

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA
YÖNELİK SUNULAN DANIŞMANLIK
HİZMETLERİNDE İŞ KULÜPLERİNİN ROLÜ**

Hüseyin TAŞDELER
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2023

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA
YÖNELİK SUNULAN DANIŞMANLIK
HİZMETLERİNDE İŞ KULÜPLERİNİN ROLÜ**

(Uzmanlık Tezi)

Hüseyin TAŞDELER
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Hasan DEMİRCİ
İstihdam Uzmanı

Ankara 2023

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Hüseyin TAŞDELER'e ait, "Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Sunulan Danışmanlık Hizmetlerinde İş Kulüplerinin Rolü" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi :/...../20.....

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Hüseyin TAŞDELER tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Hüseyin TAŞDELER

İstihdam Uzman Y.

...../...../20.....

İmza

ÖNSÖZ

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri altında yapılandırılan ve özel politika gerektiren gruplara yönelik sunulan İş Kulüpleri uygulamasını irdeleyen bu çalışmanın başta İŞKUR olmak üzere tüm faydalanıcılara faydalı olması dileğiyle; çalışmanın hazırlanmasının her aşamasında sağladığı çok değerli katkıları, öngörülerini, motivasyonu ve tavsiyeleri ile beni yönlendiren tez danışmanım İstihdam Uzmanı Hasan DEMİRCİ'ye içten teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın hazırlanması sürecinde desteklerinden ve kolaylaştırıcı tutumundan dolayı Daire Başkanımız Ezgi ÇAVDAR'a, tez hazırlama sürecini zorlaştırmayıp aksine destek olan Kurumumuzun değerli yöneticilerine ve meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma süresince sağladıkları motivasyondan ve somut katkılardan dolayı İstihdam Uzmanı Merve Burhan GÖCEN'e, İstihdam Uzman Yardımcısı Mevlüt KIRIMLI'ya ve değerli arkadaşım Erhan ALKAN'a da ayrıca teşekkür ederim. Ayrıca, her zor anımda desteğini yanımda hissettiğim kıymetli arkadaşım Hasan Mert ÖKTEM'e bana kazandırdığı motivasyon için teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında bana destek olan ve çalışmanın hazırlanması sürecinde vaktinden çaldığım biricik eşim Güzin TAŞDELER'e, beni bu günlere getiren ve bana her zaman güvenen sevgili aileme göstermiş oldukları sabır ve anlayış için sonsuz şükranlarımı sunarım. Bu çalışma, ülkemizin durmadan çalışan, üreten ve kazançlarını hak eden onurlu insanlarına ithaf edilmiştir.

ÖZET

Bu çalışmada, yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı uygulaması olan İş Kulüpleri yatırım projesinin, özel politika gerektiren gruplar üzerindeki etkileri incelemektir. Çalışma kapsamında, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından uygulanan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin genel çerçevesine değinilmiş, İş Kulüpleri uygulamasının dünyada ve Türkiye'deki uygulamaları karşılaştırılmış, İş Kulüplerinden yararlanan bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri ve memnuniyet düzeyleri bir anket vasıtasıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda İş Kulübü eğitimi sonrası elde edilen kazanımların birbirleri ile ilişkileri, ilişki katsayısı yöntemi ile incelenmiştir. Çalışma sonucunda, İŞKUR'a İş Kulüpleri hizmetinin geliştirilmesi amacıyla bir dizi öneride bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İstihdam Edilebilirlik Becerileri, İş Arama Becerileri, İş Kulüpleri, İşsizlik, Özel Politika Gerektiren Gruplar

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
ÖZET	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLolar LİSTESİ	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR	IX
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNE GENEL BAKIŞ	3
1.1 İSTİHDAM VE İŞSİZLİK.....	3
1.2 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI	4
1.2.1 Profilleme ve Profil Temelli Danışmanlık Kavramları	7
1.3 ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLAR.....	8
1.3.1 Kadınlar	10
1.3.1.1 Dünyada ve Türkiye’de Kadın İstihdamı.....	11
1.3.2 Gençler.....	13
1.3.2.2 Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET)	15
1.3.3 Uzun Süreli İşsizler	18
1.3.3.1 Dünyada ve Türkiye’de Uzun Süreli İşsizliğin Görünümü	19
1.3.4 Engelli Bireyler	22
1.3.4.1 Engellilere Sağlanan Haklardan Yararlanma	22
1.3.4.2 Engellilere İlişkin İstatistikî Veriler.....	23
1.3.4.3 İş Gücü Piyasasında Engellilik	24
1.3.4.3.1 Engellilerin İş Gücüne Katılma Oranları	29
1.3.5 Eski Hükümlüler.....	30
1.3.5.1 Türkiye’de Eski Hükümlülerin Durumu	31
1.3.5.2 Türkiye’de Eski Hükümlü İstihdamı	32
1.4 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK KAVRAMI.....	33

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KULÜPLERİNE GENEL BAKIŞ.....	37
2.1 İŞ KULÜPLERİ.....	37
2.1.2 İş Arama Becerileri Eğitimi	38

2.1.3 İş Kulübü ve İş Arama Becerileri Eğitimleri Arasındaki Farklar	39
2.2 DÜNYADA İŞ KULÜBÜ UYGULAMALARI	40
2.2.1 İtalya	40
2.2.2 İsveç	42
2.2.3 İrlanda	44
2.2.4 Estonya	47
2.3 TÜRKİYE’DE İŞ KULÜBÜ UYGULAMASI	48
2.3.1 İş Kulübü Eğitimleri	50
2.3.1.1 İş Kulübü Eğitimlerinde Kullanılan Yöntemler.....	51
2.3.1.1.1 Soru-Yanıt Yöntemi	52
2.3.1.1.2 Dramatizasyon Yöntemi	52
2.3.1.1.3 Tartışma Yöntemi	52
2.3.1.1.4 Benzetişim (Benzeşim-Simülasyon) Yöntemi.....	53
2.3.1.1.5 Akran Danışmanlığı Yöntemi	53
2.3.1.2 İş Kulübü Eğitimlerinin Katılımcı Profili	53
2.3.1.2.1 Kadınlar	53
2.3.1.2.2 Gençler	54
2.3.1.2.3 Engelliler	55
2.3.2 İş Kulübü Liderlerin Belirlenme Kriterleri	56
2.3.3 İş Kulübü Liderlik Eğitimleri	57
2.3.4 İş Kulübü Liderlerinin Görev Tanımı	58
2.3.5 İş Kulüplerinin Fiziksel Yapısı	60
2.3.6 İş Kulüplerinin Bütçesi	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KULÜPLERİ UYGULAMASININ ETKİNLİĞİNİN ARAŞTIRILMASI VE BULGULAR	63
3.1 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	63
3.1.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	63
3.1.2 Verilerin Toplanması.....	64
3.2 BULGULAR	64
3.2.1 Araştırmanın Güvenilirliği	65
3.2.2 Araştırmanın Betimsel Sonuçları	66
3.2.3 Araştırmanın Tümevarımsal Sonuçları.....	74
SONUÇ, ÖNERİ VE DEĞERLENDİRMELER	91

EK: ÇALIŞMADA KULLANILAN ANKET FORMU	95
KAYNAKÇA.....	101
ÖZ GEÇMİŞ.....	107

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Dünyada Kadın İstihdam Oranları, 2012-2021	12
Tablo 2: Dünyada Genç İşsizlik Oranları, 2022	14
Tablo 3: Dünyada NEET Oranları (15-29 Yaş), 2012-2021.....	17
Tablo 4: Dünyada İşsizlik Oranları, 2012-2021	20
Tablo 5: Dünyada Uzun Süreli İşsizlik Oranları, 2012-2022	21
Tablo 6: Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyeri ve Engelli Sayıları	26
Tablo 7: 50+ İşyerlerinin Çalıştırdığı Engelli Sayıları ve Kontenjan Açıkları	27
Tablo 8: Engelli Bireylere Sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri	28
Tablo 9: Engellilerin İş Gücüne Katılım Oranı.....	29
Tablo 10: Cezaevlerinde Kalanların Durumları.....	31
Tablo 11: Eski Hükümlü-TMY Çalıştırmakla Yükümlü İşyeri İstatistikleri.....	33
Tablo 12: İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Bireysel Faktörler	35
Tablo 13: İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Aktarılabılır Beceriler	36
Tablo 14: İtalya İş Gücü Piyasası Göstergeleri.....	41
Tablo 15: İsveç İş Gücü Piyasası Göstergeleri	43
Tablo 16: İrlanda İş Gücü Piyasası Göstergeleri	45
Tablo 17: Estonya İş Gücü Piyasası Göstergeleri.....	47
Tablo 18: Yıllara Göre Açılan İş Kulüpleri	49
Tablo 19: Yıllara Göre İş Kulübü Katılımcılarının Cinsiyet Dağılımı	50
Tablo 20: Yıllara Göre 15-24 Yaş Aralığındaki İş Kulübü Katılımcılarının Cinsiyete Göre Dağılımı	54
Tablo 21: Yıllara Göre Engelli İş Kulübü Katılımcılarının Cinsiyet Bazlı Dağılımı	55
Tablo 22: İş Kulübü Lideri Görev Tanım Formu	59
Tablo 23: Yıllara Göre İş Kulüplerinin Bütçe ve Harcamaları (Türk Lirası)	61
Tablo 24: Anket Çalışması ve İdari Kayıtların Temsiliyet Bağlamında Karşılaştırılması ..	65
Tablo 25: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına Göre Örneklem Dağılımı	66
Tablo 26: Anket Uygulanan Katılımcıların Yaş ve Cinsiyet Bilgileri.....	67
Tablo 27: Anket Uygulanan Katılımcıların Öğrenim Durumu.....	68
Tablo 28: Yaş ve İş Sirkülasyonu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı.....	75
Tablo 29: Yaş ve İş Mülakatına Katılma Durumu Arasındaki Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı.....	76
Tablo 30: Cinsiyet ve İş Sirkülasyonu Arasındaki Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı	76
Tablo 31: Öğrenim Durumu ve İş Mülakatına Katılma Durumu Arasındaki Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı.....	77
Tablo 32: İş Kulübü Süresi ve Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı	77
Tablo 33: İş Mülakatına Katılma Durumu ve İş Sirkülasyonu Arasındaki Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı	78

Tablo 34: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İşveren Beklentileri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı	78
Tablo 35: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İş Aramada Dikkat Edilecek Konular Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı	79
Tablo 36: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İş Arama Teknikleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı	79
Tablo 37: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve Sosyalleşme Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı	80
Tablo 38: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İş Bulma Umudu Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı	81
Tablo 39: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve Kendini İfade Edebilme Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı.....	81
Tablo 40: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İş Kulübünden Memnun Kalma Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı.....	82
Tablo 41: İşveren Beklentileri ve İş Ararken Dikkat Edilecek Konular Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı	83
Tablo 42: İşveren Beklentileri ve Mülakatta Yapılması Gereken Konular Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı.....	83
Tablo 43: İşveren Beklentileri ve Kıyafet Seçimi Bilgisi Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı.....	84
Tablo 44: İşveren Beklentileri ve İş Arama Teknikleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı.....	85
Tablo 45: İşveren Beklentileri ve Sosyalleşme Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı.....	85
Tablo 46: İşveren Beklentileri ve İş Bulma Umudu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı.....	86
Tablo 47: İşveren Beklentileri ve İş Bulma Umudu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı.....	86
Tablo 48: İşveren Beklentileri ve İş Kulübünü Önerme Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Kulübü Eğitim Şekillerinin Dağılımı.....	49
Şekil 2: Anket Katılımcılarının Yaş Dağılımı	68
Şekil 3: Anket Katılımcılarının Öğrenim Durumu Dağılımı	69
Şekil 4: Katılımcıların Kariyer Danışmanlığı Alma ve İş Mülâkatına Katılma Durumu	70
Şekil 5: Anket Katılımcılarının Kendilerini Tanımlama Şekilleri.....	71
Şekil 6: Anket Katılımcılarının İş Tecrübeleri.....	72
Şekil 7: Anket Katılımcılarının İş Kulübünden Haberdar Olma Şekilleri.....	72
Şekil 8: İş Kulübü Eğitimi Şekli ve Süreleri.....	73
Şekil 9: Yaş Gruplarına Göre İş Kulübü Hizmetinden Memnuniyet Düzeyleri	75
Şekil 10: Uyum Anlizi (Correspondance analysis).....	88

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AİPP	: Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCED	: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İMDDB	: İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MEK	: Mesleki Eğitim Kursu
NEET	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Bireyler
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TMY	: Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananlar
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Kamu hizmetlerinin başarılı bir biçimde sürdürülmesi ve kamu kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılabilmesi için güncel ve doğru verilere gereksinim duyulmaktadır. Bu araştırmanın amacı ciddi kamu kaynakları kullanılarak yürütülen bir yatırım projesi olan İş Kulüplerinin, İş Kulübünden faydalanan özel politika gerektiren gruplar üzerindeki etkilerini incelemek, elde edilen sonuçlar doğrultusunda İŞKUR'a öneriler getirmek ve var olan hizmetin gelişimine katkı sunmaktır.

Tarihsel süreç içerisinde bireylerin çalışması yaşamın devamlılığının sağlanması açısından her zaman ilk sırada olmuştur. Ancak çalışma isteği ve arayışlarına rağmen teknolojik, ekonomik, politik gelişmeler gibi faktörler sebebiyle bireyler her zaman iş bulamamaktadır.

Bu çalışmada, işsizlikle mücadelede bir aktif istihdam politikası olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri özelindeki İş Kulüpleri üzerinde durulacaktır. İş Kulüpleri, özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan kadınlar, engelliler, gençler, uzun süreli işsizler ve eski hükümlüler gibi bireylere yönelik özel bir iş ve meslek danışmanlığı programıdır. Söz konusu program, özel politika gerektiren gruplara yönelik yöntem ve motivasyon desteği sunmayı amaçlamaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde genel hatlarıyla iş ve meslek danışmanlığına ve literatürde dezavantajlı gruplar, savunmasız gruplar, ötekileştirilmiş gruplar, risk grupları gibi kavramlarla da ifade edilen özel politika gerektiren gruplara yer verilmiştir. Ayrıca istihdam edilebilirlik kavramı üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde İş Kulübü eğitimleri ile iş arama becerileri arasındaki farklara değinilmiştir. Ayrıca, İş Kulübü uygulamasının çeşitli ülkelerdeki yapısına ve Türkiye'deki durumu incelenmiştir. Bununla birlikte, İş Kulüplerinde, İş Kulübü Lideri olarak görev yapan iş ve meslek danışmanlarının eğitim süreci ve seçilme kriterlerine değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde İş Kulübü eğitimlerine katılan bireylerin istihdam edilebilirlik seviyelerinin ne ölçüde ve ne yönde etkilendiği, katılımcıların almış oldukları hizmetten ne ölçüde memnun kaldıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla hazırlanan ve Türkiye genelinde 1 Nisan-31 Mayıs 2023 tarihleri arasında İş Kulüplerine katılmış 1.349 kişiye SurveyMonkey (www.surveymonkey.com) internet adresi üzerinden basit tesadüfi

örnekleme yöntemi ile uygulanan anket yorumlanmıştır. Elde edilen bilgiler SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistiksel analiz programı vasıtasıyla değerlendirilmiştir; analiz ve yorumlama aşamasında katılımcıların elde ettikleri kazanımların birbirleri ile ilişkilerine yer verilmiştir. Sonuç ve öneriler bölümünde ise elde edilen bulgular ışığında İş Kulüplerinin uygulayıcısı olan İŞKUR'a öneriler ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNE GENEL BAKIŞ

1.1 İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

İnsanlar, fizyolojik ve sosyolojik yaşamlarını sürdürebilmeleri için tüketim yapmak; tüketim yapmak içinse gelir elde etmek zorundadır. Nitekim, tüketim yapılabilmesi için de tüketilecek mal veya hizmetin üretilmesi gerekmektedir. Tüketim ve üretim yapılması ile gelir elde edilmesi, bireyin iş sahibi olması ile doğrudan ilişkilidir. Bu ilişkiler sonucunda istihdam ve işsizlik kavramları ortaya çıkmaktadır. İstihdam ve işsizlik kavramlarının bir bütünün iki parçası olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Ay, 2012). Ancak, istihdam anlam itibariyle pozitif, işsizlik ise negatif bir kavramdır.

İstihdam kelimesi sözlük anlamıyla; “bir kişinin bir işte, bir görevde kullanılması ve çalıştırması” şeklinde kullanılmaktadır (TDK, 2023). İstihdam konusu, işverenler ve iş arayanlar için farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Bu anlamıyla istihdam; iş arayan bireyler için kariyer, işverenler için ise iş gücü olarak algılanmaktadır.

İşsizlik, emek faktörünün fiili olarak üretim sürecine dâhil olmamasıdır. Başka bir tanımlamaya göre işsizlik; cari koşullar altında çalışma isteğine sahip olup iş arandığı halde iş bulamama durumudur (Işık, 2020). En sık kullanılan tanımıyla ise işsizlik, çalışma arzusunda ve gücünde olan ve cari ücret seviyesiyle çalışmaya razı olmasına rağmen iş bulamayan iş gücünün varlığıdır (Durak, 2011). TÜİK tarafından işsiz bireyler;

“Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan), iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler”

şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı tanım kapsamında üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfusa dâhil edilmektedir (TÜİK, 2023).

Bireylerin gereksinimlerinin karşılanması açısından sosyal sorunlara neden olan işsizlik sosyal politika geliştirme sürecinde sıklıkla üzerinde durulan konulardandır.

Çoğu gelişmiş ülkede işsizlik, sıkça eksik taleple ilişkilendirilir. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde ise işsizlik, çoğunlukla istihdam yaratma gücüne sahip yatırımların eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Zengin ve Bozkurt, 2015).

İşsizlik sorununun etkisi sadece işsizliğe maruz kalan kişiyi değil, bireyin bakmakla yükümlü olduğu diğer bireyleri de etkilemektedir. Ayrıca işsizliğin beraberinde getirdiği sosyal sorunlardan toplumun etkilenme düzeyi farklılık göstermektedir. Dezavantajlı gruplar olarak bilinen kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, gençler, uzun süreli işsizler, yaşlı işçiler ve iş bulma ümidini kaybeden işçiler işsizlikten toplumun diğer kesimine göre daha fazla etkilenmektedir. Sosyal koruma ve sosyal politikaların yetersiz kaldığı ülkelerde bu kişilere karşı sosyal eşitliğin sağlanması da güçleşmektedir.

Günümüzde ülkeler işsizlik sorunuyla mücadelede çeşitli araçlar kullanmaktadır. Bu politikalar makro politikalar ve mikro politikalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Makro politikaları gelirler, para ve maliye politikaları olarak sıralamak mümkündür. Mikro politikaları da aktif ve pasif istihdam politikaları olarak sınıflandırılmaktadır (Zengin ve Bozkurt, 2015).

Çalışmanın sınırlılıkları nedeni ile işsizlikle mücadele politikalarından yalnızca danışmanlık hizmetleri çalışmanın eksenini oluşturacak, diğer politikalara değinilmeyecektir.

1.2 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Bireylere üretken ve yenilik odaklı nitelikler kazandırmayı amaçlayan çağdaş eğitim anlayışları, bireyin yeteneklerini azami şekilde kullanabileceği ve gösterebileceği meslek ve kariyer tercihi yapmasına oldukça önem vermektedir (Yeşilyaprak, 2019).

Kişilerin yıllar boyunca biriktirdiği ve geliştirdiği becerilerinin en optimal şekilde kullanılması hem ekonomiler hem de bireyler için bir gerekliliktir. Bu da ancak bireylerin doğru işe ve mesleğe yönlendirilmesi ile sağlanabilmektedir. Bu doğrultuda iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri büyük önem taşımaktadır.

Kariyer danışmanlığı, mesleki rehberlik, kariyer koçluğu, iş ve meslek danışmanlığı gibi birçok şekilde ifade edilen bu faaliyetler özünde aynı amaca hizmet etmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı kavramı dar anlamıyla; kişilerin kendisini tanıması, iş gücü piyasası hakkında bilgi sahibi olması, kariyer planlaması konusunda destek olunması gibi

süreçleri kapsayan sistematik bir hizmettir (Erdoğan, 2011). İş ve meslek danışmanlığı kavramının geniş tanımı, iş gücü piyasasının ana paydaşları olan iş arayanlar, işverenler ve öğrenciler için kapsamlı bir danışmanlık hizmeti verilmesidir. İşsizlik ve mesleksizlik sorunları ile mücadelede kullanılan bir aktif istihdam programı olarak iş ve meslek danışmanlığı, dünyada kamu istihdam kurumları tarafından etkin kullanılan bir yöntemdir.

İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin temel amacı, farklı kesimlere yönelik bireysel veya gruplar şeklinde danışmanlık sağlayarak, kişilerin kendi yeteneklerini ve hedeflerini daha iyi anlamalarına yardımcı olmak, iş arama stratejilerini geliştirmek, mülakat tekniklerini öğretmek ve iş gücü piyasası hakkında bilgi edinmelerini desteklemektir. Bu gruplar arasında genellikle gençler, yeni mezunlar, kariyerlerinde ilerlemeyi hedefleyenler, kariyer değişikliği düşünenler, işlerinden memnun olmayanlar, ayrımcılığa uğrayanlar, dezavantajlı durumda olan kadınlar, engelliler, uzun süreli işsizler ve emekliliği yaklaşan bireyler yer almaktadır (Koçak ve diğerleri, 2017).

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri hem kamu hem de özel sektör tarafından sunulabilmektedir. Özel sektör tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri çoğunlukla özel istihdam büroları aracılığıyla sunulmaktadır. Nitekim, 25.06.2003 kabul tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanununun 17'nci maddesinde; "Türkiye İş Kurumunca izin verilmek kaydıyla özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, iş gücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurabilir" hükmü bulunmaktadır.

Türkiye'de, kamunun iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunumu resmi kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından gerçekleştirilmektedir. İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine yönelik temelleri 1972 yılında atılmıştır. "Mesleğe Yönelme Şube Müdürlüğü"nin kurulması bu sürecin başlangıcıdır. 1980'ler sonrasında, ekonomik gelişmelerin etkisiyle işsizlik sorunu kronik bir hale gelmiş, bu durum aktif iş gücü piyasası politikalarının artan önemini vurgulamış ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin bu politika çerçevesinde belirgin bir rol oynamasına yol açmıştır (İŞKUR Dünden Bugüne 1946- 2011).

15.07.2018 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4 Sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı

Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 617'nci maddesinin 1 inci fıkrasının c bendi kapsamında İŞKUR'un görev tanımları arasında "İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek." maddesi yer almaktadır. Aynı Kararnamenin 622'nci maddesinin 1 inci fıkrasının c bendi ile ise İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı kurulmuştur. İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığının görevleri ise Kararnamenin 623'üncü maddesinde şu şekilde sıralanmıştır:

1. Kuruma kayıtlı iş arayanlara ve işverenlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek,
2. Öğrencilere ve iş arayanlara mesleki rehberlik hizmetleri sunmak,
3. İş ve meslek danışmanlarına ilişkin iş ve işlemleri koordine etmek,
4. Genel Müdür tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

Günümüzde İŞKUR tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmeti "iş ve meslek danışmanı" unvanlı personeller tarafından gerçekleştirilmektedir. 29.11.2017 tarih ve 30255 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standartı'nda iş ve meslek danışmanı;

"Meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak; kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikleri, şartları ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş/meslekleri karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş/mesleği seçmesi, seçtiği iş/meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden nitelikli kişi"

olarak tanımlanmıştır.

İŞKUR bünyesinde iş ve meslek danışmanları 2012 yılı Nisan ayında 2.000 kişinin atanmasıyla ilk kez göreve başlamıştır. Kademeli olarak devam eden atamalar sonucunda 2023 yılı Şubat ayı itibarıyla İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanı sayısı 4.724'e ulaşmıştır. İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanlarının yüzde 50'si fen-edebiyat fakültesi, yüzde 33'ü eğitim fakültesi, yüzde 10'u mühendislik-mimarlık fakültesi, yüzde 6'sı iktisadi ve idari bilimler fakültesi, yüzde 1'i ise diğer fakültelerden mezundur (İŞKUR).

İŞKUR gerek Kurum içinden gerekse de Kurum dışından iş ve meslek danışmanı istihdam ederek danışman sayısını arttırmış ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetini daha geniş kitlelere ulaştırmıştır.

2012 yılından itibaren, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde "portföy sistemi" uygulanmaya başlanmıştır. Bu sistem, iş arayanlar, işverenler, öğrenciler gibi farklı gruplardan gelen taleplere yönelik geniş bir yelpazede danışmanlık hizmetlerini sunma yaklaşımını benimsemektedir. Ancak, bu model iş ve meslek danışmanlarının uzmanlaşmasına olanak sağlamamaktadır. Bu nedenle, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin kalitesini artırmak ve bireylere daha özgün, etkili hizmet sunmak amacıyla yeni bir sisteme ihtiyaç duyulmuştur. Bu gereksinim, çeşitli paydaşlarla yapılan toplantılar ve değerlendirmeler sonucunda 2017 yılında "Profil Temelli Danışmanlık Sistemi"ne geçiş kararı alınmasına yol açmıştır. 2018 yılında hayata geçirilen yeni sistem aşamalı olarak yaygınlaştırılmıştır.

Profil Temelli Danışmanlık Sistemi, birey odaklı bir hizmet sunumu sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Bu yaklaşım, bireylerin kişisel özelliklerine, yeteneklerine ve hedeflerine dayalı olarak özel danışmanlık hizmetleri almasını kolaylaştırmıştır. Söz konusu hizmet modeli ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini daha nitelikli hale getirerek bireylerin iş dünyasına daha hazırlıklı ve bilinçli bir şekilde girmeleri desteklenmektedir.

1.2.1 Profilleme ve Profil Temelli Danışmanlık Kavramları

Profil Temelli Danışmanlık Sistemi, özünde, kuruma kayıtlı iş arayanların belirli değişkenlere dayalı profil analizlerinin yapılmasını, iş ve meslek danışmanlarının farklı branşlara ayrılarak hedef kitlenin gereksinimlerine uygun danışmanlık hizmeti sunmasını, bireysel eylem planlarının hazırlanarak kişilerin iş gücü piyasasındaki gelişiminin düzenli olarak izlenmesini ve danışmanlık hizmetlerinin kalitesinin artırılmasını hedefleyen bir sistemdir (Göçen, 2020). Profil temelli danışmanlık sistemine geçiş sürecinin temel gayesi, danışmanlık hizmetlerinin niteliğini artırmaktır. Bu sistem temel olarak iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama iş ve meslek danışmanlarının hizmet odaklı olarak branşlaşmasından ibarettir. Bu kapsamda 2018 yılı itibarıyla kademeli olarak iş ve meslek danışmanları branşlara ayrılmıştır. Sistemin yaygınlaştırma çalışmalarında İŞKUR İl Müdürlüklerinde görev yapan personel sayıları dikkate alınmış ve her branşta en az iki iş ve

meslek danışmanı olacak şekilde dağılım yapılmasına özen gösterilmiştir. Her branşta en az iki iş ve meslek danışmanı bulunması kriterindeki temel amaç hizmet sunumunda herhangi bir aksaklığa sebebiyet verilmemesidir. 2022 yılı sonu itibarıyla, 20’den fazla iş ve meslek danışmanı bulunan 76 İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezinde profil temelli danışmanlık kapsamında iş ve meslek danışmanları;

- İş Arayan Danışmanı,
- İşveren Danışmanı,
- Meslek Danışmanı,
- Engelli İş Koçu,
- İş Kulübü Lideri

şeklinde 5 branşa ayrılmış ve bireyselleştirilmiş danışmanlık hizmeti sunulmaya başlanmıştır (İŞKUR, 2019 Yılı Faaliyet Raporu).

Profil Temelli Danışmanlık Sisteminin ikinci aşamasını ise iş arayanların profillerinin çıkarılması oluşturmaktadır. Türk Dil Kurumuna göre profil bir kişi veya eşya için ayırt edici özellikler bütünüdür. Profillemeye ise gerçek veya tüzel kişilerin ayırt edici özelliklerinin ortaya koyulmasıdır (Işık, 2017).

Profillemeye gerek kamu istihdam kurumları açısından gerekse de hizmet sektöründe faaliyet gösteren kamu veya özel sektör kurumlarının hizmet sunumunda önceliklendirme yapabilmeleri için kritik önem taşımaktadır.

Profilleme çalışmaları ile İŞKUR’a kayıtlı iş arayanların risk durumlarının yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma deneyimi gibi değişkenler üzerinden hesaplanması ve bu iş arayanlara iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile diğer Kurum hizmetlerinin ihtiyaç odaklı sunulması hedeflenmektedir.

1.3 ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLAR

Bir zincirin ne kadar sağlam olduğunun belirleyicisi o zincirin en zayıf halkasının sağlamlığıdır. Sosyal devlet anlayışının temelinde “insanı yaşat ki devlet yaşasın” felsefesi yatmaktadır. Tarihsel süreçte birçok dinde ve kültürde zayıf olanı korumak, aç olanı doyurmak, yoksul olana yardım etmek, hasta olanı ziyaret etmek gibi değerlerin olduğunu görmek mümkündür. Tarihler boyunca süregelen bu değerler üzerinde düşünüldüğünde

zayıf, dezavantajlı ve risk altında bulunan bireylere özel olarak bir yaklaşım veya politika geliştirilmesinin doğal olduğu anlaşılmaktadır.

Dezavantajlı gruplar, yoksulluk ve sosyal dışlanma tehlikesi altında bulunan ve yaşadıkları toplumlarda, normal olarak kabul edilen refah seviyesinin altında hayat sürdüren kişileri ifade etmektedir (Gündüz, 2007). Bu gruplar istihdam olanakları, sağlık hizmetleri, karar alma mekanizmaları gibi süreçlerden uzak kalmaktadır. Ülkemizde özel politika gerektiren gruplar ile ilgili olarak çok sayıda mevzuat bulunmaktadır. Bu mevzuatların başında ise Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” maddesi gelmektedir. (T.C. Anayasası, Md. 50).

Dezavantajlı grupların birçok alanda olduğu gibi iş gücü piyasası ve çalışma hayatında da özel politikaya ihtiyaçları vardır. İş gücü piyasası ve çalışma hayatı açısından dezavantajlı gruplar genel olarak işe giriş ve işe devam etme aşamalarında, işe ve iş hayatına entegrasyonda zorluk yaşayan gruplardır (Alp, 2014).

Kişilerin risk altında olma durumunun belirlenmesi sunulan hizmetlerin önceliklendirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda, ILO ve OECD tarafından yayımlanan birçok araştırmada çalışma hayatında özel politika gerektiren gruplar çocuklar, kadınlar, engelliler ve yaşlılar olarak ifade edilmektedir. Ancak, günümüzde sosyal devlet ilkesi gereği devletlerin dezavantajlı grup tanımlamalarının değişebildiği veya esnetilebildiği gözlemlenmektedir. Bu anlamıyla, sosyal içerme yaklaşımı ile devletler özel politika gerektiren gruplara kadınlar, engelliler, çocuklar ve yaşlıların yanı sıra uzun süreli işsizler, göçmenler, genç işsizler, roman vatandaşlar gibi grupları da dâhil etmektedirler. Nitekim bu çalışmanın da konusunu oluşturan ve özel politika gerektiren gruplara yönelik iş ve meslek danışmanlığı sunulan İŞKUR İş Kulüplerinde de özel politika gerektiren gruplar kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler olarak ifade edilmektedir (İŞKUR, 2023). Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te ise özel politika gerektiren gruplar, “İş gücü piyasasında yer alan diğer gruplara göre istihdamında daha fazla güçlük çekilen; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler gibi dezavantajlı gruplar” şeklinde tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 2022).

