

POST KEYNESYEN İKTİSATTA TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMLARININ ANALİZİ: TRA2 BÖLGESİ ÖRNEĞİ*



Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
KAÜİİBFD
Cilt. 8, Sayı 16, 2017
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 25.07.2017 Yayına Kabul Tarihi: 30.10.2017

Levent ÖZŞAHİN
Yrd. Doç. Dr. Kafkas
Üniversitesi, İİBF İktisat
Bölümü,
ozlevent_76@hotmail.com

Kerem
KARABULUT
Prof. Dr. Atatürk
Üniversitesi, İİBF İktisat
Bölümü
kerem@atauni.edu.tr

ÖZ Bu çalışmanın amacı Post- keynesyen'ler tarafından önerilen istihdam politikası ile Türkiye'de uygulanan Toplum Yararına Çalışma Programlarını karşılaştırmaktır. Bu amaçla TYPÇ kapsamında TRA2 Bölgesinde istihdam edilenler üzerinde bir anket çalışması yapılmış ve çıkan sonuçlar SPSS Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre TYPÇ nin işsizlikle mücadelede kısa süreli bir çözüm olduğu ve çalışanlarda bir memnuniyet yarattığı ortaya çıkmıştır. Ancak anketlerden elde edilen bir diğer sonuca göre program kapsamında istihdam edilenlerin program bittikten sonra özel kesimde iş bulma ümitlerinin olmadığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla işsizlikle uzun süreli bir mücadele için devlet tarafından Toplum Yararına Çalışma Programları kapsamında istihdam edilenlerin çeşitli eğitim programlarına katılmaları ve programların sürelerinin uzatılması gerektiği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, işsizlik, Post- keynesyen İktisat

JEL Kodu: J21, E12, E23

Alanı: İktisat

Türü: Araştırma

DOI:10.9775/kauibfd.2017.015

Atıfta bulunmak için: Özşahin, L. & Karabulut, K. (2017). Post keynesyen iktisatta toplum yararına çalışma programlarının analizi: TRA2 bölgesi örneği, *KAÜİİBFD* 8(16), 319-352.

* Bu Çalışma Dr. Levent Özşahin'in doktora tezinden türetilmiştir.

ANALYSIS OF EMPLOYMENT PROGRAMS FOR COMMUNITY IN POSTKEYNESIAN ECONOMICS: TRA2 REGION EXAMPLE



Kafkas University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
KAUJEASF
Vol. 8, Issue 16, 2017
ISSN: 1309-4289
E - ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 25.07.2017

Accepted Date: 30.10.2017

Levent ÖZŞAHİN
Asst. Prof.
Kafkas University /
Faculty of Economics and
Administrative Sciences,
Economics
ozlevent_76@hotmail.com

Kerem KARABULUT
Prof.
Ataturk University,
Faculty of Economics and
Administrative Sciences,
Department of Economics
kerem@atauni.edu.tr

ABSTRACT | The aim of this thesis is to compare the Post-keynesian employment policies with the utility program in order to evaluate and make some contributions to the utility program. For this, a questionnaire study was conducted on workers employed by the government in the region of TRA2 and the results were analyzed by using SPSS packaged program.

According to the results of the survey, it can be said that the utility program has in common with the Post Keynesian employment policy named the ELR program. The survey revealed that the utility program is a short run program in decreasing unemployment and workers feel appreciations from the program. Yet, one of the results put forward that workers are not hopeful of getting new jobs in the private sector after the program ended. Thereby, the government has to open some training program for the workers and has to extend the program date.

Keywords: *Employment, unemployment, Post-keynesian Economics.*

Jel codes: *J21, E12, E23,*

Scope: *Economics*

Type: *Research*

Cite this Paper: : Özşahin, L. & Karabulut, K. (2017). Analysis of employment programs for community in postkeynesian economics: TRA2 region example, *KAUJEASF* 8(16), 319-352.

1. GİRİŞ

Serbest piyasa sistemini benimseyen ekonomilerde fiyat istikrarının sağlanması sonucunda ekonomik büyüme ve istihdamın kendiliğinden sağlanacağı beklenmiştir. Fakat bu beklentiler gerçekleşmemiş ve işsizlik, fiyat istikrarını sağlamanın bir maliyeti olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeye bağlı olarak istihdam ikinci plana atılarak fiyat istikrarını sağlamaya yönelik politikalar ön plana çıkmıştır. Diğer taraftan fiyat istikrarını sağlamaya yönelik uygulanan iktisat politikaları işsizlik sorununun artmasına neden olmuştur. Bu durum son zamanlarda piyasalara devlet müdahalesinin gerekliliğini savunan iktisat politikalarının tekrar gündeme gelmesine yol açmıştır. Bu görüş Post-keynesyen'ler tarafından ortaya konmuş ve geliştirilmiştir. Post-keynesyen görüşe göre, devlet yürüteceği uygun politikalarla fiyat istikrarını ve tam istihdamı birlikte sağlayabilir.

Bu çerçeve de devletin en son istihdam edici olmasıyla ilgili ilk uygulama örneği Arjantin'dir. 2002 yılında uygulamaya konulan program sonucunda istihdam artışı sağlanmış ve işsizlik oranı daha aşağı bir seviyeye çekilmiştir.

Ekonomik büyümesine paralel olarak istihdamdaki artışı sağlayamayan Türkiye'de işsizlikle mücadele kapsamında, 2003 yılında kurulan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) aracılığıyla bazı istihdam artırıcı aktif politikalar uygulanmaktadır.

Post-keynesyen'lerin savunduğu devletin nihai işveren olma görüşü doğrultusunda Türkiye'de de buna benzer bir program Türkiye İş Kurumu aracılığıyla uygulamaya konulan Toplum Yararına Programlar olmuştur. TYP'nin amacı devletin işsizliğin yoğun olduğu yerlerde veya dönemlerde doğrudan istihdam yaratarak çalışma olanaklarını genişletmektir. Ayrıca niteliksiz işgücünün emek piyasasında kalması sağlanarak, çalışma alışkanlıklarını kaybetmelerini engellemek ve söz konusu işgücüne program vasıtasıyla nitelik kazandırılarak, program sonunda özel sektörde iş bulma şanslarını arttırmaktır.

İşsizlikle mücadele de Post-keynesyen görüşün ortaya koymuş olduğu devletin en son istihdam edici rolünü ve İŞKUR'un TRA2 Düzey 2 Bölgesinde uyguladığı Toplum Yararına Çalışma Programı/ Toplum Yararına Programlar (TYÇP/TYP)'i konu alan bu çalışmanın amacı, devletin en son istihdam edici olarak piyasaya müdahale etmesinin gerekliliğinin ve TRA2 bölgesinde uygulanan TYP'nin hedeflerine yönelik programın istihdam üzerindeki sonuçlarını hem teorik hem uygulamalı olarak analiz etmektir.

Bu amaçla çalışmada Post-keynesyen görüşün işsizlikle mücadele yöntemi bağlamında en son istihdam edici olarak devlet yaklaşımı modeline benzer olarak Türkiye'de İŞKUR tarafından TRA2 bölgesinde uygulamaya

koyduğu Toplum Yararına Programlara ilişkin saha araştırmasına yer verilmektedir. Ayrıca teorik bilgiler ve saha araştırmasından elde edilen veriler doğrultusunda sonuçlar çıkarılmış ve uygun öneriler verilmeye çalışılmıştır.

2. POST- KEYNESYEN İKTİSAT TEORİSİN'DE İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

Post-keynesyen iktisatçıların istihdam ve işsizlik konularını ele alırken takip ettikleri yöntem Ana-akım iksattan farklıdır. İstihdam konusu temel iktisatta ele alınırken mikro temellerden hareket edilir ve makro ölçeğe doğru geçilir. İşçiler ve firmalar fayda ve kar maksimizasyonu çerçevesinde analiz edilir ve bireysel tercihlerden toplumsal tercihlere doğru geçiş yapılır; mikro analiz makro analizi önceler. Post-keynesyen'ler bu bakış açısına karşı çıkarlar ve mikro analizler için makro temellerin gerekli olduğunu ileri sürerler. Çünkü mikro kararlar makro bir çerçeve içerisinde gerçekleşir ve makro koşullar mikro kararları belirler. Ancak Post-keynesyen'ler buna rağmen mikro analizleri dışlamazlar ve koşullar değiştiğinde yerine göre mikro yerine göre makro analizin öncelikli olabileceğini ileri sürerler. Kısaca Post-keynesyen'lere göre mantıksal olarak mikro analizin makro analize ya da makro analizin mikro analize göre önceliği yoktur (King, 2001, s. 67).

Post-keynesyen iktisatçıların, kapitalizm, istihdam ve işsizlikle ilgili görüşleri, J. M. Keynes'in, Abba Lerner'in ve Hyman Minsky'nin çalışmalarından hareketle oluşturulmuştur. Post Keynesyenler işsizliği kapitalizmin özünde doğal bir olgu olarak görmektedir. Bu görüş onların kapitalizme yaklaşımından kaynaklanır. Çünkü Post-keynesyen'lere göre kapitalist sistem zaten aksak ve istikrarsızdır. Kriz doğurmaya yatkındır. İşsizlik yaratacak dinamikler de kapitalist sistem içerisinde yer almaktadır. Bu aksaklıklar işsizlik durumunda emeğe daırdır ancak emek gibi başka üretim faktörleri için de sisteme dışarıdan etki edilmese bile düzensizlikler ve aksaklıklar görülebilir (Forstater, 2001, s. 7).

Post-keynesyen'lere göre özel sektör sistem içinde çalışmak isteyen herkese iş imkânı sağlayamayacaktır. Bu nedenle bilhassa daralma dönemlerinde devlet istihdam edici olmalı ve bu konuda özel sektöre destek olmalıdır. Klasik görüşün aksine Post-keynesyen'ler ekonominin dışarıdan müdahale olmaksızın tam istihdam düzeyine ulaşabileceği görüşüne inanmazlar. Bu noktada durgunluk sonucunda fiyatların düşeceğini ve ekonominin yeniden dengeye geleceğini ifade eden "*Pigou Etkisi*" de reddedilir. Bu savunuya getirilen eleştirilerden biri de menkul değerlerin fiyatı düştüğünde gayrimenkul değerlerin de azalacağı ve tüketim eğiliminin buna bağlı olarak yine düşük kalacağıdır. Hatta menkul değerlerin paraya göre daha az likit olanlarında da aynı etki söz konusu olabilir. Aynı eleştirel bakış borçlar ve fiyatlar ilişkisinde

de borçluların tüketim eğiliminin düşük kalacağı yönünde görüş bildirir (Forstater, 2001, s. 10).

