

**Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede İş Kulüpleri Örneği**

*Practice of Job Clubs for Struggling Unemployment in Turkey*

**Doç. Dr. Abdulkadir DEVELİ**

*Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

*Siyasal Bilgiler Fakültesi*

*İktisat Bölümü*

*Ankara Yıldırım Beyazıt University Faculty of Political Science*

*Department of Economics*

[adeveli@ybu.edu.tr](mailto:adeveli@ybu.edu.tr)

**Özkan ÖZTÜRK**

*İŞKUR*

*İç Denetçi*

*Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

*Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Politika Anabilim Dalı*

*İŞKUR Internal Auditor*

*Ankara Yıldırım Beyazıt University Graduate Social Science*

*Department of Social Politicis*

[ozk.ozturk@gmail.com](mailto:ozk.ozturk@gmail.com)

Temmuz 2019, Cilt 10, Sayı 2, Sayfa: 69-95

July 2019, Volume 10, Number 2, Page: 69-95

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

Abdurrahim ŞENOCAK  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Dr. Elif ÇELİK

**EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR**

Esra TAŞCI

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**

ECONLIT - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
**YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION**  
6 AYLIK - TWICE A YEAR  
**DİLİ / LANGUAGE**  
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

**PRINT ISSN**

2146 - 0000

**E - ISSN**

2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*  
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI YÖK  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR *DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*  
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*  
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*

Prof. Dr. İnsan TUNALI Koç Üniversitesi  
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Erineç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Erineç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede İş Kulüpleri Örneği

### Practice of Job Clubs for Struggling Unemployment in Turkey

Doç. Dr. Abdülkadir Develi<sup>1</sup>

Özkan Öztürk<sup>2</sup>

#### Öz

İşsizlik ve istihdam sosyal adaletin sağlanması bağlamında önemli sorun alanları arasında yer almaktadır. Kamu otoritesi vatandaş odaklı yaklaşımı esas alan yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde, her zaman gündemde olan bu sorunlara uygun çözümler üretmek durumunda kalmaktadır. Türkiye’de 2017 yılında hayata geçirilen iş kulüpleri bu güncel çözüm çabalarına önemli bir örnek teşkil etmektedir. Aktif istihdam programları çerçevesinde yürütülen iş kulüpleri Türkiye özelinde yeni bir uygulama biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, araştırma Türkiye özelinde iş kulüplerine yönelik ilk çalışma örneklerinden biri olma özelliğini taşımaktadır. Bu çerçevede, araştırmanın amacı iş arayanların istihdam ve istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedefleyen iş kulübü faaliyetlerinin katılımcılara sağladığı kazanımları değerlendirmek olarak belirlenmiştir. Bu yönüyle araştırmanın temel sorunu kulüp faaliyetlerinin katılımcıların iş arama sürecine olumlu katkı sunup sunmadığıdır. Araştırma kapsamında kulüp faaliyetlerinden yararlananların durumlarına ilişkin sorulara cevap aranması nedeniyle araştırma nicel araştırma yöntemi çerçevesinde betimsel model ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda iş kulübü faaliyetlerinden yararlananların iş arama sürecine ilişkin istenilen bilgi, beceri ve yetkinlikleri elde ettikleri belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: sosyal politika, iş kulüpleri, işsizlik, istihdam, aktif istihdam politikaları, yeni kamu yönetimi anlayışı

#### Abstract

Unemployment and employment are important problem areas in the context of social justice. Within the framework of the new public administration approach based on a citizen-oriented approach, the public authority has to produce current solutions to the problems which are always on the agenda. Job clubs that launched in 2017 are an important example of this current solution effort in Turkey. Job clubs organized within the framework of active labour market programs in Turkey are a new special type of implementing in the programs. Because of the research is one of the first example for the job clubs in Turkey, the research is important. In this context, the study aims to evaluate the benefits of the job club activities aimed at increasing the job placement and employability of job seekers. The research was carried out with descriptive model within the framework of quantitative research method because of the search for answers to the questions about the status of the beneficiaries of club activities. As a result of the research, it was determined that the beneficiaries of job club activities obtained the required knowledge, skills and competencies related to the job search process.

<sup>1</sup> Doç. Dr. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölümü, adeveli@ybu.edu.tr

<sup>2</sup> İç Denetçi, Türkiye İş Kurumu, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika Anabilim Dalı, ozk.ozturk@gmail.com

Keywords: social policy, job clubs, unemployment, employment, active labor market policies, new public management approach

## GİRİŞ

Neo-klasik iktisadın tam istihdam vurgusunu, refah devleti bağlamında sosyal politika ve politik ekonomi gibi toplumsal refahın artırılmasını konu edinen hemen her alanda görmek mümkündür. Tam istihdam ekonomik yönüyle üretim faktörlerinin tamamının üretimde kullanılmasıdır. İşgücü piyasası açısından ise emek faktörünün tamamının üretim sürecinde yer alması anlaşılmaktadır.

İşsizlik ise genel olarak istihdamın tersi ve emek faktörünün üretim sürecinde yer almamasıdır. Bu tanımlamalar çerçevesinde istihdam ve işsizlik, toplumsal refahı artırmayı hedefleyen ve sosyal adaleti sağlamayı merkeze alan sosyal politika için üzerinde durulan temel sorun alanları arasında yer almaktadır.

İşsizlik, bireylerin gereksinimlerinin karşılanması açısından sosyal sorunlara neden olmaktadır (Yolcuoğlu, 2012: 152). Bu bağlamda işsizlik ve istihdam, sosyal politika alanında gerçekleştirilen birçok çalışmada ele alınan konular arasında yer almaktadır. (Koray, 2013: 23-30). Diğer taraftan işsizlik ve çalışma hayatına ilişkin konular siyasal karar alma süreçlerinin ilgi alanındaki önemli konular arasındadır (Buğra ve Keyder, 2013: 9).

İşsizlik ve çalışma hayatına ilişkin konuların siyasal karar alma süreçlerinin bir parçası haline gelmesinin nedeni ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan her bir değişimin doğrudan ya da dolaylı olarak bir diğerini etkilemesiyle ilgilidir. Bu anlamda siyasal karar alma süreçlerinin yaşanan değişim süreçlerinden bağımsız olarak değerlendirilmesi imkânsız gözükmektedir.

Günümüz kamu yönetimi anlayışının da yaşanan değişim süreçlerine, toplumsal beklenti ve ihtiyaçlara duyarsız kalmadığı görülmektedir. Geline nokta geleneksel kamu yönetimi anlayışı yerine vatandaş merkeze alan bir kamu yönetimi anlayışının hâkim politik akım olduğu ifade edilebilir. Bu anlayışta vatandaşın yaşadığı sorunlara çözüm üretebilen esnek bir kamu yönetiminin artık devlet yönetimine egemen bir anlayış olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak bir yönüyle emek faktörünün üretim sürecinde yer almaması durumunu ifade eden, siyasal, toplumsal ve bireysel anlamda pek çok sorunu bünyesinde barındıran işsizlik sosyal politika bağlamında temel uğraş alanlarından birini oluşturmaktadır. İşsizlik sorununa çözüm amacıyla gerçekleştirilecek çalışmalar için kamunun öncü ve yenilikçi uygulamalar gerçekleştirmesi, yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde önemli bir gereklilik haline gelmektedir.

Vatandaş odaklı bir kamu yönetimi anlayışını merkeze alan yeni kamu yönetimi anlayışında; kalite, toplumsal fayda, katılım ve işbirliği, hesap verilebilirlik, vatandaş memnuniyeti (Sezer, 2008: 153-155), kaynakları etkili kullanan dinamik bir yönetim, kamu hizmetinde alternatifler (Kurt ve Uğurlu, 2007: 86) gibi konular hizmet sunumunda önemli hale gelmiştir. Bürokratik yapıyı merkeze alan geleneksel kamu yönetimi anlayışının yerini alan ve vatandaş vurgusu ön plana çıkan yeni kamu yönetimi anlayışında kamu otoritesi, önemini korumakla birlikte vatandaşın talep, çıkar

ve ihtiyaçlarına daha duyarlı çözümler üretmek durumundadır (Genç, 2010: 148-155). 1990'lı yıllardan itibaren yeniden yapılanma sürecine giren Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2000'li yılların başlarında yaşadığı büyük dönüşüm ve işgücü piyasasına yönelik faaliyetleri ile yeni kamu yönetimi anlayışını yansıtan önemli kurumlardan biri haline gelmiştir (Korkut vd., 2015: 108-109).

Çalışma hayatındaki kamusal hizmetlerin, bir başka ifadeyle refah devleti bağlamında işgücü piyasasına yönelik uygulamaların gerçekleştirilmesinde kamu istihdam kurumlarının, Türkiye özelinde ise Türkiye İş Kurumu'nun önemli bir yeri bulunmaktadır. Türkiye İş Kurumu tarafından 2017 yılı itibariyle istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele çerçevesinde uygulamaya konulan iş kulüpleri, yaşanan sorunlara çözüm üretme ve vatandaş odaklı yönetim bağlamında refah devletinde yaşanan dönüşümün ve yeni kamu yönetimi anlayışının önemli tezahürlerinden birini oluşturmaktadır.

Bu çerçevede, çalışmada aktif istihdam programlarını oluşturan iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin altında yapılandırılan ve iş arayanların istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedefleyen iş kulübü faaliyetleri, refah devletinde yaşanan dönüşüm kapsamında ele alınmaya ve faaliyetlerin katılımcılara sağladığı kazanımlar saha araştırması yoluyla değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Bu yönüyle, çalışmada iş kulübü faaliyetlerinden yararlananların faaliyet sonrasındaki mevcut durumlarını belirlemek üzere nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan betimsel yöntem kullanılmıştır.

Çalışmada öncelikle istihdam, işsizlik ve iş kulüpleri kavramlarına, sonrasında ise yazın incelemesine, araştırmanın amacına, araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme ile kısıtlarına, verilerin toplanması ve çözümlenme sürecine, araştırmadan elde edilen bulgular ve sonuçlara yer verilmiştir.

## 1. İstihdam, İşsizlik ve İş Kulüpleri

Tam istihdam kavramı iş arayan herkesin çalışma olanağı bulduğu bir durumu ifade etmektedir. Kumaş ve Çağlar (2011: 250) bu durumu şu şekilde özetlemektedirler: *"tam istihdam, işgücü piyasasında işsizliğin olmadığı bir durumdur; aynı zamanda, tüm bireylerin iş bulmasını ve kendi yetenek, beceri ve niteliklerine uygun bir işte çalışmasını, verimliliğin yüksek olduğu ekonomik bir sürecin yaşanmasını ifade eder."*

İnsan varlığıyla özdeş olan, ekonomik anlamda üretim faktörlerinin üretimde kullanılan kısmı olarak ifade edilen istihdam, işgücü piyasasında emeğin üretimde kullanılan kısmı olarak ifade edilmektedir. İstihdam aynı zamanda üretim faktörlerinden biri olan emeğin ücret karşılığı üretimde kullanılması anlamına da gelmektedir. Bu yönüyle istihdam gelir elde etmek üzere çalışmayı tanımlayan bir kavramdır (Yavaş, 2010: 3).

İşsizlik ise istihdama katılım ve istihdamda süreklilikle ilgili bir kavramsallaştırmaya karşılık gelmektedir. İşsizlik iradi ya da gayri iradi olarak karşılaşılabilecek bir durumu ifade eder. Arzi işsizlik olarak ifade edilen işsizlik türü dışında kalan, mesleki bilgi ve becerilerdeki eksiklikler, konjonktürel dalgalanmalar, teknolojik gelişmeler gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkan tüm işsizlik türleri kişinin iradesi dışında meydana gelmektedir (Yıldız, 2014).

Küreselleşme ve neoliberal akımların etkisi dışarda bırakıldığında refah devletinin kurumsal bir yaklaşıma sahip olduğu, bu yaklaşım içerisinde yoksulluk ve işsizlik gibi sorunların kişisel kusurlardan değil kurumsal mekanizmaların yetersizliğinden

kaynaklandığına yönelik bir anlayışın benimsendiği görülmektedir. Ayrıca refah hizmetlerinin vatandaşlık temelinde bir insan hakkı olduğu, tüm nüfusu kapsayıcı olduğu temel kabul gören hususlardan biridir (Özdemir, 2007: 26).