1.3.1 Kadınlar

Tarihsel olarak kadınların iş gücüne katılım oranları, erkeklere göre genellikle daha düşük seviyelerde olmuştur. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin belirgin bir göstergelerinden birini oluşturmaktadır.

Geçmişten günümüze kadınlar köle, çırak gibi düşük düzeyli rollerle iş gücü piyasasında var olmuşken modern anlamda kadınların iş hayatına girişleri 18. yüzyılın sonlarına rast gelmektedir (Yılmaz ve diğerleri, 2008). Sanayi devrimi ile birlikte seri üretime geçiş süreçleri emeğe duyulan ihtiyacı arttırmış ve kadınları da iş gücü piyasasına dâhil etmiştir. Bu dönemden sonra toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların çalışma hayatında eksik temsili, düşük kadın istihdamı gibi konular sosyal devletlerde daha sık karşılaşılan sorunlar haline gelmeye başlamıştır. Bununla beraber kadınların istihdama girişleri gelişmekte olan ülkeler ile gelişmemiş ülkeler başta olmak üzere tüm dünyada bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmalarında kadın istihdamının önemi büyüktür. Atıl iş gücü ve potansiyel emek kaybı sorunlarında kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşük olması büyük rol oynamaktadır. Kadın istihdamının bir ülkenin kalkınmasında ne derece önemli olduğu kalkınmada kadın yaklaşımı (WID-women in development) gibi çeşitli bilimsel araştırmalarda kadın-kalkınma ilişkisi bağlamında ele alınmıştır.

Kadın istihdamında karşılaşılan sorunlar çeşitlilik göstermektedir. Kadınların çalışmasını etkileyen çok sayıda belirleyici olmakla birlikte Türkiye’de genel olarak kadın istihdamının önündeki engeller; düşük ücret alma, eşit işe eşit ücret alamama, evlilik, çocuk sahibi olma gibi ekonomik nedenler ile düşük eğitim oranı, köyden kente göç, işe alımlarda işverenlerin cinsiyetçi tutum sergilemesi, toplumların cinsiyet anlayışı, ataerkil düşünce yapısı gibi sosyal faktörlerdir (Durmaz, 2016). Türkiye iş gücü piyasasında, işverenler kalıplaşmış inanç ve önyargılarla hareket etmektedir. İşverenler tarafından, kadınların doğum, evlilik vb. nedenlerle işi terk edeceği varsayımına dayanarak kadınların erkeklere göre iş hayatında daha az güvenilir oldukları düşünülmektedir (Çakır, 2008).

Diğer taraftan, doğumdan sonra istihdamdan ayrılan kadınların yeniden iş gücü piyasasına girişte zorlandıkları görülmektedir. İş Kanunu kapsamında evlilik sebebiyle kadınlara sağlanan kıdem tazminatının da doğum sonrası iş gücü piyasasına girişleri zorlaştırdığı düşünülmektedir (İş Gücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu,

2018). Tüm bu sebepler göz önünde bulundurulduğunda kadınların iş gücü piyasasında özel politika gerektiren gruplar arasında yer almasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

1.3.1.1 Dünyada ve Türkiye’de Kadın İstihdamı

Kadınların iş gücüne katılımının düşük olması ve büyük bir potansiyel iş gücünün etkin bir şekilde kullanılmaması, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında engel teşkil eden önemli bir faktördür. Bu potansiyel iş gücünün çalışma hayatına dâhil edilmesi ve beşeri sermayenin etkili bir şekilde kullanılması gerek ekonomik gerekse sosyal kalkınma açısından oldukça önemlidir (Erken, 2020). Dünya genelinde, gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere kadar yaygın görünüm, kadınların iş gücüne katılma oranının erkeklerin iş gücüne katılma oranından düşük olmasıdır. İş gücüne katılma oranı, aktif nüfusun kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanır. Bu oran ne kadar yüksekse, o ülkedeki kadın ve erkeklerin iş hayatına katılma isteğinin ve kapasitesinin yüksek olduğunu göstermektedir. İş gücüne katılma oranının yüksek olması, insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılıp kullanılmadığını da gösteren bir göstergedir (Yenilmez ve Kılıç, 2018).

Tablo 1: Dünyada Kadın İstihdam Oranları, 2012-2021

Ülke/Yıl	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avustralya	66,6	66,4	66,1	66,8	67,4	68,2	69,2	70,0	68,6	71,2	73,8
Avusturya	66,6	66,9	66,9	67,1	67,7	68,2	68,6	69,2	67,4	68,1	70,0
Belçika	56,8	57,2	58,0	58,0	58,1	58,7	60,8	61,7	60,8	61,8	63,2
Kanada	68,9	69,4	69,1	69,2	69,4	70,1	70,4	71,2	66,8	70,2	72,8
Fransa	61,0	61,3	61,8	62,1	62,4	62,7	63,3	63,9	63,6	64,5	65,6
Almanya	67,2	68,1	68,6	69,0	69,9	70,6	71,2	71,9	73,2	72,2	73,5
Yunanistan	41,2	39,5	40,7	42,1	42,8	43,9	44,6	46,6	44,7	48,2	51,2
Macaristan	55,7	56,7	59,6	61,6	64,2	65,2	66,6	67,1	66,9	68,2	69,9
Japonya	60,7	62,5	63,7	64,7	66,2	67,7	69,9	71,4	71,1	71,5	72,5
Kore	53,6	54,0	55,0	55,7	56,1	56,9	57,2	57,8	56,7	57,7	60,0
Meksika	44,9	45,0	44,2	44,7	45,1	45,0	45,7	47,1	-	46,2	48,0
Polonya	51,9	52,2	54,0	55,6	57,4	58,9	60,4	60,7	61,0	63,8	65,4
Rusya	64,8	64,4	64,8	64,6	65,2	65,5	66,1	66,1	65,5	67,0	-
İspanya	51,2	50,3	51,2	52,7	54,3	55,7	56,9	57,9	55,8	58,0	59,5
İsveç	71,2	71,8	72,5	73,3	74,2	74,7	75,2	74,7	72,8	73,3	74,7
Türkiye	28,7	29,7	29,5	30,5	31,2	32,2	32,9	32,2	29,7	31,7	34,4
ABD	62,2	62,3	63,0	63,4	64,1	65,0	65,6	66,3	62,2	64,7	66,5

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir, 2022, <https://data.oecd.org/>

Tablo 1’ de seçilmiş ülkelerin kadın istihdam oranları incelendiğinde kadın istihdamının oldukça düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmektedir. Almanya, İsveç, Avustralya gibi gelişmiş ülke ekonomilerinde kadın istihdamı iş gücü piyasasında büyük bir sorun teşkil etmemektedir. Tablo 1’ de görüldüğü üzere bu ülkelerde kadın istihdam oranları oldukça yüksek seviyelerdedir. Ancak, Türkiye ve Meksika gibi ülkelerde kadın istihdam oranları 2012-2022 yılları arasında incelendiğinde nispeten bir yükseliş olsa da bu artış 5-6 puanı geçmemektedir. Kültürel farklılıklar, ataerkil toplum yapısı, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, işverenlerin kalıplaşmış tutumu gibi faktörler kadın istihdam oranlarının on yıllık dönemde kısıtlı oranda artmasının sebeplerinden olduğu değerlendirilmektedir.

1.3.2 Gençler

Gençlik kavramı ile ilgili net bir tanımlama bulunmamasıyla birlikte gençlik dönemi; kültürel ve dönemsel bağlamda değişim ve gelişim gösteren; bununla birlikte sosyal açıdan sürekliliği olan bir dönemdir (Baş, 2017). Gençliğin tanımı; kültürel, kurumsal ve politik faktörler dolayısıyla ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ancak, genç ve gençlik kavramları ile anlatılmak istenen genelde belli bir yaş aralığı içerisindeki bireylerdir. Gelişmiş ülkelerde bu sınırın üst sınırı değişiklik gösterse de alt sınırı zorunlu eğitimin sona erdiği yaşa tekabül etmektedir. Ülkemizde genç istatistikleri resmi istatistik kurumu TÜİK tarafından 15-24 yaş arası olarak kabul edilmektedir. Yine, Avrupa İstatistik Kurumu (EUROSTAT) da gençlik istatistiklerini 15-24 yaş aralığını kullanarak derlemektedir.

Ekonomiler açısından insan ömrünün en üretken ve dinamik olduğu gençlik döneminde üretim sürecine katılım sağlamaları oldukça önemlidir. 2. Dünya Savaşı sonrası ve özellikle 1970'lerden itibaren başlayan durgunluk ve ekonomik gerileme dönemi, genç işsizliği sorununu ön plana çıkarmıştır. Bu dönemde, gençlerin iş bulma zorlukları artmış, işsizlik oranları yükselmiştir (Çetinkaya, 2010). Çalışabilir durumda olan iş gücünün istihdam edilmemesi veya eksik sürelerle istihdam edilmesi atıl insan kaynağı oluşturmakta ve ülke ekonomilerine olumsuz yansımaktadır. Bunun yanı sıra atıl insan kaynağı sorunu ülkelerin sosyolojik yapısında da sorunlara yol açmaktadır (Işık, 2016). Örneğin, çalışmayan ve üretmeyen bireylerin gelir elde etmek ve hayatlarını idame ettirebilmek amacıyla yasal olmayan ve toplumda ayıplanan yollara başvurdukları bilinmektedir. İşsizliği başarısızlık olarak gören gençler arasında da toplumdan uzaklaşma, çeteleşme ve toplu suçlara meyiletme gibi durumlar sıklıkla görülmektedir (Gündoğan, 1999). Özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülke ekonomilerinde görülen ve ülkemizde de var olan işsizlik sorunu tüm toplumu olumsuz etkilemekle birlikte gençler gibi görece kırılabilir olan grupları daha fazla etkilemektedir.

Gençler, eğitimden iş hayatına geçişte tecrübelerinin olmaması sebebiyle sıkıntı yaşamalarının yanında, ekonomik durgunluk dönemlerinde de işlerini ilk kaybeden gruplar arasında yer almaktadır. Çünkü gençlerin hizmet süreleri kısa, tecrübeleri azdır. Ailelerine karşı bir sorumlulukları da bulunmamaktadır (Çetinkaya, 2010). Emek piyasalarında genellikle 1970'li yıllardan itibaren artış gösteren genç işsizlik, genel işsizlik oranlarının

üzerinde seyretmektedir. Bu sebeple istihdam politikaları geliştirilirken dezavantajlı gruplar arasında yer alan gençlere yönelik çalışmalara ayrı önem verilmektedir.

1.3.2.1 Dünyada ve Türkiye’de Genç İşsizliğin Boyutu

Genç işsizlik, 15-24 yaş arasındaki kişilerin işsizliğidir. 15-24 yaş arasındaki kişilerin aynı yaş grubundaki iş gücüne oranı ise genç işsizlik oranıdır. Tablo 2’de, OECD istatistikleri ile seçili ülkelerdeki 2022 yılı genç işsizlik oranları kadın-erkek ayrımlı olarak ortaya koyulmaktadır.

Tablo 2: Dünyada Genç İşsizlik Oranları, 2022

	ERKEK	KADIN
Almanya	6,3	5,5
Avusturya	9,5	9,4
Çekya	7,0	8,5
Estonya	21,2	15,4
Fransa	18,4	16,0
Yunanistan	25,3	38,7
İrlanda	10,1	9,9
İtalya	27,7	33,1
İsveç	20,2	23,4
Türkiye	16,4	25,4

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir, 2023, <https://data.oecd.org/>

Tablo 2’de görüleceği üzere genç işsizlik oranları ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Örneğin, Almanya, Avusturya ve Çekya’da genç işsizlik oranları oldukça düşük seviyede iken Yunanistan ve İtalya gibi ülkelerde genç işsizlik oldukça yüksektir. Şüphesiz uygulanan sosyal politikalar ile istihdam politikaları bu farkın temel belirleyicileridir. Örneğin Almanya’da eğitim ile istihdam arasındaki yakın bağlantı ve etkin mesleki eğitim programları genç iş gücünün istihdama katılmalarında kritik rol oynamaktadır (Ekiz ve Örk Özel, 2020). Ülke örneklerinden de anlaşılacağı üzere genç işsizlikle mücadelede sosyal politikaları etkin kullanan ülkelerin genç işsizlik oranını düşürmedeki başarıları diğer ülkelere nazaran daha yüksektir.

Diğer yandan, Türkiye dâhil birçok ülkede genç işsizlik oranları yüksek seyretmektedir. Bu durumun altında yatan sebepler de ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Genç işsizliğin nedenleri konjonktürel, yapısal ve demografik nedenler olarak ifade edilebilmektedir. Ekonominin mevcut akışı içerisindeki dalgalanmalardan kaynaklı durgunluk dönemleri genç işsizliğin konjonktürel nedenlerini oluşturmaktadır. Deneyim ve çalışma hayatı sürelerinin az olması gençleri durgunluk dönemlerinde iş gücü piyasasının savunmasız grupları arasına sokmaktadır. İş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan emeğin nitelikleri ile genç iş gücünün sahip olduğu nitelik arasındaki uyumsuzluk ise genç işsizliğin yapısal nedenlerini oluşturmaktadır. İşin ve mesleğin gerektirdiği becerilerden yoksunluk, mesleki eğitimin yetersiz oluşu, teknolojik gelişmelere bağlı değişimin yakalanamaması genç işsizliğin başlıca yapısal nedenleri arasındadır. Genç iş gücü arzının genç iş gücü talebinden fazla olması ise genç işsizliğin demografik nedenidir (Çetinkaya, 2010).

Diğer yandan, "Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin Genç İşsizliğine Yönelik Algıları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışma, 15-24 yaş aralığındaki 384 katılımcı üzerinde uygulanmıştır. Araştırma kapsamında gençlerin genç işsizliği ile ilgili algıları, ekonomik ve psiko-sosyal durumları irdelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, gençlerin büyük bir çoğunluğu (%99), düşük ücret teklifleri, uzun mesai saatleri ve kötü çalışma koşulları ile ülkenin ekonomik istikrarsızlığını genç işsizliğinin nedenleri olarak görmektedir. Ayrıca, gençlerin %86,6'sı okullarda alınan eğitimin iş piyasalarının talepleriyle uyumsuzluğunu, genç işsizliğinin diğer bir nedeni olarak görmektedir. Bu sonuçlar, Türkiye'deki genç işsizliğinin altında yatan faktörlerin öğrenim ve iş dünyası arasındaki uyumsuzluk, düşük ücretler ve kötü çalışma şartları gibi ekonomik ve eğitimsel faktörlere dayandığını göstermektedir. Ayrıca, gençler tarafından belirtilen liyakatsizlik, torpil ve kayırmacılık gibi faktörler, iş piyasasının adalet ve şeffaflık açısından iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir(Tolgay ve Çakır, 2022).

1.3.2.2 Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler (NEET)

Genç bireylerin eğitim sonrası iş hayatına geçiş süreçleri geçmiş kuşaklara kıyasla daha karmaşık bir yapıya bürünmüştür. Bu durum, beraberinde eğitimi tamamlamış ancak iş gücü piyasasına giriş yapamayan gençlerin sayısını arttırarak ne eğitimde ne istihdamda olan

bir nüfusun oluşmasına yol açmıştır (Tolgay ve Çakır, 2022). Böylelikle, bu nüfus kitlesini tanımlayan bir kavrama ihtiyaç duyulmuştur.

İlk olarak Birleşik Krallık 'ta 1970'li yıllarda 18 yaş altındaki gençlerin işsizlik tanımından çıkarılmış ve “eğitimde ve istihdamda yer almayan gençler” olarak tanımlanmıştır (Yıldız, 2016). Yine Birleşik Krallık'ta 1990'lı yıllarda gerçekleştirilen çeşitli çalışmalarda NEET kavramı kullanılmaya başlanmıştır

NEET kavramı İngilizce bir kavram olup “not in education, employment or training” ifadesinin kısaltılmasıdır. Bu kavramla “eğitimde ve istihdamda yer almayan” gençler tanımlanmaktadır. TÜİK bu gruptaki gençleri “işsiz ve iş gücüne dâhil olmayan genç nüfusta yer alıp, aynı zamanda eğitime (örgün, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfus” olarak tanımlamaktadır. NEET oranı ise “Ne istihdamda ne de eğitimde olan genç nüfusun toplam genç nüfusa oranı” şeklinde tanımlanmaktadır (TÜİK, Hane Halkı İş gücü Araştırması Hakkında Genel Açıklama, 2023).

NEET oranı, cinsiyete göre ilgili yaş grubundaki toplam genç sayısının yüzdesel olarak istihdam, eğitim veya öğretimde olmayan gençlerin payını göstermektedir. OECD ve verilerine göre gençler 15-24 yaş aralığındaki bireylerdir (OECD, 2023). NEET bireyler için de genellikle bu yaş aralığı kullanılmaktadır. Ancak, yayınlanan çeşitli istatistik ve araştırmalarda 15-29 yaş aralığının da kullanıldığı bilinmektedir.

Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırmasına (ISCED) göre eğitim, öğrenmeyi sağlamak için tasarlanmış organize ve sürekli iletişim olarak tanımlanmaktadır. Örgün eğitim, ISCED'de kamu kuruluşları ve tanınmış özel kuruluşlar aracılığıyla kurumsallaştırılmış, kasıtlı ve planlanmış ve bütünlükleri içinde bir ülkenin örgün eğitim sistemini oluşturan eğitim olarak tanımlanmaktadır. Yaygın eğitim ise, bir eğitim sağlayıcı tarafından kurumsallaştırılmış, amaçlı ve planlanmış, ancak örgün eğitime ek, alternatif ve/veya tamamlayıcı olarak kabul edilen eğitim olarak tanımlanmaktadır. Yaygın eğitimin süresi kısa ve/veya yoğunluğu düşük olabilmekte ve tipik olarak kısa kurslar, çalıştaylar veya seminerler şeklinde sağlanmaktadır (Eurostat, 2023).

Gayri resmi öğrenme, ailede, işyerinde, yerel toplulukta ve günlük yaşamda kendi kendine, aile tarafından veya sosyal olarak yönlendirilen temelde gerçekleşen öğrenme etkinliklerini içermektedir. Bu sebeple NEET oranları hesaplanırken gayri resmi öğrenme dikkate alınmamakta, örgün ve yaygın eğitim dikkate alınmaktadır (ILO, 2023).

İstihdam kavramında ise OECD ve ILO tanımlamaları baz alınmaktadır. OECD tanımlamalarına göre, istihdamdaki kişiler, son bir hafta içinde en az bir saat kazanç getirici bir işte çalıştığını bildiren veya bir işi olduğu halde referans haftasında işe gelmeyen 15 yaş ve üzeri kişilerdir. Çalışma çağındaki nüfus ise 15-64 yaş arası kişileri ifade etmektedir (OECD, 2023).

NEET bireylerin ekonomik olarak aktif olmayan gençlerin yanı sıra işsiz gençleri de kapsadığı göz önüne alındığında, NEET oranı, iş gücüne katılım oranları ve işsizlik oranları için önemli tamamlayıcı bilgiler sağlamaktadır. Örneğin, gençlerin iş gücüne katılım oranları bir ekonomik gerileme sırasında cesaretin kırılması nedeniyle düşerse, bu durum NEET oranında yukarı yönlü bir hareket olarak yansıtılmaktadır. Daha genel olarak ifade etmek gerekirse, yüksek bir NEET oranı ve düşük bir genç işsizliği durumunda, gençlerin önemli ölçüde cesaretlerinin kırıldığını yargısına varılabilmektedir (Dünya Bankası, <https://databank.worldbank.org/>, 2023).

Tablo 3: Dünyada NEET Oranları (15-29 Yaş), 2012-2021

Ülke/Yıl	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Avustralya	13,0	12,7	11,8	11,4	11,0	10,8	10,4	14,2	10,4
Avusturya	10,7	11,6	10,4	10,9	10,8	11,1	10,4	11,6	11,4
Brezilya	20,3	20,0	22,5	24,1	25,4	25,2	24,4	29,3	-
Çekya	13,2	12,5	12,2	11,6	10,9	10,0	9,8	10,6	11,9
Finlandiya	12,3	13,0	14,3	13,2	12,6	12,0	11,0	10,8	11,9
Fransa	16,3	16,3	17,2	17,2	16,6	16,1	15,5	15,0	15,1
Macaristan	20,5	17,5	15,9	15,2	14,0	13,5	13,3	14,3	13,1
İtalya	26,1	27,7	27,4	26,0	25,1	23,7	23,5	23,5	26,0
Meksika	22,3	22,4	21,9	21,8	21,2	20,9	20,7	22,1	20,9
OECD - Ortalama	16,1	15,7	15,2	14,8	13,9	13,4	12,9	13,7	14,5
Rusya	13,8	13,9	14,0	14,1	12,4	12,2	12,6	-	-
İsveç	9,4	9,5	9,1	8,2	8,0	8,9	7,0	7,6	11,9
Türkiye	31,3	31,6	28,8	28,2	27,2	26,5	28,8	-	28,7

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir, 2023, <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>

Tablo 3'te görece yeni bir kavram ve istatistiki veri olan NEET bireylerin dünyadaki görünümü ortaya koyulmaktadır. Buna göre, 2013 yılında Türkiye'de ne eğitimde ne de istihdamda olan genç oranı oldukça yüksektir. 2013 yılı verilerinde tabloda yer

alan seçilmiş ülkelerde en yüksek NEET oranı Türkiye’de iken 2020 yılında en yüksek NEET oranı Brezilya’da gerçekleşmiştir. Bu durum Türkiye’nin NEET birey oranını azaltmaya yönelik politikalar izlediğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Ancak, on yıllık dönem içerisinde Türkiye NEET oranını yalnızca yüzde 3 oranında düşürmeyi başaramamıştır. OECD’nin NEET ortalamasının yüzde 14,5 olduğu düşünüldüğünde Türkiye’nin yüzde 28,7 olan NEET oranını düşürme amacıyla yol kat etmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırmalar, eğitim ve diğer önleyici politikaların, bireylerin okuldan ayrılma risklerini azalttığını ve gençlerin değişen iş gücü piyasası için gerekli becerileri kazanmalarında etkili olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, NEET bireylerin istihdama kazandırılmasında eğitim, istihdam ve diğer sosyal politikaların aktif kullanılması gerekmektedir.

1.3.3 Uzun Süreli İşsizler

Uzun süreli işsizliğin tanımlanmasında birçok metot bulunmakla beraber Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün tanımlaması en yaygın kullanılan tanımlamadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yayınlamış olduğu araştırma ve raporlarda uzun süreli işsizliğin işsiz kalma süresi baz alınarak tanımlandığı görülmektedir. Buna göre iş gücü piyasasındaki mevcut işsizler içerisinde bir yıldan uzun süre işsiz olan kişiler “uzun süreli işsiz” olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, EUROSTAT ve AB Komisyonu raporlarında ve kimi uluslararası çalışmalarda uzun süreli işsizlik süresinin altı ay olarak baz alındığı çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak, verilerin karşılaştırılabilirliği bakımından ortak kabul gören süre bir yıldır (ILO, 2022).

Yapısal işsizlik kapsamında değerlendirilen uzun süreli işsizliğin nedenleri monetarist bir bakış açısıyla özellikle asgari ücret, sendikalar ve pazarlık güçleri, işsizler ve açık işleri eşleştirme konusundaki yetersizliklerdir. Ancak, makro ekonomik nedenler de eklendiğinde neoklasik açıdan yapısal işsizliğin ortaya çıkmasına ya da devam etmesi üzerinde etkili olan nedenler, aşağıdaki başlıklar kapsamında özetlenmektedir (Özdemir, 2023).

- Sendikaların yoğunluğu
- Asgari ücret düzeyi
- Aktif iş gücü piyasası politikalarının ve iş eşleştirme verimliği

- İstihdamda kalma koruma mevzuatı
- Beceri uyumsuzluklarının boyutu
- Sermayenin kullanıcı maliyetleri
- İş gücü vergisi takozu
- Ürün piyasası düzenlemeleri

Uzun süreli işsizlik, genel işsizliğin bir bölümünü, genel işsizlik içerisinde ise işsizliğin yapısal sorunlarından birini oluşturmaktadır. Uzun süreli işsizlikle yapısal işsizlik arasındaki yoğun etkileşim doğal olarak yapısal işsizliği oluşturan sebeplerin, uzun süreli işsizliğin nedenleri ile örtüşmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu sebeple uzun süreli işsizlik, genel işsizlik sorununun çözümünde üzerine daha çok eğilmeyi gerektiren bir konu olmaktadır.

Ekonomik ve sosyolojik araştırmalar, istihdamın yalnızca statü ve insan refahını belirleyen en önemli faktör değil, aynı zamanda kişinin hayatın anlamını belirlemesi, sosyal istikrar ve topluma katılımını güvence altına alması için de hayati önem taşıdığına altını çizmektedir. Bireylerin uzun sürelerle istihdamdan uzak kalmaları da çeşitli sosyolojik sorunlara yol açabilmektedir. Yapılan çeşitli araştırmalara göre hem cinsiyet hem de yaş, uzun süreli işsizlik üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (ILO,2020). Uzun süreli işsizlik erkeklerde kadınlara göre daha büyük ve zorlayıcı sonuçlar doğurmaktadır. Erkekler, işsiz olmaları sebebiyle daha fazla toplumsal baskıya maruz kalmakta ve iş aramak için daha fazla zaman harcamaktadır. Ancak, uzun süreli işsizliğin çözümü amacıyla hem kadınlarda hem de erkeklerde iş arama becerilerinin geliştirilmesinin faydalı olduğu görülmektedir (Kuklek ve diğerleri, 2021).

1.3.3.1 Dünyada ve Türkiye’de Uzun Süreli İşsizliğin Görünümü

Dünyada görülen uzun süreli işsizlik oranları incelendiğinde uzun süreli işsizliğin çoğunlukla genel işsizlik oranlarıyla paralel seyrettiği görülmektedir. Ancak, tüm ülkelerde bu doğrusal ilişki söz konusu değildir.

Tablo 4: Dünyada İşsizlik Oranları, 2012-2021

Ülke/Yıl	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avustralya	5,2	5,7	6,1	6,1	5,7	5,6	5,3	5,2	6,5	5,1	3,7
Belçika	7,6	8,6	8,7	8,7	7,9	7,2	6,0	5,4	5,8	6,3	5,6
Estonya	9,9	8,5	7,3	6,4	6,8	5,8	5,4	4,5	6,9	6,2	5,6
Fransa	9,8	10,3	10,3	10,4	10,1	9,4	9,0	8,4	8,0	7,9	7,3
Almanya	5,1	5,0	4,7	4,4	3,9	3,6	3,2	3,0	3,6	3,6	3,1
Yunanistan	24,8	27,8	26,7	25,0	23,9	21,8	19,7	17,9	17,6	14,8	12,5
İrlanda	15,5	13,8	11,9	9,9	8,4	6,7	5,8	5,0	5,9	6,3	4,5
İtalya	10,9	12,4	12,8	12,0	11,8	11,3	10,6	9,9	9,3	9,6	8,1
Polonya	10,4	10,6	9,2	7,7	6,3	5,0	3,9	3,3	3,2	3,4	2,9
İspanya	24,8	26,1	24,5	22,1	19,7	17,2	15,3	14,1	15,5	14,8	12,9
İsveç	8,2	8,2	8,1	7,6	7,2	6,9	6,5	7,0	8,5	8,8	7,4
Türkiye	8,4	9,1	9,9	10,3	10,9	10,9	10,9	13,7	13,1	12,0	10,4
ABD	8,1	7,4	6,2	5,3	4,9	4,4	3,9	3,7	8,1	5,4	3,6

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir, 2022, <https://data.oecd.org/>

Örneğin, İrlanda’da genel işsizlik 2012 yılında yüzde 15,5 seviyesindeyken, 2013 ve 2014 yıllarında sırasıyla yüzde 13,8 ve 11,9 seviyelerine inmiştir ardından kademeli olarak yüzde 4,5 seviyelerine kadar inmiştir. Uzun süreli işsizlik oranları ise 2012 yılında yüzde 61,7 seviyesindeyken kademeli olarak yüzde 29 seviyelerine kadar gerilemiştir. Türkiye’deki durum incelendiğinde işsizlik oranları 2012-2022 yılları arasında küçük azalış ve artış hareketleri ile yatay bir seyir izlemiştir.

Tablo 5: Dünyada Uzun Süreli İşsizlik Oranları, 2012-2022

Ülke/Yıl	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avustralya	19,6	19,8	19,7	19,8	19,3	19,9	19,4	-	-	-	-
Belçika	44,7	46,1	49,9	51,7	51,6	48,8	48,7	43,5	41,6	42,3	43
Estonya	54,7	44,5	45,3	38,3	31,6	33,5	24,9	20,0	17,2	25,3	22,2
Almanya	45,4	44,7	44,3	44,0	41,1	41,9	41,4	38,2	28,7	32,6	33,2
Yunanistan	59,1	67,1	73,5	73,1	72,0	72,8	70,4	70,2	66,7	62,9	64
İzlanda	28,2	21,9	14,7	16,2	8,9	10,3	13,6	7,5	10,4	21,3	13,5
İrlanda	61,7	60,6	59,2	57,6	52,3	46,5	37,6	33,3	24,0	29,9	32,1
İtalya	53,2	56,9	61,4	58,9	58,3	58,8	59,0	57,5	53,1	58,0	58,7
Portekiz	48,8	56,4	59,6	57,4	55,4	49,9	43,7	42,6	33,5	43,3	45,6
Rusya	30,9	31,0	28,1	27,3	29,6	30,4	28,6	23,8	18,8	-	18,8
İspanya	44,4	49,7	52,8	51,6	48,4	44,5	41,7	37,8	32,1	41,7	39,2
İsveç	17,5	17,0	16,8	17,6	16,8	16,8	14,4	12,1	11,7	19,3	22,4
Türkiye	24,9	24,4	20,6	21,2	20,6	21,9	22,4	23,5	25,1	31,2	24
ABD	29,3	25,9	23,0	18,7	17,1	15,1	13,4	12,7	5,6	23,1	15,1

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir, 2023, <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>

Uzun süreli işsizlik oranlarının da işsizlik oranındaki duruma benzer şekilde seyrettiği gözlemlenmektedir. 2016 yılında yüzde 20,6 seviyesine kadar düşen uzun süreli işsizlik oranı genel işsizlik oranına paralel biçimde yüzde 31,2 seviyesine kadar yükselmiştir.

Ancak, 2020-2021 yılları arasında gerek Türkiye’de gerekse ABD ve diğer ülkelerde bu durumda değişiklik yaşanmıştır. ABD’de genel işsizlik oranında yüzde 8,1’den yüzde 5,4’e bir düşüş yaşanırken uzun süreli işsizlik oranında yüzde 5,6’dan yüzde 23,1’e bir artış olmuştur.

Bu durumun altında olağan dışı bir durum olduğu açıktır. Nitekim 12 Mart 2020 itibariyle Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgını istihdamı olumsuz yönde etkilemiştir. Genel işsizlik oranlarında, pandemiye bağlı olarak alınan istihdam koruyucu tedbirler sayesinde sert yükselişler olmasa dahi, hâlihazırda işsiz olanların iş bulma imkânları azaldığından işsiz kişiler uzun süreli işsiz kategorisine geçmiştir.

