

## Ulusal Yeterlilik Sisteminin İnşaat Sektöründe İstihdama Olan Etkisinin İncelenmesi: Antalya Örneği

İrem Ergen<sup>1\*</sup>, Coşkun Çakmak<sup>2</sup>, Mürsel Erdal<sup>3</sup>

<sup>1</sup>İnşaat Mühendisliği Bölümü, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Antalya, Türkiye.

<sup>2</sup>Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş., Ankara, Türkiye.

<sup>3</sup>İnşaat Mühendisliği Bölümü, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

\*irem.ergen@outlook.com.tr

### ÖZET

Bu çalışmada, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) yetki verdiği yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları (YBK) tarafından verilmekte olan mesleki yeterlilik belgesinin, inşaat sektörü özelinde istihdama olan etkileri değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın verileri, Antalya ilinde ikamet eden ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren 30 işçi, 30 işveren ve işçilerden sorumlu 30 mühendise anket uygulaması yapılarak elde edilmiştir. Çalışmada anket sonucunda elde edilen istatistiksel veriler ile anket uygulaması esnasında edinilen görüşler ışığında mesleki yeterlilik belgesinin Antalya ilinde inşaat sektörü kapsamında istihdama olan etkileri değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki yeterlilik, Ulusal yeterlilik sistemi, İnşaat sektöründe istihdam

## An Examination of The Effect of the National Qualification System on Employment in the Construction Sector: the Case of Antalya

### Abstract

This study evaluates the impact of vocational qualification certificates, issued by authorized certification bodies (ACBs) under the authority of Türkiye's Vocational Qualifications Authority (VQA), on employment in the construction sector. Data were collected through surveys of 30 workers, 30 employers, and 30 engineers responsible for those workers in Antalya's construction industry. Based on the statistical analysis of survey data and the qualitative feedback gathered during the surveys, this study provides a comprehensive assessment of the impact of VQCs on employment within Antalya's construction sector.

**Keywords:** Vocational qualification, National qualification system, Employment in the construction sector

### 1. GİRİŞ

Küreselleşme ve teknolojinin ileriye dönük hızla değişimi hem ekonomik ve yönetsel stratejilerde hem de bilim ve mühendislik teknolojilerinde dünya genelinde önemli bir değişime sebep olmaktadır. Türkiye de diğer ülkeler gibi yenedünya düzenine uyum sağlayabilmek adına bu değişim ve gelişime kayıtsız kalmamış, birçok sektörde önemli çalışmalarda bulunmuştur. Dünya genelindeki hemen her sektördeki hızlı gelişmeler; ülkeler arasında sosyolojik, ekonomik ve teknolojik bakımdan rekabet ortamı oluşturmıştır. Devletler; ekonomik güçlerini artırmak, uluslararası seviyede sürdürülebilir olmak için ileri teknolojiye ve nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. İnşaat sektörü uluslararası rekabet ortamının en yoğun olduğu sektörlerden biridir. Nitelikli veya niteliksiz insan gücü ayrımı yapılmaksızın istihdam oluşturulması, nüfus artışı sebebiyle şehirleşme ihtiyacı gibi faktörler inşaat sektörünü rekabete açık hale getirmiştir. İnşaat sektöründe yer alan firmaların, özellikle son yıllarda oldukça yıkıcı bir durum alan bu rekabet ortamında var olabilmeleri ancak mevcut işgücü profilinin belirli bir seviyede tutulabilmesi ile mümkün görünmektedir. Bu işgücü profilinin belirli bir amaç

çerçevesinde seviyelendirilmesi ve bu seviye adımlarının belirli kurallar dizininde ölçülebilmesi adına Avrupa ülkeleri başta olmak üzere birçok ülkede bazı standartlar ve yeterlilikler belirlenmiştir [1].

Ülkemizde ise mesleki standartları belirleme ve sertifikasyon işlemleri için Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuş olup, bu kuruluş Ulusal Meslek Standartlarının (UMS) hazırlanmasına öncülük etmiştir. Aynı zamanda MYK, ulusal ve uluslararası meslek standartları ışığında Ulusal Yeterlilik (UY) kriterlerini belirleyen ve bu kriterlere göre ölçme-değerlendirme, belgelendirme, denetim gibi faaliyetleri düzenleyen ve yürüten bir kurum haline dönüşmüştür [2].

İstihdam, bir ülkedeki işgücü kapasitesinin devamlı olarak üretim etkinliklerinde rol oynamasıdır. Başka bir ifadeyle istihdam, bir ülkedeki toplam işgücü miktarıdır. Bu sebeple istihdam ve işgücü olguları birbirinden ayrı düşünülemez. İşgücü, çalışma isteği taşıyan ve çalışma yaşına gelmiş bireylerin oluşturduğu bir kavramdır ve bir ülkedeki işsizler ile istihdam edilenlerin toplamı kadardır [3]. İstihdam potansiyeliyle öne çıkan inşaat sektörünün, istihdam içindeki payı yaşanan sorunlarla birlikte 2017'de %7.5, 2018'de %7.0, 2019'da ise %5.6 oranına gerilemişse de 2020'de %5.8'e ve 2021'de de %6.1 oranına yükselmiştir. Bununla birlikte, istihdam edilen kişi sayısı 2017 yılında 2,1 milyon iken 2020 yılında 1,5 milyona düşmüş, 2021 yılında ise 1,8 milyon olmuştur. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) ücretli çalışan istatistikleri çerçevesinde Nisan 2022 tarihinden sonra mevsim etkisinden arındırılan istihdam verilerinde yıllık %4.4'e çıkan kayıp dikkat çekmektedir [4]. Veriler incelendiğinde, istihdam olanaklarının güçlendirilmesi, günümüzün bilgi temelli ekonomisinde sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak öne çıkmakta ve bireylerin eğitim düzeyleri ve yeterlilikleri ile ilişkilendirilebilmektedir. Bireylerin mesleki anlamda bilgi ve becerilerinin belirli standartlar çerçevesinde olması adına Avrupa ülkeleri başta olmak üzere, Türkiye'de de projeler yürütülmektedir. Bir mesleğin başarıyla icra edilebilmesi için yapılması gereken görev ve sorumluluklar, sahip olunması gereken bilgi ve beceriler ile sergilenmesi gereken tutum ve davranışları gösteren asgari normlar olarak tanımlanan meslek standartları, Türkiye'de MYK tarafından geliştirilmektedir. MYK tarafından yürütülen Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi (UMYS) ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ); istihdamı artırmak, işsizliği azaltmak, ülkenin eğitim sistemi ile işgücü piyasalarının gereksinim duyduğu işgücünün yetiştirilmesi ve bu sayede ülkenin rekabet gücünü artıracak nitelikli işgücünün oluşturulması amaçlamaktadır [5]. Bu bilgiler ışığında MYK'nın Türkiye ekonomisinde istihdam yapısını etkilediği yorumunu getirmek yanlış bir yaklaşım olmayacaktır. İşverenler ile çalışanların istek ve ihtiyaçlarının, işverenlerin çalışanlardan beklediği mesleki yeterlilikleri ve çalışanların bu yetkinlikleri kazanması için yürütülecek süreçlerin, MYK çatısı altında bir araya gelecek olan sektör paydaşları tarafından irdelenmesi ve gerekli iyileştirmelerin yapılması isabetli bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir.

Mesleki yeterlilik konusu ile ilgili süreçlerin merkeze alındığı çalışmaların sayısı oldukça az olmakla birlikte, sınırlı sayıda olan bu çalışmalarda belgelendirme sektörünün fotoğrafını ortaya koyan ve bu sistemin inşaat sektörü üzerine yansımalarını inceleyen yalnızca birkaç çalışma bulunmaktadır. Arslan (2014) çalışmasında basım yayın sektörü içerisinde MYK faaliyetlerinin bilinirliğini ölçmeye çalıştığı bir anket uygulaması gerçekleştirmiştir. 623 işletme sahibi, 470 çalışan ve 612 öğrenci ile yaptığı anket çalışması sonrasında belgelendirme süreçlerinin sektör paydaşları tarafından yeterince bilinmediği yönünde çıkarımlar yapmıştır [1]. Bayram (2016), iş kazalarının mesleki eğitim ile olan ilişkisini araştırdığı çalışmada, MYK ve kurumun yürüttüğü süreçlerle ilgili bilgilere yer vermiştir. Araştırmacı çalışmada, mesleki yeterlilik eğitimlerinin yetersiz olduğunu ve bunun doğal bir sonucu olarak iş kazaları oranlarında bir iyileşmenin olmadığını ifade etmiştir [6]. Üstün vd. (2016) çalışmalarında araştırmanın yapıldığı yıla kadar yayımlanan Seviye 3 ve Seviye 7 arasındaki UMS'leri ve UY'leri nicelik bakımından incelemişlerdir. Araştırmacılar, hazırlanmış olan UMS sayısı ile UY sayısı arasında ciddi bir fark olduğunu ve UY hazırlama sürecinin MYK tarafından hızlandırılması gerektiğini çalışmada belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu (YBK) sayısının artırılması ve 3., 4. ve 5. seviyede eğitim veren Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı kurumların öğrenme ortamlarının yayımlanmış UMS'ler ve UY'ler çerçevesinde eğitim vermeye olanak sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği önerilerini sunmuşlardır [7]. Özgüler (2018), Türkiye'deki genç işgücü potansiyelini mesleki yeterlilik sistemi çerçevesinde incelemiştir. Çalışmada Dünya ve Türkiye işgücü piyasalarına ilişkin istatistiklerle desteklenerek sistemin tanımı yapılmış ve standart ile yeterlilik geliştirmede ilerleme kaydedildiği;

