

Nitelikli işgücü sorunu üzerine çalışma

A study about the problem of qualified labor

Adem Aksoy¹ 

Ferda Nur Özdemir² 

Ümit Avcıoğlu³ 

1Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, Tarım Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Türkiye, e-mail: aaksoy@atauni.edu.tr

2 Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi, Tarım Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Türkiye, e-mail: ferdanur.ozdemir@atauni.edu.tr

3 Öğr. Gör., Atatürk Üniversitesi, Narman Meslek Yüksekokulu, Türkiye, e-mail: avcioglu@atauni.edu.tr

Öz

Gelişmiş ekonomilerin sahip oldukları yüksek teknoloji ve nitelikli işgücü varlığı, diğer ülkelerden ayrıştığı en belirgin konulardandır. Doğal olarak geçmişte ve günümüzde bu faktörler güncelliğini korumaktadır. Ülkeler arasındaki gelişmişlik durumuna göre; nitelikli işgücü problemi farklılıklar gösterse de, her zaman gündemde kalmaktadır. Türkiye’de de üretimde kullanılan teknolojiler ve bu teknolojileri kullanırken ihtiyaç duyulan işgücü konusunda sorunlar yaşanmaktadır.

Çalışma materyali, Erzurum ilinde faaliyet gösteren Erzurum Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı işverenlerle yüz yüze yapılan anketler oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda işletmelerin yaşadığı en büyük sorunlarından biri işi bilen kalifiye eleman bulmanın zor olduğu belirlenmiştir. Bölgede yeterli sayıda insan gücü olmasına rağmen alanında uzman teknik eleman bulmanın zor olduğu sonucuna varılmıştır. İşverenler iş ortamında işin daha iyi ve verimli olmasında usta-çırak ilişkisinin önemine vurgu yapmışlardır. İşverenler, çalışanlarının sözlü ve yazılı etkili iletişim kurma becerisine sahip olduklarını ve teknoloji alanındaki gelişmeleri takip ettiklerini beyan etmişlerdir.

Anahtar kelimeler: Nitelikli işgücü, istihdam, Erzurum

JEL kodları: E2,E24, F16

Citation/Atıf: AKSOY, A., ÖZDEMİR, F. N. & AVCIOĞLU, Ü. (2022). Nitelikli işgücü sorunu üzerine çalışma. *Journal of Life Economics*. 9(3): 159-169, DOI: 10.15637/jlecon.9.3.04

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Ferda Nur Özdemir
E-mail: ferdanur.ozdemir@atauni.edu.tr



Bu çalışma, Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

The high technology and qualified labor force presence of developed economies are among the most obvious issues that differ from other countries. Naturally, in the past and today, these factors remain relevant. According to the state of development between countries; Although the problem of qualified labor shows differences, it always remains on the agenda. In Turkey, there are problems with the technologies used in production and the labor force needed when using these technologies.

The study material consists of face-to-face surveys with employers registered with the Erzurum Chamber of Commerce and Industry operating in the province of Erzurum. As a result of the study, it was determined that one of the biggest problems experienced by the enterprises was that it was difficult to find qualified personnel who knew the job. Although there is sufficient manpower in the region, it has been concluded that it is difficult to find expert technical staff in the field. Employers have emphasized the importance of the master-apprentice relationship in making the work better and more efficient in the business environment.

Keywords: Qualified Labor, Employment, Erzurum

JEL codes: E2,E24, F16

1.GİRİŞ

Tarım, madencilik ve inşaat sektöründe yaşanan gelişmeler işgücü talebini azaltmakta ve hizmet sektörü giderek daha fazla sermaye yoğun hale gelmektedir (Wadley, 2021). Dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde nitelikli işgücü önemli bir unsurdur. Simonova et. al. (2016) kurumsal rekabet gücü bir dizi faktör tarafından tanımlanmaktadır ve son yıllarda insan faktörü kurumsal verimlilik açısından hayati önem taşımaktadır. Gelişmiş iş gücü potansiyeli, üretimi artırmak, verimlilik ve üretim kalitesi açısından kilit bir unsur oluşturmaktadır (Chowdhury and Mukherjee, 2015). Güçlü bir sanayi ve verimli bir ekonomi için, nitelikli işgücü gerekli olup, planlanmış bir mesleki ve teknik eğitim, nitelikli işgücünü mümkün kılmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimin tanımı, “milli eğitim sisteminin bütünlüğü için de endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünü” şeklinde tanımlanabilir (Alkan, vd., 1994). Mesleki ve teknik eğitimlerin başarılı şekilde gerçekleştirilmesinin, Türkiye ekonomisinde önemli yeri olan KOBİ, istihdam, ithalat, ihracat gibi alanlara büyük katkı sağlayacağı vurgulan-

maktadır (Yıldırım vd., 2014). Yabancı ülkelerde ise mesleki eğitim; gelişmiş el becerileri ile meslek kazanımı elde etmeye yarayan bir eğitim dalı olarak tanımlanmaktadır (Öçal, 2008). Mesleki teknik eğitimin amacı, genel olarak, bireyleri sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde istihdam için nitelikli iş gücü olarak eğitmek ve yetiştirmek, mesleklerinin devamı olan yüksek öğretim kurumlarına geçiş için gerekli temel eğitimi vermektir (Eşme, 2007). Küresel iş gücü piyasalarında söz konusu paradoksal yapı, işin geleceğine ilişkin tahminlerde ve geleceğin nitelik ve beceri beklentilerinde radikal bir değişiklik olacağına işaret etmektedir. Dolayısıyla geleceğin iş gücü piyasasında düzgün ve kaliteli işlere yalnızca daha nitelikli işgücü sahip olacaktır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2019-2023). Dünyada küresel işgücü son yıllarda artan bir trend göstermektedir. 2019 yılında dünyada işsizlik oranı %5.4 iken 2020 ve 2021 yılında %6.6 ve %6.2’ye yükselmiştir. 2019 yılında dünyada işgücüne katılma oranı %60.5 iken 2020 ve 2021 yılında sırasıyla %58.6 ve %59.0’dır. Türkiyede işsizlik ve işgücü oranlarına bakıldığında iş gücüne katılma oranı 2019 yılında %52.9 iken 2020 ve 2021 yıllarında sırasıyla %49.3 ve %50.2’dir. 2019 yılında %13.1 iken 2020 ve 2021 yıllarından sırasıyla, %13.1 ve %13.4’dür (ILO, 2021).