1.3.4 Engelli Bireyler

Engellilik kavramı ile ilgili olarak literatürde birçok tanımlama yapılmaktadır. Bununla birlikte ülkemizin de taraf olduğu Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (CRPD)'de engelliliğin gelişim ve değişim gösteren bir kavram olduğu belirtilerek bir anlamda bu tanımlamaların değişebileceği ifade edilmiştir. 1 Temmuz 2005 tarih ve 5378 numaralı Engelliler Hakkında Kanun engelli bireyi “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” olarak tanımlamaktadır.

1.3.4.1 Engellilere Sağlanan Haklardan Yararlanma

Ülkemizde engellilere ve engelli haklarına ilişkin çeşitli mevzuatlar bulunmaktadır. Engellilere sağlanacak teşvik, destek vb. uygulamaların kapsamlarını belirleyen bu mevzuatlar uygulamada oldukça kullanışlı olmaktadır.

20 Şubat 2019 tarihinde yayımlanarak uygulamaya giren Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik ve Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik ile birlikte Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik mülga edilmiştir. Bu kapsamda, engelli bireylerin sahip olduğu haklardan yararlanabilmesi için; kişinin asgari %40 oranında engeli olduğunu, engelli sağlık kurul raporu vermeye yetkilendirilmiş bir hastaneden aldığı raporla belgelemesi gerekmektedir. Ayrıca, 20 Şubat 2019 tarihinden önce alınmış raporlarda, çocukların özel eğitim almaları için gerekli engel oranında alt sınır %20'dir. 20.02.2019 tarihinde yayınlanan Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik (ÇÖZGER) gereği, çocukların engelli raporlarında engel oranı belirtilmemekte, engel oranı %20'nin karşılığı olarak raporda “özel gereksinim var (ÖGV)” ibaresi yer almaktadır. ÖGV, ÇÖZGER raporlarında en alt seviyedir. Bu kategorinin üzerindeki tüm kategorilerde, çocuğun engel türüne ve şekline göre ihtiyaç duyduğu fizik tedavi, özel eğitim, rehabilitasyon gibi gereksinimleri ÇÖZGER raporunda gösterilmektedir.

1.3.4.2 Engellilere İlişkin İstatistikî Veriler

Engelli bireylere ilişkin istatistikî veriler oldukça sınırlıdır. Türkiye’de, birçok istatistikî veri Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi’nden elde edilebilmektedir. ADNKS üzerinden ulaşılamayan; hane halkı özellikleri, iş gücü, istihdam ve işsizlik, göç ve göç nedeni, engellilik ile bina ve konut nitelikleri gibi verileri temin edebilmek için TÜİK tarafından Nüfus ve Konut Araştırması yapılmaktadır. TÜİK tarafından son olarak 2011 yılında yapılan Nüfus Konut Araştırması; “2 Ekim 2011” tarihini referans gün kabul edip 3 Ekim-31 Aralık 2011 tarihleri arasında, örnekleme metoduyla seçilmiş bölgelerdeki 2,2 milyon haneye ek olarak kurumsal alanlarda bulunan bireylerle uygulanmıştır. Araştırmada yaklaşık 9 milyon kişi ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir.

Dünya genelinde engellilik tanımı ve sınıflandırma sistemleri üzerindeki değişiklikler, Türkiye’de de engellilerin profiline ilişkin veri toplama kriterlerinin dönüşmesine yol açmıştır. Buna göre, 2011 yılında TÜİK tarafından yapılan Nüfus ve Konut Araştırmasında katılımcılara 6 farklı engellilik türüne dair aşağıdaki sorular yöneltilmiştir:

1. Görmede zorluk çekiyor musunuz? (Gözlük veya lens kullanıyor olsanız dahi)
2. Duymada zorluk çekiyor musunuz? (İşitme cihazı/implant kullanıyor olsanız dahi)
3. Konuşmada (konuşma bozukluğu, tutukluk, kekemelik gibi nedenlerden dolayı) zorluk çekiyor musunuz?
4. Yürümede, merdiven çıkmada veya inmede zorluk çekiyor musunuz?
5. Bir şeyler taşımada veya tutmada zorluk çekiyor musunuz?
6. Yaşıtlarınıza göre öğrenmede, basit dört işlem yapmada, hatırlama veya dikkatinizi toplamada zorluk çekiyor musunuz?

Yeni engellilik tanımı ve sınıflandırma yaklaşımı ile Nüfus ve Konut Araştırması, engelliliği organ kaybı veya işlev bozukluklarına dayalı bir yaklaşımdan ziyade fonksiyonlardaki sınırlılıklara odaklanan bir tanımı benimsemektedir. Bu tanıma göre, engellilik, görme, duyma, konuşma, öğrenme/basit dört işlem yapma yeteneği, hatırlama/dikkatini toplama yeteneği ve hareket yeteneği (yürüme, taşıma, tutma, merdiven inip çıkma) alanlarında sınırlılıkları içermektedir. Bu sınırlılıklardan en az birinde zorlandığını veya hiç yapamadığını belirten bireyler, en az bir engeli olan nüfus kapsamına alınmaktadır. Bu yaklaşım, engellilik kavramını daha işlevsel ve katılımcı bir bakış açısıyla ele alarak, toplumsal ihtiyaçları ve gereksinimleri daha iyi anlama ve karşılama amacını taşımaktadır.

Söz konusu araştırmanın sonucuna göre Türkiye’de en az bir fonksiyonda zorluk yaşadığını belirten kişi sayısı 4.882.841 olarak karşımıza çıkmaktadır (TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması, 2011).

Engelli bireylerin sayısının idari kayıtlar üzerinden tespit edilmesi bu alanda tedbir ve politika geliştirip uygulayan kurumlar için büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, engelli bireylere dair bilgi gereksinimini gidermek amacıyla Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinesinde kamu kurumlarındaki Engelli Sağlık Kurulu Raporlarını baz alan “Ulusal Engelli Veri Sistemi” hayata geçirilmiştir. Ulusal Engelli Veri Sisteminde kayıtlı ve hayatta olan engelli birey sayısı; 1.414.643’ü erkek, 1.097.307’si kadın olmak üzere 2.511.950’dir. Bu engelli bireyler arasında ağır engeli olan birey sayısı 775.012’dir. Söz konusu sayılar Engelli Sağlık Kurulu Raporu almak amacıyla yetkili hastanelere başvuru yapmamış ve herhangi bir hizmet almak için resmi olarak bir işlem yapmayan bireyleri kapsamamaktadır (EYHGM, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Eylül 2022).

1.3.4.3 İş Gücü Piyasasında Engellilik

Engelli istihdamı konusunda dikkat çeken ilk husus engelli bireylerin iş gücü piyasalarına geçişte karşılaştıkları zorluklardır. Ancak istihdam iki taraflı bir kavramdır ve işverenlerin de karşılaştığı sorunları göz ardı etmemek gerekmektedir.

Engelli işçi çalıştıran işverenler iş gücü talebi, işe alım ve çalışma sürecinde çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir. İş ve meslek danışmanları tarafından İŞKUR’a kayıtlı işverenlerle yapılan görüşmelerde dile getirilen sorunlardan başlıcaları şunlardır:

- Vasıflı ve mesleki yeterliliğe sahip engelli işçi bulma konusundaki zorluklar,
- İşverenlerin çalışma koşullarının ve iş yerinin fiziksel düzenlemelerinin engelli çalışanlara uygun olmaması,
- Engelli bireylerin işten memnun olmaması,
- Engelli çalışanlar ile diğer personel arasında yaşanan uyumsuzluk sorunları,
- Engelli çalışanların işleri istenilen zamanda bitirememesi ve iş veriminde yetersizlik yaşanması,
- Engelli çalışanların, kendilerine ödenen ücreti yetersiz bulmaları,
- Engel durumlarının öne sürülerek sıklıkla izin veya rapor alınması.

Engelli bireyler arasında, zihinsel, ruhsal, duygusal ve görme engeli gibi daha az görünür engellere sahip olanlar iş bulma konusunda büyük sıkıntılar yaşamaktadır. İşverenler, işe alımlarda genellikle ortopedik engellileri tercih etmektedir. Bu durum, görece daha dezavantajlı engel türlerindeki bireylerin iş dünyasına entegrasyonunu zorlaştırmaktadır.

İş ve meslek danışmanları tarafından engelli iş arayan bireylerle yapılan görüşmeler esnasında dile getirilen başlıca sorunlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- İşverenlerin engelli işçi çalıştırmayı sadece kanuni bir zorunluluk olarak görmesi,
- Engelli kişilerin yüksek vasıf gerektirmeyen alanlarda çalıştırılması,
- İşverenlerin engelli personellerine karşı önyargılı bir tutum sergilemesi,
- Engelli bireylerin düşük ücretle çalıştırılmak istenmesi ve eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlal edilmesi.

Engelli bireylerin topluma uyumunda bir işe sahip olması büyük önem taşımakta olup engelli bireyler işsiz kaldığı ve üretime katılmadığı için özgüven eksikliği yaşamakta ve toplum içerisinde yer alamamaktadır. Dolayısıyla, engellilerin eğitim ve istihdam sorunu, karşılaştıkları diğer sorunların temel sebebi olarak görülmektedir. Oysaki her insanın yapabileceği bir iş vardır düşüncesiyle yola çıkılması durumunda engelli bireyler de engel durumlarına uygun işlerde çalıştırılarak üretime katkı sağlayacak ve toplumda bir statü elde edebileceklerdir.

Dünyada uygulanan engelli istihdam modelleri temel olarak; kota uygulaması, kota-ceza uygulaması, mesleki rehabilitasyon uygulaması, destekli istihdam modeli, sübvansede edilen istihdam, belli işlerin engelliler için ayrılması ve korumalı istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır (Karaaslan,2010).

Dünyada engellilerin çalışma hayatına girmelerinde en kolay ve en yaygın kullanılan yöntem kota sistemidir. Bu sistemde işletmelerin çalışan sayısının belirli bir oranı kadar sayıda engelli çalıştırmaları devlet tarafından zorunlu tutulmaktadır. Ülkeden ülkeye engelli çalıştırılması zorunlu olan oran değişebilmektedir. Kanunlarla belirlenmiş oran veya sayıda engelli personeli çalıştırmayan işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır. Bu sistem, ilk olarak 1919 yılında Almanya'da uygulanmaya başlamış ve 1920'de Avusturya, 1921'de İtalya ve 1923'de Fransa Almanya'yı takip etmiştir. Türkiye'de ise engelli istihdamına yönelik kota uygulaması, ilk olarak 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu ile düzenlenmiştir. 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu, 1967 yılındaki kota

uygulaması ile ilgili düzenlemelerinin çoğunu olduğu gibi benimsemiştir (Şen, 2018). Günümüzde engelli istihdamını düzenleyen ve 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesinde;

“İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler”

hükmü yer almaktadır. 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. Maddesinde ise “Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. %3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır” hükmü bulunmaktadır. Bu kanun maddelerinden de anlaşılacağı üzere kota sistemi hâlihazırda Türkiye’de uygulanmaktadır.

Tablo 6: Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyeri ve Engelli Sayıları

Yıllar	Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ işyeri sayısı			Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Engelli Sayısı		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
2023 (*)	1.371	18.111	19.482	19.973	114.331	134.304
2022	1.443	20.175	21.618	21.793	125.361	147.154
2021	1.440	18.695	20.135	20.792	115.662	136.454
2020	1.167	15.266	16.433	17.011	95.627	112.638

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı (*2023 yılı Şubat ayı istatistikleri)

Tablo 6’da 50 veya daha üzerinde işçi çalıştıran işyerlerine ilişkin istatistikler yer almaktadır. Buna göre, Türkiye’de 2023 yılı itibarıyla yüzde 93’ü özel sektör işyeri olmak üzere toplam 19.482 işyeri çalıştırdıkları işçi sayısına göre toplam 134.304 engelliye istihdam etmekle mükelleftir.

Tablo 7: 50+ İşyerlerinin Çalıştırdığı Engelli Sayıları ve Kontenjan Açıkları

Yıllar	Engelli çalışan sayısı (50+ İşyeri)			Engelli açık kontenjan sayısı		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
2023 (*)	20.060	100.772	120.832	3.203	21.374	24.577
2022	21.309	110.160	131.469	3.849	24.216	28.065
2021	20.296	103.426	123.722	4.205	20.744	24.949
2020	15.375	85.614	100.989	4.092	16.875	20.967

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı (*2023 yılı Şubat ayı istatistikleri)

Tablo 7’de ise engelli çalıştırmakla mükellef olan işyerlerinin çalıştırdığı engelli sayıları yer almaktadır. 2023 yılı itibarıyla 50 ve üzerinde işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işyerlerinde 120.832 engelli istihdam edilmektedir. Çalıştırmakla yükümlü olunan toplam işçi sayısının 134.304 olduğu göz önüne alındığında 24.577 engellinin çalıştırılmak zorunda olmasına rağmen çalıştırılmadığı görülmektedir. Kontenjan açığının yüzde 13’ü kamu, yüzde 87’si ise özel sektör işyerlerinden kaynaklanmaktadır. Buradaki engelli kontenjan açığı ile çalıştırılan engelli sayısının toplamının çalıştırılması gereken engelli sayısından fazla olması dikkat çekmektedir. Ancak, bu durumun sebebi zorunlu olduğu kontenjandan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinin varlığından kaynaklanmaktadır.

Engelli istihdamında yaygın olarak kullanılan diğer bir yöntem ise destekli istihdam modelidir. Destekli istihdam modeli, çalışmak isteyen engelli bireyler ve diğer dezavantajlı gruplar için özel olarak tasarlanmış bir istihdam yaklaşımıdır. Bu model, iş hayatına dâhil olma hedefini taşıyan bireylerin işe alınmalarını ve sürdürülebilir bir şekilde istihdam edilmelerini amaçlamaktadır. Destekli istihdam modelinin en temel gayesi, engelli bireylere uzun süreli ve sürdürülebilir bir istihdam olanağı sunulmasıdır. Bu sistem temel olarak engelliler için “tam katılım” ve “insan hakları” ilkelerinin bir gereği olarak ortaya koyulmuş bir sistemdir (Karaaslan, 2010). Bu model, hem işverenlere hem de engelli iş arayanlara yöneliktir. Nitekim destekli istihdam modeli kapsamında işverenler de engelli istihdamı hakkında bilgilendirilmekte ve ikna edilmektedir.

İŞKUR engellilere yönelik birçok hizmet yürütmektedir. Bu hizmetlerin en temel hedefi, engelliliğin iş hayatına girmeye engel olmadığı ilkesinden hareketle; engelli kişilerin sosyal hayata katılmalarına yardımcı olmak, engellilerin sosyalleşmelerini ve üretim sürecine

katkıda bulunmalarını desteklemek ve istihdamlarını kalıcı olarak artırmaktır. 2018 yılında İŞKUR, engelli bireylere yönelik “Engelli İş Koçluğu” modelinin hayata geçirilmesi amacıyla birtakım çalışmalar yürütmüştür. Engelli iş koçluğu, engelli bireylerin istihdama katılmasında ve istihdamdayken işe ve işyerine uyum süreçlerinin yürütülmesinde ve sürdürülebilir engelli istihdamının sağlanmasında kullanılan bir destekli istihdam türüdür. Bu kapsamda 2018 yılında 8 pilot ilde başlatılan engelli iş koçluğu hizmeti, 2022 yılsonu itibarıyla 72 ilde 111 İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezinde sunulmaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporları, 2022).

Tablo 8: Engelli Bireylere Sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Yıllar	Bireysel Danışan Sayısı			Bireysel Görüşme Sayısı		
	Toplam			Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2023 (*)	27.144	7.731	34.875	37.958	9.604	47.562
2022	121.084	35.856	156.940	232.741	58.018	290.759
2021	112.131	29.091	141.222	205.467	45.356	250.823
2020	96.443	22.586	119.029	177.298	33.874	211.172
2019	112.108	30.165	142.273	300.296	63.082	363.378
2018	95.540	25.935	121.475	257.692	56.205	313.897
TOPLAM	564.450	151.364	715.814	1.211.452	266.139	1.477.591

Kaynak: İŞKUR veri tabanı (*2023 yılı Şubat ayı istatistikleri)

Tablo 8’de Engelli İş Koçluğu modelinin İŞKUR bünyesinde hayata geçirildiği 2018 yılından itibaren 2023 yılı Şubat ayı sonuna kadar engelli bireylere sunulan iş ve meslek danışmanlığı istatistikleri yer almaktadır. Buna göre 2018-2023 (Şubat) arasında İŞKUR tarafından 715.814 engelli bireyle 1.477.591 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir (İŞKUR veri tabanı, 2023).

Engelli istihdamında kullanılan bir başka yöntem ise korumalı istihdam yöntemidir. Korumalı istihdam modeli kapsamında engelli olması sebebiyle normal iş gücü piyasasında çalışma olanağı bulamayan veya iş gücü piyasasından dışlanan engelli bireyler için devlet tarafından hem mali hem de teknik olarak desteklenen özel bir çalışma alanı oluşturulmaktadır. Bu şekilde, diğer engelli istihdam yöntemleriyle çalışma hayatına dâhil edilmeleri güç olan özellikle ağır derecedeki engelliler, çoklu engele sahip kişiler veya zihinsel engelliler için mesleki rehabilitasyon hizmetleri ile birlikte özel bir çalışma ortamı

oluşturulmaktadır. Korumalı istihdam yönteminde çalışma ve iş ortamı engelli bireylere özel olarak düzenlenmektedir. Bu nedenle korumalı istihdam modeli kapsamında yer alan işyerleri, “korumalı işyerleri” olarak da tanımlanmaktadır (Ezer, 2022). Bu anlamıyla korumalı istihdam modelinin destekli istihdam modeline bir alternatif değil, engelli istihdamını arttırmayı destekleyici bir model olduğu değerlendirilmektedir.

Ülkemizde, korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esaslar “27.01.2022 tarihli ve 31732 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. Bu Yönetmeliğin hükümlerini Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Hazine ve Maliye Bakanı müşterek yürütmektedir.

Korumalı işyeri statüsü kazanmak isteyen en az beş engelli bireyin çalıştığı veya çalışacağı işyerinin işvereni, korumalı işyeri statüsünün kazanılması için Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne başvuruda bulunur. Korumalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylerin sayısının korumalı işyerindeki toplam işçi sayısına oranı yüzde elliden az olamamaktadır.

“Korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için;

- a) Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporuna göre en az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak veya Çocuklar İçin Özel Gereksinim Raporuna göre en az “hafif düzeyde özel gereksinimi vardır (%40-49)” ibaresi bulunan zihinsel veya ruhsal engelli birey olmak,
- b) Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olmak,
- c) 15 yaşını bitirmiş olmak şartları aranmaktadır” (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2022).

1.3.4.3.1 Engellilerin İş Gücüne Katılma Oranları

Engelli bireylerin Türkiye’de iş gücüne katılım oranı Tablo 9’ da yer almaktadır.

Tablo 9: Engellilerin İş Gücüne Katılım Oranı

	Erkek	Kadın	Toplam
Engelli Nüfusta İş gücüne Katılım Oranı	35,4	12,5	22,1

Kaynak: TÜİK, 2011 Nüfus ve Konut Araştırması

Engelli bireylerin istihdam durumlarına ilişkin istatistikler oldukça sınırlıdır. 2011 yılında TÜİK tarafından Avrupa Birliği üye ülkeleri ile eş zamanlı olarak yürütülen geniş kapsamlı örneklem araştırması olan Nüfus ve Konut Araştırması'na göre, vücut fonksiyonlarında en az bir engeli olan bireylerin iş gücüne katılma oranı cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bu verilere göre, erkeklerde iş gücüne katılma oranı %35,4 iken, kadınlarda bu oran %12,5 olarak kaydedilmiştir. Toplam nüfus içindeki iş gücüne katılma oranı ise %22,1'dir. (TÜİK, 2011 Nüfus ve Konut Araştırması).

1.3.5 Eski Hükümlüler

Kamusal düzenin korunması için kanunlar, belirli davranışları suç olarak tanımlamıştır. Bu suçları işleyen kişilere uygulanan cezalardan biri de hürriyeti bağlayıcı cezalardır. Mahkemelerin verdiği kesinleşmiş mahkûmiyet kararı sonucu, hürriyeti bağlayıcı ceza alanlara "hükümlü" denilmektedir. (Namal ve diğerleri, 2021). Cezasını tamamlayarak cezaevinden çıkan ve hükümlülüğü sona eren kişilere ise eski hükümlü denilmektedir. Başka bir deyişle hükümlülüğü, işlenen suç karşılığında verilen cezanın bitmesi ile bütün hukuki öğeleri ile birlikte ortadan kalkan ve hukuki olarak suçtan arınmış bireyler eski hükümlü olarak adlandırılmaktadır (Gençtürk ve Korkmaz, 2019). Buna ek olarak Yurtiçinde İşe Yerleştirmeler Hakkında Yönetmelik' in 3. Maddesi eski hükümlüyü;

“Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süre ile ceza alan ya da ceza süresine bakılmaksızın devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlar eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenler eski hükümlü sayılır”

şeklinde tanımlamaktadır (Yurtiçinde İşe Yerleştirmeler Hakkındaki Yönetmelik, 2009). Eski hükümlülerin toplumda kendine tekrar yer edinebilmeleri psikolojik olarak oldukça zor bir durumdur. Hatta eski hükümlüler açısından toplumsal yaşama uyum süreci beraberinde birçok sorunu getirmekte ve asıl cezanın cezaevinden çıktıktan sonra başladığını hissettirebilmektedir (Karakartal, 2018). Nitekim toplum nezdinde eski hükümlülerin tekrardan suç işlemeye yatkın olduğuna dair bir önyargı mevcuttur. Ancak, cezaevinden tahliye sonrası süreçte eski hükümlülerin gerek ailevi gerekse kişisel olarak sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla topluma ve iş gücü piyasasına uyum sağlamak gibi bir

zorunlulukları bulunmaktadır. Ayrıca, cezasının infazını tamamlayan hükümlünün de suç işleme güdüsünden kurtulduğu ve sosyal yaşama dâhil olmaya hazır olduğu varsayılmaktadır (Namal ve diğerleri, 2021). Ancak, uygulamada cezaların çekilmiş ve tamamlanmış olması eski hükümlü kişilerin toplumda kabul görmesi ve sosyal yaşama girebilmesi için kesin bir güvence sağlamamaktadır. Toplumsal hayatta yaşanan ayrımcılık, rehabilitasyon süreçlerinin eksikliği, istihdam imkânlarına erişim güçlükleri gibi olgular eski hükümlü kişilerin tekrar suça yönelmelerine yol açabilmektedir (Savaş ve Eryalçın, 2020).

1.3.5.1 Türkiye’de Eski Hükümlülerin Durumu

Her toplumda suç işleyerek cezaevine giren bireyler bulunmaktadır. Tablo 10’da Türkiye’de 2016-2020 yılları arasında cezaevlerinde kalan kişilerin istatistikleri yer almaktadır. Buna göre yıllar itibarıyla cezaevlerinde kalan hükümlü ve tutuklu sayıları artış göstermiş 2020 yılında görece bir azalış gerçekleşmiştir. Yaşanan bu azalışta Covid-19 pandemisi sebebiyle hürriyeti bağlayıcı cezalara alternatif ceza ve adli kontrol yöntemlerinin uygulanmasının etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 10: Cezaevlerinde Kalanların Durumları

	2016	2017	2018	2019	2020
Hükümlü	128.086	153.079	208.950	245.160	224.924
Tutuklu	72.641	79.261	55.892	46.386	41.907
Ceza infaz kurumu nüfusu (Toplam)	200.727	232.340	264.842	291.546	266.831

Kaynak: TÜİK, Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri, 2020

TÜİK verilerine göre aynı yıl içinde bir ya da daha fazla giriş kaydı dikkate alındığında, 1 Ocak-31 Aralık 2020 tarihleri arasında ceza infaz kurumuna 258.401 hükümlü statüsünde giriş gerçekleşmiştir. Yine aynı yıl içinde bir veya daha fazla çıkış kaydı dikkate alındığında, aynı tarihler arasında ceza infaz kurumlarından 361.870 hükümlü statüsünde çıkış kaydı yapılmıştır (TÜİK, 2020). Tablodan da görüleceği üzere her yıl cezaevlerinden oldukça yüksek sayıda hükümlü çıkışı yaşanmakta ve eski hükümlü olarak tanımlanan bu kişiler günlük hayata ve topluma adapte olmaya çalışmaktadır.

1.3.5.2 Türkiye’de Eski Hükümlü İstihdamı

İstihdam, toplumdaki suça meyilli kişilerin suçtan vazgeçmesini de teşvik ettiğinden eski hükümlülerin iş gücü piyasasına dâhil edilmesi oldukça önemlidir. Cezaevinden çıkan eski hükümlü bireylerin sosyal hayata adaptasyon süreçlerinde karşılaştıkları engellerden bazıları, cezaevinden çıkar çıkmaz gerekli olan konut, gıda, giysi ve ulaşım dâhil olmak üzere temel ihtiyaçların karşılanmasıdır. Çoğu eski hükümlü bu ihtiyaçları meşru bir şekilde çalışarak karşılamak istese de işverenlerin eski hükümlü istihdamı konusundaki çekinceleri sebebiyle zorlanmaktadır.

Ülkemizde eski hükümlü istihdamı konusu mevzuatımızda düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin başında gelen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesi, 2008 yılında 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile değişikliğe uğramıştır. Yapılan bu değişiklikle, daha önce 50 ya da daha fazla sayıda çalışmanı olan özel sektör işyerlerinin eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kaldırılmıştır. Güncel durumda Kanunun 30. Maddesinde;

“İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler”

denilmektedir (İş Kanunu, 2003).

Diğer yandan, 06/12/2012 tarihli ve 28489 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle; 19/9/2009 tarihli ve 27354 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin adı “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişiklikle birlikte 50 ve üzeri işçi çalıştıran kamu kurumlarının çalıştırmakla yükümlü olduğu eski hükümlü kontenjanlarından Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananlar (TMY) da yararlanmaya başlamıştır.

Bu uygulama ile zaten kısıtlı olan eski hükümlü istihdamının bir bölümü TMY'lere verilmiştir. Dahası, kamu kurumlarının hiç eski hükümlü istihdam etmeden bu zorunluluğu yalnızca TMY kişileri istihdam ederek karşılayabilmelerinin önü açılmıştır.

Tablo 11: Eski Hükümlü-TMY Çalıştırmakla Yükümlü İşyeri İstatistikleri

Yıllar	Eski Hükümlü-TMY Çalıştırmakla Yükümlü 50+ işyeri sayısı	Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Eski Hükümlü-TMY Sayısı	Eski hükümlü-TMY çalışan sayısı (50+İşyeri)	Eski hükümlü-TMY açık kontenjan sayısı	Eski hükümlü-TMY kontenjan fazlası sayısı
2023 (*)	1.371	10.543	5.060	7.329	1.846
2022	1.443	11.201	5.266	8.167	2.232
2021	1.440	11.712	5.766	8.743	2.797
2020	1.167	10.761	5.068	8.032	2.339

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı (*2023 yılı Şubat ayı verileri)

Tablo 11’de İŞKUR tarafından takip edilmekte olan eski hükümlü ve TMY çalıştırmakla yükümlü 50+ işyerlerine ilişkin istatistikler yer almaktadır. TÜİK verilerine göre 2021 yılında cezaevlerinden 361.870 hükümlü statüsünde çıkış kaydı yapıldığı hatırlanacak olursa eski hükümlülerin sadece yüzde 1-2 gibi bir oranı kota sistemi sayesinde istihdama kazandırılabilir. Üstelik tabloda yer alan rakamların tamamı eski hükümlülerden oluşmamakta TMY’leri de kapsamaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere tüm dünyadakine benzer şekilde Türkiye’de de eski hükümlü istihdamında ciddi bir sorun yaşanmaktadır.

1.4 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK KAVRAMI

Kişinin iş bulması, bulduğu işte tutunabilmesi, işini kaybettiğinde veya farklı bir sebeple yeni bir iş bulması gerektiğinde tekrar iş bulabilmesi, düzenli işleyen bir iş gücü piyasasının gereklilikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojinin hayatımıza girmesiyle birlikte hayatın her alanında olduğu gibi iş gücü piyasasında da hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Yaşanan değişimle birlikte “iş güvencesi” kavramı da çoğu sektörde bir anlamda geçerliliğini yitirmiş ve yerini “istihdam edilebilirlik” kavramına bırakmıştır (Orçanlı ve diğerleri, 2020).

İstihdam edilebilirlik kavramından bahsetmeden önce iş güvencesi kavramının tanımlanması yerinde olacaktır. İş güvencesi işçinin kendi isteğine bağlı olarak çalıştığı işletmede görevini sürdürebilmesi veya çalıştığı işyerinde uzun sürelerle çalışabilme olanağının bulunması şeklinde ifade edilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

İstihdam edilebilirlik kavramı ise iş gücü piyasasında yaşanan hızlı dönüşümle birlikte yaygın olarak kullanılan bir terim haline gelmiştir. İstihdam edilebilirlik hem iş arayan işsizlerle hem de hâlihazırda istihdamda olan ancak daha iyi iş arayanlarla ilgilidir. Uluslararası Çalışma Konferansının, 2000 yılında gerçekleştirilen 88. oturumunda, istihdam edilebilirlik kavramı geniş bir şekilde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre bir işçinin iş bulma, işi elde tutma, değişimle başa çıkabilme ve iş gücü piyasasına daha kolay girme yeteneğini artıran tüm beceri, bilgi ve yeterlilikler istihdam edilebilirlik kavramı içerisinde sayılmaktadır. Bu kapsamda, istihdam edilebilirlik; bilgi, beceri ve tutum gibi konuların, kariyer yönetimi, iş arama ve işyerine uyum gibi becerilerin kullanımının, yaptığı işi pazarlayabilme yeteneğinin ve kişisel durumun iş gücü piyasasıyla birleşimi şeklinde tanımlanabilmektedir (Hillage ve Pollard, 1998). Yani yapılan işin güzel ve etkin bir biçimde tanımlanması da istihdam edilebilirliği etkilemektedir. Bir başka tanıma göre istihdam edilebilirlik, bir kişinin, işverenlerin ve müşterilerin değişen ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli niteliklere ve yeterliliklere sahip olması ve böylece işteki motivasyon ve potansiyellerini gerçekleştirmeleridir (McQuaid ve Lindsay, 2005).

İş gücü piyasası politikasında istihdam edilebilirliğin artan önemi, iş gücü piyasasındaki beceri temelli çözümlere ve sosyal yoksunluktaki işe dayalı çözümlere yapılan vurguya bağlanmaktadır. Bu bağlamda, istihdam edilebilirlik dürtüsü, iş güvencesine bir alternatif olarak çalışanların esnek beceriler geliştirmesi olarak yorumlanabilmektedir. İş güvencesi yerine, bireylerin istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi, istihdama erişimin iyileştirilmesine yönelik çok önemli bir adım olarak görülmektedir. Bu sebeple, işsizlik ve sosyal dışlanma olgularını ele alan politikalar için de istihdam edilebilirlik gerekli bir unsurdur.

İş arayanların istihdam edilebilirliği, işe alım süreçlerinde günümüzde iş gücü piyasasının en önemli belirleyicilerindedir. Bu sebeple iş arayanların istihdam edilebilirliklerini arttırmaları gerekmektedir. İstihdam edilebilirliğin arttırılabilmesi için öncelikle bazı becerilerin kazanılması veya arttırılması gerekmektedir. Nitekim bireyler, problem çözme,

bilgi ve iletişim teknolojisi, iletişim ve dil becerileri gibi taşınabilir-aktarılabılır becerilere sahip olduklarında istihdam edilebilirliklerinin arttığı gözlemlenmektedir. (Freedman, 2008).

