

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GENÇ İŞSİZLİĞİN ÇALIŞMA DEĞERLERİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN (NEET)
GENÇLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Celal TOLGAY

Danışman
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR - 2021

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GENÇ İŞSİZLİĞİN ÇALIŞMA DEĞERLERİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN (NEET)
GENÇLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Celal TOLGAY

Danışman
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR - 2021

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "Genç İşsizliğin Çalışma Değerleri Üzerindeki Etkisi: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Gençler Üzerinde Bir Araştırma" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

....../....../2021

Celal TOLGAY

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Genç İşsizliğin Çalışma Değerleri Üzerindeki Etkisi: Ne Eğitimde Ne

İstihdamda Olan (NEET) Gençler Üzerinde Bir Araştırma

Celal TOLGAY

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

Genç işsizliği, çok yönlü etkileri olan küresel bir sorundur. Ne eğitimde ne istihdamda olma kavramı ise son yıllarda giderek büyüyen ve oldukça heterojen bir grubu ifade etmektedir. Bu iki kavram özellikle gelişmekte olan ekonomiler için yarattığı sorunlar ve çözüm çabalarının başarıya ulaşmada yetersiz kalması yönüyle alanyazında geniş biçimde ele alınmaktadır. Çalışma değerleri kavramı ise bireyin çalışma yaşamına ilişkin bakış açısını ve çalışma yaşamından beklentilerini kapsayan bir kavramdır. Teknolojinin hızı, küreselleşme ve dijital dönüşüm odağında hızla değişen dünyada, bireyin, toplumların ve örgütlerin de yaşayış biçimleri değişmektedir. Bu bağlamda dönüşen çalışma yaşamında gençlerin çalışma değerleri farklı bir önem kazanmaktadır.

Bu çalışmada ne eğitimde ne istihdamda olan gençler üzerinde, genç işsizliğinin çalışma değerlerine olan etkisi incelenmektedir. Genç işsizlerin, yaşadıkları işsizlik deneyimlerinin çalışma değerlerinde meydana getirdiği farklılıklar ölçülmüştür. Öncelikle her bir olgu kavramsal olarak ele alınmış, ulusal ve uluslararası durum güncel ve geçmiş göstergelerle ortaya konmuştur. Ayrıca bu kavramlar genç perspektifinden farklı boyutlarda yeni çalışma yaşamı unsurlarıyla değerlendirilmiştir. Ardından genç işsizliği ve çalışma değerleri olguları ilişkilendirilerek tartışılmış, dijitalleşme, esnek çalışma biçimleri ve COVID-19 pandemisi etkisinde çalışma değerleri irdelenmiştir.

Araştırma için çalışmanın evreni İzmir ilinde 15-24 yaş arasında ne eğitimde ne istihdamda olan gençler olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda örneklem 384 olarak belirlenmiş ve anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Uygun olmayan anketlerin çalışma dışında bırakılmasıyla 397 soru formu çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışma değerlerini ölçmek için Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği (Lyons Work Values Survey - LWVS) kullanılmıştır. Ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin var olan asıl yapısının örneklemle uyumu gösterilmiştir. İlişkisel analizlerde Tek Yönlü ANOVA ve Bağılantısız Örneklem T-Testi uygulanmıştır. Analizler sonucunda genç işsizlerin eğitim düzeyleri, daha önce çalışma deneyimleri olup olmaması ve işsiz kalma süreleri ile çalışma değerlerinin alt boyutları arasında farklılıklaştığı ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Genç İşsizlik, Çalışma Değerleri, NEET

ABSTRACT

Master's Thesis

The Effect of Youth Unemployment on Working Values: A Study on Young People Not in Education, Employment and Training (NEET)

Celal TOLGAY

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Human Resource Program

Youth unemployment is a global problem with multiple effects. The concept of not in education, employment or training refers to a heterogeneous group that has grown in recent years. These two concepts are discussed extensively in the literature, especially in terms of the problems they create for developing economies and the inadequacy of solution efforts to achieve success. On the other hand, the concept of working values is a concept that covers the individual's perspective on working life and expectations from working life. In the rapidly changing world with the focus of technology, globalization and digital transformation, the lifestyles of individuals, societies and organizations are also changing. In this context, the working values of young people gain a different importance in the transforming working life.

This study examines the effects of youth unemployment on work values among young people who are not in education, employment or training. The differences in the work values of the young unemployed were measured by their unemployment experiences. First of all, each fact was handled conceptually, and the national and international situation was presented by current and past indicators. In addition, these concepts were evaluated with new working life elements in different dimensions from the perspective of the youth. Then, youth unemployment and work values were discussed in the relation to the facts, and

working values have been examined under the influence of digitalization, flexible working styles and the COVID-19 pandemic.

The universe of the study for the research was determined as young people between the ages of 15-24 who are not in education, employment or training in Izmir. In this context, the sample was determined as 384 people and data was collected by survey method. By excluding inappropriate questionnaires, 397 questionnaires were included in the study. The Lyons Work Values Survey (LWVS) was used to measure work values. Confirmatory factor analysis was applied to the scale and the compatibility of the existing structure of the scale with the sample was demonstrated. One-Way ANOVA and Independent Sample T-Test were applied in relational analyses. As a result of the analyzes, it has been revealed that there are differences between the education levels of the young unemployed, whether they have previous work experience, the duration of being unemployed, and the sub-dimensions of working values.