Bu bağlamda sosyal refah devletinde tam istihdamın sağlanması veya işsizliğin önlenmesi amacıyla kamu otoritesi tarafından çeşitli uygulamalar geliştirilmekte ve uygulanmaktadır. Özellikle yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlere paralel olarak istihdam edilebilirliği artırmanın önemli hale geldiği günümüz koşullarında, politik ekonominin tam istidam hedefine ulaşmada aktif istidam programları önemli bir politik araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

İstihdam edilebilirliğin ve nihai olarak istihdamın artırılmasını hedefleyen aktif istihdam programları, OECD tarafından yapılan bir çalışmada kamu istihdam hizmetleri ve bunun idaresi, işgücü piyasasına yönelik eğitimler, gençlere yönelik önlemler, istihdama yönelik sübvansiyonlar ve engellilere yönelik önlemler olarak ifade edilmektedir (Sohlman ve Turnham, 1994: 23).

Söz konusu bu programlar genel olarak kamu istihdam kurumları aracılığıyla yürütülmektedir. Türkiye özelinde söz konusu programların Türkiye İş Kurumu tarafından çalışma hayatına yansıtıldığı görülmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından aktif istihdam programları çerçevesinde işe yerleştirme hizmetleri, meslek araştırma ve geliştirme çalışmaları, iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları, mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitimleri, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar gibi birçok faaliyetin yürütüldüğü görülmektedir.

2000'li yılların başında önemli bir dönüşüm geçiren İŞKUR yeni kamu yönetimi anlayışına uygun olarak aktif ve pasif programları çeşitlendirerek uygulamış, yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlere uygun çözümler üretebilmiştir (Korkut vd., 2015: 131). Bu bağlamda yeni kamu yönetimi anlayışına uygun olarak işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilmek için mevcut uygulamalarda değişikliğe gidilebildiği, yeni uygulamaların hayata geçirilerek mevcut ihtiyaçlara cevap verilmeye çalışıldığı ifade edilebilir. İŞKUR tarafından danışmanlık hizmetlerinin bir parçası olarak kurgulanan iş kulübü faaliyetlerinin bu yeni uygulama örnekleri arasında yer aldığı belirtilebilir.

Türkiye'de yeni uygulama alanı bulan iş kulüplerine ilişkin olarak alan yazında yer alan sınırlı sayıdaki çalışmalarda iş kulübü faaliyetlerinin farklı hedef gruplarına yönelik farklı uygulamaları içerdiği görülmektedir. Alan yazında iş kulüplerinin genel olarak saha çalışmaları ve dolayısıyla gerçekleştirilen uygulamalar çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Bu nedenle iş kulüplerine ilişkin olarak uygulama biçimleri esas alınarak aşağıda yer alan tanımlamaların yapılması mümkündür.

**Tablo 1: İş Kulüplerine ilişkin bazı tanımlamalar**

Yazar	Faaliyetin tanımlanma biçimi
Azrin (1975; 1980; 2002)	İş bulmaya yönelik hemen her konuda destek sağlamaya yönelik grup çalışmasına dayalı iş danışmanlığının yeni bir deneysel uygulama türü; ders planı çerçevesinde belirli bir program dâhilinde bir danışmanın gözetiminde müracaatçı gruplara yönelik günlük olarak yürütülen yapılandırılmış

	toplantılar; iş arayanların istedikleri işleri elde etmelerine yardımcı olan kontrollü çalışmalar.
Raaf vd. (2011)	Eğitilmiş bir kolaylaştırıcı rehberliğinde veya kolaylaştırıcı olmaksızın iş arama konusunda birbirlerine destek sağlamak üzere bir araya gelen küçük gruplar; istihdam ağları, iş ağları veya iş arama atölyeleri.
Rutkowski vd. (1995)	Özgüven, iletişim, iş arama, görüşme, işe uyum, para yönetimi, bağımsız yaşam olmak üzere çalışma hayatına ilişkin tutum ve alışkanlıkları kazandırmak üzere 7 ana kategoride yürütülen gruplara yönelik faaliyetler.
Liddiard vd. (2017)	Rol yapma ve tartışma yoluyla iş başvurularında aranan şartlara nasıl karşılık verileceği, mezunların mülakat becerilerine ilişkin durumlarını keşfetmeleri, ağ oluşturma stratejileri, iş arama deneyimlerini paylaşma konularında destek sunmak üzere yürütülen faaliyetler.
Brey vd., (1989)	Katılımcıları iş aramaya hazırlama ve sonraki iş arama sürecini yönlendirmeye yönelik oldukça yapılandırılmış bir araç; iş ararken sürekli destek ve cesaretlendirme kadar iş ilanlarını bulma, özgeçmiş hazırlama, başvuruların tamamlanması, işverenle iletişim, iş pozisyonları için görüşmeler konularında yönergeleri içeren bir faaliyet.

Söz konusu tanımlamalar esas alındığında iş kulüplerinin genel olarak grup faaliyeti şeklinde yürütülen, iş arama sürecine destek vermeyi amaçlayan uygulamalardan oluştuğu görülmektedir. Ayrıca tanımlamalar ve alan yazında yer alan bilgilerden faaliyetin bazen kolaylaştırıcı eşliğinde, bazen grubun kendi iç dinamikleri ile yürütüldüğü anlaşılmaktadır. İş arama sürecinde dikkat edilmesi gereken konuların uygulamalı olarak ele alınması nedeniyle atölye çalışmaları ve grup faaliyetleri çerçevesinde ağ oluşturma becerilerinin geliştirilmesi iş kulüplerinin ortak özellikleri arasında yer almaktadır.

Belirtilen tanımlamalara ilave olarak İrlanda'da bir kulüp liderinin gözetimi ve rehberliği altında yürütülen iş kulübü faaliyetleri kişiselleştirilmiş destekler, kısa ziyaret desteği ve formal atölye çalışmaları olmak üzere 3 ana eksen üzerine inşa edilmiştir. Kişiselleştirilmiş destekler iş görüşmesi öncesi destek gibi iş arayanların birebir olarak bireysel ve uygulamalı desteklerden yararlanmalarına olanak sağlamaktadır. Kısa ziyaret desteği (drop-in service) internet, telefon, fotokopi gibi kulüp olanaklarından yararlanmayı içermektedir. Formal atölye çalışmaları ise iş arayanların ve sektörün özel ihtiyaçlarına göre çeşitli konuların ele alınabildiği 1 ila 4 hafta arasında değişen çalışmaları içermektedir. Formal atölye çalışmalarına katılanlara ortaya çıkabilecek giderleri karşılamalarını sağlamak üzere haftalık 20 Avro ödeme yapılmaktadır (DEASP, 2013).

Cellini ve Lorenz (1983: 46-47), iş arayanlar için kullanılan iş kulübü uygulamalarının müracaatçılar için önemli kazanımların elde edilmesine olanak sunan bir faaliyet olduğunu ifade etmektedirler. Cellini ve Lorenz'e göre iş kulüplerinin sağladığı kazanımlar;

- Güven düzeyinin artması,
- İş hayatıyla ilgili gerçekçi tutum ve bakış açısının edinilmesi,
- İş bulmak için gerekli becerilerin öğrenilmesi,



- İş bulma tekniklerini uygulama becerisinin kazanılması,
- Öz güven ve olumlu davranışları destekleyen bir personel,
- Grup dayanışması ve sadakatin oluşturulması,
- Yardımlaşma isteğinin ortaya çıkması

olarak sıralanmaktadır.

Bu anlamda aktif istihdam programlarının bir parçası olarak değerlendirilen iş kulüplerinin öncelikle Azrin'in çalışmalarıyla gündeme geldiği ve iş arayanlara iş bulma konusunda yardımcı olmayı hedefleyen uygulamaları içeren faaliyetlerden oluştuğu, iş kulüpleri açısından ihtiyaca göre hedef kitle ve uygulama yöntemi gibi yönleriyle farklı uygulamaların söz konusu olabileceği ifade edilebilir. Bu yönüyle, iş kulüplerini iş arama becerilerini geliştirmeye ve iş bulmaya yardımcı olmak ve iş bulmaya yönelik ağların kurulmasına destek sağlamak üzere çeşitli gruplara yönelik olarak bir danışman veya kolaylaştırıcı eşliğinde gerçekleştirilen, diğer aktif programlar dışında kalan faaliyetler bütünü olarak değerlendirmek mümkündür.

## 2. Yazın İncelemesi

İş Kulüpleri konusunda alan yazın incelendiğinde iş kulüpleri konusunda ilk çalışmaların 1970'lı yıllarda Azrin tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Azrin, normal olarak değerlendirilen iş arayanlara yönelik olarak iş kulübü yöntemini kullanarak kontrole dayalı değerlendirmeyi ilk defa 1975 yılında arkadaşlarıyla birlikte kendilerinin yaptığını ifade etmektedir (2002: 64).

Öz yeterlilik kapsamında iş kulüplerini ele alan Raaf vd. (2011: 6), Bandura tarafından belirtilen şartlar dâhilinde öz yeterlilik konusunda bulunması gereken tüm unsurların iş kulüplerinde bulunduğunu ifade etmektedirler. İş kulüpleri sayesinde katılımcılar aralarındaki benzerliğe dayalı olarak bir diğerinin davranışlarını modelleyebilmektedir. Kulüp lideri veya kolaylaştırıcı, grup içerisindeki olumlu tonu belirleyerek grup performansını cesaretlendirici ve övücü bir rol üstlenmekte, gerçekleştirilen çalışma sırasındaki olumlu geri bildirimler katılımcıların olumlu ve kendine güvenen iş arayanlar haline gelmesine yardımcı olmaktadır.

Söz konusu genel değerlendirmeler sonrasında alan yazında temel olarak faaliyetin yürütülüş biçimine, faaliyet sonrasında katılımcıların istihdam durumlarına, istihdam edilen katılımcıların elde etmiş oldukları ücret miktarlarına, faaliyetin maliyeti ve katılımcıların faaliyet sonrasındaki eğilimlerindeki değişime yer verildiği görülmektedir.

Ancak alan yazındaki çalışmaların hepsinin belirtilen konuların tamamını içerdiğini ifade etmek mümkün değildir. Alan yazında çoğunlukla katılımcıların istihdam durumları ele alınmaktadır. Katılımcı eğilimlerinin faaliyet öncesi ve sonrası durumu ise örneğin Nakai vd. (2017) ile Young ve Murphy (1996) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar dışında çoğunlukla ele alınan konular arasında yer almamaktadır.

Aynı zamanda çalışmalar hedef kitle ve çalışılan grubun büyüklüğü anlamında da farklılaşabilmektedir. Örneğin Liddiard vd. (2017) üniversite bünyesinde yürütülen kulüp faaliyetlerini, Gray (1983) 50 yaş ve üzerindeki kişilere yönelik kulüp faaliyetlerini çalışmalarına konu edinmiş, Young ve Murphy (1996) 10 kişilik bir grupla, Azrin, (1980) 979 kişilik bir hedef grupla çalışmalarını gerçekleştirmiş, Moore vd. (2017) çalışmalarında 1000'den fazla katılımcıyı esas almıştır. Bu çerçevede karşılaştırma

olanağı sunmak üzere, alan yazın incelemesi faaliyetlerin içeriği, istihdam durumu, ücret ve maliyetler, eğilimlerdeki değişim olmak üzere 4 grup halinde ele alınmıştır.

### *Faaliyetlerin içeriği;*

Winfield (1982: 19), kulüp faaliyetleri kapsamında müracaatçıların iş aramayı tam zamanlı bir iş olarak görmeleri konusunda yönlendirildiğini, mümkün olduğu ölçüde iş ilanlarına erişim konusunda arkadaş ve akrabalarından faydalanmaları doğrultusunda teşvik edildiklerini ve bu kişilere kendilerine özgü iş arama durumlarını kullanma konusunda destek sağlandığını, iş görüşmelerinde telefon kullanımının büyük ölçüde vurgulandığını, işle ilgili becerilere ek olarak bireyin kişisel ve sosyal becerilerine de önem verildiğini ifade etmektedir.

Bir sistem olarak tasarlanan program, sürekli öğrenme deneyimi bağlamında iş edinilinceye kadar karşılıklı yardımlaşma, arkadaş desteği, iş arama sürecinde cesaret kırıcı konular, aile desteği, uzman tavsiyeleri, iş bulma, telefonla arama, iş arayanı motive etme, iş ilanlarının paylaşılması, özgeçmiş hazırlama, mülakat becerileri, iletişim becerileri, mülakat uygulamaları, etkili zaman kullanımı, mesleki alternatiflerin oluşturulması gibi iş bulma konusunda yaşanan hemen her soruna yönelik destek sağlamaktadır (Azrin vd., 1975: 17-18).

