

## **İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi: Sakarya İli Örneği<sup>1</sup>**

Mustafa Çağlar Özdemir<sup>2</sup>

Yunus Yiğit<sup>3</sup>

**Özet:** Bu çalışmanın amacı, İŞKUR marifetiyle yürütülen işbaşı eğitim programlarının, işgücü piyasasına giriş için yeterli düzeyde katkı sağlayıp sağlayamadığının incelenmesidir. Araştırma evrenini Sakarya'da İŞKUR tarafından 1 Ocak 2017 - 1 Mayıs 2017 tarihleri arasında düzenlenen işbaşı eğitim programına katılan kişiler oluşturmaktadır. İlgili dönemde eğitim alan 1234 katılımcıdan homojen dağılımlı % 5 anlamlılık düzeyinde hesaplanan 258 kişiye anket uygulanmıştır. Nicel tabanlı veri sağlayan sorulardan elde edilen bulgular SPSS V24 programında değerlendirilmiştir. İŞKUR işbaşı eğitim programlarına katılma nedeni ve programlara ilişkin olumlu ve olumsuz bildirimlere ilişkin bulgular ise önce sınıflandırılmış ardından betimleyici analiz tekniği ile yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda daha çok gençlerin ilgi gösterdiği anlaşılan program katılımcılarının Sakarya İŞKUR işbaşı eğitim programlarından yüksek oranda (% 69,8) memnun oldukları tespit

1. Bu çalışma, *İŞKUR Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği: Sakarya İli Araştırması* isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

3. Araştırma Görevlisi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yunusyigit@sakarya.edu.tr.

edilmiştir. Olumlu bulgular arasında genel olarak programın içeriğinden memnuniyet duyulması, iş bulmaya yönelik güçlü bir araç olarak görülmesi ve katılmış oldukları işbaşı eğitim programının diğer bireylere de tavsiye edilebilir olması yer almaktadır. Olumsuz bulgular ise kurs sürecinde verilen ücretin yetersiz olması, yaşlılık sigorta primlerinin yatırılmaması, öğrenci ve öğrenci olmayan katılımcılar arasında ücret farklılığının bulunması, işbaşı eğitim programı süresinin fazla olması ve çalışma ortamında kursiyer olarak anılmanın baskı yaratması gibi konulardır.

**Anahtar Kelimeler:** İŞKUR, İşbaşı Eğitim Programları, Mesleki Eğitim.

## 1. Giriş

Kişisel olarak iktisadi, sosyal ve kültürel gelişimde önemli rol oynayan eğitim, ülkelerin büyüme ve kalkınma süreçlerinde de önemli paya sahiptir (Yıldırım ve Şahin, 2015: 77-78). Beşeri sermayesi kuvvetli olan ülkeler, değişime ve gelişime açık olduğu gibi yüksek rekabetçilik avantajına da sahip olurlar (Goel, 2009: 1). Bir ülkenin sağlam ve sürdürülebilir ilerlemesi için başta teknolojik gelişimin takibi, teknolojinin kullanımı, geliştirilmesi ve üretimi gerekir. Bu bağlamda mesleki ve teknik eğitim, çağın gereklerine ayak uydurabilmesi için öne çıkar.

Mesleki eğitim genel anlamda, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda emeğin niteliklerinin geliştirilmesi ve uyumlaştırılması amacıyla yürütülen faaliyetler olarak tanımlanabilir. Kanunla sınırları belirlenmiş mesleki eğitim ise belirli meslek dallarına yönelik teorik ve beceri eğitimlerinin yanında staj veya tamamlayıcı eğitimleri de kapsayan, bütüncül nitelikli, teknik içeriği olan eğitimleri ifade eder (Mesleki Eğitim Kanunu, madde 3).

Üretim faktörlerinden emeğin gelişimine katkı sağlayan mesleki eğitim bir ülkenin kalkınmasında kilit noktada bulunur. Aynı zamanda

işsizlikle mücadelede uygulanan aktif istihdam politikalarının da başında gelmektedir. Mesleki eğitim kapsamında hizmet veren kurumlardan olan İŞKUR, 21 Ocak 1946'da ilk olarak İş ve İşçi Bulma Kurumu adı ile kurulmuştur. Daha sonra 4 Ekim 2000'de çıkarılan Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak yeniden yapılandırılmıştır. İŞKUR, mesleki eğitim faaliyetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları düzenlemektedir. Mesleki eğitim kursları, meslek sahibi olmayanlara meslek edinebilmeleri amacıyla verilen eğitimleri kapsar. İşbaşı eğitim programları, İŞKUR'da kaydı bulunan işsizlerin, İŞKUR'da kaydı bulunan işyerlerinde, önceden öğrendikleri teorik bilgilerini pratiğe çevirerek pekiştirmeleri ya da mesleki tecrübe sağlamaları amacıyla düzenlenir. Girişimcilik eğitim programları ise kendi işletmesini kurmak veya kendi işlerini sürdürmek isteyenlere yönelik İŞKUR'a kayıtlı bireylere sağlanan programlardır.

İŞKUR son beş yıldır eğitimlerini giderek artan biçimde işbaşı eğitim programlarına kaydırmaktadır. İşyerinden uzak teorik eğitimlerden beklenen faydanın sağlanamaması, eğitim sürecinin daha aktif hale getirilmesi gereğini doğurmuştur. Bu kapsamda hem eğitim alanlar ile işverenlerin erken buluşması hem de işe oryantasyonun eğitim sürecinde tamamlanması gibi avantajlar işbaşı eğitim programlarını kurgusal olarak güçlendirmektedir. Ancak kurgusal olarak güçlendirilen bu programlardan sağlanan faydanın ne düzeyde olduğu, eğitim alanların ne tür şikâyetlerinin olduğu ve sistemin nerelerde tıkandığı soruları da sürekli gündemdedir.

Bu çalışmanın amacı, Sakarya'da İŞKUR marifetiyle yürütülen işbaşı eğitim programlarının, katılımcılara işgücü piyasasına girişleri için yeterli düzeyde katkı sağlayıp sağlayamadığının incelenmesidir. Çalışma temel olarak iki kısımda yapılandırılmıştır. İlk kısımda İŞKUR işbaşı eğitim programları kavram ve kapsamı boyutuyla incelenmiştir. İkinci kısım araştırmaya ayrılmıştır. Çalışmanın sonucunda bulgular değerlendirilmiş ve araştırma soruları yanıtlanmıştır.

## 2. İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları

Teknik kapasiteyi, analitik yeteneği ve işlevselliği geliştiren eğitimler, emek piyasalarına ve geçim kaynaklarına daha fazla erişebilme fırsatları sunar (Almeida ve De Faria, 2014: 21). Ancak teorik eğitimlerin piyasa ihtiyaçları karşısında etkinliğinin sağlanabilmesi için gerçek hayattaki olaylarla pekiştirilmesi gerekir (Jagero vd, 2012: 115). Eğitimlerin etkinleştirilip verimli kılınması için teorik ve pratik bilginin birleştirilebildiği dinamik eğitim programlarının oluşturulması gerekir (Alipour vd, 2009: 67). Söz konusu etkileşimli eğitimler içinde işbaşı eğitim programı önemli bir yer tutar.

İşbaşı eğitim programları teorik olarak verilen sözlü ve yazılı eğitimler ile gözlemleri / uygulamaları içeren uygulamalı eğitimlileri kapsar (Saraf, 2017: 5). Böylece kişilerin tecrübe eksikliğinin giderilebilmesi, işyeri ve işverenlerle uyumlu çalışabilmesi mümkün olur (Yıldız, 2016: 258).

İşbaşı eğitim programları, teknolojinin gelişmesi ile hızla değişen ve karmaşıklaşan çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu vasıflı işçi ihtiyacının karşılanmasında faydalı bir model olarak kabul edilir (Galindo, 1999: 21; Saraf, 2017: 4). Bu kapsamda organizasyonların geleceğe yönelik stratejisini belirlemede de önemli katkılar sağlar. İşbaşı eğitim programları ile çalışanlar işi doğrudan işyerinde öğrenebilmekte, işverenler ise performansa göre çalışanlarını yüksek maliyetlere katlanmadan iş başında seçebilmektedir (Acar ve Kazancı Yabanova, 2017: 105).