Bir iş arayanın işe girebilmesini, iş görüşmesinde işe kabul edilebilmesini belirleyen çok sayıda etken bulunmaktadır. Bu faktörlerin bazıları içsel bazıları ise dışsal faktörlerdir. Yani, işe giriş sürecinde iş arayan tarafından değiştirilebilen, geliştirilebilen belirleyiciler içsel faktörleri oluştururken işveren veya iş gücü piyasasının yapısı tarafından belirlenen durumlar dışsal faktörleri oluşturmaktadır. İş arayan, kendi çabalarıyla dışsal faktörler üzerinde büyük bir etki yaratamamaktadır.

Tablo 12: İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Bireysel Faktörler
Temel Özellikler

Temel Sosyal Beceriler	Öz Disiplin
Dürüstlük ve Doğruluk	Proaktivite
Temel Kişisel Sunum	Çalışkanlık
Güvenilirlik	Kendini Motive Edebilme
Çalışma İsteği	Girişimcilik
Eylemlerin ve Sonuçların Anlaşılması	Atılganlık
İşe Karşı Olumlu Tutum	Kendinden Emin Olma
Sorumluluk	

Kaynak: The Concept Of Employability (McQuaid ve Lindsay, 2005) adlı makaleden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 12’de iş arayan bireylerin işe girişlerini etkileyen bazı bireysel özellikler yer almaktadır. Buna göre, girişimcilik, dürüstlük, sorumluluk sahibi olma, disiplinli olma gibi özellikler kişinin işe girişlerini etkilemektedir.

İş gücü piyasası politikası literatürünün çoğunda zımni olarak bireylerin becerilerine yapılan vurgu, istihdam edilebilirlik becerilerine yapılmaktadır (McQuaid ve Lindsay, 2005). Eğitim ve tecrübe çeşitli işlere başvuru yapılmasında iş arayanlara yardımcı olsa bile, çalışma hayatında tutunabilmek için bir dizi becerilerin karışımından oluşan özel bazı becerilerin sergilenmesi gerekmektedir. Bu beceriler istihdam edilebilirlik becerileri olarak adlandırılır.

İstihdam edilebilirlik becerisi olarak ifade edilen beceriler ise çoğunlukla farklı rollerde ve sektörlerde rahatlıkla kullanabilen aktarılabılır beceriler kastedilmektedir. Örneğin aktarılabılır bir beceri olan belge okur-yazarlığı özellikle hizmet sektöründe olmak üzere

birçok sektörde rahatlıkla kullanılabilir. Bir iş arayan belge-okuryazarlığı becerisini geliştirdiğinde girebileceği işlerin çeşitliliğini ve sayısını da arttırmaktadır. Tablo 13'te istihdam edilebilirliği etkileyen bazı aktarılabılır beceriler yer almaktadır.

Tablo 13: İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Aktarılabılır Beceriler
Anahtar Aktarılabılır Beceriler

Muhakeme Yapabilme	Temel Bilgisayar Becerileri
Belge Okuryazarlığı	Temel İletişim Becerileri
Yazı Yazabilme	Müşteri Hizmetleri Becerileri
Aritmetik Beceriler	Takım Çalışması
Problem Çözme	İş Düşüncesi
Uyum Sağlayabilme	Ticari Farkındalık
İş Süreci Yönetimi	Hayat boyu Öğrenme
Takım Çalışması	Vizyon Sahibi Olma
Kişisel Görev ve Zaman Yönetimi	İşe Özgü Becerilere Sahip Olma
Fonksiyonel Bir Şekilde Hareketli Olma	Kurumsal Becerilere Sahip Olma

Kaynak: The Concept Of Employability (McQuaid ve Lindsay, 2005) adlı makaleden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Aktarılabılır becerilerin yanında bireylerin yaşı, cinsiyeti, iş arama motivasyonunun olup olmaması ve çalışma geçmişi gibi durumlar da istihdam edilebilirliği etkileyebilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KULÜPLERİNE GENEL BAKIŞ

2.1 İŞ KULÜPLERİ

İş gücü piyasasında dezavantajlı durumda olan bireyler için iş gücü piyasası beklentilerinin ve çalışma kalitesinin iyileştirilmesi kamu istihdam kurumlarının temel çalışma alanlarından birisidir. Özel politika gerektiren gruplara yönelik sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri de bu kapsamda değerlendirilmektedir. İş Kulüpleri insanları bir araya getirmek ve iş arama engellerini ortadan kaldırmak için çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Kulüp ortamı, iş arayanlara sosyal etkileşim için ortak bir zemin sağlamaktadır. Kamu istihdam kurumlarının iş gücü piyasasına karşı yaklaşımları ve standart aktif iş gücü piyasası politikaları yetersiz kaldığında İş Kulüpleri insanları birbirine kaynaştırarak iş birliği içinde işsizlik çözümleri üretmelerine yardımcı olmaktadır. İş Kulüpleri işsizlerin kendi bilgi ve beceri sermayesini aktif olarak iş arama sürecine dâhil etmeyi hedeflemektedir .

Bir iş arama programı olarak ilk uygulama Cambridge Office of Manpower Affairs tarafından “İş Fabrikası (Job Factory)” adı ile 1976 yılının başlarında uygulanmıştır. Program işten çıkarılma tehlikesi ile karşı karşıya kalan meslek elemanlarına yönelik olarak tasarlanmış, işsiz kalanların veya işten çıkarılma sürecindeki çalışanların yeni iş bulma aşamasında ihtiyaç duyacakları becerileri edinmelerini ve iş görüşmelerinde pratik kazanmalarını amaçlamıştır (Winfield, 1982). Yıllar itibarıyla iş arama programları gelişim göstererek farklı versiyonlarla karşımıza çıkmaktadır. Bir iş arama programı olan İş Kulüpleri de bu versiyonlardan birisidir.

İş Kulüpleri, bireylerin, özellikle de sosyal hayatta ve iş gücü piyasasında dezavantajlı durumda bulunan, kadınlar, gençler, engelliler, eski hükümlüler ve uzun süreli işsizler gibi grupların istihdam edilebilirlik becerilerin arttırılmasını hedefleyen bir faaliyettir. İŞKUR’un kurumsal tanımına göre İş Kulüpleri; kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik motivasyon arttırmayı ve yöntem desteği vermeyi hedefleyen yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı programıdır (İŞKUR İnternet Sitesi). Bir başka tanımlamaya göre İş Kulübü, iş arayanların düzenli olarak bulunduğu, uygulama, eğitmen ve akranlarından alınan geri bildirimler yoluyla iş aramaya ilgili becerilerin geliştirildiği grup temelli bir iş arama metodudur (Nakai

ve diğçerleri, 2017). Liddiard'a göre ise İş Kulüplerinin temel amacı yeni mezun bireylerin iş ağı oluşturması ve iş tecrübelerini paylaşmaları konusunda uygun ortam oluşturmaktır (Liddiard ve diğçerleri, 2017).

İş Kulüpleri, katılımcılara teorik bilgilere ek olarak işverenlerle birebir mülakat simülasyonu gerçekleştirme gibi pratik beceriler de sunmaktadır. İş Kulüpleri kapsamında iş arayan bireylere yoğun danışmanlık desteğı sağlanmakta, iş hayatına girmekte zorlanan kişilere daha kolay iş bulma fırsatı sunulmaktadır. Bu sayede, İş Kulüpleri, bireylerin istihdam edilme şansını artırmakta ve iş arama sürecini daha etkili hale getirmektedir. Kulüp eğitimlerinde, iş arayan özel politika gerektiren grupların bireysel olarak aktif olduğı interaktif öğrenme yöntemi kullanılmaktadır. İş Kulübü eğitimleri, öğrenme sürecinde katılımcılara zihinsel ve duygusal destek sağlamaktadır. Bunun yanında, İş Kulübü eğitimi tamamlandıktan sonra katılanların öğrendiklerini ve edindikleri becerilerini kullanabilmeleri büyük önem taşımaktadır.

İş Kulübü, benzer geçmişlere ve ihtiyaçlara sahip, birbirine iş bulma konusunda yardım eden bir grup insanın bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. Katılımcılar özel politika gerektiren grupların yanında, işsiz kimseler olabileceğı gibi kariyerini veya işini değiştirmek isteyen çalışanlardan da oluşabilmektedir. Uygulamanın temelinde yatan amaç iş arayanlara veya işini değiştirmek isteyenlere olabildiğince hızlı ve etkili bir şekilde yardımcı olmaktır. Katılımcılara iş fırsatları hakkında bilgi verebilecek ve iş arama çabalarındaki eksik ya da yanlış kısımlar hakkında geri bildirimde bulunabilecek kişilerden oluşan bir ağ barındırması bakımından İş Kulüpleri iş arama kanalları arasında oldukça önemlidir.

2.1.2 İş Arama Becerileri Eğitimi

Genellikle, bireylerin belirli iş türlerine olan ilgilerini belirleyen birçok faktör vardır. Bunlar arasında meslek, sektör, işletme, kariyer basamakları, çalışma yapısı, çalışma saatleri, seyahat, çalışma ortamı, işyeri ve yan haklar gibi iş seçim sürecini değerlendirmede önemli rol oynayan bileşenler bulunmaktadır. İş bulmada ve bireylerin kendilerine uygun olan mesleğı seçmelerinde destek olmak amacıyla çeşitli eğitim programları düzenlenmektedir (Cmar ve diğçerleri, 2021). Bireylerin iş gücü piyasası için gereksinim duyacakları becerileri geliştirmeleri uzun soluklu bir süreçtir. Bireylerin iş arama becerilerini geliştirmek tek başına elbette yeterli değildir ancak bu becerilerin geliştirilmesi iş gücü piyasasına girişte

temel gereksinimlerdendir. Nitekim insanlar çeşitli sosyal süreçlerden adım adım geçerek kendilerini tamamlamaktadırlar.

İşsiz bireylerin iş gücü piyasasına girmesi ve toplumun çalışan ve üreten üyelerine dönüşmeleri kalkınma politikaları ve stratejileri çerçevesinde ele alınması gereken süreçlerdir. Bu kapsamda en yaygın kullanılan yöntemlerin başında iş arama becerileri eğitimleri gelmektedir.

İş arama becerileri eğitimi, iş arayanlara kendi girişimleri ile iş bulmaları amacıyla iş arama becerilerinin ve yaklaşımlarının geliştirilmesinde mentörlük etmek ve iş arayanları yönlendirmek amacıyla uygulanan bir eğitimidir. Bu eğitimler çoğunlukla eğitim kurumları, kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları tarafından uygulanmaktadır (Brewer, 2013).

Bu eğitim kapsamında kamu veya özel sektör tarafından iş arayanlara genellikle şu konularda destek olunmaktadır:

- İş arama stratejilerinin planlanması,
- İş arama becerilerinin geliştirilmesi,
- İş gücü piyasası ve mesleki bilgilerin sağlanması,
- İş görüşmesinde kullanılacak temel becerilerin kazandırılması,
- İş aramaya teşvik etme,
- Kişinin kendine güveninin sağlanması,
- İşe yerleşme yolları.

Kamu ve özel sektör eliyle sunulan iş arama becerileri eğitimlerinin içerik ve uygulama yöntemleri çeşitlilik gösterse de bu eğitimler aracılığıyla temelde bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri kazanmaları teşvik edilmektedir (Gowsalya ve Kumar, 2015).

2.1.3 İş Kulübü ve İş Arama Becerileri Eğitimleri Arasındaki Farklar

İş Kulüpleri ve iş arama becerileri eğitimi uygulamada sıklıkla karıştırılan kavramlardır. Şüphesiz, İş Kulüpleri ile iş arama becerileri eğitimi arasında benzerlikler ve ortak noktalar bulunmaktadır. Örneğin, iş arayanlara öz geçmiş hazırlama, iş görüşmesi teknikleri, ağ geliştirme gibi yeni becerilerin kazandırılması benzeri faaliyetler hem İş Kulübü eğitimlerinde hem de iş arama becerileri eğitimlerinde bulunmaktadır. Benzerliklerle beraber bu iki program arasında çeşitli farklılıklar da söz konusudur. İş arama becerileri

eğitimleri genellikle kısa sürelerle düzenlenmektedir. Eğitim verilen hedef kitlede veya eğitim grubuna katılan kişi sayısında bir sınırlama bulunmamaktadır.

İş Kulübü eğitimlerinde ise katılımcı sayısı çoğunlukla 5-15 kişi arasındadır. İş Kulüplerinde iş arama becerileri eğitimlerinden farklı olarak akran danışmanlığını ve kulüp katılımcılarının birbirleri arasındaki aktif deneyim paylaşımlarını da bu sürece dâhil etmektedir (Sholman ve Turnham, 1994). İş Kulübü, yeterli iş arama becerilerine sahip olmayan veya kendilerini işverenlere sunma yeteneği eksik olan üyeleri, uzun süreli işsizleri ve iş gücü piyasasına girişte zorluklarla karşılaşan gençleri hedef almaktadır. Genellikle bir saat ile iki gün arasında süren diğer iş arama eğitimlerine göre daha yoğun bir program olan İş Kulüpleri dezavantajlı durumdaki iş arayanları harekete geçirmeyi amaçlamaktadır.

İş Kulüplerinde iş arayanın kişisel gelişimine etki edebilecek her türlü seminer düzenlenebilmektedir. Eğitim ve seminerlerin ortak noktası iş gücü piyasası bilgisi, kariyer rehberliği, iş arama yöntemleri gibi konularda iş arayanlara destek olunmasıdır. Bu anlamıyla İş Kulübü eğitimlerini yoğunlaştırılmış ve farklı uygulamalarla zenginleştirilmif bir iş arama becerileri eğitimi olarak nitelendirmek mümkündür (Liddiard ve diğerleri, 2017).

2.2 DÜNYADA İş KULÜBÜ UYGULAMALARI

İş Kulüpleri, Amerika, İngiltere, İtalya, Estonya, Fransa, İsveç, Macaristan ve Hollanda gibi birçok ülkede önemli bir araç olarak kullanılmakta olup başarıyla uygulanan bir modeldir (Anduse, 2016). Bu bölümde, nüfus yapıları, iş gücü piyasası durumları, İş Kulübü uygulama tecrübeleri vb. kriterler gözetilerek seçilen ülkeler İş Kulübü ve İş Kulübü benzeri çalışmalar bazında incelenecektir.

2.2.1 İtalya

İtalya, dünyada doğum oranı en düşük ülkelerden birisidir. Nüfusunu çoğunlukla dışarıdan gelen göçler vasıtasıyla arttırmaktadır. İtalya, Japonya ve Almanya'dan sonra nüfusu en yaşlı olan ülkedir (Ticaret Bakanlığı, 2022). Yaklaşık 60 milyon nüfusu bulunan İtalya'da iş gücü ise yaklaşık 25 milyon kişidir.

Tablo 14: İtalya İş Gücü Piyasası Göstergeleri

Değişken	Veri
Nüfus-2022	59.030.000
İş Gücü-2022	25.126.900
İstihdam Oranı-2022	60,1%
İş Gücüne Katılım Oranı-2022*	72,8%
İşsizlik Oranı-2022	8,1%
Uzun Süreli İşsizlik Oranı-2022	58,7%
Kadın İşsizlik Oranı-2022	9,4%

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir (*25-64 yaş arası kapsamaktadır).

Tablo 14’te İtalya’nın temel iş gücü piyasası göstergeleri yer almaktadır. İşsizlik oranı yüzde 8’in üzerinde olan İtalya’da uzun süreli işsizlik oranı genel işsizliğin yedi katıdır ve bu durum ülke için sorun teşkil etmektedir. Kadın işsizlik oranı ise genel işsizlikle paralel bir seyir izlemektedir. Bu anlamda kadın istihdamında ülkenin büyük bir sorun yaşamadığı görülmektedir.

Son yıllarda İtalya iş gücü piyasasını yakından ilgilendiren değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişimlerin başında ANPAL Servizi’nin (The National Agency for Active Labour Market Policies) merkezi bir kamu istihdam kurumu olarak faaliyetlerine başlaması gelmektedir. İtalya kamu istihdam kurumuna ilişkin 150 numaralı kanun hükmünde kararname 2015 Eylül’de yasalaşmış, ANPAL’ın aktif olarak çalışmaya başlaması ise 2017 Ocak ayında gerçekleşmiştir. Böylelikle, önceden, bölgeler bünyesinde sunulan hizmetler, ANPAL ile birlikte ulusal bir ajans bünyesinde sunulmaya başlamıştır.

ANPAL istihdam politikaları arasında yalnızca Aktif İş gücü Piyasası Programları üzerinde çalışmaktadır. Pasif İş gücü Piyasası Programları ise İtalya’nın Sosyal Güvenlik Kurumu olan INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) tarafından yürütülmektedir (<https://www.anpal.gov.it/anpalservizi>).

İş Kulüpleri İtalya’da bir aktif istihdam programı olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple ülkenin kamu istihdam kurumu olan ANPAL tarafından yürütülen ve aktif olarak kullanılan bir araçtır. Belirli bir mevzuatı bulunmayan İş Kulüpleri uygulama bakımından bölgeden bölgeye de farklılık gösterebilmektedir.

İş Kulüplerinin iş gücünün durumunu geliştirme ve istihdamı arttırma potansiyeli üzerinde durulmaktadır. İş Kulüplerinin hedef kitlesi olarak iş gücü piyasasının dışında kalmış dezavantajlı bireyler sayılmaktadır. İşe hazırlık, bilgi paylaşımı, özgüven artışı, motivasyon artışı gibi iş gücü piyasasında oldukça önemli olan faktörler İş Kulüplerinde sağlanmaktadır. İtalya'da İş Kulübü eğitimleri genellikle yapılandırılmış eğitimlerdir. Bu yöntemde eğitim içeriği önceden belirlenmektedir. Katılımcıların eğitim süresince gerçekleştireceği simülasyon, iş arayan-işveren görüşmeleri gibi içerikler planlıdır. Eğitimler genellikle bir eğitmen/rehber tarafından yürütülmekte ve yaklaşık on yarım gün sürmektedir (job-club.it).

İtalya'da İş Kulüpleri gerek özel sektör gerek kamu istihdam kurumları veya STK'lar aracılığıyla sunulabilmektedir. Eğitimlerin içeriği genellikle;

- İş gücü piyasası tanıtımı,
- Arz-talep dinamikleri ve bölgesel iş gücü talepleri (bu oturumlara işverenlerin de katılımı sağlanmaktadır),
- Öz geçmiş hazırlama,
- Tanıtım ve motivasyon mektubu,
- İş görüşmesine hazırlık,
- İş arama kanallarının kullanımı, konularından oluşmaktadır.

İş Kulüplerine katılım iş arayanların başvurusuyla olabildiği gibi ANPAL tarafından kadınlar, göçmenler, yaşlılar gibi dezavantajlı gruplar arasından da seçilebilmektedir.

Kamu eliyle yürütülen İş Kulüplerinin kurulumu aşamasında mekân tahsisi, demirbaş temini, çalışmalarını yürütecek uzman/rehber temini kamu istihdam kurumu tarafından sağlanmaktadır (İŞKUR Görev Raporları, 2017).

2.2.2 İsveç

2022 itibarıyla İsveç nüfusu yaklaşık 11 milyona ulaşmıştır. Özellikle Kuzey Avrupa ülkeleri ve 1990'lardan sonra diğer Doğu Avrupa ülkelerinden hızla göç alan İsveç'te, genç nüfusun artış oranının yaşlı nüfus artış oranına kıyasla oldukça düşük olması nedeniyle genç nüfusun azaldığı gözlemlenmektedir(Ticaret Bakanlığı, 2022).

Tablo 15: İsveç İş Gücü Piyasası Göstergeleri

Değişken	Veri
Nüfus-2022	10.452.000
İş Gücü-2022	5.675.100
İstihdam Oranı-2022	77,1%
İş gücüne Katılım Oranı-2022*	89,3%
İşsizlik Oranı-2022	7,5%
Uzun Süreli İşsizlik Oranı-2022	22,4%
Kadın İşsizlik Oranı-2022	7,9%

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir (*25-64 yaş arası kapsamaktadır).

Tablo 15’te İsveç iş gücü piyasasının temel göstergeleri yer almaktadır. Buna göre, 5 milyon üzerinde iş gücü bulunan İsveç’ te genel işsizlik oranı yüzde 7,5’ dur. Kadın işsizlik oranı ise genel işsizlik oranı ile paralel bir seyir izlemektedir. Bu anlamda İsveç, kadın istihdamında büyük bir sorun yaşamamaktadır.

İsveç Kamu İstihdam Kurumu Arbestförmedlingen yaklaşık olarak %80 oranında göçmenlere hizmet vermektedir. Bu sebeple İsveç, son yıllarda artan göçmen nüfusun olumsuz etkilerini azaltmak ve göçmenlerin etkin bir şekilde iş gücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak adına politikalar geliştirmeye yoğunlaşmaktadır. İş Kulüpleri de İsveç’te göçmen nüfusun iş gücü piyasasına dâhil edilmesinde etkin kullanılan bir modeldir (İŞKUR Yurtdışı Görev Raporları, 2018).

İş Kulüpleri, İsveç’te 1980’li yıllarda hayata geçmiş olup, 1990’dan bu yana da yoğun olarak uygulanmaktadır. Kulüplerin amacı iş arayanların istek ve özelliklerine uygun bir işte en kısa zamanda işe başlamalarına destek olmaktır.

Son yıllarda İş Kulübünden yararlanan kişi sayısındaki azalmaya bağlı olarak katılımcı sayısını arttırmak için iş kulüplerinde içerik ve uygulamada çeşitli değişiklikler yapılmıştır. İş arayanın profiline uygun eğitimler oluşturulmaya başlanmıştır. Bu anlamda, İş Kulübü eğitimlerinde iş arayanın nerede ve hangi meslekte çalışmak istediğine bağlı olarak içerikler oluşturulmaktadır.

İş Kulübü eğitimleri genel olarak 17 hafta sürmekte olup, hedef kitlenin yoğunluğuna göre farklı kulüplerde daha kısa süreli de uygulanabilmektedir. 8-10-12 kişilik gruplar şeklinde çalışmalar ve eğitimler gerçekleştirilmektedir. Program eş zamanlı olarak 2 kulüp lideri tarafından düzenlenmekte, liderlerden biri programı uygularken diğeri grubu gözlemleyip notlar almaktadır. Aktiviteler gerçekleştirilerek yüksek katılım ve interaktif bir eğitim ortamı oluşturulması amaçlanmaktadır. İş Kulüplerinde iş arayan-işveren rol oyunları ve simülasyonları sıklıkla kullanılan yöntemlerdendir. İşverenlerin talep ettikleri becerilere iş arayanların nasıl sahip olacağı konusunda kulüp katılımcılarına bilgilendirme yapılmaktadır. Katılımcılara iş aramanın tam zamanlı bir iş olduğu fikri öğretilmektedir. Kişilerin olumlu taraflarını güçlendirmeye odaklanılmakta, olumsuz tarafların zaman içinde düzeltilmesi için tavsiyelerde bulunmaktadır. Ayrıca, Facebook, LinkedIn gibi sosyal platformların da iş arama kanalı olarak kullanılmasının önemi vurgulanmaktadır.

Ülkede, İş Kulübü Liderinin rolü güçlendirici ve iletişim konusunda cesaretlendirici olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, liderin destekleyici bir yaklaşıma sahip olması önemli görülmektedir.

İş Kulübü, Arbetsförmedlingen'e bağlı olarak çalışmakta ve uygulamanın finansmanı genel bütçeden sağlanmaktadır. Grup üyeleri iş buluncaya kadar gruba katılmaya devam etmektedirler. İş arayan bir birey İş Kulübü eğitimleri sonrasında çok iyi bir şekilde iş arama faaliyetini öğrenmektedir (İŞKUR Yurtdışı Görev Raporları, 2018).

2.2.3 İrlanda

İrlanda, genç ve dinamik bir iş gücü piyasasına sahiptir. Nüfusun yapısı nedeniyle, bu durumun gelecekte de devam edeceği öngörülmektedir (Ticaret Bakanlığı, 2022). 5 milyonun üzerinde nüfusa sahip olan ülkede iş gücü 2,5 milyonun üzerindedir.

Tablo 16: İrlanda İş Gücü Piyasası Göstergeleri

Değişken	Veri
Nüfus-2021	5.060.000
İş Gücü-2022	2.666.700
İstihdam Oranı-2022	73,2%
İş gücüne Katılım Oranı-2022*	82,2%
İşsizlik Oranı-2022	4,5%
Uzun Süreli İşsizlik Oranı-2022	32,1%
Kadın İşsizlik Oranı-2022	4,6%

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir. (*25-64 yaş arası kapsamaktadır.)

Tablo 16’da İrlanda’nın temel iş gücü piyasası göstergeleri yer almaktadır. İşsizlik oranı yüzde 4,5 gibi oldukça düşük bir ülke olan İrlanda’da uzun süreli işsizlik oranı oldukça yüksek seyretmektedir. Bir başka ifadeyle işsizlerin sadece yüzde 30’u 12 aydan uzun süredir işsizdir.

İrlanda’da kamu istihdam hizmetleri sözleşme yoluyla dönemsel olarak anlaşılan yükleniciler tarafından yürütülmektedir. Ulusal düzeyde 60 yerel İstihdam Hizmeti Ofisi aracılığıyla faaliyet gösteren Ulusal İstihdam Servisi (NES) tarafından bu hizmetler sağlanmaktadır (www.gov.ie).

İrlanda’da İş Kulüpleri (Job Clubs), iş arayanlara bireyselleştirilmiş destekler aracılığı ile işe girme konusunda yardımcı olan; ayrıca resmi atölye çalışmalarıyla öne çıkan bir grup hizmetidir. İş Kulübü hizmeti, iş arayanlara kariyer planlarını gerçekleştirme yönünde olumlu adımlar atmalarını ve istihdam fırsatlarını keşfetmelerini ve takip etmelerini sağlamaktadır. İş Kulübü, iş arayanların farkındalığını artırmayı ve iş arayanlara basit tekniklerle iş arama becerilerini nasıl artırabileceğini anlamasına yardımcı olmayı hedeflemektedir.

İş Kulübü, 2022 yılında kadar, İstihdam İşleri ve Sosyal Koruma Bakanlığı tarafından yıllık olarak sözleşme yapılan yükleniciler aracılığıyla yürütülmüştür. Ancak, 2022 yılından itibaren uygulama tamamen özel sektör ve STK’lar eliyle yürütülmektedir (İŞKUR Yurtdışı Geçici Görev Raporu, 2023). İrlanda’da, İş Kulüpleri yerel istihdam hizmetlerine göre daha küçük yapılar halinde hizmet sunmaktadır. Genel olarak işe hazır kişilerin işe yerleşmesi

için yapılan bu uygulama ortalama 1- 4 hafta arasında sürmektedir. Uygulamanın hedef kitlesi 15-64 yaş aralığında ve çalışmaya hazır durumda olan kişilerdir. İş Kulübü uygulaması neticesinde katılımcıların yüzde 40'ı işe yerleşebilmektedir (İŞKUR Yurtdışı Geçici Görev Raporu, 2018). İşe yerleşme oranlarının görece yüksek olmasında hedef kitlenin hâlihazırda işe yerleşmeye hazır kişiler olması etkilidir.

İrlanda'da İş Kulübü uygulaması, İş Kulübü Liderleri ve asistanları tarafından yürütülmektedir. İş Kulübü Liderleri iş gücü piyasasına girişte güçlük çeken özel politika gerektiren gruplara eğitimler vermekte ve bire bir görüşmeler gerçekleştirmektedir. Asistan ise katılımcılara randevu verilmesi, katılımcı grupların oluşturulması ve devam takibi konularında İş Kulübü Liderine destek vermektedir.

İş Kulübü Lideri olabilmek için özel bir eğitim zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak kurum çalışanlarının almış olduğu özelleştirilmiş eğitimler bulunmaktadır. Bunun dışında, hizmet sunucu tarafından İş Kulübü Liderleri belirlenirken birtakım kriterlere dikkat edilmektedir.

Bu kapsamda İş Kulübü Lideri, bireyleri ve toplulukları etkileyen istihdam sorunlarının farkında olmalıdır. Toplumda gönüllü olarak çalışmaya dâhil olmak için sosyal içerme bağlantısını kurmak, yetişkin rehberliğiyle ilgili alanda çalışma deneyimine sahip olmak, iş gücü piyasası trendleri ve fırsatları hakkında bilgi sahibi olmak, müşterilerle gruplar halinde ve birebir çalışabilmek, iş arayanları etkileyen faktörlere dair bilgi ve anlayışa sahip olmak gibi kriterler İş Kulübü Liderinde aranan özelliklerdir (cc.careersportal.ie).

İş Kulübü Liderleri, iş gücü piyasasından uzaklaşmış olan kişilerin ihtiyaçlarına duyarlı kişiler arasından seçilmektedir (cc.careersportal.ie). Nitekim yetişkin rehberliği konusunda çalışacak bu bireylerin adil, tarafsız ve yeni fikirlere ve bilgilere açık olması, özgüveni yüksek, kararlı ve yönlendirici olma özelliklerine sahip olması, değişken ve zorlu bir ortama uyum sağlama yeteneği ile esnek ve yaratıcı olması oldukça önem taşımaktadır (cc.careersportal.ie).

2.2.4 Estonya

Estonya nüfusu 2021 yılında 1.331.796 kişidir. Oldukça düşük bir nüfusa sahip olan ülkede 2021 yılı itibarı ile istihdam oranı %74'tür. İşsizlik oranı ise yüzde 5,6'dır (OECD, 2023).

Tablo 17: Estonya İş Gücü Piyasası Göstergeleri

Değişken	Veri
Nüfus-2022	1.331.000
İş Gücü-2022	721.000
İstihdam Oranı-2021	76,4%
İş gücüne Katılım Oranı-2022*	87,6%
İşsizlik Oranı-2022	5,6%
Uzun Süreli İşsizlik Oranı-2022	22,2%
Kadın İşsizlik Oranı-2022	5%

Kaynak: OECD verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir. (*25-64 yaş arasını kapsamaktadır.)

Tablo 17'de Estonya'nın iş gücü piyasası göstergeleri yer almaktadır. İşsizlerin yüzde 25,3'ü 12 aydan uzun süredir işsizdir. Bu anlamıyla işsiz bireylerin yüzde 25,3'ü iş gücü piyasasına girişte güçlük çekmektedir. Kadın işsizlik oranı yüzde 5 olan Estonya iş gücü piyasasında cinsiyet eşitsizliği konusunda büyük bir sorun yaşanmadığı söylenebilir.

Estonya'da iş gücü piyasasına girişi destekleyen birçok hizmet bulunmaktadır. İş Kulüpleri de bunlardan birisidir (eures.ec.europa.eu).

Estonya'da İş Kulüplerine iş gücü piyasası, başvuru süreci ve çalışmayla ilgili hak ve yükümlülükler hakkında bilgi edinmek isteyen herkes katılabilmektedir. Bir İş Kulübü en fazla 14 katılımcıdan oluşmaktadır. Eğitimler haftada 1-2 olmak üzere toplam 8-16 gün sürmektedir. Kulüp eğitimleri genellikle üçer saat sürmektedir. İş Kulübü eğitimleri, eğitmenin günün konusu hakkında genel bilgi verdiği bir dersten ve grup çalışması çerçevesinde iş ve iş başvurularıyla ilgili çeşitli kulüp aktivitelerinden oluşmaktadır. İş Kulübünde, tüm katılımcılar güvenli ve destekleyici bir ortamda iş görüşmesi pratiği yapabilmektedir. İş Kulübünde eğitmenin rolü destekleyici ve yol göstericidir. İş Kulübüne katılan iş arayanlara İş Kulübüne gidiş-geliş ve konaklama yardımları ödenmektedir (tootukassa.ee).

