İSTANBUL KALKINMA AJANSI

TÜRKİYE CUMHURİYETİ KALKINMA BAKANLIĞI

ingev İNSANİ GELİŞME VAKFI

İstanbul'da İstihdam-Eğitim İlişkisi

TEMMUZ 2017

İstanbul'da İstihdam-Eğitim İlişkisi

Çağla BAKIŞ

Renan BURDUROĞLU

Binnur ÇAKIR

Prof. Dr. Murat ŞEKER

Kitabın her hakkı saklıdır ve İNGEV'e (İnsani Gelişme Vakfı) aittir. 5846 sayılı ve 2936 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunları ve Türk Ticaret Kanunu gereğince; kısmen veya tamamen fotokopi, tarama, yazma ve diğer herhangi bir yöntemle çoğaltılamaz, kanuna uygun olmayan alıntılar yapılamaz.

Kitabın Adı

İstanbul'da İstihdam-Eğitim İlişkisi

Kitabın Yazarı

Çağla BAKIŞ

Renan BURDUROĞLU

Binnur ÇAKIR

Prof. Dr. Murat ŞEKER

Düzenleme / Kapak

Erdal KARAKOÇOĞLU

İç Baskı / Cilt

Veritas Basım Merkezi Pazarlama Dağıtım Ticaret AŞ

Tuzla Kimyacılar Organize Sanayi Bölgesi Analitik Caddesi.Melek Aras Bulvarı No:46 Tuzla İstanbul

Sertifika No: 16868

Kapak Baskı

Veritas Basım Merkezi Pazarlama Dağıtım Ticaret AŞ

Yayın Yönetmeni

N. Berk ÇOKER

Sertifika No / 34794

Yayın No / 2

978-605-67151-1-2

İSTANBUL 2017

Yayınlayan

İNGEV (İnsani Gelişme Vakfı)

Koşuyolu Caddesi No: 52 Koşuyolu – Kadıköy / İstanbul

Tel: (0216) 540 50 21 – Faks: (0216) 540 50 24

info@ingev.org - www.ingev.org

İstanbul Kalkınma Ajansı tarafından 2016 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği Programı ile desteklenen İstanbul'da İstihdama İlişkin Trendlerin Belirlenmesi Projesi kapsamında hazırlanan bu yayının içeriği İstanbul Kalkınma Ajansı ve T.C. Kalkınma Bakanlığının görüşlerini yansıtmamakta olup içerik ile ilgili tek sorumluluk İNGEV'e aittir.

İçindekiler

SUNUŞ 14
ÖZET SONUÇ VE ÖNERİLER 16
1. GİRİŞ 28
2. İSTİHDAM-EĞİTİM İLİŞKİSİ TÜRKİYE VE DÜNYADAN LİTERATÜR TARAMASI 32
2.1. İstihdam – Eğitim İlişkisinin Teorik Altyapısı 32
2.2. Aşırı Eğitimlilik (Overeducated) Sorunu 33
2.3. Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi 33
2.4. Türkiye'de ve İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi 34
3. İSTANBUL'DA İSTİHDAM-EĞİTİM İLİŞKİSİ: ALAN ARAŞTIRMASI METODOLOJİSİ 40
3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı 40
3.2. Araştırmanın Metodolojisi 42
3.2.1. Soru Formu Tasarımı 42
3.2.2. Soru Formu İçerik 42
3.2.3. Ana Kitle ve İşgücü Tanımları 44
3.2.4. Örneklem ve Ağırlıklandırma 46
4. ALAN ARAŞTIRMASI BULGULARI 50
4.1. Demografik Bulgular 50
4.1.1. Yaş ve Cinsiyet Dağılımı; İş Arayan (İşsiz), Çalışan, İşveren - Kendi Hesabına Çalışan 50
4.1.2. Çalışma Durumu; İş Arayan (İşsiz), Çalışan, İşveren - Kendi Hesabına Çalışan 51
4.1.3. Çalışma Durumu ve Hane Gelirine Katkı İlişkisi 53
4.1.4. Eğitim ve İstihdam Durumu İlişkisi 55
4.1.5. Eğitim Sistemi, Uzmanlaşma ve İstihdam Etkisi 57
4.1.6. Staj, Kurs Gibi Faaliyetlerle İstihdam İlişkisi 60
4.1.7. "Hangi Alanlarda Eğitim Almak Daha İyi Olurmuş" 62
4.1.8. Alınan Eğitim İş Hayatı İçin Neler Sağladı? 71
4.2. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanlar (İş Sahipleri) 77
4.2.1. Eğitim Düzeyleri 77
4.2.2. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışan (İş Sahibi) Yapısal Durum 80
4.3. Çalışanlar 85
4.3.1. Eğitim Düzeyleri 85

4.3.2. Çalışma Pozisyonu ve Sektörel Geçişler 89
4.3.3. İşyeri Değiştirme Dinamikleri 94
4.4. İş Arayanlar (İşsizler) 111
4.4.1 İş Arayanlar (İşsizler) Eğitim İlişkisi 111
4.4.2. İş Arama Dinamikleri 115
5. EKLER 121
Ek 1. Yuvarlak Masa Toplantıları 122
Ek 2. Yuvarlak Masa Toplantıları Katılımcı Listesi 123
Ek 3. İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi Çalıştay Raporu 124
Ek 4. İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi Çalıştayı Katılımcı Listesi 133
Ek 5. Soru Formu 134
KAYNAKÇA 147

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı – Avrupa Birliği, Euro Bölgesi – 2016

Tablo 2. Türkiye ve İstanbul'da İstihdam Edilenlerin Eğitim Seviyesi – 2016

Tablo 3. Türkiye ve İstanbul'da Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı – 2016

Tablo 4. İstanbul'da İşgücünün Cinsiyet Dağılımı

Tablo 5. İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

Tablo 6. İstanbul'da Eğitime göre İşgücünün Cinsiyet Dağılımı (%)

Tablo 7. İstanbul'da Yaş Gruplarına Göre İşgücünün Cinsiyet Dağılımı (%)

Tablo 8. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (%)

Tablo 9. Çalışanların Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (%)

Tablo 10. İş Arayanların (İşsizlerin) Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (%)

Tablo 11. Çalışma Durumu (%)

Tablo 12. Cinsiyete Göre Çalışma Durumu (%)

Tablo 13. Yaş Gruplarında Çalışma Durumu (%)

Tablo 14. Hane Gelirine Katkı (%)

Tablo 15. Cinsiyete Göre Hane Gelirine Katkı (%)

Tablo 16. Çalışma Durumuna Göre Hane Gelirine Katkı (%)

Tablo 17. Medeni Durum (%)

Tablo 18. Hanede Yaşayan Toplam Kişi Sayısı (%)

Tablo 19. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu (%)

Tablo 20. Cinsiyete Göre En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu (%)

Tablo 21. Çalışma Durumuna Göre En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu (%)

Tablo 22. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Çalışma Durumu (satır %)

Tablo 23. Eğitim Sistemi (%)

Tablo 24. Çalışma Durumuna Göre Alınan Eğitim Sistemi (%)

Tablo 25. Çalışma Durumuna Göre Mezun Olunan Meslek Yüksek Okulu Bölümü (%)

Tablo 26. Meslek Yüksek Okulu Mezunlarının Bölümlere göre Çalışma Durumu (satır %)

Tablo 27. Çalışma Durumuna Göre Mezun Olunan Lisans, Y.Lisans ve Üstü Bölümü (%)

Tablo 28. Lisans, Y.Lisans ve Üstü Mezunlarının Bölümlere göre Çalışma Durumu (satır %)

Tablo 29. Staj Yapma (%)

Tablo 30. Çalışma Durumuna Göre Staj Yapma (%)

Tablo 31. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Staj Yapma (%)

Tablo 32. Yaş Grubuna Göre Staj Yapma Durumu (%)

Tablo 33. Mesleki Eğitim Kursu Alma (%)

Tablo 34. Cinsiyete Göre Mesleki Eğitim Kursu Alma Durumu (%)

Tablo 35. Çalışma Durumuna Göre Mesleki Eğitim Kursu Alma (%)

Tablo 36. Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Mesleki Eğitim Kursu Alma Durumu (%)

Tablo 37. Hangi Alanlarda Daha Fazla Eğitim Alınsaydı İyi Olurdu – Ortalama Değer ve Önem Dereceleri (%)

Tablo 38. Cinsiyete Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - (Önemli 5+4)

Tablo 39. Yaş Gruplarına Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - (Önemli 5+4)

Tablo 40. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - (Önemli 5+4)

Tablo 41. Çalışma Durumuna Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - (Önemli 5+4)

Tablo 42. Bölüme Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - Meslek Yüksek Okulu - (Önemli 5+4)

Tablo 43. Bölüme Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - Lisans, Y.Lisans ve Üstü - (Önemli 5+4)

Tablo 44. Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (%)

Tablo 45. Cinsiyete Göre Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (%)

Tablo 46. Yaş Gruplarına Göre Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (%)

Tablo 47. Çalışma Durumuna Göre Alınan Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (5+4 Cevaplayanlar)

Tablo 48. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Alınan Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (5+4 Cevaplayanlar)

Tablo 49. Bölümlere Göre Meslek Yüksek Okulu Mezunları ve Alınan Eğitim ile İlgili İfadelere Katılım – (5+4 Cevaplayanlar)

Tablo 50. Bölümlere Göre Lisans, Y.Lisans ve Üstü Mezunları ve Alınan Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (5+4 Cevaplayanlar)

Tablo 51. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

Tablo 52. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanlarda Cinsiyete Göre Mezun Olunan Eğitim Kurumları (%)

Tablo 53. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

Tablo 54. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanlar Hangi Alanlarda Daha Fazla Eğitim Almak İsterlerdi- Önem Dereceleri (%)

Tablo 55. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Eğitimle İlgili İfadelere Katılımı (%)

Tablo 56. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Kendi İşinde Çalıştığı Sürenin Dağılımı (%)

Tablo 57. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Kendi İşinde Çalıştığı Ortalama Süre (ay / yıl)

Tablo 58. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Halen Çalıştığı Sektör (%)

Tablo 59. Mezun Olunan Kuruma Göre İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Halen Çalıştığı Sektör (%)

Tablo 60. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Daha Önce Ücretli Olarak Bir İş Yerinde Çalışma Durumu (%)

Tablo 61. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Ücretli Olarak Çalıştığı Süre Dağılımı (%)

Tablo 62. Kendi İşinde Çalışma Süresine Göre İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Ne Kadar Süre Ücretli Olarak Çalıştığı (%)

Tablo 63. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Ücretli Olarak Çalıştığı Süre (ay / yıl)

Tablo 64. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mevcut İşi Kendilerinin Kurduğu Yeni Bir Girişim miydi (%)

Tablo 65. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mevcut İşin Gelecekteki Önemi ile İlgili Beklentileri (%)

Tablo 66. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mevcut İşin Gelecekteki Önemine Dair Beklentileri ile Çalışma Süresi İlişkisi (%)

Tablo 67. Yaş Gruplarına Göre İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

Tablo 68. Cinsiyete Göre İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

Tablo 69. Çalışanların Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

Tablo 70. Cinsiyete Göre Çalışanların Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

Tablo 71. Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Meslek Yüksek Okulu (%)

Tablo 72. Cinsiyete Göre Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Meslek Yüksek Okulu (%)

Tablo 73. Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

Tablo 74. Cinsiyete Göre Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

Tablo 75. Çalışanlar Hangi Alanlarda Daha Fazla Eğitim Almak İsterlerdi – Ortalama Değer ve Önem Dereceleri (%)

Tablo 76. Çalışanların Eğitimle İlgili İfadelere Katılımı (%)

Tablo 77. Çalışanların Meslek Grupları (%)

Tablo 78. Yaş Gruplarında Çalışanların Meslek Grupları (%)

Tablo 79. Cinsiyete Göre Çalışanların Meslek Grupları (%)

Tablo 80. Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

Tablo 81. Yaş Gruplarında Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

Tablo 82. Cinsiyete Göre Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

Tablo 83. Çalışanların Aynı Sektörde Çalışma Süresinin Yıl Dağılımı (%)

Tablo 84. Sektörlere Göre Çalışanların Aynı Sektörde Çalışma Süresi (%)

Tablo 85. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Aynı Sektörde Ortalama Çalışma Süresi (ay/yıl)

Tablo 86. Çalışanların Halen Çalıştıkları Sektör Dahil Şimdiye Kadar Kaç Sektörde Çalıştığı (%)

Tablo 87. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Halen Çalıştıkları Sektör Dahil Şimdiye Kadar Kaç Sektörde Çalıştığı (%)

Tablo 88. Çalışanların Halen Çalıştıkları İşyeri Dahil Şimdiye Kadar Kaç İşyerinde Çalıştığı (%)

Tablo 89. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Halen Çalıştıkları İşyeri Dahil Şimdiye Kadar Kaç İşyerinde Çalıştığı (%)

Tablo 90. Çalışanların Mevcut İşyerinde Çalıştıkları Toplam Sürenin Dağılımı (%)

Tablo 91. Cinsiyete Göre Çalışanların Mevcut İşyerinde Çalıştıkları Sürenin Dağılımı (%)

Tablo 92. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Mevcut İşyerinde Çalıştıkları Sürenin Dağılımı (%)

Tablo 93. Meslek Gruplarına Göre Çalışanların Mevcut İşyerinde Çalıştıkları Sürenin Dağılımı (%)

Tablo 94. Meslek Gruplarına Göre Çalışanların Mevcut İşyerinde Ortalama Çalışma Süresi (ay/yıl)

Tablo 95. Çalışanların Son İşyerinden Ayrılış Sebebi (%)

Tablo 96. Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları (%)

Tablo 97. Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları (%)

Tablo 98. Çalışanların Mezun Oldukları Eğitim Kurumuna Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları (%)

Tablo 99. Çalışanların Mezun Oldukları Bölüme Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları – Meslek Yüksek Okulu (%)

Tablo 100. Çalışanların Mezun Oldukları Bölüme Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları – Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

Tablo 101. Çalışanların Son İş Arama Döneminde İş Başvurusunda Kullandıkları Yöntemler (%)
Tablo 102. Sektörlere Göre Çalışanların Son İş Arama Döneminde İş Başvurusunda Kullandıkları Yöntemler (%)

Tablo 103. Çalışanların Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

Tablo 104. Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

Tablo 105. Çalışanların Cinsiyete Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

Tablo 106. Çalışanların En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

Tablo 107. Çalışanların Mezun Oldukları Bölüme Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi - Meslek Yüksek Okulu (%)

Tablo 108. Çalışanların Mezun Oldukları Bölüme Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

Tablo 109. Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

Tablo 110. Çalışanların Bulundukları Sektöre Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

Tablo 111. Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği (%)

Tablo 112. Yaş Gruplarında Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği (%)

Tablo 113. Cinsiyete Göre Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği (%)

Tablo 114. En Son Mezun Olduğu Eğitim Kurumuna Göre Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği (%)

Tablo 115. Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği - Meslek Yüksek Okulu Bölüm Dağılımı (%)

Tablo 116. Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği - Lisans, Y.Lisans ve Üstü Bölüm Dağılımı (%)

Tablo 117. Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği ve Meslek Grupları Dağılımı (%)

Tablo 118. Çalışanların Yaptıkları İş ile Aldıkları Eğitim Arasındaki İlişki (%)

Tablo 119. En Son Mezun Oldukları Eğitim Kurumuna Göre Çalışanların Yaptıkları İş ile Aldıkları Eğitim Arasındaki İlişki (%)

Tablo 120. Çalışanların Aldıkları Eğitimin İş Hayatına Hazırlama Durumu (%)

Tablo 121. Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Çalışanların Aldıkları Eğitimin İş Hayatına Hazırlama Durumu (%)

Tablo 122. Çalışanların Mevcut İşin Gelecekteki Önemi ile İlgili Beklentileri (%)

Tablo 123. Meslek Gruplarına Göre Çalışanların Mevcut İşin Gelecekteki Önemi ile İlgili Beklentileri (%)

Tablo 124. İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

Tablo 125. Yaş Gruplarında İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

Tablo 126. Cinsiyete Göre İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

Tablo 127. İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Bölümler - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

Tablo 128. İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Bölümler ve Cinsiyet Dağılımı - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

Tablo 129. İş Arayanlar (İşsizler) Hangi Alanlarda Daha Fazla Eğitim Almak İsterlerdi - Önem Dereceleri (%)

Tablo 130. İş Arayanların (İşsizlerin) Eğitimle İlgili İfadelere Katılımı (%)

Tablo 131. İş Arayanların (İşsizlerin) Ne Kadar Zamandır İş Aradığı Süre Dağılımı (%)

Tablo 132. İş Arayanların (İşsizlerin) Ne Kadar Zamandır İş Aradığı ve Mezun Oldukları Eğitim Kurumu (%)

Tablo 133. İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Kuruma Göre Ortalama İş Arama Süresi (ay)

Tablo 134. İş Arayanların (İşsizlerin) Şimdiye Kadar Kaç Değişik Sektörde Çalıştığı (%)

Tablo 135. Yaş Gruplarına Göre İş Arayanların (İşsizlerin) Şimdiye Kadar Kaç Değişik Sektörde Çalıştığı (%)

Tablo 136. İş Arayanların (İşsizlerin) Şimdiye Kadar Kaç Değişik İşyerinde Çalıştığı (%)

Tablo 137. Yaş Gruplarına Göre İş Arayanların (İşsizlerin) Şimdiye Kadar Kaç Değişik İşyerinde Çalıştığı (%)

Tablo 138. İş Arayanların (İşsizlerin) Bundan Önceki İşyerinden Ayrılış Sebebi (%)

Tablo 139. İş Arayanların (İşsizlerin) Başarılı İş Görüşmeleri İçin Hazırlığı(%)

Tablo 140. İş Arayanların (İşsizlerin) Başarılı İş Görüşmeleri İçin Hazırlığı ve Mezun Oldukları Eğitim Kurumu (%)

Tablo 141. İş Arayanların (İşsizlerin) Başvurularda Kullandıkları Yöntemler (%)

Tablo 142. İş Arayanların (İşsizlerin) Kaç İşyeri ile Yüzyüze İş Görüşmesi Yaptığı (%)

Tablo 143. İş Arayanların (İşsizlerin) Kaç İşyeri ile Yüzyüze İş Görüşmesi Yaptığı ve Ne Kadar Süredir İş Aradığı (%)

Tablo 144. Yaş Gruplarına Göre İş Arayanların (İşsizlerin) Kaç İşyeri ile Yüzyüze İş Görüşmesi Yaptığı (%)

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. OECD Ülkelerinde İstihdam Edilenlerin Eğitim Seviyesi - 2016

ÖZET SONUÇ VE ÖNERİLER

ÖZET SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın Temel Amacı

2014-2023 İstanbul Bölge Planı, Yaratıcı ve Özgür İnsanlarıyla, Yenilik ve Kültür Kenti Özgün İstanbul'u 2023 İstanbul Vizyonu olarak belirlemiş ve bu vizyonun hayata geçirilmesi için 3 gelişme ekseni ortaya koymuştur. İstanbul'da istihdamın durumu 1. gelişme ekseni kapsamında "Dönüşen İşgücü, Gelişen ve Artan İstihdam" öncelik alanı altında ele alınmıştır. Bu öncelik alanı ile İstanbul'da istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesinin kolaylaştırılması, işgücünün değişen ekonomik yapıya paralel olarak dönüşümünün sağlanması amaçlanmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda İstanbul'daki mevcut istihdam trendlerinin eğitimle ilişkisi incelenerek bu bağlamda olabilecek gelişme alanları konusunda ilgili tarafların planlamalarına yardımcı olacak veri setlerinin oluşturulması önem taşımaktadır.

İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA) tarafından 2016 yılı Doğrudan Faaliyet Desteği Programı ile desteklenen İstanbul'da İstihdama İlişkin Trendlerin Belirlenmesi projesi kapsamında hazırlanan "İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi" raporu işte bu amaca yöneliktir. İNGEV, bu raporla istihdam ve eğitim konularında çalışan birçok kamu ve özel kuruluşa yararlı bir kaynak sunmaktadır. İstanbul'un Türkiye ekonomisi ve istihdamı içinde taşıdığı belirleyici önem dikkate alındığında raporda ele alınan eğitim ve istihdama ilişkin konuların bütün Türkiye'de bu konuda çalışanlara yardımcı olması umulmaktadır.

Proje kapsamında; masa başı literatür araştırması, 2 Yuvarlak Masa Toplantısı, 1.400 örneklemli bir saha araştırması ve Çalıştay gerçekleştirilmiştir. Raporda, bu çalışmaların özet sonuçları aktarılmaktadır.

Genel Olarak İşgücü Piyasaları Eğitim İlişkisi

İşgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri işgücü talebi ile arzı arasındaki uyumsuzluktur. Bu durum gelişmiş ve gelişmekte olan ülke farkı gözetmeksizin çoğu ülkede yaşanan ve çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılan bir sorundur.

Neo-klasik Beşerî Sermaye Teorisine göre, istihdam ve ücret düzeyini etkileyen önemli faktörlerden biri eğitim düzeyi ve becerileridir. Eğitim, verimliliği artıran ve yaşam boyu kazancın yükselmesini sağlayan bir faktör olarak kabul edilmektedir.

Ancak işgücü piyasası teorilerinden Dual İşgücü Piyasası Teorisine göre ise eğitim işgücü verimliliğini artıran bir faktör olarak görülmemektedir. Teori, eğitimin sadece işverenlerin işe alma süreçlerinde kullandıkları bir seperatör olarak değerlendirildiğini söylemektedir.

İşgücü piyasası analizi yaparken, sadece eğitimin belirleyici ana faktör olarak düşünülmesinin yetersiz olacağını öne sürer. Bu konuda benzer eğilime sahip diğer teorik görüş ise Eleme Hipotezidir. Eleme Hipotezi de eğitimi belirleyici faktör olarak görmemekte ancak Beşerî Sermaye Teorisi gibi eğitim ile ücretler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu kabul etmektedir. Bu ilişkinin nedenini, doğrudan doğruya eğitimli olunmasına bağlamamakta, eğitimin bir eleme aracı olarak kullanılmasına dayandırmaktadır.

Eğitimin işgücü piyasası ile ilişkisine farklı yaklaşımlar olsa bile genel olarak bütün yaklaşımlar bu ilişkinin önemi konusunda hemfikirdir.

Özellikle 1980'li yıllarla birlikte hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde eğitime katılma oranı yükselmiştir. Bunun sonucunda işgücü piyasasında arz tarafının daha eğitimli hale gelmesiyle karşılaşılmıştır. Bu durum 2000'li yıllardan sonra ise çok daha şiddetli bir şekilde hissedilmiştir. Ancak işgücü arzındaki artan eğitimli bireylere karşılık, işgücü talebinde aynı düzeyde cevap verememiştir. Bireyler aldıkları eğitimden daha düşük gereklilikler isteyen işlerle karşılaşmışlar ve bu durum işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğu artırmıştır. Giderek daha az nitelik gerektiren işlerde çalışmak durumunda kalmışlardır. Böylece yaptıkları işe göre "Aşırı Eğitimli (Overeducated)" konumuna yerleşmişlerdir (Kurnaz, 2013). Aşırı eğitimlilik önemli konulardan birisi olarak literatüre geçmiştir.

İşgücü piyasası açısından çok önemli konulardan birisi de mesleki eğitimdir. Bu konu ülkelerin yapısına göre farklılık göstermekte, tek bir standarttan çok ülkeden ülkeye değişen yaklaşımlar görülmektedir. Mesleki eğitimin planlamasında ülke koşulları belirleyici olmakta, öte yandan genel ekonomik yapıdaki hızlı değişimler nedeniyle de mesleki eğitim planlaması esnek ve dinamik olabilmelidir.

İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi Genel Durum

Yapılan araştırmaların genel bulgusu Türkiye'de mevcut eğitimli işgücünü kapsayacak bir iş piyasasının oluşmadığıdır. Aynı zamanda işsizlerin becerileri ile piyasanın beklentileri arasında da bir uyumsuzluk söz konusudur. Yüksek eğitimli işgücünün mevcut iş olanaklarını özellikle ücret ve çalışma ortamı şartlarından dolayı beğenmedikleri de araştırma bulguları arasındadır. "Aşırı Eğitimlilik" diye tanımlanan durum Türkiye için de geçerlidir.

OECD, eğitim, istihdam ve işsizlik ilişkilerini açıklarken üç önemli gösterge geliştirmiştir. Bunlar, eğitim düzeyine göre işgücüne katılım, cinsiyet ve yaşa göre işsizlik oranları ile eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarıdır (Bovin, 1995). Bahsi geçen göstergeler açısından Türkiye'nin gerek OECD gerekse Avrupa Birliğindeki ülkeler arasında durumu ortalamanın altında seyretmektedir.

İstanbul'un istihdam yapısını, Türkiye ile karşılaştırdığımızda genel olarak eğitim demografisi açısından daha iyi bir durumun olduğu söylenebilir. TÜİK çalışmalarına göre İstanbul'daki üniversite mezunu işgücünün oranı Türkiye'nin üzerindedir. Bununla birlikte genel sayı itibarıyla İstanbul için işsizlik çok önemli bir konu olduğu gibi hemen bütün eğitim düzeylerinde genç işsizlik, yapılan saha çalışması çerçevesinde görüleceği gibi üzerinde önemle durulacak boyutlardadır.

Saha Çalışması Kapsamı

İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi araştırmasının amacı; çeşitli demografik göstergeler ve çalışma durumu ayrıntısında İstanbul'da sektörler ve meslek grupları itibarıyla işgücü trendlerinin belirlenmesi, işgücünün eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilme durumlarına yönelik istihdam trendlerinin incelenmesi, iş arama süreleri ve istihdam edilme durumlarının ortaya konulmasıdır.

Saha araştırması 15-34 yaş grubunda istihdam tanımı içinde yer alan (çalışan, işveren veya kendi hesabına çalışan, iş arayan) 1.400 kişi ile, mobil telefon veri tabanı üzerinden Bilgisayar Destekli Telefon Anketi (CATI) ile ve tesadüfi örneklem seçim sistemi kullanılarak Haziran 2017'de gerçekleştirilmiştir.

15-34 yaş grubu uluslararası ististiklerle uyumlu olmasının yanısıra yakın dönemde istihdam piyasasında daha fazla aktif olması beklenen yaşlara odaklanabilmek amacı ile seçilmiştir. Örneklem sayısı da bütün yaş gruplarına odaklanmak yerine, özellikle genç istihdamına odaklanmayı daha verimli kılmaktadır.

Saha çalışması öncesinde gerçekleştirilen Yuvarlak Masa Toplantılarında taslak anket formu tartışılmış ve daha sonra yapılan test ardından son şekli verilmiştir. Anket formu genel ortak sorularla başlamakta daha sonra üç ayrı grup için ek sorularla devam etmektedir: işverenler ve kendi hesabına çalışanlar, bir işveren yanında çalışanlar ve işsizler (iş arayanlar). Araştırma sonuçları incelenirken özellikle bu 3 grubun kendi içindeki detaylarına dikkat edilmesi önerilir.

Örnek sayısı ve soru formu uzunluğu doğal olarak çalışma bütçesi sınırları içinde en optimum sonucu verecek şekilde düzenlenmiştir.

Saha araştırması sonuçları, örneklemin imkân verdiği istatistiki detaylar bazında incelenmiştir. Sonuçların bazıları özel olarak tespit edilmiş kümeler üzerinde daha detay çalışmaların yapılması gereği şeklinde de aktarılmıştır.

Bundan sonra temel bulgular ile bu bulgulardan yapılan çıkarımlar özetlenmektedir.

Çalışma Hayatı Nitelikleri, Yabancı Dil ve Girişimcilik Eğitimi İhtiyacı

İşgücü tanımı içine giren 15-34 yaş arasındaki İstanbul nüfusunun geçmişe baktığında en fazla eğitim almış olmayı istediği 3 konu sırası ile çalışma hayatı niteliklerini geliştiren eğitimler (% 84,5), girişimcilik eğitimleri (% 82,9) ve yabancı dil eğitimi (% 79,7) olmaktadır. Özellikle girişimcilik ve çalışma hayatı nitelikleri geleneksel eğitim kapsamı içinde pek az yer bulmakta ve yabancı dil eğitimi de yetersiz karşılanmaktadır. Eğitim sistemimiz içine girişimcilik ve çalışma hayatı nitelikleri başlıklarının etkin bir şekilde özellikle lise ve sonrası için yerleştirilmesi yönündeki çalışmaların önemi ortaya çıkmaktadır.

"Hangi alanlarda daha fazla eğitim alınsaydı iyi olurdu" konusunda kadınlar ve erkekler arasında önemli bir farklılaşma vardır. Kadınlar çok daha güçlü bir şekilde hemen her alanda daha fazla eğitim almış olmayı istemektedirler.

"Sosyal medya yetkinlikleri" ve "bilgisayarda kod yazma" gibi yetkinlikler bugünden geçmiş eğitime bakıldığında görece daha az eğitim istenen konulardır. Bunun bir nedeni olarak her iki alanın küresel çerçevede artmakta olan önemi konusunda toplumsal farkındalığın düşük olduğu gösterilebilir. "Kod yazma" ve "sosyal medya uzmanlığı"na yönelik eğitimsel farkındalığın yükseltilmesi önümüzdeki yıllara daha iyi hazırlanmayı sağlayacaktır.

Eğitim Sürecinde Rehberliğin Güçlendirilmesi ve İş Hayatı Bağlantısı

Çok net bir şekilde ortaya çıkan bir sonuç bireylerin geçmiş eğitim hayatlarına baktıklarında tatmin olmaktan uzak olduklardır. "Daha fazla eğitim almayı isterdim" ifadesine katılım yüzde 79,6, "başka bir alanda eğitim almayı isterdim" ifadesine katılım ise yüzde 71,4 oranındadır.

Bu net sonuç eğitim sisteminin yönlendirilmesi açısından geliştirilmesi gereken bir önemli dala işaret etmektedir. Rehberlik yönetimine, yani öğrencilerin alan yönlendirmelerinde daha etkin desteklenmesine ihtiyaç vardır. Öte yandan bireylerin daha fazla eğitim almasını engelleyen ya da istemedikleri alanda eğitim almasına yol açan faktörlerin belirlenip azaltılması da öncelikli bir çalışma alanıdır.

Alınan eğitimle ilgili değerlendirmelerin cinsiyete göre ayrıştırılması yine kadınların genellikle daha güçlü bir eğitim isteği olduğunu göstermektedir. Kadınlar daha fazla eğitim almayı istemek, daha başka bir alanda eğitim almayı istemek gibi konularda erkeklerden daha yüksek oranda cevap vermektedirler.

Öne çıkan diğer bir önemli konu ise eğitim döneminde iş deneyimi kazanmak isteği ile ilgilidir. "Okurken iş deneyimi de kazanmak isterdim" ifadesine katılım yüzde 82 gibi yüksek bir orandadır. Tersine olarak "aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor" ifadesine katılım ise yüzde 38,7'de kalmaktadır. Bireylerin bulundukları eğitim aşamasına uygun olarak iş hayatı ile tanıştırılmasını sağlayacak yol ve yöntemlerin güçlendirilmesine de ihtiyaç vardır.

Stajın etkin uygulanması ve mesleki kursların iş hayatı ile bağlantı noktalarının artırılması bu güçlendirme için önemli bir odaklanma noktası olabilir.

Veriler bu araçların aslında oldukça yaygın bir şekilde kullanıldığına işaret etmektedir. Örneklemin yüzde 78,2'si öğrenim hayatları içinde staj yapmış, yüzde 19,1'i ise meslek edindirme kursu tamamlamış durumdadır. Ancak, staj yapmış olmak istihdam açısından anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

Staj yapmış olanlar ve staj yapmış olmayanlar işveren, çalışan veya işsiz durumları arasında benzer şekilde dağılmaktadır. Öğrenim hayatı sırasında iş hayatı ile tanışma isteğinin de aslında staj yapmış olmanın da yüksekliğine bakarsak ortaya çelişkili bir durum çıkmaktadır.