Keywords: Youth Unemployment, Work Values, NEET

**GENÇ İŞSİZLİĞİN ÇALIŞMA DEĞERLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: NE
EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN (NEET) GENÇLER ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENÇ İŞSİZLİK VE NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLMA

1.1. İŞSİZLİK VE GENÇ İŞSİZLİK	5
1.1.1. İşsizlik Kavramı	5
1.1.2. Genç İşsizlik Kavramı ve Genç İşsizliğin Kapsamı	10
1.1.3. Genç İşsizliğin Temel Nedenleri	12
1.1.4. Genç İşsizliğin Sosyal ve Psikolojik Boyutu	19
1.1.5. Genç İşsizliğin Ekonomik Boyutu	23
1.2. NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLMA - NEET	25
1.2.1. Ortaya Çıkışı, Tanımı ve Kapsamı	25
1.2.2. Öne Çıkan Bazı Boyutlarıyla NEET	29
1.3. TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK VE NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLMA DURUMU	34
1.3.1. Türkiye'de Mevcut Durum	34

1.3.1.1. Ekonomik Göstergelerle Mevcut Durum	34
1.3.1.2. Sosyal, Psikolojik ve Ekonomik Boyutlarıyla Mevcut Durum	41
1.3.2. Türkiye'de Genç İşsizliğin Nedenleri	51
1.3.3. Türkiye'de NEET'ye ve Genç İşsizliğe Yönelik Politikalar	58

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA DEĞERLERİ

2.1. ÇALIŞMA KAVRAMI	68
2.1.1. Çalışma Kavramının Tanımı	68
2.1.2. Çalışma Kavramının Tarihsel Gelişimi	70
2.2. DEĞER KAVRAMI	77
2.2.1. Değer Kavramının Tanımı ve Özellikleri	77
2.2.2. Başlıca Değer Yaklaşımları	81
2.2.2.1. Hofstede Yaklaşımı	81
2.2.2.2. Rokeach Yaklaşımı	83
2.2.2.3. Schwartz Yaklaşımı	84
2.3. ÇALIŞMA DEĞERİ KAVRAMI	86
2.3.1. Çalışma Değeri Kavramının Tanımı	87
2.3.2. Başlıca Çalışma Değerleri Sınıflamaları	89
2.3.2.1. Manhardt'ın Çalışma Değerleri Sınıflaması	89
2.3.2.2. Super'in Çalışma Değerleri Sınıflaması	90
2.3.2.3. Elizur'un Çalışma Değerleri Sınıflaması	91
2.3.2.4. Ros, Schwartz ve Surkiss'in Çalışma Değerleri Sınıflaması	93
2.3.2.5. Lyons'ın Çalışma Değerleri Sınıflaması	94

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GENÇ İŞSİZLİK VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ

3.1. GENÇ İŞSİZLİK VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	95
3.2. DİJİTALLEŞEN DÜNYADA ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ İLE GENÇ İŞSİZLİK VE ETKİLENEN ÇALIŞMA DEĞERLERİ	103

3.3. COVID-19 PANDEMİSİNİN DİJİTALLEŞME VE ÇALIŞMA BİÇİMLERİNE ETKİSİ	111
---	-----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

NEET OLAN GENÇ İŞSİZLERİN YAŞADIĞI GENÇ İŞSİZLİĞİNİN ÇALIŞMA DEĞERLERİNE OLAN ETKİSİNE İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	120
4.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	121
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	122
4.3.1. Evren ve Örneklem	122
4.3.2. Veri Toplama Araçları	123
4.3.3. Veri Analiz Süreci	123
4.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	124
4.4.1. Betimleyici Bulgular	124
4.4.2. Oransal Karşılaştırmalı Betimleyici Bulgular	130
4.4.3. İlişkisel Bulgular	135
4.4.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi	135
4.4.3.2. Hipoteze İlişkin Analiz Bulguları	139
4.5. TARTIŞMA	156
 SONUÇ	 165
KAYNAKÇA	169
EKLER	

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
AI	Artificial Intelligence (Yapay Zeka)
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
BK	Birleşik Krallık
BM	Birleşmiş Milletler
CEU	Avrupa Birliği Konseyi (Council of the European Union)
DB	Dünya Bankası
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
DİSK-AR	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
DİSK/GENEL-İŞ	Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
EC	Avrupa Komisyonu (European Comission)
EP	Avrupa Parlamentosu (European Parliament)
ESK	Ekonomik ve Sosyal Konsey
ETF	Avrupa Eğitim Vakfı (European Training Foundation)
EUROFOUND	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi (European Statistical Office)
GSS	Genel Sağlık Sigortası
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IoT	Nesnelerin İnterneti (Internet of Things)
ISCED	International Standard Classification of Education
İGD	İşgücü Durgunluğu
İK	İnsan Kaynakları
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KÇÖ	Kısa Çalışma Ödeneği

KILM	Key Indicators of the Labour Market
KKE	Kişisel Koruyucu Ekipman
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
LWVS	Lyons Work Values Survey (Lyons Çalışma Değerleri Anketi)
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MWVI	Manhardt's Work Value Inventory (Manhardt Çalışma Değerleri Ölçeği)
NEET	Not in Education, Employment or Training
NEİY	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne Yetiştirmede
NENİ	Ne Eğitimde Ne İstihdamda
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
OECD	The Organization for Economic Co-operations and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
PISA	Programme for International Student Assessment
SDG	Sustainable Development Goals (Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri)
s.s.	sayfa sayısı
SWVI-R	Super's Work Values Inventory Revised (Revize Edilmiş Super Çalışma Değerleri Ölçeği)
TDK	Türk Dil Kurumu
TI	Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
ÜİS	Ulusal İstihdam Stratejisi
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultures Organization
vb.	ve benzeri
WVI	Work Values Inventory (Çalışma Değerleri Ölçeği)
WVQ	Work Values Questionnaire (Çalışma Değerleri Anketi)
YÖK	Yükseköğretim Kurum