2.3 TÜRKİYE’DE İŞ KULÜBÜ UYGULAMASI

İş Kulüpleri, özellikle kadınlar, engelliler, gençler, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler ve işsizlik ödeneği alan kişiler gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı programı olarak tanımlanmaktadır. Bahse konu program, iş gücü piyasasına katılım konusunda zorluklar yaşayan ve özel destek gerektiren gruplara daha fazla motivasyon ve yönlendirme sağlama amacını taşımaktadır. İş Kulüplerinin oluşturulma nedeni, bu gruplara daha yoğun ve özelleştirilmiş danışmanlık hizmeti sunma gerekliliğidir. İŞKUR bünyesinde hayata geçirilen İş Kulüpleri programı, işgücü piyasasına girişte karşılaşılan zorlukları aşmak ve özel politika gerektiren grupların istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla oluşturulmuştur (İŞKUR Faaliyet Raporları, 2022).

Kişilerin iş ilanlarına ulaşamamaları ya da kendilerini ifade etmekte güçlük çekmeleri iş arayan bireylerin bir iş bulamamalarına yol açabilmektedir. İş Kulübünün amacı “iş hayatına girmek isteyen herkese uygun bir iş olduğu” temel felsefesinden hareketle kişilere nerede ve nasıl iş bulunabileceğini göstermektedir.

İş Kulübünde bireylerin iş arama motivasyonu artırılarak, özgüvenleri yükseltilmektedir. Bu amaç doğrultusunda kulüpte başarı hikâyeleri paylaşmak, motivasyon artırıcı videolar izlemek ve geçmiş İş Kulüplerinden işe giren katılımcıların kulübe gelerek kendi hikâyesini paylaşması gibi aktiviteler gerçekleştirilmektedir.

Birçok ülkede uzun zamandır uygulanan İş Kulüpleri projesi Türkiye’de ilk defa 2015 yılında “2015K160240” proje numarası ile yatırım programına girmiştir. İlk aşamada, 2015-2016 yılları arasında uygulanması planlanan proje, kademeli olarak uzatılmıştır. İş Kulüpleri, 2023 yılı Yatırım Programı dâhil 9 yıldır Yatırım Programlarına dâhil edilmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı Yatırım Programları).

Yatırım Programı kapsamına alınan İş Kulüpleri projesi kapsamında ilk İş Kulübü, 2017 yılının Şubat ayında Sakarya’da faaliyete geçmiştir. Ardından, İstanbul, İzmir, Trabzon, Mersin ve Bursa’da açılan İş Kulüpleri ile süreç devam etmiştir. Yatırım Programına göre, proje bitiş yılı olan 2023 yılı sonuna kadar tüm İŞKUR İl Müdürlüklerinde İş Kulüplerinin uygulamaya geçmesi hedeflenmiştir. Bu hedefe planlanandan daha erken bir şekilde 2022 yılında ulaşılmış ve tüm İl Müdürlüklerinde İş Kulübü uygulanmaya başlanmıştır (İŞKUR Faaliyet Raporları, 2022).

Tablo 18: Yıllara Göre Açılan İş Kulüpleri

Yıl	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Toplam
Açılan İş Kulübü Sayısı	12	24	31	8	16	10	101

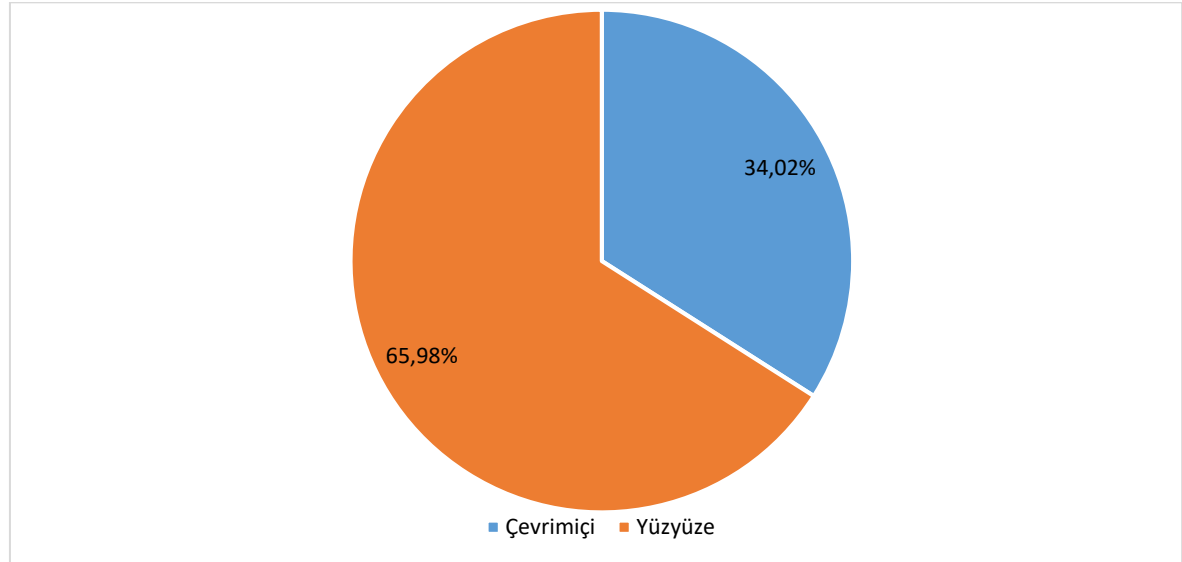
Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporları

Tablo 18’de yıllara göre Türkiye genelinde açılan İş Kulüpleri yer almaktadır. Buna göre, 2023 yılı Ağustos ayı itibarıyla 81 ilde 101 İş Kulübü faaliyet göstermektedir.

İş Kulüplerinin esnek yapısı, hedef kitlenin özel ihtiyaçlarına daha iyi cevap verme amacıyla önemli bir avantaj sunmaktadır. İş Kulüpleri programı içerik ve yöntemsel bağlamda hedef gruplara göre değiştirilebilmekte ve eğitimin etkinliği artırılmaktadır.

Covid-19 pandemisi sebebiyle iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında yüz yüze sunulan hizmetlerin risklerini azaltmak üzere devreye alınan “Çevrim İçi İş Kulüpleri” çalışması ile İş Kulübü faaliyetleri 2020 yılı Haziran ayında çevrim içi ortamda da yürütülmeye başlamıştır. 2020 yılı Haziran ayında başlayan çevrim içi İş Kulübü eğitimlerinden 2023 yılı Mayıs ayı itibarıyla 58.421 kişi faydalanmıştır.

Şekil 1: İş Kulübü Eğitim Şekillerinin Dağılımı



Şekil 1’de Haziran 2020-Mayıs 2023 döneminde gerçekleştirilen İş Kulübü eğitimlerinin oransal dağılımı yer almaktadır.

Tablo 19: Yıllara Göre İş Kulübü Katılımcılarının Cinsiyet Dağılımı

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2017	628	1.277	1.905
2018	5.149	8.486	13.635
2019	14.805	24.105	38.910
2020	10.349	18.836	29.185
2021	15.502	32.818	48.320
2022	31.250	47.211	78.461
Toplam	77.683	132.733	210.416

Kaynak: İŞKUR veri tabanı, 2023

Projenin başlangıcından 2022 yılı sonuna kadar İş Kulübü faaliyeti kapsamında toplam 210.416 kişiye eğitim verilmiştir. İş Kulübünden yararlanan gruplar arasında gençler çoğunlukta olmak üzere kadınlar, engelliler, sosyal yardım alanlar gibi iş gücü piyasasında dezavantajlı gruplar şeklinde tanımlanan iş arayanlar yer almaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2022).

2.3.1 İş Kulübü Eğitimleri

İş Kulübünde faydalanıcıların desteğe ihtiyaç olmadan kendi kendilerine iş aramaları ve bulabilmeleri amacıyla ihtiyaç duyacakları beceri ve motivasyona sahip olmaları sağlanmaktadır. Bu amaçla, mülakat teknikleri, öz geçmiş hazırlama yöntemleri, beden dilinin etkin kullanımı, etkili zaman kullanımı, mesleki alternatiflerin değerlendirilmesi, iletişim teknikleri, iş arama kanallarının etkin kullanımı gibi konular, grup görüşmeleri, bireysel çalışmalar ve akran danışmanlığı gibi metotlar yoluyla katılımcılara aktarılmaktadır. Böylelikle, katılımcıların kendine güvenleri ve iş bulmaya dair inançları artırılmaktadır.

İş Kulüplerinde eğitimler, 5-15 kişilik gruplar şeklinde yapılmaktadır. Çalışmalar genellikle 2-5 gün arasında sürmektedir. İş Kulübü eğitimlerinin içeriği konusunda temel konuların belirlendiği bir çerçeve bulunmakla birlikte içeriğin oluşturulması noktasında İş Kulübü Liderleri görece esnek bırakılmaktadır. Katılımcılarının profiline ve ihtiyaçlarına göre İş Kulübü Liderleri eğitimleri planlamaktadır.

İş Kulübünde verilen teorik eğitimler uygulamalarla iş arayanların uzun süreli belleğine aktarılmakta ve böylece iş arayanların, uygulama ile öğrendiklerini pekiştirerek

öğrendiklerini unutmamaları sağlanmaktadır. İş Kulübünde telefonla görüşme, mülakat teknikleri, öz geçmiş hazırlama gibi birçok konu, teorik eğitimin yanında pratik uygulamalarla desteklenmektedir.

İş Kulübünde işverenler davet edilmekte ve iş arayanlarla görüşmesi sağlanmaktadır. İşveren veya firmaların insan kaynakları uzmanları, iş alımlarında önem verdikleri konuları katılımcılara anlatmaktadır. Aldığı teorik eğitimleri bizzat işverenden duymak katılımcılar üzerinde daha büyük bir etki bırakmaktadır.

İş Kulübü eğitimleri, yıllar içerisinde işverenlerde de farkındalık oluşturmuştur. Bu sayede özellikle kurumsal işyerleri ile insan kaynakları bağlamında çeşitli iş birlikleri gerçekleştirilebilmektedir (Öz, 2020). Bununla birlikte, işverenler İş Kulübüne davet edilerek mülakat simülasyonlarına katılmakta, simülasyon sırasında uygun gördükleri kişileri iş görüşmesine davet edebilmektedir. İş Kulübü eğitimleri sonrasında işe yerleşen kişilerin iş yerlerine mevcut İş Kulübü yararlanıcılarının katılım sağladığı “deneyim paylaşımı” etkinlikleri gerçekleştirilmekte ve bu şekilde başarı öyküleri motivasyon sağlayıcı bir araç olarak kullanılmaktadır.

İş Kulübü eğitimlerinde liderin rolü İş Kulübüne gelenlerin ihtiyaçlarını ve kulübe gelme amaçlarını dikkate alarak üyelere doğru öğrenme deneyimi yaşatmak ve iş bulma sürecinde gerekli dönüşümü tetiklemektir. Bu kapsamda, kulüp lideri eğitimlerin başlangıcında katılımcıların ilgi alanlarını, zaaflarını, yeteneklerini ve olaylara bakışlarını anlamaya çalışmaktadır. Bunu yaparken grup içindeki katılımcılar İş Kulübü Lideri tarafından dikkatlice gözlenmektedir. İş Kulübü Lideri, kendi bilgilerini ön plana çıkarmamakta yalnızca yönlendirme yapmaktadır.

2.3.1.1 İş Kulübü Eğitimlerinde Kullanılan Yöntemler

İş Kulübü eğitimleri niteliği itibarıyla bir yetişkin eğitimi türüdür. Yetişkin eğitiminde kullanılan birçok yöntem bulunmakla birlikte bu bölümde İş Kulübü eğitimlerinde sıklıkla kullanılan soru-yanıt yöntemi, dramatizasyon yöntemi, tartışma yöntemi, benzetişim (benzeşim-simülasyon) yöntemi ve akran danışmanlığı yöntemine kısaca değinilecektir.

2.3.1.1.1 Soru-Yanıt Yöntemi

Soru-yanıt yöntemi, eğitimde sıklıkla kullanılan bir öğretim yöntemidir. Bu yöntemde, eğitimci katılımcılara konuyla ilgili sorular sorar ve onlardan yanıtlarını beklemektedir. Bu sorular, katılımcıların düşüncelerini teşvik eder ve öğrenme sürecine aktif katılımlarını sağlar. Soru-yanıt yönteminin birkaç avantajı vardır. İlk olarak, katılımcıların dikkatini çeker ve onları konuya odaklanmaya teşvik eder. Sorular, katılımcıların düşüncelerini sağlar ve kendi bilgilerini aktive etmelerine yardımcı olur (Ünal, 2016). Ayrıca, yanıtları eleştirerek öğretim yapmak, katılımcıların düşünme becerilerini geliştirmekte ve eleştirel düşüncelerini teşvik etmektedir.

Soru-yanıt yöntemi ayrıca etkileşimli bir öğrenme ortamı yaratmaktadır. Katılımcılar birbirleriyle ve eğitimciyle etkileşime geçmekte, birbirlerine soru sorabilmekte ve farklı bakış açılarını paylaşabilmektedir. Bu yöntem, öğrenme sürecini daha keyifli ve katılımcılar arasındaki iletişimi güçlendirmektedir. İş Kulübü eğitimlerinde de sıklıkla tercih edilen bir yöntemdir.

2.3.1.1.2 Dramatizasyon Yöntemi

Dramatizasyon, yazılı bir metinden hareketle gerçekleştirilen canlandırmadır. Bu canlandırmalar genellikle tiyatro oyunları gibi belirli kurallara bağlı olarak gerçekleştirilmektedir. Dramatizasyon kavramı, dramatik oyun, doğaçlama, rol oynama gibi kavramları içeren bir dizi teknik veya yöntemi kapsamaktadır. İş Kulübü eğitimlerinde çerçeve metinler aracılığıyla bu yönteme başvurulmaktadır.

2.3.1.1.3 Tartışma Yöntemi

Tartışma, bir grup insanın belirli bir amaç doğrultusunda, bir yönetici veya moderatörün rehberliğinde, belirli bir düzen içinde ilgilendiren konular üzerine karşılıklı görüşmeler yapmasıdır. Katılımcıların anlayışlarını değerlendirmelerini, gerçekleri kavramalarını ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirmelerini desteklediğinden eğitim ortamlarında sıkça kullanılan bir yöntemdir. Tartışma yöntemi, katılımcıların ilgisini çekerek aktif bir şekilde katılımlarını sağlamaktadır.

Bu yöntem katılımcılar üzerinde bir öğrenme ortamı oluşturmakta ve katılımcıların fikirlerini ifade etmelerine, düşüncelerini tartışmalarına ve karşılıklı olarak farklı bakış

açılarını paylaşmalarına olanak sunmaktadır. Aynı zamanda, katılımcılar arasında etkileşimi teşvik etmekte ve birbirlerinden öğrenmelerini sağlamaktadır. Bu yönüyle İş Kulübü eğitimlerinde de sıklıkla kullanılan bir yöntemdir.

2.3.1.1.4 Benzetişim (Benzeşim-Simülasyon) Yöntemi

Benzetişim yöntemi, katılımcının, gerçek durumun bir benzeri üzerinde eğitime çalışılmasıdır. İş Kulübü eğitimlerinde mülakat tekniklerinin ve iletişim becerilerinin anlatılması aşamasında sıklıkla tercih edilmektedir.

2.3.1.1.5 Akran Danışmanlığı Yöntemi

Akran danışmanlığı, bir grup öğrenci veya katılımcının birbirlerine destek sağladığı, karşılıklı yardım ve öğrenme sürecini içeren bir yöntemdir. Bu yöntemde, katılımcılar birbirlerine rehberlik yapmakta, bilgi ve deneyimlerini paylaşmakta, sorunlara çözüm bulmak için birlikte çalışmaktadır (Yılmaz ve diğerleri, 2021).

Akran danışmanlığı yöntemi, birçok farklı eğitim ortamında kullanılabilir. Özellikle öğrenciler arasında öğrenmeyi teşvik etmek, sosyal becerileri geliştirmek ve özgüveni artırmak amacıyla tercih edilmektedir. Bu özellikleri sebebiyle İş Kulübü eğitimlerinde de sıklıkla kullanılmaktadır.

2.3.1.2 İş Kulübü Eğitimlerinin Katılımcı Profili

İş Kulübü eğitimleri çoğunlukla özel politika gerektiren gruplardan oluşmaktadır. Ancak yoğun danışmanlık hizmeti ihtiyacı bulunan her iş arayan İş Kulübü Liderinin değerlendirmesi neticesinde İş Kulübünden faydalanabilmektedir. İş Kulübünden faydalanan katılımcıların cinsiyet, yaş, engel durumu gibi kısımlarla istatistikleri İŞKUR Veri Tabanında tutulmaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporları, 2022).

2.3.1.2.1 Kadınlar

İş Kulübü eğitimlerinden yararlanan iş arayan sayısı ilk İş Kulübünün açıldığı 2017 yılından itibaren yıllar içinde artış göstermiştir. 2020 yılında Covid-19 pandemisinin etkisiyle bir miktar düşüş yaşanmış olsa da kulüp katılımcı sayısının yeni açılan İş Kulübü sayısına bağlı olarak yıllara göre artış ivmesinde olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 19’da yer alan İş Kulübünden yararlanan iş arayanların İş Kulübü eğitimlerinden faydalanan iş arayanlara cinsiyet bazlı bakıldığında toplam katılımcıların yüzde 63’ünü kadınlar oluşturmaktadır. Diğer yandan kadın katılımcıların her yıl erkek katılımcılardan fazla olduğu gözlenmektedir. Bunun altında yatan nedenlerin başında kadınların özel politika gerektiren gruplar arasında yer alması gelmektedir. Buna ek olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı arasında 17/02/2012 tarihinde imzalanan iş birliği protokolü kapsamında Kadın Konuk Evleri ve Şiddet Önleme Merkezlerinde kalan kadınlara iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulmakta ve ihtiyaç duyanlar İş Kulüplerinden yararlandırılmaktadır. Bu durum da kadın katılımcı sayısının görece yüksekliğini açıklamaktadır.

2.3.1.2.2 Gençler

İş Kulüplerinden faydalanan iş arayanların yaş profiline bakıldığında katılımcıların yüzde 60’ını 15-24 yaş aralığındaki gençlerin oluşturduğu görülmektedir. Genç İş Kulübü katılımcılarının ise yüzde 61’i kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 20: Yıllara Göre 15-24 Yaş Aralığındaki İş Kulübü Katılımcılarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2017	110	273	383
2018	1.767	2.985	4.752
2019	8.825	13.838	22.663
2020	7.191	11.520	18.711
2021	9.633	18.429	28.062
2022	20.765	30.381	51.146
TOPLAM	48.291	77.426	125.717

Kaynak: İŞKUR veri tabanı, 2023

Tablo 20’de yıllara göre genç İş Kulübü katılımcılarının dağılımı yer almaktadır. Tablo incelendiğinde genç İş Kulübü katılımcılarının Covid-19 pandemisinin yoğun olarak hissedildiği 2020 yılı haricinde her yıl arttığı gözlenmektedir. Bununla beraber genç katılımcılar bir önceki yıla göre 2022 yılında yüzde 82 artışla oldukça yüksek bir ivme kazanmıştır. Bu durumda üniversite öğrencilerine etkin bir şekilde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulabilmesi amacıyla 2013 yılında Üniversite İrtibat Noktaları olarak hayata

geçirilen; 2020 yılında ise adı İŞKUR Kampüs olarak değiştirilen çalışmaların etkili olduğu değerlendirilmektedir.

İŞKUR Kampüs çalışmaları ile;

- Üniversiteli gençlerle daha yakın ilişki kurularak iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulması,
- Beyaz yakalı aday gençlerin İŞKUR hizmetlerinden yoğun bir şekilde yararlandırılması,
- Üniversiteli gençlere iş arama stratejileri, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, doğru ve etkili öz geçmiş hazırlama, iş gücü piyasasını tanıma, mülakat teknikleri, işbaşı eğitim programları gibi konularda bireysel danışmanlık hizmeti verilmesi ve kariyer yolculuklarında farkındalık oluşturulması hedeflenmektedir (İŞKUR Meslek Seçimine Destek Dergisi 8. Sayı, 2023).

2.3.1.2.3 Engelliler

İş Kulübünün hedef kitlesi arasında özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan engelliler de bulunmaktadır. Yıllara göre İş Kulübünden yararlanan engellilerin dağılımı Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21: Yıllara Göre Engelli İş Kulübü Katılımcılarının Cinsiyet Bazlı Dağılımı

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2017	204	46	250
2018	589	255	844
2019	1.026	483	1.509
2020	567	255	822
2021	1.025	442	1.467
2022	2.336	820	3.156
TOPLAM	5.747	2.301	8.048

Kaynak: İŞKUR veri tabanı, 2023

Tabloda yer alan veriler incelendiğinde 2017-2022 yılları arasında toplam 8.048 engelli bireyin İş Kulüplerinden faydalandığı görülmektedir. Belirtilen dönem içerisinde toplam 210.416 iş arayanın İş Kulüplerinden faydalandığı göz önünde bulundurulduğunda engelli

bireylerin katılımcıların yüzde 3'ünü oluşturduğu görülmektedir. Genç katılımcıların, toplam katılımcı sayısına oranının yüzde 60 seviyelerinde, kadın katılımcıların oranının ise yüzde 63 seviyelerinde olduğu düşünüldüğünde engelli katılımcı sayısının oldukça düşük olduğu söylenebilmektedir. İş Kulübünden faydalanan engelli sayısının düşük olmasında engelli bireylerin İş Kulübü yerine İŞKUR tarafından sunulan engelli iş koçluğu hizmetinden faydalanmayı tercih etmesi etkili olmaktadır.

2.3.2 İş Kulübü Liderlerin Belirlenme Kriterleri

İş Kulübü Liderliği, “Profil Temelli Danışmanlık Sistemi” çalışmaları doğrultusunda bir branş olarak belirlenmiştir. İŞKUR’da İş Kulübü Liderleri olarak görevli iş ve meslek danışmanlarının belirlenme aşamasında mümkün oldukça şu kriterler göz önünde bulundurulmaktadır;

- İnsan Kaynakları/PDR (Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik) mezunu olma,
- Özel sektör tecrübesine sahip olma,
- Liderlik özelliklerine sahip olma,
- Başka birinin yönlendirmesine ve desteğine ihtiyaç duymadan işiyle ilgili gerekli çalışmaları kendi başına yapabilme,
- Durumlara ve sorunlara farklı açılardan yaklaşarak bütünsel bakabilme,
- İşlerin gerektirdiği konularda çekingen davranmadan, sorumluluk alabilme, gerektiğinde işin sağlıklı yürümesi için riskleri de göz önünde bulundurarak inisiyatif kullanma,
- Kendi davranışlarının ve konuşmalarının sorumluluğunu üstlenebilme, verdiği taahhütlere uygun ve tutarlı davranışlarda bulunma,
- İş birliği ve dayanışma içinde çalışarak insanların hedeflerine ulaşmasında aktif rol alabilme,
- Çeşitli durumlar ve sorunlar arasındaki ilişkileri görerek karar verebilme,
- İŞKUR’un günlük standart uygulamalarının dışına çıkarak özgün fikirler üretip, uygulayabilme,
- Bireysel görüşme, işyeri ziyareti ve işe yerleştirme gibi uygulamalarda iyi performansa sahip olmadır.

İş Kulübü Liderleri belirlenirken büyük ölçüde yukarıda sayılan kriterlere dikkat edilmektedir. Ancak, İl Müdürlüklerinin personel ve servis yapısı, iş ve meslek danışmanlarının eğitim durumu gibi faktörlere göre uygulamada farklılıklar yaşanabilmektedir.

2.3.3 İş Kulübü Liderlik Eğitimleri

İş Kulüpleri projesi kapsamında İş Kulübü Lideri olarak görevlendirilecek iş ve meslek danışmanlarına yönelik “İş Kulübü Liderliği” eğitimleri düzenlenmektedir. Özel bir eğitim programından geçirilip İş Kulübü Lideri olarak görevlendirilen iş ve meslek danışmanlarınca İş Kulübü hizmetleri yürütülmektedir. İş Kulübü Liderlik Eğitimi almayan iş ve meslek danışmanları bu branşta görevlendirilmemektedir.

Eğitim programı kapsamında, İş Kulübü Lideri olarak görevlendirilecek iş ve meslek danışmanları, özel politika gerektiren gruplara yönelik eğitim ve danışmanlık yaklaşımını içeren çeşitli konuları öğrenmektedir. Bu konular arasında temel algı süreçleri ve bu süreçlerin bilişsel ve üst bilişsel süreçlere etkisi, bellek türleri ve bellek özelliklerinin öğrenme ve iletişim süreçleriyle olan ilişkisi, uzun süreli bellek, şemalar ve öğrenilen bilgilerin transfer edilebilir beceriler ve öğrenilmiş çaresizlikle ilişkisi, aktif dinleme ve gözlem becerileri, beden dili, İş Kulübü etkinliklerinde doğru pozisyon alma ve zamanlama, öz geçmiş hazırlama kuralları, bireysel, akran ve grup çalışmaları yoluyla öz geçmiş hazırlama, mesleki yeterlilikler, davranış setleri ve iş analizi gibi konular bulunmaktadır. Bu eğitim, iş ve meslek danışmanlarının özel politika gerektiren gruplara daha etkili bir şekilde rehberlik etmelerini sağlamaktadır. Bu temel eğitimlerle birlikte İş Kulübü Lideri olarak görevli iş ve meslek danışmanlarının niteliklerini artırmak amacıyla çeşitli konularda hizmet içi eğitimler de düzenlenmektedir.

İş Kulübü Liderlik eğitimleri sonrasında iş ve meslek danışmanlarının edinmesi beklenen özellikler;

- İş Kulübü programının altyapısını ve konseptini kavramış/aktarabilir olmak,
- İş Kulübü Liderinin, İş Kulübü yararlanıcılarına iş arama sürecinde etkin destek ve rehberlik sağlama ve tavsiye verme görevlerini kavramış/aktarabilir olmak,
- İş Kulübü yararlanıcılarının ihtiyaç ve problemlerini ve İş Kulübü Liderinin bu ihtiyaç ve problemleri nasıl çözeceğini kavramış olmak,

- İş Kulübü yararlanıcılarına yönelik örgün eğitimlerin yapı ve içeriğinin ana hatlarını belirleyebilir olmak,
- Örgün eğitim verme becerilerine sahip olmak,
- Eğitim metinleri ve diğer eğitici materyalleri hazırlayabilir olmak,
- Canlandırma çalışmaları ve vaka çalışmalarını kullanabiliyor olmak,
- Yapıcı geribildirimün önemini kavramış/aktarabilir ve geribildirim sürecini aktarabilir olmak,
- İş Kulübü yararlanıcılarının motivasyonunu artırmak, onlara şevk kazandırmak ve konuya bağlılıklarını sağlamayı kavramış olmak,
- Grup gelişimi aşamalarını kavramak ve aktarmak ve pratik çalışmalar yoluyla gruplarla ilgilenme becerilerine sahip olmak,
- İtirazları, bağlılık eksikliğini ve gruplardaki olumsuzlukları fark edebilir ve bunlarla başa çıkabilir olmak ve zor kişiliklerle etkili bir biçimde ilgilenmek,
- Yeni İş Kulübü Liderlerinin yetiştirilmesi konusunda eğitim verebilmektir.

İş Kulübü Liderlik eğitimleri 5 gün sürmektedir. Eğitimlerin veriminin artırılması amacıyla eğitim grupları genellikle 20-25 kişiliyle sınırlı tutulmaktadır.

2017-2023 yılları arasında toplam 382 iş ve meslek danışmanı İş Kulübü Liderlik Eğitimi almıştır. Eğitim alan iş ve meslek danışmanları İŞKUR İl Müdürlüklerinin ihtiyacı ve İş Kulübü sayısına bağlı olarak kulüp lideri olarak görevlendirilebilmektedir. Türkiye genelinde 2023 yılı Nisan ayı itibarıyla 197 iş ve meslek danışmanı İş Kulübü Lideri olarak görev yapmaktadır.

2.3.4 İş Kulübü Liderlerinin Görev Tanımı

İş Kulübü Liderlerinin görev tanımları İŞKUR tarafından belirlenmiştir. İş Kulübü Liderlerinin yapmakta olduğu işler Tablo 22'de yer almaktadır.

Tablo 22: İş Kulübü Lideri Görev Tanım Formu

KONU	GÖREV
İş Kulübü Faaliyetleri	<ul style="list-style-type: none"> Yoğun danışmanlığa gereksinim duyan özel politika gerektiren gruplar (kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, şiddet mağduru kadınlar, Roman vatandaşlar vb.) başta olmak üzere iş arayanlara yönelik İş Kulübü faaliyetlerini yürütmek, iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vererek kişilerin en kısa zamanda en uygun işe yönlendirilmesini sağlamak. İş Kulübü faaliyetleri kapsamında; katılımcıları tespit etmek, İş Kulübü grubu oluşturmak, katılımcı profiline uygun olarak eğitim öncesi hazırlıkları yapmak (eğitim müfredatının, materyallerinin hazırlanması, uygulama pratikleri için işverenlerle görüşülmesi vb.), teorik ve pratik eğitim gerçekleştirmek. İş Kulübü havuzuna eklenen danışanlarla bireysel görüşme yaparak danışanın İş Kulübüne katılıp katılmayacağına karar vermek. Kulübü tamamlayan yararlanıcıların işe yerleşme, kurs ve programlardan yararlanma durumlarını izlemek ve değerlendirmesini yapmak. İş Kulübü faaliyetlerini raporlamak.
İşverenlere Yönelik Faaliyetler	<ul style="list-style-type: none"> İşverenleri iş kulüplerine davet ederek mülakat simülasyonu/mülakat gerçekleştirmek. Daha önce Kurum faaliyetlerinden yararlanmış olup, işe yerleşen kişilerinin işyerlerine yeni grup katılımcılarını teknik ziyarete götürmek, başarı hikâyelerini paylaşmak.
Kariyer Günleri/İstihdam Fuarları	<ul style="list-style-type: none"> Kariyer günleri, istihdam fuarları, İŞKUR Kampüs vb. organizasyonlarda/faaliyetlerde İş Kulübü tanıtım çalışmalarını yürütmek.
Mesleki Eğitim Kursları	<ul style="list-style-type: none"> Danışanlara Mesleki Eğitim Kursları hakkında bilgi vermek.
İşbaşı Eğitim Programları	<ul style="list-style-type: none"> Danışanlara İşbaşı Eğitim Programları hakkında bilgi vermek.
Üniversitelere Yönelik Faaliyetler	<ul style="list-style-type: none"> İŞKUR Kampüs'lerde görev almak, öğrencilerin yoğun olduğu yerlerde ve dönemlerde stant açma vb. tanıtım faaliyetlerini yürütmek. Öğrencilere, yeni mezunlara ve gençlere staj, İşbaşı Eğitim Programı, Sosyal Çalışma Programı vb. konularda bilgi vermek.
Tanıtım ve İş Birliği Faaliyetleri	<ul style="list-style-type: none"> Danışmanlık hizmeti kapsamında tanıtım materyallerinin hazırlanması, etkinlik düzenlenmesi ve ilgili kurum/kuruluşlarla iş birliği faaliyetlerinin yürütümünde görev almak.