Liddiard vd. (2017: 6) Batı Avusturalya’da üniversite bünyesinde 2014 yılında ortaya çıkan “Mesleki Terapi İş Kulübü”nün mesleki bazlı olarak ortaya çıkmış bir iş kulübü örneği olduğunu belirtmektedirler. Liddiard vd. çalışmalarında üniversite tarafından yapılan gözleme ve katılımcıların geri bildirimlerine yer vermişlerdir. Üniversite tarafından yapılan gözlemlerde iş kulüplerinin kolaylaştırıcı eşliğinde deneyimlerin yansıtılması, beklenti ve isteklerin yönlendirilmesi, özgüvenin artırılması ve katılımcıların kendi meslekleriyle bağlantı kurmaları anlamında önemli bir fırsat olarak işlev gördüğü belirtilmektedir. Katılımcılar bağlamında elde edilen geri bildirimlerde ise faaliyetin taktikler, ipuçları ve bilgiler anlamında oldukça kullanışlı olduğu, bunun ötesinde diğer yeni mezunlardan bilgi edinme ve destek alma konusunda önemli faydalar edinildiği, iş bulma ve çalışma konularında deneyim paylaşımının sağlandığı belirtilmektedir.

Koeltz ve Torres’e göre (2016: 106-107), iş danışmanlığının bir parçası olarak iş arayanlara yardımcı olmak üzere sunulan iş kulüpleri, genel bir uygulama türü olmak yerine bazı bölgelerde ve yılın belirli zamanlarında gerçekleştirilen bir uygulama türü olarak ifade edilmektedir. İş kulübü uygulamaları özellikle gençler olmak üzere iş arayanlar açısından oldukça faydalı olarak görülmektedir. İş kulüpleri aşırı emek yoğun alanlar olduğu için genellikle istihdam hizmeti sunan merkezler tarafından doğrudan yürütülen hizmetler yerine genellikle üçüncü kişilerden hizmet alınarak gerçekleştirilen hizmet olarak sunulmaktadır. İş kulüpleri tam zamanlı olarak 2 veya 3 hafta boyunca gerçekleştirilen çalışmalardan oluşmakta ve tüm iş arayanlar için uygun görülen bir uygulama türü olarak değerlendirilmemektedir. Bu anlamda istihdam hizmeti sunan merkezlerin (ESC), belirli bir odağı bulunan bu hizmetten yararlanacaklarını yönlendirilmesine yönelik özel prosedürlerinin bulunduğu ifade edilmektedir.

Kanada’da öğrencilerin üniversite sonrasında iş bulmalarına yardımcı olmak ve başarılı bir kariyer için öğrencilere bilgi ve beceri edinmelerini sağlamak üzere temel kariyer merkezi olarak faaliyetlerini yürüten McGill Üniversitesi Kariyer ve Yerleştirme Servisi (CAPS) bulunmaktadır. Bu merkez tarafından yayımlanan “İş Arama El Kitabında” iş bulma kulüplerinin, iş arama sürecine ilişkin kariyer hizmetlerinden biri olarak

öğrencilere sunulduğu belirtilmektedir. Merkez tarafından sunulan bir hizmet olarak iş bulma kulübü, iş arayanlara ilgilendikleri alanda iş bulmanın en etkili yolunu öğretmek için tasarlanmış iki haftalık bir program olarak tanımlanmaktadır. İş arayan 10-15 kişilik mezun kişilerden oluşan gruplar iş bulma kulüpleri sayesinde kolaylaştırıcı ve kariyer danışmanlarının desteğine sahip olma imkânı bulmaktadırlar (McGill CAPS, 2004: 1-4).

### *İstihdam durumu;*

Alan yazımda kulüp faaliyetleriyle ilgili ilk çalışmalardan birini Azrin'in arkadaşlarıyla birlikte 1975 yılında gerçekleştirmiş oldukları çalışma oluşturmaktadır. 1975 yılında danışmanlık hizmeti alan 60 kişi ve danışmanlık hizmeti almayan 60 kişi ile gerçekleştirilen bu çalışmayı yine Azrin ve arkadaşlarının 1980 yılında iş kulübü veya kontrol grubuna dâhil edilen 979 kişilik grupla gerçekleştirdikleri çalışma izlemiştir. Söz konusu her iki çalışma sonucunda faaliyetten yararlananların istihdam oranlarının kontrol grubuna göre oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda ilk çalışmada 3. ay sonunda istihdam oranının %92 (kontrol grubunda %40), diğer çalışmada ise 12 aylık bir takip sonucunda istihdam oranının %87 (kontrol grubunda ise %59) olduğu, bu istihdam oranının 35 seans sonunda %95'e ulaştığı belirlenmiştir. (Azrin, 1975; Azrin, 1980).

Azrin ile benzer verilerden yararlanan Winfield (1982: 19), iş kulüpleriyle ilgili çalışmasında iş kulüpleri bağlamında iş bulmanın faaliyetin başarısı için önemli bir belirleyici olduğunu, günlük seansların altısına katılan veya altı günden önce iş bulanların oranının %50 olduğu, 14 seanstan sonra iş bulanların oranının % 78 ve 23 seansta iş bulanların oranının % 90 olduğu tespitine yer vermiştir.

Gray (1983: 364-367), 50 yaş ve üzerinde olan 48 katılımcı ile iş kulübü ve kontrol grubu üzerinden gerçekleştirdiği çalışmasında temel olarak "İş kulübü, yaşlı iş arayanlar arasında istihdamı arttırmada etkili bir yöntem midir?" sorusuna cevap aramıştır. 12 haftalık izleme sürecinde iş kulübü katılımcılarının %83'ü (19 kişi) işe yerleşirken, kontrol grubunun %26'sı (6 kişi) işe yerleşebilmiştir. İstihdamdaki devamlılık anlamında izleme sürecindeki her bir evrede kontrol grubundaki istihdam oranı sabit kalırken iş kulübü katılımcıları açısından her bir izleme döneminde istihdam oranı yeni istihdamlar veya istihdamdaki süreklilik bağlamında sürekli olarak artış göstermiştir. İşteki statü, iş tatmini ve çalışma süreleri bağlamında iş kulüplerinin kontrol grubundakilere göre daha avantajlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Azrin vd. (1980: 138), kulüp faaliyetleri sonucunda elde edilen işlerin %89'unun tam zamanlı (haftalık 20 saat ve üzeri) işlerden oluştuğunu, geçici işlerin ise gruplar açısından farklılaştığını tespit etmişlerdir. Kontrol grubunda işlerin %21'i, iş kulübü grubunda ise %10'u geçici işlerden oluşmaktadır. İşe yerleşen müracaatçılar bağlamında kontrol grubundakilerin %25'inin, iş kulübü grubundakilerin %16'sının sübvansiyondan yararlandığı belirtilmektedir. Kulüp katılımcılarının %10'unun ve kontrol grubundakilerin %5'inin planlanan ilk oturum öncesinde çalıştıkları belirlenmiştir.

Brey vd. (1989: 18-19), çalışmalarını psikiyatri alanında faaliyet gösteren bir hastanesinin klinik personeli tarafından kulübe yönlendirilen müracaatçılar ile gerçekleştirmişlerdir. Bu müracaatçılar arasından 122 kişi üzerinden yapılan değerlendirmelerde erkelerin %75'i kadınların ise %84'ü olmak üzere toplamda katılımcıların %78'i iş bulmuştur. İş bulan bu katılımcıların ortalama 10,3 seans sonrasında iş bulabildikleri belirlenmiştir.

Başarısız olan katılımcıların ise ortalama 8,2 seansa katılım sağladıkları belirlenmiştir. En fazla bulunan iş türü mutfak işleri olmakla birlikte 50 farklı iş türünde iş bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların DSM 3'e göre konulan tanı çerçevesinde devamlılık ve iş bulma oranlarının farklılaştığı gözlemlenmiştir.

### *Ücret ve maliyetler;*

Azrin vd. (1975: 18, 25-26) danışmanlık alanlar ve kontrol grubu üzerinden yaptıkları çalışmalarında, danışmanlık alanların bir iş elde etme sürelerinin diğer gruba göre daha kısa olduğunu, danışmanlık alan grupta başlangıç ücretinin 1/3 oranında daha yüksek olduğunu, programın maliyetinin müracaatçı başına ortalama 20 Dolar olduğunu tespit etmişlerdir. Gray (1983: s. 367) tarafından yapılan çalışmada, iş kulübü katılımcılarının 8 hafta sonra ortalama 45 saat süreyle çalıştığı ve 204 Dolar kazandığı, kontrol grubundakilerin ise ortalama 6 saat çalıştığı ve 20 Dolar kazandığı, ücretler konusunda ortalamalar esas alındığında iş kulüplerinin kontrol grubundakilere göre daha avantajlı olduğu belirlenmiştir.

Brey vd. (1989: 18), ücret bilgisini paylaşmak isteyen 49 başarılı katılımcının ortalama olarak elde ettiği kazanç miktarını saat başı 4,68 Dolar olarak belirlemişlerdir. Azrin vd. (1980: 140) 6 ay sonra işe yerleşenler bağlamında iş kulübü müracaatçıların %30'unun, kontrol grubundakilerin ise %23'ünün zam aldığını belirtmişlerdir. Kontrol grubundakilerin %78'inin, iş kulübü müracaatçıların ise %84'ünün işlerinden memnun olduklarını tespit etmişlerdir. İş kulübüyle ilgili olarak yerleştirme başına maliyeti müracaatçılara ödenen seans başı 1,50 Dolar dâhil 54 Dolar olarak hesaplamışlardır. Winfield (1982: 19), iş kulübü faaliyetlerinin maliyetini (maaşlar dahil) müracaatçı başına 87 dolar ve yerleştirme başına 167 dolar olarak belirlemiştir.

İrlanda'da 5 ana kamu istihdam hizmetinden birini oluşturan ve dışarıdan sözleşme yoluyla sunulan iş kulüplerinin kuruluş tarihi 1999'dur. İş kulüpleri, işe girmeye hazır olan iş arayanların istihdamını desteklemek için yapısal destek sağlayan bir hizmettir (Lavelle ve Callaghan, 2018: 7, 22-23). Çalışma çağında olanlara sunulan hizmetler için yapılan harcamalar kapsamında iş kulüpleri için 2017 yılında 5,206 milyon Avro harcama yapılmıştır (DEASP, 2017: 39). Kamu istihdam hizmetleri için 2017 yılında yapılan tahmini 146 milyon Avroluk harcamanın (Lavelle ve Callaghan, 2018: 17), 5.206 milyon Avroluk kısmının iş kulüpleriyle ilgili olduğu, dolayısıyla kamu istihdam hizmetleri içerisinde iş kulübü faaliyetlerine yapılan harcamaların yaklaşık olarak %3,6'lık bir paya sahip olduğu görülmektedir. Formal çalıştaylar ve birebir çalışmalar ve çalışmalardan yararlanan 15.204 kişi esas alındığında kişi başı maliyetin 2017 yılı verilerine göre 342,41 Avro olduğu anlaşılmaktadır.

### *Eğilimlerdeki değişim;*

Nakai vd. (2017: 4,12), Midwestern bölgesinde İşgücü Yatırım Yasası ile finanse edilen, kar amacı gütmeyen kuruluşlar olarak tasarlanan iş kulüpleri ücretsiz olarak rehberlik ve eğitim sağlamaktadır. Sağlanan rehberlik eğitim hizmeti sayesinde iş arayanların iş arama sürecindeki tutumlarında ve eğitimin faydası konusundaki algılarında gelişim sağlandığı belirtilmektedir. Ayrıca yaşlıların işgücü piyasasındaki sayılarının artmasıyla birlikte iş kulüplerinin bir taraftan yaşlıların istihdamını kolaylaştırıcı etkide bulunduğu, diğer taraftan iş arama sürecinin uzun sürmesi halinde ortaya çıkan zorluklar ve ortaya çıkan tehlikelere karşı iş arayanları koruyucu bir etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir.

Nakai vd. (2017: 1-9) yaptıkları çalışmada iş kulüpleri çerçevesinde, yaşlılara yönelik olarak gerçekleştirilen iş arama sürecine ilişkin müdahaleler sırasında verilen eğitimlerin faydasına ilişkin algı ve katılımcı tutumlarındaki değişimi incelemişlerdir. Katılımcılara duygularını paylaşma, akranlarından ve kolaylaştırıcılardan destek alma olanağı sunan iş kulüpleriyle ilgili 2 farklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın başlangıcından itibaren uygulanan 6 anket çalışması sonrasında her iki grup içinde eğitimin grup düzeyindeki etkisi, iş arama tutumları ve eğitimin faydasına ilişkin algı düzeyinde olumlu yönde bir gelişme bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda eğitimlerin toplam etkisinin olumlu yönde olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak bu değişim katılımcılar bağlamında değerlendirildiğinde etkinin derecesinin farklı düzeylerde olduğu belirlenmiştir. Davranışsal gelişim anlamında başlangıç itibariyle daha olumsuz davranış sergileyen katılımcılar kulüp faaliyetlerine katılım sonrasında görece daha fazla olumlu yönde gelişim göstermişlerdir.