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Avrupa Birliği 2007-2017 Genç İşsizliği ve NEET Oranları (15-24 Yaş)	s. 32
Tablo 2: OECD Seçili Ülkeler 2019 Yılı Kadın ve Erkek NEET Oranları (15-29 Yaş)	s. 33
Tablo 3: OECD Seçili Ülkelerde Genç İşsizliği Oranları (%) 2012-2020 (15-24 Yaş)	s. 35
Tablo 4: Türkiye İşgücü Durgunluğu (İGD) Oran ve Sayısı 2010-2019 (15-24 Yaş)	s. 38
Tablo 5: Türkiye'de 2020 Yılında Gençlerin Eğitim-İstihdam Durumu (bin kişi)	s. 39
Tablo 6: Türkiye'de 2020 Yılı-Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre NEET (%)	s. 40
Tablo 7: Demografik Bulgular Özet Tablosu	s. 126
Tablo 8: Türkiye'de Genç İşsizliği Nedenlerine Verilen Yanıt Oranları	s. 129
Tablo 9: Türkiye'de Genç İşsizlerin En Büyük Sorunlarına Verilen Yanıtların Oranları	s. 130
Tablo 10: Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları	s. 137
Tablo 11: Yeni Modelin Faktör Ağırlıkları ve Maddelere Ait Değerler	s. 138
Tablo 12: LWVS Alt Boyutlarının Güvenilirlik Değerleri	s. 139
Tablo 13: H ₁ Hipotezi Analiz Bulguları	s. 140
Tablo 14: H ₁ Hipotezi Games-Howell Testi	s. 141
Tablo 15: H ₂ Hipotezi Analiz Bulguları	s. 142
Tablo 16: H ₂ Hipotezi Games-Howell Testi	s. 142
Tablo 17: H ₃ Hipotezi Analiz Bulguları	s. 143
Tablo 18: H ₃ Hipotezi Tukey Testi	s. 144
Tablo 19: H ₄ Hipotezi Analiz Bulguları	s. 145
Tablo 20: H ₄ Hipotezi Tukey Testi	s. 145
Tablo 21: Eğitim Düzeyleri ve Çalışma Değerleri Alt Boyutları Tek Yönlü ANOVA Analizi Bulguları	s. 146
Tablo 22: H ₅ Hipotezi Analiz Bulguları	s. 147
Tablo 23: H ₅ Hipotezi Tukey Testi	s. 147

Tablo 24: H ₆ Hipotezi Analiz Bulguları	s. 148
Tablo 25: H ₆ Hipotezi Tukey Testi	s. 148
Tablo 26: H ₇ Hipotezi Analiz Bulguları	s. 149
Tablo 27: H ₇ Hipotezi Tukey Testi	s. 150
Tablo 28: H ₈ Hipotezi Analiz Bulguları	s. 151
Tablo 29: İşsiz Kalma Süresi ve Çalışma Değerleri Alt Boyutları Tek Yönlü ANOVA Analizi Bulguları	s. 151
Tablo 30: H ₉ Hipotezi Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları	s. 152
Tablo 31: H ₁₀ Hipotezi Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları	s. 153
Tablo 32: H ₁₁ Hipotezi Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları	s. 154
Tablo 33: Hipotezi Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları	s. 155
Tablo 34: Daha Önce İş Deneyimi Bulunan/Bulunmayan ve Çalışma Değerleri Alt Boyutları Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları	s. 155

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: OECD Üye Ülkelerinin Yıllara Göre Ortalama Genç Nüfus ve Genç İşsizlik Oranları (%) (15-24 Yaş)	s. 14
Şekil 2: OECD Ülkelerinin Yıllar İçinde Ortalama Kadın ve Erkek İstihdam Oranları (%)	s. 15
Şekil 3: NEET Göstergesinin Bileşimi	s. 28
Şekil 4: Türkiye'de Genç İşsizlik Oranları 2005-2020 (15-24 Yaş)	s. 36
Şekil 5: ILO - 2019 Dünya NEET Durumu	s. 39
Şekil 6: Türkiye'de İşsizlik ve Genç İşsizliği Oranları (2005-2020)	s. 54
Şekil 7: Kadın ve Erkek Genç İşsizliği - Türkiye ve OECD Ort. (15-24 Yaş) (2007-2019)	s. 55
Şekil 8: Türkiye'de Genç İşsizliği Oranları (15-24 Yaş) (1988-1999)	s. 61
Şekil 9: Schwartz'ın Değer Sınıflaması	s. 85
Şekil 10: Elizur'un Çalışma Değerleri Yön Haritalama Yöntemi	s. 92
Şekil 11: DFA Sonucu Oluşturulan Yol Diyagramı	s. 139
Şekil 12: Araştırma Hipotezleri Kabul/Ret Durumları	s. 156