Post-keynesyen iktisatçıların kapitalist sistemin çalışma ilkelerini ana akım iktisatçılara göre daha farklı tanımladığından yukarıda bahsedilmişti. Davidson (1994, s. 88)'un da sözünü ettiği gibi ekonomi ve toplum tarihsel zaman içinde süregelmektedir ve bu durum faaliyetlerin belirsizlik durumu içinde devam etmesine sebep olur. Bu belirsizlik ise hesaplanamaz ve olasılık hesaplarına uymamaktadır. Geleceğe bağlı beklentiler vardır ve faaliyetler sonucunda bu beklentilere göre var olan sistemde dalgalanmalar yaşanılması kaçınılmazdır. Bu dalgalanmalar üretim sürecinde olduğu gibi tüketim sürecini de etkilemektedir. Sözü edilen belirsizliklerin var oluşu ekonomik sistemin kriz doğurma eğilimini güçlendirmektedir. Belirsizlikler karşısında alınan subjektif kararlar sistemi istikrarsızlaştırabilir (Rousseas, 1998, s. 134).

Kapitalist ekonomik sistemi benimsemiş ülkelerde para ve maliye politikalarının temel amaçlarından olan fiyat istikrarı ve genel istikrarın hedefi büyümeyi ve istihdam artışını sağlamaktır. Ancak zaman içinde ekonomilerde fiyat istikrarı ve işsizlik ters orantılı bir seyir izlemiş ve uygulanan fiyat istikrarı politikası sanki istihdam artışı ile çelişen ve birbirinin maliyeti olan olgular olarak algılanmıştır. Post-keynesyen'ler bu olguya tamamıyla karşı çıkarlar. Post-keynesyen'lere göre bu iki olgu arasında ters yönlü bir ilişki (trade-off) yoktur. Devlet düşük istihdamı, düşük enflasyonun bir maliyeti olarak görmemelidir, eğer doğru politikalar uygulanırsa düşük enflasyon ve yüksek istihdam eş zamanlı olarak bir ekonomik sistemde var olabilir (Tcharneva ve Wray, 2005).

Post-keynesyen'ler hem tam istihdamın hem de fiyat istikrarının aynı anda elde edilebileceğine inanmaktadırlar. Hükümet sıfır işsizlik oranını garanti edebilir; sosyal olarak belirlenmiş temel ücret düzeyinde çalışmak isteyen ve çalışabilecek durumunda olanlar bir iş bulabilirler. Hükümet aynı zamanda temel ücret düzeyi oluşturarak fiyat istikrarı amacına da hizmet edecek bir çapa oluşturabilir. Tam istihdam politikası bazı koşullar altında enflasyonist baskıları bile azaltabilir. Üstelik tam istihdam politikası ile birlikte iktisadi dalgalanmaların azaltılmasına bile, güçlü bir otomatik bir stabilizatör olması yönüyle, katkı da bulunabilir (Wray, 2000, s. 2).

Post-keynesyen iktisat sunduğu öneriler çerçevesinde hiçbir zaman tam istihdamı sağlama olgusunu enflasyon gibi diğer makroekonomik problemlerin kaynağı olarak görmemektedir. Büyük ekonomik ve sosyal maliyetlere yol açan işsizliğin kalıcı olması halinde ekonomide çok daha büyük hasarlar ortaya çıkabilir (Piachaud, 1997, s. 36).

Keynes ve Post-keynesyen'ler işsizlik sorunu üzerinde özel bir dikkatle durmuşlardır. Bu özel dikkatin nedeni şüphesiz işsizliğin yüksek maliyetleri ve

doğurduğu hasarlardır. Bu yüzden tam istihdamın sağlanması devlet müdahalesinin ana hedefidir. Neoklasiklerde ise tam ters yönlü olarak eğer ekonomide eksik istihdam varsa devlet dışarıda kalmalı ve piyasanın bu eksikliği kendi kendine tamamlamasını beklemelidir. Keynes (1936) meşhur eseri “*Genel Teoride*” Neo Klasik teoriyi çok yönlü olarak eleştirmiş ve yukarı da bahsedildiği gibi sistemin kendi kendine tam istihdama ulaşamayacağını ve özellikle ulaşılabileceği yapısal, teknolojik v.b. değişimler yüzünden tam istihdamın sürdürülemeyeceğini öne sürmüştür.

Minsky hükümeti son istihdam edici olarak referans gösterirken, devletin Kamu Hizmet İstihdamı şeklinde çevirebileceğimiz, iş arayan ve çalışmaya istekli herkese işveren bir mekanizma ile bu soruna çözüm üretilebileceğini ifade etmiştir. Buna göre ekonomi genişledikçe özel sektörün emek talebi artar ve kamu hizmet istihdamı sektörü de büyür. Buradaki işçiler her türlü sosyal ve kamu hizmetinde çalıştırılabilirler. Bu durum aynı zamanda toplumun yararına olacaktır. İşsizliğin uzun süre engellenmesi emek verimliliğinde de potansiyel bir artışa sebep olur. Gelir güvensizliğine ve yoksulluğa bağlı ekonomik ve sosyal maliyetler düşer, suç oranları azalır. Efektif talep sorunu da gelirin yüksek seviyelerde toplanması ile aşılar. Ancak kamu hizmet istihdamı da diğer yaklaşımlar gibi yapısal değişim sorunu ile karşı karşıyadır. İnsanlar bu durumda, çalışıp çalışmama arasında değil, özel sektörde ya da kamu sektöründe çalışmak arasında seçim yapacaklardır. Burada kısaca yüksek istihdamın ve yüksek üretimin yol açacağı çevresel sorunlara ve kirliliğe de değinilmelidir. Bu bağlamda kamu hizmet istihdamı sektörü çevresel sorunlar göz önünde bulundurularak tasarlanmalı şeklinde değerlendirilebilir (Forstater, 1998, s. 123).

Bu temel tanımlamalar ve kavramlar ile birlikte istihdamın teorik olarak nasıl tanımlandığı ve sınıflandırıldığı Post-keynesyen istihdam modelini ortaya koymada ve kavramlaştırmada önemlidir. İstihdamın yapısını belirlemek Post-keynesyen istihdam modeli ve politikalarında belirleyici olmaktadır.

3. POST KEYNESYEN İKTİSATTA İŞSİZLİKLE MÜCADELE YÖNTEMİ OLARAK SON İSTİHDAM EDİCİ OLARAK DEVLET YAKLAŞIMI

Keynesyen iktisatta devlet, ekonomideki genel istikrarı sağlamak için piyasaya müdahale etmelidir. İstikrarsızlıkların temel nedeni ekonomideki toplam talep yetersizliğidir. Özellikle maliye politikalarıyla talep yetersizliği probleminin üstesinden gelinebilir ve ekonomi genişledikçe işsizlik problemi de ortadan kalkar.

İstikrarlı bir ekonomi için istihdam artışının devlet tarafından desteklenmesi gerekir. Bu bağlamda özel sektörü teşvik edici politikalar yeterli olmayabilir. Devletin özellikle toplumun alt kesiminde bulunan ve eğitim

fırsatlarından yeterince yararlanamamış kesimdeki işsizler için yeni iş alanlarını açması bir diğer politika önerisidir. Bu politika önerisi, özellikle istihdamsız büyüme olgusuyla karşı karşıya olan ekonomiler için daha bir önem arz etmektedir (Tokucu, 2012, s. 210).

Post-keynesyen'ler, Keynesyen istihdam analizini bir adım daha ilerleterek devletin gerektiğinde yeni işler yaratarak da işsizlikle mücadele etmesi gerektiğini ileri sürerler. Post-keynesyenlerin önerdikleri bu model "En Son İstihdam Edici Olarak Devlet Modeli – Employer of Last Resort" olarak bilinir. Aslında detayları aşağıda verilecek olan ELR Modeli Post-keynesyen'lerin işsizlikle mücadele için önerdikleri diğer politikalardan birisidir.

İşsizlikle mücadele için önerilen diğer politikalar (Wray, 2010, s. 2-3) ve bunlara ilişkin değerlendirmeler ise aşağıdaki gibidir:

➤ **Kamu tarafından yürütülecek konut projeleri.**

Kamu tarafından yürütülecek konut projeleri hem düşük gelirli ailelerin konut sahibi olmasını sağlar hem de bu alanlarda önemli oranda istihdam yaratılabilir. Konut projeleri aynı anda birden fazla sektörü de harekete geçireceği için işsizliğin çözümüne yönelik katkılar çok daha fazla olacaktır.

➤ **Eğitim, teknoloji ve bilim alanlarında kamu teşviklerinin artırılması, bu alanlardaki alt yapı harcamalarının devlet tarafından yerine getirilmesi.**

Daha fazla insanın eğitim sürecinden geçmesi sağlanır ve özellikle teknoloji ve bilim alanlarındaki yatırımlar doğrudan ve dolaylı olarak işçilerin niteliklerinin artmasını sağlar. Niteliği ve donanımı artan işçilerin hem iş bulması kolaylaşır hem de elde edilecek ücret düzeyleri yükselir.

➤ **Özel kesimde çalışanlarının niteliklerinin artırılması için vergi ve sübvansiyon politikalarının kullanılması.**

Özel kesimin kendisi de çalıştırdığı ya da çalıştırmak istediği işçileri eğitim süreçlerinden geçirmek ve değişen çalışma koşullarına adaptasyonlarını sağlamak isteyebilir. Özel kesimin bu konulardaki girişimleri de devlet tarafından desteklenmelidir.

➤ **Tüketim malları üreten kesimin teşvik edilmesi.**

Tüketim malları kesimi, özellikle son yıllarda çokça görülen finansal istikrarsızlıklar ve finansal krizlerden en az etkilenen kesimdir. Tüketim malları üreten kesimin desteklenmesi bu kesimdeki istihdamın istikrarlı olmasına ve bu kesimdeki işsizliğin düşük olmasına neden olacaktır.

➤ **Devletin doğrudan işler yaratması**

Devletin doğrudan işler yaratması tam istihdamın sağlanması ve istihdamın iktisadi dalgalanmalardan etkilenmemesi için önemli katkılar sağlayacaktır. Ekonomideki istihdam seviyesi yüksek düzeylerde seyrettikçe güven ortamı uzun vadeli olacak ve ekonomik istikrar artacaktır. Tam istihdam temel bir makroekonomik hedefdir ve devletin sorumluluğundadır.

ELR Modeli, devletin en son istihdam edici olduğu bir modeldir. Modeldeki temel anlayış, özel kesim tarafından istihdam edilmeyen işsizlerin devlet tarafından bir işe yerleştirilmesi ve bu yolla hem işsizlikle mücadele edilmesi hem de yoksullukla mücadele edilmesidir.

Post-keynesyen'lere göre kapitalist sistem özü itibariyle istikrarlı bir sistem değildir ve sistemin iç mekanizmaları istikrarsızlık yaratma potansiyeline sahiptir. İşsizlik de aynı bakış açısıyla ele alınmaktadır ve işsizliğin kapitalist sisteme özgü, sistemin işleyişinden kaynaklanan ve sistem tarafından düzeltilemeyen bir sorun olduğu kabul edilmektedir.

