

İşkur İşbaşı Eğitim Programının Konaklama İşletmesi Çalışanlarının Mesleki Gelişimine Etkisi: Antalya Örneği (The Effect of İSKUR on-The-Job Training Program on The Professional Development of Hospitality Employees: The Case of Antalya)

* **Emre AYKAÇ** ^a 

^a İskenderun Technical University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, Hatay/Türkiye

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 08.11.2024

Kabul Tarihi: 28.02.2025

Anahtar Kelimeler

İşbaşı eğitim

Mesleki gelişim

Mesleki eğitim

İstihdam politikası

İŞKUR

Keywords

On-the-job training

Professional development

Vocational education

Employment policy

İSKUR

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

Öz

Bu araştırmanın amacı, İŞKUR işbaşı eğitim programının konaklama işletmesi çalışanlarının mesleki gelişimi üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Bu bağlamda, araştırmanın evrenini Antalya'da İŞKUR işbaşı eğitim programına katılan bireyler oluşturmuştur. Evrenin tamamına ulaşmak mümkün olamayacağından, örneklem seçimi yapılmıştır. Araştırmada belirlenen örneklem grubundan veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Verilerin analizi aşamasında, betimsel istatistikler kullanılmış, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için korelasyon analizi yapılmış ve bağımsız değişken(ler)in bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, işbaşı eğitim ve alt boyutları ile mesleki gelişim arasında orta derecede anlamlı bir ilişki olduğu ve işbaşı eğitiminin mesleki gelişim üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar, İŞKUR'un işbaşı eğitim programlarının konaklama işletmesi çalışanlarının mesleki gelişimlerine katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular hem işverenler hem de politika yapımcılar için önemli çıkarımlar sunmaktadır. İşbaşı eğitim programlarının sektördeki hizmet kalitesini artırmak için daha etkin bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir. Böylece, iş gücü piyasasında daha nitelikli ve yetkin çalışanların yetişmesine katkı sağlanabilir.

Abstract

The objective of this study is to analyze the impact of İŞKUR's on-the-job training program on the professional development of employees in the hospitality sector. In this context, the study population consists of individuals who have participated in İŞKUR's on-the-job training program in Antalya. Since reaching the entire population is not feasible, a sampling method was employed. Data were collected from the selected sample group using a survey method. During the data analysis phase, descriptive statistics were utilized, correlation analysis was conducted to identify relationships between variables, and regression analysis was performed to examine the impact of independent variable(s) on the dependent variable. The findings indicate a moderately significant relationship between on-the-job training and its sub-dimensions with professional development and confirm that on-the-job training has a positively significant effect on professional development. The results highlight that İŞKUR's on-the-job training programs contribute to the professional growth of hospitality industry employees. These findings offer valuable insights for both employers and policymakers, suggesting that on-the-job training programs can be more effectively leveraged to enhance service quality in the sector. Consequently, these programs can play a crucial role in fostering a more skilled and competent workforce in the labor market.

* Sorumlu Yazar

E-posta: emreykac1@hotmail.com (E. Aykaç)

DOI: 10.21325/jotags.2025.1563

GİRİŞ

Eğitim, bütün kurumlarda olduğu gibi konaklama işletmelerinde de verimliliğin artırılması, çalışanlar arasındaki uyumun sağlanması ve iş maliyetlerinin düşmesini sağlayan faaliyetlerden birisidir. Bu amaca yönelik çeşitli mesleki eğitim faaliyetleri, belediyeler, özel eğitim kurumları ya da kamu kurumları eliyle uygulamaya koyulabilmektedir. Farklı sektörlerden farklı işletmeler personelin eğitimini ve mesleki gelişimini sağlamak adına farklı yöntemler ortaya koyabilmektedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), işletmelere çeşitli kurslar ve destekler sunmanın yanı sıra, işbaşı eğitim programlarıyla istihdamı artırmaya ve sektörün nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamaya da katkı sağlamaktadır.

2009 yılında başlatılan işgücü uyum hizmetleri, işbaşı eğitim programları aracılığıyla iş arayanlara, özellikle deneyim eksikliği nedeniyle iş bulmada zorlananlara çeşitli iş fırsatları sunarken; aynı zamanda nitelikli işgücüne ulaşmakta zorlanan ve işgücünü yetiştirme sürecinde ekonomik sıkıntılar yaşayan işverenlere önemli avantajlar sağlamaktadır (Taş, 2011, s.168). Diğer yandan gerçekleştirilen eğitimler aracılığı ile iş görenlerin mesleki gelişimleri gerçekleştirilebilmekle birlikte işletmelerin kaliteli hizmet sunma olanaklarına da katkı sunabilmektedir. Konaklama işletmeleri açısından İŞKUR'un düzenlemiş olduğu işbaşı eğitim ve mesleki gelişim konuları oldukça önemli olmasına rağmen konu ile ilgili sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışma ile konaklama işletmesi çalışanlarının İŞKUR tarafından aldıkları işbaşı eğitiminin, mesleki gelişimlerine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda belirtmek gerekir ki turizm sektöründe nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç, hizmet kalitesini doğrudan etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Özellikle konaklama işletmelerinde çalışanların mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, müşteri memnuniyetinin artırılmasında ve işletmelerin rekabet gücünü koruyabilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, turizm sektöründe çalışanların büyük bir kısmının mevsimsel istihdama tabi olması, eğitim ve mesleki gelişim süreçlerinde sürekliliğin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, sektör çalışanları için işbaşı eğitim programlarına ve mesleki gelişim fırsatlarına erişim sağlanması daha da büyük bir önem kazanmaktadır.

