Dar kapsamda ise, emek faktörünün bir bölümünün üretim sürecinin dışında kalmasını, üretime katılmaması olarak açıklanmaktadır. Bu durumun temel olarak sebebi; toplam işgücü arzının, istihdam hacminden fazla olmasıdır (Bekiroğlu, 2010,24).

### 3-İŞGÜCÜ PİYASASI

Genel anlamda piyasa kavramı iki farklı şekilde incelenmektedir. Birincisi; alıcı ve satıcıların fiziki olarak bir araya geldiği ve alışverişlerini yaptıkları ortam, ikinci olarak da talebin ve arzın karşı karşıya gelmesini sağlayan bir sosyal organizasyondur. İş gücü piyasası; emeğe yönelik arz ve talebin karşı karşıya geldiği, buna bağlı olarak ücretin oluştuğu yeri ifade etmektedir (Törüner ve Lordoğlu, 1995, 31). Uluslararası İşgücü Örgütü (ILO)'ya göre, işgücü piyasası; iş arayanların, çalışanların ve işverenlerin yararlanmaları için uygun olan işlerin yerleri ve çeşitleri ile sektörlerin ihtiyaç duyduğu iş gören özelliklerindeki değişikliklerin önceden tahmin edilebilmesine imkân tanıyan ve bilgi sağlayan bir sistemdir (ILO, 2013).

İşgücü piyasasının kendine özgü birtakım özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler;

\*İş gücü piyasasını diğer piyasalardan ayıran faktörlerden biri bu piyasanın nesnesinin beşerî bir faktör olan işgücü olmasıdır.

\*İş gücü piyasalarında şeffaf olarak bir sınıflandırma yapmak zordur. Bu piyasalarda iş gücünün niteliği dışında herhangi bir ayırım yapılamaz.

\*Sermaye veya mal piyasalarına göre işgücü piyasaları daha durağan bir özellik arz etmektedir.

\*İş gücü piyasalarının geniş coğrafi boyutu bulunmakta olup, kültürel ve toplumsal hususlardan etkilenmektedir.

\*İşgücünün ikame edilmesi sadece belirli alanlarla sınırlı olmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003, 79).

Yaşanılan küresel sürecin getirmiş olduğu teknolojik ilerlemelerle bağlantılı olarak işgücü piyasasının yapısındaki değişiklikler ve nitelikli işgücüne olan talepteki artış; işsizlik oranlarının büyümesine ve yapısal bir işsizliğin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu süreçten itibaren işsizlik oranlarının düşürülmesinde aktif işgücü piyasası politikaları önemli hale gelmiştir. Yapısal anlamda değişen işgücü piyasalarındaki ihtiyaçlara cevap verebilmek için işgücünün eğitimi önemli bir konu haline gelmiştir (Şen, 2016, 68).

### 4-MESLEKİ EĞİTİM

Mesleki eğitim, bireyin toplumda yaşamını devam ettirebilmesi amacıyla, geçerli olan bir mesleği icra edebilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin kazandırılmasını kapsamaktadır (Alkan ve diğerleri, 1998; Egin, 2000). Mesleki eğitim süreci bilineni pratiğe çevirmez. Bireyin teorik olarak edindiği bilgileri pratik yaparak tamamlamasıdır. Bu süreçte yaparak ve uygulayarak öğrenmek esastır. Mesleki eğitim de amaç; bireye işi için gerekli vasıfları kazandırmak, istihdama yönlendirmek ve sonuç olarak iş gücünün niteliğini artırarak uluslararası işgücü piyasasında rekabet edebilecek güce sahip kılmaktır (Er, 2009).



Ülke ekonomilerinin kalkınması ve gelişmesinde sanayileşmeyi, verimliliği ve etkinliği sağlayacak nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi oldukça önemlidir. Nitelikli insan gücünün sahip olduğu bilgi ve beceri iktisadi başarının temel taşlarıdır. Bu açıdan incelendiğinde mesleki eğitimin amaçlarından biri de işgücü piyasasına nitelikli işgücü yetiştirmek ve bu konuda oluşabilecek boşluğu doldurmaktır. Gelecekte iktisadi ve sosyal hayatta yer alacak gençlerimizin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirecek, iş yapma alışkanlığı kazandıracak ve ülke ekonomisinin kalkınmasına katkı sunacak mesleki eğitimin önemi oldukça büyüktür (caykızmeslek.meb.k12.tr).

Aktif işgücü piyasalarına yönelik uygulanan politikalar arasında en etkili programların başında mesleki eğitim kursları gelmektedir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda işsizliği azaltma noktasında mesleki eğitim kurslarının oldukça etkili olduğu, buna karşılık ücret ve istihdam sübvansiyonlarının istenilen sonuçların elde edilmesinde yetersiz oldukları belirlenmiştir (Card vd., 2009, 1-2; Boone ve Van Ours, 2004, 3).

Ülke ekonomilerinin genç işgücü kapasitesine sahip olmaları önemli bir fırsat olarak görülmektedir. Ancak sahip olunan bu işgücü iyi eğitilmez ve değerlendirilmezse işsizler ordusu olarak ekonomik göstergeleri olumsuz etkileyebilecektir. Ülkemizde gelecek yıllarda milyonlarca kişinin çalışma nüfusuna katılacak olması, her düzeydeki mesleki eğitimin önemini artırmaktadır. Bu süreçte mesleki eğitimde iki aşamalı bir yol ön plana çıkmaktadır. Bir taraftan genç nüfusun mesleki yeterliliklerini artırmak, diğer taraftan iş ortamına geçişlerin sağlanması için programları hazırlamaktır. Özellikle örgün eğitim kurumlarında teorik yapılan mesleki eğitimlerin uygulamalı olarak da iş ortamında uygulanması, bir takım yetenek ve becerilerin kazandırılması açısından etkili olabilmektedir (Tisk, 2019; Eichhorst, 2015, 8).

## 5-TÜRKİYE İŞ KURUMU

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı iş kanunu kamuda istihdam hizmetleri ile ilgili ilk yasal düzenlemeyi oluşturmaktadır. Bu kanun, iş ve işçi bulma hizmetlerinin kamu tekelinde yapılmasını ve bu hizmetleri yürütmek amacıyla üç yıl içinde iş ve işçi bulma kurumunun kurulmasını amaçlamaktaydı. Ancak üç yıllık süre içinde söz konusu kurum kurulamadı. İlerleyen süreç içinde 21.01.1946 tarihinde çıkarılan 4837 sayılı kanun ile kamuda istihdam hizmetlerini organize etmek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumunun kurulmasına karar verildi. 15 Mart 1946 tarihinde faaliyete geçen kurumun 4837 sayılı kanundaki görevi; "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" şeklinde belirtilmiştir.

İş ve İşçi Bulma Kurumu Mart 1946 tarihinden itibaren iş gücü piyasasına yönelik iş ve işçi bulma konusunda aracılık hizmeti vermiştir. Kurum özellikle o dönemlerde gelişme gösteren sanayiinin işgücü talebini karşılamak, işgücünün coğrafi, sektörel dağılımını ve hareketliliğini sağlama konusunda verilen görevleri uzun bir dönem başarılı bir şekilde ifa etmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1960 yılından itibaren sanayileşmiş ülkelerin işgücü talebini karşılamak üzere yurt dışına başta Almanya olmak üzere farklı ülkelere iş gören göndermeye başlamıştır. Ancak 1973 yılında yaşanan petrol krizi nedeniyle sanayileşmiş ülke ekonomilerindeki durgunluktan dolayı yurt dışı işgücü talebi önce azalmış daha sonra durma noktasına gelmiştir. Yaşanan bu durum özellikle yurt dışına iş gören göndermeye odaklanan kurumun gerilemesine yol açmıştır. Daha sonraki dönemlerde kurum işgücü piyasasının değişen koşullarına uyum sağlayamadığından kamu hizmetlerinin iş gücü piyasasındaki rolü azalmıştır. Diğer taraftan kurum uluslararası sözleşmelere de uygun bir şekilde teşkilat ve personel yapısını, hukuksal olarak statüsünü oluşturamadığından aktif bir yapıya kavuşamamıştır.