Sistemin kendi mekanizmaları işsizliği çözemediği için devletin piyasaya müdahale ederek işsizlik sorununun çözümüne katkıda bulunması gerekmektedir. Ancak Post-keynesyen'ler tarafından önerilen politika, yukarıda da değinildiği üzere geleneksel Keynesyen politikaları da aşan bir yöne sahiptir. Geleneksel Keynesyen modellerde işsizliğin çözümü için toplam talebi artırıcı politikalar önerilirken Post-keynesyen modellerde devletin yeni işler yaratarak ya da yeni işlerin yaratılmasına katkıda bulunarak işsizliği çözmesi gerektiği ileri sürülmektedir.

İş yaratma ya da iş üretme olarak adlandırılan süreç aynı zamanda “son istihdam edici olarak devlet” kavramıyla da özdeşleşmiştir. Bu konunun esası oldukça basittir ve Minsky tarafından şu şekilde ortaya konulmuştur (Minsky,1986, s. 317-318):

“Politika sorunumuz, istikrarsızlığa, enflasyona ve işsizliğe yol açmayacak bir tam istihdam politikası oluşturmaktır. Böyle bir politikanın ana enstrümanı ya emek için belli bir zeminde sonsuz elastik talep yaratmak ya da iş dünyasının kısa veya uzun vadeli kar beklentilerinden bağımsız bir asgari ücret seviyesi belirlenmesidir. Böyle bir durumu ve politikayı da yalnızca devlet kurabileceğinden, sonsuz elastik bir emek talebi de hükümet tarafından yaratılmalıdır.”

ELR Modeli ya da programı, emek talebi açısından önemli derecede esneklik sağladığı için aynı zamanda gelir açısından da bir istikrar sağlamış olur. Bu modelin fakirlikle mücadelede doğrudan gelir desteğinden çok daha etkin olduğu ileri sürülmektedir (Tcherneva, 2012).

ELR modeli farklı ülkeler de uygulama alanı bulmuştur. Arjantin de 2002’de uygulanan Jefes Planı En Son İstihdam Edici Olarak Devlet Modeli uygulamaları için farklı ülke deneyimlerinden biridir.

1990’lı yıllar da başta finansal serbestleşme, özelleştirme ve kamunun küçültülmesi gibi IMF destekli politikalar birçok ülkede uygulamaya sokulmuştur. Arjantin de uygulanan ve 2000’li yıllarda yüksek enflasyon, işsizlik ve büyüme oranlarının düşmesiyle sonuçlanan IMF tabanlı politikalar ülkede ekonomik krize neden olmuştur.

Krizden çıkmak amacıyla hükümet tarafından 2002’de uygulamaya konulan “Jefes Planı” kısmende olsa ELR modeline benzer bir politika uygulamasıdır. Jefes Planı’nın temel hedeflerinden biri; 18 yaşın altında çocuk sahibi olan yoksul ailelere istihdam olanağı yaratarak onları emek piyasasına dahil etmektir. Jefes Planı uygulamaya konulduktan kısa bir süre içerisinde işgücünün %13’üne tekabül eden 2 milyon kişiye iş olanağı sağlaması planın başarılı olduğunun önemli bir göstergesi olarak sayılabilir.

Ayrıca Jefes Planı için yapılan toplam harcama ülke GSYİH’ının yaklaşık %1’ine denk gelirken; uygulama sonucu devreye giren çarpan mekanizmasının etkisiyle birlikte toplam talepteki artış GSYİH’ın %2,5 attırması da krizle mücadelede Jefes Planı’nın etkinliğinin bir kanıtı sayılabilir (Işık, 2009, s. 150-151).

4. TRA2 BÖLGESİ’NDE İŞKUR TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMLARI

Türkiye’de ilk defa 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK)’nin kurulmasıyla iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri kamu görevi haline gelmiştir (Alabaş, 2007). Ancak İİBK zamanla kendisini yenileyememiş ve işgücü piyasasında yaşanan gelişmelere uyum sağlayamamıştır. İş ve işçi bulma faaliyetleri yürütülürken aynı zamanda işgücünün eğitilerek nitelikli hale getirilmesi için gerekli programları uygulayabilen bir teşkilat ve hizmet yapısına duyulan ihtiyaç İİBK’nin yeniden yapılandırılmasını zorunlu hale getirmiştir (DPT, 2007).

Bu nedenle İİBK yerini 2003 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’na bırakmış ve kurum aktif işgücü politikalarını yürütebilecek teşkilat ve hizmet yapısına kavuşturulmuştur (Erdil, Şahin & Sevimli, 2013, ss. 4). Bu bağlamda İŞKUR, işsizliği azaltırken aynı zamanda işgücüne de nitelik kazandırmak amacıyla işgücü yetiştirme ve uyum hizmetleri sunmaktadır (İŞKUR, 2012). Buna örnek olarak Toplum Yararına Programlar (TYP) gösterilebilir.

4.1 TYP’ nin Kapsamı ve Süresi

TYP, işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde ve yerlerde ya da doğal afet, ekonomik kriz gibi hallerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini

amaçlayan, toplum yararına bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesi karşılığında programa katılanların belirli bir süre gelir elde etmelerini sağlayan programlardır (İŞKUR, 2010).

TYP' nin hedefi, işsizliğin artış gösterdiği dönemlerde ya da yerlerde doğrudan ya da bir yüklenici aracılığıyla toplum faydasına olabilecek bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla başta işe girmede güçlük çeken işsizlerin çalışma yeteneklerini kaybetmelerini önleyerek bunların emek piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve yine bunların geçici ve kısa vadeli de olsa gelir elde etmelerini sağlamaktır (İŞKUR, 2015). Çoğunlukla son çare olarak uygulanan bu programlardan yararlananlar; belirli süreli olmak koşuluyla kamusal alanlarda, toplum yararına olabilecek yerlerde ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlarda genelde temizlik ve beden işçisi olarak işe alınmaktadırlar (Diriöz, 2012).

TYP' dan yararlananlara aylık asgari ücret üzerinden ödeme yapılmakta ve İŞKUR, sigorta primlerini yatırmaktadır. Böylece bu programlar sayesinde işsizliğin birey dolayısıyla da toplum üstündeki sosyo-ekonomik maliyetleri azaltılmakta, bölgeler arası gelişmişlik farkları ve işsizlik oranlarındaki farklar giderilmeye çalışılmaktadır (İŞKUR, 2013).

TYP 2010 yılına kadar en fazla altı ay olacak şekilde düzenlenebilmekteydi (İŞKUR, 2010). Bu süre 2011 yılında uzatılarak en fazla sekiz ay olacak şekilde düzenlenmiştir (İŞKUR, 2012b: 26). 2012'de ise bu sekiz aylık süre bir ay aha uzatılarak dokuz aya çıkarılmıştır (İŞKUR, 2013). Bir kişinin on iki ay içerisinde TYP' den yararlanma süresi dokuz aydır. On iki ay tamamlandıktan sonraki gün o kişi yine on iki aylık süre içerisinde dokuz aylık yararlanma hakkına sahip olur (İŞKUR, 2015).

İŞKUR, söz konusu programlar kapsamında (İŞKUR, 2014):

- Çevre temizliği
- Kamusal altyapının yenilenmesi
- Milli eğitim bakanlığına bağlı resmi okullarda bakım onarım, temizlik işleri ve çevre düzenlemesinin yapılması
- Restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması
- Ağaçlandırma yapılması ve park düzenlemeleri
- Vadi ve dere ıslahı
- Erozyon önleme çalışmaları gibi alanlarda istihdam sağlamaktadır.

TYP' den yararlanma koşulları ise şöyle özetlenebilir (İŞKUR, 2015):

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak
- 18 yaşını bitirmiş olmak

- Emekli, malul, dul ve yetim aylığı almıyor olmak
- Öğrenci olmamak (açık öğretim öğrencileri hariç)

TYP, Türkiye’de ilk defa 1999 yılında uygulanmıştır. Nedeni ise o yıl yaşanan Marmara depreminin zararlarını azaltmaktı (Bulut, 2010). Giderleri istihdam ve eğitim projesi bütçesinden karşılanan program 17 ağustos ve 12 Kasım 1999’da art arda yaşanan iki depremden en çok hasar gören iller olan Sakarya, Bolu, Düzce, Yalova ve Kocaeli’ de uygulanmıştır.

Bu çerçevede uygulanan 140 projeye 4605 kişi katılmıştır. Bu projelerden sonra, giderleri Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP)’nden karşılanmış olan yeni programlar hazırlanmıştır (Tunalı, 2003: 98). Bu programlara katılanlardan en az %10’unun verilen hizmetler neticesinde, hizmet sağlayıcı tarafından bir işe alınması şart koşulmuştur (İŞKUR, 2007).

5. ARAŞTIRMANIN TASARIMI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın metodolojisi aşağıdaki alt başlıklar bağlamında ele alınarak detaylandırılmıştır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın genel amacı; son yıllarda piyasa mekanizmasının istihdam yaratma konusunda yetersiz olduğu düşüncesinden hareketle devletin en son istihdam edici rolü bağlamında uygulanan Toplum Yararına Programlarının (TYP) TRA 2 Bölgesindeki uygulamasının bölgedeki işsizlik ve kalıcı istihdama olan etkilerini analiz etmektir.

Ayrıca bu çalışma TRA 2 Bölgesinde yapılmış olan ilk çalışma olma özelliğinden dolayı oldukça önem taşımaktadır.

5.2. Araştırmanın Kapsamı, Sınırları ve Kısıtları

Araştırma TRA2 Bölgesini (Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan) kapsamaktadır. Dolayısıyla araştırmanın evrenini Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan’da TYP kapsamında çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma TYP kapsamında sadece il merkezlerinde çalışan bireylerlere sınırlıdır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır.

5.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modelinden hareketle 10 temel hipotez geliştirilmiştir. Söz konusu hipotezleri aşağıdaki şekilde belirtmek mümkündür.

H1: Çalışanlar TYÇP kapsamında çalışmakta oldukları işten genel olarak memnundurlar.

H2: Çalışanlar TYÇP kapsamında çalıştıkları işin mesleki açıdan faydalı olduğunu düşünüyor.

H3: Çalışanlar TYÇP kapsamında çalıştıkları işin yeteneklerine uygun olduğu kanaatindedirler.

H4: Çalışanlar TYÇP programı sonlandığında bu programın daimi bir iş bulma konusunda olumlu katkı sunacağını düşünüyor.

H5: Çalışanlar TYÇP programının sürekli bir iş bulma konusunda ümitlerinin arttığı kanaatindedir.