İŞKUR bünyesinde İş Kulübü Lideri olarak görevli iş ve meslek danışmanları çoğunlukla özel politika gerektiren gruplarla olmakla birlikte işverenlerle de sıkı ilişki içerisinde. Bunun yanı sıra, İŞKUR'un sunmakta olduğu hizmetlerin tanıtımı, paydaş kurumlarla iş birliği, üniversitelerde sunulan İŞKUR Kampüs hizmetleri gibi faaliyetlerde de İş Kulübü Liderleri aktif rol almaktadır.

2.3.5 İş Kulüplerinin Fiziksel Yapısı

İş Kulüplerinin fiziki ortamı faaliyetler ve katılımcılar için en verimli olacak şekilde tasarlanmıştır. İş Kulüplerinin fiziki mekânları İŞKUR İl Müdürlükleri veya Hizmet Merkezleri içinde olabileceği gibi belediyeler, ticaret odaları, gençlik merkezleri, üniversiteler vb. kurumlarla yapılacak iş birliği neticesinde de temin edilebilmektedir. Mekânda, bireysel çalışma ve araştırma faaliyetleri için bilgisayar, grup çalışması ve akran çalışması için ayrılabilen modüler yuvarlak masa, video ve sunumlar için televizyon veya projeksiyon cihazı-perde, dinlenme alanı için oturma grubu, beden dili eğitiminde kullanılmak üzere boy aynası gibi demirbaşlar bulunmaktadır.

İş Kulübünün kurulacağı odaların en az 40 m² olması gerekmektedir. Kulüp içindeki masalar ve mobilyalar standart olmakla beraber oda koşullarına göre ölçeklendirilebilmektedir. Zaruri şartlar dışında çoğu İş Kulübünde bu standartlar korunmaktadır.

2023 yılı şubat ayı itibarıyla 81 ildeki 101 İş Kulübünden 93'ü fiziksel olarak kurulu durumdadır. Fiziki olarak kurulu olmayan 8 İş Kulübü ise uygun mekân temin edilememesi sebebiyle kurulamamıştır. Ancak bu İş Kulüplerinin de kurulum çalışmaları devam etmektedir. Fiziki olarak kurulu olmayan İş Kulüpleri, çalışmalarını üniversitelerin kariyer merkezleri, ticaret odaları, belediyeler, gençlik merkezleri gibi alanlarda yürütmektedir (İŞKUR Veri, 2022).

2.3.6 İş Kulüplerinin Bütçesi

2015 yılında başlayan projede 2016 yılında 750.000 TL, 2017 yılında 1.200.000 TL, 2018 yılında 1.800.000 TL, 2019 yılında 2.000.000 TL, 2020 yılında 1.500.000 TL, 2021 yılında 2.200.000 TL, 2022 yılında 3.200.000 TL ödenek ayrılmıştır (İŞKUR Veri).

Yatırım programı kapsamında, İş Kulüpleri için belirlenen ödenekler, İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı koordinasyonuyla kullanılmaktadır. Bütçenin bir bölümü Genel Müdürlük, bir bölümü ise Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin kullanımı için ayrılmaktadır. İl Müdürlükleri ihtiyaç duydukları ödeneği Genel Müdürlükten talep ederek kullanmaktadır.

Proje kapsamında kullanılacak ödeneklerin hangi alanlarda kullanılacağı, ne tür ihtiyaçların ilgili ödenekten karşılanacağı her yıl İŞKUR tarafından hazırlanan yatırım teklif formlarında detaylı olarak T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'na sunulmaktadır.

Tablo 23: Yıllara Göre İş Kulüplerinin Bütçe ve Harcamaları (Türk Lirası)

Yıl	Kurulum/Tefrişat/		Toplam Harcama	Bütçe
	Eğitim Harcamaları	Promosyon Malzemesi Harcamaları		
2016	53.751	94.202	147.953	750.000
2017	159.649	798.816	958.465	1.200.000
2018	201.667	1.217.175	1.418.842	1.800.000
2019	198.251	1.611.951	1.810.202	2.000.000
2020	0	360.858	360.858	1.500.000
2021	41.300	865.866	907.166	2.200.000
2022	130.620	2.128.028	2.300.208	3.200.000
TOPLAM	785.238	7.076.896	7.903.694	12.650.000

Kaynak: İŞKUR verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 23'te İŞKUR tarafından İş Kulüpleri projesi kapsamında yapılan harcamalar yer almaktadır. Buna göre projenin başlangıç yılı olan 2015'ten 2022 yılı sonuna kadar İş Kulübü liderlik eğitimleri için toplam 785.238 TL harcanmıştır. Aynı dönem içerisinde İş Kulüplerinin kurulumu, tefrişatı ve İş Kulübü katılımcılarına sunulmak üzere hazırlanan promosyon malzemeleri için 7.076.896 TL harcanmıştır. Proje kapsamında yapılan toplam harcama tutarı 7.903.694 TL'dir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KULÜPLERİ UYGULAMASININ ETKİNLİĞİNİN ARAŞTIRILMASI VE BULGULAR

3.1 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı İŞKUR tarafından 2017 yılı itibarıyla uygulanmaya başlanan İş Kulüplerinin kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler gibi özel politika gerektiren gruplar üzerinde ne şekilde etkili olduğunun tespit edilmesidir. Diğer bir amaç ise iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin önemli bir parçasını oluşturan ve büyük miktarda kamu kaynağı kullanılarak yürütülen İş Kulüplerinin, katılımcıların istihdam edilebilirlik seviyelerini ne ölçüde etkilediği, katılımcıların almış oldukları hizmetten ne ölçüde memnun kaldıklarının tespit edilmesidir. Araştırmanın yöntemine ilişkin detaylar aşağıda verilmiştir.

3.1.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

81 ilde bulunan İş Kulüplerinden faydalanan iş arayanlar araştırmanın hedef kitlesini oluşturmuştur. 1 Ocak-31 Mayıs 2023 tarihleri arasında Türkiye genelinde İş Kulübünden faydalanan 20.168 katılımcı bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreninin bu tarihler arasında İş Kulüplerinden yararlanan katılımcılar ile sınırlı tutulmasının sebebi, örneklemin ana kütleyi daha iyi yansıtmasını sağlamaktır. Bu kişiler arasından 1 Nisan-31 Mayıs 2023 tarihleri arasında İş Kulüplerine katılmış 1.349 kişiye SurveyMonkey (www.surveymonkey.com) internet adresi üzerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile anket uygulanmış olup söz konusu 1.349 İş Kulübü katılımcısı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Bununla birlikte, araştırma sürecinde kullanılan anketin dijital platformda doldurulması sebebiyle, örneklemin teknoloji erişimi olan İş Kulübü katılımcılarından oluştuğunu belirtmek yerinde olacaktır.

3.1.2 Verilerin Toplanması

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemi kullanılarak veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Nicel araştırmalar, hipotez test etme, ilişkiyi belirleme, tahminde bulunma, neden-sonuç ilişkilerini inceleme ve genellemeler yapma gibi amaçlara hizmet etmektedir (Johnson, 2017; Brown and Smith, 2018). Araştırmanın genel tasarımı, veri toplama ve analiz süreçleri için kullanılan yöntemler aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Araştırmanın verileri, SurveyMonkey platformu üzerinden hazırlanan anket yöntemi ile dijital olarak toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcılara, araştırmanın amacına uygun olarak tasarlanmış bir anket formu uygulanmıştır. Anket formuyla, katılımcılara, İş Kulübüne ilişkin memnuniyet ve faydalanma düzeylerini ölçmek amacıyla hazırlanmış soruların yanı sıra demografik özelliklerine ilişkin sorular da yöneltilmiştir. Katılımcıların nötr cevap vermesinin önüne geçmek ve anlamlı bir çıkarıma daha kolay ulaşmak amacıyla İş Kulübüne ilişkin sorularda 4 (dört) seçenekli likert ölçeği kullanılmıştır. Anket formu, araştırmanın yazarı tarafından literatürde var olan çalışmalardan faydalanılarak, politika geliştirirken yararlı olacağı düşünülen bilgileri elde etmek amacıyla geliştirilmiştir. Bahsi geçen anketin tamamlanma süresi yaklaşık olarak 4-5 dakikadır. Anket soruları bu çalışmanın EK kısmında yer almaktadır.

Veri toplama süreci, araştırmanın amacına ve planına uygun olarak yürütülmüştür. Veri toplama süreci, gizlilik ve güvenilirlik ilkelerine dikkat edilerek gerçekleştirilmiştir.

3.2 BULGULAR

Bu kısımda anket sonucunda elde edilen bulgu ve sonuçlara yer verilmiştir. Toplanan veriler, SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistiksel analiz programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak, verilerin demografik özellikleri, ilgili değişkenlerin frekansları, dağılımları ve ilişkileri istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilirken eğer değişkenlerin her ikisinde ikiden fazla kırımlı varsa (örneğin; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) Pearson Korelasyon Katsayısı, değişkenlerin en az bir tanesinde iki kırımlı varsa (örneğin; erkek, kadın) Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

3.2.1 Araştırmanın Güvenilirliği

Verilerin toplanması sürecinde 81 ilde görev yapan İş Kulübü Liderleri ile görüşmeler gerçekleştirilerek ankete ilişkin detaylı bilgilendirme yapılmıştır. İş Kulübü katılımcılarına anketin uygulanması sürecinde gerekli bilgilendirmeleri İş Kulübü Liderleri gerçekleştirmiştir. Bu şekilde anket katılımcıların eksik ya da hatalı anlamalarından kaynaklanması muhtemel sıkıntılar asgari düzeye indirilmeye çalışılmıştır. Verilerin analiz aşamasında ortaya çıkan istatistiksel bulgular nitel gözlemlerle de desteklenmiş böylelikle yorumlamadaki eksiklikler en aza indirgenmeye çalışılmıştır.

Bir anketin güvenilirlik düzeyini ve katılımcılar tarafından anketin ne derece tutarlı cevaplandırıldığını gösteren Cronbach's Alpha değeri bu çalışmada 0,827 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha değeri 0-1 arasında değer almakta olup sıfıra yaklaştıkça düşük, bire yaklaştıkça yüksek güvenilirliği ifade eder. Bu çalışma da elde edilen Cronbach's Alpha değerine göre anketin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 24: Anket Çalışması ve İdari Kayıtların Temsiliyet Bağlamında Karşılaştırılması

		Anket Sonucu (%)	İdari Kayıtlar (%)
Yaş	15-19	28,5%	31,3%
	20-24	47,7%	36,2%
	25-29	9,0%	10,5%
	30-34	3,3%	5,8%
	35-39	5,8%	5,4%
	40-44	3,3%	4,9%
	45-49	1,6%	3,2%
	50-54	0,4%	1,7%
	55-59	0,3%	0,7%
	60-64	0,1%	0,2%
Cinsiyet	Erkek	23,9%	36,4%
	Kadın	76,1%	63,6%
Eğitim Durumu	Okur Yazar Olmayan	0,1%	0,8%
	İlköğretim	3,5%	29,4%
	Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	33,4%	41,4%
	Önlisans	16,6%	11,9%
	Lisans	43,5%	16,0%
	Yüksek Lisans	2,7%	0,4%
Doktora	0,2%	0,0%	
Sosyal Durum	Normal	98,2%	96,6%
	Engelli	1,6%	3,2%
	Eski Hükümlü	0,2%	0,1%

Yukarıda yer alan tabloda anketin temsiliyet kabiliyetini daha iyi görebilmek amacıyla İŞKUR idari kayıtları ile karşılaştırma yapılmıştır. Buna göre Tablo 24’te görüldüğü üzere yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve sosyal durum kırımlarında anketin İŞKUR idari kayıtları ile yüzdesel olarak benzer ağırlıklarda olduğu görülmektedir.

Ancak, anket çalışması ve idari kayıtlar arasında eğitim düzeyi kırımında ilköğretim ve lisans seviyelerinde bazı farklılıklar mevcuttur. Bu farklılığın temel sebebinin ilköğretim seviyesinde eğitime sahip kişilerin dijital okuryazarlıklarının görece daha düşük olması sebebiyle ankete daha az katılım sağlamasıdır. Benzer şekilde, lisans mezunları dijital okuryazarlık becerilerinin daha yüksek olması sebebiyle ankete daha çok katılım göstermiştir.

3.2.2 Araştırmanın Betimsel Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde anket sonucunda elde edilen verilerle betimsel ve tümevarımsal analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucu elde edilen bulgular ve yorumlara bu bölümde yer verilecektir.

Tablo 25: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına Göre Örneklem Dağılımı

Bölge	Katılımcı Sayısı
Akdeniz	66
Batı Anadolu	109
Batı Karadeniz	132
Batı Marmara	43
Doğu Karadeniz	71
Doğu Marmara	107
Ege	207
Güneydoğu Anadolu	50
İstanbul	134
Kuzeydoğu Anadolu	159
Orta Anadolu	190
Ortadoğu Anadolu	81
Toplam	1.349

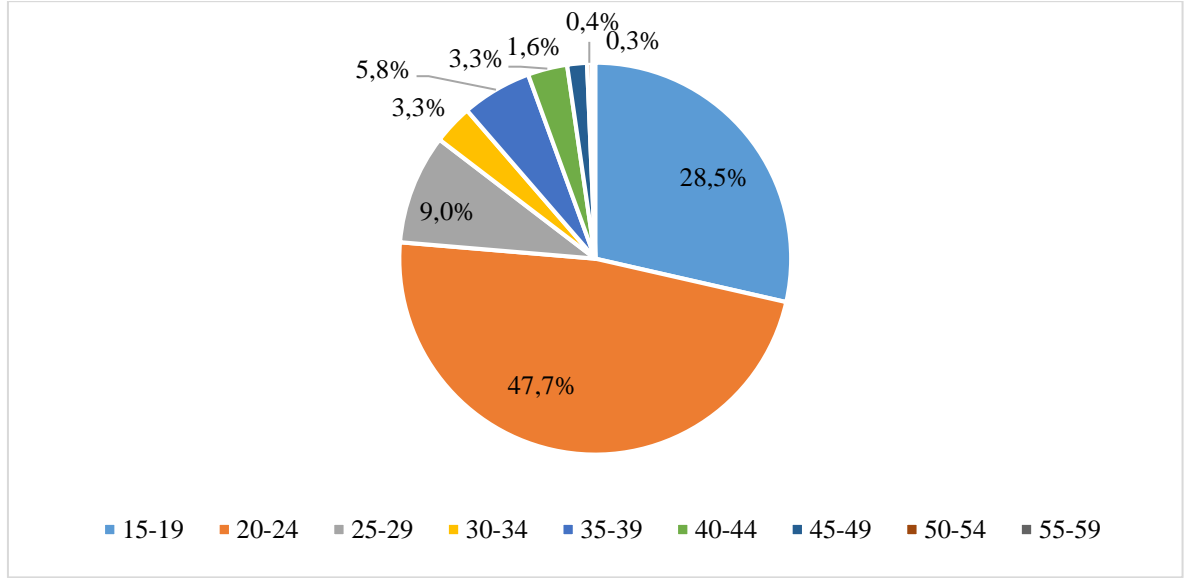
Bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılmasına yönelik olarak bölgelerin sosyo-ekonomik analizlerinin yapılması ve Avrupa Birliği (AB) ile karşılaştırılabilir veriler üretilmesi amacıyla tanımlanmış İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması'na (İBBS-1) göre araştırmanın örneklem dağılımı Tablo 25'te yer almaktadır. Buna göre ankete en fazla katılım Ege'den olmuşken en az katılım Batı Marmara'dan gerçekleşmiştir.

Tablo 26: Anket Uygulanan Katılımcıların Yaş ve Cinsiyet Bilgileri

Yaş	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	112	273	385
20-24	138	506	644
25-29	37	85	122
30-34	7	37	44
35-39	14	64	78
40-44	8	36	44
45-49	3	19	22
50-54	1	4	5
55-59	2	2	4
60-64	1	0	1
Toplam	323	1026	1349

Tablo 26'da anketi yanıtlayan katılımcıların yaş ve cinsiyet dağılımları yer almaktadır. Buna göre ankete katılan 1.349 kişinin 323'ü erkek, 1.026'sı kadınlardan oluşmaktadır.

Şekil 2: Anket Katılımcılarının Yaş Dağılımı



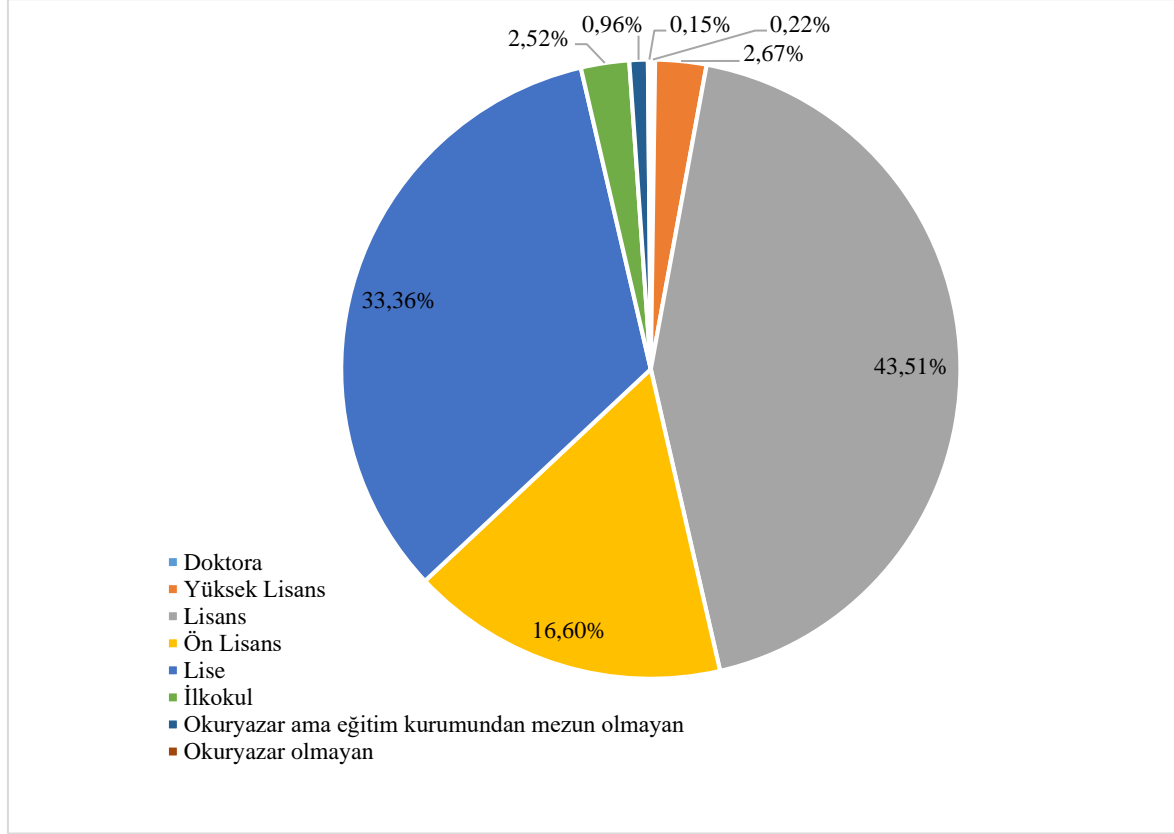
Şekil 2’de anket katılımcılarının yaş dağılımları pasta grafiği ile gösterilmiştir. Buna göre, 15-24 yaş aralığındaki anket katılımcıların oranı yüzde 76,2’dir. Bu veriler ışığında ankete katılan özel politika gerektiren grupların çok büyük bir kısmını gençler oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 27: Anket Uygulanan Katılımcıların Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Doktora	2	1	3
Yüksek Lisans	13	23	36
Lisans	123	464	587
Ön Lisans	41	183	224
Lise	133	317	450
İlkokul	9	25	34
Okuryazar ama eğitim kurumundan mezun olmayan	2	11	13
Okuryazar olmayan	0	2	2
Toplam	323	1026	1349

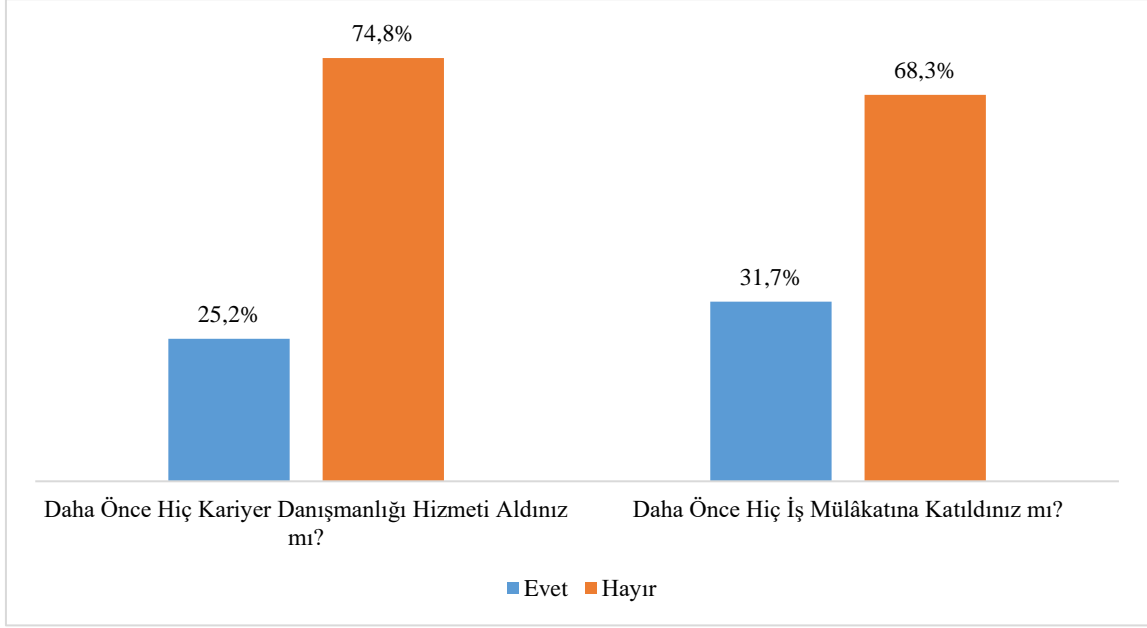
Tablo 27’de anket katılımcılarının eğitim durumlarına göre dağılımları rakamsal olarak yer almaktadır.

Şekil 3: Anket Katılımcılarının Öğrenim Durumu Dağılımı



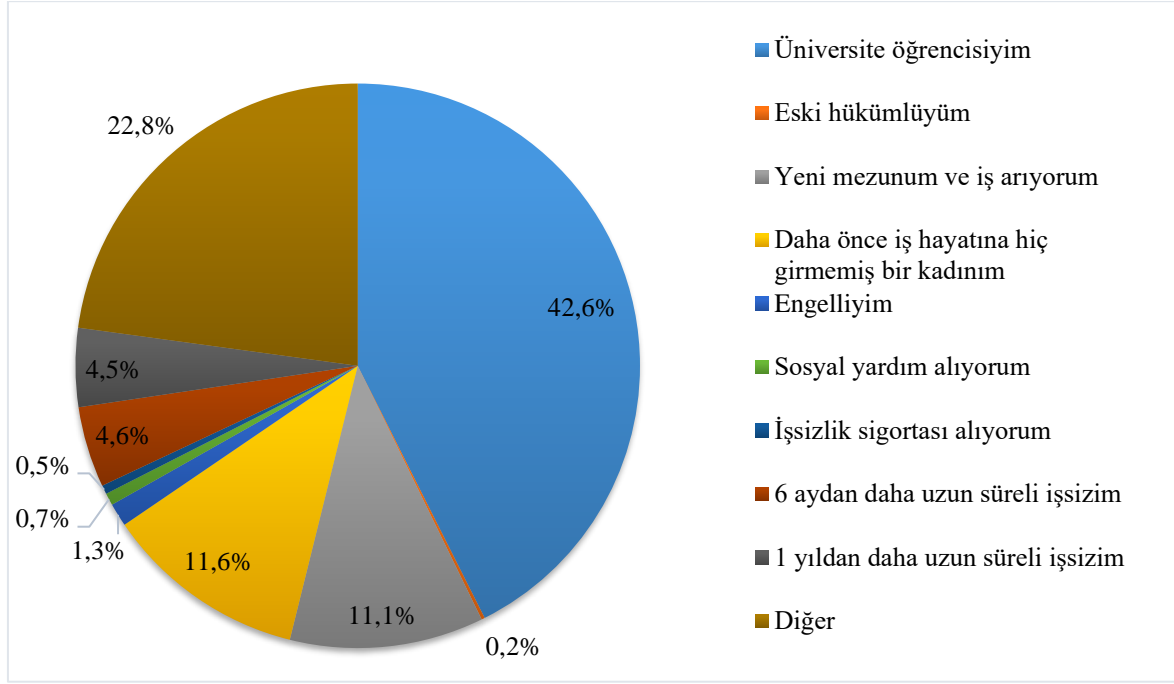
Şekil 3'te görüleceği üzere anket uygulanan hem erkek katılımcıların hem de kadın katılımcıların yüzde 96,3'ü lise ve üzeri öğrenim seviyesine sahiptir. Bu verilere bakıldığında İş Kulüplerinden çoğunlukla eğitim durumu yüksek kişilerin hizmet aldığı söylenebilir. Ancak söz konusu verilerin toplanma sürecinde kullanılan anketin dijital olmasından dolayı teknoloji okuryazarlığı düşük katılımcılar araştırmada çok daha az yer almıştır. Nitekim İŞKUR idari kayıtları üzerinden yapılan incelemede lise ve üzerinde eğitim durumuna sahip İş Kulübü katılımcılarının yüzde 69,8 düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

Şekil 4: Katılımcıların Kariyer Danışmanlığı Alma ve İş Mülakatına Katılma Durumu



Anket katılımcılarının yüzde 74,8'i daha önce herhangi bir kurumdan kariyer danışmanlığı hizmeti almadığını beyan etmiştir. Yine katılımcıların yüzde 68,3'ü daha önce hiç iş mülakatına katılmadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların çoğunun daha önce hiç kariyer danışmanlığı almamış olması ve hiç iş mülakatına katılmamış olması İş Kulüplerinin hedef kitle profili ve ortaya çıkış motivasyonu düşünüldüğünde beklenen bir sonuçtur. Nitekim uygulamanın hedef kitlesini özel politika gerektiren gruplar oluşturduğundan kariyer danışmanlığı alma olanakları kısıtlıdır.

Şekil 5: Anket Katılımcılarının Kendilerini Tanımlama Şekilleri

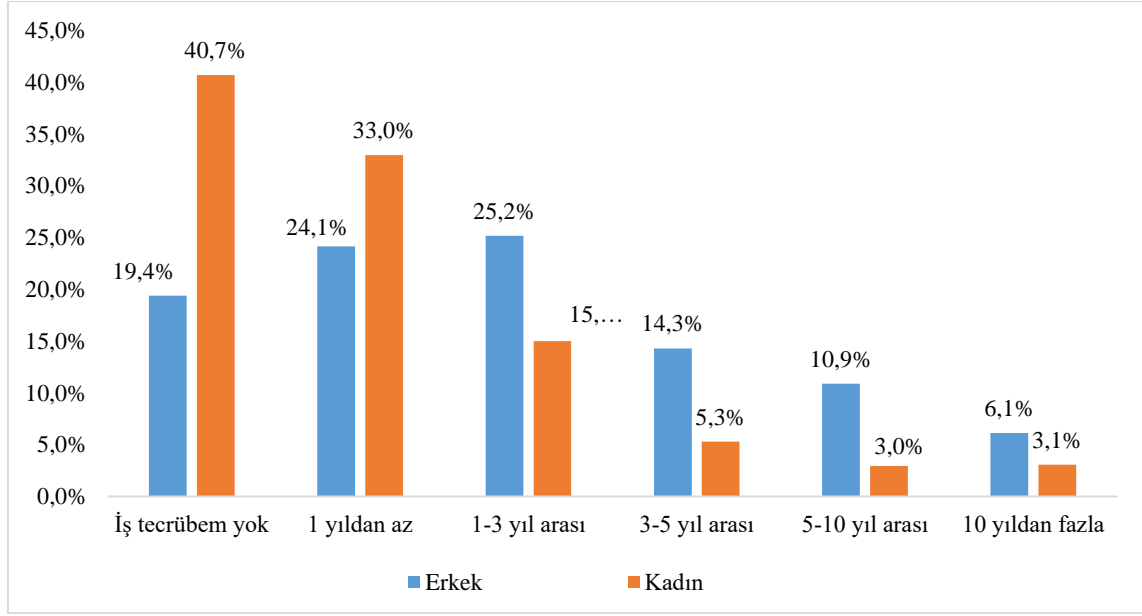


Katılımcılara “Aşağıda yer alan tanımlamalardan sizi en doğru tanımlayan seçeneği işaretleyiniz” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Katılımcılar birden fazla seçenek işaretleyebilmiştir. Bu soruya, 671 katılımcı “üniversite öğrencisiyim”, 3 katılımcı “eski hükümlüyüm”, 175 katılımcı “yeni mezunum ve iş arıyorum”, 183 katılımcı “daha önce iş hayatına hiç girmemiş bir kadınıam”, 21 katılımcı “engelliyim”, 11 katılımcı “sosyal yardım alıyorum”, 8 kişi “işsizlik sigortası alıyorum”, 73 katılımcı “6 aydan daha uzun süredir çalışmak istediğim ve iş aradığım halde işsizim”, 71 katılımcı ise “1 yıldan daha uzun süredir çalışmak istediğim ve iş aradığım halde işsizim” cevabını vermiştir. 360 katılımcı ise seçenekler arasında kendisini tanımlayabilecek bir ifade bulamayarak “diğer” cevabını vermiştir. Şekil 5’te anket katılımcılarının vermiş oldukları yanıtların oransal dağılımı yer almaktadır.

Bu verilerden hareketle ankete katılan İş Kulübü katılımcılarının büyük çoğunluğunu üniversite öğrencilerinin, yeni mezun bireylerin ve iş hayatına hiç girmemiş kadınların oluşturduğu söylemek mümkündür.