İşbaşı eğitim programlarının iş arayanlara yönelik faydaları; bilgi, beceri ve tecrübe eksikliklerinin giderilmesine katkı sağlama, istihdam edilmeyi kolaylaştırma, program süresince gelir elde etme ve kariyer olanaklarının geliştirilmesine fırsat verme şekilde sıralanabilir (Yazıcı, 2015: 199; Galindo, 1999: 21; Kobes, 2013: 3). Programın işverenlere yönelik faydaları ise, işe almayı planladıkları kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını gözlemlene, yüksek maliyetlere katlanma-

dan işe almayı planladıkları kişileri yetiştirme, işgücü maliyetinin azalması ile rekabet avantajı sağlama, katılımcıları istihdam ederek teşviklerden yararlanma ve kişiselleştirilmiş eğitim nedeniyle çalışılan pozisyon ile çalışan arasındaki uyumun yüksek seviyede olması şeklinde sıralanabilir (Yazıcı, 2015: 200; Kobes, 2013: 3).

İşbaşı eğitim programı, işsizlerin işyerlerinde, daha önceden kazanmış oldukları teorik bilgileri pratik yaparak pekiştirmelerini ya da mesleki tecrübe edinmelerini sağlamak amacıyla yapılan eğitimlerdir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, madde 45). 2009'dan itibaren uygulanmaya başlayan İŞKUR işbaşı eğitim programları, işsizlerin işyerlerinde işbaşı eğitim faaliyetlerine katılarak istihdam edilebilirliklerinin artırılmasını amaçlamaktadır (Erdil Şahin ve Sevimli, 2013: 7).

İŞKUR işbaşı eğitim programları, işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının işyeri ziyaretleri esnasında işverenlerle veya İŞKUR'a kayıtlı işsizlerle yaptıkları görüşmelerde belirlenen ihtiyaçlar çerçevesinde hazırlanır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, madde 45). İŞKUR işbaşı eğitim programlarının süresi genellikle sektörlerle göre farklılık gösterir. Örneğin bilişim ve imalat sektörlerinde en fazla 6 ay iken diğer sektörlerde en fazla 3 aydır. Programlar haftalık kırk beş saati geçemez. İlgili programa katılmak için; İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak, on beş yaşını tamamlamış olmak, işverenin birinci ya da ikinci dereceden kan hısmı veya eşi olmamak, emekli olmamak, işbaşı eğitim programının başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmamak, program başlama tarihinden önceki son bir ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olmak ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak şartları aranmaktadır ([www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr), Erişim 03.02.2018).

İŞKUR tarafından, işbaşı eğitim programlarına katılanlara zaruri giderler için günümüz itibariyle (2018) günlük 61,65 TL (öğrencilere 46,23 TL, işsizlik ödeneği alanlara 30,82 TL) ücret ödenmektedir. Ancak geleceğin meslekleri olarak belirlenecek mesleklerde düzen-

lenen programlara katılan bireylere 75 TL zaruri gider ödenmektedir.<sup>4</sup> Sanayi sektöründe düzenlenen programlara katılan kadınlara ise bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arasındaki çocukları için program süresi bitene kadar aylık 400 TL bakım desteği verilmektedir. Ayrıca programdan faydalanan katılımcıların iş kazası ve meslek hastalığı ve genel sağlık sigortası prim giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır ([www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr), Erişim 03.02.2018).

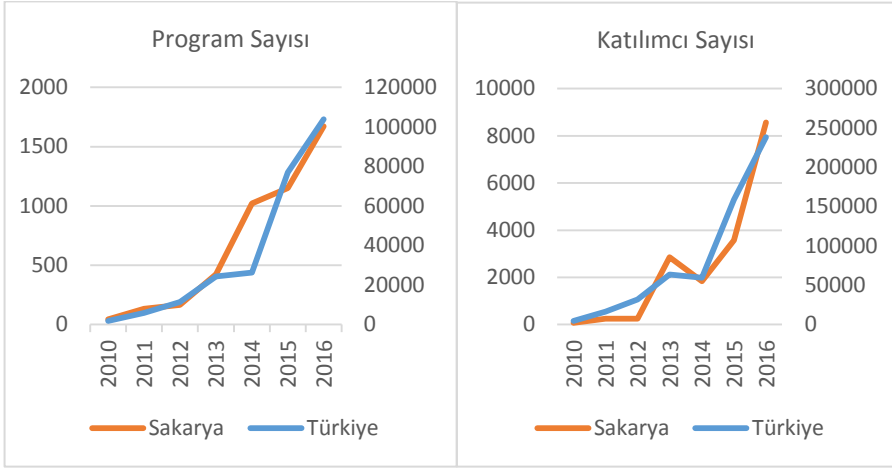
**Tablo 1.** İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları:  
Türkiye-Sakarya Karşılaştırması (2010-2016)

Yıllar	Ülke / İl	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
2010	Türkiye	1.796	2.643	2.028	4.671
	Sakarya	43	-	-	76
2011	Türkiye	5.849	10.474	5.919	16.393
	Sakarya	133	-	-	253
2012	Türkiye	11.407	18.011	13.762	31.773
	Sakarya	165	-	-	251
2013	Türkiye	24.379	33.417	30.243	63.660
	Sakarya	425	1.640	1.212	2.852
2014	Türkiye	26.283	30.028	29.428	59.456
	Sakarya	1.022	862	981	1.843
2015	Türkiye	76.934	81.830	77.246	159.076
	Sakarya	1.150	2.058	1.513	3.571
2016	Türkiye	103.852	131.000	107.205	238.205
	Sakarya	1.672	6.106	2.462	8.568

**Kaynak:** İŞKUR İstatistik Yıllıkları, İŞKUR Faaliyet Raporları ve Sakarya İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları (2010-2016) verilerinden derlenmiştir.

4. Çalışmanın yapıldığı 2017 yılında katılımcılara günlük 54 TL (öğrencilere 40,5 TL, işsizlik ödeneği alanlara 27 TL) katılımcı zaruri gideri kapsamında ücret ödenmekte idi.

**Grafik 1.** İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı ve Katılımcı Sayısı Artış Seyri (Sol ekseninde Sakarya verileri, sağ ekseninde Türkiye verileri yer almaktadır)



Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre işbaşı eğitim programı en az iki çalışanı olan İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde uygulanmaktadır (madde 50). Yönetmeliğe göre İŞKUR'a kayıtlı işyerleri, iki ile on arasında çalışanı bulunması durumunda 1 (bir), daha yüksek sayıda çalışanı var ise sigortalı çalışan sayısının 1/10 (onda biri) kadar kişinin işbaşı eğitim programına katılımını talep edebilmektedir (madde 50).

Tablo 1'de Türkiye'de ve Sakarya'da açılan işbaşı eğitim programı ve bu programa katılan katılımcı sayıları verilmiştir. Bu kapsamda, 2010'da Türkiye'de 1.796 işbaşı eğitim programı düzenlenmiş ve bu programlara 2.643'ü erkek, 2.208'i kadın olmak üzere toplam 4.671 kişi katılmıştır. Aynı yıl Sakarya'da 43 program açılmış ve bu programdan 76 kişi faydalanmıştır. 2013'de Türkiye genelinde açılan 24.379 işbaşı eğitim programının 425'i Sakarya'dadır. Türkiye genelinde 63.660 kişinin katılım gösterdiği programlara Sakarya'da 2.852 kişi katılmıştır. 2016'ya gelindiğinde ise Türkiye'de 103.852 işbaşı eğitim programı düzenmiş ve bu programlara 131.000'i erkek 107.205'i kadın toplam 238.205 kişi katılmıştır. Sakarya'da ise bu yıl-

da 1.672 işbaşı eğitim programı düzenlenirken bu programlardan 6.106'sı erkek 2.462'si kadın toplam 8.568 kişi faydalanmıştır.