Stajların uygulama etkinliğini güçlendirecek çalışmalarla iş dünyasının ilgisini artırmak önemli bir gelişme alanı olarak değerlendirilmektedir.

Kadınların belirgin bir şekilde daha fazla rağbet ettiği mesleki eğitim kurslarının istihdam piyasasına önemli bir şekilde etkide bulundukları, bu kursları bitirenlerin daha kolay iş buldukları veya iş sahibi oldukları sonucu da çıkmamaktadır. Kursların sosyalleşme ve hobi geliştirme etkilerinin daha öne çıktığı söylenebilir.

Son yıllarda başlayan mesleki eğitim kursları- şirketler ilişkisinin, iş dünyası örgütlerini de içine alarak yaygınlaştırılması bir başka gelişme alanıdır.

Mesleki Eğitim ve İşgücü Arasındaki İlişki

Örneklem içinde yer alan 15-34 yaş nüfusun en büyük dilimi ilköğretim, ortaokul ve altı eğitim düzeyindedir (yüzde 39,7). Bu grubu lisans, y.lisans ve üstü mezunlar yüzde 27,7 ile izlemektedir.

İş arayanların (işsizlerin) son bitirdikleri eğitim kurumuna göre dağılımında da ilk iki grubu yine bu iki eğitim seviyesi oluşturmaktadır.

Burada dikkat çekici sonuçlardan birisi de iş arayanların (işsizlerin) eğitim dağılımında bitirilen eğitim kurumuna göre önemli bir farklılık olmamasıdır. Yani genel mezuniyet dağılımı ile iş arayanların mezuniyet dağılımı paraleldir. Bu da işsizliğin eğitim seviyesine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Örneklemin genelinde mesleki eğitim almış olanlar (meslek lisesi ve mesleki yüksek okul) yüzde 19,8 iken işsiz olanlar içindeki oranları ise yüzde 18,4 şeklindedir. İki oran saha çalışması hata sınırları içinde farklı değildir.

Öte yandan meslek yüksek okulu mezunu oranı toplam örneklem içinde yüzde 7,5 iken işsizler arasında ise yüzde 9 olmaktadır. Özellikle meslek yüksek okullarında işsizliğin mezuniyete göre yüksek olması, bu okulların ve bu okullardaki branşlaşmanın etkinliği konusunda çalışılması ihtiyacına işaret etmektedir.

Meslek okullarının teknik bölümleri diğer bölümlere oranla daha yüksek bir istihdam imkânı vermektedir. Sağlık ve sosyal alanlarda, muhtemelen son yapılan düzenlemelerle de bağlantılı olarak işsiz oranı diğer branşlara göre artmaktadır.

İşsizler toplam olarak yüz alındığında lisans ve üstü eğitim almışlar arasında iktisadi ve idari bilimler ile fen-hukuk-mimarlık alanları en yüksek iki işsiz grubunu oluşturmaktadır. Burada bu alanların sayı olarak yüksek mezun vermeleri de esas noktadır.

Branşlara göre istihdam durumuna bakıldığında ise mezunlarına en düşük istihdam sağlayan üç alan sırası ile edebiyat-güzel sanatlar, fen-hukuk-mimarlık ve idari bilimler olmaktadır.

İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanlar (İş Sahibi); Güçlenen Girişimcilik Eğilimi

Bitirilen eğitim kurumunun istihdam pozisyonu açısından en fazla farklılık yarattığı kategori işveren-kendi hesabına çalışanlar (iş sahibi) kategorisidir. İlköğretim, ortaokul ve altı eğitime sahip olanların geneldeki oranı yüzde 39,7 iken iş sahibi kategorisi içindeki ağırlıkları yüzde 45,8 gibi anlamlı derecede daha yüksek bir seviyeye çıkmaktadır. Bu eğitim hayatına minimum seviyede katıldıktan sonra aile mesleğine devam şeklinde yorumlanabileceği gibi öte yandan da düşük eğitimin kendi işinin sahibi olma konusunda bir zorunlu motivasyon yarattığı şeklinde de düşünülebilir.

Son bitirilen okula göre iş sahibi olmada ikinci sırayı lisans, yüksek lisans ve üstü mezunları almaktadır. Bu kesim de daha çok serbest meslek sahibi ve işveren statüsü olarak yorumlanabilir. Lisans, yüksek lisans ve üstü mezunu iş sahiplerinin mezuniyet alanları içinde birinci sırada iktisadi ve idari bilimler fakülteleri gelmektedir (yüzde 30,6). İkinci sırada fen –mimarlık-hukuk şeklinde grupladığımız değişik alanlar (yüzde 27,4) ve üçüncü sırada da mühendislik fakülteleri (yüzde 22,6) bulunmaktadır. Genel mezuniyet oranları ile kıyaslandığında mühendislik fakültesi mezunlarının iş sahibi olmakta görece daha öne çıktıkları sonucuna varılmaktadır.

Örneklem içerisinde yer alan 15-34 yaş arası iş sahiplerinin yüzde 29,2'si son 2 yılda iş sahibi olmuştur. Son iki yıl 2017 ve 2016 olarak alındığında artan işsizlikle birlikte girişimcilik konusunda yapılan desteklerin ve gençler arasında kurumsal şirketlerden kaçma eğiliminin girişimciliği güçlendirmekte olduğu yorumlanmaktadır.

Girişimcilik daha çok 5 yıl civarında ücretli olarak çalıştıktan sonra realize olmaktadır. Girişimciliğin istihdam yaratma konusundaki özel etkisi dikkate alındığında çalışanların girişimcilik konusunda çok yönlü desteklenmesi önemli bir açılım alanıdır.

Önemli bulgulardan bir tanesi de iş sahiplerinin kendi işlerinin geleceği ile ilgili beklentilerdir. Şu anda yaptıkları işlerin gelecekte öneminin artacağını düşünenler yüzde 54,5 oranı ile çoğunluğu oluşturmaktadır; ancak yüzde 15 oranında bir kesim ise gelecekte yaptıkları işin öneminin azalacağını belirtmektedir. Yüzde 15 oranı önemli bir sayıyı ve bu anlamda tehdidi oluşturmaktadır. Öneminin azalacağı beklenen işlerin anlaşılması ve gelişen koşullara daha iyi adaptasyonları için desteklenmesi önemli bir başka vizyon oluşturmaktadır.

Diğer taraftan, İstanbul'daki ücretli çalışan nüfusun en büyük bölümünü düşük eğitim grubu oluşturmaktadır. İkinci sırada ise lisans, y.lisans ve üstü eğitime sahip bireyler gelmektedir (yüzde 30,1). Bu grubun yüksek oranda olmasının başlıca iki nedeninden birisi İstanbul'un genel ortalamanın oldukça üstünde bir eğitim seviyesine sahip olması ile işgücü piyasasında yüksek öğrenim talebi daha yüksek olan sektörlerin görece etkinliğidir.

Özellikle kadın istihdamında lisans, y.lisans ve üstü eğitimin ağırlığı daha da belirgin olmaktadır. Çalışan kadınların yüzde 41,3'ü lisans, y.lisans ve üstü eğitime sahip iken erkeklerde bu oran yüzde 25'e düşmektedir.

Kadınların işgücüne katılımında eğitim özellikle önemli bir değişken olarak dikkat çekmektedir.

Örneklem içinde yer alan bireylerin yüzde 6,8'i işteki pozisyonlarını (mesleklerini) yönetici olarak tanımlamaktadır. Hizmet ve satış elemanları olarak grupladığımız kesim en kalabalık meslek grubunu oluşturmaktadır (yüzde 25,8). İstanbul çalışan nüfusunun yüzde 16,2'si ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır.

Kadınlar ve erkeklerin işteki pozisyonları birbirinden büyük ölçüde farklılaşmaktadır. Kadınlar erkeklere göre çok daha az yönetici, daha az teknisyen ve daha az hizmet ve satış elemanı konumunda çalışmaktadırlar. Buna karşılık erkeklere göre daha fazla profesyonel meslek gruplarında ve büro hizmetlerinde bulunmaktadırlar. Erkeklere göre kadın istihdamının daha çok hizmet – ticaret sektöründe yoğun olduğu söylenebilir.

Yüksek İşgücü Hareketliliği ve İş Tatmini Sorunları

15-34 yaş aralığında yer alan çalışanlar ortalama 3,8 işyerinde çalışmışlardır. Sadece tek işyerinde çalışanların oranı yüzde 13,9'dur. Öte yandan istihdam edilmiş genç İstanbul nüfusunun yüzde 47,7'sinin en az 4 işyeri değiştirmiş olması İstanbul'da yüksek bir işgücü hareketliliği olduğunu göstermektedir. Çalışanların neredeyse üçte biri (yüzde 30,7) mevcut işyerlerinde bir yıldan az süredir çalışmaktadırlar. Aynı işyerinde 5 yıldan fazladır çalışmakta olanların oranı ise yüzde 19'dur.

Yöneticiler ile teknisyen-tekniker konumunda olanlar işyeri bağlılığı görece en yüksek olan meslek grubunu oluşturmaktadır. Muhtemelen bu meslek grubu teminindeki güçlük nedeni ile işverenler tarafından daha fazla imkân sağlanan meslekleri oluşturmaktadır. En düşük grup ise aynı işyerinde ortalama 2,24 yıl çalışan büro hizmetleri sınıfıdır.

Çalışanların yüzde 40,5'i mevcut işlerinden tatmin olur durumdadırlar. Buna karşılık yüzde 59,5'inin iş tatmin düzeyi orta veya ortanın altındadır. Kadınların iş tatmin oranı ciddi olarak daha düşüktür (yüzde 18,3). İş tatmini ile eğitim seviyesi arasında doğrusal bir ilişki gözlemlenmektedir. İlköğretim, ortaokul ve altı eğitim düzeyindekilerin işlerindeki tatmini yüzde 31,3 gibi düşük bir seviyede iken lisans, y.lisans ve üstü mezunlarında oran yüzde 49,3'e çıkmaktadır. Lisans, y.lisans ve üstü mezunlarının daha kalifiye işlerde çalışıyor olmaları görece daha fazla iş tatmininin olmasının başlıca nedenidir.

İşteki tatminsizlikle ilgili durum mevcut işyerinde çalışılmak istenen süre konusunda da kendisini göstermektedir. İstanbul işgücü piyasasındaki potansiyel hareketliliği göstermesi açısından da ilginç olan bu veriye göre halen çalışanların mevcut işyerlerinde çalışmak istedikleri süre ortalama 3,74 yıldır. Kendilerine kalsa mevcut işlerini önümüzdeki 1 yıl ve daha az bir sürede değiştirmek isteyenlerin oranı yüzde 33,7'dir. Kadınlar özellikle daha çabuk iş değiştirme potansiyeline (isteğine) sahiptir.

En son mezun olunan eğitim kurumu lisans, y.lisans ve üstü ise beklenen çalışma süresi artmakta, düşük eğitim seviyelerinde ise azalmaktadır. Yine eğitim arttıkça iş tatmininde görece bir artış olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Mesleki okulların teknik bölümleri mevcut işlerinde daha uzun süreli çalışma eğilimindedirler. Buna karşılık sosyal bilimler ve sağlıkla ilgili mezunların iş değiştirme eğilimi daha yüksektir. Lisans, y.lisans ve üstü mezunları arasında ise edebiyat-güzel sanatlar gibi alanların mezunları daha çabuk bir sürede iş değiştirme isteğindedirler. Bu dallardan mezun olanların kendi eğitimlerinden çok farklı alanlarda istihdam edildikleri tahmin edilebilir. İşteki pozisyon arttıkça işyerinde kalma isteği de yükselmektedir. Yöneticiler ve profesyonel meslek mezunları işyerleri ile daha uzun süreli ilişki kurmaya eğilimlidir.

Yapılan İşle Alınan Eğitim Arasındaki Uyum

Çalışanlar yaptıkları iş ile aldıkları eğitim arasındaki ilişkiyi nasıl görüyorlar?

5'li ölçek üzerinden verilen cevaplara göre çalışanların yüzde 31,6'sı yaptıkları işle aldıkları eğitimin ilgili olduğunu söylemektedir. Buna karşılık yüzde 47'si ölçeğin ilgisiz tarafında yer almaktadır. Meslek yüksek okulu mezunlarında iş-eğitim ilişkisini kurma yükselip yüzde 54,2'ye ulaşmaktadır. Aynı şekilde lisans, y.lisans ve üstü mezunlarında da yapılan iş – eğitim ilişkisi ortalamadan daha yüksektir (yüzde 46,5). Ancak lisans, y.lisans ve üstü mezunlarının yüzde 32,7'si aldıkları eğitimle yaptıkları işin ilgisiz olduğunu düşünmektedir ki bu da lisans eğitimi istihdam sektörü ilişkisi üzerinde tekrar tekrar durmak gerektiğini göstermektedir.

Alınan eğitimin kendilerini iş hayatına hazırladığını düşünenler çalışanların yüzde 22,6'sını oluşturmaktadır. Yüzde 42,6 bu konuda olumsuz kanaat belirtmektedir. Mesleki yüksek öğrenim görenler iş hayatına hazırlandıklarını daha fazla düşünmektedirler (yüzde 36,2). Aynı şekilde lisans, y.lisans ve üstü eğitimi görenlerde de eğitimin iş hayatına hazırladığı algısı görece daha yüksektir (yüzde 27,8); ancak bu göreceli yükseklik konu üzerinde düşünme ihtiyacını azaltmamaktadır: Lisans, y.lisans ve üstü mezunu çalışanların yüzde 35,4'ü ve meslek yüksek okulu mezunu olan çalışanların yüzde 28,9'u eğitimin kendilerini iş hayatına hazırlamadığını düşünmektedirler.

Daha fazla eğitim alma ve daha başka alanda eğitim alma isteklerinin ne kadar güçlü olduğu hatırlanırsa, önceden de özetlendiği gibi eğitim ile iş–meslek arasındaki bağların artırılması yolları aranmalıdır.

İş Arayanlar (İşsizler); Yabancı Dil, Çalışma Hayatı Nitelikleri ve Girişimcilik Bilgisi İhtiyacı

Halen iş aramakta olanlar arasındaki (toplam işgücünün yüzde 20,5'i) en yoğun grup ilköğretim, ortaokul ve altı eğitim seviyesine sahip olanlardır. Bu kesim, işsizlerin yüzde 39,5'ini oluşturmakta, ardından da lisans, y.lisans ve üstü mezunlar gelmektedir (yüzde 25,8). Eğitimin en alt ve en üst basamaklarında işsizlik daha ciddi bir boyuttadır.

İstanbul'da genç işsizlik, üzerinde önemle durulması gereken konudur. İşgücü tanımı içine giren 15-19 yaşındakilerin yüzde 36,1'i, 20-24 yaşındakilerin ise yüzde 27,4'ü ve 25-29 yaşındakilerin yüzde 17'si iş arar durumdadırlar.

Kadın işsizliği konusu da yine dikkatle üzerinde durulması gereken konudur. İşgücü piyasasındaki kadınların yüzde 29,2'si iş arar durumda iken erkeklerin yüzde 16,5'i iş aramaktadır.

İş arayan lisans, y.lisans ve üstü mezunları arasında en yüksek grubu iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun olanlar oluşturmaktadır (yüzde 38,0). İkinci sırada ise fen, hukuk, mimarlık şeklinde gruplayabildiğimiz alanların toplamı gelmektedir (yüzde 25). Kadın işsizler arasında edebiyat ve güzel sanatlar şeklinde gruplanan alan da dikkat çekmektedir; bunlar lisans, y.lisans ve üstü mezunu kadın işsizlerin yüzde 21,3'üdür.

İstanbul'da 15-34 yaş arası işsiz kesimin "keşke dediği" en önemli eğitim konusu yabancı dil eğitimidir; 5'li ölçek üzerinden 4,51 ortalama ile yabancı dil eğitimi almış olmak istenmektedir. İstanbul iş hayatının uluslararasıcılığı, hizmet-ticaret sektörünün İstanbul'daki büyüklüğü ve özellikle lisans, y.lisans ve üstü mezunu talebinin yabancı dil bilgisi ile büyük ölçüde birleşmiş olması böyle bir etki yaratıyor olmalıdır. Çalışma hayatı niteliklerinin geliştirilmesi (5 üzerinden 4,37) ve girişimcilik eğitimleri de (4,34) işsizlerin daha fazla eğitim almış olmayı istedikleri konuların başında gelmektedir. İstekler iş arama süreçlerinde karşılarına çıkan işveren taleplerinin veya sorunların yarattığı deneyimlerin sonucudur.

İşsizlerin iş arama deneyimi yaşadıkları bir dönemde eğitim hayatlarına bakmaları istendiğinde özellikle "okurken iş deneyimi almış olmak" en fazla karşılaşılan tercihleri olmaktadır (yüzde 85,2). Daha fazla eğitim almış olmayı (yüzde 79,6) ve başka bir alanda eğitim almış olmayı (yüzde 71,9) istedikleri görülmektedir.

İş Arama Dinamikleri; Başarılı İş Görüşmeleri İçin Destek

Ortalama işsizlik süresi 8,9 ay olarak hesaplanmaktadır. Toplamda yüzde 64'lük bir kesim altı aydır iş arar durumdadır. Bir başka açıklama ile iş arama sürecindekilerin yüzde 64'ü altı aydır işsizdir. Bir yıldır iş arayanlar yüzde 12, iki yıldır iş aramayı sürdürenlerin oranı yüzde 16,1'dir.

İşsizlik süresi bakımından başta gelen grubun lisans, y.lisans ve üstü mezunları olması da önemli bulgulardan birisidir. Lisans, y.lisans ve üstü dereceye sahip olan işsizlerin yüzde 23,9'u iki yıldır iş arar durumdadırlar. Bu grubun ortalama iş arama süresi 10,6 aydır ve diğer bütün eğitim seviyelerinden fazladır. Bu durum da lisans, y.lisans ve üstü mezunlarının iş beklentileri ile işgücü talebinin mahiyeti arasında uyumsuzluklar olduğuna işaret etmektedir.

İş arayanların (işsizlerin) yüzde 11,1'i ilk defa işgücü piyasasına adım atmaktadır, daha önce iş deneyimi yoktur.

Daha önce iş deneyimi edinmiş olanlar ortalamada 3,89 değişik işyerinde çalışmışlardır. Başka bir ifade ile İstanbul'da 15-34 yaş arasında yer alan işsizlerin ortalama çalıştığı işyeri sayısı (ilk işe girecekler hariç) 3,89'dur. Sadece tek bir işyerinde çalışmış olanlar toplam işsizlerin yüzde 10,4'ünü oluşturmaktadırlar. İşsizlerin yüzde 78,5'i iki veya daha çok işyerinde çalışma deneyimine sahiptir.

İş aramada gelişen trendlerle de bağlantılı olarak internetteki siteler yolu birinci sırada çıkmaktadır. İnternet iş arama siteleri ile iş arama oranı yüzde 64,5, tanıdıklar ile arama ise yüzde 43,5 oranındadır. Doğal olarak birden fazla yolla iş aranmaktadır. İŞKUR yüzde 8,9'la üçüncü sırada gelmektedir. İş arayanlar grubunda sosyal medya aracılığı ile iş arama da çalışanlara göre fazla ama genele göre düşük orandadır (yüzde 3,7).

İş arama süreci doğal olarak mülakatlarla birlikte yürümektedir. İş arayanların yüzde 42,9'u iş arama sürecindeki bu görüşmelere hazır olduğunu düşünürken yüzde 57,1'i kendi durumlarını orta düzeyde veya daha az hazır şeklinde görmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça kendini hazır hissetme oranı da yükselmektedir.

Özellikle düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin iş arama sürecinde başarılı iş görüşmeleri için daha fazla desteğe ihtiyaçları vardır.

1. GİRİŞ

1. GİRİŞ

2016 Yılı Doğrudan Faaliyet Desteği (DFD) Programı, 2014-2023 İstanbul Bölge Planı çerçevesinde, İSTKA tarafından Bölge plan ve programlarının uygulanmasını sağlayıcı faaliyetlere destek olmak amacıyla yürütülmektedir. 2014-2023 İstanbul Bölge Planı, Yaratıcı ve Özgür İnsanlarıyla, Yenilik ve Kültür Kenti Özgün İstanbul'u 2023 İstanbul Vizyonu olarak belirlemiş ve bu vizyonun hayata geçirilmesi için 3 gelişme ekseni ortaya koymuştur. İstanbul'da istihdamın durumu 1. gelişme ekseni kapsamında "Dönüşen İşgücü, Gelişen ve Artan İstihdam" öncelik alanı altında ele alınmıştır. Bu öncelik alanı ile İstanbul'da istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesinin kolaylaştırılması, işgücünün değişen ekonomik yapıya paralel olarak dönüşümünün sağlanması amaçlanmaktadır. Proje kapsamında oluşturulan bu raporda yer alan stratejiler 2014-2023 İstanbul Bölge Planında istihdam-eğitim alanlarına yönelik belirlenen hedefler ile uyumlu olup, raporda yer alan strateji ve eylemlerin hayata geçirilmesi ile Bölge Planının da operasyonel hale gelmesine katkıda bulunacaktır.

Türkiye ekonomisi zaman zaman dalgalanmalar gösterse de makul bir büyüme trendi izlemektedir. Ancak artan nüfus, iç göç ve sığınmacı nüfusu ile birlikte işsizlik önemli bir konu halinde devam etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Şubat 2017 Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, Türkiye genelinde, resmi işsiz sayısı 3,9 milyon; resmi işsizlik oranı yüzde 12,6'dır. Genç işsizlik oranı yüzde 20,9 iken tarım dışı (kentsel) genç işsizliği yüzde 26, tarım dışı (kentsel) kadın işsizliği ise yüzde 30,7'e yükselmiştir. Ekonomi Şubat 2016 - Şubat 2017 arasında sadece 500 bin yeni istihdam yaratabilirken işsiz sayısı 676 bin artmış; ekonominin iş yaratma kapasitesi işsizliği azaltmaya yetmemiştir. İşsizlik oranının İstanbul ilinde sığınmacı nüfusun ilavesi ile daha yüksek bir seviyeye çıktığı tahmin edilmektedir. Öte yandan İstanbul'da işgücü hareketliliği de yüksektir. Bir işten diğerine geçiş ve aradaki süre yüksek boyutlardadır. İnsan kaynakları siteleri raporlarına göre iş ilanlarının yüzde 61'i İstanbul'u kapsamaktadır. Aranan nitelikle arz edilen nitelik arasında önemli uyumsuzluklar olduğuna birçok çalışma dikkat çekmektedir. Gençler eğitimlerinden tamamen bağımsız bir işgücü talebi ile karşılaşabilmektedir. Önemli noktalardan biri de genel piyasayı küresel olarak yüksek talep alma potansiyeli olan işlere yönlendirerek yüksek nitelikli bir iş becerisi arzı yaratabilmektir. Böyle bir metropolün istihdam yapısını ve ihtiyaçlarını doğru bir şekilde tespit ederek istihdam ve mesleki eğitim alanında çalışma yürütülmesi ve bu verilerin makro eylem planları için destek sağlaması önem taşımaktadır.

Üniversite ve yüksek okullar, mesleki eğitim veren kurum ve kuruluşlar eğitimlerini kendi deneyimlerini, genel istatistikleri ve ikincil kaynakları esas alarakyönlendirmektedirler. Gençler ve iş arayanların mesleki yönlendirimi de genel kaynaklar ve çevre yönlendirimi çerçevesinde devam etmektedir. İşveren kuruluşların istihdam için gereken nitelik ve beceri ihtiyaçları da genellikle bu konudaki ilanlardan, istihdam sitelerinden takip edilmektedir.

Bu kaynakları bir arada ve birbiri ile ilişkisi içinde değerlendiren bir veri eksikliği bütün taraflar açısından hissedilmektedir. Eğitimler ile ihtiyaçların ne ölçüde uyum sağladığı, hangi ihtiyaçlara yönelik talebin yükseldiği ve karşılanmadığı veya hangi alanlarda arz fazlası yaratıldığı gibi bilgilerin gerekliliği gün geçtikçe artmaktadır.

"İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi" raporu halen çalışanların nasıl bir eğitimden geçtikleri, bu eğitimin iş bulmalarına ne ölçüde yardımcı olduğu, istedikleri işte çalışıp çalışmadıkları, iş değiştirme eğilimleri olup olmadığı, işyerindeki gelecekleri, ihtiyaç hissettikleri beceri seti, iş arama ve bulma sürecinde karşılaştıkları durumu, ortalama iş arama sürecini çeşitli demografik göstergeler bazında ayrıştırarak incelemektedir. Raporda ayrıca iş arayanların (işsizlerin) nasıl bir eğitimden geçtikleri, daha önce hangi işlerde çalıştıkları, ne kadar süredir iş aradıkları, iş arama sürecinde karşılaştıkları durum ve ihtiyaç duydukları beceri seti de demografik göstergeler açısından ele alınmaktadır.

İSTKA tarafından 2016 Yılı DFD Programı ile desteklenen proje kapsamında oluşturulan "İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi" raporunun yaygınlaştırılması ile İNGEV, istihdam ve istihdama yönelik eğitim için çalışan birçok birim, değişik okullardaki rehber öğretmenler ve kısmen gelecek mesleğini planlayan gençlerin genel trendlere daha uygun adımlar atarak kariyer planlaması yapabilmelerini amaçlamaktadır. Öte yandan, bu rapor istihdam ve eğitim konularında çalışan İstanbul'daki ve Merkezi Yönetim'deki ilgili kişi ve kurumların yararlanabileceği kapsamlı bir kaynak oluşturmaktadır. İstanbul ili işgücü piyasası ile ilgili planlama çalışmalarını yürütürken, proje ve faaliyetleri hayata geçirirken ve istihdama yönelik yürütülecek/planlanacak üst ölçekli çalışmalar ve stratejilerde yararlanılacak sağlıklı verileri içeren rapor Hükümet'in ve farklı bakanlıkların yürütecekleri çalışmalar için de veri kaynağı olabilecektir.

"İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi" raporu aynı zamanda Türkiye genelinde referans olan bir çalışma niteliği taşımaktadır; Türkiye genelinde farklı iller için gerçekleştirilecek işgücü piyasası analizleri için örnek teşkil edecektir.

2. İSTİHDAM-EĞİTİM İLİŞKİSİ TÜRKİYE VE DÜNYADAN LİTERATÜR TARAMASI

2. İSTİHDAM-EĞİTİM İLİŞKİSİ TÜRKİYE VE DÜNYADAN LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İstihdam – Eğitim İlişkisinin Teorik Altyapısı

İşgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri işgücü talebi ile arzı arasındaki uyumsuzluktur. Bu durum gelişmiş ve gelişmekte olan ülke farkı gözetmeksizin çoğu ülkede yaşanan ve çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılan bir sorundur. Bir ülkedeki istihdam politikaları ile eğitim politikaları arasında eşgüdüm sağlanamadığında planlama aşamalarında birlikte değerlendirilmediğinde bu sorun derinleşmekte ve kronik bir hale bürünmektedir.

Bu kronik sorunun teorik altyapısı aslında işgücü piyasası analizlerine dayanmaktadır (Bedir, 2013). İstihdam ve eğitim ilişkisinden bahsedebilmek için öncelikle beşerî sermaye kavramını irdelemek gereklidir. Neo-klasik iktisatçılar özellikle 1950'lerden sonra artan yoksulluk ve ekonomik sorunların işsizliğe neden olma endişesini taşıyarak beşerî sermayeye ilişkin analizlere yoğunlaşmışlardır (Levitan, vd.; 1976). 1950'lerin sonuna gelindiğinde Schultz, Mincer ve Becker gibi bazı neo-klasikler; Smith ve Mill tarafından ortaya konulan "eğitim, gelecekteki kazanç kapasitesine yönelik bir yatırımdır" düşüncesini kabul ederek, Beşerî Sermaye Teorisini geliştirmişlerdir. Önceki yüzyıllarda üzerinde durulmayan beşerî sermaye konusu, yirminci yüzyılın sonlarına doğru birçok araştırmanın ve akademik çalışmanın ilgi odağı olmuştur. Teoriye göre, istihdam ve ücret düzeyini etkileyen önemli faktörlerden biri eğitim düzeyi ve becerileridir. Eğitim, verimliliği artıran ve yaşam boyu kazancın yükselmesini sağlayan bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bu durum, yüksek eğitime sahip bireylerin yüksek kazanç elde etmeleri ve kendi verimliliklerinin artması sonucunda, ekonomik büyüme ve kalkınmaya katkıda bulunmasıyla açıklanmaktadır (Psacharopoulos, Woodhall; 1994). Beşerî Sermaye Teorisi, bireyin sahip olduğu beşerî sermaye birikimi ve yeterliliklerinin verimlilik ve rekabetçilik üzerinde önemli rol oynadığını öne sürmektedir (Bedir, 2002).

Ancak işgücü piyasası teorilerinden Dual İşgücü Piyasası Teorisine göre ise eğitim işgücü verimliliğini artıran bir faktör olarak görülmemektedir. Teori, eğitimin sadece işverenlerin işe alma süreçlerinde kullandıkları bir seperatör olarak değerlendirildiğini söylemektedir. İşgücü piyasası analizi yaparken sadece eğitimin belirleyici ana faktör olarak düşünülmesinin yetersiz olacağını öne sürerken istihdamı etkileyen ekonomik, sosyal ve özellikle teknolojik gelişmelere dikkat çekmektedir. Bu konuda benzer eğilime sahip diğer teorik görüş ise Eleme Hipotezidir. Eleme Hipotezi, eğitimin bir sinyal görevi olduğunu belirtmektedir. Bu sinyal görevi, bireyin eğitimli olmasının işgücü verimliliğini artırmada tek başına etkili olamayacağını; fakat olabileceği ihtimaline dönük bir işaret üzerinedir. Öte yandan Eleme Hipotezi de tıpkı Beşerî Sermaye Teorisi gibi eğitim ile ücretler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu kabul etmektedir; ancak bu ilişkinin nedenini, doğrudan doğruya eğitimli olunmasına bağlamamakta, eğitimin bir eleme aracı olarak kullanılmasına dayandırmaktadır. Aynı zamanda her zaman eğitimli bireyin verimliliği artıracağını kabul etmemekte, eğitimli olduğu için terfi imkânlarıyla daha yüksek derecelendirileceğinden dolayı ücretinin artacağından bahsetmektedir (Biçerli, 2005).

2.2. Aşırı Eğitimlilik (Overeducated) Sorunu

İşgücü piyasasındaki arz-talep dengesizliği, alınan eğitim ile istihdam arasındaki uyumsuzlukla doğrudan doğruya ilişkilidir.

Özellikle 1980'li yıllarla birlikte hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde eğitime katılma oranı yükselmiştir. Bunun sonucunda işgücü piyasasında arz tarafının daha eğitimli hale gelmesiyle karşılaşılmıştır. Bu durum 2000'li yıllardan sonra ise çok daha şiddetli bir şekilde hissedilmiştir; ancak işgücü arzındaki artan eğitimli bireylere karşılık, işgücü talebine aynı düzeyde cevap verememiştir. Daha doğrusu eğitim gruplarına göre uygun istihdam olanakları eşleşmesinde sorunlar yaşanmıştır. Zamanla eğitimli bireyler, kendi eğitimleri ve niteliklerine uygun istihdam edilemediklerinde, daha düşük eğitim ve niteliğe ihtiyaç duyulan alanlara yerleşmeye başlamışlardır. Böylece yaptıkları işe göre "Aşırı Eğitimli (Overeducated)" konumuna yerleşmişlerdir (Kurnaz, 2013).