İŞKUR'un sağladığı işbaşı eğitim programları, yalnızca işverenlerin nitelikli personel ihtiyacını karşılamakla kalmayıp, aynı zamanda bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırarak uzun vadeli kariyer gelişimlerine katkı sunmaktadır. Bununla birlikte, bu tür eğitim programlarının verimliliği ve konaklama sektörüne etkileri üzerine yapılan araştırmaların sınırlı olması, konunun daha derinlemesine incelenmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma, konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin İŞKUR tarafından sunulan işbaşı eğitim programlarından nasıl faydalandığını, bu eğitimlerin çalışanların mesleki gelişim süreçlerine nasıl etki ettiğini ve sektöre olan katkılarını analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın bulgularının hem turizm sektörü profesyonellerine hem de politika yapıcılara önemli bilgiler sunarak gelecekteki eğitim programlarının etkinliğinin artırılmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca, işbaşı eğitimlerinin çalışanlar üzerindeki uzun vadeli etkilerinin değerlendirilmesi, konaklama işletmelerinin eğitim stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Kavramsal Çerçeve

Mesleki Eğitim

Eğitim, mikro düzeyde insanların sosyal ve kültürel anlamda gelişiminde rol oynarken, makro düzeyde ülkenin sosyo-kültürel ve ekonomik açıdan gelişmesinde büyük rol oynamaktadır. Mikro ve makro düzeyler arasındaki süreçte işletmelerde uygulanan mesleki eğitimler büyük bir öneme sahiptir. İşletmelerin, özellikle teknolojik gelişmeler başta olmak üzere, değişen çağın gerekliliklerine uyum sağlayabilmesi ve rekabet avantajını sürdürebilmesi açısından mesleki eğitim kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Çok eski dönemlere dayanan mesleki eğitim günümüzde bazı devlet kurumları ve özel eğitim kurumları tarafından düzenlenmektedir. Türkiye’de de İŞKUR, bu tür eğitimleri düzenleyen bir kamu kuruluşu olarak önemli bir konuma sahiptir (Yazıcı, 2015, s.197; Özer, 2021; Öğütlü, 2022, s.4).

Mesleki eğitim ise bireylere belirli bir meslek dalında gerekli olan güncel bilgi ve becerileri kazandırma sürecidir. Bu eğitim, iş dünyasına hızlı uyum sağlamanın yanı sıra bireyin profesyonel tutumunu olgunlaştırma amacını taşır. Fiziksel, düşünsel ve davranışsal yetkinlikleri geliştirme odaklı olan mesleki eğitim, bireylere iş hayatında başarılı kılacak pratik becerileri öğretir (Şencan, 2008, s.7). Mesleki eğitim, bireyin belirli bir meslek alanında etkin bir şekilde yer alabilmesi için gereken temel beceri ve bilgiye ulaşmasını sağlayan bir süreçtir. Bu eğitim, çalışma hayatında başarılı olmak için gerekli minimum yetkinlikleri kazanma amacını taşır. Aynı zamanda genel meslek kültürünü edinme fırsatı sunarak bireyin meslek dalındaki profesyonel gelişimine katkıda bulunur (Yazgan, 1996, s.68).

Mesleki eğitimin öncelikli amaçları, eğitim ortamlarının ihtiyaçlara özgü bir biçimde düzenlenmesi, mesleki hedeflere uygun becerilerin etkili bir şekilde kazandırılması ve mesleki gelişimin sürekli bir yaşam boyu öğrenme süreci olarak devam ettirilmesidir (Kaya, Girgin & Uzuner, 2013, s.110). Mesleki eğitim, ülkelerin planlı gelişim süreçlerinde kilit bir rol oynar. Refahın elde edilmesi ve sürdürülmesinde, toplumun gereksinimlerinin kaliteli üretimle karşılanmasında, tüketimin bilinçli üretimle dengelemesinde ve nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi ve sektördeki kalifiye ara eleman ihtiyacının karşılanması açısından mesleki eğitim temel bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Mesleki eğitimin bu rolü, zaman içinde daha da artarak devam edecektir (Bolat, 2016, s.7). Bu anlamda İŞKUR tarafından istihdamın artırılmasına yönelik çeşitli mesleki eğitimler düzenlenmektedir. Bunlardan birisi de iş başı eğitimidir.

İŞKUR’un birden fazla işlevi bulunmakla birlikte, bu işlevlerden biri iş ve meslek analizlerinin yapılması ve yaptırılması, iş ve meslek danışmanlık hizmetlerinin sunulmasıdır. Ayrıca, iş gücünün istihdam edilebilirliğini artırmayı amaçlayarak, iş gücü geliştirme, mesleki eğitim ve uyum programlarının tasarlanması ve hayata geçirilmesi gibi çeşitli faaliyetleri de yürütmektedir. Bunun yanında, istihdamdaki işgücüne yönelik eğitim seminerleri düzenleyerek bu alanı desteklemektedir (İŞKUR, 2017). Başka bir deyişle, meslek sahibi olmayan bireylerin meslek edinmesini sağlamak, mevcut mesleki becerilerini geliştirmek isteyen kişilere yönelik mesleki eğitim kursları düzenleyerek, istihdam edilebilirliklerini artırmaktır (İŞKUR, 2024).

İş Başı Eğitim

İşbaşı eğitim uygulaması, üniversite ile işletme arasında kurulan ve öğrencinin işletmede geçirdiği süre boyunca ortak bir şekilde yürütülen bir eğitim programıdır (Suryono, Wibawanto & Samsudi, 2018). İş başı eğitim

programları, işin uygulanarak öğrenilmesi prensibiyle tecrübe eksikliği sorununu çözmeye odaklanan kritik bir konumda bulunmaktadır. Bu programlar, çalışanlara işi doğrudan işyerinde öğrenme fırsatı sunarak, işverenlere de performansa dayalı seçimler yapma imkânı tanır. Bu sayede işverenler, yüksek maliyetlere katlanmadan çalışanlarını iş başında değerlendirip seçebilirler, aynı zamanda işgücünün nitelikli ve deneyimli olmasını sağlayarak işyeri verimliliğini artırabilirler (Acar & Kazancı Yabanova, 2017, s.105; Yıldız, 2016, s.28).