2010-16 dönemi itibariyle hem Türkiye'de hem de Sakarya'da açılan program sayısı ve katılımcı sayılarında yüksek oranlı düzenli artış dikkat çekmektedir. 2010'dan 2016'ya Türkiye genelinde açılan işbaşı eğitim programlarının sayısında yaklaşık 56,8 kat, programa katılanların sayısında yaklaşık 50 kat artış olmuştur. Aynı dönemde Sakarya'da açılan programların sayısında yaklaşık 37,9 kat, programlara katılanların sayısında ise yaklaşık 111,7 kat artış kaydedilmiştir.

### **3. Sakarya'da Düzenlenen**

#### **İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi**

Bu kısımda çalışma kapsamında yürütülen araştırma tanıtılmış ve bulgular değerlendirilmiştir.

#### **3.1. Araştırmanın Amacı, Soruları ve Önemi**

Çalışma kapsamında yapılan araştırmanın genel amacı; işbaşı eğitim programlarının, katılımcılara işgücü piyasasına girişleri için yeterli düzeyde katkı sağlayıp sağlayamadığının tespitidir. Bu nedenle araştırmanın iki temel sorusu bulunmaktadır: (1) Mevcut işbaşı eğitim programları ile beklenen hedeflere ulaşılabiliyor mu? (2) Mevcut işbaşı eğitim programlarının eksiklikleri nelerdir?

Bilindiği üzere işbaşı eğitim programları istihdamı artırmak, işsizliği azaltmak ve işgücüne nitelik kazandırmak amacıyla yürütülür. Bu nedenle hedeflenen amaca hizmet etmeyen program / programların gözden geçirilmesi ve revize edilmesi gerekir. Bu araştırma, hâlihazırda yürütülen işbaşı eğitim programların beklenen hedefler doğrultusunda işleyen ve işlemeyen yönlerini tespit etmeyi amaçladığı ve çalışma sonucunda gerçekçi önerilerde bulunduğu için önemlidir.

#### **3.2. Araştırmanın Kapsamı**

Çalışmada, Sakarya'da İŞKUR marifetiyle yürütülen işbaşı eğitim programlarının katılımcıların istihdam edilebilirliğine yeterli düzeyde



katkı sağlayıp sağlamadığı, verilen ücretin yeterli olup olmadığı ve genel olarak programın kapsamın yeterli seviyede olup olmadığı araştırılmaktadır. Araştırmanın evreni Sakarya İŞKUR tarafından 1 Ocak 2017 - 1 Mayıs 2017 tarihleri arasında düzenlenen işbaşı eğitim programına katılan kişileri kapsamaktadır. İlgili dönemde eğitim alan 1234 katılımcıdan homojen dağılımlı % 5 anlamlılık düzeyinde hesaplanan 258 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Katılımcı örneklem sayısı tespitinde orantılı cinsiyet dengesi de dikkate alınmıştır.

### **3.3. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada nicel ve nitel yöntem birlikte karma olarak kullanılmıştır. Veriler, ilgili evren içinden hesaplanan örneklemden hazırlanan yapılandırılmış orijinal anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anket araştırmanın sorularına uygun biçimde orijinal olarak hazırlanmıştır. Anketinin ilk kısmını demografik bilgiler, eğitim durumu, programlardan haberdar olma gibi genel nitelikli sorular oluşturmaktadır. İkinci kısmında ise kursiyerlerin katıldıkları program kapsamında aldıkları “eğitimin yeterliliğine ilişkin” sorun tespitine yönelik yapılandırılmış sorular bulunmaktadır. Bu kısım katılımcıların yanıtlama potansiyeli, zaman ve eğitim düzeyleri dikkate alınarak, üçlü likert tipinde hazırlanmıştır (Evet-Hayır-Kısmen). Son kısım ise katılımcıların programa katılma nedenlerini, programın olumlu ve olumsuz yönlerini ifade edebilmeleri için yarı yapılandırılmış olarak hazırlanmıştır.

Oluşturulan yapılandırılmış orijinal anket, içerik geçerliği için detaylı olarak incelenmiş, aracın istenen ve öngörülen hususları ölçüp ölçmediği, hazırlanan soruların ölçülmek istenen hususun anahtar yönlerini kapsayıp kapsamadığı araştırılmıştır. Geçerlik kuramdan hareketle, hazırlanan anketin ölçüm aracına dönüştürülen kavramları açıklamasında; eksiksizlik ve ölçüm aracındaki cümlelerin mevcut kavramı temsil etme derecesi incelenmiştir. Bu çerçevede araştırmadan elde edilen sonuçların geçerliği üç açıdan değerlendirilmiştir:

Bunlardan ilki ölçüt geçerliğidir. Araştırma için yapılandırılan anket, bu alanda daha önceden yapılmış bilimsel çalışmalarda kullanılan ölçek ve anketlerden de yararlanılarak hazırlanmıştır. İkinci geçerlik testi iç geçerliktir. Anket formu soru deseni ve tutarlığı açılarından değerlendirilmiş ve “araştırma kapsamında işbaşı eğitim programlarına ilişkin gerek duyulan soruları içerip içermediği” incelenmiştir. Bu kapsamda, anketin Milli Eğitim Bakanlığı’nın Mesleki Eğitim Kursları Değerlendirme Ölçeği ile uyumu da dikkate alınmıştır. Son olarak dış geçerlilik testi anketin, araştırma amacına ulaşmak için gereksinim duyulan düzeyde bilgiyi sağlayıp sağlayamadığı ile ilgilidir. Oluşturulan anket uzman görüşüne (ilgili bölüm öğretim üyelerine) sunulmuş ve eleştiriler dikkate alınarak geçerliği ibra edilmiştir.

Üretilen anket pilot çalışma kapsamında İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarına katılmış 40 kişiye uygulanmıştır. Pilot çalışma sonucunda anket sorularının anlaşılabilirliği ve bu alanda benzer sonuçlar üretebilme kapasiteleri kontrol edilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. SPSS V24. Programında yapılan güven analizi neticesinde anketin Cronbach’s Alpha ortalaması = ,868 (% 86,8) olarak hesaplanmıştır. Söz konusu hesaplanan değer yüksek düzeyde güvenilir kabul edilen bir aralıkta olup faktör analizi öncesinde yeni bir araştırma yapılmasına ve her hangi bir sorunun değerlendirme dışında bırakılmasına ihtiyaç olmadığını göstermektedir.

Geçerliği ve güvenilirliği ibra edilmiş anket, ilgili tarihlerde İŞKUR’dan eğitim alan 258 kişiye uygulanmıştır. Toplanan veriler faktör analizi yöntemiyle SPSS V24 programında değerlendirilmiş yarı yapılandırılmış sorulara verilen yanıtlar ise sınıflandırılarak betimleyici analiz tekniği ile yorumlanmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Bulguları**

Demografik bilgilere yönelik bulgular; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve eğitim durumunu içermektedir.

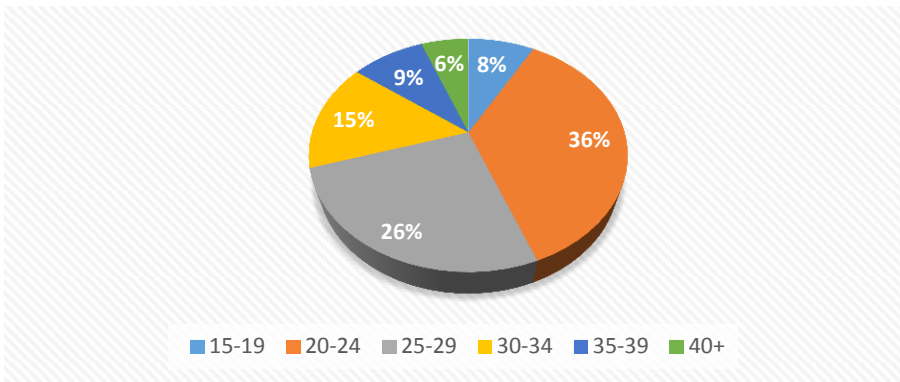
Araştırma kapsamında anket uygulanan 258 kişinin 95’i erkek,

163'ü kadındır. Başka bir ifade ile araştırmaya katılan kişilerin % 36,8'ini erkekler, % 63,2'sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların daha yoğun olmasının sebebi katılımcılar arasında konfeksiyon işçilerinin çoğunluğudur.