Nitelikli iş gücü, genel olarak ilköğretimden başlayarak devam eden öğrenim sürecinde üretim ve hizmet için fayda sağlayan bir süreçtir. Ekonomide ise nitelikli iş gücü, genel ve özel olmak üzere iki şekilde tanımlanmaktadır. Genel işgücü; tüm şirketler ve sanayide gerekli olan bilgi ve becerileri temsil etmektedir. Bu tür işgücüne yapılan yatırımlar kurumların verimliliğini arttırmaktadır. Özel işgücü ise; sadece işveren ve belirli birkaç insan tarafından kullanılabilir bilgi ve becerileri temsil etmektedir. Bu tür işgücü alanları belirli bir alanda üretkenliği arttırmak için kullanılmaktadır. İşgücü niteliklerine ilişkin son zamanlarda hızla değişen talepler, çağdaş toplumdaki sosyo-ekonomik değişikliklerin bir sonucudur. Nitelikli işgücü, endüstriyelleşme, çalışma olanaklarında ki değişimler (esnek çalışma saatleri, ekip çalışması vb.) ve nüfus artışıyla birlikte azalmaya başlamıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2019-2023). İşverenler nitelikli işgücü söz konusu olduğunda eğitimler düzenleyerek, nitelikli sayılamayacak bireylerin yerine nitelikli işgücüne sahip olabilecek bireyleri tercih etmektedirler. Şahin (2008), ekonomik kalkınmanın başarılı işletmelerde profesyonel işgücü ile gerçekleştirildiğini vurgulamaktadır. Amerika'da aynı problemler üzerinde yoğunlaşan çalışmada, mesleki eğitim ve teknolojiye ilişkin değişiklikler, çeşitli ekonomik koşullar ve açık işyeri sözleşmelerine geçiş, endüstrinin vasıflı esnafının çoğunu zorladığını ve vasıflı esnafın işgücü havuzunda bir boşluk meydana getirdiğini ifade ederek önceki çalışmalar ile benzer kanıtlar sunmaktadır (Chini, 1999). Uluslararası ve ulusal rekabetin büyümesi ile işverenlerin nitelik talepleri değişmektedir. Dünya üzerinde globalleşme süreci mal ve hizmet üretiminde rekabetin hızla artması nedeniyle sıfır hata ile çalışmayı zorunlu hale getirmiştir (Kutlu, 2010).

İşgücünde meydana gelen diğer problemler ise değişen çevresel faktörler, üretim yapısı, dijitalleşme ve göç gibi unsurlar olarak ön plana çıkmaktadır. Literatürde bu problemlerin işgücünde meydana getireceği sorunlar üzerine kanıtlar bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda genellikle nitelikli işgücü üzerine verilecek eğitimler ile birey ve toplumsal kazanımların ülkeler arası rekabete, olumlu etki edeceği vurgulanmaktadır. Dereli ve Köse (2015), iktisadi

kalkınmanın nitelikli işgücü ve diğer ülkelerden işgücü göçü sağlanması için Avrupa Birliği ve gelişmiş ülkeler dünyanın değişik ülkelerinden üstün nitelikli işgücünün kendi ülkelerindeki ekonomilere çekebilmek için çeşitli yapılarda politikaların hayata geçirilmesi mavi kart uygulaması, green kart uygulamasının etkilerinin önemini vurgularken bir başka çalışmada, Türk eğitim kurumlarında eğitim alan bireylerin Avrupa ülkelerine göç etme isteklerinin siyasi otoriteye karşı bir duruş olduğunu ifade etmektedir (Aksoy, 2020). Kepenek (2020) aynı yıl başka bir çalışmada, dijital sektörün beraberinde getirdiği kullanışlılık ve kazançlardan daha çok faydalanabilmek adına, Türkiye genelinde oyun sektörü ve işgücü niteliği sayısı ve kapasitesinin geliştirilmesi için sektöre has yapısal politikaların geliştirilmesine vurgu yapmaktadır. Benzer bir çalışmada, vasıflı işgücüne yapılan yatırımların tüm firmaların katma değerini artırdığı ifade edilmektedir (Pedersen, 2022).