EKLER LİSTESİ

EK 1: TÜİK Bilgi Talebi Resmî Yanıt Yazısı

ek s. 1

EK 2: Tez Soru Formu

ek s. 2



GİRİŞ

18. yüzyıldan itibaren, o dönemin teknolojik yenilikleri ile başlayan endüstri devrimleri ve bu devrimlerle etkileşim içinde dönüşen üretim ve çalışma biçimleri küresel düzeyde ekonomik, sosyal, kültürel ve birçok alanda önemli değişimler getirmiştir. Geçtiğimiz 200 yıl içinde ekonomiler giderek küreselleşmiş, işgören ve işveren arasındaki ilişkiler de zorlu süreçlerden ve mücadelelerden geçerek farklı anlamlar kazanmıştır. Özellikle sosyal devlet anlayışının benimsenmesiyle refah düzeyi yükselen ve çeşitli kazanımlar elde eden işgörenlerin, neoliberal politikalara dönülmesi neticesinde dönüşen piyasalarda bu kazanımların korunması adına çeşitli risklerle karşı karşıya kalmıştır. Sermaye lehinde değişen piyasalar, işgörenler için eşitsizliklerin arttığı bir yapıya dönüşmeye başlamıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde, kapitalist ekonomik düzen birçok defa küresel düzeyde yaşadığı krizlere karşın, neoliberal yaklaşımlar gücünü korumuştur. Ancak teknolojik yeniliklerin ve küreselleşmenin baş döndürücü hızı, tüketim olgusunu adeta bir yaşam biçimine çevirmiştir. Bireyler ve toplumlarda değişen yaşam biçimi algıları, çalışma yaşamına ilişkin algıları da değiştirmektedir. Öte yandan örgütler için ise bu hıza ayak uydurmak, örgüt faaliyetlerini sürdürebilir kılmak adına rekabet avantajı sağlamaktadır. Günümüzde bilgiyi üretmek ve bilgiye sahip olmak örgütler için en öncelikli hedefler arasındadır. Yaşam hızla dijitalleşirken teknoloji gücüne sahip olabilmenin başka bir yolu yoktur. Bu durum bireyler için de bilgiye kolay erişme ve daha kolay iletişim kurma gibi ilerlemeler sağlamıştır. Ancak tüm gelişmelere karşın gençlerin yaşadığı işsizlik küresel düzeyde ekonomiler için oldukça büyük bir sorun olmaya devam etmektedir.

Ülkelerin ekonomik kalkınma süreçlerinde üretim gücü açısından gençler büyük önem taşımaktadır. Eğitim oranlarının daha yüksek olması, esneklik gösterebilmeleri, teknolojiye yatkınlıkları, algı kapasitelerinin yüksek oluşu, yenilikleri takip etme istekleri vb. nedenler gençlerin işgücüne katılmasını önemli kılmaktadır. Gençlerin işsiz olması, bu nitelikli grubun kalkınma sürecine katkı sağlamıyor olması nedeniyle önemli bir maliyet oluşturmakla birlikte, bu gençlerin işsizlik ödemesi, sağlık giderleri vb. nedenlerle de ek maliyetler yaratması anlamına gelmektedir. Okullarda alınan eğitim ile piyasa beklentilerinin farklılığı, ulusal ve

yerel düzeyde izlenen ekonomi ve istihdam politikalarının niteliği, küresel krizler, ekonomide yaşanan daralmalar ve elbette gençlerin çalışma değerleri ile örtüşmeyen piyasa şartları genç işsizlik için önde gelen nedenlerdendir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, süregelen biçimde genç işsizliği oranları birçok ülkede genel işsizlik oranlarının üzerinde seyretmektedir. Bu nedenle, beyin göçü ve nitelik uyumsuzluğu gibi kavramlar son dönemlerde sıkça karşımıza çıkmaktadır.

Genç işsizlik sürecini sadece ekonomik boyutu ile ele almak maalesef oldukça çok yapılan önemli bir yanıltır. Bu sürecin hem genç bireyler için hem de toplum için oldukça önemli etkileri bulunmaktadır. Gençlik dönemi doğası gereği bireyin yaşamında özel bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde yaşanacak işsizlik, özellikle işsizlik süresinin uzaması durumunda gelecek kaygısının artması, umutsuzluk hissinin yerleşmesi, özgür karar alma kısıtlılıkları, yoksulluk, depresyon gibi tehlikeli riskleri artırmaktadır. Bu durum genç bireyde davranış bozukluklarına ve psikolojik sorunlara neden olabilir. Daha da ötesi madde bağımlılığı ve suça eğilimde artış sonuçlarına neden olabilir. Bir toplumun genç bireylerinin yaşadığı bu olumsuzlukların o toplumun tamamını etkilemesi kaçınılmazdır.

Her anlamda hızla dönüşen dünyanın piyasalarda yarattığı izdüşümler, özellikle gençler için eğitimden işe geçiş sürecini karmaşıklştırmaktadır. Çalışma biçimleri çeşitlenmekte ve meslekler farklılaşmaktadır. Var olan işlerin makineleşmesi ve dijitalleşmesi; sağlık teknolojisinin gelişmesi ile insan ömrünün uzaması sonucu daha ileri yaşlara kadar çalışma olanaklarının artması; özellikle gelişmekte olan ülkelerde güçlü hiyerarşik düzen, liyakatsizlik, yolsuzluk gibi nedenlerle kamu kaynaklarının yeni istihdam fırsatları için kullanılmaması vb. durumlar, sayısı her gün artan ne eğitimde ne istihdamda gençler ordusu oluşturmaktadır. Küresel düzeyde modern çağın ekonomik olarak en büyük sorunları arasında ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin sayıca büyüklüğü gelmektedir. Ne eğitimde ne istihdam olanları oluşturan grup genel itibariyle çok farklı toplumsal katmanlardan gelen gençlerden oluşmaktadır. Bu yönüyle oldukça heterojendir ve bu durum, sorunu ele almayı ve çözümler geliştirmeyi zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla, özellikle uluslararası kuruluşlarca son yıllarda sıkça ele alınmasına ve ülkelerin politika geliştiricileri tarafından üzerinde durulmasına karşın, bu alanda yapılan

alışmalar oldukça sınırlıdır. Bu nedenlerle bu çalışmayı ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerle gerçekleştirmek tercih edilmiştir.