**Tablo 2.** Demografik Bilgiler (%)

<b>Cinsiyet</b>	Erkek	Kadın				
	36,8	63,2				
<b>Yaş</b>	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40+
	8,1	36,0	26,0	15,1	8,9	5,8
<b>Medeni Durum</b>	Evli	Bekâr				
	31,8	68,2				
<b>Çocuk Sayısı</b>	Yok	1	2	3	4+	
	67,1	13,2	15,1	4,3	0,4	
<b>Eğitim Durumu</b>	İlkokul	Ortaokul	Genel Lise	Meslek Lisesi	MYO	Üniversite
	16,3	12,8	10,9	20,2	12,8	27,1

**Grafik 2.** Katılımcıların Yaş Aralığı

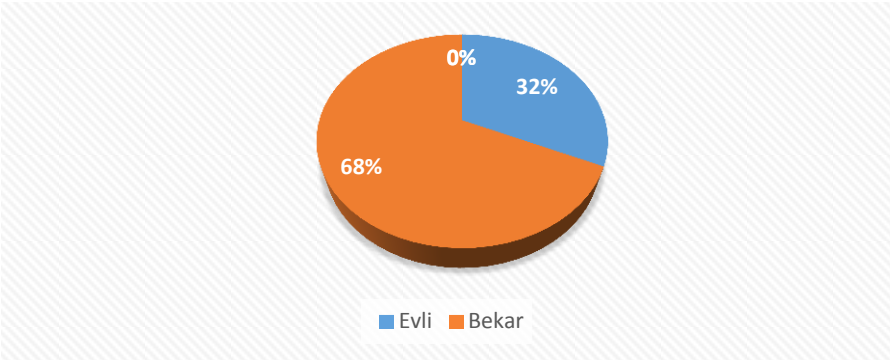


Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında en yüksek grubun % 36 ile 20-24 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların

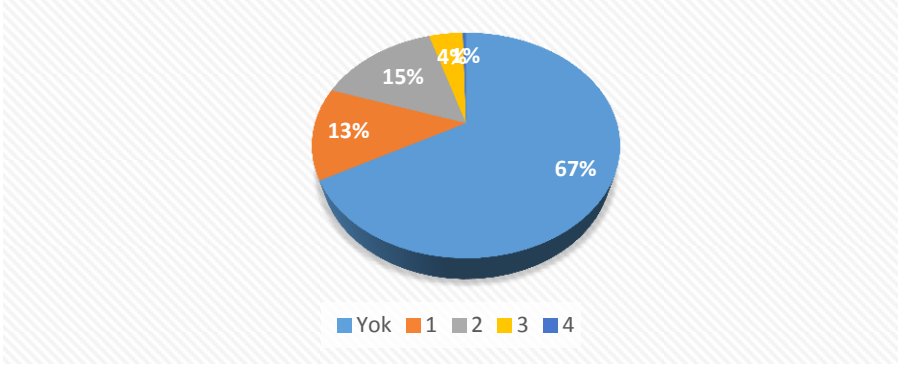
% 30,1 erkek katılımcıların % 46,3'ü bu yaş aralığındadır. Bu yaş grubunu % 26 ile 25-29 yaş arası grup takip etmektedir. 30-34 yaş arası grup üçüncü sırada gelmekte iken en düşük oranın 40 ve üzeri yaştaki grupta olduğu dikkat çekmektedir. Bu veriler çerçevesinde işbaşı eğitim programlarının daha çok gençlere hitap ettiği söylenebilir. 15-24 yaş arası nüfus genç nüfus olarak kabul edildiğine göre katılımcıların yaş aralığı genel oranının % 44,1'ini genç nüfusun oluşturduğu görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde % 31,8'ini evlilerin, yüzde 68,2'sini ise bekârların oluşturduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların % 87'4'ünü bekârlar oluştururken % 12,6'sını evliler oluşturmaktadır. Kadınlarda ise evlilerin oranı erkek katılımcılara göre daha yüksektir. Kadın katılımcılarda evlilerin oranı % 42,9 iken bu rakam bekârlarda % 57,1'dir.

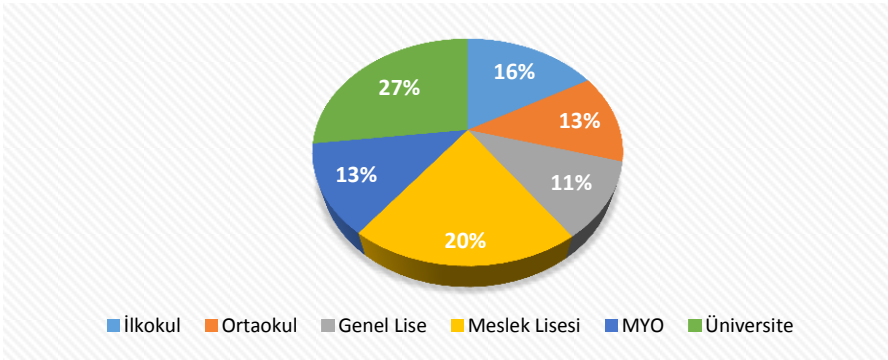
**Grafik 3.** Katılımcıların Medeni Durumu



Araştırmaya katılanların % 67,1'inin çocuğunun olmadığı görülmektedir. Çocuğu olmayanların oranı erkeklerde % 90,5 iken kadınlarda % 53,4'tür. Bu oranı % 15,1 ile iki çocuk sahibi olan katılımcılar takip etmekte iken tek çocuk sahibi olanların oranı ise % 13,2'dir. Katılımcılar arasında 4 ve üzerinde çocuğa sahip sadece bir kişi vardır. Bu kişi toplam örneklemin yaklaşık % 0,4 ünü oluşturmaktadır.

**Grafik 4.** Katılımcıların Çocuk Sayısı

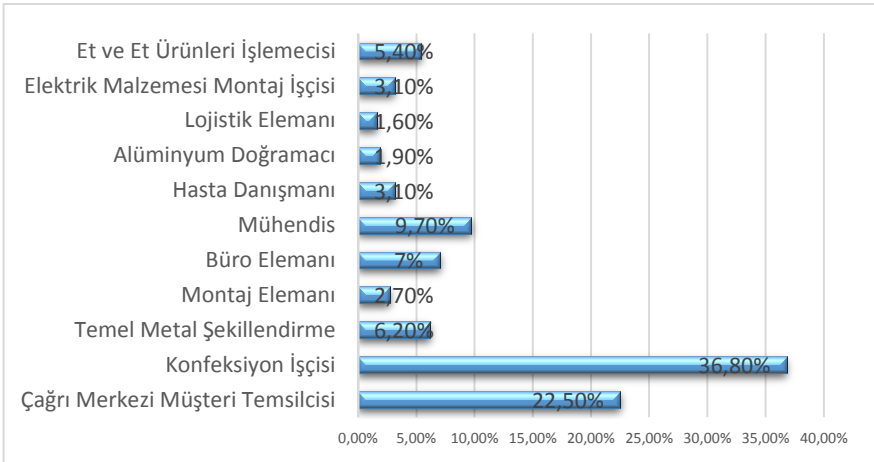
Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde en yüksek oranın % 27,1 ile üniversite mezunları olduğu görülmektedir. Ancak kadın katılımcılar ve erkek katılımcıların eğitim durumlarının zıtlığı dikkat çekmektedir. Kadınlarda en yüksek oranı % 20,9 ile ilkokul mezunları oluştururken erkeklerde en yüksek oran % 41,1 ile üniversite mezunlarıdır. Bu çerçevede işbaşı eğitim programlarına genel olarak eğitim seviyesi yüksek erkekler katılırken, kadınlarda daha çok eğitim seviyesi düşük kişiler rağbet göstermektedir.

**Grafik 5.** Katılımcıların Eğitim Düzeyi

İlgili dönemde araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programındaki meslekleri (hangi işbaşı eğitim programına katıldıkları) incelendi-

ğinde en yüksek oranın % 36,8 ile konfeksiyon işçiliği mesleğinde olduğu görülmüştür. Erkekler içerisinde konfeksiyon işçisi olarak programa katılım oranı % 7,4 iken kadınlarda bu oranın % 54 seviyesindedir. Bu kapsamda konfeksiyon işçiliği kadınların yoğun olarak katıldığı bir program olarak görülmektedir. Konfeksiyon işçisi programını % 22,5 ile çağrı merkezi müşteri temsilcisi programı takip etmektedir. Bu programları % 9,7 ile mühendis, % 7 ile büro elemanı, % 6,2 ile temel metal şekillendirme ve % 5,4 ile et ve et ürünleri işlemecisi programları takip etmektedir.