1980'li yıllardan itibaren teknolojik alandaki gelişmeler, bilgi toplumu ve küreselleşme, istihdam alanında kamu kurumlarının fonksiyonunu genişletmiştir. Gerek yerel işgücü piyasalarında gerekse küresel piyasalarda yaşanan bu gelişmelere bağlı olarak kurum daha aktif bir yapıya kavuşturulmak amacıyla, 04.10.2000 tarihinde çıkarılan kanun hükmünde kararname ile kapatılarak, yerine İŞKUR olarak bilinen Türkiye İş Kurumu faaliyete girmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi 31Ekim 2000 tarihinde aldığı bir karar ile ilgili kanun hükmünde kararnameyi iptal etmiştir. Anayasa mahkemesinin bu kararından sonra bir yasal düzenleme yapılmadığından kurum belirli bir süre faaliyetlerine herhangi bir yasal dayanak olmadan devam etmek zorunda kalmıştır. 25.06.2003 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen 4904 sayılı kanunun 05.07.2003 tarihinde resmî gazetede yayınlanması ile kurum yasal dayanağına kavuşmuştur. Yeni adıyla Türkiye İş Kurumunun görevi; istihdamın yaygınlaştırılması, geliştirilmesi, korunması, işsizliğin azaltılması ve işsizlik ile ilgili sigorta hizmetlerini yürütmek olmuştur. Kurumun yeni yasal düzenleme ile faaliyet alanı genişletilmiş, iş ve işçi bulma hizmeti ile, işgücünün aktif ve pasif politikalarını uygulayacak bir sisteme kavuşmuştur. Kurumun bünyesinde sosyal taraflarla birlikte



üniversite ve kamu temsilcilerinin yer aldığı bir kurul oluşturulmuştur. Bu kurulun oluşturulmasındaki amaç, diyaloga ve katılıma açık bir modelin benimsenmesidir.

Kurum illerde ise il istihdam kurulları oluşturmuştur. Bu kurulların amacı, yerelde istihdam politikasını belirlemek ve kalkınma sürecinde yerelin inisiyatifini geliştirmektir. Yurt dışı ve yurt içinde iş ve işçi bulmak üzere özel istihdam bürolarının kurulması için yasal düzenleme yapılmış ve bu alandaki kurumun tekel gücü kaldırılmıştır. Bölge müdürlükleri kaldırılarak daha etkin ve verimli hizmet vermek amacıyla il müdürlükleri kurulmuştur [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr).

İŞKUR işsizliği azaltmak ve işsizlere yeni beceriler kazandırmak amacıyla aktif istihdam politikası kapsamında programlar düzenlemektedir. Bu programlar aşağıda açıklanmıştır.

**\*Toplum Yararına Programlar;** işsizlik oranının yüksek olduğu zamanlarda veya işsizliğin yoğun yaşandığı yerlerde, istihdam edilmesinde zorluk çekilen işsiz kesimin işgücü piyasasından uzaklaşmasını engellemek ve bu kesime geçici bir gelir elde etmek amacıyla uygulanan programı ifade eder. Program, çevrenin temizlenmesi, M.E.B. na bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, park düzenleme ve ağaçlandırma faaliyetleri, erozyonun önlenmesi gibi alanlarda uygulanmaktadır. Programa katılmak için kurumun veri tabanına kayıtlı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, herhangi bir kurumdan emekli aylığı almamak ve öğrenci statüsünde olmamak şartları aranmaktadır. Programlara katılım zorunlu olup, mazerete dayalı en fazla 14 güne kadar izin kullanılabilir. Program en fazla 9 ay devam etmektedir (Aktif iş gücü yönetmeliği md.62-72, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).)

**\*Girişimcilik Eğitim Programları;** programın amacı, kurumun veri tabanına kayıtlı bireylerin kendi işlerini kurma veya geliştirmelerine yardımcı olmaktır. Kurum tarafından belirlenen modüller çerçevesinde düzenlenen programın süresi haftada en fazla altı gün, günde en fazla sekiz, en az beş saat şeklindedir. Programa on sekiz yaşını tamamlayan, kurumun veri tabanına kayıtlı ve daha önce programa katılmamış olanlar katılabilir. Programın açılabilmesi için en az on iki katılımcının bulunması gerekir. Katılımcı sayısı yirmi beş kişiyi geçmesi durumunda ikinci bir sınıf açılabilir. Programa katılım zorunludur. Katılımcılara ve eğitmenlere ait giderler kurumun bütçesinden karşılanır. Program sonunda katılımcılara girişimcilik belgesi düzenlenir. Bu belge KOSGEB tarafından onaylanır. Verilen bu girişimcilik belgesi finansman desteklerinden yararlanmak için kullanılabilir (Aktif iş gücü yönetmeliği md.78-87, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr).)

## 6-İŞ BAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

Küresel ve yerel işgücü piyasaları incelendiğinde mesleki eğitim-istihdam ilişkisinin önemli bir konu olduğu görülmektedir. Bireyler örgün veya uzaktan eğitim kurumlarında teorik olarak eğitimlerini tamamlamakta, ancak meslek sahibi olma konusunda eksik kalmaktadırlar. Eğitimini tamamlayan bu bireylerin icra edecekleri meslekle ilgili yeterli beceri ve yeteneğe, iş tecrübesine sahip olmada eksik kaldıklarından, iş gücü piyasalarında istihdam edilme süreleri uzamakta, iş bulma sürecinde zorluklar yaşamaktadırlar. Kaya (2014) tarafından yapılan araştırmada mesleki eğitim alan öğrencilerin %40'ının, aldıkları eğitimin mezuniyet sonrası icra edecekleri meslekte yeterli olmayacağı görüşünde oldukları sonucu elde edilmiştir. Özellikle eğitimli genç nüfusun istihdam edilmesi konusundaki bu tablo kamu kurumlarının da dikkatini çekmiş eğitim sonrası sürecin daha sağlıklı ve verimli olabilmesi için birtakım programlar ve politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Bu programlardan biri de İŞKUR olarak bilinen İş ve İşçi Bulma Kurumunun uyguladığı iş başı eğitim programlarıdır.

İş başı eğitim programları ilk olarak staj programı başlığı altında 2009 yılında uygulamaya konulmuştur. Program istihdam edilmeyenlerin mesleki tecrübe kazanmaları amacıyla, belirli şartları taşıyan bireylerin işyerlerinde uygulamalı olarak iş yeri ortamında eğitilmesini hedeflemektedir.

Program 2011 yılında "İş Başı Eğitim Programı" olarak adlandırılmış olup, aktif iş gücü hizmetleri yönetmeliğinin 2013 yılında yürürlüğe girmesi ile program bu yönetmelik kapsamında uygulanmaya devam edilmiştir. İşbaşı eğitim programı Avrupa da aynı amaçla uygulama yapan ülkelerden örnek alınarak uygulamaya konulmuştur. İş başı eğitim programları, İŞKUR'un istihdama yönelik birtakım hedefleri ve görevleri kapsamında düzenlenmektedir. Bu hedefler, istihdamın artırılması, yaygınlaştırılması ve korunması ile işsizliği önlemektir. Programın hem işletmelere hem de iş arayanlara katkı sunduğu ifade edilebilir. İşletmeler ihtiyaç duydukları nitelikli iş göreni tanıma ve yetiştirme fırsatı yakalarken aynı zamanda herhangi bir mali külfete katlanmamaktadır. Bununla birlikte program sonunda iş gören adayını istihdam etmesi durumunda verilen teşvik ve istisnalardan yararlanabilmektedir. İş arayanlara ise başta bir gelir elde etme olmak üzere, iş tecrübesi kazanma ve işyerine kendini ispatlama, bilgi ve becerilerini kullanma ve geliştirme fırsatı vermektedir (Aydın, 2018, 60).