İşbaşı eğitim programları, iş arayan bireyler için çeşitli avantajlar sunmaktadır. Bu programlar, katılımcıların bilgi, beceri ve deneyim eksikliklerini gidererek istihdam edilme şanslarını artırmada önemli bir rol oynar. Aynı zamanda, program süresince maddi destek sağlayarak katılımcıların gelir elde etmelerine ve kariyer gelişimlerini desteklemelerine olanak tanır. Böylece, işbaşı eğitim programları bireylerin mesleki yetkinliklerini geliştirerek iş hayatına daha donanımlı ve güçlü bir şekilde adım atmalarına katkıda bulunur (Galindo, 1999, s.21; Kobes, 2013, s.3; Yazıcı, 2015, s.199).

Örücü ve Esenkal (2005), işgörenin aile veya okul yaşamında edindiği eğitimin, profesyonel başarısını doğrudan etkileyebileceğini belirtmiştir. Bu durumu en etkili şekilde aşmanın yolu ise hizmet içi eğitimin öneminin vurgulanmasıdır. Hizmet içi eğitim, bir kurumda çalışan personelin, görevleriyle ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik yapılan eğitim faaliyetlerini kapsar. Bu eğitim, çalışanların işe başlama aşamasından işten ayrılışlarına kadar geçen süre boyunca bilgi, beceri ve davranışlarında kalıcı değişiklikler yapmayı hedefler. Amacı, iş görenin mesleki gelişimini destekleyerek verimliliğini artırmak ve böylece kendine olan güvenini güçlendirip, işine daha yüksek motivasyonla yaklaşmasını sağlamaktır.

Türkiye’de eğitim ve istihdam ilişkisindeki sorun, bireylerin teorik eğitim ağırlıklı diploma almasına rağmen pratik beceri eksikliği yaşamamasından kaynaklanmaktadır. Yeni mezunlar, iş deneyimi ve pratik eğitim eksikliği nedeniyle beceri yetersizliği yaşamakta, bu da iş bulma sürelerini uzatmaktadır (Aytekin & Işık, 2022, s.263). Bu problemin giderilmesi açısından İŞKUR, işbaşı eğitim programlarını uygulamaktadır. İşbaşı eğitim programları, iş dünyasının hızlı değişen ve karmaşıklaşan yapısına uyum sağlamayı hedefleyen etkili bir strateji olarak kabul edilir. Bu programlar, teknolojik ilerlemeyle birlikte ortaya çıkan ve nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak için gerekli olan yetenekli çalışanların yetiştirilmesine katkı sağlar (Galindo, 1999, s.21; Saraf, 2017, s.4).

Konaklama işletmelerinde, yoğun olarak yüz yüze ilişkilerin yaşandığı ve iş gören devir hızının yüksek olduğu ortamlarda, iş görenin eğitimi ve geliştirilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Bu durum, müşterilerle doğrudan etkileşimde bulunan iş görenlerin nitelikli ve etkili bir şekilde yetiştirilmesini gerektirir. İş gören devir hızının yüksek olduğu sektörlerde, sürekli olarak yeni personel alımı ve eğitimiyle uğraşmak, işletmeler için hem maliyetli hem de operasyonel açıdan zorlayıcı olabilir. Bu nedenle, iş görenlerin başlangıçtan itibaren etkili bir şekilde eğitilmesi ve geliştirilmesi, işletmelerin müşteri memnuniyetini ve verimliliğini artırmada kritik bir rol oynamaktadır (Tarlan & Tütüncü, 2001, s.142).

Konaklama işletmeleri üzerine yapılan çeşitli çalışmalara göre, hizmet içi eğitimin verimliliği, personelin kalite bilincinin gelişmesine, hız ve esneklik kazanmasına, iş bilincinin artmasına katkı sağlamakta, aynı zamanda işletmeler için maliyetleri düşürüp kârlılığını artırmaktadır (Uslu, Kutukız & Çeken, 2013). Diğer taraftan, yapılan araştırmalar hizmet içi eğitimle ilgili kalite algısı ile iş motivasyonu ve iş dışı motivasyon unsurları arasında pozitif bir doğrusal ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır (Tanrıverdi & Şahin, 2014).

Mesleki Gelişim

Genellikle mesleki gelişim, kurum içinde hiyerarşik yükselmeye ilişkilendirilir, aslında bu bir zorunluluk değildir (Kızılkant, 2011, s.53). Mesleki gelişim, hiyerarşik yükselme olmadan da başarılabilecek bir süreçtir. Hiyerarşik kariyer basamaklarını tırmanmadan, bireyler meslekleriyle ilgili beceri, bilgi ve deneyimlerini artırabilirler. Bu, sadece kurum içinde değil, aynı zamanda farklı eğitim programlarına katılarak, konferanslara katılarak ve kendilerini sürekli olarak eğitim ve gelişim fırsatlarına açarak gerçekleştirilebilir (Craft, 2002). Bu sayede bireyler, kariyerlerini sadece hiyerarşik olarak değil, aynı zamanda mesleki yetkinliklerini artırarak şekillendirebilirler. Mesleki gelişim, bireylerin günümüz teknolojisinin hızlı değişimine uyum sağlamalarını, mesleklerinde etkin bir şekilde varlık göstermelerini ve kariyerlerinde nasıl ilerleyebilecekleri konusunda rehberlik ve destek sağlayan önemli bir alandır (Kış, 2007, s.23).

Mesleki gelişim, bir kişinin o mesleği daha etkili ve verimli bir şekilde icra edebilmesi için gereken yetkinliklerin geliştirilmesini ifade eder (Kızılkant, 2011, s.53). Başka bir deyişle, bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışların artırılması sürecidir. Bu, bireyin mevcut bilgi ve becerilerini güncellemesini, yeni bilgiler öğrenmesini ve mesleki davranışlarını iyileştirmesini içerir. Mesleki gelişim, bireyin kariyerinde ilerlemesine ve mesleki hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilir. Bu süreç, eğitim programlarına katılım, seminerlere iştirak, deneyim kazanma, sürekli öğrenmeyi ve iş başı eğitimi içeren çeşitli faaliyetleri kapsar. Diğer yandan hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim terimleri genellikle birbirleriyle ilişkilendirilen kavramlar olup, hizmet içi eğitim, mesleki gelişimi destekleyen hizmetlerin önemli bir parçasını temsil etmektedir (OECD, 1998).