H6: Çalışanlar TYÇP programı kapsamında yaptığı iş ile ilgili mesleki eğitim verilmiş olsaydı program sonlandığında sürekli bir iş bulma şanslarının daha yüksek olacağını düşünüyor.

H7: Çalışanlar TYÇP programını genel hatlarıyla olumlu buluyor.

H8: Çalışanlar TYÇP programının süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünüyor.

H9: Çalışanlar gelecek ile ilgili ciddi kaygıları olduğunu söylüyor.

H10: Çalışanlar gelecekte çok olumlu beklentileri olduğunu söylüyor.

5.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma anket yöntemi ile veri toplanması ve analiz edilmesine yönelik bir saha çalışması olarak tasarlanmıştır. Örnekte hareketle evren hakkında genellemelerin yapıldığı araştırmanın örneklem ve veri analizi sürecine aşağıdaki başlıklar altında yer verilmiştir.

5.5. Örneklem Süreci

Araştırmanın evrenini Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan'da TYP kapsamında çalışan bireyler oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek düzeyde kolayda örneklem yoluyla 396 örneklem ulaşılmıştır. Bu örnek, %95 güvenilirlik seviyesinde, homojen bir evreni fazlasıyla temsil edecek niteliktedir (Altunışık vd., 2010, s. 135).

Tablo 5. 1. Araştırmanın Örneklemi

Anketin Yapıldığı Bölge	Evren	(%)	Gerekli Örneklem	Ulaşılan Örneklem
Ağrı	360	23	83	82
Kars	475	31	147	151
Iğdır	312	20	62	63
Ardahan	395	26	103	99
TOPLAM	1542	100	395	396

1542 kişiden oluşan evrene yönelik gerçekte uygun bir tabakalama yapıldığı söylenebilir.

5.6. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma bulguları, katılımcıların sahip oldukları demografik özellikler bağlamında frekans analizleri yardımıyla tablolandırılmıştır.

Tablo 5.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

CİNSİYET	Frekans (Sayı)	Yüzde (%)
Kadın	181	45,7
Erkek	215	54,3
Toplam	396	100,0
MEDENİ DURUM		
Evli	204	51,5
Bekar	192	48,5
Toplam	396	100,0
YAŞ DÜZEYİ		
30 ve altı	161	40,7
31-40	124	31,3
41 ve üzeri	111	28,0
Toplam	396	100,0
EĞİTİM DÜZEYİ		
okur yazar değil	11	2,8
okur yazar	29	7,3
İlkokul	68	17,2
Ortaokul	87	22,0
Lise	132	33,3
Üniversite	69	17,4
Toplam	396	100,0
GELİR DÜZEYİ		
500 ve altı	147	37,1
501-1000	168	42,4
1001-1500	50	12,6
1501-2000	14	3,5
2001-2500	15	3,8
2501 ve üzeri	2	,5
Toplam	396	100,0

6. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmanın verileri SPSS 18.0 paket programı ile bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Verilerin incelenmesinde sayı, yüzdeler, min ve max değerlerin yanı sıra; İkili grupların karşılaştırılmasında t testi, üç ve üzerindeki grupların karşılaştırılmasında varyans analizi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Shapiro-Wilk testiyle değerlendirilmiştir. Varyans analizinde anlamlı çıkan bulguların ileri karşılaştırmaları Duncan, LSD ve Tukey HSD ileri analizleriyle yapılmıştır.

Çalışmanın geçerlik ve güvenirlik bölümünde temel bileşenler analizi ile açıklayıcı faktör analizi kullanılmış, Veri setinin uygunluğu Kaiser-Meyer-

Olkin (KMO) ve Bartlett testleriyle belirlenmiştir. İç geçerlilikte ise Cronbach a katsayısı ve madde toplam korelasyonları kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ alınmıştır.

Tablo 6.1. Sürekli Verilerin Normal Dağılımlarının İncelenmesi

	Shapiro-Wilk		
	Test Değeri	SS	Önemlilik
Çocuk sayısı	0,942	220	0,000
Bakmakla yükümlü olunan birey sayısı	0,919	220	0,000
Toplam Puan	0,992	220	0,318

Tabloda görüldüğü gibi çocuk sayısı ve bakmakla yükümlü olunan birey sayısı normal dağılıma uymuyorken, ölçek toplam puanı normal dağılıma uymaktadır.

6.1. TYÇP Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Bulgularının İncelenmesi

TYÇP Memnuniyet Ölçeğine yönelik faktör analizinden önce örneklem yeterliliği ve faktör analizine uygunluğu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) ve Bartlett'testleri uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri 0,806 olarak saptanmıştır ve bu değer veri setinin temel bileşenler analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Barlett testi sonuçları da ($\chi^2 = 1491,080$, $p = 0,000$) verinin birbiri ile ilişki gösterdiği ve faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

TYÇP Memnuniyet Ölçeğine yönelik maddeler, faktör yükleri ve açıklanan varyans Tablo 5,2'de sunulmuştur. Bütün maddelerin faktör yükleri 0,40'ın üzerindedir ve açıklanan varyans %40,426'dir. Tablo incelendiğinde TYÇP Memnuniyet Ölçeğinin tek boyuttan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 6.2. TYÇP Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları

Maddeler	Faktör Yüğü
TYÇP kapsamında çalışmakta olduğum işten genel olarak memnunum	0,749
TYÇP kapsamında çalıştığım işin bana mesleki açıdan faydalı olduğunu düşünüyorum	0,713
TYÇP kapsamında çalıştığım bu işin benim yeteneklerime uygun olduğunu kanaatindeyim	0,708
TYÇP programı sonlandığında bu programın daimi bir iş bulma konusunda bana olumlu katkı sunacağını düşünüyorum	0,720
TYÇP programının sürekli bir işe sahip olma ümidimi artırdığı kanaatindeyim	0,644
TYÇP programı kapsamında yaptığım işle ilgili mesleki eğitim verilmiş olsaydı program sonlandığında sürekli bir iş bulma şansımın daha yüksek olacağını düşünüyorum	0,499

TYÇP programını genel hatlarıyla olumlu buluyorum	0,718
TYÇP programının süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünüyorum	0,545
Gelecekle ilgili ciddi kaygılarım var*	0,442
Gelecekte çok olumlu beklentilere sahibim	0,515
Açıklanan Varyans (%)	40,426
KMO	0,806
Bartlet	1491,080, p=0,000

*Ters çevrilerek değerlendirilmeye alınmaktadır.

6.1.1. İç Geçerliliğe Yönelik Bulgular

Tablo 6. 3’de Madde toplam korelasyonları ve Cronbach α kat sayısı verilmiştir.

Tablo 6.3. TYÇP Memnuniyet Ölçeğine Yönelik Madde Toplam Puanları ve Cronbach α Katsayıları

Maddeler	n	Ort	SS	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach α
TYÇP kapsamında çalışmakta olduğum işten genel olarak memnunum	396	3,67	1,12	0,649	0,801
TYÇP kapsamında çalıştığım işin bana mesleki açıdan faydalı olduğunu düşünüyorum	396	2,30	1,11	0,597	0,806
TYÇP kapsamında çalıştığım bu işin benim yeteneklerime uygun olduğu kanaatindeyim	396	2,24	1,10	0,592	0,807
TYÇP programı sonlandığında bu programın daimi bir iş bulma konusunda bana olumlu katkı sunacağını düşünüyorum	396	2,08	1,09	0,605	0,806
TYÇP programının sürekli bir işe sahip olma ümidimi artırdığı kanaatindeyim	396	2,01	1,08	0,516	0,815
TYÇP programı kapsamında yaptığım işle ilgili mesleki eğitim verilmiş olsaydı program sonlandığında sürekli bir iş bulma şansımın daha yüksek olacağını düşünüyorum	396	4,04	1,02	0,384	0,827
TYÇP programını genel hatlarıyla olumlu buluyorum	396	3,67	1,01	0,619	0,805

Maddeler	n	Ort	SS	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach a
TYÇP kapsamında çalışmakta olduğum işten genel olarak memnunum	396	3,67	1,12	0,649	0,801
TYÇP kapsamında çalıştığım işin bana mesleki açıdan faydalı olduğunu düşünüyorum	396	2,30	1,11	0,597	0,806
TYÇP kapsamında çalıştığım bu işin benim yeteneklerime uygun olduğu kanaatindeyim	396	2,24	1,10	0,592	0,807
TYÇP programı sonlandığında bu programın daimi bir iş bulma konusunda bana olumlu katkı sunacağını düşünüyorum	396	2,08	1,09	0,605	0,806
TYÇP programının süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünüyorum	396	4,21	0,98	0,429	0,823
Gelecekle ilgili ciddi kaygılarım var	396	2,51	1,07	0,356	0,831
Gelecekte çok olumlu beklentilere sahibim	396	2,55	1,02	0,430	0,823
Cronbach Alpha	0,830				

Tablo 6.3’de görüldüğü Cronbach α katsayısı 0,830’dır ve tüm maddelere ait madde toplam korelasyonları 0,30’un üzerindedir.

Ölçekten alınan min, max ve ortalama puanların dağılımı Tablo 6.4’ de sunulmuştur.

Tablo 6.4. Ölçekten Alınan Min, Max ve Ortalama Puanların Dağılımı

Madde sayısı	n	Min	Max	Ort.	SS.
10	396	11	46	29,27	6,68

Tablo 6.4’de görüldüğü gibi TYÇP memnuniyet ölçeği 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek ortalama puanı 29,27’dir ve ölçekten en az 11, en fazla 46 puan alınmıştır.

Ölçeğin 9. Sorusu ters çevrilerek kodlanmaktadır ve Ölçek 5’li Likert yapıda tasarlanmıştır. Ölçekten en az 5, en fazla 50 puan alma ihtimali bulunmaktadır. Ölçek puanının yükselmesi memnuniyetin arttığı anlamına gelmektedir.

6.1.2. Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerinin ve TYÇP Programından Memnuniyetle İlişkili Faktörlerin İncelenmesi

Katılımcıların tanıtıcı özellikleri tablolştırılırken, araştırma bulguları, katılımcıların sahip oldukları demografik özellikler bağlamında frekans analizleri yardımıyla tablolştırılmıştır.

Cinsiyete göre dağılım ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.5’de sunulmuştur.

Tablo 6.5. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı ve TYÇP ile Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	Ort.	%	SS	Önemlilik
Kadın	181	29,46	45,7	6,63	t=0,544 p=0,587
Erkek	215	29,10	54,3	6,73	

Tablo 6.5.’de görüldüğü gibi, katılımcıların %54,3 erkeklerden %45,7’si kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların TYÇP memnuniyet puanı 29,46±6,63, erkeklerin puanı ise 29,10±6,73’tür ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır (p>0,05). Dolayısıyla TYÇP programının cinsiyet açısından bir farklılık arz etmediği görülmüştür.

Katılımcıların medeni duruma göre dağılımları ve medeni duruma göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.6’ da sunulmuştur.