Küreselleşen ve sürekli değişim gösteren dünyanın gerçekleri, iş dünyası, artan nüfus, sürekli artan taleplerin varlığı, hızla gelişen teknolojik yapı, piyasaları farklı yönden etkilemektedir. Türkiye'nin küresel ekonomide güçlü bir aktör olarak rol almasının temel şartı nitelikli işgücü problemlerinin çözülmesidir. Bu bağlamda, ulusal ve uluslararası literatürde daha önce ortaya konulan problemler doğrultusunda bu çalışma ile Erzurum ilinde yaşanan nitelikli işgücü sorununun ortaya konulması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda, işgücü piyasasının kurumsal işleyişinin iyileştirilmesi, mesleki ve teknik eğitimlerin çok daha ileri seviyeye taşınması, işgücünün temel ve mesleki becerilerinin, işgücü piyasasının sürekli değişmekte olan ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde geliştirilmesi sağlanmalıdır. Dijital dönüşümün ve bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin işgücü piyasasını nasıl etkilediğinin ve bu etkilerin hangi yöntem ve politikalar ile fırsata dönüştürülebileceğinin ortaya konulması ve son yıllarda yoğun bir şekilde Türkiye'ye göç eden bireylerin işgücü piyasasına entegrasyonunun nasıl sağlanacağını belirlenerek politika yapıcılara öneriler sunulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, çalışmadan elde edilecek sonuçların aynı şartlara sahip ülke ve şehirlerde yaşanan nitelikli iş gücü problemleri üzerine çalışacak

araştırmacılara, öneriler ile politika yapıcılara fayda sağlayacağı öngörülerek bu bağlamda, ulusal ve uluslararası literatüre yenilik sağlayacağı düşünülmektedir.

2. MATERYAL ve METOT

2.1. Materyal

Erzurum ilinde faaliyet gösteren Erzurum Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı 4397 adet işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerle yüz yüze yapılan 104 anket çalışmanın ana materyalini oluşturmaktadır. İşletmelere uygulanacak anket sayıları Oransal Örneklemeye Yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Söz konusu işletmelerin seçimi ilde sektörel bazda oransal olarak belirlenmiştir.

2.2. Metot

Araştırmada il genelinde faaliyet gösteren işletmelerinde çalıştırılan işçilerle ilgili memnuniyet durumu ve karşılaşılan sorunların tespiti amacıyla tacirlerle yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. İşletmelere uygulanan anket, daha önce konu ile ilgili farklı bilimsel çalışmalarda kullanılan anketlerin amaca uygun olarak yazarlar tarafından revize edilerek hazırlanmıştır. Anket yapılan işletme sayısı Oransal Örneklemeye Yöntemi ile tespit edilmiştir. Yöntemde yüzde 95 güven aralığı, yüzde 10 hata payı kullanılmıştır. Örnek sayısının tespitinde kullanılan eşitlik aşağıda verilmiştir (Newbold, 1995; Miran, 2002).

$$n = \frac{N \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot \sigma_p^2 + p \cdot (1-p)} \quad (1)$$

Formülde:

n : Örnek büyüklüğü,

N : Ticaret Odasına kayıtlı işletme sayısı,

σ_p^2 : Varyans,

r : Ortalamadan sapma (%10),

$Z_{\alpha/2}$: z cetvel değeri (1.96),

p : İşletmelerin nitelikli işgücüne sahip olma oranı(0.5).

$$\sigma_p^2 = \left(\frac{0.10}{1.96}\right)^2 = 0.0026 \quad (2)$$

$$n = \frac{4397 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(4396 \cdot 0.0026) + (0.5 \cdot 0.5)} = 94.12$$

Anket sayısı yüzde 10 arttırılarak 104 işletme ile görüşüme gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği ile toplanan verilerin değerlendirmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler araştırmanın amaçları doğrultusunda seçilmiştir. Araştırma sonuçları temel istatistiklerden yararlanılarak tablolar halinde sunulmuştur.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. İşletmelerin Gruplandırılması

Araştırma bölgesinde anket uygulanan işletmeler Gıda, Otomotiv/Yedek Parça, Cam/Plastik/Metal, Sigorta, Taşımacılık, Turizm, Güvenlik, Teknoloji/Bilişim, Finans, Medikal, Mabilya, Giyim ve İnşaat şeklinde sıralanmaktadır. Çalışılan işletmeler Türkiye'deki ana sektörler dikkate alınarak dört gruba indirgenmiştir ve sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur. Sektörler içerisinde Tarım sektörünün payı %23.1, Sanayinin %31.7, Hizmetlerin %19.2 ve Bilişim sektörünün %26.0 olduğu görülmektedir.

Tablo 1. İşletmelerin buldukları ana sektörlere göre dağılımı

Sektörler	İşletme Sayısı	Toplam İçerisindeki Payı (%)
Tarım	24	23.1
Sanayi	33	31.7
Hizmet	20	19.2
Bilişim-Teknoloji	27	26.0
Toplam	104	100.0

3.2. İşletmeci ile İlgili Özellikler

Tablo 2'de işletmeci ile ilgili temel istatistikler verilmiştir. Sektörlerdeki çalışanların minimum 21 yaş ve maksimum 72 yaş aralığındadır. Çalışanların ortalama yaşı 39.63 olup, çalışanların %97'sini erkekler oluşturmaktadır. Çalışanların %79'u evlidir, öğrenim durumları ortalama lise mezunudur.

Tablo 3'de işletme ile ilgili temel İstatik bilgiler sunulmaktadır. İşletmelerde çalışan sayısı minimum 1, maksimum 1000 kişidir. İşletme

yöneticilerine işletmenin yıllık geliri sorulmuş anket uygulanan işverenlerin % 63'ü cevap vermiştir. Verilen cevaplara göre işletmelerin yıllık geliri minimum 50000 TL, maksimum 3000000000 TL ortalama ise 115353809 TL olarak hesaplanmıştır. Günlük çalışma süreleri 7-16 saat arasında değişmektedir. Günlük mola dinlenme süresi 1-4 saat arasında değişmektedir. İşletmelerin %68 nitelikli eleman sayısını yeterli bulurken, %83'ü usta, teknisyen bulmada sorun yaşadıklarını, %87'si pandemiden olumsuz etkilendiklerini ifade etmiştir.