İşbaşı eğitim programlarının hukuki dayanağı olan aktif işgücü hizmetleri yönetmeliğine göre programın amacı; kurumun veri tabanının kayıtlı olan işsizlerin yine kurumsal veri tabanına kayıtlı işyerlerinde, önceki dönemlerde teorik olarak edindikleri bilgileri uygulamalı bir şekilde kullanarak mesleki deneyim sağlamak olduğu belirtilmiştir. İş başı eğitim programının hangi mesleklere yönelik düzenleneceğine il müdürlüğü tarafından karar verilir. Program kurumun veri tabanına kayıtlı ve en az iki sigortalı iş göreni bulunan işyerlerinde uygulama imkânı bulunmaktadır. Programların uygulanması ile ilgili işyeri sahibinin yükümlülükleri ise; kurum ile karşılıklı olarak imzalanan iş başı eğitim sözleşmesinden kaynaklanan görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi, katılımcının programdan iyi bir şekilde yararlanabilmesi, gerekli tecrübeyi kazanabilmesi amacıyla mesleki bilgi, beceri ve tecrübeye sahip bir sorumlunun belirlenmesi olarak belirlenmiştir (Aktif iş gücü yönetmeliği Md. 45-46-47-48) Programa katılacak birey sayısı işyeri çalışanlarının sayısına göre değişebilmektedir. Buna göre; 2-10 arasında iş gören çalışanlar bir, 11 ve üzeri iş göreni olanlar ise aktif olarak işyerinde çalışan sigortalı iş gören sayısının onda biri kadar programa katılımcı talep edebilmektedir (A. İ. Yön. Md.50, www.mevzuat.gov.tr.).

İş başı eğitim programlarına katılma şartları;

\*İş Kur'un veri tabanına işsiz olarak kayıtlı olmak.

\*15 yaşını tamamlamış olmak.

\*İşverenin eşi ya da birinci/ikinci kan hısmı olmamak.

\*Herhangi bir kurumdan emekliye ayrılmamak

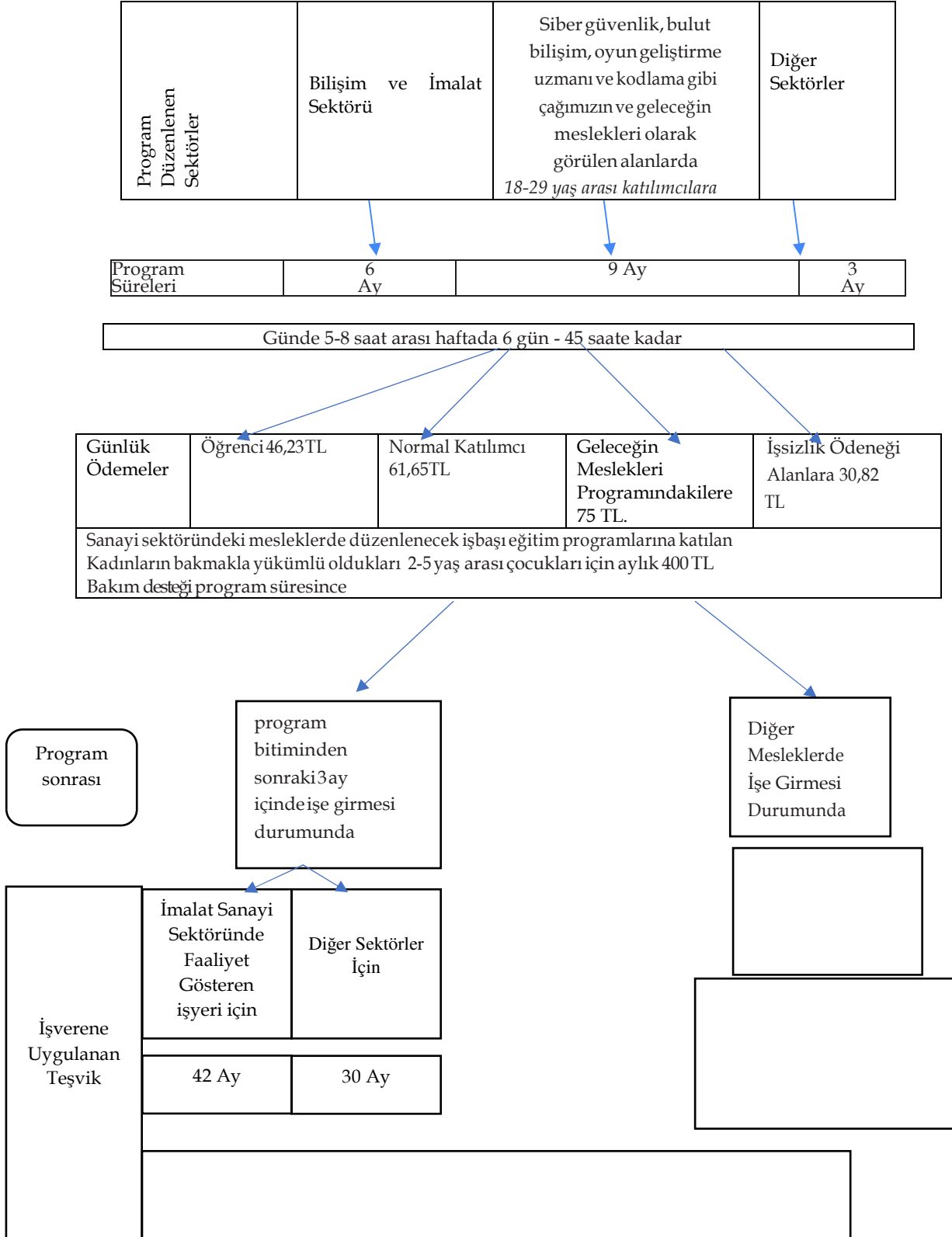
\*Programdan yararlanacak adayların, programın başlama tarihi itibarıyla önceki üç aylık dönemde programı uygulayacak işyerinde çalışmamış olmak (Aktif işgücü yönetmeliği, Md.52, www.mevzuat.gov.tr.)

### 6.1. Programın Süresi ve Devam Durumu

İş yerinde uygulanan programların süresi günde en fazla sekiz ve en az beş saat olmak üzere haftada 45 saatten fazla olamaz. Program fiili olarak 165 günden fazla olamaz. Programa katılım zorunludur. Katılımcılara geçerli bir mazeret olmak şartıyla işveren tarafından izin verilebilir. Ancak bu izinler programın toplam süresinin yüzde onunu aşamaz. Bu süreyi aşan katılımcıların programla ilişkileri kesilir. Katılımcıların devam ile ilgili işlemleri işyeri tarafından takip edilir. Devam durumları işyerinde görevlendirilen iş gören tarafından cumartesi günü saat 23:59'a kadar sisteme girilmesi gerekmektedir. Devam durumu ile ilgili ortaya çıkabilecek sorunlardan işveren sorumludur (Aktif işgücü yönetmeliği, Md.53-54, www.mevzuat.gov.tr.)



### İşbaşı Eğitim Programı Genel Uygulama Şeması



Şekil: 1 İşbaşı Eğitim Programı Genel Uygulama (Karacan, 2018, 78).



## 7-ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı; İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işbaşı eğitim programlarının istihdama katkısını belirlemek, programın amacını ne ölçüde gerçekleştirdiğini tespit etmek ve programla ilgili çözüm önerileri geliştirmektir. Araştırmada veri toplama işlemi anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmada Şen (2015; 388) tarafından oluşturulan ve Aydın (2018, 105) tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Söz konusu anket iki bölümden oluşmaktadır. Anket 'in birinci bölümünde demografik bilgiler, ikinci bölümünde ise işbaşı eğitim programının istihdama katkısını belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Söz konusu ankette toplam 27 soru ifadesi bulunmaktadır.

### 7.1. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Araştırmaya katılanların İşbaşı Eğitim Programından faydalanma gerekçeleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2: Araştırmaya katılanların program süresince mesleği öğrenme yeterlilikleri ile işveren tarafından istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Programa katılanlara gösterilen işveren yaklaşımı ile işyerinden ayrılma nedeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Eğitimde Kullanılan araç ve gereç ile işten ayrılma nedeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Eğitim Programı süresince İŞKUR'un işlevi ile program bittikten sonra işverenin istihdam yaratması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### 7.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini 2018 yılında Şırnak İli Cizre İlçesinde üretim sektöründe işbaşı eğitim programına katılan bireyler oluşturmaktadır. Bu kapsamda işbaşı eğitim programına katılanların sayısına ulaşmak amacıyla Cizre İşkur hizmet birimi ile irtibata geçilmiş ve 2018 yılında toplam 113 Katılımcının olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Katılımcılara toplamda 110 Anket formu dağıtılmış, ancak 107 dönüş sağlanmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004, 50)'a göre evren büyüklüğü 100 katılımcı olduğunda, örneklemin 0.03 hata payı ile 92 olması yeterlidir. Buna göre 107 anket evreni temsil edebilecek yeterliliktedir.