Young ve Murphy (1996: 94-96), çalışmalarında omurilik hasarı bulunan kişilere Azrin'in iş kulübü metodolojisinin değişik bir uygulaması ve vaka çalışması olarak grup eğitimi önermişlerdir. 10 kişilik bir grupla gerçekleştirilen çalışmada başlangıç aşamasında katılımcıların mevcut durumları kayıt altına alınmıştır. Bu çerçevede katılımcıların bir ay öncesinde iş aramak için ayırdıkları vaktin 0 ila 2 saat arasında değiştiği ve ortalama iş arama süresinin 0,5 saat olduğu belirlenmiştir. Aynı dönem için işle ilgili aktivitede bulunma anlamında ise katılımcıların, 0 ve 5 arasında değişmekle birlikte ortalama 2,9 girişimde buldukları belirlenmiştir. İş arama davranışı anlamında oldukça düşük olan bu değerler periyot sonunda önemli ölçüde artmıştır. Grup faaliyetleri sırasında 10-39 arasında ve ortalama 26,2 işle ilgili aktivite gerçekleştirildiği görülmüştür. İş aramak için harcanan zaman ise 22-48 saat arasında değişmekle birlikte ortalama 37,4 saat olmuştur. 3 hafta sonunda katılımcılardan 2'si tam zamanlı, biri yarı zamanlı bir iş bulmuş, biri İngilizce kursuna kaydolmuş, 2'si üniversite eğitimini tamamlamaya karar vermiş, biri istihdam ofisine kaydolmuş, 2'si iş ilanlarını takip etmiş, biri ise kendi kariyer planları doğrultusunda iş arama sürecini ertelemiştir.

Moore vd. (2017: 1074) 1.000'den fazla katılımcının dâhil olduğu "randomize kontrollü araştırma" (RCTs) üzerinden iş kulüplerinin depresyon üzerinde etkili olup olmadığı konusunda değerlendirmede bulunmuşlardır. Bu değerlendirmede, işsizlere yönelik olarak uygulanan 1-2 haftalık yoğun iş kulübü müdahalelerinin depresyon riskini azaltıcı etkileri bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıca depresyon konusundaki iyileşmenin 2 yıl kadar sürdüğü ancak müdahalelerin istihdam üzerindeki etkilerinin ise karmaşık olduğu yönünde tespitlerde bulunulmuştur.

Morris ve Hairston (2017), Kentucky Üniversitesi sayfasında yayımlanan çalışmalarında, kampüs içerisinde kurulan iş kulübünün işsiz ve eksik istihdam durumunda olan iş arayanlara yardım amacıyla 2013 yılında kurulduğunu belirtmektedirler. Çalışmada, kurulduktan sonra önemli bir değişim geçiren iş kulübünden yararlanan 888 kişi ve 95 istihdam memuruyla toplantılar gerçekleştirildiği ve bunlara anket uygulandığı belirtilmektedir. Anketler sonucunda katılımcıların %86'sının istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştiği, bunlar arasından yüzde 57'sinin bir işi güvence altına aldıklarını belirttikleri ifade edilmiştir. Liddiard vd. (2017: 6), yapılan bir anket çalışmasında, iş kulübünün mesleki terapist olma yolunda okuldan iş hayatına geçiş sürecini kolaylaştırma ve iş arama sürecine ilişkin önemli bir destek olarak görüldüğü sonucuna ulaşıldığını ifade etmektedirler.

### 3. Araştırmanın Amacı

Alan yazında ye alan bilgiler çerçevesinde, iş kulübü faaliyetlerinin işsizlikle mücadelede kullanılan sosyal politika araçlarından biri olarak işlev gördüğü ifade edilebilir. Günümüzde işsizlik, ülkelerin ilgilenmek durumunda kaldıkları önemli bir sosyal sorun alanıdır. Bu sorunla mücadele bağlamında yürütülen aktif istihdam programları ise Türkiye özelinde genel olarak Türkiye İş Kurumu tarafından gerçekleştirilmektedir. Çalışmaya konu olan iş kulüpleri ise İŞKUR tarafından yürütülmekte olan aktif istihdam programlarının farklı bir uygulama türü olarak değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede araştırmanın amacı Türkiye İş Kurumu tarafından aktif istihdam programları çerçevesinde 2017 yılı Şubat ayı itibariyle uygulanmaya başlanan iş kulübü faaliyetlerinin bireyler üzerinde yaratmış olduğu etkilerin belirlenmesi, faaliyetin genel bir çerçevede değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir.

Bu bağlamda araştırmanın temel varsayımı, iş kulübü faaliyetlerinin bireylerin iş arama sürecine olumlu katkı sağladığı şeklindedir. Bu varsayım ve araştırmanın amacına uygun olarak iş kulübü faaliyetlerinin ve bu faaliyetlerin katılımcılar üzerindeki etkilerinin detaylı bir şekilde analizini yapabilmek üzere araştırma çerçevesinde alt amaçlar belirlenmiş ve aşağıda yer alan sorulara cevaplar aranmıştır;

- İş Kulübü faaliyetinden yararlanan kulüp üyelerinin temel sosyo-demografik özellikleri nedir?
- Kulüp faaliyetleri sonrasında iş görüşmesi yapılmış ise faaliyetin olumlu katkısı olmuş mudur?
- Kulüp üyeleri faaliyetten nasıl haberdar olmuşlardır?
- Kulüp faaliyetleri sonucunda istenilen bilgi, beceri ve yetkinlikler kazanılmış, gerekli farkındalık oluşmuş mudur (katılımcıların değerlendirmeleri nelerdir)?
- Kulüp üyelerinin iş arama nedenleri nelerdir ve çalışma hayatı konusundaki algıları ne yöndedir?
- Kulüp üyelerinin mülakat becerileri konusundaki bilgi ve becerileri ne düzeydedir?
- İşveren veya işveren temsilcilerinin kulüp faaliyetlerine katılımı ve bunun etkisi nedir?

Bu çerçevede iş kulübü faaliyetlerinin beklentilere uygun sonuçlar ortaya koyup koymadığı ve iş arama sürecine olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı bilimsel araştırma yöntemlerine uygun olarak değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

### 4. Araştırmanın Yöntemi, Evren ve Örneklemi ve Kısıtları

İşsizliğin ekonomik ve toplumsal hayat açısından önemli sorunlara yol açmasına bağlı olarak işsizlikle mücadelede farklı politika araç, yöntem ve teknikleri kullanılabilir. Araştırmanın amacına uygun olarak, Türkiye özelinde bu konuda ortaya konulan çabaların bir örneğini teşkil eden iş kulüpleri hakkında bilimsel çalışma metodlarına uygun olarak detaylı sayısal veriler toplamak ve bu veriler üzerinden iş kulübü faaliyetleri ile ilgili genellemeler yapabilmek amacıyla nicel araştırma tekniği ve elektronik ortamda oluşturulan soru kâğıdı kullanılmıştır.

Araştırmada iş kulübü faaliyetinden yararlananların faaliyet sonrası mevcut durumları ortaya konulmaya çalışıldığından nicel araştırma tekniklerinden betimsel yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın genel evrenini iş kulübü faaliyetinden yararlanan İŞKUR'a

kayıtlı kişiler oluşturmakla birlikte çalışma evrenini elektronik soru kağıdı kullanılması nedeniyle elektronik ortamda erişimi mümkün olan kulüp üyeleri oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde olasılığa dayalı örneklem seçim tekniklerinden basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın yapıldığı dönem itibariyle iş kulübü faaliyetinin belirli illerle sınırlı olarak yürütüldüğü ve faaliyetin yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmaların bulunduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda faaliyetlerin başladığı 2017 yılı Şubat ayından itibaren iş kulübü faaliyeti yürütülen mevcut iller olan Adana, Ankara, Burdur, Bursa, Çanakkale, Denizli, Diyarbakır, Elazığ, Eskişehir, Isparta, İstanbul, İzmir, Kırıkkale, Konya, Mardin, Mersin, Sakarya, Trabzon, Yozgat, Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinden hizmet alan katılımcılar araştırma kapsamına alınmıştır.

Bu çerçevede, 2017 yılı Şubat ve 2018 yılı Ekim ayı itibariyle kulüp faaliyetlerini tamamlayan 8.806 kişi arasından elektronik ortamda erişimi mümkün olan 7.661 kişi örnekleme dâhil edilmiş ve bu katılımcılardan soru kâğıdını doldurmak isteyenler araştırmaya katılmışlardır.

Örneklem seçimine ilişkin  $n = N \cdot t_{2pq} / d^2(N-1) + t_{2pq}^2$  formülü uygulandığında, 0,5 anlamlılık düzeyinin t tablo değeri 1,96; incelenen olayın gerçekleşme durumu (p) %50 yani 0,5; gerçekleşmeme durumu (q) %50 yani 0,5; örnekleme hatası (d) ise 0,05 olarak alındığında 7.661 kişilik çalışma evreninden seçilebilecek minimum örneklem sayısının  $n=366$  olduğu belirlenmiştir.

## 5. Verilerin Toplanması ve Çözülmesi

Nicel yöntemle dayalı araştırmada, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış, elektronik soru kâğıdı kullanılarak veriler toplanmıştır. Elektronik ortamda hazırlanan soru kâğıdında; evet hayır seçeneklerinden oluşan sorular, evet-hayır seçenekleri yerine cevaplamayı kolaylaştırmak amacıyla çoktan seçmeli ve kapalı uçlu sorular kullanılmıştır. Ayrıca ilgi, yetenek, tutum gibi değişkenleri ölçme özelliği nedeniyle araştırmada ağırlıklı olarak Likert tipi derecelendirme sorularına yer verilmiştir.

Elektronik soru kağıdı kulüp faaliyetlerinden yararlanan 7.661 kişi arasından 624 kişi tarafından cevaplanmıştır. Soruların bir kısmı ise diğer sorular ile bağlı olması veya katılımcıların tercihi doğrultusunda cevaplanmadan geçilmiştir. Bu nedenle araştırma bulgularının sunumunda cevap sayıları özel olarak belirtilmiştir. Katılımcıların cevapları doğrultusunda elde edilen araştırma verilerinin çözümlenmesinde SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Science) programı ve Pivot Table uygulamaları kullanılmış, elde edilen veriler sayı ve oranlara dönüştürülmüştür.

Söz konusu veriler içerisinde Likert tipi ölçek ifadelerinin güvenilirlik ve iç tutarlılık analizi için Cronbach's Alpha değerleri ile korelasyon değerlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca Likert tipi derecelendirme sorularından elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, ölçek puanlarının değerlendirilmesine yönelik örnek bir hesaplama yöntemi sunmuş olması nedeniyle Kaplanoğlu tarafından kullanılan yöntem dikkate alınmış (2014, s. 138), sorulara verilen cevapların ortalama değerleri 1'den 5'e kadar 0,80 puanlık dilimlere bölünmüş ve her bir 0,80 puanlık kısım tamamen olumsuzdan, tamamen olumluya doğru 1 ve 5 arasındaki değerlere karşılık gelen ifadelerle uyarlanmıştır. Bu çerçevede 1,80; 2,60; 3,40; 4,20 ve 5,00 sınır değerleri çerçevesinde tamamen olumsuzdan tamamen olumluya olacak şekilde değerlendirmeler yapılmıştır.

## 6. Bulgular

### 6.1. Temel Sosyo-Demografik Özellikler ve Diğer Programlar

Araştırma kapsamında ve temel sosyo-demografik özellikler bağlamında, anketi yanıtlayan 624 kişinin %75,48'i kadın, %24,52'si erkektir. Katılımcıların yaş aralığı en düşük 15, en yüksek 54 yaş, yaş ortalaması 26,27'dir. Dolayısıyla katılımcılar görece genç bir nüfusu temsil etmektedir.

Katılımcıların hizmet aldıkları iller itibariyle dağılımı incelendiğinde en fazla katılım %19,07 ile Denizli'den gerçekleşmiştir. Bunu sırasıyla İstanbul (%16,67), İzmir (%9,46), Ankara (%8,65), Bursa (%6,25), Mersin (%5,29), Sakarya (%5,13), Elazığ (%4,81), Diyarbakır (%4,65), Çanakkale (%4,01), Konya (%3,53), Adana (%3,53), Yozgat (%2,72), Trabzon (%1,76), Kırıkkale (%1,12), Isparta (%0,96), Eskişehir (%0,96), Zonguldak (%0,80), Burdur (%0,32), Mardin (%0,32) izlemiştir.

Katılımcıların eğitim durumları bağlamında en fazla katılım %60,74 ile üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Bunu sırasıyla %28,04 ile lise ve dengi eğitim, %7,05 ile ilköğretim, %2,56 ile yüksek lisans mezunları ve %1,60 ile okuryazar ama mezun olmayanlar izlemektedir.