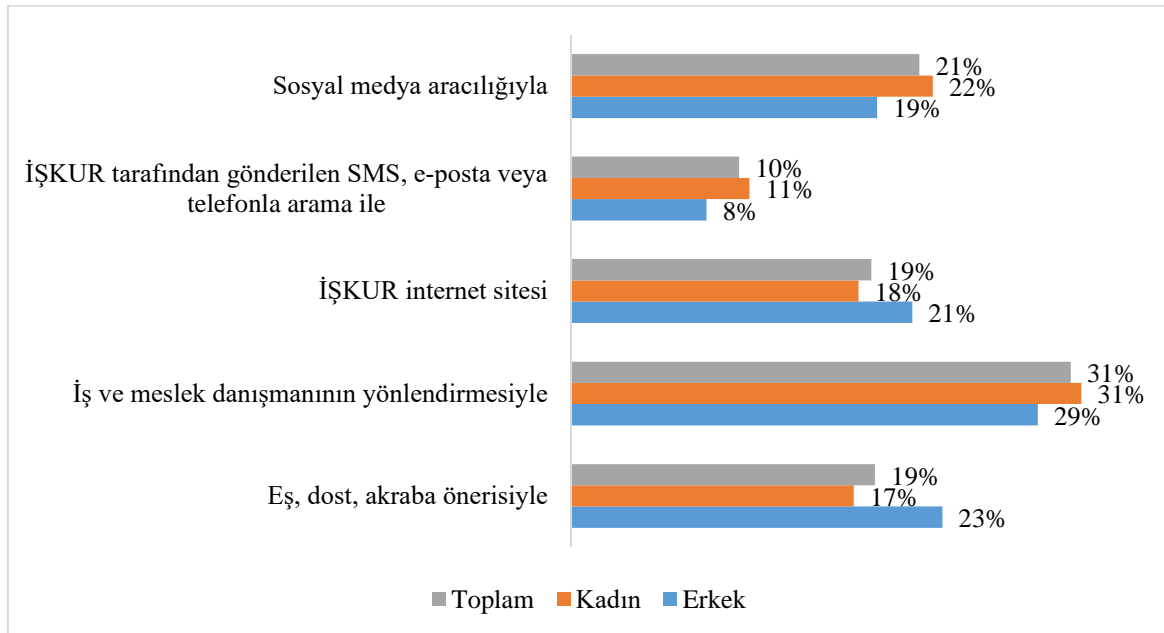
Elde edilen bulgulara göre engelli ve eski hükümlüler İş Kulüplerinden çok fazla faydalanmamaktadır. Nitekim İŞKUR idari kayıtları üzerinden yapılan incelemelerde de Ocak-Mayıs 2023 döneminde İş Kulüplerinden faydalanan eski hükümlü oranı yüzde 0,15, engelli oranı ise yüzde 2 olarak tespit edilmiştir.

Şekil 6: Anket Katılımcılarının İş Tecrübeleri



Ankete katılan kadınların yüzde 40,7'si hiç iş tecrübesi olmadığını belirtmiştir. Bir yıldan az iş tecrübesi olan veya hiç iş tecrübesi olmayan kadınların toplam oranı ise yüzde 73,7'dir. Erkeklerde hiç iş tecrübesi olmayanların oranı yüzde 19,4'tür. Bir yıldan az iş tecrübesi olan veya hiç iş tecrübesi olmayan erkeklerin oranı ise yüzde 43,5'tur. Bu bilgiler ışığında anket katılımcıları arasında çoğunlukla kadınların iş gücü piyasasından uzak olduğunu söylemek mümkündür.

Şekil 7: Anket Katılımcılarının İş Kulübünden Haberdar Olma Şekilleri

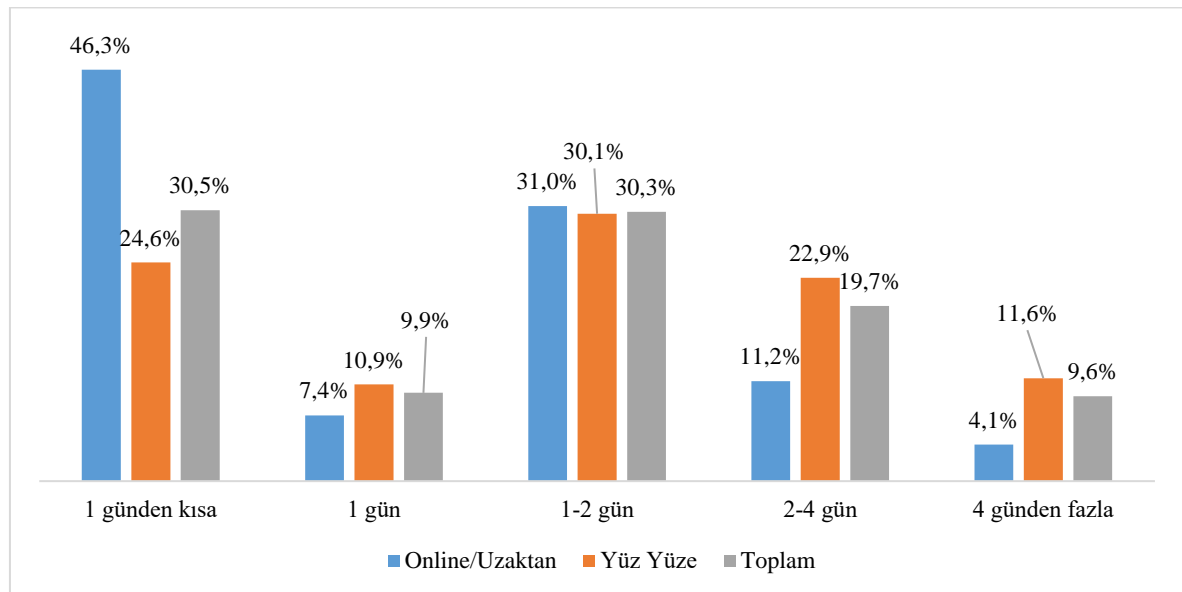


Katılımcılara “İş Kulüplerinden ne şekilde haberdar oldunuz?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Buna göre, Şekil-8’de görüldüğü gibi hem erkeklerde hem kadınlarda katılımcıların çoğunluğu iş ve meslek danışmanlarının kendilerini İş Kulüplerine yönlendirmesi neticesinde İş Kulübü eğitimine katılmıştır. Anket katılımcılarının toplam yüzde 31’i iş ve meslek danışmanlarının yönlendirmesiyle İş Kulübüne katılmıştır.

Bu bilgiler ışığında, anket katılımcılarının İŞKUR tarafından sunulan temel seviyedeki iş ve meslek danışmanlığı hizmeti olan bireysel görüşmeler gerçekleştirildikten sonra iş ve meslek danışmanları tarafından İş Kulüplerine yönlendirilme oranı yüksektir. Nitekim iş arayanların yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı hizmeti olan İş Kulüplerinden yararlanması gerekip gerekmediği, iş ve meslek danışmanları tarafından değerlendirilmesi gereken bir durumdur.

İş Kulüplerinden sosyal medya aracılığıyla haberdar olanların oranı erkeklerde yüzde 19, kadınlarda yüzde 22, toplamda yüzde 21’dir. Eş, dost, akraba önerisiyle haberdar olma oranı erkeklerde yüzde 23, kadınlarda yüzde 17, toplamda ise yüzde 19’dur. İŞKUR internet sitesinden haberdar olma oranı erkeklerde yüzde 21, kadınlarda yüzde 18 toplamda ise yüzde 19’dur. İŞKUR tarafından gönderilen SMS, e-posta veya telefonla arama ile haberdar olma oranı kadınlarda yüzde 11, erkeklerde yüzde 8, toplamda ise yüzde 10’dur.

Şekil 8: İş Kulübü Eğitimi Şekli ve Süreleri



Anket katılımcılarının yüzde 72'si (984 kişi) İş Kulübü eğitimine yüz yüze katıldığını, yüzde 28'i (365 kişi) ise eğitimi online/uzaktan aldığını belirtmiştir.

Katılımcılara yöneltilen “Katıldığınız İş Kulübü faaliyeti ne kadar sürdü?” şeklindeki soruya online/ uzaktan eğitim alan katılımcıların yüzde 46,3'ü, yüz yüze eğitim alanların ise yüzde 24,6'sı eğitimin bir günden kısa sürdüğünü belirtmiştir.

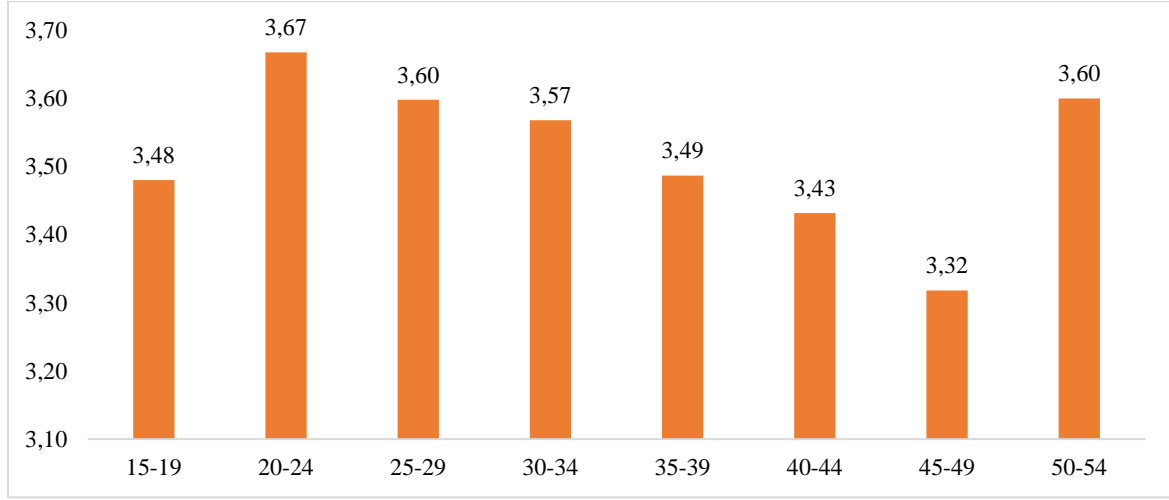
Elde edilen bulgular ışığında İş Kulübü eğitiminin 1 gün ve 1 günden kısa olduğunu ifade edenlerin toplamı yüzde 40,4'tür. Bu oran, yüz yüze eğitim alanlarda yüzde 35,5 iken online/uzaktan eğitim alanlarda yüzde 53,7'dir. Buna göre, online/uzaktan İş Kulübü eğitimi alanlarda eğitim süresinin bir gün veya daha kısa sürme oranı, yüz yüze eğitim alanlara göre daha yüksektir.

İş Kulübünü, iş arama becerileri eğitiminden ayıran farklardan birisi de eğitimin süresidir. İş Kulübü eğitimlerinin iş arama becerileri eğitiminden daha yoğun ve uzun sürmesi, eğitim grubunun özelliklerine göre yapılandırılması gerekmektedir. Nitekim İŞKUR tarafından verilen iş arama becerileri eğitimleri üniversiteler, lise ve ilkokullar, askeri birlikler gibi yerlerde verildiğinden görece kısa sürmektedir. Bu bilgiler ışığında anket katılımcılarının yüzde 40'ından fazlasının katıldığı eğitimler İş Kulübü eğitiminden çok, iş arama becerileri eğitimidir.

3.2.3 Araştırmanın Tümevarımsal Sonuçları

Dört seçenekli likert ölçeğine göre katılımcılara 14 adet soru sorulmuştur. Buna göre, “İş Kulübü hizmetinden memnun kaldım” seçeneğine anket katılımcıları 4 puan üzerinden 3,57 puan vermiştir. Memnuniyet seviyesine cinsiyet bazlı bakıldığında ise erkek katılımcılar bu seçeneğe 4 puan üzerinden 3,47 puan verirken, kadın katılımcılar 3,61 puan vermiştir. Anket sonuçlarına göre kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre İş Kulübü hizmetinden daha memnun kalmıştır.

Şekil 9: Yaş Gruplarına Göre İş Kulübü Hizmetinden Memnuniyet Düzeyleri



Şekil 9’da anket katılımcılarının İş Kulübü hizmetinden memnuniyet düzeylerine verdikleri puanlar yaş bazlı olarak yer almaktadır. Buna göre, en yüksek memnuniyet düzeyi 3,67 puan ile 20-24 yaş grubundadır.

“İş Kulübü hizmetinden memnun kaldım” seçeneğine eski hükümlüler 4 puan üzerinden 3, üniversite öğrencileri 3,67, yeni mezun iş arayanlar 3,47, daha önce iş hayatına hiç girmemiş bir kadınlar 3,48, engelli bireyler 3,66, 6 aydan uzun süreli işsizler 3,65, 1 yıldan uzun süreli işsizler ise 3,45 puan vermiştir.

İş Kulübü hizmetinden memnun kalma seviyesi, İş Kulübü eğitim şekline göre değerlendirildiğinde online/uzaktan İş Kulübü eğitimi alanlar “İş Kulübü hizmetinden memnun kaldım” seçeneğine 3,52 puan verirken yüz yüze eğitim alanlar 3,59 puan vermiştir.

Tablo 28: Yaş ve İş Sirkülasyonu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	Şu ana kadar kaç farklı işte çalıştınız?
Yaş	20,9%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, yaş ve iş sirkülasyonu arasında %20,9 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür.

Bu durumda, yaş ile iş sirkülasyonu arasında zayıf bir pozitif ilişki olduğu söylenebilir. %20,9 oranındaki korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin görece düşük ancak pozitif bir doğrultuda olduğunu göstermektedir. Ancak, Pearson korelasyon katsayısı yalnızca iki değişken arasındaki lineer ilişkiyi ölçmektedir. İş sirkülasyonunu etkileyen diğer faktörler

(örneğin, ekonomik koşullar, iş sektörü, kişisel tercihler vb.) ve yaş faktörünü etkileyen diğer değişkenlerin (örneğin, deneyim, eğitim seviyesi vb.) göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Tablo 29: Yaş ve İş Mülakatına Katılma Durumu Arasındaki Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı

Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı	Daha önce hiç iş mülakatına katıldınız mı?
Yaş	27,1%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, yaş ile daha önce hiç iş mülakatına katılıp katılmama durumu arasında %27,1 oranında bir Nokta Çift Serili korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir.

Bu korelasyon katsayısı, iki değişken arasında düşük düzeyde bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, yaşın artmasıyla birlikte iş mülakatına katılma olasılığı da bir miktar artmaktadır. Ancak, bu ilişki düşük düzeyde olduğu için yaşın iş mülakatına katılma durumu üzerinde tek başına çok büyük bir etkisi olmadığı görülmektedir. İş mülakatına katılma durumu, sadece yaşla ilişkili bir faktör değildir ve birçok farklı etken (deneyim, eğitim, beceriler, iş arama stratejileri vb.) iş mülakatına katılma kararını etkileyebilmektedir.

Tablo 30: Cinsiyet ve İş Sirkülasyonu Arasındaki Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı

Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı	Şu ana kadar kaç farklı işte çalıştınız?
Cinsiyet	-25,6%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.240

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, cinsiyet ve iş sirkülasyonu arasında %25,6 oranında negatif bir Nokta Çift Serili korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür. Bu durumda, cinsiyet ile iş sirkülasyonu arasında zayıf bir negatif ilişki olduğu söylenebilir. %25,6 oranındaki negatif korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin görece düşük ancak negatif bir doğrultuda olduğunu göstermektedir.

Tablo 31: Öğrenim Durumu ve İş Mülakatına Katılma Durumu Arasındaki Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı

Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı	Daha önce hiç iş mülakatına katıldınız mı?
Öğrenim Durumu	18,4%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, öğrenim durumu ve iş mülakatına katılma durumu arasında %18,4 oranında bir Nokta Çift Serili korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür.

Bu durumda, öğrenim durumu ile iş mülakatına katılma durumu arasında zayıf bir pozitif ilişki olduğu söylenebilir. %18,4 oranındaki korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin görece düşük ancak pozitif bir doğrultuda olduğunu göstermektedir.

Bu bulgu, öğrenim düzeyinin iş mülakatına katılma durumu üzerinde etkili olabileceğini ve daha yüksek öğrenim düzeyine sahip bireylerin iş mülakatlarına daha fazla katılma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Tablo 32: İş Kulübü Süresi ve Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bildiğim konuların farkına vardım.
Katıldığınız İş Kulübü faaliyeti ne kadar sürdü?	19,3%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, İş Kulübü süresi ile öz geçmiş hazırlama bilgisi arasında %19,3 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür.

Bu durumda, İş Kulübü süresi ile öz geçmiş hazırlama bilgisi arasındaki %19,3 oranındaki korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin görece düşük ancak pozitif bir doğrultuda olduğunu göstermektedir.

Bu bulgu, İş Kulübüne daha uzun süre katılan bireylerin genellikle daha iyi bir öz geçmiş hazırlama bilgisine sahip olduğunu düşündürmektedir. İş Kulübü süresinin artmasıyla birlikte, düşük de olsa katılımcıların öz geçmiş hazırlama konusunda daha fazla deneyim ve bilgi edinmiş olabileceği söylenebilir.

Tablo 33: İş Mülakatına Katılma Durumu ve İş Sirkülasyonu Arasındaki Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı

Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı	Şu ana kadar kaç farklı işte çalıştınız?
Daha önce hiç iş mülakatına katıldınız mı?	-54,3%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1240

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, daha önce iş mülakatına katılma durumu ile iş sirkülasyonu arasında %54,3 oranında negatif bir Nokta Çift Serili korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür. Bu durumda, iş mülakatına katılma durumu ile iş sirkülasyonu arasında %54,3 oranındaki korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin görece orta seviyeli ancak negatif bir doğrultuda olduğunu göstermektedir.

Tablo 34: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İşveren Beklentileri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.
İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bildiğim konuların farkına vardım.	76,1%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, öz geçmiş hazırlama bilgisine sahip olma ile işveren beklentilerinin farklılıklarına hâkim olma arasında %76,1 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür.

Bu durumda, öz geçmiş hazırlama bilgisine sahip olma ile işveren beklentilerinin farklılıklarına hâkim olma arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu söylenebilir.

Bu bulgu, öz geçmiş hazırlama bilgisine sahip olmanın, işverenlerin beklentilerini anlama ve bu beklentilere uygun bir şekilde hareket etme konusunda önemli bir faktör olduğunu düşündürmektedir. Öz geçmiş hazırlama bilgisi, adayların işverenlerin ne tür niteliklere ve yetkinliklere sahip olduğunu anlamalarına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, öz geçmiş hazırlama bilgisine sahip olma, işverenlerin beklentilerine daha iyi bir şekilde cevap verme şansını arttırmaktadır.

Tablo 35: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İş Aramada Dikkat Edilecek Konular Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında iş ararken hangi konulara dikkat etmem gerektiğini öğrendim.
İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bildiğim konuların farkına vardım.	71,4%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bilinen konuların farkına varılması durumu ile İş Kulübü eğitimi sonrasında iş ararken hangi konulara dikkat edilmesi gerektiğini öğrenme durumu arasında %71,4 oranında Pearson korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür.

Bu durumda, İş Kulübü eğitimi sonrasında öz geçmiş hazırlama konusunda farkındalık kazanma ile iş arama sürecinde dikkat edilmesi gereken konuların öğrenme arasında %71,4 oranındaki korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin yüksek ve pozitif bir doğrultuda olduğunu göstermektedir.

Tablo 36: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İş Arama Teknikleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında nasıl iş aramam gerektiğini öğrendim.
İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bildiğim konuların farkına vardım.	68,1%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bilinen konuların farkına varılması durumu ile İş Kulübü eğitimi sonrasında nasıl iş aranacağını öğrenme durumu arasında %68,1 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür.

Bu durumda, İş Kulübü eğitimi sonrasında öz geçmiş hazırlama konusunda farkındalık kazanma ile nasıl iş aranacağını öğrenme arasındaki %68,1'lik korelasyon, iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Bu bulguya göre, İş Kulübü eğitimleri, katılımcılara iş arama stratejilerini öğretmek suretiyle iş arama sürecinde daha etkili olmalarını sağlamaktadır.

Tablo 37: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve Sosyalleşme Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında sosyalleşme durumum arttı.
İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bildiğim konuların farkına vardım.	52,1%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bilinen konuların farkına varılması durumu ile İş Kulübü eğitimi sonrasında sosyalleşme durumu arasında %52,1 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür.

Bu durumda, %52,1 oranındaki korelasyon, iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu işaret etmektedir. Bu sonuç, İş Kulübü eğitimi yoluyla öz geçmiş hazırlama konusunda farkındalık kazanma ile sosyalleşme durumunun artmasının birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. İş Kulübü eğitimi, katılımcıların öz geçmiş hazırlama konusunda bilgi sahibi olmalarını ve aynı zamanda sosyal becerilerini geliştirmelerini desteklemektedir. Özellikle iş arama sürecinde, sosyal becerilerin önemi oldukça yüksektir. İyi bir öz geçmiş hazırlığıyla birlikte, sosyal becerilerin de gelişmesi, iş mülakatlarında, networking etkinliklerinde ve iş arama sürecinin diğer aşamalarında iş arayanların daha başarılı olmasına yardımcı olmaktadır.

Tablo 38: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İş Bulma Umudu Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında iş bulma konusunda umudum arttı.
İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bildiğim konuların farkına vardım.	56,8%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bilinen konuların farkına varılması ile İş Kulübü eğitimi sonrasında iş bulma konusunda umudun artması arasında %56,8 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür.

Bu durumda, %56,8 oranındaki korelasyon, iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu işaret etmektedir. Bu bulguya göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında öz geçmiş hazırlama konusunda yanlış bilinenleri düzeltme ile iş bulma konusunda umudun artması arasında orta derecede bir ilişki olduğu söylenebilir.

İş Kulübü eğitimi, katılımcıların öz geçmiş hazırlama konusunda bilgi sahibi olmalarını ve iş bulma konusunda umutlarını artırmalarını desteklemektedir. Daha doğru bilgilere sahip olmak ve iş arama sürecinde kişinin kendisini daha iyi donatması, iş bulma konusundaki umudu arttırmaktadır. Bu bulgu, İş Kulübü eğitiminin hem bilgi hem de motivasyon sağladığını ve iş arama sürecindeki başarıya olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Tablo 39: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve Kendini İfade Edebilme Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında iş görüşmelerinde veya günlük hayatta kendimi daha rahat ifade edebileceğimi düşünüyorum.
İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bildiğim konuların farkına vardım.	64,4%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucu elde edilen bilgilere göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bilinen konuların farkına varılması ile iş görüşmelerinde veya günlük hayatta kişinin kendini daha rahat ifade etmesi arasında %64,4 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu görülmüştür.

Bu bulguya göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında öz geçmiş hazırlama konusunda yanlış bilinenleri düzeltme ile iş görüşmelerinde veya günlük hayatta kişinin kendini daha rahat ifade etmesi arasında orta derecede bir ilişki olduğu söylenebilir.

İş Kulübü eğitimi, hem öz geçmiş hazırlama konusunda bilgi sağlamakta hem de iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik çalışmalara katkıda bulunmaktadır. Daha doğru bilgilere sahip olmak ve kendini daha iyi ifade edebilmek, iş görüşmelerinde veya günlük hayatta iletişim becerilerinin artmasına yardımcı olmaktadır. Bu bulgu, İş Kulübü eğitiminin hem bilgi hem de iletişim becerileri açısından katılımcılara fayda sağladığını göstermektedir.

Tablo 40: Öz Geçmiş Hazırlama Bilgisi ve İş Kulübünden Memnun Kalma Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü hizmetinden memnun kaldım.
İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bildiğim konuların farkına vardım.	67,0%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bilinen konuların farkına varılması ile İş Kulübü hizmetinden memnun kalma durumu arasında %67 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir. Bu korelasyon katsayısı, iki değişken arasında orta derecede bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar, İş Kulübü eğitiminin katılımcılara öz geçmiş hazırlama konusunda doğru bilgiler sunarak farkındalık kazandırdığını ve bu sayede memnuniyet düzeyini artırdığını göstermektedir. Katılımcıların öz geçmiş hazırlama konusundaki yanlış bilgilerini düzeltmeleri, İş Kulübü hizmetinden daha memnun kalmalarına katkıda bulunmaktadır.

Tablo 41: İşveren Beklentileri ve İş Ararken Dikkat Edilecek Konular Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında iş ararken hangi konulara dikkat etmem gerektiğini öğrendim.
İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.	86,6%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceği konusunda farkındalık kazanma durumu ile iş ararken hangi konulara dikkat edilmesi gerektiğini öğrenme durumu arasında %86,6 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir.

Bu korelasyon katsayısı, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin farklılık gösterebileceği konusunda farkındalık kazanan katılımcıların, iş ararken hangi konulara dikkat etmeleri gerektiğini daha iyi anlama eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar, İş Kulübü eğitiminin katılımcılara işverenlerin beklentilerinin çeşitlilik gösterebileceği konusunda farkındalık kazandırdığını ve bu sayede iş arama sürecinde daha bilinçli kararlar almalarını sağladığını göstermektedir. Katılımcıların işveren beklentilerinin farklılığını anlama yeteneklerinin artması, iş arama sürecinde başarılı olmalarına katkıda bulunmaktadır.

Tablo 42: İşveren Beklentileri ve Mülakatta Yapılması Gereken Konular Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında mülakatta yapmam ve yapmamam gereken konuların neler olduğunu öğrendim.
İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.	83,1%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceği konusunda farkındalık kazanma durumu ile mülakatta yapılması ve

yapılmaması gereken konuları öğrenme durumu arasında %83,1 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir.

Bu korelasyon katsayısı, iki değişken arasında yüksek derecede bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, İş Kulübü Eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin farklılık gösterebileceği konusunda farkındalık kazanan katılımcılar, mülakat sürecinde yapmaları ve yapmamaları gereken konuları daha iyi anlama eğilimindedir.

Tablo 43: İşveren Beklentileri ve Kıyafet Seçimi Bilgisi Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında kıyafet seçiminde nelere dikkat etmem gerektiğini öğrendim.
İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.	80,1%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceği konusunda farkındalık kazanma durumu ile kıyafet seçiminde nelere dikkat edilmesini öğrenme durumu arasında %80,1 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir.

Bu korelasyon katsayısı, iki değişken arasında yüksek derecede bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin farklılık gösterebileceği konusunda farkındalık kazanan katılımcılar, kıyafet seçiminde nelere dikkat etmeleri gerektiğini daha iyi anlama eğilimindedir.

Bu sonuçlar, İş Kulübü eğitiminin katılımcılara işveren beklentilerinin çeşitlilik gösterebileceği konusunda farkındalık kazandırdığını ve bu sayede kıyafet seçiminde doğru tercihler yapmalarını sağladığını göstermektedir.

Tablo 44: İşveren Beklentileri ve İş Arama Teknikleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında nasıl iş aramam gerektiğini öğrendim.
İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.	78,2%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceği konusunda farkındalık kazanma durumu ile iş arama sürecinde nasıl hareket edilmesi gerektiğini öğrenme durumu arasında %78,2 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir.

Bu korelasyon katsayısı, iki değişken arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin farklılık gösterebileceği konusunda farkındalık kazanan katılımcılar, iş arama sürecinde nasıl hareket etmeleri gerektiğini daha iyi anlama eğilimindedir.

Tablo 45: İşveren Beklentileri ve Sosyalleşme Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında sosyalleşme durumum arttı.
İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.	62,2%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceği konusunda farkındalık kazanma durumu ile sosyalleşme durumunun artması arasında %62,2 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir.

Bu korelasyon katsayısı, iki değişken arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin farklılık gösterebileceği konusunda farkındalık kazanan katılımcılar, sosyal becerilerini geliştirmekte ve sosyalleşme durumlarında artış görülmektedir.

Tablo 46: İşveren Beklentileri ve İş Bulma Umudu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü eğitimi sonrasında iş bulma konusunda umudum arttı.
İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.	66,9%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceği konusunda farkındalık kazanma durumu ile iş bulma konusunda umudun artması arasında %66,9 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir.

Bu korelasyon katsayısı, iki değişken arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin farklılık gösterebileceği konusunda farkındalık kazanan katılımcılar, iş bulma konusunda daha umutlu hale gelmektedir.

Tablo 47: İşveren Beklentileri ve İş Bulma Umudu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübü hizmetinden memnun kaldım.
İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.	75,1%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceği konusunda farkındalık kazanma durumu ile İş Kulübü hizmetinden memnuniyet durumu arasında %75,1 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir.

Bu korelasyon katsayısı, iki değişken arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin farklılık gösterebileceği konusunda farkındalık kazanan katılımcılar, İş Kulübü hizmetinden daha memnun kalmaktadır.

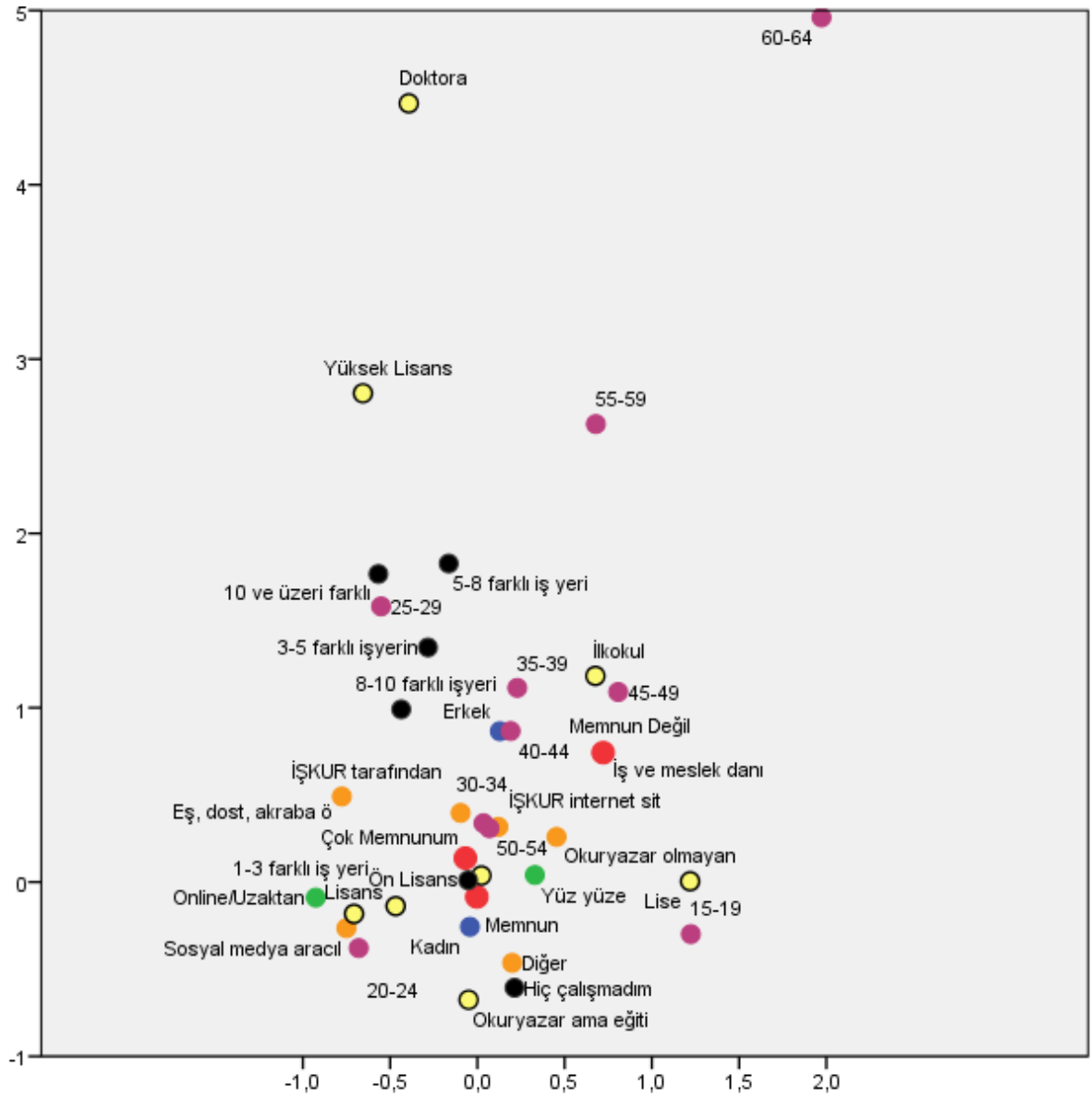
Tablo 48: İşveren Beklentileri ve İş Kulübünü Önerme Durumu Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı	İş Kulübünü çevreme öneririm.
İş Kulübü Eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.	72,4%
Analize dâhil edilen örneklem sayısı	1.349

Analiz sonucuna göre, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceği konusunda farkındalık kazanma durumu ile İş Kulübünü çevreye önerme durumu arasında %72,4 oranında bir Pearson korelasyon katsayısı olduğu tespit edilmiştir.