Yapmakta olunan işin gerekliliğinin üstünde eğitim düzeyine ve niteliğine sahip bireylerin içinde bulundukları durum aşırı eğitimlilik olarak tanımlanmaktadır (Freeman, 1976). Richard Freeman tarafından ilk kez 1976 yılında kullanılan bu kavram, Freeman'ın "The Overeducated Americans" araştırmasına dayanmaktadır. Araştırmaya göre, Amerika'da eğitim düzeyi ile istihdam edilen alan arasında bir uyumsuzluğun olduğu; özellikle eğitimli gençlerin, aldıkları eğitime uygun alanlarda istihdam edilmedikleri ortaya konulmuştur. Öğrenciler, mezun olduklarında çalışma hayatına ilişkin iş, ücret, sosyal olanaklar gibi alanlardaki beklentilerini karşılayamamakta, yüksek eğitime sahip bireylerin mevcut işgücü piyasasında beklentilerine uygun istihdam imkânları sunulamamaktadır. Bu noktada, işsiz kalma riskiyle karşılaşan genç mezunlar, eğitimsel niteliklerine uygun olmayan göreceli olarak daha düşük nitelikli alanlarda istihdam edilmeyi kabul edebilmekteler. Bu durum hem kendileri için nitelik aşınmasına neden olmakta, hem de düşük eğitimli bireylerin istihdam alanının daralmasıyla sonuçlanmaktadır. Bir tür "dışlama etkisi" ortaya çıkmaktadır (Fields, 1974).

2.3. Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi

Mesleki eğitim birçok ülkede uygulanan fakat ülkeler arası farklılıklar gösteren bir alandır. Bu alanda ABD, Japonya ve Avustralya gibi gelişmiş ülkeler incelendiğinde görülen farklılıklar; Avrupa'nın öne çıkan ülkelerinden İngiltere, Almanya ve Fransa'da da gözlenmektedir (Keating, vd.; 2002).

Bu durum mesleki eğitimin ülkelerin istihdam yapılarına ve eğitim politikalarına göre değiştiğini göstermekte, tek bir doğrunun olmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla mesleki eğitimin planlanmasında ülke içi dinamikler oldukça önemlidir.

Mesleki eğitimde etkinliğin sağlanması için, yetiştirilen işgücü ile işgücü piyasasının talepleri arasında hem nicelik hem de nitelik açısından bir uyumun olması gereklidir. Bu uyum ne kadar yüksek düzeyde hissediliyorsa, mesleki eğitim amacına ulaşmış demektir. Öte yandan işgücü piyasasının ihtiyaçlarının değişen ekonomik ve teknolojik şartlara göre

şekillendiği düşünüldüğünde, mesleki eğitim planlamasının bir kerelik değil, esneklik içeren ve güncellenebilir yapıda hazırlanması kaçınılmazdır.

Mesleki eğitime ilişkin planlar yapılırken bölgesel gelişme eksenlerinin de dikkate alınması, gelecek yıllarda öne çıkabilecek sektörlerin tahmin edilerek projeksiyonların geliştirilmesi önem taşımaktadır. Aynı zamanda mesleki eğitimde uygulanan eğitimin niceliksel ve niteliksel düzeyinin artırılması şarttır (OKA, 2011).

Mesleki eğitim kurumlarından mezun olanlar, çalışma hayatına katıldıklarında gerekli yeterliliklere sahip olmadıkları görüldüğünde, ikinci bir eğitime tabi tutulmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Başka bir deyişle okulda edinilmesi gereken beceriler eğer piyasanın ihtiyaçlarına cevap vermezse mesleki eğitimde verilen eğitim kaynak israfına neden olmaktadır. Çünkü aldığı eğitim gerekli yeterliliği sağlamamış ve çalışma hayatında edinilme durumunda kalınmıştır (İlter, 2008). Öte yandan eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiyi ortaya koyan sektör projeksiyonları, mesleki eğitimin istihdam sürecini kolaylaştırması için çeşitlendirilmesi gerekliliğini göstermektedir. Bu nedenle mesleki eğitim planlamasında çeşitlilik konusunun göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Akpınar, 2004).

2.4. Türkiye'de ve İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi

Türkiye'de hem istihdam hem de eğitim kronik sorunların yaşandığı ve yapısal reformların bir türlü hayata geçirilemediği iki önemli alandır. Gerek mesleki ve genel eğitim gerekse üniversite eğitimi ile istihdam politikaları arasında eşgüdüm bugüne kadar sağlanamamıştır. Ancak son dönemlerde gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR'un gerekse Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK'ün bu konu üzerinde eğilmeye başladığı izlenmektedir.

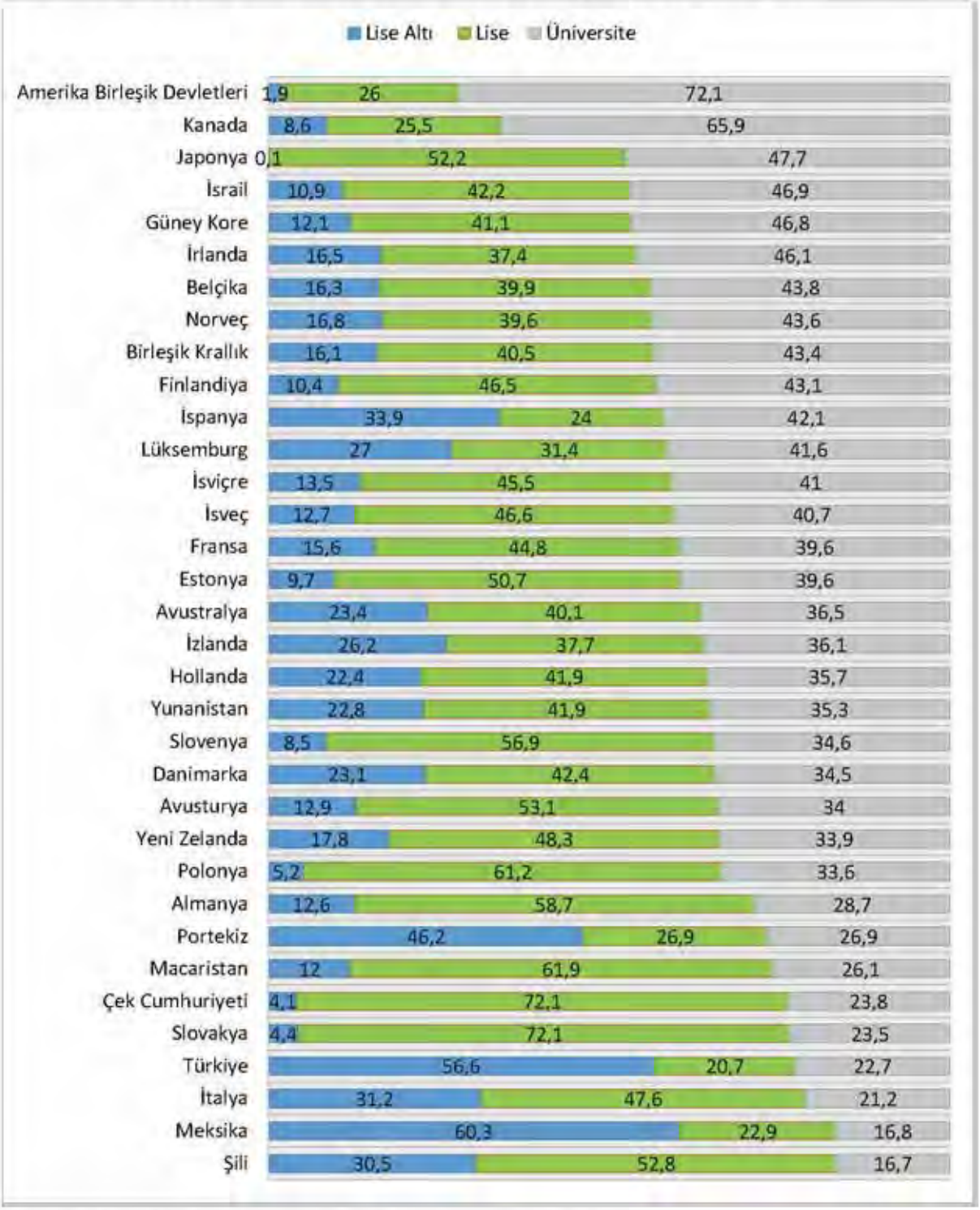
İstihdam ve eğitim ilişkisini de kapsayan son yıllarda yapılmış geniş kapsamlı bir çalışmada, 2.018 firmayla anket, 107 firma yetkilisi ile de derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırmanın ana sonucu Türkiye'de mevcut eğitimli işgücünü kapsayacak bir iş piyasasının oluşmadığıdır. Aynı zamanda işsizlerin becerileri ile piyasanın beklentileri arasında bir uyumsuzluk söz konusudur. Araştırmada yüksek eğitimli işgücünün mevcut iş olanaklarını özellikle ücret ve çalışma ortamı şartlarından dolayı beğenmediklerinin de altı çizilmiştir (Gür, vd.; 2012).

Konuyla ilgili uluslararası literatüre bakıldığında OECD'nin tanımlamaları öne çıkmaktadır. OECD, eğitim, istihdam ve işsizlik ilişkilerini açıklarken üç önemli gösterge geliştirmiştir. Bunlar, eğitim düzeyine göre işgücüne katılım, cinsiyet ve yaşa göre işsizlik oranları ile eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarıdır (Bovin, 1995). Bahsi geçen göstergeler açısından Türkiye'nin gerek OECD gerekse Avrupa Birliğindeki ülkeler arasında durumu ortalamanın altında seyretmektedir.

OECD ülkeleri arasında istihdam edilenlerin eğitim demografisi incelendiğinde, oransal olarak en fazla üniversite mezununu istihdam eden ülkelerin başında, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Japonya, İsrail ve Güney Kore gelmektedir. Üniversite mezunlarının istihdam içindeki payı açısından OECD ortalaması yüzde 37,2 iken Türkiye'de istihdam edilenler içinde üniversite mezunu olanların payı yüzde 22,7'dir. Türkiye, bu göstergede Şili, Meksika ve İtalya'dan sonra en düşük orana sahip dördüncü ülkedir.

Eğitim durumu lisenin altında kalanların istihdamdan aldıkları pay açısından OECD ortalaması yüzde 18,9 olarak gözlenirken, Türkiye bu alanda yüzde 56,6 ile Meksika'dan sonra en yüksek orana sahip ikinci ülke konumundadır. Lise mezunlarında ise OECD ortalaması yüzde 43,9, Türkiye'de istihdam edilenler arasında lise mezunlarının oranı yüzde 22,9'dur.

Grafik 1. OECD Ülkelerinde İstihdam Edilenlerin Eğitim Seviyesi - 2016



Kaynak: OECD ve ILO verilerinden hesaplanmıştır, 2017.

İstihdam-eğitim ilişkisinde Türkiye Avrupa'daki ülkelerle karşılaştırıldığında OECD tablosundan farklı bir durumun sergilenmediği görülmektedir. Üniversite mezunu olanların ne kadarının istihdam edildiğine bakıldığında, İzlanda'da bu oranın yüzde 93,5'e ulaştığı izlenmektedir. Avrupa Birliği ve Euro Bölgesi ortalamaları da yüzde 82'nin üstündedir. Ancak Türkiye'de üniversite mezunlarının yüzde 71,9'u istihdam edilmektedir. Türkiye bu oranla Yunanistan'dan sonra Avrupa'daki en düşük orana sahiptir.

Tablo 1. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı – Avrupa Birliği, Euro Bölgesi – 2016

	Üniversite	Lise	Lise Altı
İzlanda	93,5	87,3	79,5
Litvanya	90,4	68,5	42,3
Malta	89,5	77,9	57,1
İsviçre	88,3	80,8	68,1
İsveç	88,1	82,1	61,0
Almanya	87,9	79,3	58,9
Norveç	87,8	77,5	60,3
Hollanda	87,5	78,0	60,7
Letonya	86,5	69,1	54,8
Romanya	86,2	66,2	52,3
Polonya	85,8	66,3	39,5
Danimarka	85,6	79,1	61,8
Birleşik Krallık	85,0	77,7	62,1
Macaristan	84,4	72,5	50,7
Avusturya	84,3	75,1	53,9
Bulgaristan	84,2	68,9	39,2
Estonya	84,0	74,7	61,8
Slovenya	84,0	68,3	45,5
Lüksemburg	83,8	65,9	56,4
Çek Cumhuriyeti	83,4	77,9	43,7
Finlandiya	82,9	70,9	52,0
Fransa	82,5	69,6	50,5
Belçika	82,2	67,7	45,6
İrlanda	82,0	68,3	49,0
Portekiz	81,8	72,0	64,7
Hırvatistan	79,7	61,1	37,9
Kıbrıs	78,3	64,8	56,9
İspanya	77,9	62,3	52,9
İtalya	77,5	65,1	50,3
Slovakya	77,3	71,5	35,9
Makedonya	72,4	57,4	33,4
Türkiye	71,9	57,1	48,3
Yunanistan	69,6	52,5	48,1
AB (28 ülke)	83,4	71,6	53,6
AB (27 ülke)	83,4	71,7	53,7
Euro Bölgesi (18 ülke)	82,3	71,5	53,2
Euro Bölgesi (19 ülke)	82,4	71,4	53,2

Kaynak: Eurostat verilerinden hesaplanmıştır, 2017.

İstanbul'un istihdam yapısını, Türkiye ile karşılaştırdığımızda ise, genel olarak eğitim demografisi açısından daha iyi bir durumun olduğu söylenebilir. Üniversite ve üstü mezunları işgücü oranında İstanbul'da yüzde 28,5'lik, Türkiye'de ise yüzde 23'lük bir paya sahiptirler. Dolayısıyla İstanbul'daki üniversite mezunu işgücünün oranı Türkiye'nin üzerindedir. Bu durum istihdam oranına da yansımış olup Türkiye'de istihdam edilenlerin yüzde 22,7'si üniversite mezunu iken İstanbul'da bu oran yüzde 28,5'e yükselmiştir; ancak üniversite mezunlarının işgücü piyasasında fazla pay alması, aynı zamanda işsizlik oranında da öne çıkmasına neden olmuştur. İstanbul'daki işsizler içinde üniversite mezunlarının oranı yüzde 28,3 iken Türkiye'de bu oran yüzde 25'de kalmıştır.

Tablo 2. Türkiye ve İstanbul'da İşgücünün, İstihdam Edilenlerin ve İşsizlerin Eğitim Seviyesi - 2016

		İstanbul	Türkiye
İşgücü Oranı (%)	Lise Altı	49,4	66,4
	Lise	22,2	10,6
	Üniversite ve üstü	28,5	23,0
		100,0	100,0
İstihdam Oranı (%)	Lise Altı	49,6	56,6
	Lise	21,9	20,7
	Üniversite ve üstü	28,5	22,7
		100,0	100,0
İşsizlik Oranı (%)	Lise Altı	47,9	51,4
	Lise	23,8	23,6
	Üniversite ve üstü	28,3	25,0
		100,0	100,0

Kaynak: TÜİK verilerinden hesaplanmıştır, 2017.

Öte yandan İstanbul'daki üniversite mezunlarının yüzde 84,3'ü işgücüne katılırken bu oran Türkiye'de yüzde 81,7'dir. Yine istihdam edilme açısından İstanbul'da üniversite mezunlarının yüzde 73'ü, Türkiye'de ise yüzde 71,9'u istihdam edilmektedir. Dolayısıyla İstanbul, Türkiye'ye kıyasla OECD ve AB ortalamalarına daha yakın bir seyir izlemekle beraber, ülkeler arası karşılaştırma açısından yine de istenilen düzeyde değildir.

Tablo 3. Türkiye ve İstanbul'da Eğitim Durumuna Göre İstihdam İşgücüne Katılım Oranı - 2016

		İstanbul	Türkiye
İşgücü Oranı (%)	Lise Altı	53,1	44,9
	Lise	63,4	61,7
	Üniversite ve üstü	84,3	81,7
İstihdam Oranı (%)	Lise Altı	46,1	48,3
	Lise	54,2	57,1
	Üniversite ve üstü	73	71,9

Kaynak: TÜİK verilerinden hesaplanmıştır, 2017.

3. İstanbul'da İstihdam-Eğitim İlişkisi Alan Araştırması Metodolojisi

3. İSTANBUL'DA İSTİHDAM-EĞİTİM İLİŞKİSİ: ALAN ARAŞTIRMASI METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

"İstanbul'da İstihdam - Eğitim İlişkisi" araştırmasının amacı; çeşitli demografik göstergeler ve çalışma durumu ayrıntısında İstanbul'da sektörler ve meslek grupları itibarıyla işgücü trendlerinin belirlenmesi, işgücünün eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilme durumlarına yönelik istihdam trendlerinin incelenmesi, iş arama süreleri ve istihdam edilme durumlarının ortaya konulmasıdır. Bu amaç çerçevesinde kapsanan ana konular aşağıda verilmektedir:

- Nasıl bir eğitimden geçtikleri
- Hangi sektörlerde ve meslek gruplarında çalıştıkları
- Aldıkları eğitimin iş bulmalarına ne ölçüde yardımcı olduğu
- İstedikleri işte çalışıp çalışmadıkları
- İş değiştirme eğilimleri olup olmadığı
- Yaptıkları iş ve işyerindeki gelecekleri ile ilgili düşünceleri
- İhtiyaç hissettikleri beceri seti
- İş arama ve bulma sürecinde karşılaştıkları durum ve ortalama iş arama süreci

Proje kapsamında; masa başı literatür araştırması, 2 Yuvarlak Masa Toplantısı, 1.400 örneklemli bir saha araştırması ve Çalıştay gerçekleştirilmiştir:

Literatür Çalışması: Literatür taraması hem ülkemizde hem de küresel olarak gelişen eğitim – istihdam ilişkisini sistematik olarak incelemeyi kapsamaktadır. Böylece eğitim – istihdam trendlerine ilişkin mevcut durumla ilgili literatürün sektörel, ulusal ve global gelişmelerini kapsayacak şekilde ortaya konması doğrultusunda veri kaynaklarının taranması, gerekli verilerin derlenmesi ve analiz edilmesi için çalışma yürütülmüştür. Projenin sonuna doğru proje taslak raporu ışığında literatür taraması bir kez daha gözden geçirilerek çalışma kapsamı ile tam olarak bütünleşmesi ve kapsama etki yapabilir şekilde değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Yuvarlak Masa Toplantıları: Proje kapsamında 2 Yuvarlak Masa Toplantısı düzenlenmiş olup işveren, istihdam büroları, akademisyenler, meslek örgütleri, İSTKA ve İNGEV uzmanlarının katılımı ile yapılan tartışmalarla saha çalışması görüşme formu için ek görüş alınmış; istihdam konusunda temel gelişmeler ve ihtiyaçlar değişik sektörel bakış açıları ile tartışılmış, gerekli düzenlemeler yapılarak görüşme formu son haline getirilmiştir. Toplantılar 2 saat sürmüş ve 8 ile 10 kişinin katılımı ile gerçekleşmiştir.

Saha Anket Çalışması: Saha araştırması 15-34 yaş grubunda istihdam tanımı içinde yer alan (çalışan, işveren veya kendi hesabına çalışan, iş arayan) 1.400 kişi ile, mobil telefon veri tabanı üzerinden Bilgisayar Destekli Telefon Anketi (CATI) ile ve tesadüfi örneklem seçim sistemi kullanılarak Haziran 2017'de gerçekleştirilmiştir.

Çalıştay: Yürütülen masa başı çalışma ve anket sonuçlarını baz alarak oluşturulan taslak rapor verilerini değerlendirmek ve İstanbul ili için istihdam alanında politika önerilerinin geliştirilmesi amacı ile istihdam ve gençlerin meslek edinmesi alanında çalışan sivil toplum örgütlerini, meslek birliklerini, işveren örgütlerini, kamu kurumlarını, işveren şirketlerin İK yöneticilerini kapsayan 20 kişilik bir grubun katılımı ile Çalıştay düzenlenmiştir.

Çalıştay Arama Konferansı metodolojisi ile gerçekleştirilmiştir. Arama Konferansı ortak görüş yaratmayı, ortak sorunlara çözüm bulmayı, daha iyiye ulaşmak, gelişmek için neler yapılması gerektiğini belirlemeyi ve ortak hedefler seçmeyi sağlayan bir çalışma düzenidir. Çalıştayda rapordan önemli ön bulgular sunulmuş ve arama konuları bu çerçevede alt başlıklara ayrıştırılarak 3 farklı grup tarafından tartışılmıştır. Tartışılan alt başlık konuları;

- **Konu I**: Mesleki Eğitim - İstihdam İlişkisi

  Türkiye'de çeşitli birimler tarafından verilen birçok mesleki eğitim, meslek edindirme kursu, girişimcilik eğitimleri var. Bunun için ciddi kaynak ayrılıyor. Verilen bu tür eğitimlerle istihdam arasındaki ilişki nasıl kuvvetlendirilebilir? Bu alandaki eksiklikler ve iyileştirici öneriler nelerdir?

- **Konu II**: Staj Programları – İstihdam İlişkisi

  Staj programları gerek teknik liseler gerekse meslek yüksekokulları ve üniversiteler açısından sağlıklı işliyor mu? İstihdama hazırlamak adına nasıl iyileştirilebilir?

- **Konu III**: İstihdam politikaları ile eğitim politikaları arasında uyum ve etkileşim nasıl sağlanabilir?

Her bir konu başlığı projede görevlendirilen bir İNGEV uzmanının yönetiminde ve yönlendirmesi ile her bir grup tarafından 20'şer dakika ve toplamda 60 dakika tartışıldıktan sonra çıkan fikir ve öneriler kısa bir sunumla tüm katılımcılara aktarılmıştır.

Çalıştay sonrasında temel tartışma/öneri başlıklarını içeren bir sonuç raporu hazırlanmış, bu rapor çalıştay amaçları ve temel çıktılarını göstermek üzere nihai rapora eklenmiştir. Literatür taramaları, Yuvarlak Masa Toplantıları ve saha anket çalışması analizleri ile Çalıştay değerlendirmeleri birleştirilerek "İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi" raporu oluşturulmuş, ilgili kurumlara dağıtılmıştır. İSTKA yetkilileri ile birlikte bir basın toplantısı ile rapor verileri medya ile paylaşılmış ve hazırlanan basın bülteni yaygın olarak medya kuruluşlarına basılı olarak / elektronik ortamda gönderilmiştir.

3.2. Araştırmanın Metodolojisi

3.2.1. Soru Formu Tasarımı

Soru formu tasarlanırken İstanbul'da yaşayan 15-34 yaş arasındaki işgücü hedeflenerek, çalışan ve iş arayan genç nüfusun demografi ve istihdama yönelik kişisel deneyim ve değerlendirmelerinin çerçevesi esas alınmıştır.

Bu çerçeve kapsamında sorular belirlenerek saha çalışması öncesinde Yuvarlak Masa Toplantıları düzenlenerek soru formu gözden geçirilmiş ve paydaşların katkıları ve değerlendirmeleri dikkate alınmıştır.

Yuvarlak Masa Toplantılarının ardından deneme anketleriyle, çalışmanın sağlıklılığı açısından belirli bir süreyi aşmaması da gözetilerek soru formu nihai haline getirilmiştir.

3.2.2. Soru Formu İçerik

Hedef Kitle	Konu Başlığı	Soru Detayı
15-34 Yaş Tüm Katılımcılar	Demografi	Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Hanede Yaşayan Kişi Sayısı, Eğitim Durumu, Bitirilen Yüksek Okul, Lisans ve Lisans Üstü Bölümleri, Çalışma Durumu, Hane Gelirindeki Rol
	Mesleki Eğitim	Staj, Mesleki Eğitim Kursları
	Eğitim Tercihinde Değişiklik Değerlendirmesi	Deneyimlerine göre hangi alanlarda daha fazla eğitim almayı tercih ederdi
	Alınan Eğitimin Katkı Değerlendirmesi	Sahip olunan eğitimin iş yaşamına katkısının değerlendirilmesi
İşveren ve Kendi Hesabına Çalışanlar	Mevcut İş Öncesi Deneyimler	Kendi işinden önce çalışma durumu ve süresi,
	Mevcut İş Değerlendirmesi	Sektör, Çalışma Süresi, Gelecek Beklentileri

Çalışanlar	Mevcut İş Öncesi Deneyimler	Önceki Çalışma Süresi, Çalışılan Sektör Sayısı, Çalışılan İşyeri Sayısı, Bir Önceki İşten Ayrılma Nedeni
	Mevcut İş Değerlendirmesi	Mevcut İşe Yapılan İş Başvurusu, Mevcut İşteki Çalışma Süresi, Mevcut Sektör ve Sektörde Çalışma Süresi, Mevcut İşten Memnuniyet ve Çalışmaya Devam Etme Eğilimi, Mevcut İşin Gelecekteki Önemi
	Sahip Olunan Eğitim ve İş Değerlendirmesi	Sahip Olunan Eğitim ve İş Değerlendirmesi, Alınan Eğitimin İşe Hazırlama Değerlendirmesi
İş Arayanlar	İş Arama	İş Arama Süresi ve Yöntemi, İş Başvurularına Hazırlık Değerlendirmesi, İş Başvurusu Yapılan İşyeri Sayısı
	Önceki İş Deneyimleri	Çalışılan Sektör ve İşyeri Sayısı, Önceki İşten Ayrılma Nedeni

3.2.3. Ana Kitle ve İşgücü Tanımları

Çalışmanın 15-34 yaş arası işgücü nüfusu kapsaması hedeflenmiştir. İşgücüne dahil olan nüfus tanımlarında TÜİK tanımlamaları esas alınmıştır. Buna göre:

- **Kurumsal olmayan, çalışma çağındaki nüfus:** Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastane, hapishane, kışla ya da orduevinde ikamet edenler dışında kalan ve 15 yaş ve daha yukarı nüfustur. Bu çalışmada üst sınır 34 yaş olarak belirlenmiştir.

- **İşgücü:** İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar.

- **İstihdam:** İşbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur.

- **İşbaşında olanlar:** Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

- **İşbaşında olmayanlar:** İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına çalışan ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir.

  Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az yüzde 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir. Bununla birlikte, referans haftası içinde "1 saat" bile çalışmamış olan ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedir.

  Üretici kooperatifi üyeleri, bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (ayni ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dahil edilmektedirler.

- **İşsiz:** Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler.

Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler.

Yukarıdaki tanımlar çerçevesinde İstanbul'daki işgücünün temel demografik verileri aşağıda özetlenmiştir:

İstanbul İşgücüne Dahil Olma Cinsiyet Dağılımı, erkeklerin işgücüne katılma oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. İstanbul'da İşgücünün Cinsiyet Dağılımı

	Toplam	Erkek	Kadın
İşgücü (Bin)	3.236	2.088	1.148
İşgücüne Dahil Olmayan (Bin)	1.887	496	1.391
Toplam (Bin)	5.123	2.584	2.539

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2016.

İstanbul 15-34 yaş aralığında İşgücüne Dahil Olmama nedeni olarak kadın ve erkeklerde benzer sayıda kişi tarafından "eğitim" gösterilmektedir. Ancak kadınlarda "ev işleriyle meşgul olma" ile "aile ve kişisel nedenler" yüksek oranda belirtilmiş nedenlerdir.

Tablo 5. İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri

	Toplam (Bin)	Erkek (Bin)	Kadın (Bin)
Eğitim ve Öğretime Devam Ediyor	858	401	457
Ev İşleri ile Meşgul	480	0	480
Ailevi ve Kişisel Nedenler	402	35	367
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan ve Diğer	91	24	67
Engelli, Yaşlı Veya Hasta	57	35	22

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2016.

İstanbul 15-34 yaş aralığında işgücüne dahil olan nüfusta kadınların eğitim seviyelerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Tablo 6. İstanbul'da Eğitime Göre İşgücünün Cinsiyet Dağılımı (%)

	Toplam	Erkek	Kadın
Lise Altı Eğilimliler	39,7	45,3	29,5
Lise ve Dengi Meslek Okulu	25,1	25,8	23,8
Yüksek Öğretim	35,2	28,9	46,7
Toplam	100,0	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2016.

İstanbul 15-34 yaş aralığında işgücüne dahil olan nüfusta kadın ve erkeklerin yaş dağılımının genel olarak dengeli olduğu görülmektedir.

Tablo 7. İstanbul'da Yaş Gruplarına Göre İşgücünün Cinsiyet Dağılımı (%)

	Toplam	Erkek	Kadın
15-19 Yaş	10,9	10,6	11,5
20-24 Yaş	23,9	21,6	28,2
25-34 Yaş	65,2	67,9	60,2
Toplam	100,0	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2016.

3.2.4. Örneklem ve Ağırlıklandırma

Örneklem İstanbul 15-34 yaş işgücünü kapsayacak şekilde belirlenmiş ve 1.400 kişi telefon veri tabanından belirlenen yaş aralığını ve tüm sosyo - ekonomik grupları kapsayacak şekilde rassal olarak aranmıştır.

- **Hata payı:** Araştırma bulgularının hata payı, yüzde 95 güven aralığında +/- yüzde 2,62, yüzde 99 güven aralığında +/- yüzde 3,45'dir.
- **Yöntem:** Araştırma bilgisayar destekli telefon görüşmeleri (CATI) yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, demografik dağılım (yaş, cinsiyet, eğitim durumu) oranları takip edilerek (takip kotası ile) gerçekleştirilmiştir.

- **Zamanlama:** Görüşmeler Haziran 2017 tarihinde gerçekleştirilmiştir.
- **Ağırlıklandırma:** Gerçekleşen örneklem sayıları temel demografik bilgiler açısından ana kitle dağılımı ile karşılaştırılmıştır. İnceleme sonucunda saha çalışması sonuçlarının eğitim başlığında ana kitleye uygun olarak ağırlıklandırılarak değerlendirme yapılmasına karar verilmiştir. Raporda yeralan tüm tablo değerleri ağırlıklandırılmış, tablo bazları (örnek sayıları) ise ağırlıklandırma dışı bırakılarak gerçekleşen gözlem sayıları üzerinden verilmiştir.

%	Ana Kitle Dağılım	Örneklem Dağılımı
15-19 Yaş	10,9	9,4
20-24 Yaş	23,9	27,2
25-34 Yaş	65,2	63,4
Toplam	100,0	100,0

%	Ana Kitle Dağılım	Örneklem Dağılımı
Erkek	64,5	67,0
Kadın	35,5	33,0
Toplam	100,0	100,0

%	Ana Kitle Dağılımı	Örneklem Dağılımı	Ağırlık Katsayıları
Lise Altı Eğitimliler	39,7	27,4	1,452
Lise ve Dengi Meslek Okulu	25,1	28,9	0,867
Yüksek Öğrenim	35,2	43,7	0,805

* **Kaynak:** Örneklem dağılımı ve ağırlık katsayıları TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2016'ya göre İNGEV istatistik uzmanları tarafından belirlenmiştir.

4. Alan Araştırması Bulguları

4. ALAN ARAŞTIRMASI BULGULARI

4.1. Demografik Bulgular

4.1.1. Yaş ve Cinsiyet Dağılımı; İş Arayan (İşsiz), Çalışan, İşveren - Kendi Hesabına Çalışan

Çalışmada detaylı incelediğimiz 3 grubun yaş ve cinsiyet dağılımı açısından özelliklerini şöyle özetleyebiliriz.

İşveren veya kendi hesabına çalışanların yaklaşık yüzde 85'i erkektir (Tablo 8). Hem erkek hem de kadınlarda iş sahibi olanlar ağırlıklı olarak 25-34 yaş grubundalar; beklendiği üzere belli bir iş tecrübesi sonrası iş sahibi olunmaktadır.

Çalışanların yaklaşık üçte ikisini erkekler, üçte birini kadınlar oluşturmaktadır. Erkek ve kadın çalışan arasındaki makas en düşük 20-24 yaş grubunda, en yüksek ise 30-34 yaş grubundadır; 30-34 yaş grubunda kadın çalışanların oranı toplam çalışanlar içinde diğer yaş gruplarına göre daha da düşmektedir (Tablo 9).

İş arayanların (işsizlerin) yaklaşık yüzde 56'sı erkek, yüzde 44'ü kadınlardan oluşmaktadır. Sadece 20-24 yaş grubunda iş arayan (işsiz) kadın oranı erkeklerin üzerindedir (Tablo 10).