**Grafik 6.** Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programındaki Meslekleri

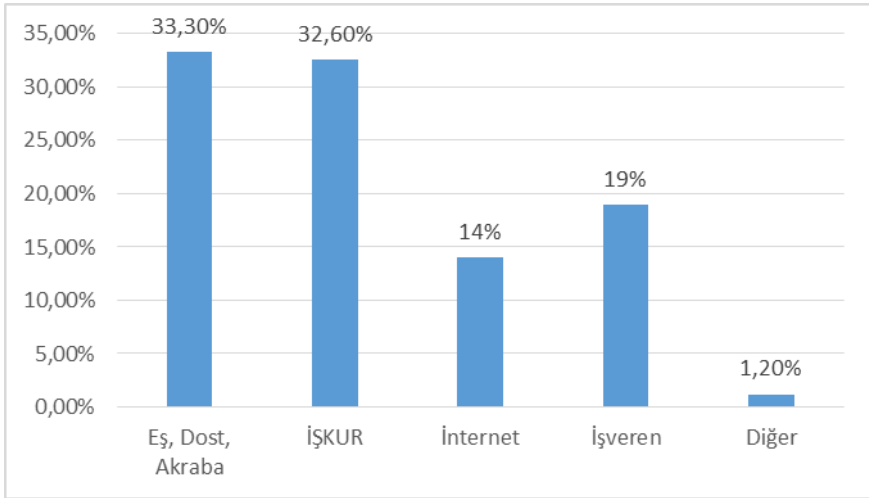


Cinsiyete göre programlara katılım oranlarına bakıldığında konfeksiyon işçisi, hasta danışmanı ve elektrik malzemesi montaj işçisi programlarına kadınların yoğun olarak katıldığı görülmekte iken temel metal şekillendirme, montaj elemanı, alüminyum doğramacı ve lojistik programlarında erkeklerin yoğunlukta oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programından nasıl haber olduklarına verdikleri cevaplar hem erkeklerde hem de kadınlarda benzerlik göstermektedir. Katılımcıların % 33,3'ü eş dost ve akraba aracılığıyla

ğıyla işbaşı eğitim programlarından haberdar olduklarını belirtmişlerdir. Bu seçeneği % 32,6 ile İŞKUR yanıtı takip etmektedir. Ayrıca katılımcıların % 19'u işveren tarafından yönlendirildiğini, % 14'ü ise internet aracılığıyla haberdar olduğunu belirtmiştir. Katılımcılara verilen anket forumu içerisinde yer alan “radyo ve televizyonlar” ve “gazete ilanlarından” seçeneklerinin hiç işaretlenmemiş olması dikkat çekmektedir. Bu kapsamda radyo, televizyon ve gazete gibi kitle iletişim araçlarında İŞKUR eğitim programlarının yeterince tanıtılmadığı ya da tanıtımı yapılmış olsa bile etkisinin olmadığı görülmektedir.

**Grafik 7.** Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programlarını Öğrenme Kanalları



Tablo 3'te araştırma kapsamında katılımcılara sorulan sorular ve verdikleri yanıtlar görülmektedir. Bu kapsamda katılımcılara sorulan “eğitimi aldığınız programı diğer kişilere tavsiye eder misiniz?” sorusuna katılımcıların % 77,9'u evet yanıtını vermiştir. Bu oran erkeklerde % 74,7 iken, kadınlarda % 79,8'dir. Eğitimi aldığım programı diğer kişilere tavsiye etmem diyenlerin oranı ise bu soruda en düşük grubu oluşturmuş ve % 5 seviyesinde gerçekleşmiştir.

**Tablo 3.** İşbaşı Eğitim Programının Analizine İlişkin Sorular ve Cevaplar

Sorular	Cevaplar (%)		
	Evett	Hayır	Kısmen
Eğitimini aldığınız programı diğer kişilere de tavsiye eder misiniz?	77,9	5	17,1
İşbaşı Eğitim Programlarında verilen ücretin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	31,4	42,6	26
İşbaşı Eğitim Programına katılmanız sizce yararlı oldu mu?	81,4	2,7	15,9
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının iş bulmanıza katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz?	76,7	2,7	20,6
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının içeriğinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	67,8	7	25,2
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kursiyerlerin seviyesine uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	77,9	6,2	15,9
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?	79,8	5	15,2
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verildiğini düşünüyor musunuz?	12	73,3	14,7
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının süresinin verilmek istenen eğitim için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	85,7	5	9,3
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	88	1,6	10,4
Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı eğiticisinin iletişim becerisi açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	84,1	1,6	14,3



Katıldığımız İşbaşı Eğitim Programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	82,2	3,8	14
İşbaşı Eğitim Programı sonrasında alacağınız belgenin iş bulmanız açısından yeterli olacağını düşünüyor musunuz?	62,4	10,1	27,5
Cevap Ortalamaları	<b>69,8</b>	<b>12,8</b>	<b>17,4</b>

Ankete katılanların en büyük memnuniyetsizliği verilen ücretin yeterli olup olmadığı sorusuyla ortaya çıkmıştır. Katılımcıların % 42,6'sı işbaşı eğitim programlarında verilen ücreti yeterli bulmadığını belirtmiştir. Bu oran kadınlarda % 41,1 iken, erkeklerde % 45,3 seviyesindedir. Çalışmada program hakkında en çok şikâyetin bu konuda geldiği görülmüştür. Katılımcıların % 68,4'ü verilen ücreti kısmen veya tamamen yetersiz bulmuştur.

“İşbaşı eğitim programına katılmanız sizce yararlı oldu mu?” sorusuna cevap veren katılımcıların % 81,4'ü evet cevabını işaretlemiştir. Bu oran erkeklerde kadınlara nazaran daha yüksek seviyedir. İlgili soruya evet diyen erkeklerin oranı % 86,3 iken kadınlarda bu oran % 78'5'tir. İşbaşı eğitim programının herhangi bir faydasının bulunmadığını söyleyenlerin oranı ise sadece % 2,7'dir. Bu sonuçlara göre katılımcıların programı faydalı olarak gördüğü anlaşılmaktadır.<sup>5</sup>

“İşbaşı eğitim programlarının iş bulmada katkı sağlayacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların % 76,7'si evet yanıtını vermiştir. Bu oran erkeklerde % 73,7 iken kadınlarda % 78'5'tir. Katıldıkları işbaşı eğitim programının iş bulmada herhangi bir katkı sağ-

5. Bu konuda yapılan başka bir araştırmada, işbaşı eğitim programının katkı sağladığını düşünenlerin oranı ise % 67,6, kısmen yanıtını verenlerin oranı % 10,8, hayır yanıtını verenlerin oranı ise % 21,6 olarak tespit edilmiştir (Akbaş, 2017: 117). Bizim araştırmamızda ulaştığımız “hayır” oranı (işbaşı eğitim programları yararlı değil) Akbaş'ın araştırma sonuçlarına göre çok düşük seviyededir.

lamayacağını düşünenlerin oranı ise sadece % 2,7 seviyesindedir.

Katıldıkları işbaşı eğitim programı içeriğinin yeterli olup olmadığı yönündeki soruya katılımcılardan gelen en yüksek yanıt % 67,8 ile evet olmuştur. İlgili soruya cevap veren erkeklerde bu oran % 70,5 iken kadınlarda % 66,3'tür. İşbaşı eğitim programının yeterli olmadığını düşünüp hayır şikkını işaretleyen katılımcıların oranı ise % 7 seviyesindedir.

Katılımcıların % 77,9'u katıldıkları işbaşı eğitim programının kendi seviyelerine uygun olduğunu düşünmektedir. Bu oran erkeklerde % 76,8 iken kadınlarda % 78,5'tir. Programın kursiyer seviyesine uygun olup olmadığı yönündeki soruya hayır diyenlerin oranı ise % 6,2'de kalmıştır.