Tablo 2. İşletmeci ile ilgili temel istatistikler

İşletmeci Bilgileri	Min.	Maks.	Ortalama	Std. Sapma
Yaş	21	72	39.63	9.592
Cinsiyet (Erkek:1, Kadın:0)	0	1	0.97	0.168
Medeni Hal (Evlü:1, Bekar:0)	0	1	0.79	0.420
Eğitim Durumu (İlkokul: 1, Ortaokul: 2, Lise: 3, Üniversite: 4, Lisans Üstü: 5)	1	5	3.48	1.342

Tablo 3. İşletme ile ilgili temel istatistikler

İşletmeci Bilgileri	Min.	Maks.	Ortalama	Std. Sapma
Çalışan kişi sayısı	1	1000	26.81	102.419
İşletme geliri (TL/Yıl)	50000	3000000000	115353809.5	456564041.3
Günlük çalışma süresi (saat)	7	16	9.29	1.810
Mola dinlenme süresi (saat)	1	4	1.66	0.899
Nitelikli eleman sayısı yeterli mi? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.68	0.468
Usta, teknisyen bulmada sorun var mı? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.83	0.380
Pandemi sürecinden olumsuz etkilendiniz mi? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.87	0.332
İşyerinde iş güvenlik uzmanı var mı? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.59	0.495
İş yerinde insan kaynakları ofisi var mı? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.34	0.475
İş yerinde vardiya sistemi uygulanıyor mu? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.39	0.491
Çalışanlara hizmet içi eğitim veriliyor mu? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.54	0.501

İşletmelerin %59'u iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı bulundurmaktadır. %34'ünde insan kaynakları ofisi bulunmaktadır. İşletmelerin %39'unda vardiya sistemi uygulanmaktadır. %54'ü ise çalışanlarına hizmet içi eğitim veriyor.

Çalışanların nitelikleri ile ilgili işverenin düşüncelerinin yer aldığı Tablo 4 incelendiğinde işletmelerde çalışanların %87'si problemleri saptama, tanımlama ve çözme becerisine sahip olduğu ifade edilmiştir. İşletmelerde çalışanlarının %92 gibi büyük bir oranla sözlü ve yazılı iletişim kurma becerisine sahiptir. Çalışanların %87'si görev yaptıkları birimin gelişip büyümesine yönelik önerilerde bulunduğu gözlemlenmiştir. Anket sonuçlarına göre işletmelerde çalışanların %82'sinin bilim ve teknolojik gelişmeleri takip ettikleri, %76'sının ise girişimci ve yenilikçi olduğu sonucuna varılmıştır. İşletmelerde çalışanların %86'sının hızlı ve etkin karar verebilme becerisine ve %91'inin ise mesleki ve etik sorumluluk bilincine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Şekil 1'de İşletmelerin gelir-gider hesabının yapılma durumu gösterilmektedir. Günlük olarak yapılan gelir-gider hesabı %19.2, haftalık %14.4 iken aylık yapılan gelir-gider hesabı %66.3 ola-

rak ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda işletmelerin genellikle aylık olarak gelir-gider hesabı yaptığı görülmektedir.

Tablo 5'de Tarım sektöründe çalışanların %8.7'si çalışan, %12.5'i işveren, %1'i güvenlik ve %1'i yöneticilerden oluşturmaktadır. Sanayi sektöründe çalışanların %15.4'ü çalışan, %10.6'sı işveren, %1.9'u güvenlik, %3.8'i yöneticilerden oluşmaktadır. Hizmet sektöründe çalışanların %13.5'i çalışan, %3.8'i işveren, %2'si yöneticilerden oluşmaktadır.

Hizmet sektöründe güvenlik çalışanları bulunmamaktadır. Bilişim-Teknoloji sektöründe çalışanların %16.3'ü çalışan, %7.7'si işveren, %1.9'u yöneticiler oluşturmaktadır. Bilişim-Teknoloji sektöründe güvenlik çalışanları bulunmamaktadır. Tüm sektörlerin dağılımına baktığımızda büyük çoğunlukla %53.8 ile çalışan, %34.6'sı işveren, %2.9'u güvenlik ve %8.7'si ise yöneticilerden oluşmaktadır.

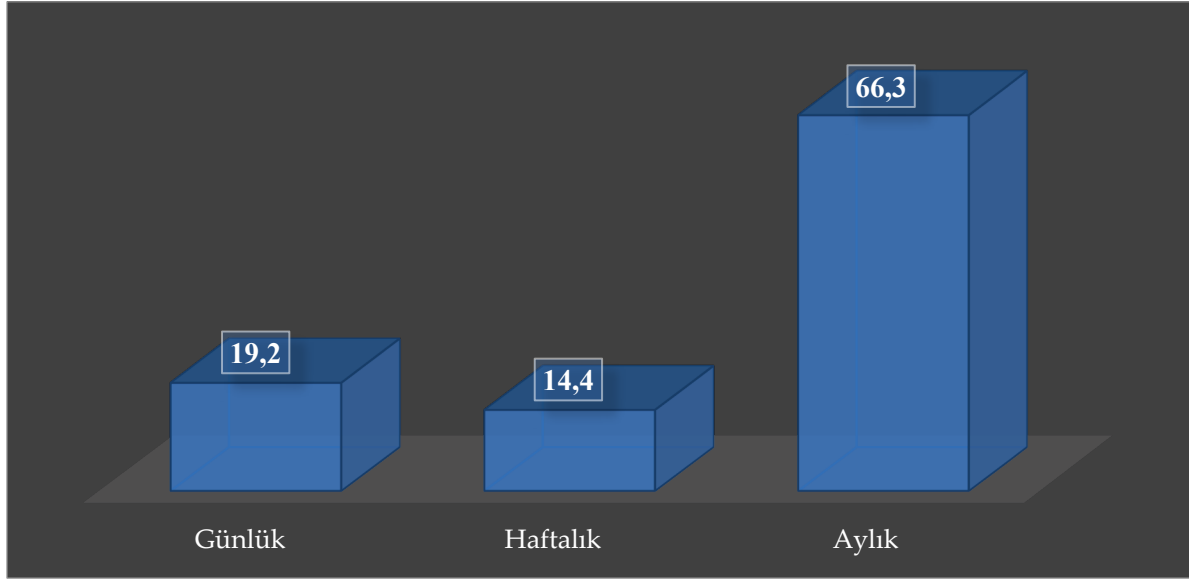
Tablo 6 işletmelerin yıl içerisinde çalışma yoğunluğuna göre dağılımını göstermektedir. Tarım sektöründe çalışanların %9.6'sı yaz mevsiminde, %1.9'u kış mevsiminde, %11.5'i ise yılın tamamında çalışmaktadır. Sanayi sektöründe çalışanların %22.1'i yaz mevsiminde, %1.0'ı kış