Tablo 8. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Genel	100,0	84,9	15,1
15-19 yaş	5,1	3,9	1,2
20-24 yaş	20,6	18,8	1,8
25-29 yaş	37,2	32,7	4,5
30-34 yaş	37,0	29,5	7,5

Örnek sayısı (n): 229

Tablo 9. Çalışanların Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Genel	100,0	68,8	31,2
15-19 yaş	11,3	7,8	3,5
20-24 yaş	24,7	16,6	8,1
25-29 yaş	33,5	22,9	10,6
30-34 yaş	30,5	21,6	8,9

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 10. İş Arayanların (İşsizlerin) Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Genel	100,0	55,6	44,4
15-19 yaş	21,9	14,4	7,5
20-24 yaş	35,1	15,0	20,1
25-29 yaş	27,2	16,1	11,1
30-34 yaş	15,9	10,1	5,8

Örnek sayısı (n): 287

4.1.2. Çalışma Durumu; İş Arayan (İşsiz), Çalışan, İşveren - Kendi Hesabına Çalışan

15-34 yaş arası istihdam çerçevesi içine giren İstanbul nüfusunun yüzde 20,5'i saha çalışmasının yürütüldüğü Haziran ayında iş arar durumdadır (Tablo 11). Aynı nüfusun yüzde 17'si kendi hesabına veya işveren olarak çalışırken, yüzde 62,5 ise bir işveren yanında ücretli olarak çalışmaktadır. İstihdam konusundaki çalışmaların ve desteklerin ne kadar önemli olduğu bu tablo ile bir kez daha görülmektedir.

İstanbul'da 15-34 yaş arasındaki her 5 kişiden birisi işsizdir, iş aramaktadır.

Girişimcilik kapasitesi göstergesi olarak değerlendirilebilecek işveren-kendi hesabına çalışma oranı kadın ve erkek arasında çok ciddi bir farklılaşma göstermektedir (Tablo 12). Erkeklerin yüzde 20,9'u bu kategoride yer alırken, kadınların sadece yüzde 8,2'si işveren veya kendi hesabına çalışma durumundadır. Bu durumun tam tersi ise işsizler (iş arayanlar) kategorisinde gözlemlenmektedir. Kadın istihdam çerçevesinde kadınların yüzde 29,2'si iş arar durumdadır, erkeklerde ise bu oran yüzde 16,5'e düşmektedir.

İstihdam piyasasında kadın ve erkek arasında kadınlar aleyhine ciddi bir farklılaşma vardır. Rakamlar kadın girişimciliğinin özel olarak desteklenmesi ve kadın istihdamının artırılmasının önemini göstermektedir.

İş arayanların (işsizlerin) yaş gruplarına dağılımı genç işsizliğinin yüksek bir boyutta olduğuna işaret etmektedir (Tablo 13). İstihdam piyasasında olan 15-24 yaş arasındaki gençlerde işsizlik yüzde 30'u bulabilmektedir. Neredeyse her 3 gençten biri iş arar durumdadır.

Gençlerin iş sahibi olabilmesine yönelik sistemsel çabaların ne denli önemli olduğu görülmektedir.

Girişimcilik olarak da yorumlayabileceğimiz işveren-kendi hesabına çalışma (iş sahibi olma) durumu cinsiyete göre olduğu gibi yaşa göre de farklılaşmaktadır. Yaş arttıkça yükselmekte ve 30-34 yaş grubunda yüzde 21.9'a çıkmaktadır.

İstihdamın makro düzeyde artması ekonominin istihdam yaratıcı şekilde büyümesi ile ilişkilidir. Aksi takdirde istihdam artırmaya yönelik çabalar sonuçta işgücü piyasasında bir iç rekabet anlamına gelir; yani bir kişinin istihdamı başka bir kişinin işsiz kalmasına yol açar. Bu açıdan da girişimciliğin desteklenmesi doğrultusundaki çabaların çarpan etkisi ve değeri yüksek olmaktadır.

Tablo 11. Çalışma Durumu (%)

İşveren / kendi hesabına çalışan	17,0
Çalışan	62,5
İş arayan (İşsiz)	20,5
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 1.400

Tablo 12. Cinsiyete Göre Çalışma Durumu (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	1.400	938	462
İşveren / kendi hesabına çalışan	17,0	20,9	8,2
Çalışan	62,5	62,5	62,6
İş arayan (İşsiz)	20,5	16,5	29,2
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 13. Yaş Gruplarında Çalışma Durumu (%)

	Genel	15-19 yaş	20-24 yaş	25-29 yaş	30-34 yaş
Örnek sayısı (n):	1.400	131	382	481	406
İşveren / kendi hesabına çalışan	17,0	7,0	13,4	19,3	21,9
Çalışan	62,5	56,9	59,2	63,7	66,8
İş arayan (İşsiz)	20,5	36,1	27,4	17,0	11,3
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.1.3. Çalışma Durumu ve Hane Gelirine Katkı İlişkisi

İstihdam piyasasında olan grubun yüzde 33,9'u bulunduğu hanede asıl gelir getiren kişi durumundadır (Tablo 14). Yani 15-34 yaş arası toplam örneklemde her 3 kişiden birisi aile geçiminden birinci derece sorumludur. Bu durum oldukça genç yaşta aile sorumluluğunun üstlenilmesinin yaygın olması şeklinde yorumlanabilir. Buna karşılık aynı yaş grubunun yüzde 41'i asıl gelir getiren kişi olmamakla birlikte aile gelirine katkı yapmaktadır. Yüzde 24'lük bir kesim sadece kendisi için çalışmaktadır

Gelir açısından kadın daha yardımcı bir rol üstlenmiş durumdadır. Kadınların sadece yüzde 16'sı hanedeki asıl gelir kazanan kişidir (Tablo 15) Buna karşılık kadınların yüzde 53,7'si asıl gelir kazanan kişi olmamakla birlikte kazandıklarıyla hane gelirine yardımcı olmaktadır. Kendi harcamalarını karşılamaya yönelik çalışma da yine kadınlar arasında daha yüksektir, kadınların yüzde 28,7'si ve erkeklerin ise yüzde 22,4'ü kendi harcamalarını karşılamak üzere çalışmaktadırlar.

İş arayanlar (işsizler) arasında haneye asıl geliri getirmekle yükümlü olanların oranı yüzde 11,5'dir (Tablo 16). Her 10 haneden 1 tanesinde hanenin geçimini sağlamakla birinci dereceden sorumlu olan kişi işsiz durumdadır. İş arayanların yüzde 85,6'sı ise hane gelirine destek olmak veya kendi kişisel harcamalarını karşılamak amaçlı olarak çalışmak ihtiyacı içindedir.

Hane gelirine birinci derecede katkı açısından erkeklerin de kadınlardan genelde olduğundan daha az çıkmasının ana nedeni seçilen örneklemin 15-34 yaş aralığında olmasındandır. Bu yaş aralığında olup istihdam piyasasında bulunanların yüzde 69'u bekardır ve sadece yüzde 30,4'ü evlidir (Tablo 17). Öte yandan yine hane gelirinin sorumluluğunu tarım gereği birinci dereceden üstlenmesi beklenen tek yaşayanların oranı yüzde 6,3 olarak çıkmaktadır (Tablo 18).

Tablo 14. Hane Gelirine Katkı (%)

Asıl gelir getirmekle yükümlü kişiyim	33,9
Asıl geliri getirmekle yükümlü olmamakla birlikte hane gelirine destek olurum	41,0
Kendi kişisel harcamalarımı karşılarım	24,4
Diğer	0,7
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 1.400

Tablo 15. Cinsiyete Göre Hane Gelirine Katkı (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	1.400	938	462
Asıl gelir getirmekle yükümlü kişiyim	33,9	41,9	16,0
Asıl geliri getirmekle yükümlü olmamakla birlikte hane gelirine destek olurum	41,0	35,3	53,7
Kendi kişisel harcamalarımı karşılarım	24,4	22,4	28,7
Diğer	0,7	0,3	1,6
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 16. Çalışma Durumuna Göre Hane Gelirine Katkı (%)

	Genel	İşveren / kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)
Örnek sayısı (n):	1.400	229	884	287
Asıl gelir getirmekle yükümlü kişiyim	33,9	46,4	37,8	11,5
Asıl geliri getirmekle yükümlü olmamakla birlikte hane gelirine destek olurum	41,0	33,6	42,7	41,5
Kendi kişisel harcamalarımı karşılarım	24,4	20,0	19,1	44,1
Diğer	0,7	-	0,3	3,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 17. Medeni Durum (%)

Bekar	69,0
Evli	30,4
Diğer	0,6
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 1.400

Tablo 18. Hanede Yaşayan Toplam Kişi Sayısı (%)

Tek yaşayan	6,3
2 kişi	14,3
3 kişi	22,5
4 kişi	27,5
5 kişi	16,0
6 ve daha fazla	13,3
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 1.400

4.1.4. Eğitim ve İstihdam Durumu İlişkisi

İstanbul işgücü piyasasında olan 15-34 yaş nüfusun en büyük dilimi ilköğretim, ortaokul ve altı eğitim düzeyindedir (yüzde 39,7) . Bu grubu lisans, y.lisans ve üstü mezunlar yüzde 27,7 ile izlemektedir (Tablo 19).

İş arayanların (işsizlerin) son bitirdikleri eğitim kurumuna göre dağılımında da ilk iki grubu ilköğretim, ortaokul ve altı mezunlarla lisans, y.lisans ve üstü mezunlar almaktadır. Burada dikkat çekici sonuçlardan birisi de iş arayanların (işsizlerin) eğitim dağılımında bitirilen eğitim kurumuna göre önemli bir farklılık olmamasıdır (Tablo 21). Yani genel mezuniyet dağılımı ile iş arayanların (işsizlerin) mezuniyet dağılımı paraleldir. Bu da işsizliğin mezuniyete göre farklılaşmadığını ve özellikle meslek yüksek okul mezunlarının diğerlerine göre daha kolay iş bulmadıkları anlamına gelmektedir.

Genelde meslek yüksek okulu mezunlarının diğer eğitim tiplerine göre daha az iş bulma sorunu çekmeleri beklenir. Saha çalışması durumun böyle olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın önemli bulgularından birisi mesleki eğitim ile işgücü talebi arasındaki bağlantı noktalarında zayıflık olduğu ve bunun güçlendirilmesi gerektiği şeklindedir.

Lisans, y.lisans ve üstü eğitime sahip olanlar istihdam açısından biraz daha avantajlı gibi gözükseler de bitirilen eğitim kurumunun istihdam pozisyonu açısından en fazla farklılık yarattığı kategori işveren-kendi hesabına çalışanlar kategorisidir. İlköğretim, ortaokul ve altı eğitime sahip olanların işgücü içindeki oranı yüzde 39,7 iken bu iş sahibi kategorisi içindeki ağırlıkları yüzde 45,8 gibi anlamlı derecede daha yüksek bir orandır (Tablo 21). Düşük eğitimlilerin daha çok küçük esnaflık, zanaatkarlık gibi alanlarda kendi işini yaptıkları anlaşılmaktadır. Bu aile mesleğinin devamı şeklinde yorumlanabileceği gibi öte taraftan da düşük eğitimin kendi işinin sahibi olma konusunda bir zorunlu motivasyon yarattığı şeklinde de düşünülebilir (Tablo 22).

Tablo 19. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu (%)

İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	39,7
Genel Lise	12,7
Teknik ve Meslek Lisesi	12,4
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	7,5
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	27,7
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 1.400

Tablo 20. Cinsiyete Göre En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	1.400	938	462
İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	39,7	44,4	29,3
Genel Lise + Teknik ve Meslek Lisesi	25,1	26,1	22,9
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	7,5	5,8	11,3
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	27,7	23,6	36,6
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 21. Çalışma Durumuna Göre En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumu (%)

	Genel	İşveren / kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)
Örnek sayısı (n):	1.400	229	884	287
İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	39,7	45,8	38,1	39,5
Genel Lise + Teknik ve Meslek Lisesi	25,1	27,7	24,2	25,7
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	7,5	5,4	7,6	9,0
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	27,7	21,0	30,1	25,8
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0
Teknik ve Meslek Lisesi+MYO (2 yıl)	19,8	20,0	20,2	18,4

Tablo 22. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Çalışma Durumu (Satır %)

	İşveren / kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)	Toplam
Örnek sayısı (n):	229	884	287	1.400
İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	19,6	60,1	20,4	100,0
Genel Lise	18,0	57,1	24,9	100,0
Teknik ve Meslek Lisesi	19,5	63,5	17,0	100,0
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	13,2	64,3	22,5	100,0
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	12,7	68,0	19,3	100,0
Teknik ve Meslek Lisesi+MYO (2 yıl)	17,1	63,8	19,1	100,0

4.1.5. Eğitim Sistemi, Uzmanlaşma ve İstihdam Etkisi

Araştırma ana kütlesini oluşturan 15-34 yaş arası işgücü piyasasına dahil İstanbul nüfusunun yüzde 83,8'i örgün eğitim sisteminden geçmiştir (Tablo 23). Açık öğretimden geçenlerin oranı yüzde 16,2 iken işveren/kendi hesabına çalışanlar içinde açık öğretimden geçenlerin oranı anlamlı ölçüde yükselerek yüzde 21,1'e çıkmaktadır. Buna karşılık iş arayanlar (işsizler) içinde açık öğretim görenlerin oranı da yüzde 12,9'a düşmektedir (Tablo 24). Bu durum açık öğretimin özellikle girişimci yetiştirmek ve istihdama katkı yapmak konusunda daha etkin olduğundan çok işgücü piyasasına zaten girmiş olanların açık öğretime devam etmiş olmaları şeklinde yorumlanmalıdır. Ancak, daha önce de değinildiği gibi girişimcilik ile eğitim arasında ayrı yönlü bir ilişki bulunmamaktadır. Hatta eğitim seviyesi arttıkça girişimciliğin azaldığı şeklinde bir yorumlama da dikkate alınmalıdır.

Örnek sayısındaki kısıtlılıklar nedeniyle teknik okul ve lisans, y.lisans ve üstü branşlarının istihdamla ilişkisini gösteren detay tablolar (veriler) birçok noktada geçerli istatistik sınırların dışında kalmaktadır. Bu konuyla ilgili yorumlar tabloların yanısıra, Yuvarlak Masa Toplantıları ve Çalıştaydan çıkan değerlendirmelerle birlikte yapılmaktadır.

Meslek yüksek okullarının teknik bölümleri diğer bölümlere oranla daha yüksek bir istihdam imkânı vermektedir. Sağlık ve sosyal alanlarda, muhtemelen son yapılan düzenlemelerle de bağlantılı olarak işsiz oranı diğer branşlara göre artmaktadır (Tablo 25).

İşsizler toplam olarak yüz alındığında lisans, y.lisans ve üstü eğitim almışlar arasında iktisadi ve idari bilimler ile fen-hukuk-mimarlık alanları en yüksek iki işsiz grubunu oluşturmaktadır. Burada bu alanların sayı olarak yüksek mezun vermeleri de esas noktadır (Tablo 27).

Branşlara göre istihdam durumuna bakıldığında ise mezunlarına en düşük istihdam sağlayan üç alan sırası ile edebiyat-güzel sanatlar, fen-hukuk-mimarlık ve idari bilimler olmaktadır. Örneklem düşüklüğü nedeni ile branş detayındaki rakamlara ihtiyatla yaklaşılmalıdır.

Mühendislik fakülteleri ise en fazla işveren/kendi hesabına çalışan çıkaran uzmanlık alanıdır (Tablo 28).

Tablo 23. Eğitim Sistemi (%)

Açık öğretim	16,2
Örgün eğitim	83,8
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n):
1.400

Tablo 24. Çalışma Durumuna Göre Alınan Eğitim Sistemi (%)

	Genel	İşveren /kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)
Örnek sayısı (n):	1.400	229	884	287
Açık öğretim	16,2	21,1	16,0	12,9
Örgün eğitim	83,8	78,9	84,0	87,1
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 25. Çalışma Durumuna Göre Mezun Olunan Meslek Yüksek Okulu Bölümü (%)

	MYO (2 Yıllık) Geneli	İşveren /kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)
Örnek sayısı (n):	131	17*	83	31
Sosyal Bilimler	26,0	29,4	26,5	22,6
Sağlık Hizmetleri ve Diğer	27,5	11,8	22,9	48,4
Teknik Bilimler	46,6	58,8	50,6	29,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

** düşük örnek sayısı*

Tablo 26. Meslek Yüksek Okulu Mezunlarının Bölümlere göre Çalışma Durumu (Satır %)

	İşveren /kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)	Toplam
Örnek sayısı (n):	17*	83	31	131
Sosyal Bilimler	14,7	64,7	20,6	100,0
Sağlık Hizmetleri ve Diğer	5,6	52,8	41,7	100,0
Teknik Bilimler	16,4	68,9	14,8	100,0

** düşük örnek sayısı*

Tablo 27. Çalışma Durumuna Göre Mezun Olunan Lisans, Y.Lisans ve Üstü Bölümü (%)

	Lisans, Y.Lisans Üstü Geneli	İşveren /kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)
Örnek sayısı (n):	481	61	327	93
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	41,0	31,1	43,7	37,6
Edebiyat Fakültesi-Güzel Sanatlar Fakültesi	9,8	11,5	8,0	15,1
Mühendislik Fakültesi	16,4	23,0	15,9	14,0
Eğitim Fakültesi	11,2	8,2	13,1	6,5
Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	21,6	26,2	19,3	26,9
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 28. Lisans, Y.Lisans ve Üstü Mezunlarının Bölümlere göre Çalışma Durumu (Satır %)

	İşveren /kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)	Toplam
Örnek sayısı (n):	61	327	93	481
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	9,6	72,6	17,8	100,0
Edebiyat Fakültesi-Güzel Sanatlar Fakültesi	14,9	55,3	29,8	100,0
Mühendislik Fakültesi	17,7	65,8	16,5	100,0
Eğitim Fakültesi	9,3	79,6	11,1	100,0
Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	15,4	60,6	24,0	100,0

4.1.6. Staj, Kurs Gibi Faaliyetlerle İstihdam İlişkisi

Öğrenim sırasında yapılan stajlarla, meslek edindirmeye yönelik kurslar istihdam piyasasını destekleyebilecek önemli araçlardır. Veriler bu araçların - en azından teorik olarak - oldukça yaygın bir şekilde kullanıldığına işaret etmektedir. Örneklemin yüzde 78,2'si öğrenim hayatları içinde staj yapmış (Tablo 29), yüzde 19,1'i ise meslek edindirme kursu tamamlamış durumdadır (Tablo 33).

Buna karşılık staj istihdam pozisyonu açısından anlamlı bir farklılık yaratmamakta, bir başka açıklama ile staj yapmış olanla olmayan işveren, çalışan veya işsiz durumları arasında benzer şekilde dağılmaktadır (Tablo 30).

Kadınların belirgin bir şekilde daha fazla rağbet ettiği mesleki eğitim kurslarının istihdam piyasasına önemli bir şekilde etkide bulundukları, bu kurslardan mezun olanların daha kolay iş buldukları veya iş sahibi oldukları sonucu da çıkmamaktadır. Bu kursların sosyalleşme ve hobi geliştirme etkilerinin daha öne çıktığı söylenebilir (Tablo 34).

Staj ve kurs gibi faaliyetlerin özellikle iş dünyası ve girişimcilikle olan ilişkisini uygulamada daha güçlendirecek enstrümanlara ihtiyaç olduğu sonucuna varılmaktadır.

Tablo 29. Staj Yapma (%)

Staj yapmış	78,2
Staj yapmamış	21,8
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 812

Tablo 30. Çalışma Durumuna Göre Staj Yapma (%)

	Genel	İşveren / kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)
Örnek sayısı (n):	812	117	537	158
Staj yapmış	78,2	80,4	76,7	81,7
Staj yapmamış	21,8	19,6	23,3	18,3
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 31. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Staj Yapma (%)

	Genel	Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 yıllık)	Lisans, Y.Lisans ve Üstü
Örnek sayısı (n):	812	200	131	481
Staj yapmış	78,2	79,0	87,0	75,5
Staj yapmamış	21,8	21,0	13,0	24,5
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 32. Yaş Grubuna Göre Staj Yapma Durumu (%)

	Genel	15-24 Yaş	25-34 Yaş
Örnek sayısı (n):	812	244	568
Staj yapmış	78,2	85,2	75,2
Staj yapmamış	21,8	14,8	24,8
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 33. Mesleki Eğitim Kursu Alma (%)

Mesleki eğitim kursu almış	19,1
Mesleki eğitim kursu almamış	80,9
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 1.400

Tablo 34. Cinsiyete Göre Mesleki Eğitim Kursu Alma Durumu (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	1.400	938	462
Mesleki eğitim kursu almış	19,1	14,4	29,4
Mesleki eğitim kursu almamış	80,9	85,6	70,6
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 35. Çalışma Durumuna Göre Mesleki Eğitim Kursu Alma (%)

	Genel	İşveren /kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)
Örnek sayısı (n):	1.400	229	884	287
Mesleki eğitim kursu almış	19,1	14,0	19,8	21,2
Mesleki eğitim kursu almamış	80,9	86,0	80,2	78,8
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 36. Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Mesleki Eğitim Kursu Alma Durumu (%)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise	Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 yıl)	Lisans,Y.Lisans ve Üstü
Örnek sayısı (n):	1.400	383	205	200	131	481
Mesleki eğitim kursu almış	19,1	13,3	19,0	17,5	28,2	25,6
Mesleki eğitim kursu almamış	80,9	86,7	81,0	82,5	71,8	74,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.1.7. "Hangi Alanlarda Eğitim Almak Daha İyi Olurmuş"

Araştırmanın önemli unsurlarından birisi istihdam piyasasına girmiş olanların kendi deneyimlerinden eğitimle bağlantılı olarak hangi sonuçları çıkarmış olduklarının anlaşılmasıdır. Kendilerine ön çalışmalar ve Yuvarlak Masa Toplantıları sonucunda geliştirilmiş olan ifadeler okunarak, 5'li ölçek üzerinden bu ifadelere ne ölçüde katıldıkları ve katılmadıkları sorulmuştur. Cevaplar hem ortalama (mean) skorlar ve hem de ifadelere pozitif katılımı gösteren cevapların (kesinlikle katılırım ve katılırım diyenlerin) yüzdesi olarak tablolaştırılmıştır.

Genel sonuçlar açısından öne çıkan ilk üç konu sırası ile çalışma hayatı niteliklerini geliştiren eğitimler, girişimcilik eğitimleri ve yabancı dil eğitimi olmaktadır (Tablo 37).

Hukuk eğitimi ile somut bir işle özdeşleşen mesleki eğitim ve bilgisayar paket programları da ön sıralarda yer almaktadır.

Özellikle önemli olan istihdam piyasasına girmiş bireylerin edindikleri deneyimlerden sonra en fazla "çalışma hayatı yetkinlikleri" ve "girişimcilik" konusunda ihtiyaç hissetmiş olmalarıdır. Bu konular geleneksel eğitim kapsamının çok az yer verdiği konulardır. Eğitim sistemimiz içine "girişimcilik" ve "çalışma hayatı yetkinlikleri" başlıklarının etkin bir şekilde özellikle lise ve sonrası için yerleştirilmesi yönündeki çalışmaların önemi ortaya çıkmaktadır.

"Sosyal medya yetkinlikleri" ve "bilgisayarda kod yazma" gibi yetkinlikler bugünden geçmiş eğitime bakıldığında görece daha az ihtiyaç belirtilen konulardır. Bir ölçüde zaten süreç içerisinde bireylerin kendiliğinden kazandıkları yetkinlikler olduğu için ayrıca eğitim ihtiyacı duyulmayan alanlar olarak yorumlanabilir. Ancak, öte yandan üzerinde düşünülmesi gereken bir yorum da her iki alanın taşıdığı önem ve küresel çerçevede artmakta olan önemi konusunda toplumsal farkındalığın düşük olduğu şeklindedir. "Kod yazma" ve "sosyal medya uzmanlığı"na yönelik eğitimsel farkındalığın yükseltilmesi ihtiyacına işaret etmektedir.

"Hangi alanlarda daha fazla eğitim alınsaydı iyi olurdu" konusunda kadınlar ve erkekler arasında ilgi çekici bir farklılaşma vardır (Tablo 38). Kadınlar genel olarak daha güçlü bir şekilde geçmişe yönelik eğitim ihtiyaçları belirtmişlerdir. Bu bağlamda "yabancı dil", "somut bir işe yönelik mesleki eğitim", "girişimcilik eğitimi", "çalışma hayatı yetkinlikleri" ve "sosyal medya eğitimi" konularında kadınların belirttiği ihtiyaç erkeklerden anlamlı ölçüde fazladır. Çeşitli başka araştırmalarda çıkan sonuçlarla paralel olarak kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak yönde eğitim talebinin güçlü bir şekilde burada da tekrarlandığı söylenebilir.

Geçmişe yönelik eğitim talebinin yaş gruplarına göre farklılaşması da not edilmesi gereken bir başka veriyi ortaya çıkarmaktadır (Tablo 39). 15-19 yaş grubu hem 20-24 ve hem de 25-34 yaş grubundan büyük ölçüde farklılaşmaktadır. 15-19 yaş grubunda ve istihdam piyasasında olan gençlerin en önemli talebi "somut bir iş edinmeye yarayacak mesleki eğitimdir". Bu yaş grubundaki "somut mesleki eğitim" isteği yüzde 81,5 iken 20-24 yaşta yüzde 69,3'e ve 25-34 yaşta da yüzde 73,7'ye inmektedir.

Genç istihdamı konusunda etkin ve iş bağlantılı mesleki eğitim konusu özellikle adreslenmesi gereken bir diğer konu olarak öne çıkmaktadır. Çıraklık eğitimi de güçlendirilmesi gereken bir alandır.

Geçmişe yönelik eğitim değerlendirmesinin bitirilen eğitim kurumuna göre incelenmesinde de not edilmesi gereken ilginç noktalar vardır (Tablo 40). Eğitim seviyesi arttıkça "daha fazla yabancı dil eğitimi" almış olmayı istemek de yükselmektedir. Meslek yüksek okulu ve lisans, y.lisans ve üstü mezunlarında bu istek yüzde 90'ın üzerine çıkmaktadır.

Lisans, y.lisans ve üstü mezuniyetinin ancak iyi yabancı dil bilgisi ile anlam kazandığı konusunda geniş bir mutabakat bulunduğu ve mevcut mezunların yaygın olarak bu konuda sorun yaşadıkları görülmektedir.

Özellikle ilköğretim, ortaokul ve altı mezunları somut bir işe yönelik mesleki eğitim görmüş olmayı diğer eğitim seviyelerine göre belirgin şekilde daha fazla ister durumdadır. Aynı şekilde spor eğitimi de bu grupta daha fazla olması arzulanan bir eğitimdir. Muhtemelen düşük eğitim seviyesindeki bu grup için spor önemli bir alternatif gelir ve iş alanı olarak görülmektedir.

Tablo 37. Hangi Alanlarda Daha Fazla Eğitim Alınsaydı İyi Olurdu – Ortalama Değer ve Önem Dereceleri (%)

	Ortalama Değer	Önemli (5+4)	Orta düzeyde önemli (3)	Önemli değil (1+2)	Fikri yok
Yabancı dil eğitimi	4,29	79,7	11,2	8,5	0,5
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	4,05	72,7	17,3	9,7	0,3
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	3,56	53,6	24,9	20,7	0,9
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	3,82	64,6	21,9	13,2	0,3
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	3,14	40,2	28,6	30,3	0,9
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	4,07	73,5	16,8	9,4	0,2
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	3,80	65,6	18,5	15,2	0,8
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	3,87	65,4	20,2	13,8	0,6
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	4,34	82,9	11,8	5,1	0,2
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	4,38	84,5	10,7	4,4	0,5
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	4,08	73,6	16,8	8,5	1,1

Örnek sayısı (n): 1.400

Tablo 38. Cinsiyete Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - (Önemli 5+4)

Örnek sayısı (n):	Genel 1.400	Erkek 938	Kadın 462
Yabancı dil eğitimi	79,7	76,9	85,9
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	72,7	70,9	76,6
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	53,6	55,6	49,1
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	64,6	65,4	63,0
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	40,2	38,1	44,7
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	73,5	71,4	78,1
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	65,6	65,2	66,4
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	65,4	67,9	59,9
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	82,9	81,6	85,8
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	84,5	83,1	87,5
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	73,6	73,4	73,9

Tablo 39. Yaş Gruplarına Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - (Önemli 5+4)

Örnek sayısı (n):	Genel 1.400	15-19 yaş 131	20-24 yaş 382	25-34 yaş 887
Yabancı dil eğitimi	79,7	67,8	80,9	81,6
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	72,7	59,8	70,6	76,1
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	53,6	52,3	51,7	54,6
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	64,6	58,3	63,3	66,5
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	40,2	49,3	42,1	37,5
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	73,5	81,5	69,3	73,7
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	65,6	60,3	67,3	65,9
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	65,4	64,9	65,9	65,3
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	82,9	78,5	82,4	84,1
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	84,5	77,1	85,3	85,6
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	73,6	62,6	74,1	75,6

Tablo 40. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - (Önemli 5+4)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise	Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 yıl)	Lisans, Y.Lisans ve Üstü
Örnek sayısı (n):	1.400	383	205	200	131	481
Yabancı dil eğitimi	79,7	67,6	81,5	81,5	91,6	92,3
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	72,7	65,3	74,1	72,0	76,3	81,9
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	53,6	57,2	54,1	56,5	45,0	49,1
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	64,6	68,1	66,8	68,0	61,8	57,8
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	40,2	42,8	34,1	33,5	50,4	39,3
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	73,5	78,1	69,8	72,0	65,6	71,5
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	65,6	67,9	66,8	64,5	67,2	61,7
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	65,4	73,4	69,8	68,5	61,8	51,6
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	82,9	82,5	82,4	85,0	86,3	81,9
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	84,5	80,4	85,4	89,5	86,3	87,1
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	73,6	74,9	73,2	74,0	74,8	71,3

Tablo 41. Çalışma Durumuna Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - (Önemli 5+4)

	Genel	İşveren /kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)
Örnek sayısı (n):	1.400	229	884	287
Yabancı dil eğitimi	79,7	77,2	78,2	86,5
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	72,7	73,5	71,6	75,2
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	53,6	54,8	51,5	58,9
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	64,6	66,8	64,2	64,1
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	40,2	45,1	35,9	49,1
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	73,5	75,1	73,3	73,0
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	65,6	68,1	64,9	65,6
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	65,4	69,7	66,1	59,6
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	82,9	84,3	82,4	83,4
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	84,5	86,4	84,9	81,4
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	73,6	74,7	73,8	71,8

Tablo 42. Bölüme Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - Meslek Yüksek Okulu - (Önemli 5+4)

	Meslek YO (2 Yıllık) Geneli	Teknik Bilimler	Sağlık Hizmetleri ve Diğer	Sosyal Bilimler
Örnek sayısı (n):	131	66	33	32
Yabancı dil eğitimi	91,6	90,9	87,9	96,9
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	76,3	83,3	60,6	78,1
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	45,0	54,5	30,3	40,6
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	61,8	69,7	42,4	65,6
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	50,4	50,0	48,5	53,1
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	65,6	68,2	63,6	62,5
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	67,2	71,2	54,5	71,9
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	61,8	65,2	69,7	46,9
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	86,3	86,4	90,9	81,3
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	86,3	86,4	87,9	84,4
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	74,8	77,3	72,7	71,9

Tablo 43. Bölüme Göre Daha Fazla Eğitimin Önemli Bulunduğu Alanlar (%) - Lisans, Y.Lisans ve Üstü - (Önemli 5+4)

	Lisans, Y.Lisans ve Üstü Geneli	İktisadi İdari Bilimler	Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	Mühendislik	Eğitim	Edebiyat – Güzel Sanatlar
Örnek sayısı (n):	481	197	103	79	54	48
Yabancı dil eğitimi	92,3	89,8	94,2	93,7	94,4	93,8
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	81,9	84,3	76,7	79,7	81,5	87,5
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	49,1	51,8	34,0	58,2	59,3	43,8
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	57,8	60,4	53,4	41,8	74,1	64,6
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	39,3	38,1	36,9	30,4	53,7	47,9
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	71,5	77,2	68,0	60,8	70,4	75,0
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	61,7	53,8	70,9	54,4	72,2	75,0
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	51,6	51,8	52,4	39,2	64,8	54,2
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	81,9	84,3	84,5	75,9	81,5	77,1
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	87,1	87,3	87,4	86,1	87,0	87,5
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	71,3	75,1	70,9	60,8	75,9	68,8

4.1.8. Alınan Eğitim İş Hayatı İçin Neler Sağladı?

Saha araştırmasının bu bölümünde alınan eğitimin istihdam açısından nasıl bir rol oynadığı konu edilmiştir. Örneklemde yer alan bireylere ön çalışmalarda belirlenen ifadeler verilerek bu ifadelere ne ölçüde katıldıkları veya katılmadıkları sorulmuştur. Cevaplar için yine 5'li ölçek kullanılmıştır. Analiz tablolarında genellikle ifadelere katılımı gösteren 4 ve 5 birlikte, ifadelere katılmamayı gösteren 1 ve 2 de yine birleştirilerek kullanılmaktadır.