Çalışma değeri kavramı ise 1900'lü yılların başında, önceki yüzyıla görece ciddi anlamda farklı bir anlama evrilen çalışma kavramı ve örgütler için verimliliğin artırılması gerekliliğinin ön plana çıkmasıyla fiziksel ve teknik gerekliliklerin geliştirilmesinin yeterli olmayacağı fikrinin ağırlık kazanması neticesinde ele alınmaya başlanmış bir kavramdır. İşgörenlerin acımasız çalışma şartlarında ve insani değerlerin tamamen göz ardı edilerek çalışmasının, ne kadar arzu edilse de verimliliği artırmadığı gözlemlenmiştir. Böylece psikolojik ve sosyal faktörler de önem kazanmaya başlamıştır. 1900'lü yılların ikinci yarısından sonra hızlanan çalışma değerleri araştırmaları, yaklaşık 100 yıllık bir yazın geçmişi olmasına karşın, kavramın odağında insan olması, toplumsal ve kültürel olgulardan yoğun biçimde etkilenmesi nedeniyle üzerinde hemfikir olunan bir kavram yapısına kavuşmamıştır. Basitçe, bireylerin çalışma yaşamında değer verdiği unsurlar, tercihler, gereksinimler, çıktılar, tutumlar, duygular ve inançlar şeklinde tanımlanabilir.

2000'li yıllar ile birlikte, özellikle teknolojik dönüşümün etkisiyle gençlerin yaşamı algılayış biçiminin ve yaşamdan beklentilerinin önemli ölçüde farklılaştığı son yıllarda yazında ciddi şekilde tartışılmaktadır. Bu farklılaşmanın elbette ki genç bireylerin çalışma kavramına ve çalışma yaşamına bakışını da farklılaştırması kaçınılmazdır. Alışagelmiş tutumların değişmesinin önceki kuşak bireylerce reaksiyonla karşılanmasının yanı sıra gençler, işsizlik sorunuyla ve bu sorunun sonuçlarıyla da yüzleşmek zorunda kalmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde çalışma değerleri ve genç işsizliği kavramlarının ayrı ayrı veya başka olgularla ilişkilendirilmiş geniş bir yazına sahip olduğu görülmektedir. Ancak dijital çağda, teknoloji ile iç içe doğup büyüyen gençlerin yaşadıkları işsizlik sürecinin ve bu sürecin çalışma değerlerindeki etkilerinin, modern çalışma yaşamında önemli bir karşılığı olsa da yazında oldukça kısıtlı yer bulduğu görülmektedir. Bu bağlamda, yapılan bu çalışma, gençlerin deneyimledikleri işsizlik sürecinin, onların çalışma değerlerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin, işsizliğe ilişkin bazı değişkenler ile çalışma değerleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı analiz edilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde genç işsizlik kavramı ve ne eğitimde ne istihdamda olma durumu kavramsal olarak ele alınmıştır. Öncelikle genç işsizliği kavramının kapsamı, nedenleri ve sosyal, psikolojik ve ekonomik boyutları irdelenmiştir. Ardından ne eğitimde ne istihdamda olma kavramının ortaya nasıl çıktığı, nasıl tanımlandığı ve kavramın öne çıkan bazı boyutları yer almaktadır. Bu olgular verildikten sonra Türkiye'de genç işsizliğinin ve ne eğitimde ne istihdamda olma durumunun mevcut durumu, ekonomik göstergelerle ve sosyal, psikolojik ve ekonomik boyutlarıyla ele alınmıştır. Son olarak Türkiye'de genç işsizliğinin nedenleri ve ne eğitimde ne istihdam olan gençler ve genç işsizliği için ortaya konan politikalar incelenmiştir.

İkinci bölümde çalışma değerleri kavramsal olarak ele alınmıştır. Çalışma kavramının tanımları ve tarihsel gelişimi ile değer kavramının tanımları ve özellikleri verilmiştir. Ardından değer yaklaşımları irdelenmiştir. Çalışma ve değer kavramları ayrı ayrı incelendikten sonra çalışma değeri kavramı ele alınarak, kavramın tanımları ve sınıflamaları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde genç işsizliği kavramı ve çalışma değerleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Dünyanın dijitalleşmesi sürecinde esnek çalışma biçimleri ile etkilenen genç işsizlik ve çalışma değerleri tartışılmıştır. Son olarak COVID-19 pandemisinin dijitalleşme sürecini ve çalışma biçimlerini ne yönde etkilediği irdelenmiştir.

Dördüncü bölümde çalışmanın alan araştırması bulunmaktadır. Bu kapsamda öncelikle araştırmanın amacı ve önemi, ardından araştırma hipotezleri ve araştırmanın yöntemi verilmektedir. Daha sonra araştırma evreni ve örnekleme ortaya konmakta ve veri toplama araçları açıklanmaktadır. Ardından veri setinden elde edilen betimleyici bulgular paylaşılmakta, sonrasında ise ölçeğe ilişkin olan faktör ve hipotez bulguları olmak üzere iki alt başlıkta ilişki analiz bulgularına yer verilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENÇ İŞSİZLİK VE NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLMA

1.1.İŞSİZLİK VE GENÇ İŞSİZLİK

1.1.1.İşsizlik Kavramı

İşsizlik kavramı özellikle Endüstri Devrimi ile dönüşen piyasalar ve toplumlar açısından başta ekonomik ve sosyal sonuçları nedeniyle birçok ülke için oldukça kritik ve süregelen bir sorunu ifade etmektedir. İşsizlik, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerde görülen evrensel bir sorundur. İşgücü potansiyelinin tam olarak kullanılamaması dışında çok sayıda bireysel, sosyal ve siyasal sonuçların doğmasına neden olmaktadır. Ayrıca yakın geçmişte yaşanan küresel krizlere rağmen vazgeçilmeyen kapitalist sistemlerde işsizlik ender bir durum da değildir (Kapar, 2005: 105). İşsizlik olgusu belirtilen kritik öneme sahip nedenlerle birçok iktisadi yaklaşım açısından ele alınmış ve işsizliğe ilişkin çok sayıda tanımlama yapılmıştır. İşsizlik ve işsizlikle yakından ilişkili olan ağır çalışma şartları ve yoksulluk gibi sorunlar, başta toplum barışını kötü etkilemesi ve çok yönlü sorunların ortaya çıkması nedeniyle işçi sınıfının görece güçsüz kaldığı sermaye sınıfına karşı hak talepleri için örgütlenmesi sonucunu doğurmuştur. Sendikalaşma, bireysel farkındalığın yükselmesi, bilgi düzeyinin yükselmesi gibi gelişmeler, çalışanın hakları, beklentisi, motivasyonu gibi değerleri güçlendirmiş; sosyal devlet anlayışının da güç kazanmasıyla işsizlik ve onun neden olduğu sorunları ortadan kaldırma yolunda verilen mücadele biçimlerinde önemli bir dönüşüm yaşanmıştır. *Altın Çağ*¹ olarak adlandırılan bu dönemde işsizlik olgusu bazı ülkeler için önceki dönemlere kıyasla azalan ve daha kolay baş edilebilen bir sorun halini almıştır. 1945 - 1970'li yılların sonuna kadar uygulanan bu yaklaşım çoğunlukla Keynesyen karakter taşımaktadır ve sosyal devlet kavramının güçlü olarak uygulandığı dönemi ifade etmektedir (Koray, 2000: 139). Ancak birçok ülke için de çeşitli nedenlerle ekonomilerinin en önemli sorunlarından biri olmaya devam etmiştir. 1900'lü yılların

¹ İkinci Dünya Savaşı sonrası, 1945-1975 yılları arasındaki 30 yıllık Refah Devletler dönemini ifade etmek için kullanılan, devlet-işçi-sermaye arasında varılan mutabakat -Keynesyen Mutabakat- sonucu işçi haklarının güçlendiği ve devletin sosyal harcamalarının arttığı dönemdir.

sonuna gelindiğinde sosyal devlet anlayışının getirdiği uygulamaların mali yüklerinin artması, demografik değişimler, teknolojik gelişmeler gibi nedenlerle ülkelerin neoliberal politikalar ve uygulamalar benimsemesi, işsizliğin artan şekilde ve küresel boyutta bir soruna dönüşmesiyle sonuçlanmaktadır. İşsizlik kavramı da tüm bu süreçlerde çoğunlukla makro ekonomik bakış açısı ve toplumsal boyutlarıyla ele alınmış, farklı tanımlamalar yapılmış, çözümü için farklı yöntemler önerilmiş ve birçok politika ve uygulama geliştirilmiştir. Ancak işsizliğe dair uzun yıllardır yapılan bu çalışmalara rağmen, işsizliğin birey için yarattığı sorunlar ve bunun toplumsal sonuçlarının değişmediği, belki de bunların derinleştiği öne sürülebilir. Bu bağlamda ortaya konan işsizlik tanımları ve ardından modern çağın en önemli sorunları arasında başı çeken genç işsizlik kavramı bu bölümde ele alınacaktır.

Türkiye'de ekonomik ve toplumsal verileri istatistiksel yöntemlerle işleyen, analiz eden, ilgili tanımlamaları, sınıflamaları ve standartları belirleyen, resmî istatistik verileri ve bilgileri kamuoyu ile paylaşan, kanun ile yetkilendirilmiş kurum, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'dur (TÜİK, 2020). Bu nedenle Türkiye'ye ilişkin yapılan çalışmalarda çoğunlukla işsizlik ve genç işsizlikle ilgili tanımlara, verilere ve istatistiklere TÜİK aracılığıyla erişilmektedir. Bu çalışmada da TÜİK'in resmî bilgi ve verilerine yer verilecektir.

TÜİK, işsiz bireylerin işgücü içindeki oranını *işsizlik oranı* olarak tanımlamaktadır. İşsizlik için şu tanımlamayı yapmaktadır (TÜİK, 2019a: 11):

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 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildir.

TÜİK, hanehalkı işgücü araştırmalarında 2014 Şubat itibariyle Avrupa Birliği (AB) kriterleri çerçevesinde gerçekleştirdiği düzenlemeler kapsamında, işsizlik kriterlerinde de bazı yenilikler yapmıştır. Böylece Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT)'nin iş arama kriterlerine uyum sağlanmıştır. Değişikliğe göre, bireyin işsiz kabul edilebilmesi için *son üç ay* içinde de değil, *son dört hafta* içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış olması gerekmektedir (TÜİK, 2019a: 8; TÜİK, 2019b: 1-4.).

Uluslararası çapta çalışma yaşamına ilişkin önemli çalışmalar yapan diğer bir kurum da Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization /ILO)'dür. ILO, 1919 yılında Birleşmiş Milletler (United Nation/UN/BM) bünyesinde kurulan, üye 187 ülkenin hükümetlerini, işçi ve işverenlerini bir araya getirerek çalışma standartlarını belirlemek, politikalar oluşturmak, tüm kadın-erkek bireylerin insan onuruna yakışır bir işe sahip olabilmesini teşvik etmek için programlar tasarlayan uluslararası bir kuruluştur (ILO, 2021a). Bu bağlamda ILO'nun tanımladığı işsizlik kavramı uluslararası seviyede kabul gören ve ülkelerin uygulamalarında esas aldığı bir çerçeve çizmektedir. ILO'ya göre bireyin işsiz sayılabilmesi için, aktif olarak çalışmıyor olması, belirlenen son kısa bir süre içerisinde iş arama faaliyetlerinde bulunması, kısa süre içinde işe başlamaya uygun olması ve çalışma çağında olması gerekmektedir. Çerçevesi verilen bu tanım kapsamına giren herkes işsiz statüsünde kabul edilmektedir. Belirtilen çerçevede çalışmayan birey, ilgili kurallarla ortaya konan istihdam ve kendi adına çalışma kavramlarının sınırlarının dışında olan; iş arayan birey ise son dört hafta içinde iş bulmak için girişimde bulunan bireylerdir (ILO, 2013a: 56).