### 7.3. Metot

Katılımcıların genel özellikleri ve demografik özellikleri, İŞKUR eğitimleri ile ilgili durumların incelenmesi ve eğitim programı hakkındaki değerlendirmeleri ifadelerinin incelenmesi için frekans analizi yapılmış, yüzde değerleri hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacı ile korelasyon analizleri uygulanmıştır. Katılımcıların yaş ve iş yerlerinde çalışma sürelerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Analizler SPSS 22.0 ile yapılmıştır.

## 8-BULGULAR

Tablo:1Eğitime Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

	Demografik Özellik	n	%
Cinsiyet	Kadın	51	47,7%
	Erkek	56	52,3%
Eğitim	İlkokul	14	13,1%
	Ortaokul	15	14,0%
	Lise	39	36,4%
	Meslek Lisesi	7	6,5%
	Meslek Yüksekokulu	13	12,1%
	Üniversite	16	15,0%
	Açık öğretim	3	2,8%
Medeni Durum	Hiç Evlenmedi	57	53,3%
	Evli	48	44,9%
	Eşi Öldü	1	0,9%
	Boşanmış	1	0,9%





Çalışmaya dahil olan katılımcıların %48'nin kadın ve %52'nin erkek olduğu görülmüştür. Katılımcıların %13'ü ilkokul, %14'ü ortaokul, %36'sı lise, %7'si meslek lisesi, %12'si meslek yüksekokulu, %15'i üniversite ve %3'ü açık öğretim düzeyinde eğitime sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo:2 Eğitime Katılan Bireylerin Mesleki Özellikleri**

		n	%
Programa Katılmadan Meslek Var mı?	Evet	79	73,8%
	Hayır	28	26,2%
İşbaşı Eğitim Programından Faydalanma Gerekçesi	Meslek Öğrenme	52	49,5%
	Gelir Elde Etme	48	45,7%
	İşveren İstedığı İçin	1	1,0%
	Diğer	4	3,8%
İş Başı Eğitim Programı	Bilgisayar	2	1,9%
	Büro Yönetimi	10	9,3%
	Makine-Dikiş	22	20,6%
	Ön Muhasebe	27	25,2%
	Reyon Görevlisi	30	28,0%
	Şoför	1	0,9%
	Temizlik	2	1,9%
	Üretim	13	12,1%
Program Düzenlenen İş Yerinde İş Veren veya Çalışanlardan Tanıdık Var mı?	Evet	30	28,0%
	Hayır	77	72,0%
Program Düzenlenen Meslekte Daha Önce Çalıştınız mı?	Evet	19	17,8%
	Hayır	88	82,2%

Programa katılmadan önce katılımcıların %74'nün meslek sahibi olduğu görülmüştür. Katılımcıların programa %50 ile meslek öğrenme, %46 ile gelir elde etme, %1 ile iş verinin istediği için %1 ile diğer nedenlerden dolayı katıldıkları görülmüştür. Bu veri (%50) Aydınli (2018;86) tarafından yapılan araştırma ile örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada katılımcıların %48'i programa meslek öğrenmek amacıyla katıldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların sahip oldukları mesleği uygulamalı olarak da icra ederek meslekleri ile ilgili bilgi, beceri ve tecrübelerini artırmak amacıyla programa dahil oldukları ifade edilebilir.

İş başı eğitim programlarına katılan bireyler %2 ile bilgisayar, %9 ile büro yönetimi, %21 ile makine ve dikiş, %25 ile ön muhasebe, %28 ile reyon görevlisi, %1 ile şoför, %2 ile temizlik, %12 ile üretim alanlarında olduğu görülmüştür.

**Tablo: 3 Eğitime Katılan Bireylerin Mesleki Kurslar ile ilgili görüşlerinin incelenmesi**

İfade	n	%	
Program Düzenlenen İş Yerinde Daha Önce Çalışma	Evet	12	11,2%
	Hayır	95	88,8%
İş Başı Eğitim Programı Olmasaydı İşveren Sizi Sigortalı Olarak İşe Başlatma İhtimali Var mıydı?	Evet	34	31,8%
	Hayır	24	22,4%
	Fikrim yok	49	45,8%
Mezun Olduğunuz ve Okuduğunuz Bölüm ile Program Kapsamında Katıldığınız Meslek Arasında İlişki Var mı?	Evet	20	18,9%
	Hayır	86	81,1%

Katılımcıların %95'i programın düzenlendiği iş yerinde daha öne çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar program olmasaydı iş yerinin katılımcıları işe alma durumlarını %32 ile olduğunu, %22 ile olmadığını ve %46'nın ise konu ile ilgili bilgisinin olmadığı ifade edilmiştir. Bu veri Aydınli (2018:79) tarafından yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada katılımcıların sadece %42'si evet cevabı vermişlerdir. Bu veriye binaen işbaşı eğitim programının istihdamı teşvik konusunda itici bir güç olduğu sonucuna varılabilir.

Katılımcıların %19'u programın aldıkları eğitim ile ilişkili olduğunu ve %81'nin ilişkisi olmadığını ifade etmiştir. Bu sonuç Aydınli (2018, 79) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu



çalışmada katılımcıların %66'sı programın aldıkları mesleki eğitim ile ilişkili olmadığını ifade etmişlerdir. Bu sonuca göre programda Eğitim-meslek uyumu konusunda bir eksikliğin olduğu ifade edilebilir.

Tablo:4 Eğitim Değerlendirme

Eğitim değerlendirme	N	%	
Program Süresi Mesleği Öğrenmede Yeterli Oldu Mu?	Çok Kötü	0	0,0%
	Kötü	3	2,8%
	Orta	30	28,0%
	İyi	58	54,2%
	Çok İyi	16	15,0%
Program Meslekle İlgili Size Yeteri Kadar Bilgi ve Beceri Kazandırdı mı?	Çok Kötü	2	1,9%
	Kötü	0	0,0%
	Orta	38	35,5%
	İyi	45	42,1%
	Çok İyi	22	20,6%
İş Veren Size Yaklaşımı Nasıldı.	Çok Kötü	1	,9%
	Kötü	2	1,9%
	Orta	31	29,2%
	İyi	33	31,1%
	Çok İyi	39	36,8%
İşkur İşlevini İyi Bir Şekilde Yerine Getirebildi mi?	Çok Kötü	1	1,0%
	Kötü	2	1,9%
	Orta	10	9,5%
	İyi	20	19,0%
	Çok İyi	72	68,6%
Eğitimde Kullanılan Araç ve Gereç Sizce Yeterli mi?	Çok Kötü	1	,9%
	Kötü	1	,9%
	Orta	17	15,9%
	İyi	56	52,3%
	Çok İyi	32	29,9%

Katılımcılar "Program Süresi Mesleği Öğrenmede Yeterli Oldu Mu?" ifadesine %3 ile kötü, %28 ile orta, %54 ile iyi, %15 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Genel olarak bakıldığında süre konusunda katılımcıların memnun oldukları ifade edilebilir.

Katılımcılar "Program Meslekle İlgili Size Yeteri Kadar Bilgi ve Beceri Kazandırdı mı?" ifadesine %2 ile çok kötü, %36 ile orta, %42 ile iyi, %21 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Genel olarak bakıldığında öğrenme açısından katılımcıların memnun oldukları ifade edilebilir.

Katılımcılar "İş Veren Size Yaklaşımı Nasıldı?" ifadesine %1 ile çok kötü, %2 ile kötü, %29 ile orta, %31 ile iyi, %37 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Genel olarak bakıldığında iş verenin yaklaşımı konusunda katılımcıların memnun oldukları ifade edilebilir.