Tablo 4. Çalışanların niteliği ile ilgili temel bilgiler

Çalışan Nitelikleri	Min.	Maks.	Ortalama	Std. Sapma
Çalışanlarınız problemleri saptama, tanımlama, formüle etme, uygun yöntemi seçme, çözme becerisine sahip mi? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.87	0.343
Çalışanlarınız sözlü ve yazılı etkili iletişim kurma becerisine sahip mi? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.92	0.268
Çalışanlarınız görev yapmakta olduğu birimde iyileştirmeye ilişkin önerilerde bulunuyor mu? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.87	0.332
Çalışanlarınız bilgiye erişebilme, bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeleri takip ediyor mu? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.82	0.388
Çalışanlarınız girişimcilik, yenilikçilik ve sürdürülebilir kalkınma hakkında bilgi sahibi mi? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.76	0.431
Çalışanlarınız iş süreçlerinde hızlı ve etkin karar verme becerisine sahip mi? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.86	0.353
Çalışanlarınız mesleki ve etik sorumluluk bilincine sahip mi? (Evet:1, Hayır:0)	0	1	0.91	0.283

mevsiminde %8.7'si ise yılın tamamında çalışmaktadır. Hizmet sektöründe çalışanların %6.7'si yaz mevsiminde, %5.8'i kış mevsiminde, %6.7'si yılın tamamında çalışmaktadır. Bilişim-Teknoloji sektöründe çalışanların %19.2'si

ile büyük çoğunluğu yaz mevsiminde, %3.8'i kış mevsiminde, %2.9'u ise yılın tamamında çalışmaktadır. Tüm sektörlerde çalışanların yarısından fazlası (%57.7) yaz mevsiminde çalışmaktadır.



Şekil 1. İşletmelerde gelir-gider hesabının yapılma durumu

Tablo 5. İşletmelerde işyerini açma ve kapatma durumu

İş yerini açma	İşletme Grubu									
	Tarım		Sanayi		Hizmet		Bilişim-Tek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çalışan	9	8.7	16	15.4	14	13.5	17	16.3	56	53.8
İşveren	13	12.5	11	10.6	4	3.8	8	7.7	36	34.6
Güvenlik	1	1.0	2	1.9	0	0.0	0	0.0	3	2.9
Yönetici/Müdür	1	1.0	4	3.8	2	1.9	2	1.9	9	8.7
Toplam	24	23.1	33	31.7	20	19.2	27	26.0	104	100.0

Tablo 6. İşletmelerin yıl içerisinde çalışma yoğunluğuna göre dağılımı

Mevsim	İşletme Grubu									
	Tarım		Sanayi		Hizmet		Bilişim-Tek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yaz	10	9.6	23	22.1	7	6.7	20	19.2	60	57.7
Kış	2	1.9	1	1.0	6	5.8	4	3.8	13	12.5
Yılın tamamı	12	11.5	9	8.7	7	6.7	3	2.9	31	29.8
Toplam	24	23.1	33	31.7	20	19.2	27	26.0	104	100.0

Tablo 7 de sektörlere göre ekonomik krizden etkilenme durumu ifade edilmektedir. Sektörlerin ekonomik krizden az-orta-çok gibi etkilenme durumlarına göre; Tarım sektörü %2.9'u az, %11.5'i orta derecede, %8.7'si ise çok etkilenmiştir. Sanayi sektörü %4.8'i az, %11.5'i orta, %15.4'ü ise çok etkilenmiştir. Hizmet sektörü %4.8', orta, %14.4'ü ise çok etkilenmiştir. Bilişim-teknoloji sektöründe ise %1'i az, %8.7'si orta, %16.3'ü çok etkilenmiştir. Krizden en çok etkilenen hizmet sektörü en az ise tarım sektörü etkilenmiştir. Genele baktığımızda sektörlerin %54.8'i krizden çok etkilenmiştir.