ancak sınav ve belgelendirme süreçlerinde aynı başarıya ulaşamadığı belirtilmiştir. Yazar, işverenlerin bu belgeleri istihdam şartı olarak aramadığı durumda, belge sahibi gençlerin istihdam sorunları yaşayabileceğini ve bunun psikolojik olumsuzluklara yol açabileceğini vurgulamıştır [5]. Yaşar (2019) tez çalışmasında, Türkiye'nin inşaat sektörü açısından üç önemli ilinde 200 işçiden oluşan bir örneklem ile anket çalışması gerçekleştirmiş ve elde etmiş olduğu verilerle çalışmanın yapıldığı tarihte MYK süreçleri ve sahadaki karşılığı ile ilgili betimsel sonuçları literatüre sunmuştur [8]. Özcan (2019) çalışmasında inşaat sektörü için hazırlanmış olan UMS'leri incelemiş, bu standartlara eklenmesinin önem arz ettiğini düşündüğü inşaat sektörü ile alakalı üç mesleğin (Alüminyum Doğrama Montajcısı, Alüminyum Kompozit Cephe Kaplamacısı, Alüminyum Giydirme Cephe Sistemleri Uygulayıcısı) UMS'sini hazırlayarak literatüre sunmuştur [9]. Kızıldağ (2019) çalışmasında, çimento fabrikalarındaki insan kaynakları (İK) yöneticilerinin mesleki yeterlilik belgeli işgücüne yönelik algılarının, istihdam edilebilirlik kapsamında olumlu veya olumsuz yönlerinin olduğunu ortaya koymuş ve çözüm önerileri sunmuştur. Kızıldağ, araştırma verilerini, Türkiye'de faaliyet gösteren toplam 60 çimento fabrikasını temsilen 106 İK yöneticisi ile anket uygulaması yoluyla elde etmiştir. Araştırmacı, çalışma kapsamında elde edilen verilerle, çimento sektöründeki mesleki yeterlilik belgelendirmelerinin işsizlikle mücadelede veya istihdam edilebilirliğe net bir şekilde olumlu veya olumsuz katkılarda bulunduğunu söylemenin mümkün olmadığını ortaya koymuştur. Son olarak, Kızıldağ çalışmasında, mesleki yeterlilik belgeli işgücünün belgeli çalışma zorunluluğu getirilmeden önceki ve getirildikten sonraki çimento sektörü istihdam oranları ortaya koyulamadığını belirtmiş; bu nedenle ülkemiz istihdam oranlarıyla karşılaştırmasının yapılamadığını ifade etmiştir [10]. Güreş (2019), Türkiye'deki mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin mevcut durumunu, eksikliklerini ve geliştirilmesine yönelik önerileri ele alan nitel bir çalışma gerçekleştirmiştir. MEB, MYK ve YBK gibi kamu-özel sektör paydaşlarıyla yapılan görüşmelere dayanan çalışmada, MYK belgesinin ülke ekonomisine, refahına ve kalkınmasına katkı sağladığı ortaya konmuştur. Sistemin olumlu yönleri arasında meslek gruplarının seviyelendirilmesi, iş kazalarını azaltma potansiyeli ve devletin işverenlere sağladığı sigorta prim desteği yer alırken, tanıtım eksiklikleri, yavaş ilerleyen süreçler ve tutarsız denetimler gibi sorunlara dikkat çekilmiştir. Güreş, sistemin geliştirilmesi için MYK'nın tanıtım faaliyetlerinin artırılması, eğitim merkezlerinin kurulması ve teorik sınavların denetimden geçirilmesi gibi öneriler sunmuştur [11]. Ardıçlı (2023), 11 Kasım 2018 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan tebliğ ile mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilen inşaat işçiliği mesleğini kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Çalışmada, üç farklı belgelendirme kuruluşunun Türkiye'nin 23 şehriden ve 6 coğrafi bölgesinden rastgele seçilen, toplam 1138 adayın performans sınav sonuçları analiz edilmiştir. İnşaat işçilerinin ahşap kalıpcılık, betonarme demirciliği, betonculuk, duvarcılık, sıvacılık ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarındaki yeterlilikleri; eğitim durumu, yaş ve coğrafi bölgeye göre istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Çalışma, inşaat işçilerinin temel mesleki bilgi düzeylerini belirleyerek sektörel ihtiyaçlarının tespitine katkıda bulunmuştur [12]. Çakmak vd. (2025) çalışmalarında, YBK aracılığıyla sınavlara katılmış 746 kişiye uygulamış olduğu anket sonucunda elde ettiği verilerle, inşaat sektöründe faaliyet gösteren farklı meslek gruplarında uzmanlaşmış işçilerin Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYS) ve bu sistemin bir sonucu olarak ortaya çıkan mesleki yeterlilik belgesi hakkındaki görüşlerini değerlendirmişlerdir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, sistemin tanıtımı ve denetim süreçlerinin yetersiz kaldığını, ayrıca ulusal yeterliliklerin daha detaylı şekilde yapılandırılması gerektiğini ortaya koymuştur. Ayrıca çalışmada, belgelendirme süreçlerinin geliştirilmesi, sınav uygulamalarında gereken düzenlemelerin yapılması ve kuruluşlar tarafından sınav merkezlerinin ilgili kalite standartlarının sağlanması gerektiği ifade edilmiştir [13].

Konu ile ilgili incelenen sınırlı literatür sonrası, belgelendirme süreçleri ile ilgili daha çok kaynak edinebilmek adına MYK'da görev yapan uzman pozisyonundaki çalışanlarla görüşülmüş ve bu çalışma konusu ile ilişkili olabilecek 3 tane uzmanlık tezi incelenmiştir. Ünsal (2017) çalışmasında mesleki yeterlilik belgesine sahip çalışanların, belgelendirme süreci öncesi ve sonrası iş sağlığı ve güvenliği konusu özelinde farkındalıklarını ölçen bir anket çalışması uygulamıştır. Metal, otomotiv ve enerji sektörleri özelinde yapılmış olan çalışmada araştırmacı, Ankara ilinde bulunan 125 işçi ve 100 işveren ile anket çalışması yürütmüştür. Yapılan bu anket çalışması sonrasında belgelendirme sürecinin çalışanlar üzerinde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) bilincini artırıcı yönde bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır [14]. Coşkun (2020) gerçekleştirmiş olduğu uzmanlık tezi çalışmasında, inşaat sektöründe yürütülen belgelendirme süreçlerinde ortaya çıkan atık malzemelerin minimum düzeyde

tutulabilmesi adına, YBK temsilcileri, süreçleri denetleyen teknik uzmanlar ve bazı yerel yönetim personelleriyle anket çalışması düzenlemiştir. Elde ettiği sonuçların ardından ahşap kalıpcı, betonarme demircisi ve duvarcı gibi inşaat sektöründe yapılan belgelendirme sınavlarında malzeme kaybının en aza indirecek proje önerilerini ortaya koymuştur [15]. Zorlu (2020) uzmanlık tezi çalışmasında UYS kapsamında mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu taşıyan meslek gruplarının, mesleki yeterlilik sınavı ve belgelendirme süreçlerinin 31.12.2021 tarihine kadar devlet tarafından desteklenmesini ve daha sonra bu devlet teşvikinin kesilmesi durumunu ele almıştır. 2015 yılında 4447 sayılı kanunda değişiklik yapılması üzerine mesleki yeterlilik belgesine sahip olma zorunluluğu olan çalışanların bu kanun değişikliğinden ne yönde etkilendiğini araştırmış ve ortaya çıkan olumsuzlukların giderilmesine yönelik önerilerde bulunmuştur [16].

Mevcut çalışmalar incelendiğinde, MYK tarafından yürütülen belgelendirme süreçlerinin inşaat sektöründeki istihdam dinamikleri üzerindeki etkilerini bölgesel ölçekte ve nicel verilerle ele alan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışma, özellikle yerel düzeyde işçi, mühendis ve işveren görüşlerini bütüncül bir biçimde değerlendiren saha çalışması ile literatürdeki sınırlı çalışmalara katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda temel olarak inşaat sektöründe çalışanların MYK ve belgelendirme süreçlerinin istihdam üzerine olan etkileri araştırılmıştır. Antalya ilinde çalışan inşaat işçilerine (ahşap kalıpcı, duvarcı, sıvacı, inşaat boyacısı vb.), işçilerden sorumlu mühendisler (saha mühendisi, kısım şefi, şantiye şefi vb.) ve işverenlere anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması esnasında ve sonucunda elde edilen veriler ışığında, mesleki yeterlilik belgesinin Antalya inşaat sektörü özelinde istihdama olan etkileri üzerine değerlendirmeler yapılmıştır.

## 2. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu çalışma, MYK tarafından yürütülen çalışmalar kapsamında mesleki yeterlilik belgesine sahip inşaat işçilerinin sektör içindeki durumunun tespiti ve istihdama olan etkileri ile ilgili çıkarımlar yapabilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Belge sahibi olan ve olmayan işçilerin, işveren ve mühendisler tarafından mesleki değerlendirmelerini almak ve belge ile işçinin istihdam üzerindeki etkilerini ayrıntılı ve doğru analiz edebilmek adına 3 farklı kategoride anket çalışması yapılmıştır. Çalışma sorularının hazırlanması ve anket uygulaması işlemleri 2022 yılının 2. çeyreğinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yer alan mâli/parasal değerler TÜİK tarafından yayınlanan Yurt içi üretici fiyat endeksi ve değişim oranı kullanılarak asgari ücret (AÜ) cinsinden oranlanmış ve güncellenmiştir [17]. Araştırma başlangıcında, Antalya ilinde ikamet eden ve inşaat sektöründe çalışan toplam 110 katılımcı ile anket çalışması yapılması planlanmıştır. Ancak istatistiksel analize uygun olan geçerli anket sayısı 90 katılımcı (30 inşaat işçisi, 30 işveren ve işçilerden sorumlu 30 mühendis) ile sınırlı kalmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, sonuçlar ve çıkarımların genellenebilirliği, katılımcı sayısı sınırlılığı göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir.