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı turizm sektörü özelinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün (İŞKUR) işbaşı eğitim programlarının mesleki gelişim üzerinde bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesidir.

Turizm, Türkiye ekonomisinin bel kemiğini oluşturan bir sektör olarak, sürekli değişen dinamiklere ve artan rekabet koşullarına sahiptir. Bu bağlamda, sektördeki çalışanların mesleki gelişimi hem bireylerin kariyer hedeflerine ulaşması hem de işletmelerin hizmet kalitesini artırması açısından büyük bir önem taşımaktadır. İŞKUR'un sunduğu işbaşı eğitim programları, çalışanların mesleki becerilerini geliştirmeleri ve işyerindeki uygulamalı deneyim kazanmaları için önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu programların etkinliği, sektördeki çalışanların niteliklerini artırarak, müşteri memnuniyetini ve işletme verimliliğini doğrudan etkileyebilir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında, teorik olarak detaylandırılan işbaşı eğitim ve mesleki gelişim kavramlarının ampirik bir şekilde analiz edilebilmesi için alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma desenlerinden tarama araştırma deseni çerçevesinde yürütülen bu çalışmanın verileri, anket yöntemiyle toplanmıştır. Tarama araştırmaları, bireylerin belirli bir konu veya durum hakkındaki tutum, inanç, görüş, davranış, beklenti ve özelliklerini anketler aracılığıyla belirlemeyi amaçlayan araştırmalar olarak tanımlanmaktadır (Gülbüz & Şahin, 2016, s.107).

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

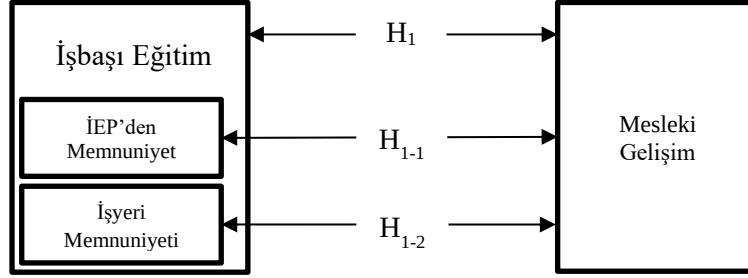
Çalışma kapsamında araştırmanın temel ve alt hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir:

H1: İşbaşı eğitim programının mesleki gelişim üzerinden anlamlı bir etkisi vardır.

H1-1: İşyeri eğitim programından memnuniyetin mesleki gelişim üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1-2: İşyeri memnuniyetinin mesleki gelişim üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bu hipotezler doğrultusunda, araştırmanın simgesel modeli aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Simgesel Modeli

Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırma evrenini, Antalya’da işbaşı eğitim programına katılmış otel çalışanları meydana getirmektedir. Resmi olarak bölgede görev yapanların sayısına ilişkin istatistiki veriye “<https://media.iskur.gov.tr/94369/antalya.pdf>” adresinden ulaşılmıştır. Verilere göre 2024 yılında hizmet sektöründe toplam ilgili program kapsamında 406 kişi katılmıştır. Dolayısıyla örneklem hacmi olarak, evreni temsil yeteneğine sahip olduğu belirtilen 196 sayısı (Ural & Kılıç, 2016, s.43) belirlenmiştir. Araştırmada örnekleme tekniği olarak ise kolayda örnekleme seçilmiştir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırmada veri toplama süreci için gereken etik kurul izni, 28/12/2023 tarihinde İskenderun Teknik Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 1 numaralı karar ile alınmıştır. Veri toplama işlemi, Ocak-Haziran 2023 döneminde Antalya’da işbaşı eğitim programına katılan otel çalışanları arasında yüz yüze anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, toplamda 214 katılımcının anket verileri analiz edilmek üzere değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları, mevcut literatür ve anket katılımcılarının yanı sıra veri toplama sürecine ilişkin koşullarla sınırlıdır.

Araştırma anketi iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik sorular yer alırken, ikinci bölümde katılımcıların işbaşı eğitim programına ve mesleki gelişime ilişkin görüşlerini içeren ifadeler yer almaktadır. Araştırmada, katılımcıların işbaşı eğitim programına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla Uyar (2019) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 20 maddeden ve 2 alt boyuttan (İşbaşı eğitim programından memnuniyet ve işyeri memnuniyeti ile ilgili maddeler) oluşmaktadır. Mesleki gelişime yönelik tutum ölçeği ise, Torff, Sessions ve Brynes’in (2005) geliştirdikleri bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Özer ve Beycioğlu (2010) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada 6 maddeden oluşan tek boyutlu mesleki gelişime yönelik tutum ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma Verilerinin Analizi

Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve ters kodlanmış sorular ile olası hatalı kodlamalar dikkate alınarak tüm verilerin frekans dağılımları incelenmiştir. Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenirlik analizi kapsamında, araştırma değişkenlerinin içsel tutarlılıklarını belirlemek amacıyla Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış, ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin herhangi bir ölçek maddesinin çıkarılmasının Cronbach Alpha değerlerinde belirgin bir değişikliğe yol açmadığı gözlemlenmiş ve bu nedenle madde çıkarılmasına gerek duyulmamıştır. İşbaşı eğitim programı ile mesleki gelişime yönelik tutumlar arasındaki ilişkilerin anlaşılabilmesi için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, işbaşı eğitim programına ilişkin görüşlerin mesleki gelişime yönelik tutum üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmış ve bulgular kısmında detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Veri analizine başlanmadan önce, normallik dağılımını test etmek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, işbaşı eğitim ve mesleki gelişim ölçeklerine ait ifadelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin sırasıyla +1,500 ile -1,500 arasında olduğu belirlenmiştir (-0,129; -0,737 ve 0,124; -0,627). Bu sonuçlar, verilerin normal dağılım gösterdiğini göstermektedir (Altunışık vd., 2012). Verilerin normal dağılıma uygunluğu ve örneklem büyüklüğünün yeterli olması, parametrik testlerin uygulanmasına olanak tanıyacak bir zemin oluşturmuştur.

Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin KFA ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Öz Değerler	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans	KMO Örneklem Yeterlilik Değeri	Bartlett Küresellik Testi	Genel Ölçek Güvenirliği (Cronbach's Alpha)
İEP'ten memnuniyet	6,748	28,614	-	-	-	
İşyeri Memnuniyeti	3,411	22,183	-	-	-	
İşbaşı Eğitim Programı	-	-	50,796	0,697	0,000	0,884
Mesleki Gelişim	3,352	-	55,871	0,778	0,000	0,792

Tablo 1, işbaşı eğitim programı ve mesleki gelişim ölçekleri için gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarını sunmaktadır. Analizlerden elde edilen verilere göre, ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha Katsayısı (α) sırasıyla 0,884 ve 0,792 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Lorcu, 2015, s.207-208): $0 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşüktür, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir, $0,80 \leq \alpha \leq 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Bu doğrultuda, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Field (2009, s.647), 0,90 ile 1,00 arasındaki KMO değerinin mükemmel, 0,80-0,89 arasındaki KMO değerinin çok iyi, 0,70-0,79 arasındaki KMO değerinin iyi ve 0,50-0,69 arasındaki KMO değerinin orta düzeyde olduğunu belirtmektedir. Yapılan analizlerde elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri sırasıyla 0,697 ve 0,778 olarak belirlenmiş, bu da örneklem hacminin yeterli olduğunu göstermektedir (Field, 2009, s.647). Bartlett küresellik testi sonuçlarına göre faktör analizinin uygulanabilir olduğu anlaşılmaktadır ($p=0,000$, $p<0,001$). Bu bağlamda, yapılan keşfedici faktör analizleri sonucunda, işbaşı eğitim programı ölçeğinin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerden, işbaşı eğitim programından memnuniyet alt boyutu, toplam varyansın

%28,614'ünü, işyeri memnuniyeti alt boyutu ise %22,183'ünü açıklamaktadır. Mesleki gelişim ölçeği ise tek faktörlü bir yapıya sahip olup, bu faktör toplam varyansın %55,871'ini açıklamaktadır.

İstatistiksel Analiz ve Bulgular

Katılımcıların Bireysel Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın örneklemini içerisinde yer alan 214 konaklama işletmesi çalışanının %37,4'ü erkek, %62,6'sının kadın olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımına baktığımızda, %15'inin 18-19 yaş, %43'ünün 20-21 yaş, %22,4'ünün 22-23 yaş, %9,3'ünün 24-25 yaş ve %10,3'ünün 26 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Medeni durumlarına göre tüm katılımcıların bekar olduğu görülmüştür. Eğitim düzeylerine bakıldığında, katılımcıların %31,8'i lise, %7,5'i ön lisans, %56,1'i lisans ve 4,7'si lisansüstü eğitime sahiptir. Çalışılan departmana göre dağılıma bakıldığında %12,1'inin ön büro, %35,5'inin F&B, %5,6'sının bar ve %46,7'sinin mutfak çalıştığı belirlenmiştir. “İşbaşı eğitim programına katılmadan önce iş bulma sıkıntısı yaşadınız mı?” Sorusuna katılımcıların verdiği yanıtlara bakıldığında %40,2'sinin evet derken, %59,8'inin hayır şeklinde yanıt verdiği saptanmıştır. “Haftalık çalışma saatinizin 45 saati aştığı zamanlar oluyor mu?” Sorusuna katılımcıların; evet %86, hayır %14 olduğu görülmüştür. “Katıldığınız işbaşı eğitim programından aylık kazancınız ne kadardır?” Sorusuna katılımcıların; %58,9'u 11402 TL ve altında, %11,2'si 11403-16402 TL arasında, %26,2'si 16403-21402 TL arasında, %3,7'si 21403 TL ve üzerinde gelir elde ettiği tespit edilmiştir.

Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 2. İşbaşı Eğitim ve Mesleki Gelişim Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

	İEP'ten Memnuniyet	İşyeri Memnuniyeti	İşbaşı Eğitim	Mesleki Gelişim
İEP'ten Memnuniyet	r p	0,349 0,000*	0,815** 0,000*	0,576 0,000*
İşyeri Memnuniyeti	r p	1	0,827 0,000*	0,491 0,000*
İşbaşı Eğitim	r p		1	0,649 0,000*
Mesleki Gelişim	r p			1

**p<0,01 *p<0,05 (r=Pearson korelasyon, p=Sig. 2-uçlu).

Tablo 2'ye göre, işbaşı eğitim ile mesleki gelişim arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,649$; $p=0,000<0,01$). Mesleki gelişim ile işbaşı eğitim alt boyutlarından işbaşı eğitim programından memnuniyet ($r=0,579$; $0,40<r<0,59$) ve işyeri memnuniyeti alt boyutu arasında ($r=0,491$; $0,40<r<0,59$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Ayrıca işbaşı eğitim programı alt boyutları olan işbaşı eğitim programından memnuniyet ve işyeri memnuniyeti alt boyutu arasında ($r=0,349$; $0,60<r<0,79$) orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (Ural & Kılıç, 2016, s.244).

Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3. Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken			Mesleki Gelişim							
Değişkenler	Katsayılar		Anlamlılık Derecesi		R ²	Düzeltilmiş R ²	F	P	Tolerans	VIF
	B	Beta	T	P						
Sabit	0,931	-	4,190	,000	0,421	0,418	154,261	,000		
İşbaşı Eğitim	0,378	0,649	14,420	,000					1,000	1,000
B = Standartlaştırılmamış Katsayıları, Beta = Standartlaştırılmış Katsayıları ifade etmektedir.										