Katılımcıların faaliyet öncesinde çalışıp çalışmadıklarını belirlemek üzere sorulan "Daha önce çalışma durumunuza ilişkin değerlendirmenizi aşağıdaki seçeneklere uygun olarak belirtiniz." sorusu çerçevesinde elde edilen verilere göre, katılımcıların %21,15'i iş bulamaması, %18,91'i yeni mezun olması, %13,46'sı henüz öğrenci olması, %1,92'si ihtiyacının olmaması, %1,12'si eşinin izin vermemesi, %0,32'si ailesinin izin vermemesi nedenleriyle daha önce çalışmamıştır. Bu anlamda katılımcıların %56,88'inin çeşitli nedenlerle daha önce çalışmadıkları, %43,11'inin ise daha önce çalıştıkları ve dolayısıyla iş tecrübelerinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen verilere göre katılımcıların %43,11'i dışında önemli bir kısmının henüz herhangi bir işte çalışmadıkları ve çalışma hayatına ilişkin bir tecrübelerinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Herhangi bir işte çalışmayanların içerisinde öğrenci ve yeni mezunların oranı %32,37'dir. Bu doğrultuda iş kulübü faaliyeti öncesinde, daha önce çalışmadığını belirtenlerin oranının yüksek olmasında işgücü piyasasına yeni katılan öğrenci ve yeni mezunların etkili olduğu değerlendirilmektedir.

### 6.2. Kulüp Faaliyetlerinin İş Görüşmeleri Açısından Katkısı

Kulüp faaliyetlerinin iş görüşmelerine olumlu katkısı olup olmadığını belirlemek üzere katılımcılara öncelikle faaliyet sonrasında iş görüşmesi yapıp yapmadıklarını belirlemek üzere "Kulüp faaliyetleri sonrasında varsa yaptığınız iş görüşmesi sayısını belirtiniz." şeklinde soru sorulmuştur. Soru 566 katılımcı tarafından cevaplanmıştır.

Söz konusu cevaplar çerçevesinde 566 katılımcının 267'si (%47,17) faaliyet sonrasında iş görüşmesi yapmış, 299'u (%52,83) ise faaliyet sonrasında iş görüşmesi yapmamıştır. Yapılan iş görüşmelerinin sayısına ilişkin olarak 1-3 arası, 4-6 arası, 7-9 arası, 10 ve üstü seçeneklerine yer verilmiştir. Söz konusu seçeneklere ilişkin cevapların oransal dağılımı ise %32,0 ile 1 ve 3 arası, %8,0 ile 4 ve 6 arası, %5,3 ile 10 ve üzeri, %1,9 ile 7 ve 9 arası iş görüşmesi şeklindedir.

Kulüp faaliyeti sonrasındaki iş görüşmelerinin sonuçlarını belirlemek üzere "İş Kulübü faaliyetleri sonrasında iş görüşmesi yaptınız ise görüşmenin durumuna ilişkin olarak aşağıda yer alan soruları cevaplayınız." başlığı altındaki evet, hayır seçeneklerinden oluşan soruları katılımcılar arasından 261'i cevaplamıştır.



566 katılımcıdan 267'sinin iş görüşmesi yaptığını belirttiği düşünüldüğünde iş görüşmesi yapanlar arasından 261 katılımcının soruyu cevaplandığı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede örneklem değerlendirme yönteminde yer alan hesaplamanın güven seviyesi %95 yerine %90 olarak hesaplamaya dâhil edildiğinde yeterli olabilecek örneklem sayısı 262 olarak hesaplanmaktadır. Bu çerçevede soru bağlamında güven seviyesinde düşüş olduğu ancak cevap sayısının evreni temsil kabiliyetini koruduğu ifade edilebilir.

**Tablo 2: İş Görüşmesi Başarı Durumu**

Görüşme durumu	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
İş görüşmeniz eskiye göre daha başarılı geçti mi?	206	78,9	55	21,1	261	100,0
Kulüp çalışmaları öncesine göre kendinizi daha rahat ifade edebildiniz mi?	229	87,7	32	12,3	261	100,0
Yaptığınız iş görüşmeleri sonrasında işe yerleştiniz mi?	88	33,7	173	66,3	261	100,0

Elde edilen verilere göre katılımcıların %78,9'u iş görüşmelerinin eskiye göre başarılı geçtiğini, %87,7'si iş görüşmesinde öncesine göre kendini daha rahat ifade edebildiğini, %33,7'si ise görüşme sonrasında işe yerleştiğini beyan etmiştir.

Veriler genel olarak değerlendirildiğinde, iş kulübü faaliyeti sonrası gerçekleştirilen iş görüşmelerinin önemli ölçüde başarılı geçtiği ve katılımcıların görüşmelerde kendilerini rahat bir şekilde ifade edebildikleri anlaşılmaktadır. Bu anlamda iş kulübü faaliyetlerinin mülakat becerilerini geliştirme açısından önemli bir katkı sunduğu anlaşılmaktadır. İstihdam verileri bağlamında değerlendirme yapıldığında ise katılımcıların %33,7'sinin işe yerleşmiş olduğunu beyan etmiş olması, faaliyetin istihdam anlamında da önemli bir katkı sunduğunu göstermektedir. Ancak iş arama becerilerine yönelik verilerle karşılaştırıldığında oranın görece düşük olması ise farklı değişkenler ile birlikte ele alınması gereken bir konu olarak değerlendirilmektedir.

### 6.3. Kulüp Üyelerinin Faaliyetten Haberdar Olma Şekli

Kulüp faaliyetlerinin 2017 yılı Şubat ayında başlamış olması, süreç içerisinde farklı il müdürlüklerine yaygınlaştırılmış olması ve bu anlamda Türkiye İş Kurumu tarafından yeni uygulama alanı bulan bir faaliyet olması nedenleriyle katılımcılara faaliyetten nasıl haberdar oldukları çoktan seçmeli olarak sorulmuş ve 367 katılımcı tarafından söz konusu soru cevaplanmıştır.

**Tablo 3: İş Kulübü Faaliyetinden Haberdar Olma Durumu**

Yöntem	Oran (%)	Sayı
İŞKUR tarafından gönderilen kısa mesaj (SMS)	39,2	144
Danışmanlarla bire bir görüşme	27,0	99
Eş, dost, akraba, arkadaş aracılığıyla	23,7	87

Facebook, twitter, instagram gibi sosyal medya araçları	10,9	40
İŞKUR tarafından telefonla yapılan arama	7,6	28
İŞKUR tarafından gönderilen elektronik posta	3,5	13
Diğer	9,3	34
<b>Toplam</b>	<b>121,2</b>	<b>445</b>
<b>Cevaplayan</b>		<b>367</b>

Elde edilen verilere göre iş kulübü faaliyetinden yararlananlar arasında 367 kişinin faaliyetten nasıl haberdar oldukları konusundaki soruya %39,2 ile İŞKUR tarafından gönderilen kısa mesaj cevabını verdikleri belirlenmiştir. Bu çerçevede katılımcıların en fazla kısa mesaj yoluyla faaliyetten haberdar oldukları anlaşılmaktadır. Bunu sırasıyla iş ve meslek danışmanları ile yapılan görüşmeler sosyal medya araçları, bireyin çevresindeki kişiler, diğer unsurlar, İŞKUR tarafından yapılan telefon aramaları, elektronik posta izlemiştir.

İş kulübü faaliyetlerinin yeni bir uygulama olduğu göz önünde bulundurulduğunda diğer faaliyetlere göre tanınırlık düzeyinin düşük olabileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda ve elde edilen veriler çerçevesinde kulüp faaliyetlerinden yararlanması muhtemel kişilere erişimde en etkili yöntemlerden birinin kısa mesajlar olduğu belirtilebilir. Diğer taraftan elde edilen veriler çerçevesinde faaliyetlerin tanınırlığının artırılması gerektiği yönünde bir değerlendirme yapmak da mümkündür.

#### 6.4. Katılımcıların Kulüp Faaliyetleri ile İlgili Değerlendirmeleri

Katılımcıların kulüp faaliyetleri sonucunda istenilen bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazanıp kazanmadığını, işgücü piyasasına ilişkin olarak gerekli farkındalıklarının oluşup oluşmadığını ve genel olarak faaliyetle ilgili değerlendirmelerini belirlemek üzere “Kulüp faaliyetleri bağlamında, aşağıda yer alan ifadeleri durumunuzu ve düşüncelerinizi yansıtabilecek şekilde değerlendiriniz.” şeklindeki soru “1” kesinlikle katılmıyorum “5” kesinlikle katılıyorum” derecelendirme seçenekleriyle sorulmuş ve soru 367 katılımcı tarafından cevaplandırılmıştır. Söz konusu soru çerçevesinde sunulan 28 değerlendirme ifadesine ilişkin cevaplar beceriler, beklentiler, farkındalık ve eğitime ilişkin genel değerlendirmeler olmak üzere 4 farklı tablo şeklinde sunulmuştur.

**Tablo 4: Elde Edilmesi Beklenen Becerilere İlişkin Değerlendirmeler**

İfade		Değerler					Top.	Ort.
		1	2	3	4	5		
Kendimi daha rahat ve doğru bir şekilde ifade edebiliyorum.	Yüzde	0,8	5,2	14,2	50,1	29,7	100	4,03
	Sayı	3	19	52	184	109	367	
İş arama sürecine ilişkin yeni bilgi ve beceriler kazandım.	Yüzde	2,7	6,3	8,2	54,8	28,1	100	3,99
	Sayı	10	23	30	201	103	367	
İş ararken gerekli olan bilgilere nasıl erişebileceğimi öğrendim.	Yüzde	3,0	4,6	9,8	56,4	26,2	100	3,98
	Sayı	11	17	36	207	96	367	
İş görüşmesinde nelere dikkat etmem gerektiğini biliyorum.	Yüzde	1,9	2,2	4,4	57,5	34,1	100	4,20
	Sayı	7	8	16	211	125	367	

Elde edilmesi beklenen beceriler bağlamındaki ifadelerle ilişkin hesaplanan Cronbach's Alpha değeri 0,841'tir. Söz konusu değer grupta yer alan ifadeler bağlamında güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Grup içerisinde yer alan ifadelerin iç tutarlılığı bağlamında toplam korelasyon değerlerinin 0,508 ve 0,780 aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Ayrıca ifadelerle verilen cevapların ortalama değerlerinin 3,40'ın üzerinde olması, iş arama sürecine ilişkin bazı becerilerin faaliyet sonrasında katılımcılar tarafından elde edildiği şeklinde değerlendirilmektedir.

**Tablo 5: Beklentilerin Karşılanması Konusunda Değerlendirmeler**

İfade		Değerler					Top.	Ort.
		1	2	3	4	5		
Kulüp faaliyetleri beklentilerimi karşıladı.	Yüzde	5,2	5,7	16,6	44,1	28,3	100	3,85
	Sayı	19	21	61	162	104	367	
Kulüp faaliyetleri sonrasında iş bulma umudum arttı.	Yüzde	6,0	9,0	23,4	41,1	20,4	100	3,61
	Sayı	22	33	86	151	75	367	
İş arama çabalarım olumlu katkı sağladı.	Yüzde	4,9	9,0	19,1	45,0	22,1	100	3,7
	Sayı	18	33	70	165	81	367	
Kulüp faaliyetleri benim için sosyalleşme imkânı sağladı.	Yüzde	3,3	9,8	12,8	49,3	24,8	100	3,83
	Sayı	12	36	47	181	91	367	

Elde edilen veriler çerçevesinde, beklentilerin karşılanması konusundaki ifadelerle ilişkin Cronbach's Alpha değerinin 0,894 olduğu belirlenmiştir. Söz konusu değer grupta yer alan ifadeler bağlamında güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Grup içerisinde yer alan ifadelerin iç tutarlılığı bağlamında toplam korelasyon değerlerinin 0,709 ve 0,822 aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Ayrıca ifadelerle verilen cevapların ortalama değerlerinin 3,40'ın üzerinde olması faaliyet bağlamında katılımcıların beklentilerinin karşılanması şeklinde değerlendirilmektedir.