Katılımcılar "İşkur İşlevini İyi Bir Şekilde Yerine Getirebildi mi?" ifadesine %1 ile çok kötü, %2 ile kötü, %10 ile orta, %19 ile iyi, %69 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Genel olarak bakıldığında iş kurun işlevini yerine getirme konusunda katılımcıların memnun oldukları ifade edilebilir.

Katılımcılar "Eğitimde Kullanılan Araç ve Gereç Sizce Yeterli mi?" ifadesine %1 ile çok kötü, %1 ile kötü, %16 ile orta, %52 ile iyi, %30 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Genel olarak bakıldığında araç ve gereçlerin yeterliliği konusunda katılımcıların memnun oldukları ifade edilebilir.



Tablo: 5 Eğitim Sonrasının Değerlendirilmesi

		N	%
Program sonrası işveren sizi istihdam etti mi?	Evet	53	49,5%
	Hayır	54	50,5%
	Fikrim yok	0	0,0%
Ne kadar süre istihdam edildiniz	Halen Çalışıyorum	37	69,8%
	Çalışıp Ayrıldım	16	30,2%
İş yerinden ayrılma nedeniniz	İşyeri Kapandı	1	6,3%
	İşveren İstemedi	7	43,8%
	Ben İstemedim	5	31,3%
	Çalışma Koşulları Uygun Değildi	2	12,5%
	Diğer	1	6,3%
Programda eğitim aldığınız meslekte farklı bir iş yerinde çalıştınız mı?	Evet	44	41,1%
	Hayır	63	58,9%
Şu anda çalışıyor musunuz?	Evet	26	24,3%
	Hayır	81	75,7%

Katılımcıların %50'si program sonrasında iş verenleri tarafından istihdam edilmiştir. Bu sonuç Aydınlı (2018;82) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile paralellik arz etmektedir. Bu çalışmada katılımcıların %44'ü program sonrası işveren tarafından istihdam edildiği ifade edilmiştir. İstihdam edilenlerin %70'i halen çalışmakta olduğunu ve %30'nun ise işten ayrıldığı görülmüştür. İşten ayrılan katılımcıların %6'sı iş yeri kapandığı için, %44'ü iş vereninin istemediğini, %31'i kendi isteği ile, %13'ü çalışma koşullarının uygun olmadığından, %6'sı diğer nedenler ile işten ayrılmıştır. Katılımcıların %41'i programda eğitim aldığı meslekte farklı bir işyerinde çalıştığını ifade etmiştir. Katılımcıların %24'ü şu an hala çalıştığını ifade etmiştir.

Tablo: 6 Meslekler ile İlgili İfadeler

		n	%
İş Yerindeki meslek	Kalite Kontrol	1	5,6%
	Kasiyer	2	11,1%
	Makineci	7	38,9%
	Muhasebe	1	5,6%
	Muhasebe Yardımcısı	1	5,6%
	Ortacı	2	11,1%
	Raf Görevlisi	1	5,6%
	Şoför	1	5,6%
	Temizlik Görevlisi	1	5,6%
	Tezgahtar	1	5,6%

Katılımcılar %6 ile kalite kontrol elemanı, %11 ile kasiyer, %39 ile makineci, %6 muhasebe, %6 ile muhasebe yardımcısı, raf görevlisi, şoför, temizlik görevlisi ve tezgahtar, %11 ile ortacı olduğunu ifade etmişlerdir.



Tablo:7 İşyerindeki Meslekler ile İlgili İfadeler

		n	%
Çalıştığınız iş yerindeki meslek ile program kapsamında eğitim aldığınız meslek arasında bağıntı derecesi	Hiç	8	18,6%
	Zayıf	3	7,0%
	Orta	22	51,2%
	Yüksek	9	20,9%
	Çok Yüksek	1	2,3%
Sizce neden iş bulamıyorsunuz	Uygun İş İlanı Olmaması	43	53,8%
	Çalışma Şartlarının Kötü Olması	22	27,5%
	Program Kapsamındaki Eğitimin Yetersiz Olmaması	0	0,0%
İş başı eğitim programının istihdama katkısı nedir?	Şu anda İş Aramıyorum	11	13,8%
	Diğer	4	5,0%
	İstihdamı Artırıyor	44	41,1%
	İstihdamı Azaltıyor	2	1,9%
	Değiştirmiyor	27	25,2%
	Fikrim yok	29	27,1%
	Diğer	5	4,7%

Katılımcılar çalıştığınız iş yerindeki meslek ile program kapsamında eğitim aldığınız meslek arasında %19 ile hiç, %7 ile zayıf, %51 ile orta, %21 ile yüksek ve %2 ile çok yüksek düzeyde ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde program süresince alınan eğitim ile icra edilen meslek arasında bir uyumun olmadığı, katılımcıların işyerinde farklı farklı işlerde çalıştırıldıkları ifade edilebilir.

Katılımcıların %54 ile uygun iş ilanının olmaması, %28 ile çalışma şartlarının kötü olması, %14 ile iş aramadıkları ve %5 ile diğer nedenlerden dolayı iş bulamadıkları görülmüştür. Bu veriye göre, sanayi sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gören ile iş gücü piyasasına katılmak isteyen işgörenlerin özellikleri arasında bir koordinasyon eksikliği olduğu ve bazı işletmelerde çalışma koşullarının oldukça kötü olduğu ifade edilebilir.

Katılımcılara göre iş başı eğitim programının istihdama katkısı %41 ile istihdamı arttırdığı, %2 ile azalttığı, %25 ile değiştirmedeği ve %27 ile konu ile ilgili fikrinin olmadığı görülmüştür. Buna göre programın istihdamı artırıcı bir etkiye sahip olduğu, ancak bu etkinin derecesinin orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Tablo: 8 Ölçümlerin incelenmesi

Ölçüm	X	s.s.
Yaş	28,42	5,31
Program Düzenlenen Meslekte Daha Önce Çalışma Süresi Ay	42,55	8,35
Programda İstihdam Süresi	37,45	23,85
İş Yerinde Çalışma Süresi Ay	18,36	9,87

Çalışmaya dahil olan bireylerin ortalama yaşlarının 28,42±5,31 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların Program Düzenlenen Meslekte Daha Önce Çalışma Sürelerinin 42,55±8,35 ay olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların programda istihdam edildiği sürenin 37,45±23,85 ay olduğu hesaplanmıştır. Program sonrasında işten herhangi bir nedenle ayrılan bireylerin ortalama iş yerindeki çalışma süresi 18,36±9,87 ay olarak belirlenmiştir.



Tablo: 9 Katılımcıların Görüşleri

İş Başlı Eğitim Programı ile İlgili Olumlu Ya da Olumsuz Belirtmek İstedığınız Görüşler Nelerdir?	n	%
Program Çok İyi	1	16,7%
Daha Fazla İstihdam Alanı Yaratmak	1	16,7%
Daha Fazla Personel Çalışıyor	1	16,7%
İstihdamı Arttırıyor. Kadınlara Daha Fazla İş İmkânı Sağlıyor.	1	16,7%
İyi Yönden Tabi Olumlu Kadınlar Çalışıyor Kadınlar Gelir Elde Ediyor.	1	16,7%
Program Çok Kısa	1	16,7%

Katılımcılardan sadece n=6 kişi görüş bildirmiştir. Açık uçlu ifadeye “Program çok iyi”, “daha fazla istihdam alanı yaratmak”, “daha fazla personel çalışıyor”, “İstihdamı arttırıyor. Kadınlara daha fazla iş imkânı sağlıyor.”, “iyi yönden tabi olumlu kadınlar çalışıyor kadınlar”, “kadınlar çalışıyor kadınlar gelir elde ediyor.”, program çok kısa” şeklinde değerlendirmeler yapılmıştır.