Tablo 3'te işbaşı eğitim ile mesleki gelişim arasındaki ilişkiye yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, mesleki gelişim bağımlı değişken olarak değerlendirilirken, işbaşı eğitim bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, işbaşı eğitimin mesleki gelişim üzerindeki etkisine yönelik olarak kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=154,261, p=0,000<0,001). Determinasyon (belirlilik) katsayısı olan R²=0,421 ve düzeltilmiş R²=0,418 değeri, modelin açıklayıcı oranının %41,8 olduğunu göstermektedir. Daha açık bir ifadeyle, mesleki gelişimdeki toplam varyansın %41,8'i işbaşı eğitim ile açıklanmaktadır. Ayrıca modele göre, işbaşı eğitim düzeyinde meydana gelen 1 birimlik artış, mesleki gelişim düzeyinde 0,41 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Genel olarak elde edilen bulgular, araştırmanın temel hipotezi olan “H1: İşbaşı eğitim programlarının çalışanların mesleki gelişimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezini desteklemektedir.

Tablo 4. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken			Mesleki Gelişim							
Değişkenler	Katsayılar		Anlamlılık Derecesi		R ²	Düzeltilmiş R ²	F	P	Tolerans	VIF
	B	Beta	T	P						
Sabit	1,003	-	4,434	,000	,428	,422	78,874	,000		
İEP’den Memnuniyet	0,378	,461	8,294	,000					,878	1,139
İşyeri Memnuniyeti	0,394	,330	5,941	,000					,878	1,139
B = Standartlaştırılmamış Katsayıları, Beta = Standartlaştırılmış Katsayıları ifade etmektedir.										

Tablo 4 incelendiğindeyse çoklu regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F=76,326, p<0,00). Düzeltilmiş R² değeri 0,422'dir. Bu sonuç, mesleki gelişim üzerindeki %42 oranındaki varyansın işbaşı eğitim alt boyutları olan işbaşı eğitim programının değerlendirilmesi ve işyeri ortamı tarafından açıklandığını göstermektedir. Tabloda yer alan Beta katsayıları incelendiğindeyse sırasıyla işbaşı eğitim programının değerlendirilmesi ($\beta=0,378$, p=,000) ve işyeri ortamının ($\beta=0,394$, p=,001) mesleki gelişim üzerinde anlamlı katkısı olduğunu göstermektedir. Ayrıca modele göre, çalışanların işbaşı eğitim alt boyutlarındaki 1 (bir) birimlik artış, mesleki gelişim üzerinde 0,42 birimlik bir artışa sebep olacaktır. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bu sonuçlar araştırmanın alt hipotezlerini “H1-1: İşbaşı eğitim programından memnuniyetin mesleki gelişim üzerinde anlamlı bir etkisi vardır, “H1-2: İşyeri memnuniyetinin mesleki gelişim üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” desteklediğini görülmüştür.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, İŞKUR'un Antalya'daki konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik sunduğu işbaşı eğitim programlarının mesleki gelişime olan etkilerini analiz etmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, işbaşı eğitim programlarının çalışanların mesleki yeterliliklerini geliştirmede olumlu ve anlamlı bir rol

oynadığı tespit edilmiştir. Programların, çalışanların bilgi ve beceri düzeyini artırdığı, mesleki davranışlarını olumlu yönde etkilediği ve sektördeki hizmet kalitesine katkıda bulunduğu görülmüştür.

Özellikle işbaşı eğitim programından memnuniyet ve işyeri memnuniyetinin çalışanların mesleki gelişimindeki etkisi, araştırmanın bulguları arasında dikkat çekmektedir. İşbaşı eğitim programına katılan bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini uygulamalı bir şekilde geliştirme imkânı bulmaları, eğitim sürecini işverenler için de cazip hale getirmektedir. Bu programlar sayesinde çalışanların müşteri ilişkilerinde iyileşme sağladıkları, çalışma disiplinlerinin arttığı ve işletmelere olan bağlılıklarının kuvvetlendiği gözlenmiştir. İŞKUR'un sunduğu bu programların, işletmelere nitelikli iş gücü sağlama konusunda önemli bir destek sunduğu ve sektörde nitelikli çalışan ihtiyacının karşılanmasına katkıda bulunduğu açıktır.

Araştırma bulguları, İŞKUR işbaşı eğitim programlarının, turizm sektörü gibi insan ilişkilerinin ve müşteri memnuniyetinin ön planda olduğu sektörlerde, çalışanların yetkinliklerini artırarak işletmelerin rekabet gücüne de katkı sağladığını göstermektedir. Çalışmanın sonuçları, işbaşı eğitim programlarının daha yaygın uygulanmasının, iş gücü piyasasında kalıcı etkiler yaratabileceğine işaret etmektedir. Bu tür eğitimlerin, sektörde çalışanların mesleki gelişimine ve işletmelerin hizmet kalitesini artırmaya yönelik önemli bir araç olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları ve Antalya özelindeki odaklanma dikkate alındığında, farklı bölgelerde ve çeşitli iş kollarında benzer araştırmaların yapılması önerilmektedir. Ayrıca, işbaşı eğitim programlarının sürdürülebilirliği ve uzun vadeli etkilerinin de araştırılması, programın geliştirilmesi için yararlı olacaktır. İŞKUR'un işbaşı eğitim programlarının kapsamının genişletilmesi, sektörün ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verilmesine katkı sağlayabilir. Eğitim programlarının daha fazla işletmede ve geniş bir coğrafyada uygulanması, iş gücünün nitelikli hale gelmesi ve istihdamın sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynayabilir.

Sonuç olarak, İŞKUR işbaşı eğitim programları, sektörde kalifiye iş gücü yetiştirilmesine ve çalışanların mesleki gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu programların yaygınlaştırılması hem işletmelerin performansına hem de çalışanların bireysel kariyer gelişimlerine destek olacaktır. Eğitim programlarının sektördeki etkisinin artırılması, iş gücü piyasasının kalitesini yükseltmeye ve ülke ekonomisine katkıda bulunmaya devam edecektir.