Tablo 6.6. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evli	207	52,3	30,19	6,74	t=2,291 p=0,004
Bekâr	189	47,7	28,25	6,20	

Tablo 6.6’da görüldüğü gibi, katılımcıların %52,3’ü evli iken %47,7’si bekâr/duldur. Medeni duruma göre TYÇP memnuniyet puanı anlamlı olarak farklıdır (p<0,05). Evlilerin puan ortalaması bekâr/dullardan düşüktür.

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı ve yaş gruplarına göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.7’de sunulmuştur.

Tablo 6.7. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
30 ve altı	165	41,7	27,27	5,71	F=18,349 P=0,000
31-40 Yaş	120	30,3	29,47	6,73	
41 ve üzeri	111	28,0	32,02	7,00	

Tablo 6.7’de görüldüğü üzere, katılımcıların %41,7’si 30 yaş ve altındadır. Yaş gruplarına göre TYÇP memnuniyet puanı anlamlı olarak farklıdır (p<0,05). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde (LSD) tüm grupların birbirinden farklı olduğu belirlenmiştir. Bu

durumda sırasıyla en yüksek puan 41 yaş ve üzerinde olanlarda, en düşük puan 30 yaş ve altında olanlardadır ve 31-40 yaş arasında olanlar ise 41 yaş ve üzerinde olanlarda düşük, 30 yaş ve altında olanlardan yüksek puana sahiptir.

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumuna göre dağılımları ve eşin çalışma durumuna göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.8' de sunulmuştur.

Tablo 6. 8. Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımları ve TYÇP ile Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	88	42,5	30,14	7,02	t=0,104
Hayır	119	57,5	30,24	6,55	p=0,917

Tablo 6.8'de görüldüğü gibi, katılımcıların %57,5'nin eşi çalışmamakta iken %42,5'nin eşi çalışmaktadır. Eşi çalışanların TYÇP memnuniyet puanı $30,14 \pm 7,01$, çalışmayanların puanı ise $30,24 \pm 6,55$ 'tir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır ($p > 0,05$).

Katılımcıların çalışan çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımı ve çalışan çocuk olması durumuna göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6. 9' da sunulmuştur.

Tablo 6.9. Katılımcıların Çalışan Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Dağılımı ve TYÇP ile Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	56	23,1	31,82	6,86	t=1,721
Hayır	186	76,9	30,07	6,62	p=0,086

Tablo 6.9'da görüldüğü gibi, katılımcıların %76,9'nun çalışan çocuğu bulunmamaktadır. Çalışan çocuğu olanların TYÇP memnuniyet puanı $31,82 \pm 6,88$, çalışan çocuğu olmayanların puanı ise $30,07 \pm 6,62$ 'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır ($p > 0,05$).

Eğitim düzeylerine göre dağılım ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.10' da sunulmuştur.

Tablo 6.10. Eğitim Düzeylerine Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Okuryazar değil	10	2,5	35,50	7,84	F=17,163 P=0.000
Okur-yazar	29	7,3	31,76	7,07	
İlkokul	69	17,4	32,97	6,22	
Ortaokul	87	22,0	30,26	5,48	
Lise	132	33,3	27,96	5,86	
Üniversite	69	17,4	24,84	6,40	

Tablo 6.10’de görüldüğü gibi, katılımcıların %33,3’ü lise mezunudur. Eğitim düzeylerine göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farklıdır ($p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde (Tukey HSD) üniversite mezunlarının anlamlı olarak diğer eğitim seviyelerinden düşük tüm puan ortalamasına sahip oldukları belirlenmiştir.

Katılımcıların illere göre dağılımı ve yaşanılan şehre göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.11’ de sunulmuştur.

Tablo 6.11. İllere Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Kars	151	38,1	27,12	6,53	F=16,164 P=0.000
Iğdır	64	16,2	28,77	6,69	
Ardahan	100	25,3	32,77	5,16	
Ağrı	81	20,5	29,33	6,91	

Tablo 6.11’de görüldüğü gibi, çalışmaya katılan kişilerin %38,1’i Kars, %16,2’si Iğdır, %25,3’ü Ardahan ve %20,5’ i Ağrı illerinde ikamet etmektedir.

Yaşanılan şehre göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farklıdır ($p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde (LSD) Ardahan’da yaşayanların anlamlı olarak diğer şehirlerden yüksek puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir.

Yaşanılan yerleşim yerinin özelliğine göre dağılım ile TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.12’ de sunulmuştur.

Tablo 6. 12.Yaşanılan Yerleşim Yerinin Özelliklerinin Dağılımı ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
İl	342	86,4	29,01	6,75	F=1,961 P=0.119
İlçe	23	5,8	29,78	4,41	
Belde	10	2,5	29,80	8,44	
Köy	21	5,3	32,57	6,20	

Tablo 6.12’de görüldüğü gibi, katılımcıların %86,4’ü il merkezlerinde yaşamaktadır. Yerleşim yerinin türüne göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farksızdır ($p>0,05$).

Yaşanılan evin kendisine ait olma durumuna göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.13’ de sunulmuştur.

Tablo 6. 13. Katılımcıların Ev Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve TYÇP ile Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	149	37,6	29,72	6,75	t=1,064
Hayır	247	62,4	28,99	6,64	p=0,288

Tablo 6.13’de görüldüğü gibi, katılımcıların %62,4’nün oturduğu ev kendisine aittir. Ev kendilerine ait olanların TYÇP memnuniyet puanı $26,72 \pm 6,75$, evi kendine ait olmayanların puanı ise $28,99 \pm 6,64$ ’tür ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır ($p > 0,05$).

Katılımcıların ev haricinde gayrimenkul sahibi olma durumuna göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.14’ de sunulmuştur.

Tablo 6. 14. Ev Haricinde Gayrimenkul Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılım ve TYÇP ile Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	44	11,1	31,59	6,01	t=2,465
Hayır	352	88,9	28,97	6,71	p=0,014

Tablo 6.14’de görüldüğü gibi, katılımcıların %88,9’unun oturdukları evden başka gayrimenkulleri bulunmamaktadır. Gayrimenkul sahibi olanların TYÇP memnuniyet puanı $31,59 \pm 6,01$, gayrimenkul sahibi olmayanların puanı ise $28,97 \pm 6,71$ ’dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Gayrimenkul sahibi olanların TYÇP memnuniyet puanı anlamlı olarak daha yüksektir.

Katılımcıların daha önceden başka bir işte çalışma durumlarına göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.15’de sunulmuştur.

Tablo 6.15. Daha Önceden Başka Bir İşte Çalışma Durumuna Göre Dağılım ve TYÇP Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	276	69,7	29,24	6,78	t=0,117
Hayır	120	30,3	29,33	6,46	p=0,907

Tablo 6.15’de görüldüğü gibi, katılımcıların %69,7’si şimdiki çalıştıkları işten önce başka bir işte çalışmışlardır. Şimdiki işinden önce başka bir işte çalışmış olanların TYÇP memnuniyet puanı $29,24 \pm 6,78$, çalışmamış olanların puanı ise $29,33 \pm 6,46$ ’dır ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır ($p > 0,05$).

Katılımcıların daha önceden yapılan iş durumuna göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.16’de sunulmuştur.

Tablo 6. 16. Daha Önceden Yapılan İş Durumuna Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Esnaf	43	14,4	29,33	5,37	F=0,823 P=0.482
İşçi	163	53,62	30,07	7,23	
Tüccar	30	9,87	29,64	6,87	
Diğer	68	22,37	28,22	7,47	

Tablo 6.16'de görüldüğü gibi, katılımcıların %41,2'si daha önceki işlerinde işçi olarak çalışmışlardır. Daha önce yapılan işin türüne göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farksızdır ($p>0,05$).

Katılımcıların daha önceki işlerinde çalıştıkları statülerine göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.17'de sunulmuştur.

Tablo 6. 17. Daha Önceki İşlerinde Çalıştıkları Statülerine Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Ücretli veya maaşlı	147	47,1	27,88	6,67	F=5,094 p=0,001
Yevmiyeli	87	27,9	30,29	6,33	
Ücretsiz aile işçisi	20	6,4	33,10	5,42	
Kendi hesabıma	40	12,8	31,48	6,71	
İşveren	18	5,8	29,67	5,93	

Tablo 6.17'de görüldüğü gibi, katılımcıların %44,9'u daha önceki işlerinde ücretli veya maaşlı olarak çalışmışlardır. Daha önceki çalışılan işteki statüye göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farklıdır ($p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde (Tukey HSD) ücretli veya maaşlı çalışmış olanların puan ortalamasının işveren hariç tüm gruplardan düşük puan ortalamasına sahip oldukları belirlenmiştir.

Katılımcıların daha önceki işte aldıkları ücrete göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.18'da sunulmuştur.

Tablo 6.18. Daha Önceden Yapılan İşte Alınan Ücrete Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
500 ve altı	50	16,7	30,38	5,34	F=2,117 p=0,079
501-1000	168	56,2	28,62	7,05	
1001-1500	50	16,7	28,76	6,14	
1501-2000	14	4,7	28,79	8,30	
2001-2500	17	5,7	32,88	4,79	

Tablo 6.18’de görüldüğü gibi, katılımcıların %56,2’si daha önceki işlerinde 501-1000 TL arası ücretle çalışmışlardır. Daha önceki çalışılan işten kazanılan paraya göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farksızdır ($p>0,05$).

Katılımcıların daha önceki işlerinde veya işsizlik sürecinde sigortalı olma durumlarına göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.19’da sunulmuştur.

Tablo 6.19. Daha Önceden Yapılan İşte veya İşsizlik Döneminde Sigortalı Olma Durumuna Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	113	35,6	29,42	5,89	t=0,223 p=0,824
Hayır	204	64,4	29,25	7,11	

Tablo 6.19’de görüldüğü gibi, katılımcıların %66,4’ünün önceki işlerinde sigortasız çalışmışlardır. Daha önceden yapılan işte veya işsizlik döneminde sigortalı olanların TYÇP memnuniyet puanı $29,42\pm 5,89$, sigortalı olmayanların puanı ise $29,25\pm 7,11$ ’dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır ($p>0,05$).

Katılımcıların sürekli bir işte çalışmama sebeplerinin dağılımı ve sürekli bir işte çalışmama sebebine göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.20’de sunulmuştur.