Çok net bir şekilde ortaya çıkan bir sonuç bireylerin geçmiş eğitim hayatlarına baktıklarında tatmin olmaktan uzak olduklarıdır. "Daha fazla eğitim almayı isterdim" ifadesine katılım yüzde 79,6, "Başka bir alanda eğitim almayı isterdim" ifadesine katılım ise yüzde 71,4 oranındadır (Tablo 44).

Bu net sonuç eğitim sisteminin yönlendirilmesi açısından geliştirilmesi gereken bir önemli alana işaret etmektedir. Rehberlik yönetimine, yani öğrencilerin alan seçimlerinde daha etkin desteklenmesine ihtiyaç vardır. Daha genel bir yorumla da bireylerin daha fazla eğitim almasını engelleyen ya da istemedikleri alanda eğitim almasına yol açan faktörlerin belirlenip azaltılmasıdır.

Öne çıkan diğer bir önemli konu ise eğitim döneminde iş deneyimi kazanmak isteği ile ilgilidir. Staj konusunu incelerken de değinildiği gibi, yaygın bir staj sistemi var gibi gözükse de uygulamada bu sistem öngörülen etkinliğe ulaşmamaktadır. Bireylerin bulundukları eğitim aşamasına uygun olarak iş hayatı ile tanıştırılmasını sağlayacak, staj sisteminin pratik etkinliğini artıracak yol ve yöntemlerin güçlendirilmesine de ihtiyaç vardır.

Alınan eğitimle ilgili değerlendirmelerin cinsiyete göre ayrıştırılması kadınların genellikle daha güçlü bir eğitim isteği olduğunu göstermektedir (Tablo 45). Kadınlar "daha fazla eğitim almayı istemek", "daha başka bir alanda eğitim almayı istemek" gibi konularda erkeklerden daha yüksek oranda cevap vermektedirler. Buna karşılık kadınlar "aldıkları eğitimin istihdam konusunda kendilerine yardımcı olduğu" konusunda erkeklerden biraz daha fazla iyimserdirler. "Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı" ifadesine katılım erkeklerde yüzde 42,4 iken kadınlarda yüzde 48,7 ye çıkmaktadır. Kadınlar eğitimleri sayesinde işgücüne katıldıklarını daha fazla düşünmektedirler.

20 yaş üstü gruplarda "başka bir alanda eğitim almayı isterdim", "daha fazla eğitim almayı isterdim" ve "okurken iş deneyimi de kazanmak isterdim" şeklindeki ifadelere katılım istatistiki olarak anlamlı ölçüde yükselmektedir (Tablo 46). Doğal olarak bu yaş gruplarında eğitim deneyimi artmakta ve eğitim deneyimi arttıkça da alternatif istekleri yükselmektedir.

İşveren veya kendi hesabına çalışanlar geçtikleri eğitimlerden diğer gruplara göre daha fazla memnun gözükmektedirler (Tablo 47). "Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı" (yüzde 44,9) ve "aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağladı" (yüzde 49,1) ifadelerine katılımları ortalamanın anlamlı ölçüde üstündedir. Beklenebileceği gibi iş arayan (işsiz) durumundakiler ise aldıkları eğitimle ilgili daha da olumsuz bir kanaate sahiptirler. "Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor" ifadesine bu kesimin katılımı yüzde 31,4'e düşmektedir.

Son bitirilen okul ile eğitim deneyimi eşlendiğinde en dikkat çekici sonuç meslek yüksek okulu mezunlarında ortaya çıkmaktadır (Tablo 48). Bu grupta "aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor" ifadesine katılım (yüzde 33,6) ortalamanın (yüzde 38,7) anlamlı ölçüde altındadır. Aynı şekilde "aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor" ifadesine katılımları (yüzde 22,9) ve "aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor" ifadesine katılımları (yüzde 29,8) genel ortalamadan anlamlı ölçüde düşüktür. Aksine "daha fazla eğitim almayı isterdim" ve "okurken iş deneyimi edinmek isterdim" ifadelerine de ortalamadan daha yüksek ölçüde destek vermektedirler.

Sonuçlar özellikle meslek yüksek okullarının konumlarının değerlendirilmesi ve etkinliklerinin artırılması yollarının bulunması için çalışma gereğine işaret etmektedir.

Tablo 44. Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (%)

	Katılıyorum (5+4)	Nötr (3)	Katılmıyorum (1+2)
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	38,7	23,0	38,3
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	32,8	24,9	42,3
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	42,4	20,3	37,4
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	39,9	21,1	39,0
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	42,4	16,5	41,1
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	71,4	11,3	17,3
Daha fazla eğitim almayı isterdim	79,6	11,0	9,4
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	82,0	11,1	6,9

Örnek sayısı (n): 1.400

Tablo 45. Cinsiyete Göre Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (%)

Örnek sayısı (n):	Genel 1.400	Erkek 938	Kadın 462
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	38,7	38,5	39,2
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	32,8	33,0	32,2
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	42,4	42,0	43,2
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	39,9	38,7	42,5
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	42,4	39,6	48,7
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	71,4	70,7	73,0
Daha fazla eğitim almayı isterdim	79,6	78,5	81,9
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	82,0	81,0	84,1

Tablo 46. Yaş Gruplarına Göre Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (%)

Örnek sayısı (n):	Genel 1.400	15-19 yaş 131	20-24 yaş 382	25-34 yaş 887
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	38,7	35,2	39,2	39,3
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	32,8	31,4	35,5	31,9
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	42,4	42,5	42,6	42,2
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	39,9	43,6	41,7	38,4
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	42,4	36,2	44,1	43,0
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	71,4	61,1	71,2	73,6
Daha fazla eğitim almayı isterdim	79,6	69,3	81,5	80,8
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	82,0	75,9	85,2	81,8

Tablo 47. Çalışma Durumuna Göre Alınan Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (5+4 Cevaplayanlar)

	Genel	İşveren /kendi hesabına çalışan	Çalışan	İş arayan (İşsiz)
Örnek sayısı (n):	1.400	229	884	287
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	38,7	42,1	40,2	31,4
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	32,8	35,1	33,2	29,5
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	42,4	49,1	40,3	43,2
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	39,9	44,9	39,4	37,3
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	42,4	43,3	44,1	36,5
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	71,4	67,7	72,2	71,9
Daha fazla eğitim almayı isterdim	79,6	80,8	79,3	79,6
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	82,0	83,5	80,5	85,2

Tablo 48. En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Alınan Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (5+4 Cevaplayanlar)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise	Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 yıl)	Lisans, Y.Lisans ve Üstü
Örnek sayısı (n):	1.400	383	205	200	131	481
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	38,7	42,3	30,7	37,0	33,6	39,5
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	32,8	38,4	29,8	28,5	22,9	30,8
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	42,4	43,9	37,1	40,5	29,8	47,0
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	39,9	47,0	31,2	42,5	35,9	33,7
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	42,4	42,3	27,8	42,0	45,0	48,9
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	71,4	74,2	71,7	72,0	71,8	66,9
Daha fazla eğitim almayı isterdim	79,6	81,7	78,0	85,5	82,4	73,8
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	82,0	81,5	80,0	81,1	84,7	81,1

Tablo 49. Bölümlere Göre Meslek Yüksek Okulu Mezunları ve Alınan Eğitim ile İlgili İfadelere Katılım – (5+4 Cevaplayanlar)

	MYO (2 yıllık) Geneli	Teknik Bilimler	Sağlık Hizmetleri ve Diğer	Sosyal Bilimler
Örnek sayısı (n):	131	66	33	32
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	33,6	34,8	27,3	37,5
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	22,9	24,2	12,1	31,3
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	29,8	33,3	24,2	28,1
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	35,9	37,9	33,3	34,4
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	45,0	48,5	45,5	37,5
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	71,8	71,2	69,7	75,0
Daha fazla eğitim almayı isterdim	82,4	87,9	81,8	71,9
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	84,7	84,8	87,9	81,3

Tablo 50. Bölümlere Göre Lisans, Y.Lisans ve Üstü Mezunları ve Alınan Eğitimle İlgili İfadelere Katılım (5+4 Cevaplayanlar)

	Lisans, Y.Lisans ve Üstü Geneli	İktisadi İdari Bilimler	Fen, Mimarlık Hukuk ve Diğer	Mühendislik	Eğitim	Edebiyat – G.Sanatlar
Örnek sayısı (n):	481	197	103	79	54	48
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	39,5	33,0	42,7	54,4	48,1	25,0
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	30,8	23,9	35,0	48,1	38,9	12,5
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	47,0	40,1	54,4	59,5	50,0	35,4
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	33,7	30,5	35,9	30,4	51,9	27,1
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	48,9	37,1	53,4	63,3	59,3	52,1
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	66,9	77,7	62,1	46,8	70,4	62,5
Daha fazla eğitim almayı isterdim	73,8	79,7	73,8	62,0	72,2	70,8
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	81,1	81,2	76,7	79,7	88,9	83,3

4.2. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanlar (İş Sahipleri)

4.2.1. Eğitim Düzeyleri

İşveren veya kendi hesabına çalışanlar (iş sahibi olarak da adlandırılacak) grubu içinde yer alanların büyük bölümü (yüzde 45,8) ilköğretim, ortaokul ve altı eğitim düzeyindedir (Tablo 51). Bu eğitim düzeyinde olanların büyük bölümünün de işverenden çok kendi hesabına çalışan esnaf, zanaatkarlar olduğu yorumlanmaktadır. Son bitirilen okula göre ikinci sırada genel lise, teknik ve meslek lisesi, üçüncü sırada ise lisans, y.lisans ve üstü eğitim görmüş olanlar gelmektedir. Bu kesim de daha çok serbest meslek sahibi ve işveren statüsü olarak yorumlanabilir. İstatistik bazı çok düşük olsa da kadın meslek yüksek okul mezunlarının iş sahibi olma eğilimi erkeklere göre daha yüksek gözükmektedir. Yine lisans, y.lisans ve üstü eğitimi alan kadınlarda da işin sahibi olma oranları aynı durumdaki erkeklere göre daha fazladır (Tablo 52).

Lisans, y.lisans ve üstü mezunu iş sahiplerinin mezuniyet alanları içinde birinci sırada iktisadi ve idari bilimler fakülteleri gelmektedir (yüzde 30,6). İkinci sırada fen –mimarlık-hukuk şeklinde grupladığımız değişik alanlar (yüzde 27,4) ve üçüncü sırada da mühendislik fakülteleri (yüzde 22,6) bulunmaktadır (Tablo 53). Genel mezuniyet oranları ile kıyaslandığında mühendislik fakültesi mezunlarının iş sahibi olmakta görece daha öne çıktıkları sonucuna varılmaktadır.

İş sahipleri geçmişe baktıklarında öncelikle "çalışma hayatına yönelik yetkinliklerini artıracak eğitimleri", "girişimcilik eğitimlerini" ve "yabancı dil eğitimlerini" daha çok almış olmayı istemektedirler. Buna karşılık "sosyal medya" ve "kod yazma –yazılım" alanları görece daha az (ama mutlak yüzde olarak yine önemli talep) tercih edilen alanlardır (Tablo 54).

Tablo 51. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	45,8
Genel Lise + Teknik ve Meslek Lisesi	27,7
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	5,4
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	21,0
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 229

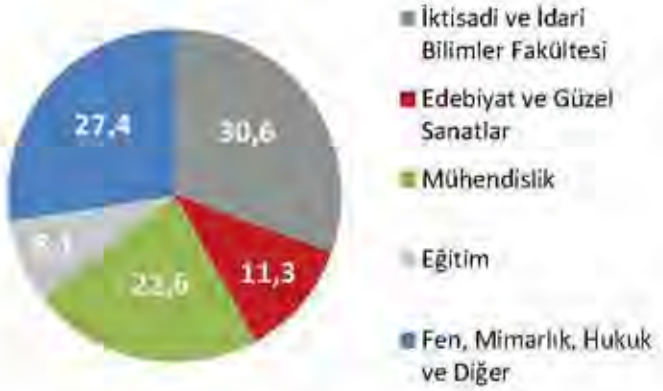
Tablo 52. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanlarda Cinsiyete Göre Mezun Olunan Eğitim Kurumları (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	229	194	35
İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	45,8	46,0	44,5
Genel Lise + Teknik ve Meslek Lisesi	27,7	28,8	21,8
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	5,4	4,8	9,0
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	21,0	20,4	24,7
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 53. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	30,6
Edebiyat ve Güzel Sanatlar	11,3
Mühendislik	22,6
Eğitim	8,1
Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	27,4
Toplam	100,0

örnek sayısı (n): 62



Tablo 54. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanlar Hangi Alanlarda Daha Fazla Eğitim Almak İsterlerdi- Ortalama Değer ve Önem Dereceleri (%)

	Ortalama Değer	Önemli (5+4)	Orta düzeyde önemli (3)	Önemli değil (1+2)	Fikri yok
Yabancı dil eğitimi	4,20	77,2	13,0	9,5	0,4
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	4,12	73,5	16,3	10,2	0,0
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	3,61	54,8	22,8	21,8	0,6
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	3,89	66,8	16,7	15,8	0,6
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	3,31	45,1	26,6	27,3	0,9
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	4,20	75,1	17,5	6,5	1,0
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	3,86	68,1	16,8	14,7	0,4
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	4,04	69,7	20,7	9,6	0,0
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	4,39	84,3	8,5	7,2	0,0
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	4,43	86,4	8,3	5,2	0,0
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	4,11	74,7	13,4	11,3	0,6

Örnek sayısı (n): 229

Tablo 55. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Eğitimle İlgili İfadelere Katılımı (%)

	Katılıyorum (5+4)	Nötr (3)	Katılmıyorum (1+2)
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	42,1	16,9	41,0
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	35,1	23,0	41,9
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	49,1	13,8	37,1
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	44,9	16,7	38,5
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	43,3	12,2	44,5
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	67,7	11,8	20,6
Daha fazla eğitim almayı isterdim	80,8	8,9	10,3
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	83,5	9,3	7,2

Örnek sayısı (n): 229

4.2.2. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışan (İş Sahibi) Yapısal Durumu

Örneklem içerisinde yer alan 15-34 yaş arası iş sahiplerinin bu statüde ortalama bulunma süresi 5,1 yıldır (Tablo 56). Son bir yılda yüzde 6,7, son iki yılda ise yüzde 29,2'si iş sahibi olmuştur. Son iki yıl 2017 ve 2016 olarak alındığında artan işsizliğin yanısıra girişimcilik konusunda yapılan desteklerin ve gençler arasında kurumsal şirketlerden kaçma eğiliminin girişimciliği güçlendirmekte olduğu yorumlanmaktadır.

İş sahipliğinin ana sektörler itibarıyla dağılımında hizmet –ticaret (yüzde 44) ve imalat sanayi (yüzde 41,9) birbirine yakın oranlarda öne çıkmaktadır. İş sahiplerinin yüzde 11'i inşaat alanındadır (Tablo 58). İş sahibi olma süresinin sektörel dağılımında özellikle hizmet-ticaret sektöründeki iş sahipliğinin (girişimcilik diye de yorumlamak mümkün olabilir) son yıllarda daha fazla arttığı söylenebilir.

İlköğretim, ortaokul ve altı eğitimi olanlar genele göre daha çok inşaat ve imalat sanayinde iş sahibi olurken, lisans, y.lisans ve üstü mezunlar hizmet-ticaret sektörüne yoğunlaşmaktadır (Tablo 59). Genelde iş sahiplerinin yüzde 44'ü hizmet-ticaret sektöründe iken lisans, y.lisans ve üstü eğitimi olanların yüzde 65,4'ü hizmet - ticaret sektöründe iş sahibi durumundadırlar.

İş sahibi olanların yüzde 79,5'i daha önce ücretli bir işte çalıştıktan sonra iş sahibi olmuşlardır (Tablo 60). Ücretli bir işte çalışmadan bu pozisyona geçenlerin oranı yüzde 20,5'dir. Ücretli çalıştıktan sonra iş sahibi olanların yaklaşık yarısı ise (yüzde 49,5) 5 yıldan daha fazla çalışmışlardır.

Buna göre ortalamada girişimcilik daha çok 5 yıl civarında ücretli olarak çalıştıktan sonra realize olmaktadır (Tablo 63). Girişimciliğin istihdam yaratma konusundaki özel etkisi dikkate alındığında çalışanların girişim sahibi olmak üzere nasıl desteklenebileceği önemli bir açılım noktasıdır.

İş sahibi olanların yüzde 63,3'ü bu işi kendileri kurmuşlardır, yüzde 36,7'si devam eden bir işte, muhtemelen aile - ortak bağlantılı bir işte iş sahibi olmuştur (Tablo 64).

Önemli bulgulardan bir tanesi de iş sahiplerinin kendi işlerinin geleceği ile ilgili beklentilerdir (Tablo 65). Şu anda yaptıkları işlerin gelecekte öneminin artacağını düşünenler yüzde 54,5 oranı ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Öte yandan yüzde 15 oranında bir grup ise gelecekte yaptıkları işin öneminin azalacağını belirtmektedir. Daha az olsa bile yüzde 15 oranında bir iş sahibi önemli bir sayıyı oluşturmaktadır. Öneminin azalacağı beklenen işlerin anlaşılması ve gelişen koşullara daha iyi adaptasyonları için desteklenmesi önemli bir başka çalışma alanıdır.

Tablo 56. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Kendi İşinde Çalıştığı Sürenin Dağılımı (%)

1 yıldan daha az	6,7
1-2 yıl	22,5
3-4 yıl	23,5
5 ve daha fazla	47,3
Toplam	100,0
Ortalama Süre	5,1 Yıl

Örnek sayısı (n): 229

Tablo 57. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Kendi İşinde Çalıştığı Ortalama Süre (ay / yıl)

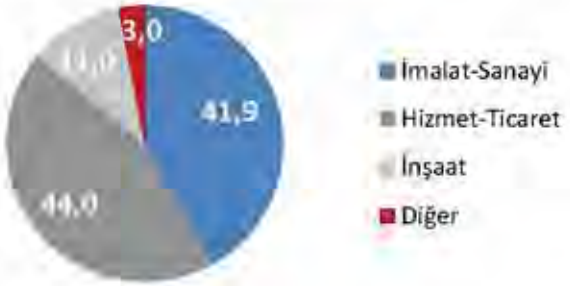
	Ortalama (..Yıl)
İmalat-Sanayi	5,6
Hizmet-Ticaret	4,2
İnşaat	5,9
Diğer	7,2
Genel ortalama	5,1

Örnek sayısı (n): 229

Tablo 58. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Halen Çalıştığı Sektör (%)

İmalat-Sanayi	41,9
Hizmet-Ticaret	44,0
İnşaat	11,0
Diğer	3,0
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 229



Tablo 59. Mezun Olunan Kuruma Göre İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Halen Çalıştığı Sektör (%)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise+Teknik ve Meslek Lisesi	Lisans, Y.Lisans ve Üstü
Örnek sayısı (n):	229	75	76	78
İmalat-Sanayi	41,9	48,0	48,7	24,4
Hizmet-Ticaret	44,0	32,0	43,4	65,4
İnşaat	11,0	17,3	2,6	9,0
Diğer	3,0	2,7	5,3	1,3
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 60. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Daha Önce Ücretli Olarak Bir İş Yerinde Çalışma Durumu (%)

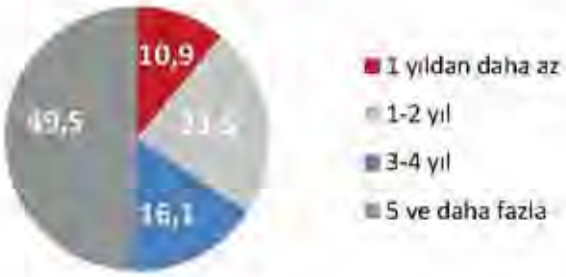
Çalıştım	79,5
Çalışmadım	20,5
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 229

Tablo 61. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Ücretli Olarak Çalıştığı Süre Dağılımı (%)

1 yıldan daha az	10,9
1-2 yıl	23,5
3-4 yıl	16,1
5 ve daha fazla	49,5
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 185



Tablo 62. Kendi İşinde Çalışma Süresine Göre İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Ne Kadar Süre Ücretli Olarak Çalıştığı (%)

		Kendi işinde ..... çalışanlar		
	Genel	0-2 yıl	3-4 yıl	5 ve daha fazla
Örnek sayısı (n):	185	60	43	82
1 yıldan daha az	10,9	8,4	12,7	11,7
1-2 yıl	23,5	20,3	19,6	27,8
3-4 yıl	16,1	9,3	22,9	17,2
5 ve daha fazla	49,5	62,0	44,8	43,2
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 63. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Ücretli Olarak Çalıştığı Süre (ay / yıl)

	Ortalama (..Yıl)
0-2 yıl	6,6
3-4 yıl	4,7
5 ve daha fazla	4,3
Genel ortalama	5,1

Örnek sayısı (n): 185

Tablo 64. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mevcut İşi Kendilerinin Kurduğu Yeni Bir Girişim miydi (%)

Evet	63,3
Hayır	36,7
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 229

Tablo 65. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mevcut İşin Gelecekteki Önemi ile İlgili Beklentileri (%)

Gelecekte önemi artar	54,5
Aynı kalır	30,5
Gelecekte önemi azalır	15,0
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 229

Tablo 66. İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Mevcut İşin Gelecekteki Önemine Dair Beklentileri ile Çalışma Süresi İlişkisi (%)

		Kendi işinde ..... çalışanlar		
	Genel	0-2 yıl	3-4 yıl	5 ve daha fazla
Örnek sayısı (n):	229	68	53	108
Gelecekte önemi artar	54,5	60,3	52,8	51,7
Aynı kalır	30,5	28,6	32,1	31,0
Gelecekte önemi azalır	15,0	11,1	15,0	17,3
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 67. Yaş Gruplarına Göre İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

	Genel	15-24 yaş	25-34 yaş
Örnek sayısı (n):	229	58	171
İmalat-Sanayi	41,9	44,2	41,2
Hizmet-Ticaret	44,0	44,6	43,8
İnşaat	11,0	7,4	12,3
Diğer	3,0	3,8	2,8
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 68. Cinsiyete Göre İşveren veya Kendi Hesabına Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	229	194	35
İmalat-Sanayi	41,9	40,2	52,0
Hizmet-Ticaret	44,0	44,8	39,4
İnşaat	11,0	11,9	6,3
Diğer	3,0	3,2	2,2
Toplam	100,0	100,0	100,0

4.3. Çalışanlar

4.3.1. Eğitim Düzeyleri

Halen bir işte çalışmakta olanların yüzde 38,1'i ilköğretim, ortaokul ve altında bir eğitim seviyesine sahip (Tablo 69). Yani İstanbul'daki çalışan nüfusun en büyük bölümünü düşük eğitim grubu oluşturmaktadır. İkinci sırada ise lisans, y.lisans ve üstü eğitime sahip bireyler gelmektedir (yüzde 30,1). Bu grubun yüksek oranda olmasının başlıca iki nedeninden birisi İstanbul'un genel ortalamanın oldukça üstünde bir eğitim seviyesine sahip olması ile işgücü piyasasında yüksek öğrenim talebi daha yüksek olan sektörlerin görece etkinliğidir.

Özellikle kadın istihdamında lisans, y.lisans ve üstü eğitimin ağırlığı daha da belirgin olmaktadır (Tablo 70). Çalışan kadınların yüzde 41,3'ü lisans, y.lisans ve üstü ve üstü eğitime sahip iken erkeklerde bu oran yüzde 25'e düşmektedir.

Kadınların işgücüne katılımında eğitim özellikle önemli bir değişken olarak dikkat çekmektedir.

Meslek yüksek okulu mezunu olan çalışanların yarıdan fazlası teknik bilimler kökenlidir. Meslek yüksek okulları daha çok teknik alanlarda talep görmektedir (Tablo 71).

Lisans, y.lisans ve üstü eğitim almış çalışanlar içinde iktisadi ve idari bilimlerden mezun olanların belirgin bir ağırlığı vardır (Tablo 73). Bu fakülteden mezun olanlar çalışanların yüzde 43,7'sidir. Bu durum da yine İstanbul istihdam piyasasının sektörel dağılımında hizmetlerin taşıdığı ağırlıkla ilişkili olmalıdır. İdari bilimler fakültesi mezunluğu kadınlarda da yüksek olmakla birlikte lisans, y.lisans ve üstü mezunu erkek çalışanların neredeyse yarısına yaklaşmaktadır (yüzde 48,7). Kadınlarda iktisadi ve idari bilimlerle beraber, mimarlık-hukuk gibi alanlarda dikkat çekmektedir.

Çalışanların daha fazla eğitim ihtiyacı duydukları dalların başında çalışma hayatı yetkinliklerini geliştiren eğitimler gelmektedir (Tablo 75). Bununla yakın oranda girişimcilik, yabancı dil ve hukuk eğitimleri de öne çıkmaktadır.

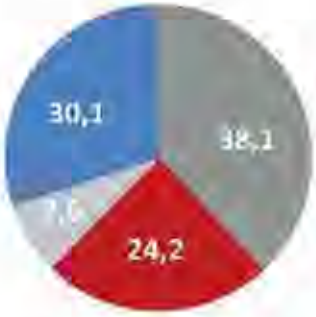
Çalışanların girişimcilik alanında eğitim isteğinin bu kadar yüksek çıkması son yıllarda özellikle lisans, y.lisans ve üstü mezunları arasında artan ücretli çalışan olmak yerine girişimcilik yapma eğiliminin bir yansıması olarak düşünülebilir.

Genelde olduğu gibi çalışanlarda da alınmış olan eğitimle ilgili memnuniyetsizlik (ya da bu eğitimin yetersizliği) açık bir şekilde görülmektedir (Tablo 76). Okurken iş deneyimi edinmiş olmayı isteme (yüzde 80,5) güçlü bir istektir. Burada da staj uygulamaları konusunun yeniden değerlendirilmesi gereği yine kendini göstermektedir. Çalışanların yüzde 79,3'ü daha fazla eğitim almış olmayı ve yüzde 72,2'si ise başka bir dalda eğitim almış olmayı ister durumdadır.

Tablo 69. Çalışanların Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	38,1
Genel Lise & Teknik ve Meslek Lisesi	24,2
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	7,6
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	30,1
Toplam	100,0

örnek sayısı (n): 884



- İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı
- Genel Lise & Teknik ve Meslek Lisesi
- Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)
- Lisans, Y.Lisans ve Üstü

Tablo 70. Cinsiyete Göre Çalışanların Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	884	590	294
İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	38,1	43,6	26,1
Genel Lise & Teknik ve Meslek Lisesi	24,2	24,9	22,6
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	7,6	6,5	10,0
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	30,1	25,0	41,3
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 71. Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Meslek Yüksek Okulu (%)

Sosyal Bilimler	25,3
Sağlık Hizmetleri ve Diğer	22,9
Teknik Bilimler	51,8
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 83

Tablo 72. Cinsiyete Göre Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Meslek Yüksek Okulu (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	83	49	34
Sosyal Bilimler	25,3	20,4	32,4
Sağlık Hizmetleri ve Diğer	22,9	12,2	38,2
Teknik Bilimler	51,8	67,3	29,4
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 73. Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	43,7
Edebiyat Fakültesi-Güzel Sanatlar Fakültesi	8,0
Mühendislik Fakültesi	15,9
Eğitim Fakültesi	13,1
Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	19,3
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 327

Tablo 74. Cinsiyete Göre Çalışanların Mezun Oldukları Bölümler - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	327	187	140
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	43,7	48,7	37,1
Edebiyat Fakültesi-Güzel Sanatlar Fakültesi	8,0	6,4	10,0
Mühendislik Fakültesi	15,9	20,3	10,0
Eğitim Fakültesi	13,1	9,6	17,9
Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	19,3	15,0	25,0
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 75. Çalışanlar Hangi Alanlarda Daha Fazla Eğitim Almak İsterlerdi – Ortalama Değer ve Önem Dereceleri (%)

	Ortalama Değer	Önemli (5+4)	Orta düzeyde önemli (3)	Önemli değil (1+2)	Fikri yok
Yabancı dil eğitimi	4,2	78,2	11,7	9,9	0,2
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	4,0	71,6	16,8	11,2	0,4
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	3,5	51,5	25,4	22,0	1,1
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	3,8	64,2	22,4	13,0	0,3
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	3,0	35,9	30,0	33,3	0,9
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	4,1	73,3	17,0	9,7	0,1
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	3,8	64,9	18,5	16,1	0,5
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	3,9	66,1	19,0	14,8	0,1
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	4,3	82,4	12,4	5,2	0,0
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	4,4	84,9	10,5	4,6	0,0
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	4,1	73,8	16,9	8,6	0,7

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 76. Çalışanların Eğitimle İlgili İfadelere Katılımı (%)

	Katılıyorum (5+4)	Nötr (3)	Katılmıyorum (1+2)
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	40,2	23,5	36,3
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	33,2	24,0	42,8
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	40,3	22,0	37,7
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	39,4	22,9	37,7
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	44,1	16,9	39,0
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	72,2	11,5	16,3
Daha fazla eğitim almayı isterdim	79,3	11,5	9,2
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	80,5	12,0	7,5

Örnek sayısı (n): 884

4.3.2. Çalışma Pozisyonu ve Sektörel Geçişler

Örneklem içinde yer alan bireylerin yüzde 6,8'i işteki pozisyonlarını (mesleklerini) yönetici olarak tanımlamaktadır (Tablo 77). Hizmet ve satış elemanları olarak grupladığımız kesim en kalabalık meslek grubunu oluşturmaktadır (yüzde 25,8). İstanbul çalışan nüfusunun yüzde 16,2'si ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır.

Kadınlar ve erkeklerin işteki pozisyonları birbirinden büyük ölçüde farklılaşmaktadır (Tablo 79). Kadınlar erkeklere göre çok daha az yönetici, daha az teknisyen ve daha az hizmet ve satış elemanı konumunda çalışmaktadırlar. Buna karşılık erkeklere göre daha fazla profesyonel meslek gruplarında ve büro hizmetlerinde bulunmaktadırlar. Erkeklere göre kadın istihdamının daha çok hizmet sektöründe yoğun olduğu söylenebilir.

Sektör değiştirme oranı kapsadığımız 15-34 yaş aralığı için beklenenden fazla çıkmaktadır. Araştırma kapsamındaki 15-34 yaş grubunda çalışanlar ortalama 4,9 yıldır aynı sektördedirler (Tablo 85). Sektör sürekliliği açısından birinci sırada inşaat gelmekte, onu imalat sanayi takip etmektedir. Değişik sektörde çalışma ortalaması 2,7'dir (Tablo 86). Yani çalışanlar ortalama 2,7 sektör değiştirmiştir. Aynı sektörde çalışmaya devam edenler örneklemin yüzde 29,7'sini oluşturmaktadır.