3.3. İşletmelerde İstihdam Durumu ve Özellikleri

İşletmelerin İstihdam durumunda etkili olan faktörler Tablo 8'de verilmiştir. İşletmeler istihdam ettikleri kişilerde birinci derecede önem verdikleri kriter iş yerinde usta-çırak ilişkisinin iyi olması (4.04), ikinci sırada katıldıkları husus ilk yardım eğitiminin verilmesi (3.99) gelmektedir. İstihdam edilen kişilerde eğitim durumuna bakmadıkları görülmektedir. Bu parametrenin katsayısı 3.30 olarak hesaplanmıştır. "Meslek liselerinin yönetimine bölge sanayi ku-

ruluşlarının temsilcileri de katılmalıdır" faktörü en düşük ikinci değere sahiptir. Çırak ve stajyerlerin pratik eğitimlerinin işletmeler yerine, okul atölyelerinde öğretmen nezaretinde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır kriteri ortalama olarak en az tercih edilen kriter ile sanayide işin verimli olması ve geliştirilmesinde işçi sayısının önemi istihdamda etkili olan faktörler arasında ortalaması düşük olan faktörler arasında yer almaktadır. Genel olarak kriterler değerlendirildiğinde kriterler arasında usta çırak ilişkisi önemsenen ilk kriterdir. Fakat diğer tezatlık çırak ve stajyerlerin aldıkları pratik eğitim konusu usta-çırak kriteri kadar önemsenmemektedir. Diğer bağlamda eğitim kriterinin ortalamalar arasında ikinci planda kalması da bu durumu desteklemektedir. Nitelikli işgücü problemlerinin çözülmesinde teorik ve uygulamalı pratik eğitim çalışmalarının önemi artırılması ve kaliteli ve nitelikli eleman alımında ön planda tutulması gereken bir konudur. Aynı zamanda meslek liseleri eğitimlerini güncellemeli ve sosyalleşmesi iyi, pratik olarak işi öğrenmiş ve birçok açıdan kendini tamamlamış bireyler yetiştirecek düzenlemelere gitmesi önem arz eden diğer bir konudur.

Tablo 7. Sektörlere göre ekonomik krizden etkilenme durumuna göre dağılımı

Etkilenme durumu	İşletme Grubu									
	Tarım		Sanayi		Hizmet		Bilişim-Tek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Az	3	2.9	5	4.8	0	0.0	1	1.0	9	8.7
Orta	12	11.5	12	11.5	5	4.8	9	8.7	38	36.5
Çok	9	8.7	16	15.4	15	14.4	17	16.3	57	54.8
Toplam	24	23.1	33	31.7	20	19.2	27	26.0	104	100.0

Tablo 8. İstihdam durumu etkili olan faktörleri

Faktörler	1	2	3	4	5	Ort.
İstihdam ettiğimiz kişilerde daha çok eğitim durumuna bakarım.	12.5	24.0	14.4	19.2	29.8	3.30
İstihdam ettiğimiz kişilerde daha çok işi bilip bilmemesine bakarım.	13.5	9.6	4.8	28.8	43.3	3.79
Sanayide işin verimli olması ve geliştirilmesinde işçi sayısının önemi var.	9.7	12.6	18.4	23.3	35.9	3.63
İş içerisinde usta-çırak ilişkisi iyi olmalı	12.6	8.7	2.9	13.6	62.1	4.04
Mevcut çalışanların beceri eksikliklerini gidermeye yönelik eğitimler verilmelidir.	12.5	7.7	4.8	19.2	55.8	3.98
İşe alırken işin gerektirdiği becerilere sahip işgücü tercih edilmelidir.	10.6	9.6	6.7	25.0	48.1	3.90
Kalifiye olmayan işgücüne eğitimler verilerek istihdamı sağlanmalıdır.	10.6	3.8	10.6	26.9	48.1	3.98
Gerektiğinde işbaşı eğitimleri verilmelidir.	12.6	9.7	21.0	29.1	47.6	3.89
Her zaman uygun işe uygun aday bulmak kolay olmadığından İŞKUR tarafından işgücü bilgi bankası oluşturulmalıdır.	16.5	7.8	11.7	23.3	40.8	3.64
İŞKUR un her sektöre ve işyerine hitap edecek eğitim merkezleri olmalıdır	12.5	11.5	5.8	22.1	48.1	3.82
Meslek liselerinin son sınıflarında ihtisaslaşmaya gidilmelidir.	10.6	3.8	13.5	22.1	50.0	3.97
Meslek liselerinin müfredatları işyerlerinin ihtiyaçları karşılanacak şekilde düzenlenmelidir	12.6	8.7	4.9	31.1	42.7	3.83
Çırak ve stajyerlere pratiğe dönük bir eğitim verilmelidir	12.6	8.7	2.9	27.2	48.5	3.90
Meslek Liselerinde verilen eğitimin niteliği yükseltilmelidir.	13.5	6.7	4.8	25.0	50.0	3.91
Meslek liselerinde verilen eğitim programları gelişen teknolojiye uyumlu hale getirilmelidir.	18.3	5.8	1.9	20.2	53.8	3.86
Metal sanayiye yönelik olarak gençlerin meslek liselerini tercih etmeleri sağlanmalıdır.	14.9	7.9	5.0	29.7	42.6	3.77
İşveren ve işçi sendikalarının ortak eğitim projeleri teknik ve mesleki beceri artırmaya yönelik olmalıdır	13.5	7.7	6.7	32.7	39.4	3.77
Eğitim kurumlarında uygulamalı eğitimler öne çıkarılmalıdır.	16.3	3.8	3.8	25.0	51.0	3.90
Mesleki eğitimlerin çeşitliliği ve niteliği artırılmalıdır	15.5	4.9	4.9	29.1	45.6	3.84
Meslek liselerindeki uygulamalı eğitim araçları ve atölyelerin teknik kapasiteleri yenilenerek artırılmalıdır.	15.4	6.7	2.9	31.7	43.3	3.81
İşletme – okul diyalogunun ve işbirliğinin geliştirilmesi ile mesleki eğitimde kalite ve verimlilik artırılmalıdır.	15.4	6.7	2.9	29.8	45.2	3.83
Mesleki eğitimde sosyal tarafların rolü ve katılımı artırılmalıdır.	14.4	45.8	6.7	33.7	39.4	3.78
Çırak ve stajyerlerin pratik eğitimlerinin işletmeler yerine, okul atölyelerinde öğretmen nezaretinde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.	20.2	5.8	15.4	23.1	35.6	3.48
Meslek liseleri öğretmenleri işyerlerinde staj yaparak bilgilerini güncellemeli ve sanayinin ihtiyaçları hakkında net bilgiler edinmelidir.	13.5	7.7	7.7	22.1	49.0	3.86
Meslek liselerinin yönetimine bölge sanayi kuruluşlarının temsilcileri de katılmalıdır.	15.4	11.5	12.5	26.9	33.7	3.52
Mesleki eğitim ve öğretimde devlet – işveren – işçi üçlü yapısı daha işler hale getirilmelidir.	15.4	5.8	7.7	22.1	49.0	3.84
Meslek liseleri, çıraklık eğitim merkezleri ve diğer bilgi – beceri kurslarında verilen eğitimin kalitesi artırılmalıdır	17.3	4.8	3.8	27.9	46.2	3.81
İşyerlerinde staj yapan öğrencilerin programları geliştirilerek mezun olduktan sonra da o işyerinde çalışmaya devam etmeleri sağlanmalıdır.	12.5	8.7	10.6	16.3	51.9	3.87
Mesleki Eğitim Kanunu'nda işyerlerine getirilen ek yükümlülükler yeniden düzenlenmelidir.	10.6	6.7	14.4	31.7	36.5	3.77
İşyerlerinde eğitime tahsis edilen teknik ekipmanların iyileştirilmesine yönelik yardımlar Devlet tarafından yapılmalıdır	15.4	8.7	10.6	22.1	43.3	3.69
İşe adaptasyon ve oryantasyon eğitimleri verilmelidir.	15.4	5.8	2.9	32.7	43.3	3.83
İlkyardım eğitimleri verilmelidir.	17.3	3.8	1.9	16.3	60.6	3.99
Daha kaliteli üretim yaparak. pazarda lider olmak ve bunu sürekli kılmak için eğitimler verilmelidir.	17.3	3.8	1.9	26.9	50.0	3.88
Çalışanlar arasında sürekli rotasyon nedeniyle tezgah başında eğitimlerin verilmelidir.	15.4	9.6	7.7	27.9	39.4	3.66
Elde edilen başarılar diğer şirket çalışanlarına duyurulur.	15.4	11.5	13.5	19.2	40.4	3.58