Tablo 6.20. Sürekli Bir İşte Çalışmama Sebebine Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Sürekli bir iş bulamadığım için	235	59,9	28,36	6,46	F=4,907 p =0,000
Sürekli bir iş istemediğim için	10	2,6	27,70	6,67	
Sağlık durumum el vermediği için	18	4,6	35,11	5,18	
Çalışma koşulları uygun olmadığı için	38	9,7	31,34	7,11	
Sigortalı iş bulamadığım için	83	21,2	29,65	6,51	
Diğer	8	2,0	31,13	7,06	

Tablo 6.20’de görüldüğü gibi, katılımcıların %59,9 sürekli bir işte çalışmama sebebini “sürekli bir iş bulamama” olarak belirtmiştir. Sürekli bir işte çalışmama sebebine göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farklıdır ($p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde (Tukey HSD) sağlık durumu el vermeyenlerin puanı

sürekli iş bulamayanlardan, sürekli iş istemeyenlerden ve sigortalı iş bulamayanlardan daha yüksektir.

Katılımcıların iş aradıklarında buldukları konuma göre dağılımları ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.21’de sunulmuştur.

Tablo 6. 21. İş Aramaya Başlanıldığında Konuma Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
İş yerini kapatma-iflas	37	9,6	28,68	6,06	F=0,685 p=0,603
Ücretsiz aile işçisi	95	24,6	29,89	7,01	
Geçici işte çalışma	127	32,9	29,67	6,04	
İşten çıkarılma/emekli	65	16,8	28,62	7,73	
Kendi isteği ile ayrılma	62	16,1	28,65	6,61	

Tablo 6.21’de görüldüğü gibi, katılımcıların %33,33’ü iş ararken geçici bir işte çalışmışlardır. İş aramaya başlanıldığında konuma göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farksızdır ($p>0,05$).

Katılımcıların TYÇP kapsamında çalıştıkları işten haberdar olma durumuna göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.22’de sunulmuştur.

Tablo 6. 22. TYÇP’ den Haberdar Olma Şekline Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Kendi imkânları	58	14,9	28,78	5,87	F=6,844 p=0,000
İŞKUR kanalıyla	163	41,2	27,95	6,56	
Sosyal medya/Basın	25	6,3	28,20	5,14	
Eş dost	144	36,9	31,22	6,90	

Tablo 6.22’de görüldüğü gibi, katılımcıların %41,2’si TYÇP kapsamında çalıştıkları işten İŞKUR kanalıyla haberdar olmuşlardır. Haberdar olma şekline göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farklıdır ($p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde (Tukey HSD) İŞKUR kanalıyla haberdar olanların puanı eş dosttan haberdar olanlardan düşüktür.

Katılımcıların TYÇP kapsamında çalıştıkları kuruma göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 5.24’de sunulmuştur

Tablo 6.23. TYÇP Bünyesinde Çalışılan Kuruma Göre TYÇP ile Anlamli Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	Ort.	SS	Önemlilik
Belediye	41	27,44	7,68	F=1,927 p=0,040
MEB	191	30,10	6,60	
Özel idare	32	30,25	6,37	
Emniyet	2	21,50	7,78	
Üniversite	47	28,66	6,46	
Gençlik ve spor	8	30,13	4,39	
Kültür ve turizm	5	22,80	5,76	
Müftülük	23	28,30	5,27	
Organize sanayi	4	25,25	7,50	
Orman işletme	18	27,28	6,89	
Valilik	25	30,36	6,63	

Tablo 6.23'de görüldüğü gibi, katılımcıların %48'2'si TYÇP kapsamında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışmaktadır. TYÇP bünyesinde çalışılan kuruma göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farklıdır ($p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde (Tukey HSD) MEB, belediye ve kültür turizmden yüksek, Özel idare Kültür ve turizmden yüksek puana sahiptir.

Katılımcıların TYÇP kapsamında çalıştıkları işlere göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.24' de sunulmuştur.

Tablo 6. 24. TYÇP Kapsamında Yapılan İşe Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamli Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Çevre temizliği	146	37,8	28,44	6,84	F=1,743 p=0,140
Park ve bahçe düzenleme	32	8,3	29,31	6,64	
Ağaçlandırma	16	4,1	26,75	6,96	
Okullarda bakım onarım	173	44,8	30,07	6,58	
Kamusal alt yapı yenileme, erozyon engelleme veya restorasyon	19	4,9	29,11	6,18	

Tablo 6.24’de görüldüğü gibi, katılımcıların %44,8’i TYÇP kapsamında okullarda bakım onarım işlerinde çalışmaktadır. TYÇP bünyesinde yapılan işe göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farksızdır ($p>0,05$).

Katılımcıların TYÇP kapsamında yaptıkları işle ilgili mesleki eğitim alma durumlarına göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.25’de sunulmuştur.

Tablo 6.25. TYÇP Bünyesinde Çalışılan İşe Yönelik Mesleki Eğitim Alma Durumu ile TYÇP Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T- Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	8	2,0	31,88	4,09	t=1,119
Hayır	387	98,0	29,20	6,72	p=0,264

Tablo 6.25’de görüldüğü gibi, katılımcıların %98’i TYÇP kapsamında yaptıkları işle ilgili mesleki eğitim almamışlardır. TYÇP bünyesinde çalışılan işe yönelik mesleki eğitim alanların puanı $31,88\pm 4,09$, almayanların puanı ise $29,20\pm 6,72$ ’dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır ($p>0,05$).

Katılımcıların TYÇP kapsamında yaptıkları işten önce bir eğitim programına katılma veya kurs alma durumlarına göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.26’ da sunulmuştur.

Tablo 6. 26. TYÇP Kapsamında Yapılan İşten Önce Bir Eğitim Programına Katılma veya Kurs Alma Durumuna Göre Dağılım ve TYÇP ile Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	O	SS	Önemlilik
Evet	9	2	7,01	2	5,96	t=3,656 p=0,00
Hayır	2	7	9,86	2	6,76	
	96	5,9	9,86			0

Tablo 6.26’ da görüldüğü gibi, katılımcıların çalıştıkları bu işten önce çalıştıkları işle ilgili eğitim programına katılmamışlardır. TYÇP bünyesinde çalışılan işe yönelik kurs veya eğitim alanların puanı $27,01\pm 5,96$, almayanların puanı ise $29,86\pm 6,76$ ’dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Kurs veya eğitim almayanların puanı daha yüksektir.

Katılımcıların TYÇP kapsamında çalışırken mesai dışında başka iş yapma durumlarına göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.27’ de sunulmuştur.

Tablo 6.27. TYÇP Kapsamında Çalışırken Mesai Dışında Başka İş Yapma Durumu Dağılımı ve TYÇP ile Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	83	21,2	28,90	6,69	t=0,589
Hayır	308	78,8	29,39	6,67	p=0,556

Tablo 6.27’ de görüldüğü gibi, katılımcıların %77,8’i TYÇP kapsamında şu anki işlerinden arta kalan zamanlarda başka iş yapmamaktadırlar. TYÇP bünyesindeki işi yaparken mesai dışında başka iş yapanların puanı $28,90 \pm 6,69$, yapmayanların puanı ise $29,39 \pm 6,67$ ’dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır ($p > 0,05$).

Katılımcıların aynı maaş ile daimi çalışmak durumlarına göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.28’ de sunulmuştur.

Tablo 6.28. Aynı Maaşla Daimi Çalışma Durumuna Göre Dağılım ve TYÇP ile Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	291	73,9	30,79	6,15	t=8,435
Hayır	103	26,1	24,82	6,12	p=0,000

Tablo 6.28’de görüldüğü gibi, katılımcıların %73,5’i aynı maaşla daimi statüde çalışmak istemektedirler. Aynı maaşla daimi statü de çalışmayı isteyenlerin puanı $30,79 \pm 6,15$, istemeyenlerin puanı ise $24,82 \pm 6,712$ ’dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). İsteyenlerin puanı daha yüksektir.

Katılımcıların TYÇP bünyesinde çalışırken başka iş arama durumuna göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.29’ da sunulmuştur.

Tablo 6.29. TYÇP Bünyesinde Çalışırken Başka İş Arama Durumuna Göre Dağılım ve TYÇP ile Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik T-Testi Analiz Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Evet	244	61,6	27,04	5,75	t=9,209
Hayır	150	38,4	32,83	6,55	p=0,000

Tablo 6.29’da görüldüğü gibi, katılımcıların %61,6’sı TYÇP kapsamında şu anki işlerinde çalışırken başka iş aramaktadırlar. TYÇP bünyesinde çalışırken başka iş arayanların puanı $27,04 \pm 5,75$, aramayanların puanı ise $32,83 \pm 6,55$ ’dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Aramayanların puanı daha yüksektir.

Katılımcıların aradıkları iş türlerine göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.30'da sunulmuştur.

Tablo 6.30. TYÇP Bünyesinde Çalışırken Aranılan İşin Türüne Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Kendi işimi kurmak istiyorum	46	19,0	26,83	5,08	F=2,83 p=0,025
Tam zamanlı iş arıyorum	112	46,3	26,73	5,67	
Tam zamanlı arıyorum yarıda olabilir	34	14,0	30,00	3,90	
Yarı zamanlı arıyorum	12	5,0	26,42	5,85	
Tam veya yarı zaman fark etmez	38	15,7	26,00	7,06	

Tablo 6.30'da görüldüğü gibi, katılımcıların %46,3'ü tam zamanlı iş aramaktadırlar. TYÇP bünyesinde çalışırken aranılan işin türüne göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farklıdır ($p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde (Duncan) tam zamanlı iş arıyorum yarı zamanlıda olabilir diyenlerin puanı, yarı zamanlı arayanlar hariç tümünden yüksektir.

Katılımcıların TYÇP bünyesinde çalışırken başka iş arama sebebine göre dağılımı ve TYÇP memnuniyet puan ortalamaları Tablo 6.31'de sunulmuştur.

Tablo 6.31. TYÇP Bünyesinde Çalışırken Başka İş Arama Sebebine Göre Dağılım ve TYÇP ile Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Anova Analizi Sonuçları

	n	%	Ort.	SS	Önemlilik
Daha fazla gelir elde etmek için	56	23	27,23	4,41	F=3,868 p=0,010
Meslekle ilgili işte çalışmadığı için	35	14,4	24,23	5,73	
İşsiz kalmamak için	36	14,8	28,58	5,91	
Çalışılan iş geçici-mevsimlik olduğu için	116	47,7	27,25	6,04	

Tablo 6.31'de görüldüğü gibi, katılımcıların %47,7'si çalışılan iş geçici-mevsimlik olduğu için iş aramaktadır. TYÇP bünyesinde çalışırken başka iş arama sebebine göre TYÇP memnuniyet puan ortalamaları istatistiksel olarak farklıdır ($p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde (Tukey HSD) mesleğimle ilgili işte çalışmadığım için cevabını verenlerin puanı, işsiz kalmamak için ve çalışılan iş geçici-mevsimlik olduğu için cevabını verenlerin puanından düşüktür.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

1980 sonrası uygulanan neoliberal politikalar işsizliği önleme de başarısız olmakla beraber, bu sorunun iyice derinleşmesine de neden olmuştur. Bu bağlamda işsizlikle mücadelede devlet müdahalesinin gerekliliğini savunan Post-keynesyen görüş önemli bir hale gelmiştir.