Tablo 77. Çalışanların Meslek Grupları (%)

Yöneticiler	6,8
Profesyonel Meslek Grupları	17,6
Teknisyenler, teknikerler vb.	14,4
Büro hizmetinde çalışan elemanlar	11,4
Hizmet ve Satış elemanları	25,8
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	16,2
Diğer	7,8
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 78. Yaş Gruplarında Çalışanların Meslek Grupları (%)

	Genel	15-24 yaş	25-34 yaş
Örnek sayısı (n):	884	299	585
Yöneticiler	6,8	4,6	8,0
Profesyonel Meslek Grupları	17,6	10,6	21,5
Teknisyenler, teknikerler vb.	14,4	15,3	13,9
Büro hizmetinde çalışan elemanlar	11,4	9,3	12,6
Hizmet ve Satış elemanları	25,8	30,0	23,5
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	16,2	16,3	16,1
Diğer	7,8	13,9	4,3
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 79. Cinsiyete Göre Çalışanların Meslek Grupları (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	884	590	294
Yöneticiler	6,8	7,5	5,3
Profesyonel Meslek Grupları	17,6	13,3	26,9
Teknisyenler, teknikerler vb.	14,4	15,6	11,7
Büro hizmetinde çalışan elemanlar	11,4	8,4	18,0
Hizmet ve Satış elemanları	25,8	29,0	18,8
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	16,2	19,2	9,6
Diğer	7,8	7,0	9,6
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 80. Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

İmalat-Sanayi	31,6
Hizmet-Ticaret	60,5
İnşaat	6,6
Diğer	1,3
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 81. Yaş Gruplarında Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

	Genel	15-24 yaş	25-34 yaş
Örnek sayısı (n):	884	299	585
İmalat-Sanayi	31,6	38,7	27,5
Hizmet-Ticaret	60,5	53,4	64,5
İnşaat	6,6	6,9	6,5
Diğer	1,3	1,0	1,5
Toplam	100,0	100,0	100,0

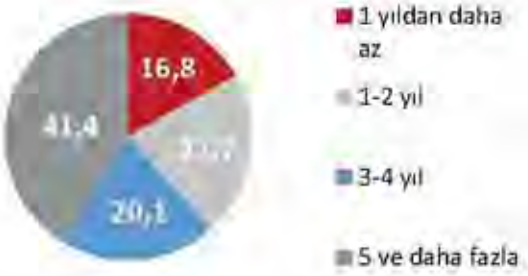
Tablo 82. Cinsiyete Göre Çalışanların Sektör Dağılımı (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	884	590	294
İmalat-Sanayi	31,6	31,7	31,3
Hizmet-Ticaret	60,5	59,2	63,4
İnşaat	6,6	8,3	2,9
Diğer	1,3	0,9	2,4
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 83. Çalışanların Aynı Sektörde Çalışma Süresinin Yıl Dağılımı (%)

1 yıldan daha az	16,8
1-2 yıl	21,7
3-4 yıl	20,1
5 ve daha fazla	41,4
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 884



Tablo 84. Sektörlere Göre Çalışanların Aynı Sektörde Çalışma Süresi (%)

	Genel	İmalat-Sanayi	Hizmet-Ticaret	İnşaat	Diğer
Örnek sayısı (n):	884	250	567	55	12*
1 yıldan daha az	16,8	15,8	17,2	16,1	21,1
1-2 yıl	21,7	20,8	22,6	16,0	31,6
3-4 yıl	20,1	18,7	21,7	13,9	13,7
5 ve daha fazla	41,4	44,7	38,5	54,0	33,5
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

** düşük örnek sayısı*

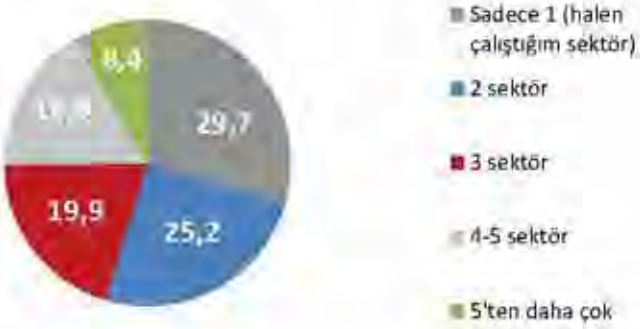
Tablo 85. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Aynı Sektörde Ortalama Çalışma Süresi (ay/yıl)

	Ortalama (..yıl) Genel	Ortalama (..yıl) 15-24 Yaş	Ortalama (..yıl) 25-34 Yaş
Örnek sayısı (n):	884	299	585
İmalat-Sanayi	5,8	3,1	7,9
Hizmet-Ticaret	4,3	2,5	5,2
İnşaat	6,1	3,0	7,9
Diğer	3,3	0,6	4,2
Genel ortalama	4,9	2,8	6,1

Tablo 86. Çalışanların Halen Çalıştıkları Sektör Dahil Şimdiye Kadar Kaç Sektörde Çalıştığı (%)

Sadece 1 (halen çalıştığım sektör)	29,7
2 sektör	25,2
3 sektör	19,9
4-5 sektör	16,8
5'ten daha çok	8,4
Toplam	100,0
Ortalama	2,74

Örnek sayısı (n): 884



Tablo 87. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Halen Çalıştıkları Sektör Dahil Şimdiye Kadar Kaç Sektörde Çalıştığı (%)

	Genel	15-24 Yaş	25-34 Yaş
Örnek sayısı (n):	884	299	585
Sadece 1 (halen çalıştığım sektör)	29,7	36,8	25,7
2 sektör	25,2	21,7	27,2
3 sektör	19,9	19,0	20,4
4-5 sektör	16,8	14,9	17,8
5'ten daha çok	8,4	7,6	8,9
Toplam	100,0	100,0	100,0
Ortalama	2,74	2,58	2,84

4.3.3. İşyeri Değiştirme Dinamikleri

15-34 yaş aralığında yer alan çalışanlar ortalama 3,8 işyerinde çalışmışlardır (Tablo 88). Sadece tek işyerinde çalışanların oranı yüzde 13,9'dur. Öte yandan istihdam edilmiş genç İstanbul nüfusunun yüzde 47,7'sinin en az 4 işyeri değiştirmiş olması İstanbul'da yüksek bir işgücü hareketliliği olduğunu göstermektedir. Çalışanların neredeyse üçte biri (yüzde 30,7) mevcut işyerlerinde bir yıldan az süredir çalışmaktadırlar. Aynı işyerinde 5 yıldan fazladır çalışmakta olanların oranı ise yüzde 19'dur (Tablo 90).

Mevcut son işyerinde çalışma süresi ise ortalama 2,86 yıldır (Tablo 94). Yöneticiler ile teknisyen-tekniker konumunda olanlar işyeri bağlılığı görece en yüksek olan meslek grubunu oluşturmaktadır. Muhtemelen bu meslek grubu temini daha zor olduğu için işverenler tarafından daha fazla imkân sağlanan bir gruptur. En düşük grup ise aynı işyerinde ortalama 2,24 yıl çalışan büro hizmetleri sınıfıdır.

Tablo 88. Çalışanların Halen Çalıştıkları İşyeri Dahil Şimdiye Kadar Kaç İşyerinde Çalıştığı (%)

Sadece 1 (halen çalıştığım işyeri)	13,9
2 işyeri	17,9
3 işyeri	20,4
4-5 işyeri	24,7
5'ten daha çok	23,0
Toplam	100,0
Ortalama	3,83

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 89. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Halen Çalıştıkları İşyeri Dahil Şimdiye Kadar Kaç İşyerinde Çalıştığı (%)

	Genel	15-24 Yaş	25-34 Yaş
Örnek sayısı (n):	884	299	585
Sadece 1 (halen çalıştığım işyeri)	13,9	24,0	8,3
2 işyeri	17,9	17,1	18,3
3 işyeri	20,4	18,1	21,8
4-5 işyeri	24,7	20,0	27,4
5'ten daha çok	23,0	20,8	24,2
Toplam	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,83	3,48	4,03

Tablo 90. Çalışanların Mevcut İşyerinde Çalıştıkları Toplam Sürenin Dağılımı (%)

1 yıldan daha az	30,7
1-2 yıl	29,1
3-4 yıl	21,2
5 ve daha fazla	19,0
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 91. Cinsiyete Göre Çalışanların Mevcut İşyerinde Çalıştıkları Sürenin Dağılımı (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	884	590	294
1 yıldan daha az	30,7	31,1	29,8
1-2 yıl	29,1	27,4	33,0
3-4 yıl	21,2	19,8	24,3
5 ve daha fazla	19,0	21,7	12,9
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 92. Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Mevcut İşyerinde Çalıştıkları Sürenin Dağılımı (%)

	Genel	15-24 Yaş	25-34 Yaş
Örnek sayısı (n):	884	299	585
1 yıldan daha az	30,7	48,4	21,4
1-2 yıl	29,1	30,1	28,6
3-4 yıl	21,2	13,9	25,0
5 ve daha fazla	19,0	7,7	25,0
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 93. Meslek Gruplarına Göre Çalışanların Mevcut İşyerinde Çalıştıkları Sürenin Dağılımı (%)

	Genel	Yöneticiler	Profesyonel Meslek Grupları	Teknisyenler, Teknikerler vb.	Büro elemanları	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelik Gerektirmeyen	Diğer
Örnek sayısı (n):	884	67	184	131	116	211	118	57
1 yıldan daha az	30,7	19,0	24,6	22,3	34,8	37,4	40,3	20,2
1-2 yıl	28,8	32,4	32,4	32,7	33,4	26,1	22,1	26,2
3-4 yıl	21,4	19,0	24,9	22,0	21,8	15,9	23,9	29,2
5 ve daha fazla	19,1	29,5	18,1	23,0	10,0	20,5	13,7	24,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 94. Meslek Gruplarına Göre Çalışanların Mevcut İşyerinde Ortalama Çalışma Süresi (ay/yıl)

	Ortalama (... Yıl)
Yöneticiler	3,61
Profesyonel Meslek Grupları	2,93
Teknisyenler, teknikerler vb.	3,21
Büro hizmetinde çalışan elemanlar	2,24
Hizmet ve Satış elemanları	2,78
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	2,46
Diğer	3,47
Genel ortalama	2,86

Örnek sayısı (n): 884

İş değiştirme nedenleri çok çeşitli gerekçelere dağılmakla birlikte işyerinden memnuniyetsizlik başlığı altında toplanacak nedenler birinci sıradadır (Tablo 95). "Ben çalışmak istemedim" (yüzde 30,2) en çok belirtilen gerekçedir. İşyerinden kaynaklanan nedenlerle işten çıkmak-çıkarılmak durumunda olanların toplam oranı yüzde 19,7'dir. Bunlar arasında işyerinin küçülmesi veya kapanması ile işten çıkmak zorunda kalma ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 95. Çalışanların Son İşyerinden Ayrılış Sebebi (%)

Ben çalışmak istemedim	30,2
İşyeri küçüldü / kapandı / el değiştirdi	13,8
Özel sebepler	11,0
Çalışma ortamı / şartları	10,8
Ücretin düşük olması	10,5
Başka sektör / başka işe geçiş	8,7
Lokasyon / Taşınma	5,5
Askerlik hizmetinin tamamlanmamış olması	4,5
İşyeri çalışmak istemedi/işten çıkardı	4,1
Diğer	2,7
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 767

İşe girmeden önce kaç farklı işyeri ile görüşüldüğü iş arama sürecinin dinamikleri hakkında fikir vermektedir (Tablo 96). Çalışanların yüzde 42,5'i tek bir işyeri ile görüşerek işe başlamışlardır. Geriye kalan yüzde 67,5 iki veya daha fazla işyeri ile iş görüşmesi yapmıştır. Çalışanların yüzde 25,7'si dört veya daha fazla işyeri ile görüştükten sonra işe girebilmiştir.

Mevcut işyeri dışında yapılan iş görüşmesi sayısı ortalama 2,75 olarak hesaplanmaktadır.

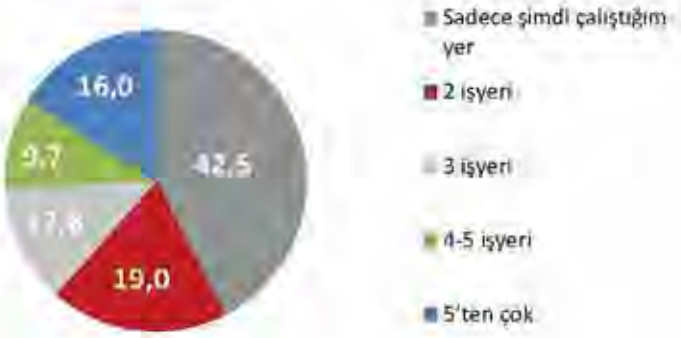
İş arama, işe girme süreci ile ilgili dikkat çekici bir eğilim de eğitim seviyesi arttıkça görüşülen işyeri sayısının (muhtemelen iş arama süresinin de) arttığı şeklindedir. Lisans, y.lisans ve üstü mezunlarda işe girmeden önce dört ve daha fazla işyeri ile görüşme oranı yüzde 36'dır. İlköğretim, ortaokul ve altı mezunları halen çalıştıkları işyerine girmeden önce ortalama 2,39 işyeri ile görüşmüşken, bu rakam eğitim seviyesi arttıkça yükselmekte ve lisans, y.lisans ve üstü mezunlarında 3,33 olmaktadır.

Bu eğilim iki ana yorumla açıklanabilir. Daha başka verilerde de açıkça görüldüğü gibi lisans, y.lisans ve üstü mezuniyeti ile talebi arasında oluşan bir arz-talep uyumsuzluğu vardır. Bu uyumsuzluk lisans, y.lisans ve üstü mezunu ile işin eşlenmesini zorlaşmaktadır. Bununla bağlantılı olarak ikinci neden ise lisans, y.lisans ve üstü mezununun beklentilerinin görece yükselmesi ve iş arama sürecinde daha seçici davranmasıdır.

Tablo 96. Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları (%)

Sadece şimdi çalıştığım yer	42,5
2 işyeri	19,0
3 işyeri	12,8
4-5 işyeri	9,7
5'ten çok	16,0
Toplam	100,0
Ortalama	2,75

Örnek sayısı (n): 884



Tablo 97. Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları (%)

	Genel	Yöneticiler	Profesyonel Meslek Grupları	Teknisyenler, Teknikerler vb.	Büro Elemanları	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelik Gerektirmeyen	Diger
Örnek sayısı (n):	884	67	184	131	116	211	118	57
Sadece şimdi çalıştığım yer	42,5	41,3	39,3	43,6	33,7	42,0	45,8	56,0
2 işyeri	19,0	29,0	16,5	22,7	18,7	19,6	17,5	11,2
3 işyeri	12,8	8,4	18,1	11,3	12,4	14,4	9,3	9,8
4-5 işyeri	9,7	5,6	9,7	8,4	11,5	11,1	8,4	11,5
5'ten çok	16,0	15,7	16,3	14,1	23,7	12,9	19,0	11,5
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	2,75	2,59	2,85	2,59	3,26	2,65	2,80	2,40

Tablo 98. Çalışanların Mezun Oldukları Eğitim Kurumuna Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları (%)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise + Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 Yıl)	Lisans, Y.Lisans ve Üstü
Örnek sayısı (n):	884	230	244	83	327
Sadece şimdi çalıştığım yer	42,5	51,3	42,6	42,2	31,2
2 işyeri	19,0	19,6	20,9	20,5	16,5
3 işyeri	12,8	8,7	15,2	12,0	16,2
4-5 işyeri	9,7	8,3	9,4	6,0	12,8
5'ten çok	16,0	12,2	11,9	19,3	23,2
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	2,75	2,39	2,56	2,81	3,33

Tablo 99. Çalışanların Mezun Oldukları Bölüme Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları – Meslek Yüksek Okulu (%)

	MYO (2 yıllık) Geneli	Teknik Bilimler	Sağlık Hizmetleri ve Diğer	Sosyal Bilimler
Örnek sayısı (n):	83	42	19*	22*
Sadece şimdi çalıştığım yer	42,2	40,5	47,4	40,9
2 işyeri	20,5	26,2	21,1	9,1
3 işyeri	12,0	9,5	10,5	18,2
4-5 işyeri	6,0	7,1	0,0	9,1
5'ten çok	19,3	16,7	21,1	22,7
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	2,81	2,70	2,68	3,14

** düşük örnek sayısı*

Tablo 100. Çalışanların Mezun Oldukları Bölüme Göre Halen Çalıştıkları İşyerine Girmeden Önce Kaç Farklı İşyeri İle Görüşme Yaptıkları – Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

	Lisans, Y.Lisans ve Üstü Geneli	İktisadi İdari Bilimler	Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	Mühendislik	Eğitim	Edebiyat – G.Sanatlar
Örnek sayısı (n):	327	143	63	52	43	26*
Sadece şimdi çalıştığım yer	31,2	28,7	31,7	28,8	39,5	34,6
2 işyeri	16,5	20,3	12,7	21,2	7,0	11,5
3 işyeri	16,2	14,0	20,6	15,4	23,3	7,7
4-5 işyeri	12,8	15,4	7,9	13,5	9,3	15,4
5'ten çok	23,2	21,7	27,0	21,2	20,9	30,8
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,33	3,32	3,44	3,26	3,12	3,65

** düşük örnek sayısı*

Çalışanların iş arama sürecinde başvurdukları yöntemlerin arasında "aile, arkadaş, tanıdık aracılığı" yüzde 44,7 ile başta gelmektedir (Tablo 101). İş aramada genellikle birden fazla yönteme başvurulmaktadır. İkinci sırada "internette bu amaçla kurulmuş siteler" gelmektedir (yüzde 42,2). İŞKUR özellikle orta eğitim düzeyi için önemli bir kaynaktır ve toplamda da yüzde 5,1'lik bir kesim İŞKUR aracılığına başvurmaktadır.

Tablo 101. Çalışanların Son İş Arama Döneminde İş Başvurusunda Kullandıkları Yöntemler (%)

Aile, arkadaş ve tanıdıklarla	44,7
İnternetteki siteler aracılığıyla (Kariyer.net, yenibiris.com gibi)	42,2
Diğer	7,8
İŞKUR aracılığıyla	5,1
Yazılı basında (gazete, dergide vb) gördüğüm ilanlara başvurarak	4,0
Devlet ataması / Kpss	2,4
Duvar ilanları / Broşür	1,9
Linkedin, Facebook gibi sosyal medya kanalları ile	1,7
Özel istihdam büroları, insan kaynakları şirketleri ile	1,0
Cevap yok / Hatırlamıyorum	0,2
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 102. Sektörlere Göre Çalışanların Son İş Arama Döneminde İş Başvurusunda Kullandıkları Yöntemler (%)

	Genel	İmalat-Sanayi	Hizmet-Ticaret	İnşaat	Diğer
Örnek sayısı (n):	884	250	567	55	12*
Aile, arkadaş ve tanıdıklarla	44,7	53,0	39,6	51,6	46,4
İnternetteki siteler aracılığıyla (Kariyer.net, yenibiris.com gibi)	42,2	30,9	48,5	36,3	53,6
Diğer	7,8	8,9	6,7	14,1	0,0
İŞKUR aracılığıyla	5,1	6,6	4,1	8,0	0,0
Yazılı basında (gazete, dergide vb) gördüğüm ilanlara başvurarak	4,0	3,6	4,1	2,5	12,4
Devlet ataması / Kpss	2,4	0,0	4,0	0,0	0,0
Duvar ilanları / Broşür	1,9	2,6	1,7	0,0	0,0
Linkedin, Facebook gibi sosyal medya kanalları ile	1,7	1,2	2,0	1,5	0,0
Özel istihdam büroları, insan kaynakları şirketleri ile	1,0	0,6	1,1	2,5	0,0
Cevap yok / Hatırlamıyorum	0,2	0,0	0,3	0,0	0,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

** düşük örnek sayısı*

Çalışanların yüzde 40,5'i mevcut işlerinden tatmin olur durumdadırlar (Tablo 103). Buna karşılık yüzde 59,5'inin iş tatmin düzeyi orta veya ortanın altındadır. Kadınların iş tatmin oranı ciddi olarak daha düşüktür (yüzde 18,3) (Tablo 105). İş tatmini ile eğitim seviyesi arasında doğrusal bir ilişki gözlemlenmektedir. İlköğretim, ortaokul ve altı eğitim düzeyindekilerin işlerindeki tatmini yüzde 31,3 gibi düşük bir seviyede iken lisans, y.lisans ve üstü mezunlarında oran yüzde 49,3'e çıkmaktadır (Tablo 106). Lisans, y.lisans ve üstü mezunlarının daha kalifiye işlerde çalışıyor olmaları görece daha fazla iş tatmininin olmasının başlıca nedenidir.

Tablo 103. Çalışanların Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

Tamamen tatmin ediyor	13,6
Genelde tatmin ediyor	26,9
Orta düzeyde tatmin ediyor	43,7
Genelde tatmin etmiyor	8,6
Hiç tatmin etmiyor	7,3
Toplam	100,0
Ortalama	3,31

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 104. Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

	Genel	15-24 yaş	25-34 yaş
Örnek sayısı (n):	884	299	585
Tamamen tatmin ediyor	13,6	14,9	12,8
Genelde tatmin ediyor	26,9	25,5	27,8
Orta düzeyde tatmin ediyor	43,7	45,7	42,5
Genelde tatmin etmiyor	8,6	6,8	9,6
Hiç tatmin etmiyor	7,3	7,2	7,3
Toplam	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,31	3,34	3,29

Tablo 105. Çalışanların Cinsiyete Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	884	590	294
Tamamen tatmin ediyor	13,6	14,0	12,5
Genelde tatmin ediyor	26,9	27,7	25,2
Orta düzeyde tatmin ediyor	43,7	42,7	45,8
Genelde tatmin etmiyor	8,6	8,5	8,6
Hiç tatmin etmiyor	7,3	7,0	7,9
Toplam	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,31	3,33	3,26

Tablo 106. Çalışanların En Son Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise+Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 yıl)	Lisans, Y.Lisans Ve Üstü
Örnek sayısı (n):	884	230	244	83	327
Tamamen tatmin ediyor	13,6	9,1	18,9	13,3	15,0
Genelde tatmin ediyor	26,9	22,2	25,8	25,3	34,3
Orta düzeyde tatmin ediyor	43,7	50,4	41,4	39,8	37,9
Genelde tatmin etmiyor	8,6	9,1	7,4	8,4	8,9
Hiç tatmin etmiyor	7,3	9,1	6,6	13,3	4,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,31	3,13	3,43	3,17	3,47

Tablo 107. Çalışanların Mezun Oldukları Bölüme Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi - Meslek Yüksek Okulu (%)

	MYO (2 Yıllık) Geneli	Teknik Bilimler	Sağlık Hizmetleri ve Diğer	Sosyal Bilimler
Örnek sayısı (n):	83	42	19*	22*
Tamamen tatmin ediyor	13,3	11,9	5,3	22,7
Genelde tatmin ediyor	25,3	23,8	31,6	22,7
Orta düzeyde tatmin ediyor	39,8	45,2	36,8	31,8
Genelde tatmin etmiyor	8,4	4,8	15,8	9,1
Hiç tatmin etmiyor	13,3	14,3	10,5	13,6
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,17	3,14	3,05	3,32

** düşük örnek sayısı*

Tablo 108. Çalışanların Mezun Oldukları Bölüme Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

	Lisans, Y.Lisans ve Üstü Geneli	İktisadi İdari Bilimler	Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	Mühendislik	Eğitim	Edebiyat – G.Sanatlar
Örnek sayısı (n):	327	143	63	52	43	26*
Tamamen tatmin ediyor	15,0	14,7	17,5	11,5	14,0	19,2
Genelde tatmin ediyor	34,3	30,1	33,3	53,8	34,9	19,2
Orta düzeyde tatmin ediyor	37,9	42,7	39,7	26,9	32,6	38,5
Genelde tatmin etmiyor	8,9	8,4	7,9	5,8	14,0	11,5
Hiç tatmin etmiyor	4,0	4,2	1,6	1,9	4,7	11,5
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,47	3,43	3,57	3,67	3,40	3,23

** düşük örnek sayısı*

Tablo 109. Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

	Genel	Yöneticiler	Profesyonel Meslek Grupları	Teknisyenler, Teknikerler vb.	Büro Elemanları	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelik Gerektirmeyen	Diğer
Örnek sayısı (n):	884	67	184	131	116	211	118	57
Tamamen tatmin ediyor	13,6	21,6	17,5	17,4	14,3	10,7	8,5	9,5
Genelde tatmin ediyor	26,9	35,7	35,8	24,1	21,4	27,4	19,4	26,6
Orta düzeyde tatmin ediyor	43,7	30,6	36,7	43,7	46,3	45,3	49,5	49,5
Genelde tatmin etmiyor	8,6	4,2	6,9	4,9	14,6	7,9	12,4	8,5
Hiç tatmin etmiyor	7,3	8,0	3,2	9,9	3,4	8,6	10,2	5,9
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,31	3,59	3,58	3,34	3,29	3,24	3,04	3,25

Tablo 110. Çalışanların Bulundukları Sektöre Göre Mevcut İşten Tatmin Seviyesi (%)

	Genel	İmalat-Sanayi	Hizmet-Ticaret	İnşaat	Diğer
Örnek sayısı (n):	884	250	567	55	12*
Tamamen tatmin ediyor	13,6	9,6	15,9	13,6	0,0
Genelde tatmin ediyor	26,9	21,0	29,6	29,8	33,0
Orta düzeyde tatmin ediyor	43,7	51,1	39,8	39,4	67,0
Genelde tatmin etmiyor	8,6	9,4	8,7	5,0	0,0
Hiç tatmin etmiyor	7,3	8,9	6,0	12,2	0,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,31	3,13	3,41	3,28	3,33

** düşük örnek sayısı*

İşteki tatminsizlikle ilgili durum mevcut işyerinde çalışılmak istenen süre konusunda da kendisini göstermektedir. İstanbul işgücü piyasasındaki potansiyel hareketliliği göstermesi açısından da ilginç olan bu veriye göre halen çalışanların mevcut işyerlerinde çalışmak istedikleri süre ortalama 3,74 yıldır (Tablo 111). Kendilerine kalsa mevcut işlerini önümüzdeki 1 yıl ve daha az bir sürede değiştirmek isteyenlerin oranı yüzde 33,7'dir.

Kadınlar özellikle daha çabuk iş değiştirme potansiyeline (isteğine) sahiptir (Tablo 113). Erkeklerde kendilerine kalsa mevcut işyerinde beklenen çalışma süresi 3,94 yıl iken kadınlarda bu 3,37 yıla düşmektedir.

En son mezun olunan eğitim kurumu lisans, y.lisans ve üstü ise beklenen çalışma süresi artmakta, düşük eğitim seviyelerinde ise azalmaktadır (Tablo 114). Yine eğitim arttıkça iş tatmininde görece bir artış olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Mesleki okulların teknik bölümleri mevcut işlerinde daha uzun süreli çalışma eğilimindedirler (Tablo 115). Buna karşılık sosyal bilimler ve sağlıkla ilgili mezunların iş değiştirme eğilimi daha yüksektir. Bu mezunların üçte biri 1 yıldan daha az bir sürede işyerinden ayrılmak istemektedir. Lisans, y.lisans ve üstü mezunları arasında ise edebiyat-güzel sanatlar gibi alanların mezunları daha çabuk bir sürede iş değiştirme isteğindedirler (Tablo 116). Bu dallardan mezun olanların kendi eğitimlerinden çok farklı alanlarda istihdam edildikleri tahmin edilebilir. İşteki pozisyon arttıkça işyerinde kalma isteği de yükselmektedir. Yöneticiler ve profesyonel meslek veren okul mezunları işyerleri ile daha uzun süreli ilişki kurmaya eğilimlidir.

Çalışanlar yaptıkları iş ile aldıkları eğitim arasındaki ilişkiyi nasıl görüyorlar?

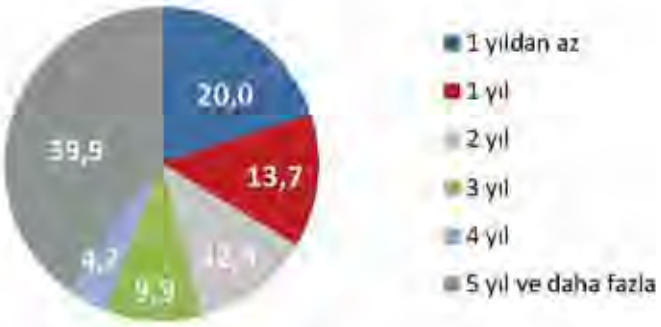
5'li ölçek üzerinden verilen cevaplara göre çalışanların yüzde 31,6'sı yaptıkları işle aldıkları eğitimin ilgili olduğunu söylemektedir (Tablo 118). Buna karşılık yüzde 47'si ölçeğin ilgisiz tarafında yer almaktadır. Meslek yüksek okulu mezunlarında iş-eğitim ilişkisi yükselip yüzde 54,2'ye ulaşmaktadır (Tablo 119). Aynı şekilde lisans, y.lisans ve üstü mezunlarında da yapılan iş –eğitim ilişkisi ortalamadan daha yüksektir (yüzde 46,5); ancak lisans, y.lisans ve üstü mezunlarının yüzde 32,7'si de aldıkları eğitimle yaptıkları işin ilgisiz olduğunu düşümektedir ki bu da lisans, y.lisans ve üstü eğitimi istihdam sektörü ilişkisi üzerinde tekrar tekrar durmak gerektiğini göstermektedir.

Alınan eğitimin kendilerini iş hayatına hazırladığını düşünenler çalışanların yüzde 22,6'sını oluşturmaktadır (Tablo 120). Yüzde 42,6 bu konuda olumsuz kanaat belirtmektedir. Burada da eğitimin işgücü katılımına hazırlama açısından güçlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Mesleki yüksek öğrenim görenler iş hayatına hazırlandıklarını daha fazla düşünmektedirler (yüzde 36,2) (Tablo 121). Aynı şekilde lisans, y.lisans ve üstü eğitim görenlerde de eğitimin iş hayatına hazırlaması görece daha yüksektir (yüzde 27,8); ancak bu göreceli yükseklik konu üzerinde düşünme ihtiyacını azaltmamaktadır. Lisans, y.lisans ve üstü mezunu çalışanların yüzde 35,4'ü ve meslek yüksek okul mezunu olan çalışanların yüzde 28,9'u eğitimin kendilerini iş hayatına hazırlamadığını düşünmektedirler.