(1) Kesinlikle Katılıyorum, (2) Katılıyorum (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılmıyorum

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de ana sektörler dikkate alınarak işletmeler dört gruba indirgenmiştir bunlar; Tarım/sanayi/hizmet/bilişim ve teknoloji sektörleri olmak üzere, anket çalışması bu dört grup üzerinden değerlendirilmiştir. İşletmelerin sektörler içerisindeki pay dağılımına bakıldığında tarım %23.1, sanayi %31.7, hizmet %19.2, bilişim ve teknoloji %26 olarak sonuçlanmıştır.

İşletmelerin yıl içerisinde yoğunluk zamanlarına bakıldığında %57.7 ile büyük çoğunluğu yaz aylarında çalışmaktadır. Bu oranı yaz aylarında yukarı çeken sanayi ve bilişim sektörleridir, buda yıl içerisinde iklim ve mevsimlerin işletmeler üzerinde etkisi olduğu görülmektedir, (pandemi süreci hariç). Pandemi döneminde tarım sektörü diğer sektörler göre daha az etkilenmiştir (zorunlu ihtiyaçlar barındırdığı için) ama geneline bakıldığında işletmelerin %87 gibi büyük bir oranla bu dönemden olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır.

İşletmelerin yaşadığı en büyük sorunlarından biri, işi bilme anlamında kendini iyi yetiştirmiş çalışan (usta-teknisyen) bulamamasıdır ve işverenlerin bu konuda sorun yaşadıkları ön plana çıkan ciddi bir sorundur. Yeterli sayıda insan gücü olmasına rağmen işverenler çalışanlarının eğitim durumlarına bakmaktan ziyade daha çok işi bilip bilmediklerine bakıldığı sonucuna varılmıştır, çünkü işveren bu aşamada eleman yetiştirip zaman kaybetmek yerine hazır, işi bilen biriyle çalışmak istediği elde edilen sonuçlar doğrultusunda ortaya çıkan önemli bir diğer konudur. Bu bağlamda, işverenler iş ortamında işin daha iyi ve verimli olması adına usta-çırak ilişkisinin ciddi oranda önemsedikleri öngörülmüştür. Ayrıca işverenler açısından çalışanların sözlü ve yazılı etkili iletişim kurma becerisine sahip, bilgiye erişebilme ve teknoloji alanındaki gelişmeleri takip etmek gibi kriterlerin önemli olduğu sonuçlara varılmıştır. Fakat bu açıdan teknik anlamda ve uygulamada nitelikli eleman bulmakta sorun yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan işverenlerin yalnızca usta-çırak ilişkisini diğer kriterlerin önünde

tutması bireylerin içinde bulunacakları veya buldukları işlerin eğitimi alma o alana özgü teknolojileri kullanabilecekleri pratik eğitim ve uygulama eğitimlerine olan talebi azalttığı düşünülmektedir. Usta-çırak eğitimi yanında mesleki liselerin eğitimlerine bu açıdan yeniden düzenlemeler getirilecek politikalar geliştirilmeli ve daha nitelikli işgücü istihdamı sağlamak adına bu politikaların uygulamaya geçmesi önem arz etmektedir.