**Tablo 6: Farkındalık Anlamında Değerlendirmeler**

İfade		Değerler					Top.	Ort.
		1	2	3	4	5		
Daha önce hazırlamış olduğum özgeçmişlerdeki hataların farkına vardım.	Yüzde	5,2	6,0	6,5	44,4	37,9	100	4,04
	Sayı	19	22	24	163	139	367	
Kendi bilgi, beceri ve yapabileceklerimin farkındayım.	Yüzde	1,9	3,0	11,2	52,0	31,9	100	4,09
	Sayı	7	11	41	191	117	367	
Her işverenin farklı beklentilerinin olabileceğinin farkındayım.	Yüzde	1,4	3,0	3,3	51,2	41,1	100	4,28
	Sayı	5	11	12	188	151	367	
Doğru bildiğim bazı şeylerin yanlış olduğunu öğrendim.	Yüzde	1,9	6,8	13,4	51,5	26,4	100	3,94
	Sayı	7	25	49	189	97	367	
İş bulamamış olmamın çoğunlukla işverenden kaynaklandığını düşünüyorum.	Yüzde	4,4	17,4	34,3	24,3	19,6	100	3,37
	Sayı	16	64	126	89	72	367	
İş ararken nelere dikkat etmem gerektiğini biliyorum.	Yüzde	1,4	1,9	6,5	61,6	28,6	100	4,14
	Sayı	5	7	24	226	105	367	
Sahip olduğum bilgi ve becerileri nasıl kullanabileceğimi biliyorum.	Yüzde	1,4	2,2	13,9	55,0	27,5	100	4,05
	Sayı	5	8	51	202	101	367	
	Yüzde	3,3	9,8	12,3	50,4	24,3	100	3,83

Yeni ve farklı fırsatları görme imkânı sağladı.	Sayı	12	36	45	185	89	367	
İş arama konusunda ihtiyaçlarıma uygun farklı çözümlerin olabileceğini öğrendim.	Yüzde	3,5	6,5	12,8	55,6	21,5	100	3,85
	Sayı	13	24	47	204	79	367	
Sorumluluk bilincimde artış oldu.	Yüzde	3,3	8,2	11,2	54,0	23,4	100	3,86
	Sayı	12	30	41	198	86	367	
İş arama sürecine ilişkin eksiklerimi görme şansım oldu.	Yüzde	2,5	4,4	6,8	57,8	28,6	100	4,06
	Sayı	9	16	25	212	105	367	

Katılımcıların farkındalıklarını belirlemeye yönelik ifadelerle ilişkin hesaplanan Cronbach's Alpha değeri 0,848'tir. Söz konusu değer grupta yer alan ifadeler bağlamında güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Grup içerisinde yer alan ifadelerin iç tutarlılığı bağlamında iş bulamamış olmamın çoğunlukla işverenden kaynaklandığını düşünüyorum ifadesine ilişkin toplam korelasyon değerinin 0,009 olduğu diğer ifadeler içinse toplam korelasyon değerinin 0,472 ve 0,734 aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Ayrıca ifadelerle verilen cevapların ortalama değerlerinin "iş bulamamış olmamın çoğunlukla işverenden kaynaklandığını düşünüyorum" ifadesi dışında 3,40'ın üzerinde olması, faaliyet sonrası katılımcıların farkındalıklarının arttığı şeklinde değerlendirilmektedir.

**Tablo 7: Gerçekleştirilen Faaliyete İlişkin Genel Değerlendirmeler**

İfade		Değerler					Top.	Ort.
		1	2	3	4	5		
Kulüp lideriyle rahat iletişim kurma imkânım oldu.	Yüzde	2,2	6,8	7,1	44,1	39,8	100	4,13
	Sayı	8	25	26	162	146	367	
Grup üyeleriyle rahat iletişim kurma imkânım oldu.	Yüzde	3,3	6,5	8,7	50,7	30,8	100	3,99
	Sayı	12	24	32	186	113	367	
Kulüp içerisinde kaynaşma ortamı vardı.	Yüzde	2,7	7,4	10,1	44,4	35,4	100	4,02
	Sayı	10	27	37	163	130	367	
Kulüp lideri konusuna hâkim ve yeterli bilgi birikimine sahipti.	Yüzde	2,7	4,9	9,3	36,8	46,3	100	4,19
	Sayı	10	18	34	135	170	367	
Faaliyetlerde kullanılan yöntem ve teknik, konunun anlaşılabilirliği açısından uygundu.	Yüzde	2,2	4,6	9,5	51,8	31,9	100	4,07
	Sayı	8	17	35	190	117	367	
Anlatılan konular açık, anlaşılır ve seviyeme uygundu.	Yüzde	1,9	2,2	5,5	49,3	41,1	100	4,26
	Sayı	7	8	20	181	151	367	
Lider tüm katılımcıların faaliyetlere aktif katılımını sağladı.	Yüzde	2,7	3	7,4	43,3	43,6	100	4,22
	Sayı	10	11	27	159	160	367	
Lider anlatılanları örnek olaylarla ilişkilendirdi.	Yüzde	2,5	3,8	7,4	40,1	46,3	100	4,24
	Sayı	9	14	27	147	170	367	
Lider sorulan sorulara açıklayıcı ve tatmin edici cevaplar verdi.	Yüzde	2,7	2,7	7,9	40,3	46,3	100	4,25
	Sayı	10	10	29	148	170	367	

Katılımcıların gerçekleştirilen faaliyete ilişkin genel değerlendirmelerini belirlemeye yönelik ifadelerle ilişkin Cronbach's Alpha değerinin 0,955 olduğu belirlenmiştir. Söz konusu değer grupta yer alan ifadeler bağlamında güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Grup içerisinde yer alan ifadelerin iç tutarlılığı bağlamında toplam korelasyon değerlerinin 0,724 ve 0,889 aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Ayrıca ifadelerle verilen cevapların ortalama değerlerinin 3,40 ve 4,20 değerlerinin üzerinde

olması, katılımcıların faaliyeti olumlu veya çok olumlu olarak değerlendirdikleri şeklinde yorumlanmaktadır.

İş kulübü faaliyetleri çerçevesinde, tek bir başlık altında kullanılan ve yukarıdaki 4 grubu içeren 28 ifadeye ilişkin cevapların tamamı açısından yapılan değerlendirmede Cronbach's Alpha değerinin 0,962 olduğu belirlenmiştir. "İş bulamamış olmamın çoğunlukla işverenden kaynaklandığını düşünüyorum" ifadesine ilişkin korelasyon katsayısının "-0,024" olduğu diğer ifadeler için korelasyon katsayısının 0,476 ve 0,834 aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Elde edilen veriler çerçevesinde ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu ve iç tutarlığın sağlandığı değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan katılımcıların faaliyetle ilgili değerlendirmelerini belirlemek üzere 4 farklı başlık altında ele alınan tablolar incelendiğinde katılımcıların tüm cevaplarının ortalama değerlerinin hemen tamamına yakınının 3,41 ortalama puan değerinin üzerinde olduğu cevapların katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçeneklerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum iş kulübü faaliyetinin katılımcılar tarafından olumlu bir faaliyet olarak değerlendirildiğini ve katılımcılar açısından olumlu sonuçlar elde edildiğini göstermektedir.

Seçenekler arasında sadece iş arama sürecinde işvereni sorumlu tutma konusunda 3,41 ortalama puan değerinin altında 2,61-3,40 aralığında bir değerlendirme yapıldığı ve bu anlamda sadece bu seçenek için kararsız bir durum değerlendirmesinde bulunduğu anlaşılmaktadır. İş kulübü faaliyetleri çerçevesinde elde edilmesi beklenen tutumlardan biri, katılımcının iş bulma sürecinde yaşanan sorunları içselleştirerek bunlara yönelik çözümler üretme kapasitesinin artırılmasıdır. Bu anlamda katılımcıların iş bulamama sorununun temel nedeni olarak işvereni görmemesi beklenmektedir. Cevapların olumsuz veya tamamen olumsuz olmaması görece bu kazanımın bulunduğunu ancak tam olarak istenilen kazanımın elde edilemediğini göstermektedir. Bu ise faaliyet bağlamında geliştirilmesi gereken bazı alanların bulunduğunu göstermektedir.

Bu anlamda ortalama olarak kararsız kalınan bu seçenek dışarıda tutulduğunda eğitim sonucunda katılımcıların iş arama sürecine ilişkin olarak elde edilmesi beklenen becerileri elde ettikleri görülmektedir. Ayrıca katılımcıların iş arama sürecinde yararlanmış oldukları faaliyet sonucunda beklentilerin karşılandığı, iş arama sürecindeki tutum ve davranışlar bağlamında özgüven düzeylerinde olumlu yönde bir artışın gerçekleştiği, geçmişte yapmış oldukları ve gelecekte yapılması gerekenler, kaynaklara erişim konusunda farkındalıklarının arttığı görülmektedir. Tablolarda yer alan veriler çerçevesinde elde edilen bir diğer bulgu ise kulüp liderleri ve eğitim kalitesi anlamında katılımcıların duydukları memnuniyettir. Söz konusu soru içerisinde yer alan eğitimci ve eğitim metotlarına ilişkin ifadelerin ortalama değerlerinin görece olumlu olması memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

### **6.5. Katılımcıların İş Arama Nedenleri ve Çalışma Hayatına İlişkin Görüşleri**

Çalışmak insan hayatının varlığıyla özdeş bir kavram olarak, sadece gelir elde etmenin ötesinde birçok açıdan önemli sonuçları olan bir eylemi ifade etmektedir. Bu anlamda kulüp faaliyetlerinden yararlananların çalışma hayatına dair görüşlerini alabilmek amacıyla bir veya birden fazla seçeneğin işaretlenebileceği çoktan seçmeli bir şekilde iş arama nedenleri sorulmuş ve aşağıda yer alan sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 8: Katılımcıların İş Arama Nedenleri

Nedenler	Oran (%)	Sayı
Başkasına bağımlı olmadan yaşamak için	48,2	177
İyi bir kariyer sahibi olmak	46,3	170
Öğrendiklerimi hayata geçirmek için	42,8	157
Aile ekonomisine katkı sağlamak	40,9	150
Düzgün bir ücretle saygın bir yaşam için	40,1	147
Ekonomik (parasal) nedenlerle	39,5	145
Üretimde bulunarak topluma faydalı bir birey olmak	38,7	142
Çalışmam gerektiğini düşündüğüm için	32,2	118
Çalışmak benim için kendimi ifade edebilme biçimi	31,3	115
Çevremde saygı duyulan bir birey olmak	27,8	102
<b>Cevap sayısı</b>		<b>367</b>
<b>Toplam cevap</b>		<b>1423</b>

Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların öncelikli olarak %48,2 ile başkasına bağımlı olmadan yaşamak için iş aradıkları görülmektedir. Bunu sırasıyla %46,3 ile iyi bir kariyer sahibi olmak, %42,8 öğrendiklerimi hayata geçirmek, %40,9 ile aile ekonomisine katkı sağlamak, %40,1 ile düzgün bir ücretle saygın bir yaşam, %39,5 ile ekonomik (parasal) nedenler, %38,7 ile üretimde bulunarak topluma faydalı bir birey olmak, %32,2 ile çalışması gerektiğini düşünmesi, %31,3 ile çalışmanın kendini ifade biçimi olması, %27,8 ile çevresinde saygı duyulan bir birey olmak izlemektedir.

Danielsen (2005;3) insanların yaşaması ve iyilik haline ulaşabilmesi için ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini ifade etmektedir. Max-Neef (1991;16-17), içinde bulunulan koşullar çerçevesinde ihtiyaçların farklılaşabildiğini ve hayatta kalma ihtiyacını içeren var olma ihtiyacı istisna olmak üzere ihtiyaçlar arasında herhangi bir hiyerarşinin söz konusu olmadığını ifade etmektedir. Kuzgun'a göre (2002: 5-10) hümanist yaklaşımın vurgulamış olduğu önemli noktalardan biri insanın kendini gerçekleştirime güdüsüyle "ne olmaya elverişli ise, o olabilmek için çabalaması" şeklinde ifade edilmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımında hiyerarşinin en üst basamağı kendini gerçekleştirmektir. Kendini gerçekleştiren insanların önemli özellikleri arasında özgür ve özerk olmak yer almaktadır.

Ayrıca çalışma hayatına ilişkin olarak kariyeri ele alan Demirbilek (1994; 71-72), kariyer sahibi olmanın bir iş sahibi olmanın ötesinde bir anlam ifade ettiğini ve kariyerin kimlik, sosyal statü, özsaygı, ait olma, toplumsallaşma anlamlarına geldiğini belirtmektedir.

Çalışma ile elde edilen verilerin bireylerin bir iş edinme bağlamında ihtiyaç ve kariyer algısını ortaya koyan bir niteliğe sahip olduğu ifade edilebilir. Bu çerçevede katılımcıların iş arama nedenleri arasında başkasına bağımlı olmadan yaşamak seçeneğinin en fazla işaretlenen seçenek olması, kişisel özgürlüğün iş arama konusunda diğer seçeneklere göre daha baskın olduğunu göstermektedir. Yine iyi bir kariyer sahibi olmak seçeneğinin görece daha fazla tercih edilmesi ücret gelirlerinden daha çok kariyerin ön planda olduğunu göstermektedir. Ancak her iki seçenekte ekonomik veya parasal nedenlerin dışlandığı anlamını içermemektedir. Bağımlı olmadan yaşamak aynı zamanda ekonomik anlamda bir gelire sahip olmayı da gerekli kılmaktadır. Yine aynı şekilde iyi bir kariyer iyi bir gelir anlamına da gelmektedir.