Tablo 111. Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği (%)

1 yıldan az	20,0
1 yıl	13,7
2 yıl	12,3
3 yıl	9,9
4 yıl	4,2
5 yıl ve daha fazla	39,9
Toplam	100,0
Ortalama	3,74

Örnek sayısı (n): 884



Tablo 112. Yaş Gruplarında Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği (%)

	Genel	15-24 yaş	25-34 yaş
Örnek sayısı (n):	884	299	585
1 yıldan az	20,0	24,3	17,5
1 yıl	13,7	18,8	10,8
2 yıl	12,3	11,5	12,7
3 yıl	9,9	12,3	8,6
4 yıl	4,2	4,7	4,0
5 yıl ve daha fazla	39,9	28,4	46,4
Toplam	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,74	3,11	4,13

Tablo 113. Cinsiyete Göre Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	884	590	294
1 yıldan az	20,0	18,3	23,6
1 yıl	13,7	12,7	15,9
2 yıl	12,3	12,4	12,0
3 yıl	9,9	9,3	11,3
4 yıl	4,2	4,4	3,8
5 yıl ve daha fazla	39,9	42,9	33,4
Toplam	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,74	3,94	3,37

Tablo 114.En Son Mezun Olduğu Eğitim Kurumuna Göre Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği (%)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise+Teknik	Meslek YO (2 Yıl)	Lisans, Y.Lisans ve Üstü
Örnek sayısı (n):	884	230	244	83	327
1 yıldan az	20,0	21,3	20,9	22,9	16,8
1 yıl	13,7	12,6	13,9	9,6	15,9
2 yıl	12,3	12,6	11,5	14,5	11,9
3 yıl	9,9	9,1	10,2	7,2	11,3
4 yıl	4,2	5,2	2,0	7,2	4,0
5 yıl ve daha fazla	39,9	39,1	41,4	38,6	40,1
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,74	3,73	3,78	3,73	3,80

Tablo 115. Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği - Meslek Yüksek Okulu Bölüm Dağılımı (%)

	MYO (2 Yıllık) Geneli	Teknik Bilimler	Sağlık Hizmetleri ve Diğer	Sosyal Bilimler
Örnek sayısı (n):	83	42	19*	22*
1 yıldan az	22,9	14,3	31,6	31,8
1 yıl	9,6	16,7	0,0	4,5
2 yıl	14,5	14,3	10,5	18,2
3 yıl	7,2	9,5	5,3	4,5
4 yıl	7,2	4,8	10,5	9,1
5 yıl ve daha fazla	38,6	40,5	42,1	31,8
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,73	3,85	3,93	3,33

** düşük örnek sayısı*

Tablo 116. Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği - Lisans, Y.Lisans ve Üstü Bölüm Dağılımı (%)

	Lisans, Y.Lisans ve Üstü Geneli	İktisadi İdari Bilimler	Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	Mühendis	Eğitim	Edebiyat – G.Sanatlar
Örnek sayısı (n):	327	143	63	52	43	26*
1 yıldan az	16,8	16,1	19,0	7,7	18,6	30,8
1 yıl	15,9	13,3	15,9	21,2	18,6	15,4
2 yıl	11,9	12,6	14,3	11,5	7,0	11,5
3 yıl	11,3	14,0	7,9	11,5	9,3	7,7
4 yıl	4,0	2,8	3,2	5,8	7,0	3,8
5 yıl ve daha fazla	40,1	41,3	39,7	42,3	39,5	30,8
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,80	3,90	3,70	4,03	3,76	3,11

** düşük örnek sayısı*

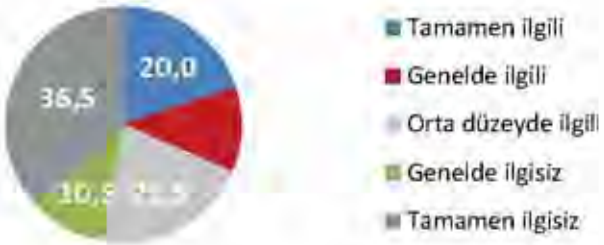
Tablo 117. Çalışanların Halen Çalıştığı İşyerinde Kendi İsteği ile Daha Ne Kadar Çalışmak İstediği ve Meslek Grupları Dağılımı (%)

	Genel	Yöneticiler	Profesyonel Meslek Grupları	Teknisyenler, Teknikerler vb.	Büro Elemanları	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelik Gerektirmeyen	Diğer
Örnek sayısı (n):	884	67	184	131	116	211	118	57
1 yıldan az	20,0	8,4	15,7	15,4	19,7	28,5	22,8	14,5
1 yıl	13,7	21,3	8,4	12,0	17,1	13,3	15,1	15,6
2 yıl	12,3	12,4	13,2	17,4	11,6	11,3	11,4	6,6
3 yıl	9,9	9,3	13,9	7,8	11,6	7,4	9,1	13,0
4 yıl	4,2	1,3	5,3	6,1	1,6	3,9	5,1	4,3
5 yıl ve daha fazla	39,9	47,3	43,4	41,4	38,4	35,7	36,5	46,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,74	4,15	4,09	3,92	3,60	3,37	3,53	4,14

Tablo 118. Çalışanların Yaptıkları İş ile Aldıkları Eğitim Arasındaki İlişki (%)

Tamamen ilgili	20,0
Genelde ilgili	11,6
Orta düzeyde ilgili	21,5
Genelde ilgisiz	10,5
Tamamen ilgisiz	36,5
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 884



Tablo 119. En Son Mezun Oldukları Eğitim Kurumuna Göre Çalışanların Yaptıkları İş ile Aldıkları Eğitim Arasındaki İlişki (%)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise+Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 Yıl)	Lisans, Y.Lisans ve Üstü
Örnek sayısı (n):	884	230	244	83	327
Tamamen ilgili	20,0	13,0	15,6	31,3	29,4
Genelde ilgili	11,6	5,2	11,1	22,9	17,1
Orta düzeyde ilgili	21,5	24,3	18,9	18,1	20,8
Genelde ilgisiz	10,5	14,3	7,4	4,8	9,5
Tamamen ilgisiz	36,5	43,0	47,1	22,9	23,2
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 120. Çalışanların Aldıkları Eğitimin İş Hayatına Hazırlama Durumu (%)

Tamamen hazırladı	9,2
Oldukça hazırladı	13,3
Orta düzeyde hazırladı	34,9
Genelde hazırlamadı	15,0
Hiç hazırlamadı	27,6
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 121. Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Çalışanların Aldıkları Eğitimin İş Hayatına Hazırlama Durumu (%)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise+Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 yıl)	Lisans, Y.Lisans ve üstü
Örnek sayısı (n):	884	230	244	83	327
Tamamen hazırladı	9,2	10,0	5,3	13,3	10,4
Oldukça hazırladı	13,3	9,6	11,1	22,9	17,4
Orta düzeyde hazırladı	34,9	29,1	41,8	34,9	36,7
Genelde hazırlamadı	15,0	13,0	13,5	16,9	18,0
Hiç hazırlamadı	27,6	38,3	28,3	12,0	17,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 122. Çalışanların Mevcut İşin Gelecekteki Önemi ile İlgili Beklentileri (%)

Gelecekte önemi artar	45,4
Aynı kalır	40,5
Gelecekte önemi azalır	14,2
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 884

Tablo 123. Meslek Gruplarına Göre Çalışanların Mevcut İşin Gelecekteki Önemi ile İlgili Beklentileri (%)

	Genel	Yöneticiler	Profesyonel Meslek Grupları	Teknisyenler, Teknikerler vb.	Büro Elemanları	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelik Gerektirmeyen	Diğer
Örnek sayısı (n):	884	67	184	131	116	211	118	57
Gelecekte önemi artar	45,4	43,4	60,6	51,4	45,8	41,9	33,8	36,8
Aynı kalır	40,5	4,.9	32,2	35,8	40,6	43,0	48,2	42,0
Gelecekte önemi azalır	14,2	14,7	7,2	12,9	13,6	15,1	18,1	21,3
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.4. İş Arayanlar (İşsizler)

4.4.1. İş Arayanlar (İşsizler) Eğitim İlişkisi

Halen iş aramakta olanlar (işsizler) arasındaki (toplam işgücünün yüzde 20,5'i) en yoğun grup ilköğretim, ortaokul ve altı eğitim seviyesine sahip olanlardır (Tablo 124). Bu kesim işsizlerin yüzde 39,5'ini oluşturmakta, ardından da lisans, y.lisans ve üstü mezunlar gelmektedir (yüzde 25,8). Eğitimin en alt ve en üst basamaklarında işsizlik daha ciddi bir boyuttadır. Mesleki eğitim gruplarında işsizlik genel ortalamanın yarısına düşmektedir. Mesleki eğitimin bu raporun başka bölümlerinde değinilen alanlarda güçlendirilirken yaygınlaştırılmasının önemi kendini yine göstermektedir.

İstanbul'da genç işsizlik, üzerinde önemle durulması gereken konudur. İşgücü tanımı içine giren 15-19 yaşındakilerin yüzde 36,1'i, 20-24 yaşındakilerin ise yüzde 27,4'ü ve 25-29 yaşındakilerin yüzde 17'si herhangi bir işte çalışmayıp iş arar durumdadırlar (Tablo 13).

Kadın işsizliği konusu da yine dikkatle üzerinde durulması gereken konudur. İşgücü piyasasındaki kadınların yüzde 29,2'si iş arar durumda iken erkeklerin yüzde 16,5'i iş aramaktadır (Tablo 12). Yine kadın işsizliği profilinde lisans, y.lisans ve üstü mezunları ve meslek yüksek okulu mezunluğu ortalamanın üstündedir. Lisans, y.lisans ve üstü mezunu kadınlar erkeklere oranla iş bulmakta daha fazla zorlanmaktadır (Tablo 126).

İş arayan (işsiz) lisans, y.lisans ve üstü mezunları arasında en yüksek grubu iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun olanlar oluşturmaktadır (yüzde 38,0) (Tablo 127). İkinci sırada ise fen, hukuk, mimarlık şeklinde gruplayabildiğimiz alanların toplamı gelmektedir (yüzde 25). Kadın işsizler arasında edebiyat ve güzel sanatlar şeklinde gruplanan alan da dikkat çekmektedir; bu lisans, y.lisans ve üstü mezunu kadın işsizlerin yüzde 21,3'üdür (Tablo 128).

İstanbul'da 15-34 yaş arası işsiz kesimin "keşke dediği" en önemli eğitim konusu "yabancı dil" eğitimidir; 5'li ölçek üzerinden 4,51 ortalama ile yabancı dil eğitimi almış olmak istenmektedir (Tablo 129). İstanbul iş hayatının uluslararasıcılığı, hizmet sektörünün İstanbul'daki büyüklüğü ve özellikle lisans, y.lisans ve üstü mezunu talebinin yabancı dil bilgisi ile büyük ölçüde birleşmiş olması böyle bir etki yaratıyor olmalıdır. Çalışma hayatı niteliklerinin geliştirilmesi (5 üzerinden 4,37) ve girişimcilik eğitimleri de (4,34) işsizlerin daha fazla eğitim almış olmayı istedikleri konuların başında gelmektedir. İstekler iş arama süreçlerinde karşılarına çıkan işveren taleplerinin veya sorunların yarattığı deneyimlerin sonucudur.

İşsizlerin iş arama deneyimi yaşadıkları bir dönemde eğitim hayatlarına bakmaları istendiğinde özellikle "okurken iş deneyimi almış olmak" en fazla karşılaşılan tercihleri olmaktadır (yüzde 85,2) (Tablo 130). Daha fazla eğitim almış olmayı (yüzde 79,6) ve başka bir alanda eğitim almış olmayı (yüzde 71,9) istedikleri görülmektedir.

Eğitim sürecinde yönlendirme destekleri ve daha iyi eğitim imkânları sağlayabilmek inceleme ve geliştirme konuları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 124. İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	39,5
Genel Lise	15,4
Teknik ve Meslek Lisesi	10,3
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	9,0
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	25,8
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 287

Tablo 125. Yaş Gruplarında İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

	Genel	15-24 yaş	25-34 yaş
Örnek sayısı (n):	287	156	131
İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	39,5	47,1	29,4
Genel Lise	15,4	18,6	11,2
Teknik ve Meslek Lisesi	10,3	10,6	9,8
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	9,0	8,4	9,8
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	25,8	15,3	39,8
Toplam	100,0	100,0	100,0

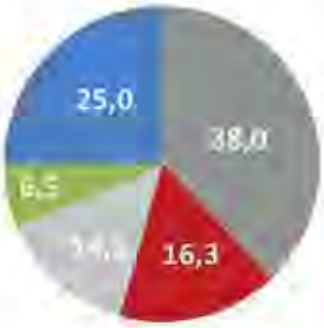
Tablo 126. Cinsiyete Göre İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Eğitim Kurumları (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	287	154	133
İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı	39,5	45,5	31,9
Genel Lise	15,4	16,3	14,3
Teknik ve Meslek Lisesi	10,3	10,9	9,5
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	9,0	4,5	14,5
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	25,8	22,7	29,7
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 127. İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Bölümler - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	38,0
Edebiyat Fakültesi-Güzel Sanatlar Fakültesi	16,3
Mühendislik Fakültesi	14,1
Eğitim Fakültesi	6,5
Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	25,0
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 92



İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Edebiyat Fakültesi-Güzel Sanatlar Fakültesi
Mühendislik Fakültesi
Eğitim Fakültesi
Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer

Tablo 128. İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Bölümler ve Cinsiyet Dağılımı - Lisans, Y.Lisans ve Üstü (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Örnek sayısı (n):	92	45	47
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	38,0	40,0	36,2
Edebiyat Fakültesi-Güzel Sanatlar Fakültesi	16,3	11,1	21,3
Mühendislik Fakültesi	14,1	17,8	10,6
Eğitim Fakültesi	6,5	6,7	6,4
Fen, Mimarlık, Hukuk ve Diğer	25,0	24,4	25,5
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 129. İş Arayanlar (İşsizler) Hangi Alanlarda Daha Fazla Eğitim Almak İsterlerdi – Ortalama Değer ve Önem Dereceleri (%)

	Ortalama Değer	Önemli (5+4)	Orta düzeyde önemli (3)	Önemli değil (1+2)	Fikri yok
Yabancı dil eğitimi	4,51	86,5	8,5	3,5	1,5
Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği	4,17	75,2	20,0	4,4	0,5
Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği	3,71	58,9	24,9	15,8	0,3
Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi	3,81	64,1	24,3	11,6	0,0
Sosyal medya ile ilgili yetkinlik	3,38	49,1	26,2	23,7	1,0
Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim	4,00	73,0	15,9	11,1	0,0
Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	3,90	65,6	19,8	12,8	1,8
Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim	3,78	59,6	23,4	14,2	2,8
Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim	4,34	83,4	12,6	3,1	1,0
Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri	4,37	81,4	13,1	3,0	2,5
Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim	4,10	71,8	19,3	5,8	3,0

Örnek sayısı (n): 287

Tablo 130. İş Arayanların (İşsizlerin) Eğitimle İlgili İfadelere Katılımı (%)

	Katılıyorum (5+4)	Nötr (3)	Katılmıyorum (1+2)
Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor	31,4	26,6	42,0
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor	29,5	29,4	41,1
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor	43,2	20,2	36,6
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı	37,3	19,5	43,2
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı	36,5	18,9	44,6
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim	71,9	10,5	17,6
Daha fazla eğitim almayı isterdim	79,6	11,0	9,4
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim	85,2	9,6	5,1

Örnek sayısı (n): 287

4.4.2. İş Arama Dinamikleri

Toplamda yüzde 64'lük bir kesim altı aydan daha az bir süredir iş arar durumdadır (Tablo 131). 6 aydan fazla – 1 yıldan az bir süredir iş arayanlar yüzde 12, 1 yıldan fazla – 2 yıldan az bir süredir iş aramayı sürdürenlerin oranı yüzde 16,1'dir. İstanbul'da iki yıldır işsiz durumda olmak önemli bir toplumsal meseledir.

Ortalama işsizlik süresi 8,9 ay olarak hesaplanmaktadır. İşsizlik süresi bakımından başta gelen grubun lisans, y.lisans ve üstü mezunları olması da önemli bulgulardan birisidir (Tablo 132 ve 133). Lisans, y.lisans ve üstü dereceye sahip olan işsizlerin yüzde 23,9'u en fazla iki yıldır iş arar durumdadırlar. Bu grubun ortalama iş arama süresi 10,6 aydır ve diğer bütün eğitim seviyelerinden fazladır. Bu durum da lisans, y.lisans ve üstü mezunlarının iş beklentileri ile işgücü talebinin mahiyeti arasındaki uyumsuzluklar olduğuna işaret ediyor olsa gerektir.

İş arayanların (işsizlerin) yüzde 11,1'i ilk defa işgücü piyasasına adım atmaktadır, daha önce iş deneyimi yoktur (Tablo 134). Sektör deneyimi açısından bakıldığında yüzde 18,7'si daha önce bir sektörde çalışmış, yüzde 70,2'si iki veya daha fazla sektörde çalışma deneyimi edinmiştir.

Daha önce iş deneyimi edinmiş olanlar ortalamada 3,89 değişik işyerinde çalışmışlardır (Tablo 137). Başka bir ifade ile İstanbul'da 15-34 yaş arasında yer alan işsizlerin ortalama çalıştığı işyeri sayısı (ilk işe girecekler hariç) 3,89'dur. Sadece tek bir işyerinde çalışmış olanlar toplam işsizlerin yüzde 10,4'ünü oluşturmaktadırlar. İşsizlerin yüzde 78,5'i iki veya daha çok işyerinde çalışma deneyimine sahiptir.

İş arama süreci doğal olarak mülakatlarla birlikte yürümektedir. İş arayanların (işsizlerin) yüzde 42,9'u iş arama sürecindeki bu görüşmelere hazır olduğunu düşünürken, yüzde 57,1'i kendi durumlarını orta düzeyde veya daha az hazır şeklinde görmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça kendini hazır hissetme oranı da yükselmektedir (Tablo 139).

Özellikle daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin iş arama sürecinde başarılı iş görüşmeleri için daha fazla desteğe ihtiyaçları vardır.

İş aramada kullanılan yöntemlerin sıralaması çalışanlar grubundan kısmen farklılaşmaktadır (Tablo 141). Gelişen trendlerle de bağlantılı olarak burada internetteki siteler yolu birinci sıraya çıkmaktadır. İnternet iş arama siteleri ile iş arama oranı yüzde 64,5, tanıdıklar ile arama ise yüzde 43,5 oranındadır. Doğal olarak birden fazla yolla iş aranmaktadır. İŞKUR yüzde 8,9'la üçüncü sırada gelmektedir. Bu grupta "sosyal medya aracılığı ile iş arama"da çalışanlara göre fazla ama genele göre düşük orandadır (yüzde 3,7).

İsşizler iş arama sürecinde oldukça fazla sayıda işyeri ile görüşmek durumunda kalmaktadır. Dört ve daha fazla sayıda işyeri ile görüşmüş olanların oranı yüzde 37,7'dir (Tablo 142).

Tablo 131. İş Arayanların (İşsizlerin) Ne Kadar Zamandır İş Aradığı Süre Dağılımı (%)

6 aydan az süredir	64,2
6 aydan fazla - 1 yıldan az	12,0
1 yıldan fazla - 2 yıldan az	16,1
2 yıldan fazla süredir	7,8
Toplam	100,0

Örneklem sayısı (n): 287

Tablo 132. İş Arayanların (İşsizlerin) Ne Kadar Zamandır İş Aradığı ve Mezun Oldukları Eğitim Kurumu (%)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise+Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 yıl)	Lisans, Y.Lisans ve Üstü
Örneklem sayısı (n):	287	78	85	32	92
6 aydan az süredir	64,2	70,5	68,2	68,8	48,9
6 aydan fazla - 1 yıldan az	12,0	7,7	12,9	9,4	18,5
1 yıldan fazla - 2 yıldan az	16,1	11,5	15,3	15,6	23,9
2 yıldan fazla süredir	7,8	10,3	3,5	6,3	8,7
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 133. İş Arayanların (İşsizlerin) Mezun Oldukları Kuruma Göre Ortalama İş Arama Süresi (ay)

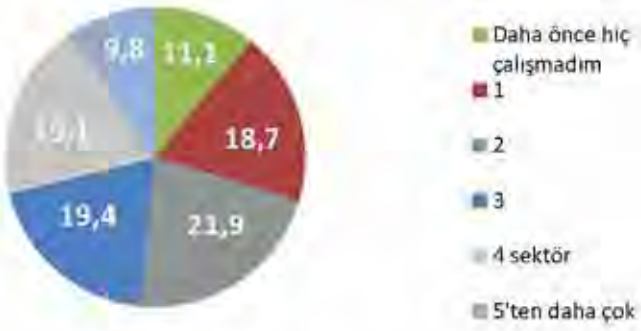
	Ortalama (... Ay)
İlköğretim	10,2
Genel Lise	5,7
Teknik Meslek Lisesi	6,4
Meslek Yüksek Okulu (2 yıl)	7,0
Lisans, Y.Lisans ve Üstü	10,6
Toplam	100,0
Genel ortalama	8,9

Örnek sayısı (n): 287

Tablo 134. İş Arayanların (İşsizlerin) Şimdiye Kadar Kaç Değişik Sektörde Çalıştığı (%)

Daha önce hiç çalışmadım	11,1
1	18,7
2	21,9
3	19,4
4 sektör	19,1
5'ten daha çok	9,8
Toplam	100,0
Ortalama	2,7

Örnek sayısı (n): 287



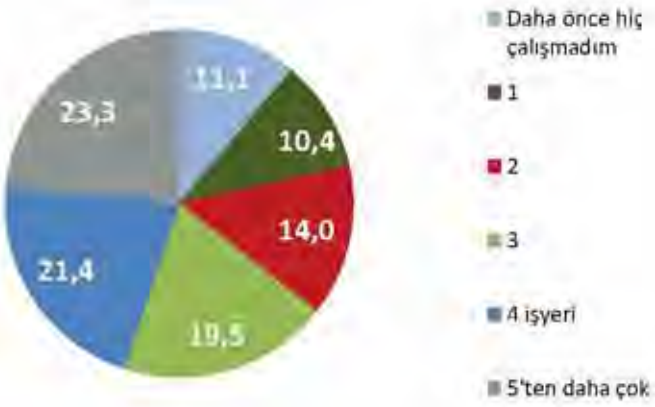
Tablo 135. Yaş Gruplarına Göre İş Arayanların (İşsizlerin) Şimdiye Kadar Kaç Değişik Sektörde Çalıştığı (%)

	Genel	15-24 Yaş	25-34 Yaş
Örnek sayısı (n):	287	156	131
Daha önce hiç çalışmadım	11,1	16,6	4,6
1	18,7	24,9	9,8
2	21,9	18,2	26,8
3	19,4	17,8	21,6
4 sektör	19,1	16,5	22,5
5'ten daha çok	9,8	6,1	14,7
Toplam	100,0	100,0	100,0
Ortalama	2,7	2,27	3,28

Tablo 136. İş Arayanların (İşsizlerin) Şimdiye Kadar Kaç Değişik İşyerinde Çalıştığı (%)

Daha önce hiç çalışmadım	11,1
1	10,4
2	14,0
3	19,5
4 işyeri	21,4
5'ten daha çok	23,3
Toplam	100,0
Ortalama	3,89

Örnek sayısı (n): 287



Tablo 137. Yaş Gruplarına Göre İş Arayanların (İşsizlerin) Şimdiye Kadar Kaç Değişik İşyerinde Çalıştığı (%)

	Genel	15-24 Yaş	25-34 Yaş
Örnek sayısı (n):	287	156	131
Daha önce hiç çalışmadım	11,1	16,6	4,6
1	10,4	14,3	5,3
2	14,0	14,5	13,3
3	19,5	20,3	18,5
4 işyeri	21,4	20,0	23,3
5'ten daha çok	23,3	14,5	34,9
Toplam	100,0	100,0	100,0
Ortalama	3,89	3,13	4,92

Tablo 138. İş Arayanların (İşsizlerin) Bundan Önceki İşyerinden Ayrılış Sebebi (%)

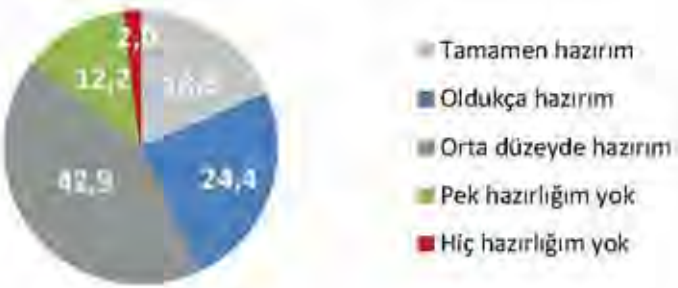
Lokasyon / Taşınma	53,1
Ben çalışmak istemedim	33,2
Çalışma ortamı / şartları	14,3
İşyeri küçüldü / kapandı / el değiştirdi	14,1
Askerlik hizmetinin tamamlanmamış olması	8,3
Başka sektör / başka işe geçiş	7,2
İşyeri çalışmak istemedi/işten çıkardı	6,1
Özel sebepler	2,9
Ücretin düşük olması	1,8
Diğer	1,0
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 255

Tablo 139. İş Arayanların (İşsizlerin) Başarılı İş Görüşmeleri İçin Hazırlığı (%)

Tamamen hazırım	18,5
Oldukça hazırım	24,4
Orta düzeyde hazırım	42,9
Pek hazırlığım yok	12,2
Hiç hazırlığım yok	2,0
Toplam	100,0

Örneklem sayısı (n): 287



Tablo 140. İş Arayanların (İşsizlerin) Başarılı İş Görüşmeleri İçin Hazırlığı ve Mezun Oldukları Eğitim Kurumu (%)

	Genel	İlköğretim	Genel Lise+Teknik ve Meslek Lisesi	Meslek YO (2 yıl)	Lisans, Y.Lisans ve Üstü
Örneklem sayısı (n):	287	78	85	32	92
Tamamen hazırım	18,5	14,1	17,6	28,1	22,8
Oldukça hazırım	24,4	17,9	27,1	21,9	32,6
Orta düzeyde hazırım	42,9	50,0	35,3	40,6	40,2
Pek hazırlığım yok	12,2	16,7	16,5	6,3	3,3
Hiç hazırlığım yok	2,0	1,3	3,5	3,1	1,1
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 141. İş Arayanların (İşsizlerin) Başvurularda Kullandıkları Yöntemler (%)

İnternetteki siteler aracılığıyla (Kariyer.net, yenibiris.com gibi)	64,5
Aile, arkadaş ve tanıdıklarla	43,5
İŞKUR aracılığıyla	8,9
Duvar ilanları / Broşür	3,9
Yazılı basında (gazete, dergide vb) gördüğüm ilanlara başvurarak	3,8
Linkedin, Facebook gibi sosyal medya kanalları ile	3,7
Diğer	3,6
Özel istihdam büroları, insan kaynakları şirketleri ile	1,7
Devlet ataması / Kpss	0,8
Toplam	100,0

Örnek sayısı (n): 287

Tablo 142. İş Arayanların (İşsizlerin) Kaç İşyeri ile Yüzyüze İş Görüşmesi Yaptığı (%)

1-3 arasında	62,3
4-6 arasında	20,9
7-10 arasında	5,8
10'dan fazla	11,0
Toplam	100,0

Örneklem sayısı (n): 287

Tablo 143. İş Arayanların (İşsizlerin) Kaç İşyeri ile Yüzyüze İş Görüşmesi Yaptığı ve Ne Kadar Süredir İş Aradığı (%)

		..... süredir iş arıyorum		
	Genel	6 aydan az süredir	6 aydan fazla-1 yıldan az	1 yıldan fazla
Örnek sayısı (n):	287	180	37	70
1-3 arasında	62,3	70,2	45,1	49,6
4-6 arasında	20,9	17,8	31,4	23,8
7-10 arasında	5,8	5,2	7,2	6,8
10'dan fazla	11,0	6,7	16,3	19,8
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 144. Yaş Gruplarına Göre İş Arayanların (İşsizlerin) Kaç İşyeri ile Yüzyüze İş Görüşmesi Yaptığı (%)

	Genel	15-24 Yaş	25-34 Yaş
Örneklem sayısı (n):	287	156	131
1-3 arasında	62,3	70,1	51,9
4-6 arasında	20,9	16,4	26,8
7-10 arasında	5,8	5,4	6,4
10'dan fazla	11,0	8,1	14,8
Toplam	100,0	100,0	100,0

5. EKLER

Ek 1. Yuvarlak Masa Toplantıları

Proje kapsamında, kantitatif saha çalışmasında kullanılacak görüşme formuyla ilgili görüş alışverişinde bulunmak üzere işveren, istihdam büroları, meslek örgütleri temsilcileri ve akademisyenler ile İSTKA ve İNGEV uzmanlarının katılımıyla 2 Yuvarlak Masa Toplantısı (4 Mayıs 2017) gerçekleştirildi. Yuvarlak Masa Toplantılarında yapılan değerlendirmeler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılarak görüşme formu kesinleştirildi.

Yuvarlak Masa Toplantılarından Kesitler

Ek 2. Yuvarlak Masa Toplantıları Katılımcı Listesi

	Katılımcı	Kurum	Pozisyon
Yuvarlak Masa Toplantıları 4 Mayıs 2017	Prof. Dr. Veysel Bozkurt	İstanbul Üniversitesi	İktisat Bölümü - İktisat Sosyolojisi Anabilim Dalı
	Yard. Doç. Dr. Hakan Bektaş	İstanbul Üniversitesi	Ekonometri Bölümü
	Yard. Doç. Dr. İlker Akgün	Marmara Üniversitesi	Üretim Yönetimi ve Pazarlama Anabilim Dalı
	Ömer Zeybek	İstanbul Teknik Üniversitesi	Araştırmacı
	Canan Demirel	Türkiye İstatistik Kurumu	Anadolu Yakası Koord. Hanehalkı İşgücü istatistikleri Takım Sorumlusu
	Çağatay Kızılca	Türkiye İstatistik Kurumu	Anadolu Yakası Koord. Sosyal Araştırmalar Grup Sorumlusu
	Prof. Dr. Murat Şeker	İstanbul Üniversitesi	İktisat Fakultesi
	Kerim Paker	KRM Yönetim Danışmanlık	Genel Müdür-ÖİBD Yönetim Kurulu Üyesi
	Aslı Köse	Türk Telekom	İşe Alım Uzmanı
	Handan Yıldız	İBB İSMEK	Anadolu Yakası İstihdam Rehberi Sorumlusu
	Levent Sevim	İBB İSMEK	Uzmanlık Okulları İstihdam Sorumlusu
	Barış Karadenizli	Kariyer.Net	Strateji ve İş Geliştirme Genel Müdür Yardımcısı
	Çiğdem Çoban	İŞKUR	Kadıköy Hizmet Merkezi İş ve Meslek Danışmanı
	Kadir Uysal	İLO	Türkiye Ofisi Saha Sorumlusu
	Neşe Türkseven	İSTKA	Planlama, Programlama, Koordinasyon Birimi-Uzman

Ek 3. İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi Çalıştay Raporu

Amacı, temel araştırma bulgularını gözden geçirerek bunları yorumlamak bu kapsam içinde istihdam ve eğitim arasındaki ilişkilerin geliştirilmesinde ilgililere yardımcı olabilecek stratejik noktaların neler olabileceğini aramak olan Çalıştay 3 Temmuz 2017'de Point Otel Barbaros'ta gerçekleştirildi.

Çalıştay 3 ana oturumdan oluştu:

Birinci oturumda, İstanbul'da İstihdam Eğitim İlişkisi raporunun ön sonuçları paylaşıldı ve genel yorumlamalar yapıldı.

Ardından grup çalışmaları ile verileri de dikkate alarak öneri arama aşamasına geçildi:

«World Cafe»

Her masada bir masa sahibi moderatör yer alır
Belirlenen konu hakkında 20 dakika fikir alışverişi yapılır
Sonra moderatörler diğer masalara geçer
Her masada belirlenen tüm konular farklı katılımcılarla tartışılır
Moderatörler konularla ilgili saptama ve önerileri tüm katılımcılarla paylaşır

İkinci oturumda, 3 temel konu üzerinde ekip çalışmaları yapıldı:

1. Konu: Türkiye'de çeşitli birimler tarafından verilen birçok mesleki eğitim, meslek edindirme kursu, girişimcilik eğitimleri vb. var. Bunun için ciddi kaynak ayrılıyor. Verilen bu tür eğitimlerle istihdam arasındaki ilişki nasıl kuvvetlendirilebilir? Bu alandaki eksiklikler ve iyileştirici öneriler nelerdir?
2. Konu: Staj programları gerek teknik liseler gerekse meslek yüksek okulları ve üniversiteler açısından sağlıklı işliyor mu? İstihdama hazırlamak adına nasıl iyileştirilebilir?
3. Konu: Meslek Yüksek Okulu (MYO) / Teknik Liseler için eğitimde nasıl bir dönüşüm olmalı ki, istihdama katkısı olabilsin?

Üçüncü oturumda, moderatörler masalarda yapılan saptama ve önerileri tüm katılımcılarla paylaştılar:

Konu I: Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi

Türkiye'de çeşitli birimler tarafından verilen birçok mesleki eğitim, meslek edindirme kursu, girişimcilik eğitimleri vb. var. Bunun için ciddi kaynak ayrılıyor. Verilen bu tür eğitimlerle istihdam arasındaki ilişki nasıl kuvvetlendirilebilir? Bu alandaki eksiklikler ve iyileştirici öneriler nelerdir?