Devlet meslek liselerinin son sınıflarında ihtisaslaşmaya gidilmesi yönünde çalışmalar yapıp daha iyi imkânlar sunmalı ve verilen eğitimin niteliği yükseltilmelidir. Meslek liselerinde verilen eğitim programları gelişen teknolojiye uyumlu hale getirilip öğrenilmesi açısından daha kolaylık sağlanmalıdır. Bu anlamda mesleki eğitim ve öğretimde devlet – işveren – işçi üçlü yapısı daha işler hale getirilmelidir.

Çırak ve stajyerlerin pratik eğitimlerinin işletmeler yerine, okul atölyelerinde öğretmen nezaretinde gerçekleştirilmesi sağlanmalı böylelikle daha nitelikli eleman yetiştirebilmekte ve bu anlamda da işletmelerin nitelikli eleman bulma konusunda daha az sorun yaşamasına yardımcı olur.

Ülkemizde eğitim veren meslek yüksek okullarının kullandıkları eğitim programlarının teknik bölümlere oranla daha farklı olması gerektiği, teorik ve uygulama sürecinin daha uzun, staj yeterliliği ise diğerlerine göre daha uzun bir süreçte olması gerekmektedir.

Ülkenin ihtiyacı olan sosyal bilimler eğitimi almış ara eleman ihtiyacının karşılanabilmesinde sektörle eş zamanlı ihtiyaca göre ve daha çok uygulama ağırlıklı bir eğitim modeliyle olması gerekmektedir. Ayrıca sosyal bilimler meslek yüksekokullarının bu doğrultuda teknik kapasitelerini yenileyerek yeniden organize edilmesi şarttır. Daha kaliteli üretim yapmak, pazarda lider olmak ve bunu sürekli kılmak adına belirtilen öneriler doğrultusunda politikaların geliştirilmesi ve uygulanması daha sürdürülebilir işgücü ve istihdam ve ekonomik kalkınma adına önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

AKSOY, Ö. A. (2020). 'Gündelik hayatı yerinden etmek: Türkiye'den İngiltere'ye göç eden nitelikli işgücünün göç etme nedenleri'. *Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1): 183-218.

ALKAN, C., H. DOĞAN & SEZGİN. İ. (2010). 'Öğretmenlik Uygulaması Dersinde Öğrenme-Öğretme Sürecinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi'. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1): 271-289.

CHİNİ, A.R. BROWN, B.H. & DRUMMOND, E.G. (1999, Nisan). 'İnşaat kalifiye işgücü sıkıntısının nedenleri ve önerilen çözümler'. 35. *Yıllık Konferansın ASC Bildirilerinde* (s. 187-196).

CHOWDHURY, M. & MUKHERJEE, A. (2015) 'Labour Market Integration and Innovation: The Implications on Consumers. Manchester: The Manchester School'. 256p.

DERELİ, D. D. & AKKARACA KÖSE, M. (2015). 'Avrupa Birliği'nde Yüksek Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mavi Kart Planının Avrupa Birliği'nin Rekabet Gücüne Etkisi'. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (3).

EŞME, İ. (2007), 'Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar', T.C. YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı: Ankara.

ILO, [World Employment Social Outlook: Trends 2021, Dünya ve Türkiye](#) (Erişim Tarihi:02/04/2022).

KEPENEK, E. B. (2020). 'Türkiye Dijital Oyun Sektöründe Nitelikli İşgücü Sorunsalı: Sosyo-Ekonomik Bir Bakış'. *Politik Ekonomik Kuram*, 4 (2): 296-309.

KUTLU, H. A. (2010). 'Muhasebe Eğitiminin, Nitelikli İşgücü Yetiştirme Açısından Değerlendirilmesi'. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (46): 232-246.

MİRAN, B. (2002). 'Temel İstatistik', Ege Üniversitesi Basımevi: İzmir,288s.

NEWBOLD, P. (1995). 'Statistics for Business and Economics, Prentice-Hall International'. New Jersey.

ÖCAL, A. T. (2014). 'Güvenceli Esneklik Gündemi: 2008 Mali Krizi Sonrası Danimarka İşgücü Piyasası'. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(1), 59-86.

PEDERSEN, T. SCEDROVA, A. & GRECU, A. (2022). 'The effects of IT investments and skilled labor on firms' value added'. *Technovation*, 116, 102479.

SİMONOVA, M.V. İLYUKHİNA, L.A. ROMANTSEV, G.M., ZEER, E.F. & KHAMATNUROV, F.T. (2016). 'Yeterliliklerin ve niteliklerin izlenmesine yönelik yaklaşımlar'. *Uluslararası Elektronik Matematik Eğitimi Dergisi*, 11 (7), 2745-2760.

ŞAHİN İ., & FİNDİK T. (2008). 'Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri.' *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 0(3): 65 - 86.

T.C. KALKINMA BAKANLIĞI 2(019-2023). [On Birinci Kalkınma Planı](#). (Erişim Tarihi 02.05.2022).

Wadley, D. (2021). 'Technology, capital substitution and labor dynamics: global workforce disruption in the 21st century?' *Futures*, 132, 102802.

YILDIRIMALP, S. İSLAMOĞLU, E. & YENİHAN, B. (2014). 'Türkiye'de KOBİ'lerin Nitelikli İşgücü İhtiyacı: İşveren – İşgören – Devlet Ekseninde Bir İnceleme'. *Journal of Social Policy Conferences*, (66-67): 15-42.