Kulüp faaliyetleri bağlamında önemli olan bir diğer husus ise sorulan sorunun 1.423 kez cevaplanmış olmasıdır. Soruyu cevaplayan katılımcı sayısının 367 olduğu düşünüldüğünde her bir katılımcının ortalama olarak 3,9 başka bir ifadeyle yaklaşık 10 seçenekten 4'ünü işaretlediği anlaşılmaktadır. Bu durum katılımcıların çalışma hayatına ilişkin algılarının genel olarak sadece ekonomik gelir elde etmekten ibaret olmadığı konusunda farkındalıklarının bulunduğunu göstermektedir. Bu aynı zamanda kulüp faaliyeti sonrasında elde edilmesi beklenen çıktılardan biridir.

### 6.6. Mülakat Becerilerine İlişkin Değerlendirmeler

İş arayan kişilerin iş görüşmeleri veya başka bir ifade ile mülakatlar için hazırlık yapmaları ve görüşme sırasında oturma, giyim, iletişim vb. hususlara dikkat etmeleri gerekmektedir (Altun ve Kovancı, 2004: 57-60; Öztürk ve Erbay, 2018: 143). Bu anlamda iş kulübü faaliyetleri sırasında iş görüşmelerinde dikkat edilmesi gereken hususlarda bilgi, beceri ve farkındalığın artırılması hedeflenen konular arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda katılımcıların faaliyet çerçevesinde mülakat becerileri anlamında elde etmiş oldukları kazanımları belirlemek üzere “İş görüşmelerinde dikkat edilmesi gereken konularla ilgili olarak değerlendirmelerinizi belirtiniz.” şeklindeki soru “1” kesinlikle katılmıyorum “5” kesinlikle katılıyorum” derecelendirme seçenekleriyle sorulmuş ve soru 367 katılımcı tarafından cevaplandırılmıştır.

**Tablo 9: Katılımcıların Mülakat Becerileri**

İfade		Değerler					Top.	Ort.
		1	2	3	4	5		
Konuşmam gereken konuların neler olduğu hakkında yeterince bilgi sahibiyim.	Yüzde	1,1	3,0	11,7	61,3	22,9	367	4,02
	Sayı	4	11	43	225	84		
Görüşmede beden dilini nasıl kullanmam gerektiği konusunda yeterince bilgi sahibiyim.	Yüzde	1,1	2,5	9,5	58,3	28,6	367	4,11
	Sayı	4	9	35	214	105		
Oturma şeklimin nasıl olması gerektiği konusunda yeterince bilgi sahibiyim.	Yüzde	0,8	2,2	2,7	57,5	36,8	367	4,27
	Sayı	3	8	10	211	135		
İşverenin sorabileceği sorular için hazırlık yapmam gerektiği konusunda bilgi sahibiyim.	Yüzde	0,8	3,3	7,6	55,0	33,2	367	4,17
	Sayı	3	12	28	202	122		
Görüşme öncesinde işyeri ve iş hakkında bilgi sahibi olmanın önemli olduğunu biliyorum.	Yüzde	1,1	1,4	3,0	50,4	44,1	367	4,35
	Sayı	4	5	11	185	162		
Nasıl giyinmem gerektiği konusunda yeterince bilgi sahibiyim.	Yüzde	0,5	1,1	4,9	50,4	43,1	367	4,34
	Sayı	2	4	18	185	158		

Katılımcıların mülakat becerilerini belirlemeye yönelik ifadelerle ilişkin Cronbach's Alpha değeri 0,933'tür. Söz konusu değer grupta yer alan ifadeler bağlamında güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Grup içerisinde yer alan ifadelerin iç tutarlılığı bağlamında toplam korelasyon değerleri 0,753 ve 0,869 aralığında yer almaktadır.

Ayrıca ifadelerle verilen cevapların ortalama puan değerleri 3,40 ve 4,20 değerlerinin üzerindedir. Buna göre, katılımcılar mülakat becerilerine ilişkin ifadeleri katılıyorum

veya kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplandırmışlardır. İş kulübü faaliyetlerinin hedeflerinden biri iş görüşmelerine ilişkin becerilerin geliştirilmesidir. Bu anlamda, katılımcıların iş görüşmelerine ilişkin olarak istenilen becerileri elde ettikleri değerlendirilmektedir.

### 6.7. İşverenlerin Kulüp Faaliyetlerine Katılımı

İş kulüplerinde öngörülen önemli aktivitelerden biri mümkün olduğu ölçüde işverenlerin kulüp faaliyetlerine katılmasını sağlamaktır. Burada işverenlerin veya temsilcilerinin katılımcılarla deneyimlerini ve beklentilerini paylaşmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. İşverenlerin veya onlar adına yetkili kişilerin kulüp faaliyetlerine katılım sağlayıp sağlamadıklarını ve bu katılımın ne yönde etkide bulunduğunu belirlemek üzere “İşveren veya işveren temsilcilerinden kulüp faaliyetlerine katılım oldu mu?” sorusu ve “İşveren veya işveren temsilcilerinin kulüp faaliyetlerine katılımı faydalı oldu” şeklinde “1” kesinlikle katılmıyorum “5” kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden oluşan derecelendirme sorusu sorulmuştur.

Kulüp faaliyetlerine işveren katılımı ile ilgili soru 367 katılımcı tarafından cevaplanmış söz konusu katılımcıların %38,2’si işveren veya işveren adına kulüp faaliyetlerine katılımın sağlandığını, %61,9’u ise işveren tarafından kulüp faaliyetlerine katılım sağlanmadığını belirtmiştir.

Tablo 10: Faaliyetlere İşveren Katılımının Etkisi

İfade	Değerlendirme					Top.	Ort.	
	1	2	3	4	5			
İşveren veya işveren temsilcilerinin kulüp faaliyetlerine katılımı faydalı oldu.	Yüzde	1,4	2,1	10,0	53,6	32,9	100	4,14
	Sayı	2	3	14	75	46	140	

İş kulübü faaliyetinin amaçlarından biri mümkün olduğu ölçüde işgücü piyasasının taraflarından biri olan işverenler ile iş arayanları bir araya getirmektir. İşverenlerin veya onları temsil eden kişilerin kulüp faaliyetlerine katılımı ile iş arayanlar gerçek bir işverenle görüşme olanağı bulmaktadırlar. Böylece katılımcılar, işverenlerin iş arayanlardan beklentilerini kaynağından öğrenme şansı bulabilmektedirler.

Elde edilen verilere göre, işveren veya temsilcisinin kulüp faaliyetlerine katılımının olumlu etkisi olup olmadığını belirlemek üzere sorulan soruya verilen cevapların ortalama puan değerinin 4,14 olduğu görülmüştür. Bu değere göre, işverenlerin kulüp faaliyetlerine katılımının katılımcılarınca olumlu olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Bu durum, katılımcıların işveren beklentilerini kaynağından öğrenmekten memnuniyet duydukları ve bunu kazanım olarak gördükleri şeklinde değerlendirilebilir.

## SONUÇ

Ekonomik ve sosyal hayatta yaşanan gelişmeler çerçevesinde bazı sorunlar ortaya çıkabilmekte ve bu sorunların çözümüne yönelik yeni yaklaşımlar gündeme gelebilmektedir. Politik araçların kullanımında söz sahibi olan kamu otoritesinin de bu değişimlerden etkilendiği ve kamu yönetiminde yeni yaklaşımların gündeme gelebildiği görülmektedir. Vatandaşın ihtiyaçlarını odağına alan yeni kamu yönetimi



anlayışı bu değişimin örnekleri arasında değerlendirilebilir. Yeni kamu yönetimi anlayışının önemli özelliklerinden biri kamu otoritesinin, ihtiyaç ve beklentilere uygun çözümler üretme becerisinin geliştirilmesidir.

İstihdam ve işsizlik ülkelerin temel sosyal sorunları arasında yer almaktadır. Bu sorun alanlarına yönelik politik uygulamalar arasında ise aktif istihdam programları önemli bir yere sahiptir. Bu anlamda, aktif istihdam programları istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla kullanılan sosyal politika araçları olarak işlev görmektedir.

İşgücü piyasasının dinamik karakterli bir yapıya sahip olması, bu sorunlara yönelik sosyal politika araçlarının zaman zaman güncellenmesi ve yeni uygulamalar yoluyla geliştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Türkiye özelinde aktif istihdam programlarının temel uygulayıcı kurumu olan Türkiye İş Kurumu ise bu ihtiyaca ve yeni kamu yönetimi anlayışına uygun olarak mevcut aktif istihdam programlarına iş kulübü faaliyetlerini ekleyerek işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap vermek üzere yeni bir uygulama başlatmıştır.

Azrin vd. (1975), iş kulüplerini iş bulma konusunda yaşanan hemen her soruna yönelik destekleri içeren bir faaliyet olarak ifade etmektedirler. Bu anlamda iş kulüpleri ile özgeçmiş hazırlama, mülakat becerileri, iletişim becerileri, mülakat uygulamaları, etkili zaman kullanımı, mesleki alternatiflerin oluşturulması gibi alanlarda katılımcılara destek sunulmaktadır. Liddiard vd. (2017) ise iş kulüplerini iş bulma ve çalışma konularında deneyim paylaşımı sağlayan bir uygulama türü olarak ifade etmektedirler.

Türkiye’de iş kulübü faaliyetleri çerçevesinde motivasyon artırma, yöntem desteği, iş bulma, bir işi elde edebilmek için yapılması gerekenler, mülakat becerileri, özgeçmiş hazırlama, iş arama kanallarının kullanımı, deneyim paylaşımı gibi konularda müracaatçılara 2-5 gün arası süren eğitimler yoluyla destek sunulmaktadır (İŞKUR, t.y.). Bu yönüyle Türkiye’de gerçekleştirilen iş kulübü faaliyetlerinin alan yazında yer alan faaliyet örnekleri ile benzer bir içeriğe sahip olduğu ifade edilebilir.

İş kulüplerinin istihdama katkısı bağlamında, Azrin (1980) oturum sayısı 35’e gelindiğinde işe yerleşme oranının %95’e ulaştığını, Winfield (1982) günlük seansların altısına katılan veya altı günden önce iş bulanların oranının %50 olduğunu, 14 seanstan sonra iş bulanların oranının % 78 ve 23 seansta iş bulanların oranının % 90 olduğunu, Brey (1989) ortalama 10,3 seansa katılan katılımcıların işe yerleşme oranının %78’e ulaştığını belirtmektedirler. Ayrıca iş kulüplerinin katılımcıların iş davranışı üzerine etkisine değinen Young ve Murphy (1996) 10 kişilik bir grupla gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında kulüp faaliyetinin iş arama davranışına olumlu katkı sunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Söz konusu uygulamanın katılımcılar üzerindeki etkilerini belirlemek üzere yapılan bu çalışmada, işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verme ve katılımcı ihtiyaçlarını karşılama anlamında önemli bir başarı elde edildiği görülmektedir. Çalışma çerçevesinde, katılımcıların %52,8’i iş görüşmesi gerçekleştirdiğini ve bunların %78,9’u iş görüşmelerinin eskiye göre başarılı geçtiğini, %87,7’si iş görüşmesinde öncesine göre kendini daha rahat ifade edebildiğini, %33,7’si ise görüşme sonrasında işe yerleştiğini beyan etmiştir. Bu anlamda oturum sayısı alan yazında yer alan uygulamalara göre düşük olmasına rağmen iş görüşmesi yapan katılımcıların görüşmelerinin başarılı

geçtiği, katılımcıların iş görüşmelerinde kendilerini daha rahat ifade edebildikleri, görüşme yapan katılımcıların önemli bir kısmının işe yerleştiği görülmektedir.

Çalışma kapsamında faaliyete ilişkin katılımcıların değerlendirmelerini almak üzere kullanılan ifadelerin hemen tamamına yakınının 3,41 ortalama puan değerinin üzerinde olduğu, cevapların katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçeneklerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların çalışma nedenleri bağlamında ilk 3 sırada %48,2 ile başkasına bağımlı olmadan yaşamak, %46,3 ile iyi bir kariyer sahibi olmak, %42,8 öğrendiklerimi hayata geçirmek seçenekleri yer almaktadır.