Devletin en son istihdam edici modelini savunan Post-keynesyen görüşe göre kapitalist sistem içerisinde ekonomik yapıya dışarıdan müdahale edilmese bile eksik istihdam durumu görülebilecektir. Dolayısıyla devlet ekonomik daralma dönemlerinde istihdamı artırmak amacıyla piyasaya gerekli müdahaleleri yaparak doğrudan istihdam yaratmalıdır. Devlet ücretleri kendisi belirlediğinden dolayı istihdama sınırsız destek verebilmekte, belirlenen ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkes iş bulabilmektedir.

Post-keynesyen iktisatçıların önerdikleri istihdam politikalarına çok benzeyen politika Arjantin’de uygulanmış ve başarılı sonuçlar elde edildiği belirtilmiştir. Arjantin’de işsizlikle mücadele kapsamında 2002 yılında uygulamaya konulan ELR programı ile devlet, istihdam olanaklarının kısıtlı olduğu yerlerde veya dönemlerde doğrudan işler açarak istihdam olanaklarını genişletmek ve özel sektörde iş bulamayan vasıfsız işgücünün istihdamını sağlamayı hedeflemiştir. Ayrıca vasıfsız işgücünün emek piyasasında kalması sağlanarak, çalışma alışkanlıklarını kaybetmeleri engellenmekte ve söz konusu işgücüne programlar vasıtasıyla nitelik kazandırılarak daha sonra özel sektörde iş bulma şanslarını arttırmak amaçlanmıştır.

“Nisan 2002’de başlayan Arjantin’deki Jefes Planı kısa bir süre içinde yaklaşık olarak nüfusun %5’i ve iş- gücünün %13’üne yani 2 milyon kişiye iş sağlayarak büyük başarı sağlamıştır. Bu plan için yapılan maksimum harcama, Arjantin’in GSYİH’sının yaklaşık olarak %1’ine tekabül etmekteydi. Jefes Planı çarpan etkisi de dikkat alındığında, toplam talebe yaptığı katkıyla GSYİH’yi yaklaşık olarak %2.5 arttırmıştır”(Işık, 2009, s. 150-151). Jefes programında yararlanıcıların verdikleri tepkilerin oldukça olumlu olduğu belirtilmektedir. Katılımcıların %90’ı programın verdiklerinden ve genel olarak programdan tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %70’i “size böyle bir teklif geldiğinde ne hissettiniz” sorusuna, “saygı gördüğümüzü hissettik” cevabını vermişlerdir.

Benzeri bir uygulama Türkiye’de İŞKUR aracılığıyla devlet tarafından 2004 yılında uygulanmaya başlanan Toplum Yararına Çalışma Programlarıdır. Bu programlar sonradan Toplum Yararına Programlar olarak isimlendirilmiştir. Programın hedefi,

“İşsizliğin arttığı dönemlerde ve bölgelerde doğrudan veya yüklenici aracılığıyla toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle işgücü piyasasında iş bulma ihtimali düşük olan işsizlerin çalışma

alışkanlıklarını kaybetmelerini önleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara kısa süreli de olsa bir gelir desteği sağlamaktır” (İŞKUR, 2013) şeklinde ifade edilmiştir.

Toplum Yararına Programlar ile ELR birçok açıdan benzerlik göstermektedir. Her iki programın temel hedefi işsizlikle mücadeledir. Mücadelede baş aktör devlettir; devlet en son istihdam edici olarak iş gücü piyasasına müdahale etmek suretiyle kamu sektöründe istihdamı artırarak işsizliği düşürmeyi hedeflemektedir.

Her iki programda da beşeri sermayenin körelmemesi amaçlanır. Böylece özel kesim talep ettiğinde hemen çalışabilecek durumda çok sayıda işçi olacaktır. Her iki program bu açıdan bir tampon staok işlevi görmektedir. Ekonomi daraldığında devlet istihdam yaratarak işsizliği engeller aynı zamanda çalışanlara verilecek mesleki eğitimler arcılığıyla donanım kazandırarak işsizlerin özel sektörde istihdamını kolaylaştırır.

Bu çerçevede İŞKUR’ un uyguladığı programlardan ELR programına en çok benzeyen programın TYÇP olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada işsizlik ve istihdam olguları söz konusu eksenlerde ve TRA2 Bölgesi özelinde ele alınıp incelenmiştir. Amaç; TRA2’de işsizlikle mücadele kapsamında uygulamaya konulan TYÇP’nin hedeflenen amaçlarına ulaşım ulaşımadığını test etmek ve elde edilen sonuçlardan hareketle istihdam politikalarına yönelik öneriler getirebilmektir.

Ulaşılmak istenen amaç doğrultusunda 396 kişiye uygulanan saha araştırmasının sonuçları şu şekildedir:

Programdan memnuniyet derecesi yaş gruplarına göre değişmektedir. 41 ve üzeri yaş grubunda çalışan personelin programdan memnuniyet derecesi 30 yaş ve altındaki çalışanlara kıyasla daha fazladır. İş bulma olanağı yaşa bağlı olarak değişmektedir. Şöyle ki genç işgücünün yeni bir iş bulma olanağı daha fazladır. Programın geçici olması ve ödenen ücretin asgari seviyede olması genç personelin memnuniyet derecesinin düşük olmasını etkileyen faktörler olarak değerlendirilebilir.

Programdan memnuniyet derecesi eğitim düzeyine göre değişiklik göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, eğitim seviyesi artıkça programın memnuniyet derecesi azalmaktadır. Okuryazar olmayan personelin memnuniyet derecesi en fazla ortalamaya sahip iken, üniversiteli personelin memnuniyet derecesi en düşük seviyededir. Bu durumun temel nedeni çalışılan işin mesleki beceri gerektirmediğidir. İstihdam edilen kişiler genellikle kurumlarda temizlik, bakım ve onarım gibi özel nitelik gerektirmeyen beden gücüne dayalı işlerde çalıştırılmaktadır. Bu durum istihdam edilen lise ve üniversiteli personelin eğitimsel kazanımlarının değerlendirilememesine neden olmaktadır. Diğer bir

anlatımla meslekleriyle ilgili çalışma olanağı sunulmadığından dolayı eğitilmiş personelin çalışma alışkanlığı yitirmekte ve sürekli bir iş bulma ümidi kırılmaktadır.

Programdan memnuniyet derecesi kişilerin daha önce çalıştıkları statülerine göre değişiklik göstermektedir. Programdan önce ücretsiz aile işçisi olarak çalışmış personelin memnuniyet derecesi en yüksek iken, ücretli veya maaşlı çalışan personelin memnuniyet derecesi en düşük ortalamaya sahiptir. Bunun temel nedeni programın sağladığı geçici gelir desteğidir.

Programdan memnuniyet derecesi programdan haberdar olma şekline göre değişiklik göstermektedir. Personelin büyük bir çoğunluğu İŞKUR kanalıyla programdan haberdar olmasına rağmen, eş dost aracılığıyla programdan haberdar olan personelin memnuniyet puan ortalaması en yüksek iken, İŞKUR kanalıyla programdan haberdar olan personelin puan ortalaması en düşük seviyededir. Bu durum programın, İŞKUR kanalı ile haberdar olan personelin beklentilerini tam olarak karşılayamadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bu işte çalışmadan önce herhangi bir mesleki eğitim almış veya kursa katılmış personelin programdan memnuniyet derecesi mesleki eğitim almayan personele göre daha düşüktür. Bunun nedeni aldıkları mesleki eğitim kapsamında çalışmamaları olarak değerlendirilebilir.

Analiz sonuçlarına göre personelin büyük çoğunluğu aynı maaş düzeyi ile daimi statüde çalışmak istemektedir. Bu bağlamda çalışılan işin gelirinden ziyade sürekli bir iş olması durumu çalışan personel için daha çok önem arz etmektedir.

Program bünyesinde çalışırken başka iş arayanların memnuniyet derecesi iş aramayanlara kıyasla daha düşüktür. Personelin büyük çoğunluğunun başka bir iş aramasının sebebi çalıştıkları işin geçici olmasıdır.

Program bünyesinde çalışırken başka bir iş arama sebebine göre memnuniyet derecesi farklılık göstermektedir. Çalışanların yaklaşık %48'i çalışılan işin geçici-mevsimlik olmasından ötürü başka iş aramaktadır. İşsiz kalmamak için iş arayan personelin memnuniyet puan ortalaması en yüksek iken mesleği ile ilgili işte çalışmayan personelin memnuniyet derecesi diğerlerine kıyasla en düşük seviyededir. Programın geçici ve asgari ücret düzeyinde olmasına rağmen kişilerin işsiz kalmamak için çalışmalarını memnuniyet derecesini etkilemektedir.

Memnuniyet ölçeğine yönelik madde toplam puanlarına göre analiz sonuçlarını değerlendirildiği zaman; çalışanlar, program sonlandığında bu programın kendilerine daimi bir iş bulma konusunda olumlu katkı sunacağını düşünmemektedirler.

Çalışanlar, bu programın sürekli bir işe sahip olma ümitlerini arttırmadığı kanaatindedir. Çalışanlar, program kapsamında yaptıkları işle ilgili mesleki eğitim verilmiş olsaydı program sonlandığında sürekli bir iş bulma şanslarının daha yüksek olacağını düşünmektedirler.

Çalışanlar, program kapsamında yaptıkları işten geçici gelir ve istihdam olanağından dolayı genel olarak programdan memnun olmakla beraber programın süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünmektedirler.

Programın amaçları arasında işsiz kişilere program vasıtasıyla çalışma alışkanlığı kazandırılıp işgücü piyasasında kalmaları hedeflenmiştir. Ama sonuçlar değerlendirildiğinde işin geçici ve kısa süreli olmasından dolayı istihdam edilenlerin çalışma alışkanlığı kazanmadığı, aksine program sonunda daimi bir işe sahip olma ümitlerinin kırıldığı ortaya çıkmıştır. Çalışanların büyük çoğunluğunun gelecekle ilgili olumsuz beklentilere sahip olması bunu kanıtlar niteliktedir. Programın diğer önemli bir hedefi de istihdam olanaklarının kısıtlı olduğu yerlerde veya dönemlerde devletin istihdam yaratarak işsizlikle mücadele etmekte ve özel sektör de iş bulamayan vasıfsız işgücünün program vasıtasıyla nitelik kazandırılarak daha sonra özel sektörde iş bulma şanslarını arttırmaktır. Fakat çalışanlara yaptıkları işle ilgili mesleki eğitim verilmediğinden özel sektöre kanalize edilmeleri zor görünmektedir.