Uluslararası çalışmalarıyla önem ifade eden diğer bir kuruluş Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (The Organisation for Economic Co-operation and Development/OECD)'dür. OECD, herkes için gönenç, eşitlik, fırsat ve iyi oluş hali sağlamak için politikalar oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda devletler ve yurttaşları ile birlikte belirli uluslararası ve kanıta dayalı standartlar oluşturmak, çevresel, sosyal ve ekonomik sorunlara çözümler üretmek, istihdam yaratmak, eğitimi güçlendirmek gibi hedeflerle çalışan küresel bir politika üreticisi ve bilgi merkezidir (OECD, 2020a). ILO gibi OECD de dünya üzerinde birçok ülke ile birlikte çalışmakta, tavsiyeleri ve göstergeleri yol gösterici olmaktadır. Bu bağlamda OECD'nin işsizliğe bakışı da önem kazanmaktadır. OECD'ye göre işsiz bireyler; çalışmayan, çalışmaya hazır olan ve çalışmak için girişimde bulunmuş çalışma çağındaki bireylerdir. OECD, işsizlik kavramlarının uluslararası işbirliği ve verilerin sağlıklı kıyaslanmasını olanaklı kılmayı amaçlayarak, işsizlik tanımı için ILO'yu referans almaktadır (OECD, 2019a: 88).

Bahsedilen kuruluşlar dışında bazı bilim insanlarının yaptığı tanımlardan örnekler vermek yerinde olacaktır. Zaim'e göre işsizlik; çalışma çağında, çalışma

isteği ve yeteneğine sahip, piyasadaki geçerli ücret düzeyinde çalışmayı isteyen ancak uygun bir iş bulamayan bireylerin oluşturduğu durum olarak tanımlamaktadır. Teoride ekonomilerde tam istihdam amaçlanmaktadır. Ancak bunun gerçekleşmesi olanaksızdır. Bu bağlamda işgücü düzeyi ve bu düzey içinde işe sahip/çalışan kesimin arasındaki fark, işsizlik olarak nitelendirilir (Zaim, 1997: 167-169). Biçerli ise başlıca üretim faktörü olan emeğin tam olarak kullanılamamasını işsizlik olarak tanımlamaktadır (Biçerli, 2011: 472). Klasik iktisatçıların işsizlik olgusu üzerinde yeterince durmadığını öne süren Karakayalı, iktisadi açıdan çalıştırılmayan işgücü ögesi temelinde, diğer iktisatçılarla benzer şekilde, çalışma isteminde ve gücünde olan ancak geçerli ücret seviyesini ve iş kollarını kabul etmelerine karşın çalışma olanağı elde edemeyen kişilerin yaşadığı durumu işsizlik olarak tanımlamaktadır (Karakayalı, 2005: 431). Bir ülkedeki çalışabilecek durumda olan ve çalışmak isteyen kişilerin bir bölümünün işinin olmamasını işsizlik olarak tanımlayan Ünsal'a göre, işsizlik kavramı sadece istem dışı çalışamayanları kapsayan bir kavramdır (Ünsal, 2009: 12). Arz-talep kavramları üzerinden ve makro iktisadi açıdan işsizliği ele alan Case ve Fair, işsizliğin varlığında piyasalarda işgücü arzı fazlası bulunacağını ve bu bireylerin geçerli ücret düzeyinde çalışmak isteyen ama iş bulamayan işsiz bireylerden oluştuğunu ifade etmektedir (Case ve Fair, 2004: 380).

Bireysel ve toplumsal etkilerinin yanı sıra makro ekonomik açıdan bakıldığında işsizlik olgusu farklı iktisat ekollerince farklı şekilde ele alınmıştır. Öne çıkan önemli iktisat okullarının işsizliğe ilişkin yaklaşımları kısaca ele alınacaktır. Klasik iktisatçılara göre işsizlik süregelen bir sorun değildir, geçici bir durumu ifade eder. Çünkü piyasalar *görünmez el* sayesinde tam istihdam düzeyinde dengeye gelecektir. Yaşanan krizler ve ekonomik bunalımlar geçicidir, herhangi bir müdahale olmaksızın piyasa yeniden tam istihdam düzeyine gelecektir ve işsizlik sorunu ortadan kalkacaktır. Denge düzeyinde çalışmak isteyen herkes iş bulabilir ancak mevcut ücret düzeyinin üzerinde iş arayanlar işsiz kalabilir ve bu bireyler *gönüllü işsiz* olarak tanımlanır (Ceylan Ataman, 1998: 61). 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran'ın yarattığı büyük iktisadi sorunlar, Klasik İktisat Okulu'nun görüşlerinin krizler karşısında yetersiz kaldığı görüşlerinin güçlenmesine neden olmuştur. Çünkü bu küresel kriz nedeniyle büyük kitleler işsiz kalmış ve umulduğu gibi piyasa dengeye ulaşmamıştır. Keynes, bu durumda görünmez el mekanizmasının başarısız

olduğunu ileri sürmüştür ve gerektiğinde devletin müdahalesinin gerekli olduğunu savunmuştur. Bu yeni bakış açısı büyük yankılar uyandırmış ve *Keynesyen Devrim* olarak nitelendirilmiştir. Keynesyen Görüş'e göre tam istihdam ancak mutlu bir denge gelmeden ibaret olabilir. Denge ancak eksik istihdamda sağlanabilir (Bayraktar, 2020: 104-112; Tutan ve Bowen, 2005: 156-162). Özetle Keynes, Klasik görüşün denge kavramını kabul etmekle birlikte bu dengenin kendiliğinden oluşmasının olanaklı olmadığını, işsizliği önlemek gibi gerekli durumlarda denge için devletin makro açıdan politikalar ve uygulamalar geliştirmesinin gerekli olduğunu belirtmiştir (Koray, 2000: 138-139).