Bu bağlamda, faaliyetlerden yararlananlar açısından; iş arama becerilerinin ve mülakat becerilerinin geliştirilmesi, kişisel bilgi ve becerilerinin artması, motivasyon ve konuyla ilgili farkındalık düzeylerinin artması, çalışma hayatına ilişkin algıların değişmesi gibi iş arama sürecini ilgilendiren pek çok konuda olumlu gelişme sağlanmıştır. Nakai vd. (2017) ise yaptıkları çalışmalarında iş kulüpleri bağlamında sağlanan rehberlik ve eğitim hizmeti sayesinde iş arayanların iş arama sürecindeki tutumlarında ve eğitimin faydası konusundaki algılarında gelişim sağlandığını belirtmektedirler.

Faaliyet ve kulüp liderleri ile ilgili ifadelerle ilişkin ortalama puan değerlerinin 3,41 ve 4,20'nin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Buna bağlı olarak faaliyet ve kulüp liderleri konusunda katılımcıların görüşlerinin gayet olumlu olduğu; faaliyetler sırasında kullanılan yöntem ve teknikler ile faaliyetlerin yürütümünde görevli olan kulüp liderlerinin kişisel bilgi ve beceri düzeyinin faaliyetin yürütümü açısından oldukça yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Kulüp faaliyetleri bağlamında önemli olan bir diğer husus ise faaliyetlerin diğer paydaşlarla işbirliği halinde yürütülmeye çalışılmasıdır. Bu yönüyle işverenler mümkün olduğu ölçüde kulüp faaliyetlerine davet edilmekte ve işverenlerin katılımcılarla deneyimlerini ve beklentilerini paylaşımları sağlanmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar doğrudan işveren beklentilerini öğrenme ve hatta faaliyet sırasında bir iş edinme fırsatı yakalayabilmektedir. Bu bağlamda "İşveren veya işveren temsilcilerinin kulüp faaliyetlerine katılımı faydalı oldu" ifadesine ilişkin ortalama puan değerinin 4,14 olması işveren veya temsilcilerinin kulüp faaliyetlerine dâhil olmalarının katılımcılar tarafından oldukça olumlu bir uygulama olarak değerlendirildiğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular çerçevesinde iş kulübü faaliyetlerinin istihdam politikaları bağlamında görece başarılı bir uygulama örneği haline geldiği ifade edilebilir. Ancak çalışmada alan yazında yer alan bazı örneklerde olduğu gibi faaliyetin maliyeti ve işe yerleşen katılımcıların elde etmiş oldukları ücretler gibi konulara yer verilmemiştir. Faaliyetin maliyeti bağlamında Türkiye özelinde iş kulübü faaliyetinin İŞKUR personeli olan iş ve meslek danışmanları aracılığıyla yürütüldüğü, dolayısıyla faaliyetin yürütümünde mevcut insan kaynağından yararlandığı görülmektedir. Bu yönüyle iş kulüplerinin istihdam edilebilirliği artırmaya yönelik, mevcut insan kaynağı ile yürütülebilir, maliyet etkin bir araç olduğu değerlendirilmektedir.

İşverenlerin ve iş edinmiş başarılı katılımcıların faaliyetlere katılımı deneyim paylaşımı anlamında kulüp faaliyetlerine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu bağlamda hem işverenlerin hem de bir iş edinmiş başarılı katılımcıların kulüp faaliyetlerine katılımının artırılması faaliyetlerin etkinliğinin artırılmasına önemli katkılar sağlayabilir. Ayrıca ortaya çıkan ihtiyaçlar ve alan yazında yer alan örnekler çerçevesinde iş kulübü faaliyetlerinin süre, yöntem ve yaygınlık anlamında gelişime açık olduğu değerlendirilmektedir.

## Kaynakça

- Altun, Aylin ve Kovancı, Ahmet (2004) Personel Seçiminde Mülakat ve Mülakat Yöntemleri, **Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi**, 1:3, 55-61.
- Azrin, N.H.; Flores T. ve Kaplan, S.J. (1975) *Job-Finding Club: A Group-Assisted Program For Obtaining Employment*, **Behaviour Research and Therapy**, 13:1, 17-27. DOI: [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(75\)90048-0](https://doi.org/10.1016/0005-7967(75)90048-0)
- Azrin, N.H; Philip, R.A; Thienes-Hontos, P ve Besalel, V.A (1980) *Comparative Evaluation of the Job Club Program with Welfare Recipients*, **Journal of Vocational Behavior**, 16, 133-145. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90044-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90044-5)
- Azrin, Nathan H. (2002) Job Club Method, **Encyclopedia of Psychotherapy**, Vol: 2, 63-67, Elsevier Science (USA).
- Brey, Patricia; Zadny, Jerry J.; Gonzalez-Huss, Mary Jane ve Ament, Patrick A. (1989) *A job club at a state hospital*, **Behavioral Interventions**, 4:1. DOI: <https://doi.org/10.1002/bin.2360040103>
- Buğra, Ayşe ve Keyder, Çağlar (2013) **Sosyal Politika Yazıları**, İletişim Yayınları. İstanbul. 6. Baskı
- Cellini, H.R. Hank ve Lorenz, Jerome R. (1983) *Job Club Group Training With Unemployed Offenders*. **Federal Probation**, 4:3, 46-50.
- Danielsen, Gert (2005) **Meeting Human Needs, Preventing Violence: Applying Human Needs Theory to the Conflict in Sri Lanka**, Universidad del Salvador Buenos Aires, USAL.
- Demirbilek, Tunç (1994) Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9:2, 71-85.
- Department of Employment Affairs & Social Protection (DEASP) (2013) Jobs Clubs. (<http://www.welfare.ie/en/Pages/Jobs-Clubs.aspx#>) (10.02.2019)
- Department of Employment Affairs & Social Protection (DEASP) (2017) Statistical Information on Social Welfare Services Annual Report 2017 ([http://www.welfare.ie/en/downloads/Annual\\_Statistics\\_Report\\_2017.pdf](http://www.welfare.ie/en/downloads/Annual_Statistics_Report_2017.pdf)) (10.02.2019)
- Genç, F. Neval (2010) *Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı*, **Türk İdare Dergisi**. 466, 145-159.
- Gray, Denis (1983) *A Job Club for Older Job Seekers: An Experimental Evaluation*, **Journal of Gerontology**, 38:3, 363-368. DOI: <https://doi.org/10.1093/geronj/38.3.363>
- İŞKUR (t.y.) İş Kulüpleri. (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/is-kulupleri/>) (23.11.2019)

- Kaplanoğlu, Emre (2014) *Mesleki Stresin Temel Nedenleri Ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma*, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, 64, 131-150. DOI: <https://doi.org/10.25095/mufad.396494>
- Koeltz, Donna C. ve Torres, Carmela I. (2016) **Practitioners' Guides on employment service centres; Training of trainers on operations, counselling, and employer services**, Vol: 1, Thailand: ILO.
- Koray, Meryem (2013) Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye? **Çalışma ve Toplum**, 1:36, 15-39.
- Korkut, Gülsüm; Kürşat, Osman ve Tetik, Alim (2015) Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı İle Değişen Kamu Hizmeti ve Türkiye İş Kurumu. **İş ve Hayat**, 1:2, 107-135.  
(<https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/29032/310461>)
- Kumaş, Handan ve Çağlar, Atalay (2011) *Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma*, **Çalışma ve Toplum**, 2:29, 249-289
- Kurt, Mustafa ve Yaşar Uğurlu, Özlem (2007) Yeni Kamu Yönetimi Ve Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımının Gelişiminde Avrupa Birliği'nin Rolü: İlerleme Raporları İçerik Analizi. **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9:2, 81-109.
- Kuzgun, Yıldız (2002) Eğitimde Kendini Gerçekleştirme. (<http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/E%C4%9Fitimde-Kendini-Ger%C3%A7ekle%C5%9Firme.pdf>) (20.10.2019)
- Lavelle, Orlagh ve Callaghan, Niamh (2018) Public Employment Services – Mapping Activation Spending Review 2018, (<https://www.per.gov.ie/wp-content/uploads/12.-Public-Employment-Services.pdf>) (25.01.2019).
- Liddiard, Katrina; Batten, Rachel; Wang, Yuluan; Long, Karen; Wallis, Amy ve Brown, Cary A. (2017) *Job Club: A Program to Assist Occupational Therapy Students' Transition to Practice* **Education Sciences**, 7:3, 70. DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci7030070>
- Max-Neef, Manfred A. (1991) **Human Scale Development Conception, Application And Further Reflections**, The Apex Press New York and London, <http://www.wtf.tw/ref/max-neef.pdf> 20.10.2019
- McGill Career & Placement Service (CAPS) (2004) CAPS Job Search Handbook. ([http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:V63eM4NfcdQJ:caps.mcgill.ca/jobsearchbook/CAPS\\_job\\_search\\_handbook.pdf+&cd=3&hl=tr&ct=clnk&gl=tr&client=firefox-b-d](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:V63eM4NfcdQJ:caps.mcgill.ca/jobsearchbook/CAPS_job_search_handbook.pdf+&cd=3&hl=tr&ct=clnk&gl=tr&client=firefox-b-d)) (08.02.2019)
- Moore, T. H. M.; Kapur, N.; Hawton; Richards, K. A.; Metcalfe, C.; ve Gunnell, D. (2017) *Interoventions to reduce the impact of unemployment, and economic hardship on mental health in the general population: a systematic review*,

**Psychological Medicine**, 47:6, 1062-1084. DOI:  
<https://doi.org/10.1017/S0033291716002944>

Morris, Hal ve Hairston, Gail (2017), Job Hunting? Job Club Teaches the New Skills Needed to Land a Dream Job. (<https://uknow.uky.edu/campus-news/job-hunting-job-club-teaches-new-skills-needed-land-dream-job>) (04.07.2019)

Nakai, Yoshie; C. Hill, Stephen; F. Snell, Andrea ve Ferrell, Jared Z. (2017) *A Job Club for Older Job Seekers: Change in Attitude and Perceived Utility During Training*, **Journal of Career Development**, 45:6. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845317724550>

Özdemir, Süleyman (2007) **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti** (Genişletilmiş 2. Baskı), İstanbul: İTO.

Öztürk, Özkan ve Erbay, Ercüment (2018) Üniversite Mezunu Kadınların İşsizlik Süreçlerinin Değerlendirilmesi. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 36:2, 125-148. DOI: <https://doi.org/10.17065/huniibf.289042>

Raaf, Shawn, Shek-wai Hui, Taylor ve Sims, Ken (2011) Group-based employment assistance benefits, Final report, Ottawa, Ontario: The Social Research and Demonstration Corporation (SRDC). ([https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiByZuV46LkAhWyxIsKHZscCCUQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.srdc.org%2Fuploads%2Fgroup\\_based\\_en.pdf&usg=AOvVaw0w9zbW4RNa29J-9dQ\\_aC0n](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiByZuV46LkAhWyxIsKHZscCCUQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.srdc.org%2Fuploads%2Fgroup_based_en.pdf&usg=AOvVaw0w9zbW4RNa29J-9dQ_aC0n)) (19.02.2019)

Rutkowski, Susie; Smith, Mary Beth; Stanford, Sandy ve Yuellig, Darlene (1995) **Project PEER: Planning for Employment Using Educational Resources, Job Club Manual. A Resource Activity Guide** (Second Edition), Cincinnati: Great Oaks Institute Of Technology And Career Development

Sezer, Özcan (2008) Kamu Hizmetlerinde Müşteri (Vatandaş) Odaklılık: Türkiye’de Kamu Hizmeti Anlayışı Açısından Bir Değerlendirme, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, 4:8, 147-171.

Sohlman, Åsa ve Turnham, David (1994) **“What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?”** (OECD Development Center Technical Paper No: 93), OECD Development Centre. DOI: <https://doi.org/10.1787/570121553883>

Winfield, Robert Philip (1982) **The job search program as a method for obtaining employment for CETA eligible clients: demonstration, evaluation, and training of trainers**, *Doctoral Dissertations*, University of Massachusetts Amherst ([https://scholarworks.umass.edu/dissertations\\_1/3856](https://scholarworks.umass.edu/dissertations_1/3856)) (25.08.2019)

- Yavaş, Hilal Kuvvetli (2010) **Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, İktisat Politikası Bilim Dalı.
- Yıldız, Kemal (2014) *İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi*, **Akademik Bakış Dergisi**, 45, 0-0. (<http://dergipark.org.tr/abuhsbd/issue/32938/365915>)
- Yolcuoğlu, İsmet Galip 2012, Türkiye’de Sosyal Politika Ve Sosyal Hizmetlerin Geliştirilmesi, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 23:2, 145-158. (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsh/issue/48425/613550>)
- Young, Amanda E.; Murphy, Gregory C. ve Athanasou, James A. (1996) *An Application of Azrin's Job Club Methodology to People Who Have Sustained a Spinal Cord Injury*, **Behaviour Change**, 13:2, 91-97. DOI: <https://doi.org/10.1017/S081348390000379X>