Ortaya çıkan sonuçlar bağlamında genel olarak bir değerlendirme yapıldığında; Türkiye’de TYP’nin yoğun olarak uygulandığı bölgelerden biri TRA2 Düzey 2 bölgesidir. Yapılan bu çalışma sonucunda, bölgedeki istihdam olanaklarının son derece kısıtlı ve işsizliğin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bölge işgücünün genel olarak tarım sektöründe çalışıyor olması ve işsiz kişilerin diğer bölgelere göç etmesi gibi nedenlerden dolayı işsizlik oranlarının gerçek oranları yansıtmadığı görülmüştür. Bölgedeki niteliksiz işgücünün fazla olmasından dolayı özel sektörde istihdam olanaklarının düşük olduğu da varılan sonuçlar arasındadır. İstihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele anlamında bölgede uygulanan program önemli bir adımdır. Ancak program kapsamı ve uygulama yöntemi bakımından işsizlikle mücadelede kalıcı değil geçici çözümler üretebilecektir.

Çalışmanın teorik ve uygulama kısımlarından elde edilen bu temel bilgiler doğrultusunda aşağıdaki öneriler yapılabilir;

❖ TYÇP’nin hedefleri, kapsamı ve uygulama yöntemleri yeniden değerlendirilerek geçici çözümler yerine kalıcı çözümler üretilmelidir. Vasıfsız da olsa istihdam edilen kişilere yaptıkları işlerle ilgili mesleki eğitimler verilerek belirli seviyelerde donanım kazandırılmalıdır. Örneğin, erozyonla mücadele kapsamında verilecek mesleki eğitimler, çevre temizliği kapsamında çalışan kişilere çevre düzenlenmesi ile ilgili eğitim veya restorasyon, tarihi ve

kültürel mirası korumaya yönelik mesleki eğitimlerle, çalışanlar en azından belirli bir mesleki bilgiye sahip olacaktır. Bu da onların program sonunda emek piyasasında kalmalarını ve program sonlandığında daimi bir iş bulma konusunda ümitlerini arttıracaktır.

❖ İşsiz kişilere program çerçevesinde kazandırılacak nitelikler, bu kişilerin program sonunda özel sektörde iş bulma şanslarını arttıracaktır.

❖ Girişimci sayının çok az olduğu ve bu nedenle özel kesimin yatırım yapmadığı bölgede en son istihdam edici olarak devletin etkin ve kalıcı politikalar uygulayarak bir taraftan istihdam yaratırken diğer taraftan yapacağı yatırımlarla bölgedeki insanları ve özel sektörü yatırım yapmaları için teşvik etmelidir

❖ Bu kısa ve geçici istihdam programları yerine, bölgenin istihdam ve işsizlik sorunları doğru teşhis edilip, bölgenin gerçekleriyle uyumlu kalıcı projeler hayata geçirilmelidir. Bu doğrultuda TYP daha uzun süreli olmalı, hedefleri ve kapsamı bu doğrultuda yeniden oluşturulmalıdır.

❖ Anket çalışmasından elde edilen sonuçlara göre program kapsamında istihdam edilenlerin en önemli isteklerinden birisi istihdam edildikleri işte uzun süreli çalışmaktır. Bu doğrultuda çalışma kapsamında ortaya konulabilecek politika önerilerinden birisi de, Türkiye gerçeklerinden hareket ederek istihdam artışına katkıda bulunmaktır. Günümüz Türkiye ekonomisinin karşı karşıya kaldığı temel problemlerden birisi cari açık problemidir. Bu probleminden dolayı ekonomi büyüyememekte ve literatür de Thirwall Yasası olarak bilinen yasa işlemektedir. Büyüme oranlarının düşük düzeylerde seyretmesi kişi başına gelir düzeyinin de bir noktada takılı kalmasına ve dolaylı yollardan orta gelir tuzağına yol açmaktadır. Cari açık problemine yakından bakıldığında temel nedenlerden birisinin ara malı ithalatı ve bir diğerinin enerji açığı olduğu görülmektedir. Cari açığın yaklaşık %50 - %60'lık kısmının ara malı ithalatından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Son yıllarda hükümetler ara malı ithalatına olan bağımlılığı azaltmak için çeşitli teşvik politikaları uygulamaktadır. Bu çerçevede vergi muafiyetleri, çeşitli hibeler vb. çok sayıda unsurla özel sektörün ara malı üretimine başlaması hedeflenmektedir.

❖ Son olarak çalışma kapsamında ortaya konulmak istenen özgün politika önerisi şudur: Devlet TYÇP kapsamında yaratacağı istihdam olanaklarını kamu kurumlarında değil de ara malı üretimine yönlendirmek istediği özel sektör kuruluşlarında gerçekleştirebilir. Yapılması gereken, ücret ve sigorta maliyetleri devlet tarafından karşılanan ve dokuzar aylık sürelerle kamu kurumlarında istihdam edilen işçilerin kamu kurumlarında değil, özel kesimde daha uzun bir

süreyle istihdam edilmesidir. Bu durum bütçeden bu amaçla ek kaynak yaratılmasını gerektirmeyecek, ara malı üreten özel kesimin istihdam yüklerinin azalmasına yol açarak ara malı üretiminin artmasına ve dolaylı olarak cari açığın azalmasına katkıda bulunacaktır. Örneğin beş yıllık program sonlandığında özel sektörde istihdam edilen ve önemli derecede deneyim kazanan işçilerin, ilgili iş yerlerinde uzun süreli çalışma fırsatı yakalamalarına neden olacaktır. Bu şekilde uygulanacak bir politika açıktır ki işsizlikle mücadelede uzun süreli ve kalıcı sonuçların elde edilmesine yol açabilecektir. Hatta devletin yapacağı ücret ödemesine ek olarak özel sektör de bir miktar daha ücret katkısında bulunursa çalışanların gelir düzeylerinin daha yüksek oranda iyileştirmeler de mümkün olabilecektir.

6.KAYNAKÇA

- Alabaş, A. (2007). Uzun süreli işsizler ve uzun süreli işsizliği azaltmada İŞKUR'un Önemi. (Uzmanlık Tezi). Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Altunışık, R. vd., (2010). Sosyal Bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bulut, S. (2010). *Türkiye'de aktif istihdam politikası aracı olarak düzenlenen işgücü eğitim kurslarının istihdam açısından belirleyiciliği. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çapar Dirioz, S. (2012). İstihdamın artırılmasında aktif işgücü politikalarının rolü. (Uzmanlık Tezi). Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Davidson, P. (1994). Post Keynesyen macro economic theory (A Foundation for Successful Economic Policies for Twenty-First Century). USA: Edward Elgar Publishing Company.
- Dirimtekin, H. (1981). *Makro iktisat*. İstanbul: Bizim Kitapevi.
- DPT. (2007). Dokuzuncu kalkınma planı (2007-2013): *İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu. (Rapor No: DPT :2709)*. Ankara: DPT.
- Forstater, M. (2001). *Full employment policies must consider effective demand and structural and technological change* (Paper No 14.). C-FEPS Working.
- Işık, S. (2009). İstihdam bağlamında neo liberal yaklaşıma Post Keynesyen karşı duruş: Devletin nihai işveren olma rolü. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(2), 150-151.
- İŞKUR (2007). *2006 yılı faaliyet raporu*. Türkiye İş Kurumu. Erişim: 25.05.2016, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>
- İŞKUR (2010b). *2010 yılı faaliyet raporu*. Türkiye İş Kurumu. Erişim: 21.05.2016, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>
- İŞKUR (2012a). *Ardahan işgücü piyasası analizi raporu*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ardahan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. Erişim: 28.05.2016, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>
- İŞKUR (2012b). *2011 yılı faaliyet raporu*. Türkiye İş Kurumu. Erişim: 21.05.2016, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>
- İŞKUR (2013a). *2012 yılı faaliyet raporu*. Türkiye İş kurumu. Erişim: 21.05.2016, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>

- İŞKUR (2014a). *2013 yılı faaliyet raporu*. Türkiye İş Kurumu. Erişim: 21.05.2016, [http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/ raporlar. aspx#dltop](http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop)
- İŞKUR, (21.07.2015). *Toplum yararına program genelgesi (2013/1)(14.11.2014 tarihli değişiklikler işlenmiş)*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı. ([http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/Mevzuat/Genelgeler/Toplum%20Yararına%20Program%20Genelgesi%20\(14.11.2014%20tarihli%20değişiklikler%20işlenmiş\).pdf](http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/Mevzuat/Genelgeler/Toplum%20Yararına%20Program%20Genelgesi%20(14.11.2014%20tarihli%20değişiklikler%20işlenmiş).pdf))
- İŞKUR,(31.07.2015).İstatistik, <http://www.iskur.gov.tr/trtr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>,
- King, J. E. (2001). “laborand unemployment”. In Holt Richard P.F. & Pressman Steven (Eds.). *A New Guide to Post Keynesian Economics* (pp.67). London: Routledge.
- Minsky, H. P. (1986). *Stabilizing an unstable economy*. New Haven: Yale University Press.
- Piachaud, D. (1997). A price worth paying? The costs of unemployment. In J. Philpott (Ed.). *Working for Full Employmen* (pp.49-62). London and NewYork: Routledge.
- Rousseas, S. (1998). *Post Keynesian monetary economics*. London: Macmillan Press.
- Rotheim, R.J. (1999). “Post Keynesian Economics and Realist Philisophy” [Post Keynesyen Ekonomi ve Gerçekçi Felsefe]. *Journal of Post Keynesian Economics*, 22 (1)
- Şahin Erdil, B. & Sevimli Y. (2013). Aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan işgücü yetiştirme kursları ve İşkur’ un önemi. *Hukuk ve İktisat Araştırma Dergisi*, 5(1), 4.
- Tcherneva, P. & Wray, R. (2005). *Is Argentina’s job creation project Jefes deHogar a true employer of last resort program? Center for full employment and price stability*. (Paper, No:4, www.cefes.org). Erişim Tarihi: 12.09.2015, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=603
- Tokucu, E. (2012). Hyman Minsky’ nin finansal istikrarsızlık hipotezi çerçevesinde finansal krizler ve çözüm önerileri. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 67(2), 210.
- Tunalı, İ. (2003). *İstihdam durum raporu: “Türkiye’de işgücü piyasası ve istihdam araştırması”*. Türkiye İş Kurumu. Erişim: 20.03.2016, http://statik.iskur.gov.tr/tr/dis_iliskiler/istihdam_durum_raporu.pdf
- Wray, L. R. (2000b). *Public service employment: Full employment without inflation* (Paper No. 4). Center for Full Employment and Price Stability. Kansas City: University of Missouri.
- Wray, L.R. (July 2010). *Wall Street still doesn’t get it* [Poster]. New Economic Perspectives blogs, commend posted 16 Feburary <http://newecenomicperspectives.blogspot.com/2010/02/wall-street-still-doesnt-get-it.html>
- Yeldan, E. (2010). Global Crisis and Turkey [Küresel Krizler ve Türkiye], *International Labour Organization Publications*,9-39.