Saptamalar:

1. İşsizlik var ama iş açığı da var.
2. Meslek edindirme kurs ve içerikleri iş dünyasının taleplerine göre değil, katılımcılara göre belirleniyor.
3. İSMEK gibi kurumlarda içeriği Milli Eğitim Bakanlığı – Halk Eğitim belirliyor.
4. İş arayanlar fazlaca katılıyor; CV'de avantaj olsun diye bakılmıyor.
5. Bazı kurslara iş bulma amacıyla değil, hobi olarak gidiliyor- ayrım yapmak zor.
6. Genel olarak örgün eğitim, özel olarak MYO alan ve eğitim içeriklerinin düzelmesi ile meslek edindirme kursları hem daha sadeleşir hem de kalitesi artar.

Öneriler:

1. İş piyasası talebine göre bölge farklılıkları da değerlendirilerek hangi alanlarda hangi içerikle açılacağı belirlenmeli.
    - İş bulma, yerleştirme kurumları aranan pozisyonlar ve niteliklere göre yapılabilir ve sık güncellenebilir (kariyer portalları)
2. Her isteyen her kursa yazılmamalı, hobi olarak katılım sağlanabilir ama örn. Bilgisayar programları vb bunlara katılmadan önce, kursa yazılmadan önce mülakat ve koçlukla yönlendirme yapılmalı.
3. Verilen eğitimlerin işe dönüşme oranı takip edilmeli (2. aşama koçlukta da kullanılmak üzere).
4. Bu döngü İSMEK kursları için hobi dışında sınıflandırılacaklarda kullanılabilir, ayrıca miktarı düşük bile olsa bir başvuru bedeli istenebilir. İnsanlar para verdikleri zaman daha dikkatli izlerler, takip ederler. Bu noktada da bir değişim yapılmalı çünkü mevcut sistemde işlemeyen şeyler var, bu zihniyet değişimi katkı sağlayabilir.
5. KOSGEB Özel
    - Bilinçsiz bir tüketici-ne anlama geldiği bilinmiyor. O kursa geldiğinde 9-10 yıl sonra iş kurabileceği sanılıyor.
    - Genelde ilköğretim, ortaokul ve altı mezunları başvuruyor. Buna göre tanıtım ve bilgilendirme yapılmalı.
    - Bilinçsizlik düşük işe döndürmeye sebep. Farkındalık yaratacak bir bilgilendirme kampanyası yapılmalı.
    - Öncesinde mülakat, sonrasında anketle geri bildirim almak gerekir.

"Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi" Ekip Çalışmalarından Kesitler

Konu II: Staj Programları – İstihdam İlişkisi

Staj programları gerek teknik liseler gerekse meslek yüksek okulları ve üniversiteler açısından sağlıklı işliyor mu? İstihdama hazırlamak adına nasıl iyileştirilebilir?

Saptamalar:

1. Stajların büyük bir çoğunluğu sağlıklı olmuyor;
    - Öğrenciler staj yeri bulmakta, işverenler de stajyer bulmakta zorlanıyor.
    - Stajyer olarak başvuranlar da iş öğrenmekten çok, getir götür işlerini yapıyor.
    - İş öğretme söz konusu olduğunda da iş yerinin bu eğitimi vermesi gerekiyor.
2. Staj konusunda genel bir alışkanlık eksikliği ve zihniyet değişimi gerekliliği olmakla birlikte az da olsa var olan örnekler aynı zamanda zihniyet değişiminin başladığını da göstermekte.
3. Staj konusunda var olan iyi örnekler genellikle kurumsal firmalarda görülüyor. Kurumsal firmalarda staja alım süreci de işe alım süreciyle paralellik göstermekte ve staj süresince 360 derece eğitim verilmekte, hatta bazı firmalarda staj sonunun bir sunum ile tamamlanmakta. Böylelikle firma, staj sonrasında kadrolu çalıştırmak istediği kişileri de belirleyebilmekte.
4. Bir başka olumlu örnek ise sanayi sitelerinde açılmakta olan Teknik Meslek Liseleri. Bu liselerde okumakta olan gençlerin iş yerleriyle aynı ortamda eğitim almaları ve iş deneyimi kazanmaları mümkün olmakta.
5. Staj konusunda sorumluluk kimde: gençte mi, işyerinde mi, okulda mı?
    - Genellikle sorumluluk gençte ve işyerinde.
    - Stajda devamlılık göstermesi gençlerin sorumluluğudur.
    - Staj yapan gencin yönlendirilmesi de işyeri ve okulun sorumluluğu olmalıdır.
6. Stajdan beklentiler ve kazandırdıkları:
    - Stajdan beklentiler öğrenci ve işyeri açısından farklılık gösteriyor.
    - Öğrenciler staj süresince işyeri ilişkilerini ve kurallarını öğreniyor, mesai saatlerine uyuyorlar ve staj yapmayanlar ile aralarında büyük fark oluşuyor.
    - Öğrenciler staj sırasında network oluşturuyor.
    - Staj süresince, iş öğrenme konusunda çok sınırlı örnekler görülüyor.

Öneriler:

1. Kurumsal firmalar ve sanayi sitelerinde Teknik Meslek Liseleri:
    - Staj konusunda zihniyet değişikliği yaratılmalı. Aile ve genç için yönlendirme ve eğitim gerçekleştirilmelidir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı).
    - İşyerleri staj konusuna eğilmeli ve önem vermelidir. Kurumal firmalarda gerçekleştirilmekte olan staj süreçleri örnek olarak alınmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
    - Sanayi sitelerinde Teknik Meslek Liselerinin açılması örneklerinin artması gerekir.
2. Staj konusunda var olan mevzuat, teşvikler yeterli. Lise seviyesinde iş yerine, yüksek öğrenimde ise okula gerekli destekler yapılıyor ancak uygulamadaki sorunların giderilmesi için farkındalık yaratılmalıdır.

3. Hali hazırda İŞKUR'un meslek edindirme eğitimi uygulaması olan işbaşı eğitimi örnek alınmalıdır. Eğitim aldığı konu ile staj konusunun uygunluğu takip edilmeli. Staj sonunda sertifikalandırılmalı ve kişi girdiği iş alanları konusunda takip edilmelidir.
4. Okulların çevresindeki iş yerlerinden okul tarafından staj havuzu oluşturulmalıdır.
5. Bazı üniversitelerin mezunlar dernekleri staj konusunda program uyguluyor bu yaklaşım yaygınlaştırılabilir.

"Staj Programları-İstihdam İlişkisi" Ekip Çalışmalarından Kesitler

Konu III: İstihdam Politikaları ile Eğitim Politikaları Arasında Uyum ve Etkileşim Nasıl Sağlanabilir?

Meslek Yüksek Okulu (MYO) / Teknik Liseler için eğitimde nasıl bir dönüşüm olmalı ki, istihdama katkısı olabilsin?

Saptamalar:

1. Merkezden planlanan bir tedrisatla dönüşüm sağlanamaz. Öncelikle yöreye göre ihtiyacın belirlenmesi, istihdam / eğitim ilişkisine makro bakışı ortadan kaldıracaktır.
2. Müfredatında yapılacak kalıcı reformlarla MYO / Teknik Lise değerlerinin artırılması.
3. Ulusal iktisadi bir vizyon beraberinde medya ve toplumsal sosyal yönelimle sadece hizmet sektörünü değil şu anda uyumakta olan yan sanayileri canlandırabiliriz.
4. Talebe göre okul açmak ve gereksiz olan alanlarda üniversite bölümleri açmamak gerekiyor. (İŞKUR veri tabanında 480.000 kişilik açık pozisyon bulunurken, 2.5 milyon kişi iş aramaya devam ediyor, öte yandan iş arayan iş bulamadığını eleman arayan da nitelikli eleman bulamadığından şikayet ediyor.)
5. Okuldan bağımsız, zamanın trendlerine yönelik eğitim sağlamak, insanların eksik kaldığı noktalarda eğitim vermek. Çünkü yetkinlik bazlı bir dünyaya evriliyoruz. Gelecek 5 – 10 yılda alınan eğitimle ilgili iş alanları ya var olmayacak ya da yok olmaya yüz tutacak.

Öneriler:

1. MYO / Teknik lise ya da genel olarak bütün eğitim kurumlarında bu değişimi sağlamak önemli. Spesifik sektörü spesifik bir okulla eşleştirmek doğru bir politika olabilir. Çekirdekten yetişme ve kaliteli eğitim:
    - Hangi sektör, ne kadar istihdama ihtiyacı var? (Merkezi yönetim-YÖK-MEB-Özel Sektör)
2. Ülke istihdam rakamları, sektör ihtiyaçları belirlenmeden, MYO / Teknik Lise ya da diğer okullarda yeni bölümler açmak yanlış. Talebe göre müfredat oluşturulmalı.

"İstihdam ve Eğitim Politikaları Arasındaki Uyum Etkileşim" Ekip Çalışmalarından Kesitler

Üçüncü oturumda, moderatörler arama konularıyla ilgili olarak her masada yapılan saptama ve önerileri tüm katılımcılarla paylaştılar:

Ek 4. İstanbul'da İstihdam – Eğitim İlişkisi Çalıştayı Katılımcı Listesi

	Katılımcı	Kurum	Pozisyon
İstanbul'da İstihdam Eğitim Çalıştay 3 Temmuz 2017	Yard. Doç. Dr. Hakan Bektaş	İstanbul Üniversitesi	Ekonometri Bölümü
	Yard. Doç. Dr. İlker Akgün	Marmara Üniversitesi	Üretim Yönetimi ve Pazarlama Anabilim Dalı
	Hüseyin Avados	Çalışma ve İş Kurumu (İŞKUR)	İst. İl Müdürlüğü Beyoğlu Hizmet Merkezi, İş ve Meslek Danışmanı
	Günay Akbaş	İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü	Strateji Geliştirme AR-GE
	Adnan Uyar	Türk-İş	1. Bölge Başkanı
	Dr. Bayram Çiçek	İstanbul Halk Sağlığı Müdürlüğü	Müdür Yard.
	Bedir Aymak	Türk Telekom	İşe Alım Uzmanı
	Kerim Paker	KRM Yönetim Danışmanlık	Genel Müdür-ÖİBD Yönetim Kurulu Üyesi
	Eren Çamlıkaya	Yenibiriş.com	Teknolojiden Sorumlu Başka
	Handan Yıldız	İBB İSMEK	Anadolu Yakası İstihdam Rehberi Sorumlusu
	Yasemin Gür	Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)	İstanbul Bölge Md., Anadolu Yakası Koordinatörlüğü, Uzman
	Celal Yavçın	Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)	İstanbul Bölge Md., Anadolu Yakası Koordinatörlüğü, Matematikçi
	Prof. Dr. Murat Şeker	İstanbul Üniversitesi	İktisat Fakültesi

Ek 5. Soru Formu

İSTANBUL İSTİHDAM TRENDLERİ ARAŞTIRMASI" SORU FORMU

AÇILIŞ CÜMLESİ

İyi günler, ismim ..... İnsani Gelişme Vakfı adına arıyorum. İstanbul'daki istihdam trendlerini (eğilimlerini) eğitim üzerinden anlamaya yönelik bir çalışma yürütüyoruz. (Amacımız, İstanbul'da gençlerin çalışma durumları ve yaptıkları işle aldıkları eğitim arasındaki ilişkiyi anlamak / eğer çalışıyorsa yaptığı işle aldığı eğitim ne kadar ilgili, neyin eksikliğini hissetmiş aslında nasıl bir eğitim olabilirdi / iş arıyorsa iş bulma sürecinde nelerle karşılaştığını belirlemek.)

Sizinle yaklaşık 10 dakikalık bir görüşme yapmak istiyorum. Cevaplarınız, sadece genel istatiksel amaçlı kullanılacaktır, hiçbir şekilde sizin bilgileriniz üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Görüşmelerimiz kalite kontrol standartları gereği kayıt altına alınmaktadır. Yardımınız için şimdiden teşekkür ederim.

SS. Hangi ilde yaşıyorsunuz?

İstanbul	1
Diğer iller **(ANKETİ BİTİRİN)**	2

CEVAPLAYAN SEÇİMİ VE DEMOGRAFİ SORULARI

1. Kaç yaşındasınız ? (*DİKKAT: cevabı aynen yazın, sonra şıklardan uygun olana kodlayın*)
(KOTA KONTROLU UYGULANACAKTIR)

CEVAP:

14 yaş ve altı **(ANKETİ BİTİRİN)**	
15-19 yaş	1
20-24 yaş	2
25-29 yaş	3
30-34 yaş	4
35 yaş ve üstü **(ANKETİ BİTİRİN)**	5

2. Cinsiyet *(DİKKAT: Görüşülen kişinin cinsiyetini sormadan kodlayınız)*
(KADIN İSTİHDAM KOTA KONTROLU UYGULANACAKTIR)

Erkek	1
Kadın	2

3. Söyleyeceklerimden hangisi şu anki çalışma durumunuzu en iyi açıklar?
(İŞ ARAYAN KOTA KONTROLU UYGULANACAKTIR)

Ücretli olarak bir işveren yanında çalışan (ücretli özel sektör çalışanı) **(ANKETE DEVAM)**	1
Ücretli olarak bir kamu kurumu veya belediyelere ait yerlerde çalışan (ücretli kamu çalışanı) **(ANKETE DEVAM)**	2
Şu an çalışmayan ancak iş arayan **(ANKETE DEVAM)**	3
İşveren (başkalarını da yanında çalıştıran, iş sahibi) **(ANKETE DEVAM)**	4
Kendi hesabına çalışan (yanında çalıştırdığı başka kimse olmadan) **(ANKETE DEVAM)**	5
Tam zamanlı ev kadını/ ev işlerinden veya çocuk/yaşlı bakımından sorumlu Ev kızı – öğrenci olmayan – iş aramayan ve çalışmayan **(ANKETİ BİTİRİN)**	6
Öğrenci, herhangi bir işte çalışmayan **(ANKETİ BİTİRİN)**	7
Engellilik veya uzun süreli hastalık nedeniyle çalışma engeli olan **(ANKETİ BİTİRİN)**	8

4. Medeni durumunuzu söyler misiniz?

Bekar	1
Evli	2
Boşanmış – ayrı	3
Eşi vefat etmiş	4

5. Hanenizde sizinle birlikte toplam kaç kişi yaşıyor? Lütfen kendinizi, varsa bebek ve küçük çocukları da dahil ederek belirtiniz.

Hanede Yaşayan Toplam Kişi Sayısı (lütfen rakamla yazınız)	

Tek yaşayan	1
2 kişi	2
3 kişi	3
4 kişi	4
5 kişi	5
6 ve daha fazla	6

6. Sizin hanenize gelir getirme yükümlülüğü açısından durumunuz okuyacaklarımdan hangisine daha uygundur? ***(DİKKAT: Tek Cevap alınız)***

Asıl gelir getirmekle yükümlü kişiyim	1
Asıl geliri getirmekle yükümlü olmamakla birlikte hane gelirine destek olurum	2
Kendi kişisel harcamalarımı karşılarım	3
Diğer (Lütfen belirtiniz)	4

7. En son bitirdiğiniz eğitim kurumunu söyler misiniz?
(KOTA KONTROLU UYGULANACAKTIR)

İlköğretim, ortaokul mezunu ve altı (1-8) **SORU 9"A GİDİNİZ**	1
Genel Lise (9-12) **SORU 9'A GİDİNİZ**	2
Teknik ve Meslek Lisesi (9-12)	3
Meslek Yüksekokul (2 yıl)	4
4 yıllık yüksek okul (4 yıl)	5
Lisans (Üniversite) - Yüksek Lisans ve üzeri	6

8. Eğitim döneminizde bir işyerinde staj yaptınız mı?

Evet	1
Hayır	2

9. Çeşitli belediye ve kuruluşlar mesleki eğitim kazandırmaya yönelik kurslar düzenliyor. Siz bu tür bir kısa süreli kurs tamamladınız mı?

Evet	1
Hayır	2

10. En son bitirdiğiniz eğitim kurumunda, eğitim sistemi Açık öğretim mi, Örgün Eğitim miydi?

Açıköğretim / Uzaktan eğitim	1
Örgün Eğitim (gündüz/gece)	2

11. ***DİKKAT: 7. soruda sadece "Meslek Yüksekokul (2 yıl)" veya " 4 yıllık Yüksekokul" veya "Lisans (Üniversite)- Yüksek lisans ve üzeri" diyenlere sorunuz .***

En son bitirdiğiniz okulda bölümünüz neydi? (cevabı aynen yazın, sonra şıklardan uygun olana kodlayın)

CEVAP:

- **DİKKAT !!! BÖLÜM SONRA KODLANACAK**

12. Sizin deneyimlerinize göre hangi alanlarda daha fazla eğitim almış olsaydınız daha iyi olurdu? Size eğitim ve yetkinliklerle ilgili bazı ifadeler okuyacağım. Bu ifadelerin sizin için ne derece önemli olduğunu, "5=çok önemli", "1= hiç önemli değil" olmak üzere 1 ila 5 arasında puan vererek söyler misiniz. ***(DİKKAT: Parantez içi açıklamaları sadece <u>AÇIKLAMA SORULURSA</u> okuyunuz)***

	Ölçek	**Çok Önemli**	**Oldukça Önemli**	**Orta Düzeyde Önemli**	**Pek Önemli Değil**	**Hiç Önemli Değil**	**Fikrim Yok**
		5	4	3	2	1	

1	Yabancı dil eğitimi
2	Bilgisayar paket program kullanım yetkinliği (Word, Excel, PowerPoint gibi Office yazılımları)
3	Bilgisayar kod yazma ve yazılım yetkinliği
4	Bilgisayar teknolojileri ve donanımı eğitimi (bilgisayarın kendisi, network, yazıcı, tarayıcı – scanner- gibi donanımlar)
5	Sosyal medya ile ilgili yetkinlik (Facebook, Twitter, Linkedin vb.)
6	Somut olarak bir işe uygun mesleki eğitim (çağrı merkezi operatörlüğü, satış elemanı, aşçılık gibi)
7	Sanatla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim
8	Sporla ilgili yetkinliklerimi geliştiren bir eğitim
9	Girişimcilik bilgilerini geliştiren bir eğitim (iş fikri geliştirme, işletme çeşitleri, iş kurma, iş organizasyonu, iş güvenliği vb. üzerine eğitim)
10	Liderlik, takım çalışması, iletişim, problem çözme, mülakat becerileri gibi çalışma hayatı yetkinlikleri
11	Hukuksal bilgilerimi geliştiren bir eğitim (iş hukuku, ticaret hukuku, çalışan hakları vb. üzerine eğitim)

13. Sizin deneyimlerinize göre okuyacağım ifadelere ne ölçüde katıldığınızı söyler misiniz? *(DİKKAT: "5=tamamen katılıyorum"; "1=hiç katılmıyorum" olmak üzere 1 ila 5 arasında puan verir misiniz?)*

Katılım Ölçeği	Tamamen Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Ne Katılıyorum ne Katılmıyorum	Genelde Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
	5	4	3	2	1

Aldığım eğitim kolay iş bulmamı sağlıyor
Aldığım eğitim iyi bir ücret almamı sağlıyor
Aldığım eğitim kariyer yolunda ilerlememi sağlıyor
Aldığım eğitim iş hayatına beni hazırladı
Aldığım eğitim beni meslek sahibi yaptı
Başka bir alanda eğitim almayı isterdim
Daha fazla eğitim almayı isterdim
Okurken iş deneyimi de kazanmış olmayı isterdim

DİKKAT !!! 14 – 19 ARASINDAKİ SORULARI SADECE 3. SORUDA 4 VE 5 OLARAK KODLADIKLARINIZA SORUN – "İŞVEREN VEYA KENDİ HESABINA ÇALIŞANLAR" – VE ANKETİ BİTİRİN

DİKKAT !!! 20 – 33 ARASINDAKİ SORULARI SADECE 3. SORUDA 1 VE 2 OLARAK KODLADIKLARINIZA SORUN – "ÇALIŞANLAR" – VE ANKETİ BİTİRİN

DİKKAT !!! 34 – 40 ARASINDAKİ SORULARI SADECE 3. SORUDA 3 OLARAK KODLADIKLARINIZA SORUN – "İŞ ARAYANLAR" – VE ANKETİ BİTİRİN

İŞVEREN VEYA KENDİ HESABINA ÇALIŞANLAR BÖLÜMÜ (SORU: 14 – 19)

14. Ne zamandan beri kendi işinizde çalışıyorsunuz? (***DİKKAT: cevabı aynen yazın, sonra şıklardan uygun olana kodlayın***)

CEVAP:	
1 yıldan daha az	1
1-2 yıl	2
3-4 yıl	3
5 ve daha fazla	4

15. Halen çalıştığınız sektörü söyler misiniz? (***DİKKAT: cevabı aynen yazın, sonra şıklardan uygun olana kodlayın)***

CEVAP:

- **DİKKAT !!! SEKTÖR SONRA KODLANACAK**

16. Daha önce ücretli olarak bir işyerinde çalıştınız mı?

Evet	1
Hayır **SORU 18'E GİDİNİZ**	2

17. ***(DİKKAT! 16.soruda "EVET" cevabı verenlere sorunuz)*** Ne kadar süre ücretli olarak çalıştınız?
(***DİKKAT: cevabı aynen yazın, sonra şıklardan uygun olana kodlayın***)

CEVAP:	
1 yıldan daha az	1
1-2 yıl	2
3-4 yıl	3
5 ve daha fazla	4

18. Mevcut işiniz kendinizin kurduğu yeni bir girişim miydi?

Evet	1
Hayır	2

19. Mevcut bu işinizin gelecekteki önemi hakkındaki düşünceniz okuyacaklarımdan hangisine daha uygundur? (**DİKKAT: Şıkları okuyunuz; Mevcut işimin…..**)

Gelecekte önemi artar		1
Gelecekte önemi değişmez, aynı kalır		2
Gelecekte önemi azalır		3

Sorularımız tamamlandı. Bize zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

ÇALIŞANLAR BÖLÜMÜ (SORU: 20 – 32)

20. Yaptığınız işin içeriği nedir, görevinizi detaylı olarak söyler misiniz? *(**DİKKAT: cevabı aynen yazın, sonra şıklardan uygun olana kodlayın**)*

CEVAP:

- **DİKKAT !!! SONRA KODLANACAK**

21. Halen çalıştığınız sektörü söyler misiniz? (***DİKKAT: cevabı aynen yazın, sonra şıklardan uygun olana kodlayın***)

CEVAP:

- **DİKKAT !!! SONRA KODLANACAK**

22. Ne zamandan beri aynı sektörde çalışıyorsunuz? (***DİKKAT: cevabı aynen yazın, sonra şıklardan uygun olana kodlayın***)

CEVAP:	
1 yıldan daha az	1
1-2 yıl	2
3-4 yıl	3
5 ve daha fazla	4

23. Şimdiye kadar bu halen çalıştığınız sektör dahil kaç değişik sektörde çalıştınız?

Sadece 1 (halen çalıştığım sektör)	1
2	2
3	3
4-5	4
5'ten daha çok	5

24. Şimdiye kadar bu halen çalıştığınız işyeri dahil kaç değişik işyerinde çalıştınız?

Sadece 1 (halen çalıştığım iş)	1
2	2
3	3
4-5	4
5'ten daha çok	5

25. Şu anda çalıştığınız işyerinde ne zamandan beri çalışıyorsunuz? (***DİKKAT: cevabı aynen yazın , sonra şıklardan uygun olana kodlayın***)

CEVAP:	
1 yıldan daha az	1
1-2 yıl	2
3-4 yıl	3
5 ve daha fazla	4

26. ***(DİKKAT! 24.soruda "1" olarak kodladıklarınız HARİÇ herkese sorunuz)*** Bundan önceki işyerinizden neden ayrıldınız? ŞIKLARI OKUMAYIN

İşyeri çalışmak istemedi/işten çıkardı	1
Ben çalışmak istemedim	2
İşyeri küçüldü/kapandı	3
Diğer (yazın)	4

27. Halen çalıştığınız bu son işinize girmeden önce kaç **farklı işyeri ile iş görüşmesi** yapmıştınız? (***DİKKAT: mevcut işyeriniz dahil olarak söyleyiniz***)

Sadece şimdi çalıştığım yer	1
2	2
3	3
4-5	4
5'ten çok	5

28. Son iş arama döneminde iş başvurusunu hangi yollarla yapmıştınız? (***DİKKAT: birden fazla cevap verilebilir***)

İŞKUR aracılığıyla	1
İnternetteki siteler aracılığıyla (Kariyer.net, yenibiris.com gibi)	2
Aile, arkadaş ve tanıdıklarla	3
Yazılı basında (gazete, dergide vb) gördüğüm ilanlara başvurarak	4
Özel istihdam büroları, insan kaynakları şirketleri ile	5
Linkedin, Facebook gibi sosyal medya kanalları ile	6
Diğer (lütfen yazınız)	7

29. Mevcut işiniz sizi ne ölçüde tatmin ediyor? Okuyacağım ifadelerden sizin için en uygunu hangisidir?

Tamamen tatmin ediyor	5
Genelde tatmin ediyor	4
Orta düzeyde tatmin ediyor	3
Genelde tatmin etmiyor	2
Hiç tatmin etmiyor	1

30. Bir tahmin yapsanız, halen çalıştığınız bu işyerinde **kendi isteğinizle ve tercihinizle** daha ne kadar süre çalışırsınız?

1 yıldan az	1
1 yıl	2
2 yıl	3
3 yıl	4
4 yıl	5
5 yıl ve daha fazla	6

31. Aldığınız eğitim ile yaptığınız iş arasındaki ilişkiyi merak ediyoruz. Şu anda **yaptığınız iş aldığınız eğitimle** ne ölçüde ilgilidir? Okuyacağım ifadelerden sizin için en uygunu hangisidir.

Tamamen ilgili	5
Genelde ilgili	4
Orta düzeyde ilgili	3
Genelde ilgisiz	2
Tamamen ilgisiz	1

32. Aldığınız eğitimin sizi iş hayatına hazırlayıp hazırlamaması konusunda okuyacağım ifadelerden en uygunu hangisidir? (DİKKAT: ***Tek Cevap; Şıkları okuyunuz)***

Tamamen hazırladı	5
Oldukça hazırladı	4
Orta düzeyde hazırladı	3
Genelde hazırlamadı	2
Hiç hazırlamadı	1

33. Mevcut bu işinizin gelecekteki önemi hakkındaki düşünceniz okuyacaklarımdan hangisine daha uygundur? *(DİKKAT: Şıkları okuyunuz: Mevcut işimin...)*

Gelecekte önemi artar	1
Gelecekte önemi değişmez, aynı kalır	2
Gelecekte önemi azalır	3

Sorularımız tamamlandı. Bize zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

İŞ ARAYANLAR BÖLÜMÜ (SORU: 34 – 40)

34. İş görüşmelerinde başarılı olmak için yeterince hazırlığınız olduğunu düşünüyor musunuz? Okuyacağım ifadelerden hangisi sizin için en uygunudur? *(DİKKAT: şıkları okuyun)*

Tamamen hazırım	5
Oldukça hazırım	4
Orta düzeyde hazırım	3
Pek hazırlığım yok	2
Hiç hazırlığım yok	1

35. Ne kadar zamandır iş arıyorsunuz? (*DİKKAT: cevabı aynen yazın , sonra şıklardan uygun olana kodlayın)*

CEVAP:	
6 aydan az süredir	1
6 aydan fazla – 1 yıldan az	2
1 yıldan fazla-2 yıldan az	3
2 yıldan fazla süredir	4

36. İş başvurularınızı hangi yollarla yapıyorsunuz? (***DİKKAT: birden fazla cevap verilebilir***)

İŞKUR aracılığıyla	1
İnternetteki siteler araçlığı ile (Kariyer.net, yenibiris.com gibi)	2
Aile, arkadaş ve tanıdıklarla	3
Yazılı basında (gazete, dergide vb) gördüğüm ilanlara başvurarak	4
Özel istihdam büroları, insan kaynakalrı şirketleri ile	5
Linkedin, Facebook gibi sosyal medya kanalları ile	6
Diğer (lütfen yazınız)	7

37. Bu / mevcut iş arama süresince yaklaşık kaç işyeri ile **yüz yüze iş görüşmesi** yapmışsınızdır?

1-3 arasında	1
4-6 arasında	2
7-10 arasında	3
10'dan fazla	4

38. Şimdiye kadar kaç değişik sektörde çalıştınız?

Daha önce hiç çalışmadım (**ANKETİ BİTİRİNİZ - kişi bilgisini alarak)**	1
1	2
2	3
3	4
4-5	5
5'ten daha çok	6

39. Şimdiye kadar kaç değişik işyerinde çalıştınız?

Daha önce hiç çalışmadım **(ANKETİ BİTİRİNİZ- kişi bilgisini alarak)**	1
1	2
2	3
3	4
4-5	5
5'ten daha çok	6

40. Bundan önceki işinizden neden ayrıldınız?

İşyeri çalışmak istemedi/işten çıkardı	1
Ben çalışmak istemedim	2
İşyeri küçüldü/kapandı	3
Diğer (yazın)	4

Bitiş

Ad-Soyad	
Telefon	
Anketör Adı Soyadı	
Hangi İlçede Yaşıyorsunuz	

Bize zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

KAYNAKÇA

Akpınar, B. (2004) *Türk Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminde Okul-İşletme Diyalogunda Mevcut Durum ve Yeni Arayışlar*, International Conference on VET Teacher Training, 22 - 23 January 2004, Ankara.

Bedir, E. (2002) *Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi*, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Özel Sayısı, ss.53-64, Ankara.

Bedir, E. (2013) *Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar*, İŞKUR İstihdamda 3i, Sayı 8, Ocak-Şubat-Mart 2013, ss. 38-43, Ankara.

Biçerli, M.K (2005) *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları, Genişletilmiş 3. Bası, İstanbul.

Bovin, B. (1995) *Education, Employment and Unemployment*, Education and Employment. OECD CERI, pp. 72-75, Paris.

Fields, G.S. (1974) *The Private Demand for Education in Relation to Labour Market Conditions in Less- Developed Countries*, The Economic Journal, Vol.84, No.336, December 1974, pp.906-925.

Eurostat (2017) *Employment Rate by Educational Attainment Level*, http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec430&language=en

Freeman, R.B. (1976) *The Over- Educated Americans*, Academic Press, New York.

Gür, B.S. vd. (2012) Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi, SETA Yayınları, Ankara.

ILO (2017) *Employment by Education*, http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm

İstanbul Kalkınma Ajansı 2014 – 2023 İstanbul Bölge Planı, (2014) http://www.istka.org.tr/media/1063/2014-2023-%C4%B0stanbul-b%C3%B6lge-plan%C4%B1.pdf

İlter, F. (2008) *İşverenler Açısından Mesleki Teknik Eğitimin Önemi ve Gerekli Düzenlemeler*, 4. MYO Müdürler Toplantısı, Trabzon.

Keating, J., Medrich, E., Volkoff, V. & Perry, J. (2002) *Comparative Study of Vocational Education and Training Systems*. NCVER. Kensington Park, Australia.

Kurnaz, I. (2013) İşgücü Piyasasında "Aşırı Eğitimlilik (Overeducated)" Olgusu, İŞKUR İstihdamda 3i, Sayı 8, Ocak-Şubat-Mart 2013, ss. 61-63, Ankara.

Levitan, Sar A., Mangum, G.L., Marshall, R. (1976) *Human Resources and Labor Markets: Labor and Manpower in The American Economy*, Second Edition, New York, Harper& Row Publishers.

OECD (2017) *Employment by Education Level*, https://data.oecd.org/emp/employment-by-education-level.htm

Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı (2011) *TR83 Bölgesi İnsan Kaynakları Analizi*, Çorum, www.oka.org.tr/ContentDownload/TR83IKR.pdf)

Psacharopoulos, G., Woodhall, M. (1994) *Eğitimin Ekonomik Büyümeye Katkısı*, Pegem Yayınları, Eğitim Ekonomisi Seçme Yazılar, Ankara.

TÜİK (2017) İşgücü İstatistikleri, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr

ingev

İNSANİ
GELİŞME
VAKFI

İNGEV Yayınları

www.ingev.org