Tablo: 10 Cinsiyet ve İşbaşı Eğitim Programından Faydalanma Gereçesi

Cinsiyet	İşbaşı Eğitim Programından Faydalanma Gereçesi				p
	Meslek Öğrenme	Gelir Elde Etme	İşveren İsteddiği İçin	Diğer	
Kadın	n	26	24	0	0,59
	%	51,0%	47,1%	0,0%	
Erkek	n	26	24	1	0,59
	%	48,1%	44,4%	1,9%	

Kadın ve erkek katılımcıların programdan faydalanma gerekçelerinin benzer oranlarda meslek öğrenme, gelir elde etme, iş verenin isteği ve diğer nedenlerden olduğu görülmüştür (p=0,59, p>0,05). Bu verilere göre “H1: Araştırmaya katılanların İşbaşı Eğitim Programından faydalanma gerekçeleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul görmemiştir.

Tablo: 11 Program Süresince Mesleği Öğrenmede Yeterlilik ve Program Sonrası İş Veren İstihdamı

İfade	Program sonrası iş veren sizi istihdam etti mi?	N	X	s.s	p
Program süresi mesleği öğrenmede yeterli oldu mu?	Evet	53	3,94	0,72	0,06
	Hayır	54	3,69	0,70	

Program sonrası işverenin istihdam etme durumu ile katılımcıların Program süresi mesleği öğrenmede yeterlilik puanlarının arasında anlamlı düzeylerde ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p=0,06, p>0,05). İstihdam edilen ve edilmeyen katılımcıların Program süresi mesleği öğrenmede yeterlilik puanlarının benzer olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, “H2: Araştırmaya katılanların program süresince mesleği öğrenme yeterlilikleri ile işveren tarafından istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi kabul görmemiştir.



Tablo: 12 İş Verenin Size Yaklaşımı ve İşten Ayrılma Nedeni

İşten Ayrılma Nedeni	n	X	s.s.	p
İşveren İstemedi	7	3,29	0,76	0,20
Ben İstemedim	5	4,20	1,30	
Çalışma Koşulları Uygun Değildi ve İş Yeri Kapandı	5	3,75	0,52	

Katılımcıların işten ayrılma nedenlerine göre iş verenin yaklaşım değerlendirme düzeylerinin anlamlı olarak farklı olmadığı, farklı nedenlerden dolayı işten ayrılan bireylerin iş veren tutum algı düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu görülmüştür( $p=0,20$ ). Bu veriye göre, "H3: Programa katılanlara gösterilen işveren yaklaşımı ile işyerinden ayrılma nedeni arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi kabul görmemiştir.

Tablo: 13 İşten Ayrılma Nedeni ve Eğitimde kullanılan araç ve gereç

İşten Ayrılma Nedeni	n	X	s.s.	p
İşveren İstemedi	7	3,86	0,38	0,42
Ben İstemedim	5	3,80	0,84	
Çalışma Koşulları Uygun Değildi ve İş Yeri Kapandı	5	3,50	0,71	

Katılımcıların işten ayrılma nedenlerine göre eğitimde kullanılan araç ve gereç değerlendirme düzeylerinin anlamlı olarak farklı olmadığı, farklı nedenlerden dolayı işten ayrılan bireylerin eğitimde kullanılan araç ve gerecin yeterlilik algı düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu görülmüştür( $p=0,42$ ). Bu veriye göre, "H4: Eğitimde Kullanılan araç ve gereç ile işten ayrılma nedeni arasında anlamlı bir ilişki vardır." Hipotezi kabul görmemiştir.

Tablo: 14 İŞKUR'un İşlevini İyi Bir Şekilde Yerine Getirebilmesi ve Program Sonrası İş Verenin İstihdamı

İfade	Program Sonrası İş Veren Sizi İstihdam Etti Mi?	n	X	s.s.	p
İşkur İşlevini İyi Bir Şekilde Yerine Getirebildi Mi?	Evet	53	4,66	0,65	0,09
	Hayır	52	4,38	0,95	

Katılımcılara göre İŞKUR'un işlevini yerine getirme değerlendirmesi ile program sonrası işverenin iş göreni işe alma durumunun anlamlı olarak farklı olmadığı, program sonrası işe alınan veya almayan bireylerin İŞKUR'un işlevini getirme değerlendirmesi algılarının benzer seviyelerde olduğu görülmüştür ( $p=0,09$ ). Bu veriye göre, "H5: Eğitim Programı süresince İŞKUR'un işlevi ile program bittikten sonra işverenin istihdam yaratması arasında anlamlı bir ilişki vardır." Hipotezi kabul görmemiştir.

## 9- TARTIŞMA VE SONUÇ

İşsizlik, işsizlikle mücadele ve bu kapsamda işgücünün eğitilmesi ve iş gücü piyasasına kazandırılması içinden geçtiğimiz bu günkü süreçte daha da önem kazanmaktadır. Dünya genelinde yaşanan son küresel salgın (Covid-19) işsiz birey sayısını artırmış, işgücünün tekrar çalışma imkanına kavuşması için harcanan çabaları artırmıştır. Bu son sürecin dışında kalan daha önceki dönemlerde de işgücünün eğitilmesi, işsiz sayısının azaltılması ve işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetişmesi için kamu ve özel sektör yöneticileri yoğun çaba harcamışlardır. Ülkemizde de işgücünün üretim



ve hizmet sektörüne kazandırılması, nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanması, özellikle genç nüfusun istihdam edilmesi amacıyla kamu idaresi tarafından çeşitli eğitimler verilmektedir. Bu eğitimlerden biri de İŞKUR tarafından verilen iş başı eğitim programlarıdır. Bu çalışmanın amacı; İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işbaşı eğitim programlarının istihdama katkısını belirlemek, programın amacını ne ölçüde gerçekleştirdiğini tespit etmek ve programla ilgili çözüm önerileri geliştirmektir.

Çalışmaya dahil olan katılımcıların %48'nin kadın ve %52'nin erkek olduğu görülmüştür. Katılımcıların %13'ü ilkokul, %14'ü ortaokul, %36'sı lise, %7'si meslek lisesi, %12'si meslek yüksekokulu, %15'i üniversite ve %3'ü açık öğretim düzeyinde eğitime sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmada, katılımcıların %74'ünün programa katılmadan önce meslek sahibi olduğu görülmüştür. Katılımcıların programa %50 ile meslek öğrenme, %46 ile gelir elde etme, %1 ile iş yerinin istediği için, %1 ile diğer nedenlerden dolayı katıldıkları görülmüştür. Bu verilere göre, programa katılanların önemli bir bölümünün (%74) bir meslek sahibi oldukları görülmektedir. Ancak buna rağmen piyasa da iş bulma noktasında zorlandıkları veya sahip oldukları mesleğin piyasa ihtiyaçlarına cevap vermediği ifade edilebilir. Buna paralel olarak bir sonraki verilerde de katılımcıların %50'si meslek öğrenme amacıyla programa katıldıklarını ifade ederek bu görüşü destekler nitelikte olduğu değerlendirilmektedir. Bu aşamada program meslek sahibi olan, ancak mesleği ile ilgili uygulama konusunda, pratik yapma hususunda kendini geliştirmek isteyen bireyler tarafından bir eğitim süreci olarak değerlendirildiği ifade edilebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde programın meslek sahibi olan, ancak mesleği konusunda yeteri kadar deneyime sahip olmayan bireylere iş deneyimi kazandırması açısından olumlu katkılar sunabileceği diğer taraftan kendini işverene karşı da ispatlama fırsatı verdiği ifade edilebilir.

Katılımcıların %82'si programın düzenlendiği meslekte daha önceden çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Bir diğer soruya da katılımcıların %19'u programın aldıkları mesleki eğitim ile ilişkili olduğunu ve %81'nin ilişkisi olmadığını ifade etmiştir. Bu iki veri birlikte değerlendirildiğinde de programın düzenlendiği meslek alanları ile programa katılanların sahip olduğu meslekler arasında bir uyum probleminin olduğunu ifade etmektedir. Bu noktada tartışılması gereken konu programın katılımcılara yeni bir meslek kazandırmayı mı hedeflediği ya da katılımcıların sahip oldukları mesleklerini icra etmelerine imkân verecek iş imkanlarını sunmak mı olduğudur. Genel anlamda programın yasal mevzuatı incelendiğinde bireylere yeni bir meslek kazandırmaktan çok, sahip oldukları meslek alanında yetişmelerine katkı sunmak olduğu görülmektedir. Bu nedenle burada dikkat edilmesi gereken konu, işgörenlerin programa katıldıkları meslek ile sahip oldukları meslek arasında bir uyumun sağlanması önerilmektedir.