Anketler demografik bilgiler ve istihdama katkı değerini ölçmeye yönelik çalışana veya işveren bağlı faktörlerden oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan anket içeriğinde, mühendis, işveren ve işçi gibi tüm katılımcılara ortak olarak sorulan cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi sosyo-demografik sorular yer almaktadır. İşçi, işveren ve mühendise uygulanacak olan anketlerin demografik bilgilerinin bulunduğu sorularda farklılıklar bulunmaktadır. İkinci kısımda yer alan maddeleri değerlendirmek için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamında, MYK belgesinin sektörel düzeyde farkındalığının istihdama olan etkilerini ölçmeye yönelik İstihdama Katkı Ölçeği uygulanmıştır. Uygulanan ölçekte mühendis anketi “Çalışana Bağlı Faktörler” bölümünde 10. soru, işveren anketi “İşverene Bağlı Faktörler” bölümünde 9 ve 10. sorular, işçi anketi “Çalışana Bağlı Faktörler” bölümünde 8 ve 11. sorular ters puanlamalıdır.

Çalışmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences for Windows) 26.0 programı kullanılmıştır. Anket sonuçları çeşitli veri gruplarına ayrılarak adlandırılmıştır. Verilerin normallik dağılımını göstermek için Shapiro Wilk-W testi, Kolmogorov Smirnov testi, “Çarpıklık” ve “Basıklık” değerleri kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım varsayımını karşılayanlarda Bağımsız T Test ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) testi, Levene istatistiğine göre homojen varyans varsayımının sağlanmadığı durumlarda Welch testi yapılmıştır.

### 3. BULGULAR

Anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Katılımcıların, yalnızca işveren ve işçi anket türünde bulunan; finansman süreci ve belgeli işçi çalıştırma tercih sebeplerine ilişkin çoklu yanıtların dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Finansman süreci ve belgeli işçi çalıştırma tercih sebeplerine ilişkin çoklu yanıtların dağılımı

|                |               |                                            | N* | Katılımcılar arası % |
|----------------|---------------|--------------------------------------------|----|----------------------|
| İşveren anketi | Finans süreci | Devlet teşvik sağlamalı                    | 22 | 73.3                 |
|                |               | İşveren teşvik sağlamalı                   | 9  | 30.0                 |
|                |               | Bireysel karşılanmalı                      | 4  | 13.3                 |
|                |               | Meslek odaları teşvik sağlamalı            | 15 | 50.0                 |
|                |               | Sendikalar teşvik sağlamalı                | 10 | 33.3                 |
|                | Tercih sebebi | Kanuni zorunluluk                          | 6  | 20.0                 |
|                |               | Verimliliği arttırmak                      | 11 | 36.7                 |
|                |               | Teşviklerden faydalanmak                   | 11 | 36.7                 |
|                |               | Nitelikli işgücüne sahip olmak             | 11 | 36.7                 |
|                |               | Böyle bir tercih önceliğim bulunmamaktadır | 4  | 13.3                 |
| İşçi anketi    | Finans süreci | Devlet teşvik sağlamalı                    | 27 | 90.0                 |
|                |               | İşveren teşvik sağlamalı                   | 12 | 40.0                 |
|                |               | Bireysel karşılanmalı                      | 0  | 0.0                  |
|                |               | Meslek odaları teşvik sağlamalı            | 17 | 56.7                 |
|                |               | Sendikalar teşvik sağlamalı                | 13 | 43.3                 |

\*N: işaretleme sayısı

30 katılımcı, işveren anket türünde bulunan “*Belgelendirme sürecinin finans süreci nasıl işlemeli?*” sorusuna toplamda 60 yanıt, “*Belgeli işçi tercih etme sebebiniz nedir?*” sorusuna ise toplamda 43 yanıt işaretlemiştir. İşçi anket türünde 30 katılımcı, “*Belgelendirme sürecinin finans süreci nasıl işlemeli?*” sorusuna toplamda 69 yanıt işaretlemiştir. İşaretleme sayılarının yanıtlara dağılımı ve katılımcıların ilgili yanıtı işaretleme yüzdeleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Mühendis ve işçi anket türleri içerisinde bulunan “Çalışana Bağlı Faktörler” bölümü ile işveren anket türü içerisinde bulunan “İşverene Bağlı Faktörler” bölümüne katılımcıların verdikleri yanıtlara ait istatistiksel frekans ve yüzde değerleri tespit edilmiştir. Mühendislerin yanıtlarına ait değerler

Tablo 2’de, işverenlerin yanıtlarına ait değerler

Tablo 3’te, işçilerin yanıtlarına ait değerler

Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 2. Mühendis anketi “Çalışana Bağlı Faktörler” bölümüne verilen yanıtların istatistiksel değerleri

| Çalışana bağlı faktörler                                                                                                                                       | Kesinlikle Katılmıyorum |         | Katılmıyorum |         | Kararsızım |         | Katılıyorum |         | Kesinlikle Katılıyorum |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|--------------|---------|------------|---------|-------------|---------|------------------------|---------|
|                                                                                                                                                                | n,                      | %       | n,           | %       | n,         | %       | n,          | %       | n,                     | %       |
| Belgeli işçilerin, iş kazası tehlikesini azaltacak İSG farkındalığı olduğunu düşünüyorum.                                                                      | 1                       | (3.3%)  | 3            | (10.0%) | 14         | (46.7%) | 9           | (30.0%) | 3                      | (10.0%) |
| Belge sahibi işçilerle çalışmayı tercih ederim.                                                                                                                | 1                       | (3.3%)  | 0            | (0.0%)  | 4          | (13.3%) | 17          | (56.7%) | 8                      | (26.7%) |
| Belgeli işçiler kullanmaları gereken KKD’leri biliyor.                                                                                                         | 0                       | (0.0%)  | 2            | (6.7%)  | 22         | (73.3%) | 5           | (16.7%) | 1                      | (3.3%)  |
| İşe alınan işçilerin belgesi olup olmadığını kontrol ederim.                                                                                                   | 2                       | (6.7%)  | 8            | (26.7%) | 4          | (13.3%) | 12          | (40.0%) | 4                      | (13.3%) |
| Belgeli işçilerin daha verimli çalıştığını gözlemliyorum.                                                                                                      | 1                       | (3.3%)  | 8            | (26.7%) | 12         | (40.0%) | 6           | (20.0%) | 3                      | (10.0%) |
| Belge için yapılan sınavların, işin kalitesini ölçtüğünü düşünüyorum.                                                                                          | 1                       | (3.3%)  | 11           | (36.7%) | 9          | (30.0%) | 8           | (26.7%) | 1                      | (3.3%)  |
| Belgeli işçiler İSG gerekliliklerini kendiliğinden yapıyor.                                                                                                    | 0                       | (0.0%)  | 5            | (16.7%) | 20         | (66.7%) | 5           | (16.7%) | 0                      | (0.0%)  |
| Belgeli işçinin, kalite ve para konusunda firmaya katkısı olacağını düşünüyorum/görüyorum.                                                                     | 1                       | (3.3%)  | 2            | (6.7%)  | 4          | (13.3%) | 21          | (70.0%) | 2                      | (6.7%)  |
| Belge sahibi çalışanların malzeme ve ekipmanları daha özenli kullanarak zararı ve israfı azalttığını düşünüyorum.                                              | 0                       | (0.0%)  | 2            | (6.7%)  | 17         | (56.7%) | 11          | (36.7%) | 0                      | (0.0%)  |
| Belgeli ve belgesiz çalışanlar arasında bir fark görmüyorum.                                                                                                   | 2                       | (6.7%)  | 11           | (36.7%) | 8          | (26.7%) | 7           | (23.3%) | 2                      | (6.7%)  |
| Belgelendirme sistemi uygulanmaya başladığından itibaren şantiyede iş kazalarının azaldığını gözlemledim.                                                      | 0                       | (0.0%)  | 7            | (23.3%) | 17         | (56.7%) | 6           | (20.0%) | 0                      | (0.0%)  |
| İşverenimi belgesiz işçi çalıştırmaması için uyarırım.                                                                                                         | 6                       | (20.0%) | 7            | (23.3%) | 3          | (10.0%) | 12          | (40.0%) | 2                      | (6.7%)  |
| Artan iş kalitesinin firmaya ve dolayısıyla maaşıma olumlu etki edeceğini düşünüyorum.                                                                         | 3                       | (10.0%) | 5            | (16.7%) | 4          | (13.3%) | 15          | (50.0%) | 3                      | (10.0%) |
| Çalışma ortamındaki belge sahibi çalışanların daha sorumluluk sahibi davranışlar sergilediğini gözlemliyorum.                                                  | 2                       | (6.7%)  | 4            | (13.3%) | 13         | (43.3%) | 10          | (33.3%) | 1                      | (3.3%)  |
| Belgeli çalışanların daha tertipli, düzenli ve temiz çalıştığını düşünüyorum.                                                                                  | 1                       | (3.3%)  | 5            | (16.7%) | 13         | (43.3%) | 9           | (30.0%) | 2                      | (6.7%)  |
| Belgeli ve belgesiz işçiler arasında yeterlilik ve bilgi birikimi açısından farklılık olduğunu düşünüyorum.                                                    | 1                       | (3.3%)  | 3            | (10.0%) | 10         | (33.3%) | 15          | (50.0%) | 1                      | (3.3%)  |
| Belge sahibi olan çalışanlarda, işçilik hatalarının azaldığını gözlemledim.                                                                                    | 0                       | (0.0%)  | 4            | (13.3%) | 17         | (56.7%) | 7           | (23.3%) | 2                      | (6.7%)  |
| Mühendis adaylarına üniversitelerde, MYK, ölçme-değerlendirme süreçlerinde alabilecekleri roller vb. konular hakkında bilgi verilmesi gerektiğini düşünüyorum. | 0                       | (0.0%)  | 0            | (0.0%)  | 0          | (0.0%)  | 11          | (36.7%) | 19                     | (63.3%) |