Araştırmaya katılanların % 79,8'i işbaşı eğitim programlarının kapsadığı bilgi ve becerilerin iş piyasası ile uyumlu olup olmadığı yönündeki soruya evet cevabını vermiştir. Evet cevabı verenlerin oranı erkeklerde % 82,1 iken kadınlarda bu oran % 78,5'tir. Katıldıkları programın kapsadığı bilgilerin iş piyasası ile uyumlu olmadığını düşünenlerin oranı ise % 5'tir.

Katıldıkları işbaşı eğitim programında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verilip verilmediği yönündeki soruya katılımcılardan gelen en yüksek yanıt % 73,3 ile hayır seçeneği olmuştur. İşbaşı eğitim programlarında gereksiz bilgi ve ayrıntıya yer verilmediğini düşünen erkeklerin oranı % 74,7, kadınların oranı ise % 72,4'tür. Katıldıkları işbaşı eğitim programlarında gereksiz bilgi ve ayrıntıya ver verildiğini düşünenlerin oranı ise % 12'dir.

“İşbaşı eğitim programlarının süresinin verilmek istenen eğitim için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların % 85,7'si evet cevabı vermiştir. Evet cevabını veren erkeklerin oranı % 86,3 iken kadınlarda bu oran % 85,3'dür. Katıldıkları işbaşı eğitim programının süresinin verilmek istenen eğitim için yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı ise % 5 seviyesinde kalmıştır.

Katılımcıların % 88'i katıldıkları işbaşı eğitim programı eğiticisinin

mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu düşünmektedir. İlgili cevabı veren erkeklerin oranı % 87,4 iken bu oran kadınlarda % 88,3 seviyesindedir. İşbaşı eğitim programı eğiticisinin mesleki bilgi ve beceri açısından yetersiz olduğunu düşünen katılımcıların oranı ise sadece % 1,6'dır.

Araştırmaya katılan kişilere sorulan işbaşı eğitim programı eğiticisinin iletişim becerisi açısından yeterli olup olmadığı yönündeki soruya katılımcıların % 84,1'i evet yanıtını vermiştir. Erkeklerin % 84,2'si katıldıkları programdaki eğiticinin iletişim becerisi açısından yeterli olduğunu düşünmekte iken bu oran kadınlar % 84,1 şeklinde gerçekleşmiştir. Araştırmaya katılanlardan işbaşı eğitim programı eğiticisinin iletişim becerisi yönünden yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı ise bir önceki soruda olduğu gibi % 1,6 seviyesinde kalmıştır.

“Katıldığınız işbaşı eğitim programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımların % 82,2'si evet cevabını vermiştir. Erkeklerde bu cevabı verenlerin oranı % 85,3 iken kadınlarda bu oran % 80,4'tür. İşbaşı eğitim programı çalışma ortamının eğitim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı ise % 3,9'dur.

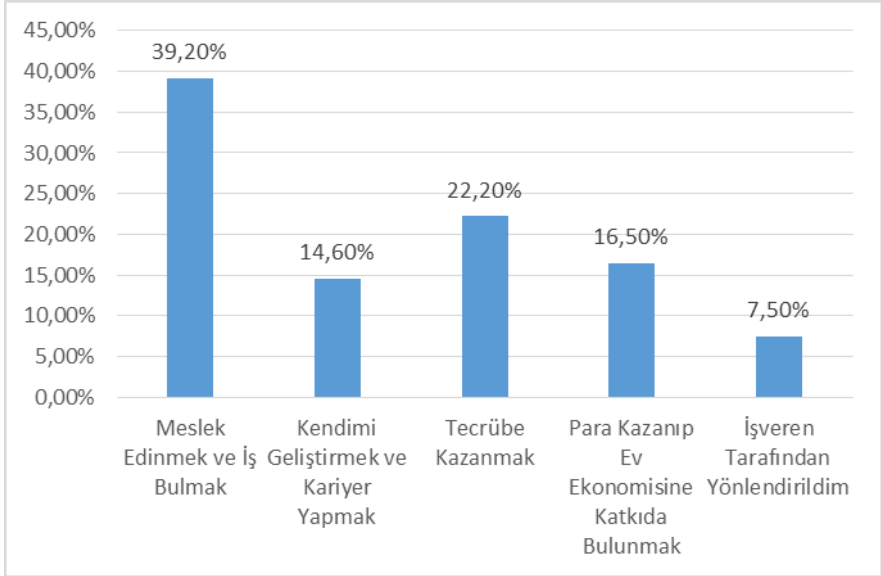
İşbaşı eğitim programı sonrasında alınan “İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası”nın iş bulmak açısından yeterli olup olmayacağı yönündeki soruya katılımcıların % 62'sinin evet yanıtını verdiği görülmektedir. Bu cevabı veren katılımcılardan erkeklerin oranı % 57,9 iken kadınlarda bu oran % 65'tir. Program sonrasında alınan belgenin iş bulma açısından yeterli olmayacağı düşünen katılımcıların oranı % 10,1'lik kısmı oluşturmaktadır.

#### *Yarı yapılandırılmış anket sorularının değerlendirilmesi*

Araştırmada katılımcılara son olarak açık uçlu yarı yapılandırılmış soru sorulmuştur. Bunlar; katılımcılara işbaşı eğitim programına katılma nedenleri ve programa ilişkin olumlu ve olumsuz görüşleridir. Katılımcılarının işbaşı eğitim programlarına katılma nedenlerine iliş-

kin soruya verilen cevaplar göre beş başlık altında sınıflandırılmıştır. Buna göre işbaşı eğitim programlarına katılma nedenlerinin ilk sırasında % 39,2 ile “meslek edinmek ve iş bulmak” yer almaktadır. İkinci sırada % 22,2 ile “tecrübe kazanmak” gelmektedir. Ardından “para kazanıp ev ekonomisine katkıda bulunmak (% 16,5)” ve “kendimi geliştirmek ve kariyer yapmak (% 14,6)” cevapları verilmiştir. Araştırmaya katılanların % 7,5’i ise işbaşı eğitim programına “işverenleri tarafından yönlendirildiğini” belirtmektedir.

**Grafik 8.** Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programına Katılma Nedenleri



Cinsiyete göre katılma nedenlerine bakıldığında hem erkeklerin hem de kadınların en çok “meslek edinmek ve iş bulmak” cevabını verdiği görülmektedir. Bu yanıt her iki grupta da % 39 seviyesindedir. Erkek katılımcıların programa katılma nedenlerinden ikincisini % 27,8 ile “tecrübe kazanmak” oluştururken, kadınlarda ikinci sırayı % 21,8 ile “para kazanıp ev ekonomisine katkıda bulunmak” oluşturmaktadır. Er-

kek katılımcıların programa katılma nedenlerinin üçüncü sırasında % 15,2 ile “işveren tarafından yönlendirildim” yanıtı yer alırken, kadınların programa katılma nedenlerinin üçüncü sırasında “tecrübe kazanmak” bulunmaktadır. Erkek katılımcıların işbaşı eğitim programına katılma nedenlerinin dördüncü sırasında “kendimi geliştirmek ve kariyer yapmak” (% 10,1), beşinci ve son sırasında ise “para kazanıp ev ekonomisine katkıda bulunmak” (% 7,6) gelmektedir. Kadınlarda ise programa katılma nedenlerinin dördüncü sırasında “kendimi geliştirmek ve kariyer yapmak” (% 14,6) bulunmakta iken beşinci sırada “işveren tarafından yönlendirildim” (% 7,5) yanıtı yer almaktadır.

Katılımcılara işbaşı eğitim programı ile ilgili olumlu görüşler sorulmuş ve bu soruya anketin uygulandığı 258 kişiden 43’ü erkek, 32’si kadın olmak üzere toplam 75’i yanıt vermiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre bu soru dört başlık altında sınıflandırılmıştır. Grafik 4’te izlenebileceği gibi yanıt verenlerin % 41,3’ü olumlu görüş olarak “işbaşı eğitim programının pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağladığını” düşünmektedir. Bu yanıtı % 34,7 ile “bilgi ve becerime katkı sağlaması” yanıtı takip etmektedir. Olumlu görüşlerin üçüncü sırasında % 17,3 ile “yeni insanlar tanıyıp sosyalleşme imkânı sağlaması” yanıtı yer alırken, dördüncü sırada % 6,7 ile “program sonunda sertifika verilmesi” bulunmaktadır.