Beyan

Bu araştırmada veri toplama süreci için gereken etik kurul izni, 28/12/2023 tarihinde İskenderun Teknik Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 1 numaralı karar ile alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Acar, O. K. & Kazancı Yabanova, E. (2017). Aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 85-111. <http://www.tuik.gov.tr>
- Altunışık, R. Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Spss Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Aytekin, Ç. D. & Işık, M. (2022). İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim programlarına ilişkin işverenlerin tutumu üzerine bir araştırma: Isparta ili örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 257-276. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/>
- Bolat, Y. (2016). *Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Mevcut Durumu ve Farklı Ülkelerle Karşılaştırılması*. Pegem Akademi.
- Craft, A. (2002). *Creativity and Early Years Education: A Lifewide Foundation*. Continuum Studies in Lifelong Learning. London: Continuum.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (and sex and drugs and rock ‘n’ roll). (Third Edition). Sage, London
- Galindo, S. M. (1999). *A Revised on-The-Job Training System at Johnson Matthey Electronics: Benefits of Training Materials for on-The-Job Training*. Doctoral dissertation, Plan B (MS), Stout.
- Guskey, T. R. (2002). Does it make a difference? Evaluating professional development. *Educational Leadership*, 59(6). https://uknowledge.uky.edu/edp_facpub
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- İŞKUR. (2017). 9. genel kurul çalışma raporu. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu. https://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel_kurul_raporu.pdf
- İŞKUR. (2024). Mesleki eğitim kursları. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/mesleki-egitim-kurslari/>
- Kaya, Z., Girgin, Ü. & Uzuner, Y. (2013). İşitme engelli bireyler için mesleki eğitim programlarının düzenlenmesine yönelik öneriler. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 107-128.
- Kış, A. (2007). Eğitimci çalışma grup modelinin kaynaştırılmış sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine etkisinin incelenmesi. www.softwarelabs.com
- Kızılkıranat, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Yapılan Denetim Etkinliklerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri Üzerine Katkısı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kobes, D. (2013). Making on-the-job training work: Lessons from the Boeing manufacturing on-the-job training project.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Detay Yayıncılık.
- OECD. (1998). *Staying Ahead: In-Service Training and Teacher Professional Development*. France.
- Öğütlü, M. (2022). *Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Bölgesel Analizi* (Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Pamukkale Üniversitesi.
- Örücü, E. & Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler: Bandırma ve Erdek örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8, 141-166.

- Özer, M. (2021). Türkiye’de mesleki eğitimi güçlendirmek için atılan yeni adımlar. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(16), 1-16. <https://doi.org/10.46778/goputeb.907302>
- Özer, N., & Beycioglu, K. (2010). The relationship between teacher professional development and burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4928-4932.
- Saraf, P. (2017). On-the-job training returns, barriers to provision, and policy implications. Policy Research Working Paper 8090. World Bank Group. <http://econ.worldbank.org>
- Suryono, T., Wibawanto, H. & Samsudi, S. (2018). The management of on-the-job training through web-based application at vocational high school (SMK) in network computer engineering majors. *IJIE (Indonesian Journal of Informatics Education)*, 2(1), 45. <https://doi.org/10.20961/ijie.v2i1.18594>
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şencan, H. (2008). Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim sorunlar-öneriler. *MÜSİAD Araştırma Raporları*:55. İstanbul.
- Tanrıverdi, H., & Şahin, M. A. (2014). Konaklama işletmelerinde kat hizmetleri çalışanlarının hizmet içi eğitim kalite algısı ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki: İstanbul bölgesinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2).
- Tarlan, D. & Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımlık değerlemesi ve iş doyumu analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141-162.
- Taş, Y. (2011). İŞKUR’un mesleki eğitim faaliyetlerinin istihdam üzerine etkileri: Yalova İŞKUR örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 61(2). <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset>
- Torff, B., Sessions, D., & Byrnes, K. (2005). Assessment of teachers’ attitudes about professional development. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 820-830.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2016) *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Anlara: Detay Yayıncılık.
- Uslu, A., Kutukız, D., & Ceken, H. (2013). Otel işletmelerinde çalışan personelin aldığı hizmet içi eğitimin verimliliğe etkisi. *Verimlilik Dergisi*, 2, 101-116.
- Uyar, Ö. C. M. (2019). *İŞKUR Aktif İstihdam Politikası Kapsamında Düzenlenen İşbaşı Eğitim Programına Katılan Katılımcıların Görüşlerine Yönelik Bir Alan Çalışması* (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Yazgan, T. (1996). *İnsan Gücü Eğitimi ve Prodüktivite-Ücret Münasebetleri*. Sabahaddin Zaim’e Armağan.
- Yazıcı, N. (2015). İşbaşı eğitim programları ve teşvikler. *İş ve Hayat Dergisi: Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika*, 1(2), 197-203.
- Yıldız, K. (2016). İŞKUR’un mesleki eğitim faaliyetleri ile ilgili paradigma değişimi ve sonuçları. *International Journal of Management Economics and Business*, 12(27), 0-0. <https://doi.org/10.17130/10.17130/ijmeh.2016.12.27.732>

The Effect of İSKUR on-The-Job Training Program on The Professional Development of Hospitality Employees: The Case of Antalya

Emre AYKAÇ

İskenderun Technical University, Faculty of Tourism, Hatay/Türkiye

Extended Summary

The primary objective of this study is to examine the impact of the İŞKUR on-the-job training programs implemented in Antalya on the professional development of employees in the hospitality industry. Considering the dynamics of the hospitality sector, the professional development of employees is of paramount importance both for individual career advancement and the sustainability of the industry. As competition in the sector intensifies, improving service quality and ensuring customer satisfaction, it is essential that employees continuously develop their skills. In this context, determining whether on-the-job training programs are effective in enhancing employees' knowledge and skill levels, as well as shaping their professional behaviors, is of great significance both academically and within the industry.