Tablo 3. İşveren anketi “İşverene Bağlı Faktörler” bölümüne verilen yanıtların istatistiksel değerleri

| İşverene bağlı faktörler                                                                                                  | Kesinlikle Katılmıyorum |         | Katılmıyorum |         | Kararsızım |         | Katılıyorum |         | Kesinlikle Katılıyorum |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|--------------|---------|------------|---------|-------------|---------|------------------------|---------|
|                                                                                                                           | n,                      | %       | n,           | %       | n,         | %       | n,          | %       | n,                     | %       |
| İşe alacağım işçinin mesleki yeterlilik belgesinin olması gerekir.                                                        | 1                       | (3.3%)  | 6            | (20.0%) | 8          | (26.7%) | 13          | (43.3%) | 2                      | (6.7%)  |
| Belgeli işçi çalıştırmanın firmanın kazancına olumlu katkı yaptığını düşünüyorum.                                         | 0                       | (0.0%)  | 4            | (13.3%) | 9          | (30.0%) | 13          | (43.3%) | 4                      | (13.3%) |
| Tecrübeli ancak belgesiz bir işçiyi işe almam.                                                                            | 7                       | (23.3%) | 13           | (43.3%) | 2          | (6.7%)  | 7           | (23.3%) | 1                      | (3.3%)  |
| Belgesiz işçi çalıştırmanın cezası olduğunu bilirim.                                                                      | 1                       | (3.3%)  | 4            | (13.3%) | 12         | (40.0%) | 10          | (33.3%) | 3                      | (10.0%) |
| Çalışanlarımın MYK belgesine sahip olmasının bir zorunluluk olduğunu bilirim                                              | 3                       | (10.0%) | 9            | (30.0%) | 9          | (30.0%) | 7           | (23.3%) | 2                      | (6.7%)  |
| Belgeli işçilerin İSG farkındalığına sahip olduğunu düşünüyorum.                                                          | 0                       | (0.0%)  | 4            | (13.3%) | 6          | (20.0%) | 18          | (60.0%) | 2                      | (6.7%)  |
| İş başvurusuna gelen belgesiz işçileri, belge alması için yönlendiririm.                                                  | 0                       | (0.0%)  | 5            | (16.7%) | 4          | (13.3%) | 18          | (60.0%) | 3                      | (10.0%) |
| İşe alım yaparken işçinin tecrübesi kadar belgesi de önemlidir.                                                           | 2                       | (6.7%)  | 7            | (23.3%) | 4          | (13.3%) | 11          | (36.7%) | 6                      | (20.0%) |
| Çalışma ortamında belgeli ya da belgesiz çalışanlar arasında bir fark görmüyorum.                                         | 4                       | (13.3%) | 8            | (26.7%) | 7          | (23.3%) | 7           | (23.3%) | 4                      | (13.3%) |
| İşçinin belgelendirilme sürecine harcadığı süreyi firma için kayıp olarak görüyorum.                                      | 4                       | (13.3%) | 14           | (46.7%) | 4          | (13.3%) | 5           | (16.7%) | 3                      | (10.0%) |
| Belge sahibi işçilerin çoğunlukta olduğu bir ortamda yapılan iş de kaliteli olacaktır.                                    | 3                       | (10.0%) | 5            | (16.7%) | 6          | (20.0%) | 12          | (40.0%) | 4                      | (13.3%) |
| Belgeli işçiler (çalışanlarım), işin gerektirdiği KKD kullanımını sağlar.                                                 | 1                       | (3.3%)  | 4            | (13.3%) | 9          | (30.0%) | 13          | (43.3%) | 3                      | (10.0%) |
| Belgeyi mesleki beceri ve yeterliliği ölçme konusunda yeterli buluyorum.                                                  | 3                       | (10.0%) | 6            | (20.0%) | 13         | (43.3%) | 7           | (23.3%) | 1                      | (3.3%)  |
| Belgenin iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlar üzerinde farkındalığa neden olduğunu düşünüyorum. (gözlemliyorum) | 1                       | (3.3%)  | 1            | (3.3%)  | 8          | (26.7%) | 17          | (56.7%) | 3                      | (10.0%) |
| Belgeli çalışanı istihdam etmenin, belgesiz çalışana göre daha fazla verimlilik sağlayabileceğini düşünüyorum.            | 1                       | (3.3%)  | 5            | (16.7%) | 7          | (23.3%) | 14          | (46.7%) | 3                      | (10.0%) |
| Belge sahibi çalışanın çoğunlukta olduğu çalışma ortamında iş kazalarının azalacağını düşünüyorum.                        | 0                       | (0.0%)  | 4            | (13.3%) | 7          | (23.3%) | 16          | (53.3%) | 3                      | (10.0%) |
| İşveren olarak çalışanlarımın iş süresinden feragat edip belge almasını desteklerim.                                      | 2                       | (6.7%)  | 3            | (10.0%) | 4          | (13.3%) | 14          | (46.7%) | 7                      | (23.3%) |
| İşveren olarak belgesiz işçilerin belge alabilmesi için teşvik sağlarız.                                                  | 2                       | (6.7%)  | 1            | (3.3%)  | 6          | (20.0%) | 17          | (56.7%) | 4                      | (13.3%) |

Tablo 4. İşçi anketi “Çalışana Bağlı Faktörler” bölümüne verilen yanıtların istatistiksel değerleri

| Çalışana Bağlı Faktörler                                                                                                | Kesinlikle Katılmıyorum |         | Katılmıyorum |         | Kararsızım |         | Katılıyorum |         | Kesinlikle Katılıyorum |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------|--------------|---------|------------|---------|-------------|---------|------------------------|---------|
|                                                                                                                         | n,                      | %       | n,           | %       | n,         | %       | n,          | %       | n,                     | %       |
| Belge sahibi olmanın, iş bulma sürecimi hızlandıracağını düşünüyorum.                                                   | 1                       | (3.3%)  | 18           | (60.0%) | 3          | (10.0%) | 8           | (26.7%) | 0                      | (0.0%)  |
| Belgeyi edinmenin maddi kazancımda (gelir kaynağımda) olumlu bir etki yaratacağını düşünüyorum.                         | 3                       | (10.0%) | 14           | (46.7%) | 6          | (20.0%) | 6           | (20.0%) | 1                      | (3.3%)  |
| Belge sahibi bir çalışan olmak, çalışırken kendimi daha sorumlu hissetmemi sağlayacaktır.                               | 4                       | (13.3%) | 7            | (23.3%) | 7          | (23.3%) | 10          | (33.3%) | 2                      | (6.7%)  |
| Belgelendirme sürecinin İSG açısından beni geliştireceğini ve yararlı olacağını düşünüyorum.                            | 1                       | (3.3%)  | 9            | (30.0%) | 11         | (36.7%) | 9           | (30.0%) | 0                      | (0.0%)  |
| İşverenlerin belge sahibi işçilere daha olumlu baktığını düşünüyorum.                                                   | 2                       | (6.7%)  | 14           | (46.7%) | 8          | (26.7%) | 6           | (20.0%) | 0                      | (0.0%)  |
| Son yıllarda inşaat sektöründe çalışan ve belge sahibi olmayan arkadaşlarımdan, iş bulmakta zorlandıklarını görüyorum.  | 4                       | (13.3%) | 17           | (56.7%) | 7          | (23.3%) | 1           | (3.3%)  | 1                      | (3.3%)  |
| Belge sahibi olmanın yapılan işin kalitesini arttıracığını düşünüyorum.                                                 | 1                       | (3.3%)  | 8            | (26.7%) | 13         | (43.3%) | 8           | (26.7%) | 0                      | (0.0%)  |
| Belgelendirme süreci için işimden ayıracağım zamanı maddi bir kayıp olarak değerlendiriyorum.                           | 2                       | (6.7%)  | 3            | (10.0%) | 5          | (16.7%) | 16          | (53.3%) | 4                      | (13.3%) |
| Belgelendirme sürecinin mesleki beceri ve yetkinlikler açısından beni geliştireceğini ve yararlı olacağını düşünüyorum. | 1                       | (3.3%)  | 10           | (33.3%) | 9          | (30.0%) | 10          | (33.3%) | 0                      | (0.0%)  |
| Belgenin iş çevremde itibarımı arttıracığını düşünüyorum.                                                               | 2                       | (6.7%)  | 15           | (50.0%) | 5          | (16.7%) | 8           | (26.7%) | 0                      | (0.0%)  |
| Belge sahibi olmadan da iş hayatıma devam edebileceğimi düşünüyorum.                                                    | 1                       | (3.3%)  | 4            | (13.3%) | 2          | (6.7%)  | 12          | (40.0%) | 11                     | (36.7%) |

Katılımcıların verdiği yanıtlar üzerine İstihdama Katkı Ölçeğinin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alfa katsayısından yararlanılmıştır. Genel bir kabul olarak Cronbach's Alfa katsayılarının 0.70-0.95 arasında olması güvenilirlik düzeyinin ideal sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir [18]. 0.70 alt sınırı kimi kabullerde ise 0.60 olarak da alınmaktadır. Cronbach's Alpha değerleri Tablo 5'te verilmiştir. Mühendis, işveren ve işçi anket türlerine ait İstihdama Katkı Ölçeğinin ideal sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 5. Anket türlerine göre Cronbach's Alpha değerleri

|                 | n  | Cronbach's Alpha |
|-----------------|----|------------------|
| Mühendis anketi | 18 | 0.791            |
| İşveren anketi  | 18 | 0.701            |
| İşçi anketi     | 11 | 0.883            |

Katılımcıların demografik bilgilere verdikleri yanıtların, bu çalışma için geliştirilen İstihdama Katkı Ölçeği ile arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık durumunun tespiti için Tek Yönlü Varyans Analizi testi, Bağımsız t testi ve Welch testi kullanılmıştır. Bu testlerin yapılabilmesi için İstihdama Katkı Ölçeğinin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. 3 farklı türdeki anket için İstihdama Katkı Ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Sonuçlar Tablo 6'da görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1.00$  değerleri arasında olması veri grubunun normal dağıldığını göstermektedir [19]. Farklı kaynaklarda bu değerler  $\pm 1.50$  değerleri arasında veya  $\pm 2.00$  değerleri arasında da kabul edilebilmektedir.