Katılımcılar program olmasaydı iş yerinin katılımcıları işe alma durumlarını %32 olduğunu, %22 ile olmadığını ve %46'nın ise konu ile ilgili bilgisinin olmadığı ifade edilmiştir. Bu veriye göre katılımcıların sadece yaklaşık üçte birlik bir bölümünün programa katılmadan da işyeri tarafından istihdam edilebileceğini ifade etmişlerdir. Programın bu noktada önemli bir işlev gördüğü işyeri ile işvereni aynı ortamda buluşturarak bir taraftan iş görenin kendini ispatlamasına, diğer taraftan işvereninde iş göreni tanıyarak istihdam etmesine fırsat tanımakta olduğu, belirli bir dönem bile olsa istihdama katkı sunduğu değerlendirilebilir.

Katılımcılar "Program Süresi Mesleği Öğrenmede Yeterli Oldu mu?" ifadesine %3 ile kötü, %28 ile orta, %54 ile iyi, %15 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Katılımcılar "Program meslekle ilgili size yeteri kadar bilgi ve beceri kazandırdı mı?" ifadesine %2 ile çok kötü, %36 ile orta, %42 ile iyi, %21 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Genel olarak bakıldığında süre konusunda katılımcıların memnun oldukları ifade edilebilir. Programa katılanların yaklaşık %70'lik bölümü program süresinin icra edilen mesleği öğrenmede yeterli olduğunu ifade ettikleri görülmektedir. Programın uygulama sürecinde katılımcılara bir mesleği uygulama fırsatı verdiği, meslekle ilgili deneyim ve tecrübe kazandırdığı, mesleği ile ilgili kazanımlar sağladığı sonucuna varılabilir.

Katılımcılar "İş Verenine Size Yaklaşımı Nasıldı?" ifadesine %1 ile çok kötü, %2 ile kötü %29 ile orta, %31 ile iyi, %37 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Genel olarak bakıldığında iş verenine yaklaşımı konusunda katılımcıların memnun oldukları ifade edilebilir. İşverenin bu tür davranış sergilemesinin nedeni, İŞKUR aracılığı ile programa katılan ve ücreti kurum tarafından ödenen iş görenin işyerinde devamını sağlama olabilir. Ücreti kurum tarafından ödenen ve işyerine de katkı sunan iş görene karşı her girişimcinin iyi yaklaşım sergileyebileceği ifade edilebilir. Bununla birlikte işletmenin maliyetlerine, özellikle personel giderlerini azaltan bu uygulama işverenin iyi davranış sergilemesine yol açabileceği sonucuna varılabilir.

Katılımcılar "İşkur İşlevini İyi Bir Şekilde Yerine Getirebildi mi?" ifadesine %1 ile çok kötü, %2 ile kötü %10 ile orta, %19 ile iyi, %69 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Genel olarak bakıldığında iş kurun



işlevini yerine getirme konusunda katılımcıların memnun oldukları ifade edilebilir. İŞKUR'un ilk aşama olan işsiz nüfusun kayıt altına alınıp, son aşama olan işe yerleştirme sürecine kadar işlevini yerine getirdiği, iş görenlerin başta ücretleri ve sosyal hakları olmak üzere tüm işlemleri zamanında gerçekleştirdiği, iş yeri ile ilgili denetim ve bilgilendirmeleri gerçekleştirdiği ve son aşamada iş görenin iş yerinde istihdam edilmesi için gerekli çabayı gösterdiği ifade edilebilir.

Katılımcılar "Eğitimde Kullanılan Araç ve Gereç Sizce Yeterli mi?" ifadesine %1 ile çok kötü, %1 ile kötü %16 ile orta, %52 ile iyi, %30 ile çok iyi şeklinde yanıt vermişlerdir. Genel olarak bakıldığında araç ve gereçlerin yeterliliği konusunda katılımcıların memnun oldukları ifade edilebilir. İşyerinde iş görenlerin meslek ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tecrübeyi kazanmasının önemli unsurlarından biri de mesleğe ait araç ve gereçlerin bulunması ve kullanılmasıdır. İş görenler yaptıkları işle ilgili araç ve gereçlere ulaşma ve bunları etkin ve verimli kullanmaları oranında başarılı olabileceklerdir. Bu açıdan incelendiğinde programa dahil olan işyerlerinde yeterli araç ve gereçlerin işyeri tarafından bulundurulduğu, iş görenlerin bunları yeterli gördükleri, bu sonucun ortaya çıkmasında İŞKUR'un süreç boyunca işyerlerini kontrol ve takibini etkin bir şekilde yapmasının etkili olduğu sonucuna varılabilir.

Katılımcılara göre iş başı eğitim programının istihdama katkısı %41 ile istihdamı arttırdığı, %2 ile azalttığı, %25 ile değiştirmedeği ve %27 ile konu ile ilgili fikrinin olmadığı görülmüştür. Bu verilere göre programın istihdama katkı sunduğu, iş görenler ile işyerlerini bir araya getirdiği, özellikle ilk defa bir işyerinde çalışma fırsatı yakalayan işgörenlerin yetenek ve becerilerini sergilemede bir imkân tanıdığı, işverenlere de ihtiyaç duydukları iş görenleri tanıyarak, işe ait deneyim ve becerilerini test ederek ve işyeri ile uyum konusundaki düzeylerini de belirleyerek iş görenleri istihdam etme fırsatı tanımaktadır. Bu süreç zarfında da iş görene ait giderlerin önemli bir kısmını İŞKUR karşılamaktadır. Böyle bir ortamda istihdam edilen işgörenlerin işe devam etmesi ve işyerinde istihdam edilmesi daha kolay olabilmektedir. Program süresince iş görene ait giderlerin önemli bir bölümünün kurum tarafından karşılanması, iş verenin iş görene karşı davranışların da toleranslı olmasını sağlayabilmektedir. Bununla birlikte iş gören tarafında yapılan hatalar ve üretim fireleri görmezden gelinebilecektir. Bu durumda iş gören işini daha rahat bir ortamda gerçekleştirebilecek, gün geçtikçe tecrübe kazanacak, iş yerine uyum düzeyi artabilecektir. Sonuç olarak iş görenlerin istihdam edilmesi ve dolayısıyla programın istihdama katkı düzeyi artabilecektir.

Program sonrası işveren sizi istidam etti mi sorusuna katılımcıların %49,5'i evet cevabını vermişlerdir. Programın esas amacı olan işveren ile iş göreni aynı çatı altında bir araya getirmek ve belirli bir süre birlikte çalışmalarını sağlayarak istihdama katkı sunmak olduğu dikkate alındığında programın amacına ulaştığı ifade edilebilir.

Araştırmada ele alınan ve kabul görmeyen hipotezlerden biri "H<sub>1</sub>: Araştırmaya katılanların İşbaşı Eğitim Programından faydalanma gerekçeleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir." Hipotezidir. Bu sonucun elde edilmesinde kadın olsun erkek olsun işsiz olan bireylerin işgücü piyasasına katılmalarındaki temel sebebin bir gelir elde etme hedefi olması ihtimalidir

Araştırmada ele alınan ve kabul görmeyen bir diğer hipotez "H<sub>2</sub>: Araştırmaya katılanların program süresince mesleği öğrenme yeterlilikleri ile işveren tarafından istihdam edilme arasında anlamlı bir ilişki vardır." Hipotezidir. Bu sonucun elde edilmesinde işverenlerin programa bakış açılarıyla ilgili olabileceği ifade edilebilir. İşverenlerin programa katılan iş görenleri yetiştirmek ve tecrübe kazandırıp işe hazırlamaktan ziyade, işletmenin personel maliyetlerini azaltan bir süreç olarak da değerlendirmelerinden kaynaklandığı sonucuna varılabilmektedir.