İŞKUR offers a variety of programs aimed at enhancing the qualifications of the workforce in Turkey, one of which is the on-the-job training program. These programs provide employees with the opportunity to develop their theoretical knowledge through practical application in the workplace. On-the-job training programs present significant opportunities, particularly for workers who lack practical experience. This study investigates how İŞKUR's on-the-job training programs contribute to the professional development of employees in the hospitality sector and their impact on service quality within the industry. The research explores the extent to which on-the-job training is effective in enhancing employees' professional competencies, improving their job-related skills, and advancing their customer-oriented approach.

The study adopts a quantitative approach, utilizing data collection from 214 employees in the hospitality industry in Antalya who participated in İŞKUR's on-the-job training programs. The survey consists of two main sections: the first section collects demographic information from participants, while the second section includes questions designed to measure participants' attitudes towards the on-the-job training programs and their professional development. The surveys were developed in alignment with previous studies and their validity was tested.

In the analysis of the data, descriptive statistical methods were applied, and correlation and regression analyses were conducted to determine relationships between variables. The primary hypotheses of the study are as follows:

H1: The on-the-job training program has a significant effect on professional development.

H1-1: Workplace training satisfaction has a significant effect on professional development.

H1-2: Workplace satisfaction has a significant effect on professional development.

To test the reliability of the data, Cronbach's Alpha coefficients were calculated, and both scales were deemed reliable (Cronbach's Alpha = 0.884 and 0.792). Additionally, factor analyses were conducted to assess the structural validity of the scales. The findings obtained from these analyses indicate that on-the-job training programs have a significant impact on professional development. Significant relationships were observed between participants' overall professional development levels and the sub-dimensions of the training program.

The analyses revealed that the on-the-job training program has a moderate yet significant impact on employees' professional development. Correlation analyses indicated a positive and statistically significant relationship between the sub-dimension of the on-the-job training program, namely "program evaluation," and professional development. Additionally, a moderate positive relationship was found between the "workplace environment" and professional development.

Findings Regarding Participants' Demographic Characteristics: The sample of the study consists of 214 individuals employed in hospitality establishments in Antalya. Of the participants, 62.6% are female, and 37.4% are male. The age distribution is as follows: 15% are aged 18-19, 43% are 20-21, 22.4% are 22-23, 9.3% are 24-25, and 10.3% are 26 years or older. In terms of education, 56.1% hold a bachelor's degree, 31.8% have completed high school, 7.5% hold an associate degree, and 4.7% have graduate education. The employees predominantly work in departments such as the kitchen (46.7%) and food & beverage (35.5%). The majority of participants report working more than 45 hours per week.

Results of Correlation and Regression Analyses: The Pearson correlation analysis conducted on the data confirms that on-the-job training programs have a significant effect on professional development. Specifically, significant positive relationships were found between the sub-dimensions of the on-the-job training program, namely "program evaluation" and "workplace environment," and professional development. The results of the regression analysis indicate that the on-the-job training programs contributed 42% to the participants' professional development. This finding demonstrates that the training programs have a significant impact on the professional development of employees.

The study demonstrates that İŞKUR's on-the-job training programs make significant contributions to employees' professional development. These training programs enable employees to apply the knowledge they acquire in the workplace in a practical context, thereby enhancing their professional skills. This process is highly beneficial both for individual professional development and for the overall productivity of businesses.

The findings of the study clearly highlight the contributions of on-the-job training programs to employees' professional development. The programs offered by İŞKUR are particularly beneficial for employees in the hospitality sector, as this industry requires essential skills in customer relations and work discipline. It has been observed that, while enhancing participants' professional knowledge and skills, these programs also enable them to become more efficient and effective in managing customer relationships.

For employers, these training programs present a significant opportunity. Through on-the-job training, workplace productivity can be increased, and customer satisfaction can be improved. Moreover, the development of employees contributes to greater organizational loyalty and enhanced employee engagement. Expanding the prevalence of İŞKUR's on-the-job training programs within the sector not only supports the development of a more qualified workforce in the labor market but also enhances the overall service quality within the industry. Recommendations:

1. The scope of on-the-job training programs should be expanded to reach all employee groups within the sector.
2. Long-term follow-up studies should be conducted to examine the sustained effects of these programs.
3. Training should not only focus on practical skills but also be supported by theoretical knowledge.

4. It is recommended that similar studies be conducted in different regions and sectors.

In conclusion, İŞKUR's on-the-job training programs play a crucial role in developing a qualified workforce within Turkey's tourism sector. Expanding these types of training programs will contribute to the improvement of service quality within the sector and enhance the competitiveness of businesses.

Appendix 1. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.12/2023-121466

 İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	T.C. İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI
TOPLANTI TARİHİ: 28.12.2023	TOPLANTI NO: 15
KARAR NO : 2	TOPLAM KARAR SAYISI: 2

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 28.12.2023 tarihinde Prof. Dr. Birol ERKAN Başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

GÜNDEM-2 : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 22/12/2023 tarihli ve E.120460 sayılı yazısının ekinde yer alan Dr. Öğr. Üyesi Emre AYKAÇ 'ın E.120349 sayılı dilekçesinin görüşülmesi.

KARAR-2 : Enstitünüz öğretim üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi Emre AYKAÇ tarafından yürütülen “ İşkur İşbaşı Eğitim Programının Turizm İşletmesi Çalışanlarının Mesleki Gelişimine Etkisi: Antalya Örneği ” başlıklı bilimsel çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formu, İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında değerlendirilmiş olup;

İSTE Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından söz konusu formun geldiği haliyle uygulanmasının kabulüne katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Birol ERKAN Başkan		
Prof. Dr. Beyza ERSOY ALTUN Başkan Yardımcısı (İzinli)	Prof. Dr. Selahattin KOCAMAN Üye	Prof. Dr. Muharrem KARAASLAN Üye
Prof. Dr. Nazif ÇALIŞ Üye	Prof. Dr. Yasemin BİRCAN YILDIRIM Üye	Prof. Dr. Cemal TURAN Üye