Tablo 6. Anket türlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri

|                 | n  | Çarpıklık | Basıklık |
|-----------------|----|-----------|----------|
| Mühendis anketi | 30 | 0.392     | 0.021    |
| İşveren anketi  | 30 | -0.333    | -0.414   |
| İşçi anketi     | 30 | 0.582     | -0.994   |

Katılımcıların 3 farklı anket türüne göre kategorik değişkenlere verdikleri yanıtlar ile İstihdama Katkı Ölçeği arasında karşılaştırma yapılmıştır. Bu karşılaştırma, kategorik değişkenler ile İstihdama Katkı Ölçeği arasında istatistiksel farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Farklılıkların tespit edilmesinde  $p < 0.05$  (anamlılık) filtrelemesi kullanılmış ve bu değer altındaki sonuçlarda çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Mühendis anketi için yapılan karşılaştırma Tablo 7'de verilmiştir.

İstihdama Katkı Ölçeğinin karşılaştırılmasına yönelik oluşturulan tablolara ait tanımlayıcı istatistiklerin sütun başlıklarında yer alan kısaltmalar katılımcı sayısı (n), aritmetik ortalama (Ort.), standart sapma (s), Kareler toplamı (Kareler Top.), serbestlik derecesi (Sd.), Kareler ortalaması (Kareler Ort.), F istatistiği (F), anlamlılık değeri (p), ilgili gruplar arası farklılık (Fark) olarak ifade edilmiştir.

İstihdama Katkı Ölçeği ile mühendislerin ortalama aylık kazancı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Games-Howell çoklu karşılaştırma (post – hoc) testi yapılmıştır. Test sonucunda ortalama aylık kazancı 13.000₺ olan mühendislerin İstihdama Katkı Ölçeği puanı, ortalama aylık kazancı 10.000-13.000 ₺ arasında olan mühendislerin İstihdama Katkı Ölçeği puanından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

İstihdama Katkı Ölçeği, Mesleki yeterlilik belgesinden ilk kez haberdar oldukları kaynaklara göre anlamlı farklılık göstermiştir ( $F_{(4)}=4.396$ ;  $p<0.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Hochberg's GT2 çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda, belgeyi "Sınav yapan kuruluşlar aracılığıyla" öğrenen mühendislerin İstihdama Katkı Ölçeği puanının, belgeyi iş arkadaşlarından veya işverenlerden öğrenen mühendislerin İstihdama Katkı Ölçeği puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Mühendislerin istihdama katkı ölçeğinin karşılaştırılması

| Tek Yönlü Varyans Analizi |                                     | n  | Ort.  | s     | Kareler Top.                                                                         | Sd. | Kareler Ort. | F     | p      | Fark       |
|---------------------------|-------------------------------------|----|-------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------|-------|--------|------------|
| Yaş grubu                 | 30 yaş ve altı                      | 12 | 60.33 | 9.35  | 8.022                                                                                | 1   | 8.022        | 0.133 | 0.718  |            |
|                           | 31-49 yaş                           | 18 | 59.28 | 6.52  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Mesleki tecrübe           | 0-1 sene                            | 2  | 67.00 | 2.83  | 349.117                                                                              | 3   | 116.372      | 2.253 | 0.106  | -          |
|                           | 1-5 sene                            | 12 | 57.25 | 8.77  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | 5-10 sene                           | 6  | 64.67 | 6.59  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | 10 sene ve üzeri                    | 10 | 58.20 | 5.49  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| İlk haber                 | İş arkadaşları                      | 18 | 57.22 | 5.80  | 698.822                                                                              | 4   | 174.706      | 4.396 | 0.008* | 3>1<br>3>2 |
|                           | İşveren                             | 5  | 65.60 | 4.88  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | Sınav yapan kuruluşlar aracılığıyla | 2  | 72.50 | 9.19  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | İnternette                          | 3  | 54.67 | 8.50  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Aylık kazanç              | *AÜ <sup>(1)</sup>                  | 4  | 67.00 | 9.93  | Welch testi yapılmıştır.<br>Games –Howell ile Çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. |     |              |       | 0.027* | 5>4        |
|                           | 0.84 – 1.15 *AÜ <sup>(2)</sup>      | 9  | 58.22 | 6.65  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | 1.15 – 1.53 *AÜ <sup>(3)</sup>      | 3  | 60.67 | 13.65 |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | 1.53 – 1.99 *AÜ <sup>(4)</sup>      | 5  | 52.80 | 2.95  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | 1.99 *AÜ ve üzeri <sup>(5)</sup>    | 9  | 61.44 | 4.10  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| İş kazası                 | Evet                                | 9  | 60.67 | 7.66  | 15.443                                                                               | 2   | 7.721        | 0.124 | 0.884  | -          |
|                           | Hayır                               | 14 | 59.00 | 8.48  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | Bilmiyorum                          | 7  | 59.86 | 6.74  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Ceza kesilme              | Evet                                | 3  | 62.00 | 5.20  | 48.415                                                                               | 2   | 24.208       | 0.398 | 0.676  | -          |
|                           | Hayır                               | 26 | 59.65 | 7.97  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | Bilmiyorum                          | 1  | 54.00 | .     |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Denetim                   | Evet                                | 2  | 62.00 | 5.66  | 22.874                                                                               | 2   | 11.437       | 0.185 | 0.832  | -          |
|                           | Hayır                               | 15 | 60.13 | 9.22  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | Bu denetimlerden haberdar değilim   | 13 | 58.85 | 6.11  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Bağımsız Örneklem t-Testi |                                     | n  | Ort.  | s     | t                                                                                    |     | Sd.          |       | p      |            |
| Cinsiyet                  | Erkek                               | 4  | 60.75 | 6.85  | -0.291                                                                               |     | 28           |       | 0.774  |            |
|                           | Kadın                               | 26 | 59.54 | 7.87  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Eğitim durumu             | Üniversite                          | 27 | 59.74 | 7.66  | 0.086                                                                                |     | 28           |       | 0.932  |            |
|                           | Lisansüstü                          | 3  | 59.33 | 9.07  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Sektör                    | Kamu Kuruluşu                       | 13 | 61.15 | 6.15  | 0.909                                                                                |     | 28           |       | 0.371  |            |
|                           | Özel sektör                         | 17 | 58.59 | 8.62  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| * Asgari ücret, p* < 0.05 |                                     |    |       |       |                                                                                      |     |              |       |        |            |

\* Asgari ücret, p\* &lt; 0.05

İşveren anketinde kategorik değişkenlere ait veri grupları ile İstihdama Katkı Ölçeği arasında karşılaştırma yapılmıştır. Karşılaştırma sonucu Tablo 8’de verilmiştir.

İstihdama Katkı Ölçeği ile işverenlerin yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F_{(2)}=3.885$ ;  $p<0.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Hochberg’s GT2 çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda 30 yaş ve altında olan işverenlerin İstihdama Katkı Ölçeği puanının, 50 yaş ve üzerinde olan işverenlerin İstihdama Katkı Ölçeği puanından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

İşverenlerin işyerlerinde çalışan sayısı ile İstihdama Katkı Ölçeği arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Games-Howell çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda işyerlerinde 21-50 çalışan bulunan işverenlerin İstihdama Katkı Ölçeği puanının, işyerinde 0-10 çalışan bulunan işverenlere oranla anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mesleki yeterlilik belgesinin inşaat sektörü için önemini anlatan eğitimin verilmesine ilişkin veri grubu ile İstihdama Katkı Ölçeği puanlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem t-Testi yapılmıştır ( $t_{(28)}=2.267$ ;  $p<0.05$ ). Test sonucunda, eğitim verilmesi gerektiğini düşünen işverenlerin İstihdama Katkı Ölçeği puanının ( $\bar{x}=60.84$ ) eğitim verilmesine gerek duymayan işverenlerin İstihdama Katkı Ölçeği puanından ( $\bar{x}=53.00$ ) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8. İşverenlerin istihdama katkı ölçeğinin karşılaştırılması