Bu korelasyon katsayısı, iki değişken arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin farklılık gösterebileceği konusunda farkındalık kazanan katılımcılar, İş Kulübünü çevrelerine daha çok önerme eğilimindedir.

Şekil 10: Uyum Anlizi (Correspondance analysis)



- Cinsiyetiniz
- İş Kulübü Hizmetini Ne Şekilde Aldınız?
- İş Kulüplerinden ne şekilde haberdar oldunuz?
- Memnuniyet
- Öğrenim durumunuz
- Şu ana kadar kaç farklı işte çalıştınız?
- Yaşınız

Sadece iki değişkenin değişimini analiz etmenin ötesinde birden fazla değişkenin değişimine de bakmak anketin sonuçlarını yorumlamada oldukça faydalı olacaktır. Birden fazla değişkenin aynı anda ilişkisini yorumlamak için uyum analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sayesinde belli bir ölçeğe göre değişkenlerin birbiri arasındaki ilişkisi harita üzerinden incelenebilmektedir. Bu sayede değişkenlerin ilişkisi, karmaşık rakam kümeleri yerine görsel olarak birbirine yakınlığı ya da uzaklığı üzerinden incelenebilmektedir.

Analizin daha rahat yorumlanması amacıyla memnuniyet ile ilgili sorular tek bir boyuta indirgenmiş ve memnun değilim, memnunum, çok memnunum şeklinde üç alt kırılımda düzenlemiştir. Şekil 10'da analiz sonucunda oluşan harita üzerindeki değişkenlerin alt kırılımları birbirine ne kadar yakınsa, bu durum ilgili alt kırılımların arasında o kadar güçlü ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre haritanın (0,0) merkez noktası baz alındığında; öğrenim durumu ön lisans olan, İş Kulübü eğitimini yüz yüze alan, şu ana kadar 1 ile 3 işyerinde çalışan 50-54 yaş aralığındaki kadın katılımcıların en yüksek memnuniyet düzeyine sahip oldukları söylenebilir. 55-64 yaş aralığı ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcı sayısı oldukça az olduğu için harita üzerinde dış noktalarda konumlanmışlardır. Erkek, ilkokul mezunu, 35-49 yaş aralığında ve İş Kulüplerinden iş ve meslek danışmanları sayesinde haberdar olan katılımcılar katıldıkları İş Kulübü eğitimlerinden memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Haritadan anlaşılacağı üzere 1-3 farklı işyerinde çalışan katılımcılar hariç kişilerin kaç farklı işyerinde çalıştığının İş Kulübü memnuniyet düzeyine ciddi bir etkisi yoktur.

SONUÇ, ÖNERİ VE DEĞERLENDİRMELER

İşsizlik, gelişmişlik düzeylerinden bağımsız olarak dünyadaki tüm ülkelerin en önemli sorunlarından biridir. Bu sorun şüphesiz toplumun her kesimini farklı oran ve şiddette etkilemektedir. Özel politika gerektiren grupları ise işsizlikle mücadelede toplumun diğer kesimine nazaran çok daha fazla güçlkle karşılaşmaktadır. Bu sebeple, sosyal devletler, her dönemde bu bireylere özel politikalar geliştirilme ve uygulama eğiliminde olmuştur. Özel politika gerektiren grupların istihdam edilebilirliğini arttırarak iş gücü piyasasına kazandırma anlayışı son yıllarda önem kazanmıştır. İş Kulüpleri de bu amaca hizmet eden bir politika aracı olarak değerlendirilmektedir.

“Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik Sunulan Danışmanlık Hizmetlerinde İş Kulüplerinin Rolü” adlı bu tez çalışmasında özel politika gerektiren ve literatürde sıklıkla dezavantajlı gruplar olarak anılan bireylere ilişkin kapsamlı bilgilere yer verilmiştir. İş Kulüpleri uygulamasının dünyada ve Türkiye’deki gelişim süreci anlatılmıştır. İş Kulüplerine ilişkin İtalya, İrlanda, Estonya ve İsveç gibi çeşitli yurt dışı örnekleri incelenerek çalışmaya yansıtılmıştır.

Çalışma kapsamında incelenen yurtdışı örneklerinde İş Kulüplerinde uygulanan yöntem ve içeriklerin çoğunlukla benzeştiği tespit edilmiştir. Türkiye’de uygulanan İş Kulüplerine benzer şekilde çoğu ülkede uygulamanın belirli bir mevzuatı bulunmamaktadır. Uygulamanın ülkeler arasında farklılaştığı yönler genellikle eğitimin amacı, süresi ve hizmet sunucusu (kamu-özel sektör) gibi unsurlardır. Örneğin, İsveç’te İş Kulüplerinin amacı göçmenleri iş gücü piyasasına dâhil etmek iken eğitim süresi 17 haftadır. İrlanda’da İş Kulüplerinin amacı iş arama becerilerinin arttırılması olup eğitim süresi 1- 4 hafta arasında değişmektedir. Bunun dışında, İrlanda’da genel olarak işe girmeye hazır kişiler uygulamanın hedef kitlesini oluşturmaktadır. Estonya’da ise diğer ülkelerden farklı olarak İş Kulübü katılımcılarına yol harçlığı verilmektedir. İncelenen ülkelerin tamamında İş Kulübü hizmetleri hem kamu hem de özel sektör tarafından sunulabilmektedir. Ülkemizde de hâlihazırda özel sektör tarafından uygulanmasının önünde bir engel olmayan İş Kulüplerinin STK’lar aracılığıyla da ücretsiz bir şekilde sunulmasının teşvik edilmesi önemli görülmektedir.

Çalışmada yer verilen İş Kulübü eğitim yöntemleri değerlendirildiğinde, İş Kulübü eğitimlerinde kullanılan yöntemlerin çeşitli olması, yetişkin eğitiminde hibrit bir model tercih edildiğinin göstergesidir. Bu durum, teorik ve pratik eğitimlerin harmanlanmasını ve daha akılda kalıcı olmasını desteklemektedir. Benzer şekilde, İş Kulübü eğitimlerinde kullanılan akran danışmanlığı yönteminin işsiz bireyler üzerinde motivasyon arttırıcı bir etkiye sahip olduğu değerlendirilmektedir. İş Kulübü eğitim şekillerinin çevrim içi veya yüz yüze olmasının hizmete erişimi kolaylaştırıcı bir etkisi bulunmaktadır. Buna rağmen, İş Kulübü eğitimine çevrim içi olarak katılan bireylerin eğitim sürelerini genellikle bir günden kısa olarak belirtmesi, çevrim içi İş Kulübü eğitimlerinin gerçekten yoğunlaştırılmış bir danışmanlık hizmeti olup olmadığı konusunda kuşku oluşturmaktadır. Diğer yandan, İş Kulübü eğitimlerinde kullanılan simülasyon yönteminin çevrim içi eğitimlerde kullanılamaması, çevrim içi İş Kulüplerinin bir dezavantajı olarak değerlendirilmektedir. Bu olumsuzlukları gidermek amacıyla İş Kulübü eğitimlerinin ya tamamen yüz yüze yapılması ya da çevrim içi ve yüz yüze eğitim modellerinin hibrit şekilde birlikte uygulanması önerilmektedir. Örneğin, eğitimin teorik kısımlarının çevrim içi olarak sunulması, pratik gerektiren simülasyon kısımlarının ise yüz yüze yapılması yöntemi tercih edilebilir. Bunlara ek olarak, bireylerin iş arama süreçlerine ciddi katkı sunacağı değerlendirildiğinden, İş Kulübü eğitimlerinin bir gününde yalnızca İŞKUR tarafından sunulan hizmetlerin anlatılması, teşviklerin ve ilan arama ekranlarının tanıtılması önerilmektedir.

Çalışma kapsamında, Türkiye’de 2017 yılından bu yana uygulanan İş Kulübü çalışmalarının istihdam edilebilirlik becerileri üzerine etkisinin tespit edilebilmesi amacıyla İş Kulübü katılımcılarına bir anket uygulanmış ve bu anketin sonuçları analiz edilmiştir. İş Kulübü sonrası katılımcıların elde ettikleri kazanımların birbirleri ile ilişkileri incelenmiştir. Yapılan anket sonuçları ve İŞKUR idari kayıtları incelendiğinde İş Kulüplerinden yararlanan engelli ve eski hükümlü sayılarının oldukça düşük seviyelerde olduğu görülmüştür. Bunun altında yatan çeşitli sebepler olmakla birlikte en önemli sebeplerin; engelli bireylerin İŞKUR hizmetlerinden, daha çok engelli iş koçluğu uygulaması aracılığıyla yararlanması, eski hükümlülerin ise daha çok doğrudan işe yerleşmeye yönelik hizmetleri talep etmesi olduğu düşünülmektedir. İş Kulüplerinin doğrudan istihdam yaratma gibi bir taahhüdü bulunmaması sebebiyle iş hayatına doğrudan girmeyi arzulayan iş arayanlar tarafından pek tercih edilmediği değerlendirilmektedir. Bu noktada, İş Kulüplerinden hizmet alma konusunda direnç gösteren gruplar bazında eğitim içerikleri üretilmesi ve bu gruplar arasında

yer alan bireylere özel olarak bireysel eylem planları hazırlanması önerilmektedir. Dezavantajlı grupların istihdam durumlarını değerlendirmek ve ihtiyaçlarını anlamak bu süreçte ilk adım olmalıdır. Hangi grupların hangi becerilere ve eğitimlere ihtiyaç duyduğunu belirlemek, İş Kulüplerinin etkili bir şekilde tasarlanması için kritik bir adımdır. Bu anlamda, özel politika gerektiren gruplar bazında eğitim ihtiyaç analizleri yapılmalıdır. İş Kulübü Liderlerinin de bu gruplar üzerinde daha çok çalışmaları ve bu gruplara yönelik planladıkları eğitim gruplarını arttırmaları teşvik edilmelidir.

Bununla birlikte, İş Kulübünden en fazla yararlanan kesimin genç işsizler ve üniversite öğrencileri olması, cinsiyet anlamında kadın katılımcıların çoğunlukta olması, katılımcıların çoğunun hiç iş tecrübesi olmaması veya bir yıldan az tecrübesi olması, İş Kulübü hizmetinin hedef kitle odaklı yürütüldüğünün birer göstergesidir. İş Kulübü katılımcılarının eğitim durumunun oldukça yüksek seviyelerde olması ise bu hizmetin mavi yakalılardan çok beyaz yakalılara yönelik bir hizmet olduğunu düşündürmektedir. İŞKUR'un hizmet sunum alanını ve hedef kitlesini beyaz yakalılara da yayma misyonu düşünüldüğünde bu durumun olumlu bir gelişme olduğu değerlendirilmektedir.

İş Kulübü eğitim sürelerinin bir gün veya daha kısa olduğunu ifade eden katılımcıların sayısının yüksek olması İş Kulübü eğitimlerinin kimi illerde iş arama becerileri eğitimleri ile karıştırıldığını ve yoğunlaştırılmış bir danışmanlık sunulmadığını işaret etmektedir. Bu sebeple, İş Kulübü eğitim sürelerinin tüm İŞKUR birimlerinde standart hale getirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak, İş Kulübü Lideri olarak görevlendirilen iş ve meslek danışmanlarının nicelik odaklı değil nitelik odaklı eğitimler vermesi çeşitli hizmet içi eğitimler ve talimatlar yoluyla hatırlatılmalıdır.

İş Kulübü hizmetinden duyulan memnuniyet oranının %89 gibi yüksek bir oran olması İş Kulüplerinin istihdam edilebilirliklerine olumlu katkı sağladığının en belirgin göstergesidir. Memnuniyet oranının 20-24 yaş grubunda en yüksek seviyede olması İş Kulüplerinin genç işsizlikle mücadelede kullanılan önemli bir araç olduğunu düşündürmektedir.

İş Kulübü katılımcılarının, İş Kulüplerinden haberdar olma şeklinde en yüksek oran iş ve meslek danışmanının yönlendirmesidir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, iş arayanların yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı hizmeti olan İş Kulüplerinden yararlanması gerekip gerekmediğinin iş ve meslek danışmanları tarafından değerlendirilmesi, hizmette önceliklendirme açısından olumlu bir gelişmedir. Diğer yandan,

bu durum İŞKUR'un İş Kulübü hizmetini bireylere tanıtma noktasında eksiklikleri olduğunu da ortaya koymaktadır. Hizmetin tanıtım çalışmalarının sosyal medya aracılığıyla ve kamu spotları yoluyla daha sık yapılması önerilmektedir.

İş Kulübü eğitimlerinde eğitim içeriklerinin belirli bir çerçevesi bulunmakla birlikte içeriklerin zenginleştirilmesi ve çeşitlendirilmesi konusunda İş Kulübü Liderleri oldukça esnek bırakılmıştır. Ancak, uygulamada bütün İş Kulübü Liderleri eğitim içeriği bulma veya oluşturma noktasında yeterli donanıma sahip değildir. Bu durum, İŞKUR tarafından sunulan hizmetin her birimde farklı kalite ve standartta olmasına yol açmakta, aynı zamanda kurumsal imajın zedelenmesine sebep olmaktadır. Eğitim içeriklerinin çeşitlendirilmesi amacıyla İŞKUR tarafından merkezi düzeyde bir komisyonun görevli olması önerilmektedir. Hâlihazırda İŞKUR Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan eğitim uzmanlarının, özel hedef gruplar için "içerik ve zaman dengesi gözeterek" materyal üretmesi, modüler eğitimler tasarlaması ve kazanım ölçme-değerlendirme soruları hazırlaması sağlanabilir.

Buna ek olarak, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların risk durumlarının yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma deneyimi gibi değişkenler üzerinden hesaplanarak bu iş arayanlara farklı yoğunluk ve metotlarla danışmanlık hizmeti verilmesinin hedeflendiği risk profillemeye çalışması yürütülmektedir. Söz konusu çalışma kapsamında, iş arayanların işsiz kalma riskine göre bireysel eylem planları oluşturulması hedeflenmektedir. Buna göre, risk durumu çok riskli ve orta riskli çıkan iş arayanların bireysel eylem planlarına İş Kulübünün de dâhil edilmesi ve zorunlu tutulması önerilmektedir.

İşsizlik ödeneği alan bireylere ve/veya sosyal yardım yararlanıcılarına İş Kulübü eğitimlerinin zorunlu tutulması bir alternatif olarak değerlendirilmelidir. Benzer şekilde, belirli meslekle yönelik AİPP katılımcılarının da İş Kulübü eğitimlerine katılmaları zorunlu tutulması önerilmektedir.

İş Kulüplerinin sonucunda katılımcıların istihdam durumu, beceri kazanımları ve katılımcıların memnuniyet düzeylerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Bu anlamda İş Kulübü katılımcılarına yönelik düzenli ve rassal araştırmalar yapılarak kurumsal düzeyde çeşitli memnuniyet anketleri uygulanmalıdır.

EK: ÇALIŞMADA KULLANILAN ANKET FORMU

Değerli katılımcılar,

İŞKUR tarafından sunulan İş Kulüpleri hizmetinin iş arayanların istihdam edilebilirlik becerilerini ne şekilde etkilediğini ölçmek amacıyla hazırlanan bu anketi doldurmanızı rica ediyoruz. Ankete verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacıyla kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz kesinlikle kimseyle paylaşılmayacaktır. Anketin cevaplama süresi yaklaşık 3 dakikadır. Zaman ayırdığınız ve samimi cevaplarınızla araştırmaya katkı verdiğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

1. Yaşınız?

- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50-54
- 55-59
- 60-64
- 65+

2. Cinsiyetiniz?

- E
- K

3. Öğrenim durumunuz?

- Okuryazar olmayan
- Okuryazar ama eğitim kurumundan mezun olmayan
- İlkokul
- Lise
- Ön lisans
- Lisans
- Yüksek lisans
- Doktora

4. Aşağıda yer alan tanımlamalardan sizi en doğru tanımlayan seçeneği işaretleyiniz.

- Eski hükümlüyüm.
- Üniversite öğrencisiyim.
- Yeni mezunum ve iş arıyorum.
- Daha önce iş hayatına hiç girmemiş bir kadınıam.
- Engelliyim.
- Sosyal yardım alıyorum.
- İşsizlik sigortası alıyorum.
- 6 aydan daha uzun süredir çalışmak istediğim ve iş aradığım halde işsizim.
- 1 yıldan daha uzun süredir çalışmak istediğim ve iş aradığım halde işsizim.
- Diğer

5. Daha önce herhangi bir kurumdan kariyer rehberliği/danışmanlığı hizmeti aldınız mı?

- Evet
- Hayır

6. Kariyer rehberliği/danışmanlığı hizmetini ne şekilde aldınız? (5. Soruya evet yanıtı verenler cevaplayacaktır)

- Yüz yüze
- Online
- Telefonla

7. Daha önce hiç iş mülakatına katıldınız mı?

- Evet
- Hayır

8. Daha önce herhangi bir mülakat sonucunda işe kabul edildiniz mi?

- Evet
- Hayır

9. Şu ana kadar kaç farklı işte çalıştınız? (9. Soruya evet yanıtını verenler cevaplayacaktır)

- Hiç çalışmadım
- 1-3 farklı iş yerinde
- 3-5 farklı işyerinde
- 5-8 farklı iş yerinde
- 8-10 farklı işyerinde
- 10 ve üzeri farklı işyerinde

10. Toplam iş tecrübeniz ne kadar? (9. Soruya evet yanıtını verenler cevaplayacaktır)

- 1 yıldan az
- 1-3 yıl arası
- 3-5 yıl arası
- 5-10 yıl arası
- 10 yıldan fazla
- İş tecrübem yok

11. Şu anda herhangi bir işte çalışıyor musunuz?

- Evet
- Hayır

12. İş Kulüplerinden ne şekilde haberdar oldunuz?

- İŞKUR internet sitesi
- Sosyal medya aracılığıyla
- İş ve meslek danışmanının yönlendirmesiyle
- Eş, dost, akraba önerisiyle
- İŞKUR tarafından gönderilen SMS, e-posta veya telefonla arama ile
- Diğer

13. Katıldığınız İş Kulübü faaliyeti ne kadar sürdü?

- 1 günden kısa
- 1 gün
- 1-2 gün
- 2-4 gün
- 4 günden fazla

14. İş Kulübü hizmetini ne şekilde aldınız?

- Yüz yüze
- Online/Uzaktan

15. İş Kulübüne hangi ilde katıldınız?

16. Aşağıda yer alan sorulara 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 4 (kesinlikle katılıyorum) arasında cevap veriniz.

- İş Kulübü eğitimi sonrasında daha önce öz geçmiş hazırlama hakkında yanlış bildiğim konuların farkına vardım.

- 1 2 3 4

- İş Kulübü eğitimi sonrasında işverenlerin beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğinin farkına vardım.

1 2 3 4

- İş Kulübü eğitimi sonrasında iş ararken hangi konulara dikkat etmem gerektiğini öğrendim.

1 2 3 4

- İş Kulübü eğitimi sonrasında mülakatta yapmam ve yapmamam gereken konuların neler olduğunu öğrendim.

-

1 2 3 4

- İş Kulübü eğitimi sonrasında kıyafet seçiminde nelere dikkat etmem gerektiğini öğrendim.

1 2 3 4

- İş Kulübü eğitimi sonrasında nasıl iş aramam gerektiğini öğrendim.

1 2 3 4

- İş Kulübü eğitimi sonrasında sosyalleşme durumum arttı.

1 2 3 4

- İş Kulübü eğitimi sonrasında iş bulma konusunda umudum arttı.

1 2 3 4

- İş Kulübü eğitimi sonrasında iş görüşmelerinde veya günlük hayatta kendimi daha rahat ifade edebileceğimi düşünüyorum.

1 2 3 4

- İşveren temsilcilerinin İş Kulübüne davet edilerek mülakat simülasyonları yapılması benim için faydalı oldu. (Eğer yapıldıysa doldurulacaktır)

1 2 3 4

- İş Kulübü hizmetinden memnun kaldım.

1 2 3 4

- İş Kulübü uygulama süresi yeterliydi.

1 2 3 4

- İş Kulübünü çevreme öneririm.

1 2 3 4

17. Varsa aldığınız İş Kulübü eğitimi hakkındaki görüş ve önerilerinizi belirtiniz.

KAYNAKÇA

- Aksoy Mihoğlu, B. , Afşar, B. Ve Suna, S.(2018). İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi Ve Firmaların Mesleki Kurslara Bakışı: Konya İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), 407-416.
- Alabaş, A. (2007). Uzun süreli işsizler ve uzun süreli işsizliği azaltmada İŞKUR'un önemi. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Alp, L. (2014). Dezavantajlı Grupların İstihdama Katılmaları: G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar, Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler Ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara
- Türkiye İş Kurumu. (2011). İş ve meslek danışmanlığı., Ankara. Türkiye İş Kurumu
- Aydın, N. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji. Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi, 2(2), 60-71.
- Bakan, İ., ve Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (23).
- Baydoğan, H. (2012). Dezavantajlı Gruplara Yönelik Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Sivas.
- Bejakovic, P., ve Mrnjavac, Z. (2018). The danger of long-term unemployment and measures for its reduction: the case of Croatia. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 31(1), 1837-1850.
- Bilgin, B. (2012). Çalışma yaşamında kadın ve yasal düzenlemeler. Türkiye barolar birliği dergisi, 99(1), 312-315.
- Braziene, R., Dorelaitiene, A., and Zalkauskaite, U. (2013). Youth not in education, employment, or training in Lithuania: Subjective evaluation of experiences and possibilities in the labour market. *Social Sciences*, 81(3), 55-64.
- Brewer, L. (2013). Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills. Geneva, Switzerland: ILO.
- Chowdry, G. (1995). Women in Development (WID) in international development regimes. *Feminism/postmodernism/development*,

- Cmar, J. L., and McDonnall, M. C. (2021). Short-term effectiveness of job search skills training: Comparisons by summer work experience participation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 64(2), 86-96.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2022). Engelli ve yaşlı istatistik bülteni, Ekim 2022. Ankara, Engelli Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Çetinkaya, E. (2010). Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları. In *Journal Of Social Policy Conferences* (No. 58, Pp. 45-57).
- Çondur, F., Yenipazarlı, A., ve Cömertler, N. (2020). Engelli İstihdamının Dünya'da Ve Türkiye'deki Görünümü. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 347-362.
- Develi, A., ve Öztürk, Ö. (2019). Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede İş Kulüpleri Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 69-95.
- Durak, Ş. (2011). İşsizlik, istihdam politikaları ve işsizlikle mücadelede başarı örnekleri. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Erzurum
- Durmaz, Ş. (2016). İş gücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Eryetiş, M. V. (2016). Meslek Seçimi ve Mesleki Rehberlik. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*,
- Esen, E., ve Yıldırım, K. (2020). Post Keynesyen Ekonominin Metodolojik Temelleri. *Optimum Ekonomi Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 147-160.
- Ezer, B.(2022). Türk Hukukunda Korumalı İşyeri Uygulaması Ve Engellilerin Korumalı İşyerlerinde İstihdam Edilmesinin Esasları. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 534-565.
- Freedman, D. H. (2008). *Improving Skills And Productivity Of Disadvantaged Youth* . ILO.
- Gowsalya, G., and Kumar, M. (2015). Employability Skill: A Literature Review. *International Journal Of Advance Research İn Computer Science And Management Studies*, 3(3).
- Hillage, J., and Pollard, E. (1998). *Employability: Developing A Framework For Policy Analysis*.

- Işık, V. (2016). Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç Nüfusta Atalet. Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, 5(11), 130-145.
- İŞKUR. (2013). İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabı. İŞKUR
- İŞKUR (2017). Kulüp Lideri El Kitabı. İŞKUR
- Jahoda, M. (1982). Employment And Unemployment. Cambridge Books.
- Karaaslan, L. (2010). Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler İçin Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar. Çalışma İlişkileri Dergisi, 1, 46-58.
- Karakartal, D. (2018). Cezaevinden Çıkan Eski Hükümlülerin Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi. Uluslararası Beşeri Bilimler Ve Eğitim Dergisi, 4(9), 72-85.
- Karakaya, H. (2020) Gümüş Ekonomi Ve Aktif Yaşlanma Bağlamında İşkur’un Rolü Ve Alınması Gereken Önlemler. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Koçak, O., Kırtay, Ç., ve Kaya, A. (2017). Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Ve Kariyer Beklentilerinin İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinden Etkilenmesi: Yalova Üniversitesi Örneği. Trakya Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 266-308.
- Kuklek, N. M., Cséplő, M., Pozsonyi, E., and Pusztalvi, H. (2021). Raising Employment And Quality Of Life Among People With Disadvantages–Results Of A Hungarian Project. BMC Public Health, 21(1), 1-7.
- Liddiard, K., Batten, R., Wang, Y., Long, K., Wallis, A., and Brown, C. A. (2017). Job Club: A Program To Assist Occupational Therapy Students’ Transition To Practice. Education Sciences, 7(3), 70.
- Mcquaid, R. W., and Lindsay, C. (2005). The Concept Of Employability. Urban Studies, 42(2), 197-219.
- Işık, M., Profil Temelli Danışmanlık Kapsamında Bireysel Eylem Planlarının Oluşturulması: Dünya Uygulamaları Ve Türkiye Simülasyonu. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Şen, M. (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar Ve Öneriler. Sosyal Güvenlik Dergisi, 8(2), 129-152.
- Nakai, Y., Hill, S. C., Snell, A. F., and Ferrell, J. Z. (2018). A Job Club For Older Job Seekers: Change In Attitude And Perceived Utility During Training. Journal Of Career Development, 45(6), 551-565.

- Namal, M. K., Berke, M., ve Çetinay, H. A. (2021). Eski Hükümlü İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 16(63), 1338-1354.
- OECD (2023), Youth Not In Employment, Education Or Training (Neet) (İndicator). Doi: 10.1787/72d1033a-En
- Orçanlı, K., Bekmezci, M., ve Görmen, M. (2020). Yetkinlik Geliştirmenin Kariyer Tatmini Ve İş Performansına Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (55), 35-76.
- Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı. (2013). Türkiye Ve Tr83 Bölgesi'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma. , Son Erişim Tarihi: 07.04.2023
- Öz, Z. (2020). Profil Temelli Danışmanlık Hizmetleri Kapsamında İş Arayan Danışmanlığı Hizmetleri Ve İş Kulüpleri. İstihdamda 3i, (32), 52-54
- Özel İhtisas Komisyonu Raporu. T.C Kalkınma Bakanlığı (On Birinci Kalkınma Planı), Ankara. (2011), Erişim adresi: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KadininKalkinmadakiRoluOzellhtisasKomisyonuRaporu.pdf>
- Savaş, G., ve Eryalçın, T. (2020). Eski Hükümlülerin Ve Denetimli Serbestlik Yükümlülerinin İstihdamı Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Toplum Ve Sosyal Hizmet, 31(2), 336-367.
- Sema, A. Y. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, 19(2), 321-341.
- Tolgay, C. ve Çakır, Ö. (2022). Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin Genç İşsizliğine Yönelik Algıları Üzerine Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (4), 1680-1707.
- Turnham, D. (1994). What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes And Policies, OECD working paper
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2011) , İş Ve Meslek Danışmanlığı. 2011
- Usluer, E., Meslek İncelemeleri Kılavuzu. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2005, S.6
- Utma, S (2018). Dijital Çağda Medyanın Psikolojik Gücü: Algı Yönetimi Perspektifinden Kuramsal Bir Değerlendirme. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(Özel Sayı 3), 2903-2913.
- Ünal, A. (2016) Yetişkin Eğitim Yöntemleri Ve Katılımcıların Başarısına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Winfield, R. P. (1982). The Job Search Program As A Method For Obtaining Employment For CETA Eligible Clients: Demonstration, Evaluation, And Training Of Trainers.
- Yenilmez, F., ve Kılıç, E. (2018). Türkiye’de İş gücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet Ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 13(2), 55-76.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri: Güncel Durum Ve Öngörüler. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 2(2), 73-102.
- Yıldız, E. (2016). Eğitimde Ve İstihdamda Yer Almayan Gençler(Neet): Avrupa Birliği Gençlik Garanti Programı Ve Türkiye İçin Öneriler, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F., (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, N., Ateş, F., ve Yıldız, E. (2021). Akademide Akran Desteğinin Rolü. Opus International Journal Of Society Researches, 18(41), 3552-3582.

İstatistikler

Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

İŞKUR Veri Tabanı.

OECD Statistics, <http://stats.oecd.org/>

TÜİK, Haber Bültenleri.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Mevzuat

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği (2013, 12 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 28585). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130312.htm>

Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik (2014, 9 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 28877). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140109.htm>

İş Kanunu (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>

İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2015, 26 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 29307). Erişim adresi:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/03/20150326.htm>

Özel Politika Ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge, Yayımlanma Tarihi: 23.01.2014.

Türk Ceza Kanunu (2004, 12 Ekim). Resmi Gazete (Sayı: 25611). Erişim adresi:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm>

Online Erişimler

İnternet:<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>
Son Erişim Tarihi: 16 Mart 2023

İnternet:[https://cc.careersportal.ie/work/support.php?article__=anded_sub_cat_id=128andmenu_p
arent_id=12andparent=1005](https://cc.careersportal.ie/work/support.php?article__=anded_sub_cat_id=128andmenu_parent_id=12andparent=1005) Son Erişim Tarihi: 21 Şubat 2023.

İnternet: <https://www.gov.ie/en/policy-information/9e575c-jobpath/> Son Erişim Tarihi: 23 Şubat 2023.

İnternet: <https://www.anpal.gov.it/> Son Erişim Tarihi: 24 Nisan 2023.

İnternet: <https://www.job-club.it/metodo> Son Erişim Tarihi: 27 Şubat 2023.

İnternet:[https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-
information-estonia_en](https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-estonia_en) Son Erişim Tarihi: 27 Şubat 2023.

İnternet: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-
explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED))
Son Erişim Tarihi, 9 Ağustos 2023

İnternet: <https://www.tootukassa.ee/en/services/job-search/job-club> Son Erişim Tarihi: 27 Şubat 2023.

İnternet:[https://www.oecd-ilibrary.org/employment/unemployment-
rate/indicator/english_997c8750-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/unemployment-rate/indicator/english_997c8750-en) Son Erişim Tarihi:2 Mart 2023.

İnternet: <http://www.disder.org/destekli-istihdam-nedir/> Son Erişim Tarihi :25 Ocak 2022.

İnternet: <https://sozluk.gov.tr/> Son Erişim Tarihi: 25.07.2022.

ÖZ GEÇMİŞ

Hüseyin TAŞDELER, 07.12.1995 yılında Hatay'ın İskenderun ilçesinde doğdu. İlk ve ortaöğrenimini sırasıyla Denizciler Çamlık İlköğretim Okulu ve İskenderun Demir Çelik Anadolu Lisesinde tamamladı. 2018 yılında Anadolu Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümünden lisans düzeyinde mezun oldu.

2019-2020 yılları arasında bir yıl Hatay İl Göç İdaresinde İl Göç Uzman Yardımcısı olarak görev yaptı. 2020 yılından Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nde İstihdam Uzman Yardımcısı olarak göreve başlayan Hüseyin TAŞDELER, halen İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığında görev yapmaktadır.