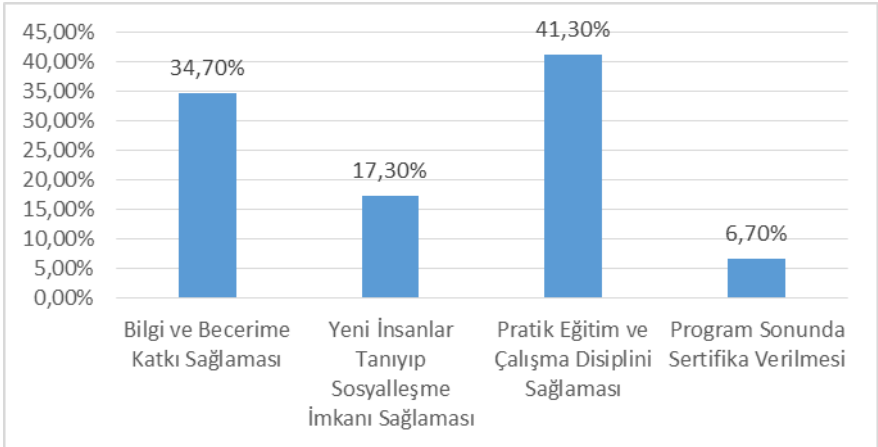
Erkek katılımcıların işbaşı eğitim programına yönelik olumlu görüşlerinin ilk sırasında % 51,2 ile “pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağlaması” gelmektedir. İkinci sırada “bilgi ve becerime katkı sağlaması” (% 25,5) yer alırken bu yanıtı sırasıyla, “yeni insanlar tanıyıp sosyalleşme imkânı sağlaması” (% 16,3) ve “program sonunda sertifika verilmesi” (%7) takip etmektedir.

Araştırmaya katılan kadınların program ile ilgili olumlu görüşlerine bakıldığında ilk sırada “bilgi ve becerime katkı sağlaması” yanıtı görülmektedir. İlgili soruya verilen cevapların ikinci sırasında ise % 28,1 ile “pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağlaması” yer almaktadır. Bu cevabı üçüncü sırada “yeni insanlar tanıyıp sosyalleşme imkânı

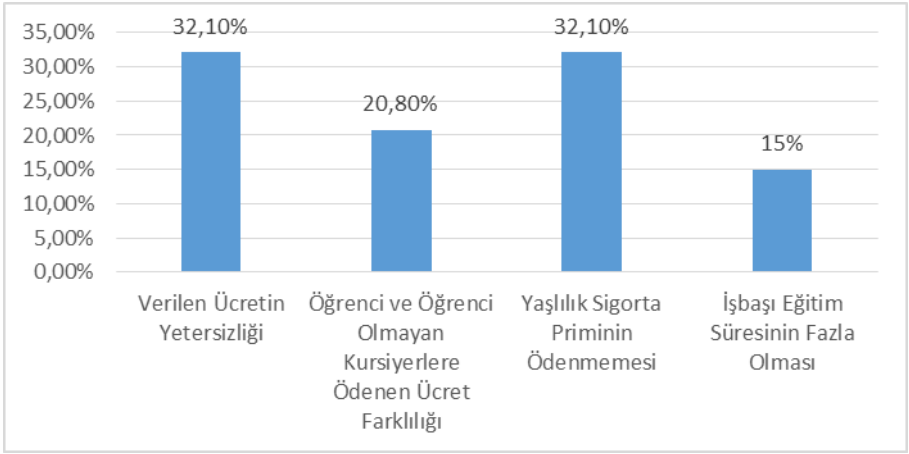
sağlaması” (% 18,8) takip etmektedir. Kadın katılımcıların verdikleri cevabın dördüncü ve son sırasında ise “programa katılma nedeni olarak eğitim sonunda sertifika verilmesi” (% 6,7) yer almaktadır.

Grafik 5’te araştırmaya katılan kişilerin işbaşı eğitim programı ile ilgili olumsuz görüşleri yer almaktadır. 258 kişiye uygulanan ankette bu soruya cevap veren kişi sayısı 55’tir. Bu kapsamda işbaşı eğitim programı ile ilgili olumsuz görüşlerin ilk iki sırasını “programa katılanlara verilen ücretin yetersizliği” (% 32,1) ve “yaşlılık primlerinin ödenmemesi” (% 32,1) oluşturmaktadır. Bu yanıtları “öğrenci ve öğrenci olmayan kursiyerlere ödenen ücret farklılığı” (% 20,8) ve “işbaşı eğitim programı süresinin fazla olması” (% 15) takip etmektedir.

**Grafik 9.** Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programı ile İlgili Olumlu Görüşleri



Araştırmaya katılan erkeklerin program hakkındaki olumsuz görüşlerinden ilkini % 37,5 ile “verilen ücretin yetersizliği” oluşturmaktadır. İkinci sırada ise % 25 ile “yaşlılık sigorta primlerinin ödenmemesi” gelmektedir. “İşbaşı eğitim programı süresinin fazla olması” (% 20,8) ve “öğrenci ve öğrenci olmayan kursiyerlere ödenen ücret farklılığı” (% 16,7) erkek katılımcıların olumsuz görüşlerinin son iki sırasını oluşturmaktadır.

**Grafik 10.** Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programı ile İlgili Olumsuz Görüşleri

Kadın katılımcıların işbaşı eğitim programı ile alakalı olumsuz görüşlerinin ilk sırasında “yaşlılık sigorta priminin ödenmemesi” (% 37,9) bulunmaktadır. Bu yanıtı ikinci sırada % 27,6 ile “verilen ücretin yetersizliği” takip etmektedir. Kadınların işbaşı eğitim programı ile ilgili üçüncü sıradaki olumsuz görüşünü “öğrenci ve öğrenci olmayanlara ödenen ücret arasındaki farklılık” (% 24,1) oluşturmakta iken dördüncü ve son sıradaki olumsuz görüş “işbaşı eğitim süresinin fazla olmasıdır” (% 10,4).

#### 4. Sonuç ve Değerlendirme

İşbaşı eğitim programları katılımcıların önceden öğrenilmiş teorik bilgileri pratiğe çevirerek pekiştirmelerini ya da mesleki tecrübe edinmelerini sağlamak amacıyla düzenlenen bir aktif istihdam politikası aracıdır. Çalışmada Sakarya’da İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarının analizine yönelik bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Sakarya ilinde İŞKUR işbaşı eğitim programlarına katılmış olan 258 kişiyle anket çalışması yapılmıştır.

Araştırma sonucunda Sakarya’da İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarına daha çok gençlerin ilgi gösterdiği anla-

şılmaktadır. İşbaşı eğitim programına katılan bireylerin programın genel olarak içeriğinden memnuniyet duyduğu, işgücü piyasasına girişleri için güçlü bir araç olarak gördüğü, programın kendisine katkı sağladığı ve katılmış oldukları işbaşı eğitim programını diğer bireylere de tavsiye ettiği tespit edilmiştir. Sakarya İŞKUR işbaşı eğitim programlarından katılımcıların % 69,8'ini memnun olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların % 17,4'ünün kısmen memnun olduğunu söylemektedir. %12,8'i ise memnun olmadığını ifade etmiştir.

Katılımcıların işbaşı eğitim programlarına katılma gerekçeleri çerçevesinde; meslek edinme ve iş sahibi olma, kendini geliştirme ve kariyer yapma, tecrübe kazanma, para kazanıp ev ekonomisine katkı sağlama gibi nedenler öne çıkmıştır. Ayrıca işbaşı eğitim programlarına işveren tarafından da yönlendirme olduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda mevcut işbaşı eğitim programları ile beklenen hedeflere ulaşılabilirdiği (istihdam edilebilirlik dışındaki) anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programı ile ilgili olumlu görüşleri; işbaşı eğitim programının pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağlaması, bilgi ve beceriye katkı sağlaması, yeni insanlar tanıyıp sosyalleşme imkânı sağlaması ve sertifika verilmesi şeklinde sıralanabilir.

Araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programı ile ilgili olumsuz görüşleri; verilen ücretin yetersiz olması, yaşlılık sigorta primlerinin yatırılmaması, öğrenci ve öğrenci olmayan katılımcılar arasında ücret farklılığının bulunması, işbaşı eğitim programı süresinin fazla olması ve çalışma ortamında kursiyer olarak anılmanın baskı yaratması şeklinde sıralanmaktadır.

Çalışmaya katılanların en büyük memnuniyetsizliği işbaşı eğitim programlarında verilen ücretlerle alakalıdır. İŞKUR tarafından işbaşı eğitim programına katılanlara zaruri gider olarak günlük 61,65 TL (Öğrenci 46,23 TL - İşsizlik ödeneği alanlara 30,82 TL) ücret ödenmektedir. Bu ise aylık kazanç esas alındığında asgari ücrete tekabül etmektedir. Bir başka deyişle işbaşı eğitim programlarındaki ücret



skalası asgari ücret seviyesinde belirlenmektedir. Bu bağlamda işbaşı eğitim programlarında verilen ücretin yetersizliği aslında asgari ücretin yetersizliği ile ilişkilendirilebilir.

Aynı kapsamda şikâyet sebebi olan bir diğer konu ise öğrencilere verilen ücretin öğrenci olmayan katılımcılara verilen ücretten düşük olmasıdır. Öğrencilerin programa ilgisi artırmak, adalet ve motivasyon duygusunu geliştirmek için öğrenci ve öğrenci olmayan katılımcılara eşit miktarda ücretin ödenmesi mümkün olabilir.

Yaşlılık sigorta primlerinin ödenmemesi ile ilgili konu işbaşı eğitim programlarında temel şikâyetlerden birini oluşturmaktadır. Ancak işbaşı eğitim programının amacı bireylerin yaşlılık sigorta primlerini ödemek değildir. Amaç meslek öğretmek ya da var olan teorik bilginin üzerine pratik bilginin kazandırılarak katılımcının tecrübesini artırmaktır. İşbaşı eğitim programı istihdam sağlayacak bir eğitim modelidir. Ancak buna rağmen katılımcılar kursları bir sigorta avantajı olarak algılamaktadır.

Sakarya'da yürütülen İŞKUR işbaşı eğitimleri üzerine yapılan araştırmada, katılımcılardan elde edilen veriler çerçevesinde; katılımcıların ücretlerinin artırılması, yaşlılık aylığı primlerinin yatırılması ve eğitim sürelerinin kısaltılması mevcut işbaşı eğitim programlarının eksiklikleri olarak tespit edilmiştir. Bu eksikliklerin giderilmesi halinde programlardan sağlanan memnuniyet artabilir.

### **Analysis of On-The-Job-Training Programs of İSKUR: Sample of Sakarya Province**

**Abstract:** The purpose of this study is to examine On-The-Job-Training programs carried out by İSKUR contribute adequately to the entry into the labour market. The universe of research constitutes the participants of the on-the-job training program organized by İŞKUR in Sakarya between 1 January 2017 and 1 May 2017. A questionnaire was applied to 258 participants,

which were calculated at a level of homogeneous 5 % significance from 1234 participants who were trained in the related period. Findings obtained from quantitative data have been evaluated by SPSS V24 program. Findings related to positive and negative notifications regarding the reasons and participation of ISKUR on-the-job training programs were first classified and then interpreted with descriptive analysis technique. As a result of the research, it was determined that the participants of the program, which seemed to be more interested in young people, were satisfied with Sakarya ISKUR training programs (69.8 %). Positive findings include the general satisfaction of the content of the program, its recognition as a powerful tool for finding employment, and the fact that the on-the-job training program is also recommendable to others. Negative findings include insufficient fee in the course process, non-payment of old-age insurance premiums, wage difference between students and non-students, excessive duration of on-the-job training, and pressure from being referred to as a trainee in the working environment.

**Keywords:** ISKUR, On-the-job-training Programs, Vocational Training.

## K a y n a k ç a

**Acar**, Osman Kürşat ve Ecehan **Kazancı Yabanova** (2017), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 4 (2): 85-111.

**Akbaş**, Sezgi (2017), **Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği**, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Yayınları (11).

**Alipour**, Mehrdad, Mahdi **Salehi** and Ali **Shahnavaz** (2009), “A Study of On The Job Training Effectiveness: Empirical Evidence of Iran”, **International Journal of Business and Management**, 4 (11): 63-68.

**Almedia, Rita K. and Marta Lice De Feria (2014), The Wage Returns to On-the-Job Training: Evidence from Matched Employer-Employee Data**, Discussion Paper Number 8314, IZA, Germany.

**Erdil Şahin, Begüm ve Yeliz Sevimli (2013), “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi”**, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, 5 (1): 1-10.

**Galindo, Shannon M. (1999), A Revised On-The-Job Training System at Johnson Matthey Electronics: Benefits of Training Materials for On-The-Job Training**, Doctoral Dissertation, Plan B (MS), University of Wisconsin, Stout.

**Goel, P. V. (2011), Technical and Vocational Education and Training (Tvet) System \ In India for Sustainable Development**, UNEVOC [http://www.unevoc.unesco.org/up/India\\_Country\\_Paper.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/up/India_Country_Paper.pdf) Erişim Tarihi: 15.02.2017.

**İŞKUR (2011), 2010 İstatistik Yıllığı**, Ankara.

**İŞKUR (2011), İŞKUR 2010 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.

**İŞKUR (2011), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2010 Yılı Faaliyet Raporu**, Sakarya.

**İŞKUR (2012), 2011 İstatistik Yıllığı**, Ankara.

**İŞKUR (2012), İŞKUR 2011 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.

**İŞKUR (2012), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2011 Yılı Faaliyet Raporu**, Sakarya.

**İŞKUR (2013), 2012 İstatistik Yıllığı**, Ankara.

**İŞKUR (2013), İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.

**İŞKUR (2013), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu**, Sakarya.

**İŞKUR (2014), 2013 İstatistik Yıllığı**, Ankara.

**İŞKUR (2014), İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.

**İŞKUR (2014), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2013 Yılı Faaliyet Raporu**, Sakarya.

**İŞKUR (2015), 2014 İstatistik Yıllığı**, Ankara.

**İŞKUR (2015), İŞKUR 2014 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.

**İŞKUR (2015), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2014 Yılı Faaliyet Raporu**, Sakarya.

**İŞKUR (2016), 2015 İstatistik Yıllığı**, Ankara.

**İŞKUR (2016), İŞKUR 2015 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.

**İŞKUR (2016), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2015 Yılı Faaliyet Raporu**, Sakarya.

**İŞKUR (2017), İŞKUR 2016 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.

**İŞKUR (2017), Sakarya İli İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2016 Yılı Faaliyet Raporu**, Sakarya.

**Jagero, Nelson, Hilary Vincent Komba and Michael Ndaskoi Mlingi** (2012), “Relationship between on the Job Training and Employee’s Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania”, **International Journal of Humanities and Social Science**, 2 (22): 114-120.

**Kobes, Deborah** (2013), **Making On-the-Job Training Work Lessons from the Boeing Manufacturing On-the-Job Training Project**, National Fund for Workforce Solutions 2.0, November 2013.

**Saraf, Priyam** (2017), **On-the-Job Training Returns, Barriers to Provision, and Policy Implications**, Policy Research Working Paper 8090, World Bank Group, June 2017.

**Yazıcı, Nusret** (2015), “İşbaşı Eğitim Programları ve Teşvikler”, **İş ve Hayat Dergisi: Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika**, 1 (2): 197-203.

**Yıldırım, Kadir ve Levent Şahin** (2015), “Osmanlı’dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi”, **Çalışma ve Toplum**, 44 (1): 77-112.

**Yıldız, Kemal** (2016), “2008 Krizinden Günümüze İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi”, **International Journal of Management Economics and Business**, 12 (27): 249-266.

### ***İnternet Kaynakları***

<http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx> Erişim Tarihi: 03.02.2018.