| Tek Yönlü Varyans Analizi |                                     | n     | Ort.  | s     | Kareler Top.                                                                         | Sd. | Kareler Ort. | F      | p      | Fark   |     |
|---------------------------|-------------------------------------|-------|-------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------|--------|--------|--------|-----|
| Yaş grubu                 | 30 yaş ve altı <sup>(1)</sup>       | 9     | 63.33 | 5.96  | 369.022                                                                              | 2   | 184.511      | 3.885  | 0.033* | 1>3    |     |
|                           | 31-49 yaş <sup>(2)</sup>            | 18    | 59.11 | 7.40  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | 50 yaş ve üzeri <sup>(3)</sup>      | 3     | 50.67 | 5.77  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| Mesleki tecrübe           | 0-1 sene                            | 2     | 68.00 | 2.83  | 234.758                                                                              | 3   | 78.253       | 1.436  | 0.255  | -      |     |
|                           | 1-5 sene                            | 8     | 61.38 | 4.07  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | 5-10 sene                           | 6     | 56.67 | 9.09  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | 10 sene ve üzeri                    | 14    | 58.50 | 8.23  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| İlk haber                 | Televizyon reklamı                  | 1     | 64.00 | .     | 463.217                                                                              | 6   | 77.203       | 1.494  | 0.224  | -      |     |
|                           | İş arkadaşları                      | 12    | 61.75 | 5.80  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | İşveren                             | 4     | 59.00 | 11.34 |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | Sınav yapan kuruluşlar aracılığıyla | 3     | 64.00 | 10.15 |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | İnternette                          | 5     | 59.00 | 5.24  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | İlk defa sizden duyuyorum           | 4     | 51.00 | 6.22  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | Diğer                               | 1     | 54.00 | .     |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| Eğitim durumu             | İlkokul                             | 3     | 50.67 | 5.77  | 267.133                                                                              | 3   | 89.044       | 1.672  | 0.197  | -      |     |
|                           | Lise                                | 4     | 60.50 | 10.41 |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | Üniversite                          | 21    | 60.67 | 7.02  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | Lisansüstü                          | 2     | 59.00 | 2.83  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| Ceza kesilme              | Evet                                | 2     | 55.50 | 3.54  | 145.851                                                                              | 2   | 72.926       | 1.308  | 0.287  | -      |     |
|                           | Hayır                               | 26    | 59.27 | 7.64  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | Belirtmek istemiyorum               | 2     | 67.00 | 5.66  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| Belgeli işçi sayısı       | Belgeli çalışan yok                 | 21    | 58.76 | 8.07  | 49.657                                                                               | 2   | 24.829       | 0.419  | 0.662  | -      |     |
|                           | 1-4 çalışan                         | 6     | 62.00 | 6.72  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | 5 ve üzeri çalışan                  | 3     | 60.00 | 6.08  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| Çalışan sayısı            | 0-10 çalışan <sup>(1)</sup>         | 21    | 58.76 | 8.48  | Welch testi yapılmıştır.<br>Games –Howell ile Çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. |     |              |        |        | 0.025* | 3>1 |
|                           | 11-20 çalışan <sup>(2)</sup>        | 6     | 59.33 | 4.18  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | 21-50 çalışan <sup>(3)</sup>        | 3     | 65.33 | 2.31  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| İşyerindeki görev         | İşveren                             | 21    | 60.24 | 7.70  | 156.457                                                                              | 2   | 78.229       | 1.413  | 0.261  | -      |     |
|                           | İşveren vekili                      | 5     | 54.60 | 7.06  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
|                           | İK sorumlusu                        | 4     | 62.00 | 6.06  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| Bağımsız Örneklem t-Testi |                                     | n     | Ort.  | s     | t                                                                                    |     | Sd.          | p      |        |        |     |
| Cinsiyet                  | Erkek                               | 18    | 59.33 | 8.27  | -0.175                                                                               |     | 28           | 0.863  |        |        |     |
|                           | Kadın                               | 12    | 59.83 | 6.66  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| SGK Fon                   | Evet                                | 13    | 59.69 | 6.74  | 0.099                                                                                |     | 28           | 0.922  |        |        |     |
|                           | Hayır                               | 17    | 59.41 | 8.31  |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |
| Önem eğitimi              | Evet                                | 25.00 | 60.84 | 5.98  | 2.267                                                                                |     | 28           | 0.031* |        |        |     |
|                           | Gerek duymuyorum                    | 5.00  | 53.00 | 11.58 |                                                                                      |     |              |        |        |        |     |

p\* &lt; 0.05

İşçi anketinde kategorik değişkenlere ait veri grupları ile İstihdama Katkı Ölçeği arasında yapılan karşılaştırma Tablo 9'da verilmiştir.

İşçilerin mesleki tecrübelerine ait veri grupları ile İstihdama Katkı Ölçeği arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. ( $F_{(2)}=4.507$ ;  $p<0.05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Hochberg's GT2 çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda, mesleki tecrübesi 1-5 sene olan işçilerin İstihdama Katkı Ölçeği puanı, mesleki tecrübesi 5-10 sene ve 10 sene üzeri olan işçilerin İstihdama Katkı Ölçeği puanından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

İstihdama Katkı Ölçeği ile Mesleki yeterlilik belgesinden ilk kez haberdar oldukları kaynaklar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Games-Howell çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda, belgeyi iş arkadaşlarından ve işverenlerinden öğrenen işçilerin İstihdama Katkı Ölçeği puanlarının, belgeyi ilk defa sizden duyuyorum seçeneğini işaretleyenlerin İstihdama Katkı Ölçeği puanından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mesleki yeterlilik belgesi almayı düşünen işçilerin yanıtlarına ait veri grubu ile İstihdama Katkı Ölçeği puanlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem t-Testi yapılmıştır ( $t_{(28)}=3.205$ ;  $p<0.05$ ). Test sonucunda, belge almayı düşünen işçilerin İstihdama Katkı Ölçeği puanının ( $\bar{x}=35.71$ ) belge almayı düşünmeyen işçilerin İstihdama Katkı Ölçeği puanından ( $\bar{x}=26.91$ ) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 9. İşçilerin ile istihdama katkı ölçeğinin karşılaştırılması

| Tek Yönlü Varyans Analizi |                                          | n  | Ort.  | s     | Kareler Top.                                                                         | Sd. | Kareler Ort. | F     | p      | Fark       |
|---------------------------|------------------------------------------|----|-------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------|-------|--------|------------|
| Yaş grubu                 | 30 yaş ve altı <sup>(1)</sup>            | 10 | 31.70 | 7.79  | 224.200                                                                              | 2   | 112.100      | 2.285 | 0.121  | -          |
|                           | 31-49 yaş <sup>(2)</sup>                 | 8  | 30.50 | 7.01  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | 50 yaş ve üzeri <sup>(3)</sup>           | 12 | 25.67 | 6.29  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Mesleki tecrübe           | 1-5 sene <sup>(1)</sup>                  | 5  | 37.00 | 5.39  | 387.665                                                                              | 2   | 193.833      | 4.507 | 0.020* | 1>2<br>1>3 |
|                           | 5-10 sene <sup>(2)</sup>                 | 7  | 27.14 | 5.18  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | 10 sene ve üzeri <sup>(3)</sup>          | 18 | 27.44 | 7.21  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| İlk haber                 | İş arkadaşları <sup>(1)</sup>            | 13 | 31.15 | 7.64  | Welch testi yapılmıştır.<br>Games –Howell ile Çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. |     |              |       | 0.006* | 1>4<br>2>4 |
|                           | İşveren <sup>(2)</sup>                   | 2  | 39.50 | 2.12  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | İnternette <sup>(3)</sup>                | 3  | 30.33 | 10.69 |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | İlk defa sizden duyuyorum <sup>(4)</sup> | 12 | 24.50 | 2.81  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Eğitim durumu             | İlkokul                                  | 16 | 26.63 | 6.16  | 188.140                                                                              | 2   | 94.070       | 1.866 | 0.174  | -          |
|                           | Okur – yazar değilim                     | 1  | 32.00 | .     |                                                                                      |     |              |       |        |            |
|                           | Lise                                     | 13 | 31.62 | 8.12  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Ceza Kesilme              | Hayır                                    | 24 | 28.75 | 7.06  | 5.633                                                                                | 1   | 5.633        | 0.102 | 0.752  | -          |
|                           | Bilmiyorum                               | 6  | 29.83 | 8.91  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Bağımsız Örneklem t-Testi |                                          | n  | Ort.  | s     | t                                                                                    |     | Sd.          |       | p      |            |
| Kaç ay çalışılıyor?       | 6 ay ve altı                             | 1  | 40.00 | .     | -                                                                                    |     | -            |       |        | -          |
|                           | 7 ay ve üzeri                            | 29 | 28.59 | 7.13  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| Belge düşünüyor musunuz?  | Evet                                     | 7  | 35.71 | 6.95  | 3.205                                                                                |     | 28           |       | 0.003* |            |
|                           | Hayır                                    | 23 | 26.91 | 6.19  |                                                                                      |     |              |       |        |            |
| p* < 0.05                 |                                          |    |       |       |                                                                                      |     |              |       |        |            |

p\* &lt; 0.05

#### 4. DEĞERLENDİRME

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde istatistiksel analiz bulgularının yanı sıra uygulama sürecinde edinilen izlenimler ve çıkarımlar da önemli rol oynamıştır. Değerlendirmeler, anket türlerine göre farklı alt başlıklar halinde sunulmuştur.

##### 4.1. Mühendis Anket Sonuçlarına İlişkin Değerlendirme

YBK, ölçme ve değerlendirme süreçlerini MYK adına yürüten, adayların mesleki beceri ve yetkinliklerini UY kapsamında değerlendiren kuruluşlardır. Bu nedenle UYS bileşenlerine ve süreçteki detayların içeriğine oldukça hâkim durumdadır. Böylesine önemli bir paydaş pozisyonu temsil eden bu kuruluşların hem süreçlerin olumlu ilerlemesi hem de bir tüzel kişilik olmaları sebebiyle ticari varlıklarını sürdürülebilir kılmaları ancak ve ancak doğru bir bilgi aktarımı/paylaşımı süreciyle mümkündür. Bu nedenle çalışma sonucunda, YBK aracılığıyla mesleki yeterlilik belgesinden haberdar olan mühendislerin İstihdama Katkı Ölçeği puanlarının daha olumlu olduğu değerlendirilmektedir.