Araştırmada ele alınan ve kabul görmeyen hipotezlerden biri "H<sub>3</sub>: Programa katılanlara gösterilen işveren yaklaşımı ile işyerinden ayrılma nedeni arasında anlamlı bir ilişki vardır" Hipotezidir. Bu veriye göre programa katılanların, program bittikten sonra işten ayrılma nedenlerinin iş veren yaklaşımdan ziyade, ücret, çalışma koşulları, iş ve eğitim uyumu gibi nedenler olabileceğidir.

Araştırmada ele alınan ve kabul görmeyen hipotezlerden biri de "H<sub>4</sub>: Eğitimde Kullanılan araç ve gereç ile işten ayrılma nedeni arasında anlamlı bir ilişki vardır." Hipotezidir. Bu veriye göre, programa katılanların, program bittikten sonra işyerinden ayrılma nedenlerinin, eğitimde kullanılan araç ve gereçten çok, iş verenin istememesi, iş görenin ayrılma isteği, işyerinin kapanması, sosyal ve ekonomik koşullardan kaynaklanabileceğidir.

Araştırmada ele alınan ve kabul görmeyen bir diğer hipotez "H<sub>5</sub>: Eğitim Programı süresince İŞKUR'un işlevi ile program bittikten sonra işverenin istihdam yaratması arasında anlamlı bir ilişki vardır." Hipotezidir. Program öncesi ve programın uygulanma sürecinde İŞKUR'un işlevini tam olarak yerine getirmesi katılımcıların program sonrasında istihdam edilmeleri için yeterli olmamaktadır. Program sonrası





katılımcıların istihdam edilmeleri, başta işverenin isteği olmak üzere, iş ve meslek uyumu, iş görenin tutumu, çalışma koşulları ve ücretlere bağlı olduğu ifade edilebilir.

Sonuç olarak İŞKUR tarafından hazırlanan iş başı eğitim programlarının genel olarak istihdama katkı sağladığı, programa katılan her iki kişiden birinin işyeri tarafından istihdam edildiği sonucuna varılabilir. Bu sonuçla birlikte işyeri yönetimlerinin iş görenlere karşı tutumlarında olumlu davrandıkları, işyerlerinde işgörenlerin mesleklerini icra etmek için yeterli araç ve gereç bulduklarını, programın katılımcılara yeteri kadar bilgi ve beceri kazandırdığı, eğitim süresinin yeterli olduğu, İŞKUR'un başta iş görenlere ait ödemeler olmak üzere kontrol ve rehberlik hizmetlerini yerine getirmesi programın olumlu yönlerini yansıtmakta olduğu ifade edilebilir. Buna karşılık programa katılanların (%81) önemli bir bölümünü aldıkları mesleki eğitimle programda üstlendikleri görevler arasında bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Oysa iş başı eğitim programının esas amacı bireylerin meslekleri ile ilgili aldıkları teorik bilgileri pratik ortamda değerlendirmelerini sağlamaktır. Bu noktada programın aksadığı, bireylerin mesleki eğitimleri ile yaptıkları iş arasında bir koordinasyon eksikliği olduğu ifade edilebilir. Bu sonuca işyeri sahiplerinin programa katılan katılımcıları esas işlerinden ziyade farklı işlerde çalıştırmıştıran kaynaklanabileceği sonucuna varılabilir. Bu noktada İŞKUR tarafından katılımcıların sadece mesleki alanları ile ilgili işlerde çalıştırılabilirine dair işverenden bir taahhütname alması önerilebilir. Her ne kadar programa katılanların yaklaşık olarak %50'si program bittikten sonra istihdam edilmiş olsa bile, geriye kalan katılımcıların programdan sonra işyerinden ayrıldıkları görülmüştür. Bu sonucun ortaya çıkmasında işverenin işyerinin ihtiyaçları ile birlikte kendine yakın akraba, eş ve dostlarını program süresince istihdam ettikleri, program bittikten sonra işlerine son vermeleri etkili olabilir. Bu sonucu destekleyen veri katılımcıların yaklaşık olarak üçte biri (%28) çalıştıkları işyerinde tanıdık olduğu verisidir. Programa katılanların daha fazla oranda istihdam edilmesi, eş, akraba ve dosttan çok gerçek anlamda işyerinin ihtiyaç duyduğu bireylerin istihdam edilmesi için kurum tarafından gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Bütün araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada kısıtlı imkanlarla yapılmıştır. Araştırmanın en büyük kısıtı zaman ve maliyet kısıtıdır. Bir diğer kısıt sadece üretim sektöründe gerçekleştirilmiş olmasıdır. Konu ile ilgili kaynak ve bilimsel çalışma sayısının az olması araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmacılar, programın işgücüne katkısını ölçmek ve fonksiyonunu ne ölçüde yerine getirdiğini tespit etmek için farklı illerde ve farklı sektörlerde araştırma yapmalıdırlar. Ayrıca sadece iş görenlerle değil aynı zamanda konu ile ilgili işverenlerinde görüşleri alınmalıdır.

#### KAYNAKÇA

- Alkan, Cevat., Doğan, Hıfzı. Ve Sezgin, İlhan (1998). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Aydınlı, İsmail. (2018). *İşkur İşbaşı Eğitim Programının İstihdama Katkısı: Elâzığ İlinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Bekiroğlu, Cemil (2010). *Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boone, Jan ve Van Ours, Jan (2004). *Effective Active Labor Market Policies*. IZA Discussion Paper Series, No. 1335.
- Bulut, Volkan (2011). *Türkiye'de İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi İle İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Card David, Kluve, Jochen. ve Weber, Andrea (2009). *Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*. CESifo Working Paper No. 2570.
- Caykızmeslek.meb.k12.tr.
- Çapar Diriöz, S. (2012). *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*. Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler Genel Müdürlüğü, Yayın no: 2835, Mart 2012, s.6.
- Egin, İ. (2000). *Mesleki ve Teknik Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Eichhorst, Werner (2015). *Does Vocational Training Help Young People Find a (good) job?*. IZA World of Labor, 112, 1-10.
- Er, Harun (2009). *Mesleki Teknik Eğitimde Üniversite-Sanayii İş Birliğinin Önemi*. 1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksek Okulları Sempozyumu.
- ILO (2015). *Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017*. [http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_600486/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_600486/lang--tr/index.htm), (17.12.2019).
- İşçiçok, Özlem (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Karacan, Hayrettin (2018). *İşkur İşbaşı Eğitim Programlarının Çanakkale İlinde İstihdama Katkısı Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Karakayalı, Hüseyin (2002). *Makro Ekonomi*. Manisa: Emek Yayınları.
- Kaya, Ali (2014). *Meslek Yüksekokulunda Öğrenim Gören Öğrencilerin Eğitim Öğretim ve Geleceğe Yönelik Düşünceleri*. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.33, S.2, 349-356.
- Lordoğlu, Kuvvet. ve Özkaplan, Nurcan (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Şahin, Levent Ve Yıldırım, Kadir (2015). *On Dokuzuncu Yüzyıldan Günümüze Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikalarının Gelişimi*. *Çalışma ve toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*.



- Şen, Mustafa (2015). *İŞkur Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
- Şen, Mustafa (2016) Aktif İŞgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2 (1) 2016, 67-89.
- Tisk. (2009). Eğitim Reformu GiriŐimi: Meslek Eğitimi İçin Kritik Adımlar. *TİSK İŞveren Dergisi*, EriŐim Tarihi: 01.12.2010, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=2465](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2465)
- Törüner, Mete ve Lordoğlu, Kuvvet (1995). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ő.
- Unay, Cafer (1996). *Makro Ekonomi*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Yahşi, Fatma (2007). *Küreselleşme ve İstihdam*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Yazıcıoğlu, Yahşi. ve Erdoğan, Samiye (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım Kemal ve Karaman Doğan (2001). *Makro Ekonomi*. EskiŐehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma ÇalıŐmaları Vakfı, 2. Basım, Yayın No: 145.
- Yıldırım, Kadir ve Levent Şahin (2015). Osmanlı’dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 44 (1): 77-112.
- [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr).24.12.2019.
- <https://www.ilo.org>. 19.01.2020
- [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr). 02.01.2020
- [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr). 04.02.2020 Aktif İŞ gücü Yönetmeliği.