Sahada faaliyet gösteren mühendisler yer aldıkları işlerde işçilerle birebir iletişim halinde olmaktadır. Bu sebeple işçilerin çalışma şekilleri ve yaptıkları işlerin kalitesi gibi hususlarda mühendisler, en isabetli yorumu ve gözlemi yapabilecek potansiyeli olan kişilerdir. Mühendislerin sahadaki gözlemleri ve değerlendirmelerine göre, belgeli işçilerin belirli standartlara uygun olarak çalışmakta ve bu çalışma şeklinin sonucunda ortaya koyduğu işlerin kaliteli olduğu görülmektedir. Anket içeriğinde yer alan “*Belgeli işçinin kalite ve para konusunda firmaya katkısı olacağını düşünüyorum/görüyorum*” sorusuna katılımcıların %70.0’inin “Katılıyorum” ve %6.7’sinin ise “Kesinlikle katılıyorum” seçeneğini işaretlemeleri bu yorumu doğrulayan bir sonuçtur.

Mühendisler, işçilere en yakın ve onlarla en sık zaman geçiren en az seviye 6 pozisyonundaki çalışanlardır. Dolayısıyla belge sahibi olan ve/veya olmayan çalışanları değerlendirme noktasında fikrine başvurulacak ve yüksek oranda isabetli dönütler alınabilecek kişilerdir. Mühendislerin belge sahibi olmayan işçilerden ziyade belge sahibi işçilerle çalışmayı tercih etme eğiliminde oldukları anket sonuçlarından anlaşılmaktadır. Anket içerisinde yer alan “*Belge sahibi işçilerle çalışmayı tercih ederim.*” sorusuna katılımcıların %56.7’sinin “Katılıyorum” ve %26.7’nin de “Kesinlikle katılıyorum” seçeneğini işaretlemeleri mühendislerin belgeli işçi ile çalışmayı tercih etme eğiliminde oldukları çıkarımını doğrulayan sonuçlardan biridir.

İstatistiksel çıkarımlar ve saha gözlemleri sonucunda mühendisler, işçilerin belge sahibi olma ve işverenlerin de belgeli işçi ile çalışmasını tercih etme yolunda devlet tarafından teşviklendirilmesinin gerekli olduğu görüşlerini paylaşmışlardır. Ayrıca mühendisler, inşaat sektöründe MYK çalışmalarının tanıtılması ve mesleki yeterlilik belgesi hakkında farkındalık düzeyinin artırılması amacıyla, mühendis adaylarına üniversitelerde veya çeşitli seminer ve toplantılarla eğitim verilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Sonuç olarak, mühendisler yapılan anket uygulaması sonucunda, mühendislerin belgeli ve belgesiz işçiler arasında farklılıklar olduğunu, belgeli işçilerin standartlara uygun çalıştıkları için yaptıkları işlerin daha nitelikli olduğunu düşündükleri görülmektedir. Mühendislerin yaptıkları işler sonucunda toplum için yarar sağlayan eserler ortaya çıktığından ve bu eserlerin ortaya çıkmasında çalışma alanlarında yer alan işçilerin belki de en büyük pay sahibi kesim olmasından yola çıkılarak mesleki yeterlilik belgesinin inşaat sektörü açısından ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Son olarak mühendisler, inşaat işçilerinin MYK tarafından belgelendirilmesine yönelik çalışmaların inşaat sektörü açısından önemli bir gelişme olduğunu, Türkiye’de çalışan işçilerin uluslararası düzeyde istihdam edilebilmelerini sağladığı görüşlerini bildirmişlerdir.

#### 4.2. İşveren Anket Sonuçlarına İlişkin Değerlendirme

İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işçilerin istihdam edilebilirliği üzerinde önemli etkileri bulunan işverenler, belgeli işçi istihdam etmenin firmanın kazancına olumlu etki sağlayacağını, belgeli işçi tarafından yapılan işin nitelikli olacağı görüşünü anket uygulaması esnasında paylaşmıştır. Anket içeriğinde bulunan “*Belgeli işçi çalıştırmanın firmanın kazancına olumlu katkı yaptığını düşünüyorum.*” sorusuna %43.3 oranında katılımcının “Katılıyorum” ve %16.7 oranında katılımcının ise “Kesinlikle katılıyorum” seçeneğini işaretlemeleri bu görüşün bir sonucu olarak değerlendirilmiştir.

İşverenler, anket sırasında belgeli işçi ile çalışmanın nitelikli işgücü ve verimlilik faktörlerinin yanı sıra, kanuni bir zorunluluk olduğunu ve idareler tarafından yayınlanan ihalelere teklif verebilmek için yasal zorunlulukların yerine getirilmesi gerektiğini bilerek işe alım yaptıklarını belirtmişlerdir. Ancak, anket içeriğinde bulunan “*Belgesiz işçi çalıştırmanın cezası olduğunu bilirim.*” ve “*Çalışanlarımın MYK belgesine sahip olmasının bir zorunluluk olduğunu bilirim.*” sorularına verdikleri yanıtların, işverenlerin bu düşüncelerini destekler/ispatlar nitelikte olmadığı görülmüştür.

Mesleki yeterlilik belgesinin inşaat sektörü özelinde farkındalığının artması, işverenler için hem iş gücü niteliğini artırmak hem de sektörel bazda kalite standartlarını yükseltmek adına önemli bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda, işveren ve işçilere mesleki yeterlilik belgesinin inşaat sektörü için önemini anlatan eğitimlerin verilmesi gerektiğini düşünen işverenlerin İstihdama Katkı Ölçeği puanlarının, bu tür eğitimlere gerek duymayan işverenlerin puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitimlerin gerekliliğini savunan işverenlerin, mesleki yeterlilik belgesi hakkında yeterli bilgiye ve farkındalığa ulaşmış olmaları sayesinde İstihdama Katkı Ölçeği puanlarının daha yüksek çıktığı yorumunu yapmak mümkündür. Anket sonuçlarına bakıldığında, çalışmaya katılan işverenlerin çoğunlukla belgelendirme süreçlerinin firmaları için bir maddi kayıp olarak görmedikleri, işçilerin iş sürelerinden feragat ederek belge almalarını destekledikleri ve belgesiz işçilerin belge almaları için teşvik sağlayacakları görüşünde olduğu görülmüştür. Bu yaklaşım, söz konusu işverenlerin mesleki yeterlilik belgesi hakkında yeterli bilgi ve farkındalığa sahip olduklarının bir göstergesi olarak değerlendirilebilmektedir.

Anket verilerinin istatistiksel analizi sonucunda, işverenlerin yaş grupları ile İstihdama Katkı Ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bulgular, 30 yaş ve altındaki işverenlerin İstihdama Katkı Ölçeği puanlarının, 50 yaş ve üzerindeki işverenlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, genç işverenlerin istihdamı destekleyen uygulamalara daha açık ve bilinçli bir yaklaşım sergileyebileceğini veya mesleki yeterlilik belgesinin önemine dair farkındalıklarının daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir. Öte yandan, daha ileri yaş gruplarındaki işverenlerin bu tür konularda daha geleneksel bir tutum sergilediği ya da yeterli bilgi ve farkındalığa sahip olmadığı varsayımı yapılmıştır.

Özetle, işverenlerin büyük bir çoğunluğu, belgeli işçi çalıştırmanın hem firmanın kazancına olumlu etkisi olduğunu hem de nitelikli iş gücü sağladığını ifade etmiştir. Saha gözlemleri ve istatistiksel analiz sonuçları göz önüne alındığında inşaat sektöründe işverenlerin mesleki yeterlilik belgesine ve belgeli işçi istihdamına yönelik tutumlarının inşaat sektörü özelinde ulusal ve uluslararası standardizasyon ile kalite ve verimliliğin artırılmasında önemli bir payının olduğunu söylemek mümkün olacaktır.

#### 4.3. İşçi Anket Sonuçlarına İlişkin Değerlendirme

Antalya ilinde faaliyet gösteren ve anket uygulamasına katılan inşaat işçilerinin çoğunluğu, belge sahibi olmanın veya olmamanın istihdam edilebilirlik açısından herhangi bir fayda sağlamayacağı görüşünü anket uygulaması sırasında paylaşmıştır. Ayrıca işçiler, belge sahibi olmaya oranla yapılan işin kaliteli olması, mesleki tecrübe gibi etkenlerin işverenler tarafından işe alımlarda daha fazla öncelik yarattığını düşünmektedir. Anket içeriğinde yer alan “*Belge sahibi olmanın, iş bulma sürecimi hızlandıracakmışımı düşünüyorum.*” sorusuna katılımcıların %3.3’ünün “Kesinlikle katılmıyorum” ve %60.0’nın “Katılmıyorum” seçeneğini işaretlemeleri işçilerin görüşlerini destekler niteliktedir. Ayrıca, yine anket içeriğinde yer alan “*Belge sahibi olmadan da iş hayatıma devam edebileceğimi düşünüyorum.*” sorusuna katılımcıların %40.0’nın “Katılıyorum” ve %36.7’sinin “Kesinlikle katılıyorum” seçeneğini işaretlemeleri işçilerin görüşünü destekler nitelikte olan bir diğer sonuçtur.

Anket çalışmasına katılan inşaat işçilerinin mesleki yeterlilik belgesine sahip olma oranının oldukça düşük olduğu anket sonuçlarından anlaşılmaktadır. İnşaat sektörü bünyesinde mesleki kariyerlerine görece yeni başlayan genç iş gücü profilinin; kariyer hedeflerini desteklemek, ulusal ve uluslararası düzeyde istihdam edilebilirliklerini artırmak ve mesleki yetkinliklerini kanıtlamak amacıyla mesleki yeterlilik belgesi gibi sertifika programlarına yönelik olumlu bir tutum içerisinde olduğu anket uygulaması esnasında gözlenmiştir. Anket verileri ile yapılan istatistiksel analiz sonucunda mesleki tecrübesi daha az olan inşaat işçilerinin İstihdama Katkı Ölçeği puanlarının, mesleki tecrübesi daha fazla olan inşaat işçilerinin İstihdama Katkı Ölçeği puanlarından anlamlı olarak yüksek olması, genç iş gücü profilinin bu konudaki tutumunu gösteren bir sonuçtur.

Mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan ve belge sahibi olmak isteyen inşaat işçilerinin belge sahibi olmanın iş güvenliği ve kalite standartlarını yükseltme potansiyeline sahip olduğu görüşünde olmaları, işçilerin istihdama yönelik tutum ve katkılarını pozitif yönde etkilediği düşünülmektedir. Anket verilerinin istatistiksel analizi sonucunda belge almayı düşünen işçilerin İstihdama Katkı Ölçeği puanının, belge almayı düşünmeyen işçilerin İstihdama Katkı Ölçeği puanından anlamlı olarak daha yüksek olduğunun tespit edilmesi, bu görüşü destekleyen bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Özetle, anket çalışmasına katılan inşaat işçilerinin bir kısmı mesleki yeterlilik belgesinin istihdam edilebilirlik üzerinde belirgin bir avantaj sağlamadığını, işe alımlarda mesleki tecrübe ve iş kalitesinin öncelikli olduğunu ifade etmiştir. Mesleki kariyerine yeni başlayan genç iş gücü profili ise mesleki yeterlilik belgesini kariyer hedeflerini desteklemek, istihdam edilebilirliklerini artırmak ve mesleki yetkinliklerini kanıtlamak için önemli bir fırsat olarak değerlendirmiştir.

#### 5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Antalya örneği kapsamında mesleki yeterlilik belgesinin farkındalığının ve MYK’nın faaliyetlerinin inşaat sektörü özelinde istihdama olan etkilerinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu değerlendirme için gerekli veriler, Antalya ili kapsamında inşaat sektöründe faaliyet gösteren

işverenler, işçiler ve işçilerden sorumlu mühendisler anket uygulaması yapılarak elde edilmiştir. Anket uygulamasına katılan katılımcılara demografik soruların yanı sıra MYK'nın faaliyetleri ve mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmaya bakışlarını ölçecek sorular sorulmuştur. Sorulara verilen yanıtlar üzerinden uygun analizler yapılarak ulaşılan anlamlı sonuçlar ile anket uygulaması esnasındaki gözlemler doğrultusunda, çalışma sonucunda çıkarımlarda bulunulmuş ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Anket uygulamasına katılan mühendisler, inşaat işçilerinin istihdam edilme aşamasında belgeli olma durumunun, işe alımlarda şu an için bir kriter olmaması gerektiğini, belgesiz işçilerin de mevcut zaman dilimi içinde istihdam edilebilmesi gerektiği düşüncesini paylaşmışlardır. Ayrıca mühendisler, kanunen tüm işlerde işçilerin belgeli olma zorunluluğunun bulunduğu bu sistemin, sağlıklı ve gerçekçi bir şekilde yürütülemediği görüşünü bildirmiştir. Bu sistemin amacına ulaşabilmesi için mühendisler, inşaat işçileri ve işverenlerin bilgilendirilmesi ve farkındalıklarının artırılması ihtiyacı olduğu düşüncesini paylaşmışlardır. Anket uygulamasına katılan işçi ve işverenlerin belge hakkında yeterli bilgi ve farkındalığa sahip olmadığı görülmüştür. Ayrıca işçiler, yapılan işin kaliteli olması ve mesleki anlamda tecrübe sahibi olmanın, istihdam edilme aşamasında belge sahibi olmaktan daha önemli bir kriter olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

Sonuç olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, toplamda 90 katılımcı arasından; işçiler ve işverenlerin mesleki yeterlilik belgesi hakkında yeterli düzeyde bilgi ve farkındalık sahibi olmadıkları, mühendislerin ise mesleki yeterlilik belgesi hakkındaki farkındalık düzeylerinin çalışma ortamı çerçevesinde yeterli olduğu düşünülmektedir.

Antalya ili özelinde, inşaat sektörü kapsamında MYK'nın çalışmaları ve mesleki yeterlilik belgesinin önemini anlatan çeşitli eğitimler, seminerler veya tanıtım broşürleri gibi reklam çalışmaları sayısının artırılması gerektiği çalışma sonucunda öneri olarak düşünülmüştür. Bu sayede Antalya ili genelinde özellikle inşaat işçilerine ve işverenlere, kanunen zorunluluk taşıyan mesleki yeterlilik belgesinin amacının daha iyi anlaşılması hususunda fayda sağlayacağı öngörülmüştür. Bu çalışma; 30 işçi, 30 işveren ve 30 mühendisle sınırlandırılmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, sonuçlar ve çıkarımlar katılımcı sayısının sınırlılığı ve yalnızca Antalya ili ile sınırlı coğrafi kapsamı göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Antalya ilindeki işgücü ve istihdam oranları dikkate alındığında, araştırmanın daha büyük bir örneklem grubuyla gerçekleştirilmesiyle daha gerçekçi ve kapsamlı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

## BİLGİ NOTU

Bu çalışmaya ait mühendis, işveren ve işçi anket örnekleri ve bu anketlere ait veriler Mendeley Data platformunda yayınlanmıştır [20].

## REFERANSLAR

- [1] K. Arslan, "The role and importance of promotional efforts in ensuring the sustainability of personnel certification centers established in Türkiye within the framework of the professional qualification system," ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, vol. 16, no. 2, pp. 38–63, 2014.
- [2] Mesleki Yeterlilik Kurumu, "MYK Mesleki yeterlilik belgesi.," Accessed: Apr. 5. 25, 2025. [Online]. Available: <https://www.myk.gov.tr/tr/page/49>
- [3] A. Aydın, "Changes and transformations in the employment structure of the Turkish economy," Comment-Management-Method, v. 10, no. 1, pp. 55–68, 2022, doi: 10.32705/yorumyonetim.1090033.
- [4] Türkiye Müteahhitler Birliği, "İnşaat Sektörü Analizi - Temmuz 2022," 2022, Report.
- [5] V. Canbey Özgüler, "Youth in the labor markets and the vocational qualification system," Productivity Journal, no. 2, pp. 115–132, 2018.
- [6] F. Bayram, "The relationship between occupational competence in elevated work platforms and work

- accidents,” Master's Thesis, Gedik University, Institute of Social Sciences, İstanbul, 2016.
- [7] S. Üstün, A. Çetin, R. O. Uzun and V. Çorumlu, “Examination of vocational qualifications and level 5 (associate degree) national occupational standards and qualifications in Türkiye,” *5th Int. Vocat. Sch. Symp.*, vol. 2, pp. 1122–1131, 2016.
- [8] A. Yaşar, “Examining the effects of the Vocational Qualification Authority's education and examination system on the rights and responsibilities of construction site workers,” Master's Thesis, Süleyman Demirel University, Institute of Science, Isparta, 2019.
- [9] O. Özcan, “Examination of the national vocational qualification system from the perspective of the construction sector,” Master's Thesis, Beykent University, Institute of Science, İstanbul, 2019.
- [10] D. Kızıldağ, “Contribution of vocational qualification certificate to employability: A research on cement employers' perception,” Master's Thesis, İstanbul University, Institute of Social Sciences, İstanbul, 2019.
- [11] A. Ç. Güreş, “A qualitative research on vocational qualification and certification system in Türkiye: current situation, issues, and proposed solutions,” Master's Thesis, Bartın University, Institute of Science, Bartın, 2019.
- [12] F. Ardıçlı, “Statistical investigation of building material information of construction workers candidate for vocational qualification certificate and interpretation of the results specific to the construction sector,” Master's Thesis, Gazi University, Institute of Science, Ankara, 2023.
- [13] C. Çakmak, F. Karaçor, M. Sueri, and M. Erdal, “Evaluation of the Turkish National Qualifications System Specific to the Construction Sector”, *Gazi University Journal of Science*, vol. 38, no. 2, pp. 648–663, 2025, doi: 10.35378/gujs.1518032.
- [14] K. Ünsal, “Investigation of occupational health and safety awareness of the workforce holding vocational qualification certificates,” Specialist Thesis, Vocational Qualification Authority ,Ankara, 2017.
- [15] Y. Coşkun, “Cost analysis of consumables used in performance exams and implementation for efficient use in the construction sector,” Specialist Thesis, Vocational Qualification Authority, Ankara, 2020.
- [16] T. Zorlu, “An Examination of Examination and Certification Service Financing from the Perspective of Individuals,” Specialist Thesis, Vocational Qualification Authority, Ankara, 2020.
- [17] Türkiye İstatistik Kurumu, “Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi, Ekim 2024,” Accessed: Feb. 19, 2025. [Online]. Available: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yurt-Ici-Uretici-Fiyat-Endeksi-Ekim-2024-53695>
- [18] Ş. Büyüköztürk, *Data Analysis Handbook for Social Sciences*. Ankara: Pegem Academy, 2011, p. 171.
- [19] Ş. Büyüköztürk, Ö. Çokluk and N. Köklü, *Statistics for Social Sciences*. 7th ed. Ankara: Pegem Academy, 2011, pp. 48, 63.
- [20] İ. Ergen, ““Ulusal Yeterlilik Sisteminin İnşaat Sektöründe İstihdama Olan Farkındalığının İncelenmesi: Antalya Örneği” Başlıklı Çalışmaya Ait Veriler,” Mendeley Data,V1. [Online]. Available: <https://doi.org/10.17632/jmb8cr5ypg.1>