Keynes'in görüşlerine karşı ortaya konan ve Klasik Okul'a gelen eleştirilere yanıt olarak geliştirilen Neoklasik İktisat Okulu, Klasik Okul'un farklı olarak gerekli olduğunda sınırlı biçimde devletin piyasalara müdahale edebileceği görüşünü ifade ederken; diğer yandan Klasik görüşle paralel olarak tam istihdamda denge ve gönüllü işsizlik görüşlerini savunmaya devam etmiştir. Ancak bu gönüllü işsizlik, "daha iyi bir iş arama çalışması" olarak açıklanırken, bu durumun bilgiye yapılan bir yatırım olarak yorumlanabileceği ifade edilmektedir (Ceylan Ataman, 1998: 66-67). Neoklasik iktisatçılara göre, işsizliği önlemek adına devletin müdahalesi amaçlananın aksine sonuçlar doğurarak işsizliğin artışına neden olacaktır, bu nedenle de piyasa kendi işleyişine bırakılmalıdır (Koray, 2000: 138). İşsizlik olgusundaki diğer önemli bir teori ise Marksist Teori'dir. Bu teoride işsizlik nüfus ve ekonomik sistem arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Marx'a göre işsizlik, bizzat kapitalist üretim sisteminin bir sonucudur. Genel olarak sermaye birikimi emeğe olan talebi düşürecektir. Teknolojik değişimin üretim biçimlerine yansması odaklı olarak ele alınan bu bakış açısına göre, sermaye birikimi, birikimin kaynağı olan kârı düşürecektir. Böylece yatırımlar düşecek ve işsizlik artacaktır (Ceylan Ataman, 1998: 62-63). Ayrıca Marx'a göre, kapitalizm için işsiz bireylerin daimî olarak varlığı oldukça işe yarar bir durumdur. Çünkü yeni üretim süreçleri hayata geçtikçe gereksinim duyulan taze emek kolayca bulunabilecek, ayrıca geçerli ücret düzeyinin düşürülmesi kolaylaşacaktır (Tutan ve Bowen, 2005: 107).

Modern çağda küreselleşme ve dijital dönüşüm sonucu çok yönlü olarak değişen ekonomik, toplumsal ve bireysel yapılar, artık bu görüşlerin işsizliği açıklamak için yetersiz kaldığı görüşünü ortaya koymaktadır. Gelişen teknolojinin

getirdiği dönüşümün işsizlikle ilgili kavramları ne yönde etkilediği ilerleyen bölümlerde ele alınacaktır.

1.1.2. Genç İşsizlik Kavramı ve Genç İşsizliğin Kapsamı

Çalışmanın önceki bölümünde küresel bir boyuta erişen işsizlik kavramı ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışmanın ana konusu olan genç işsizliği olgusunu, işsizlik kavramının çerçevesi çizildikten sonra ele almanın olguyu daha anlaşılır kılacağı düşünülmektedir. Çünkü genç işsizliği, genel işsizlik olgusunun sınırları içinde yaş aralığı daraltılarak ele alınmaktadır ve işsizliğin kavramsal olarak kapsadığı sosyal, kültürel, ekonomik vb. birçok boyut ile doğrudan ilişkilidir.

Genç kavramı genel geçer, sınırları herkesçe kabul görmüş bir kavram değildir. Bu açıdan Türk Dil Kurumu (TDK)'nun yaptığı genç kavramı tanımına bakıldığında, yaşı ilerlememiş, ihtiyar karşıtı, gençlik özelliklerini koruyan, dinç şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Bu tanım, yaş kavramı ile birlikte yaş dışında bazı özellikleri de gençlik ile ilişkilendirmektedir. Ancak işsizlik olgusunun incelenmesinde genç olma kavramı doğrudan yaş aralığı kullanılarak ele alınmaktadır. Genç işsizlik kavramı ve kavramın kapsamı başta kültürel unsurlar olmak üzere birçok nedenle ülkeden ülkeye değişmektedir. Eğitim çağının sınırlarının çoğunlukla aynı olması nedeniyle alt yaş sınırı genelde aynı olmakla birlikte asıl farklılık üst yaş sınırının belirlenmesinde görülmektedir (O'Higgins, 1997: 1). Bu anlamda Türkiye için bu aralık TÜİK'in kabul ettiği 15-24 yaş grubunu kapsayan nüfustaki işsizliktir (TÜİK, 2021).

BM ise, genç kavramını çocukluk bağımlılığından yetişkin bağımsızlığına geçiş dönemi olarak geniş şekilde tanımlamaktadır. Genellikle zorunlu eğitim ile ilk iş arasındaki kişiler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Ancak kapsam olarak daha geniş biçimde ele alınması olanaklı olsa da eğitim ve istihdam gibi olgular açısından bu tanımlamayı yapmanın en iyi yolunun yaş aralığı belirlemek olduğunu belirtmektedir. Genç işsizlik bağlamında ise özellikle demografik, mali, ekonomik ve sosyokültürel nedenlerle yaş aralığının değişiklik gösterebileceğini, ancak 15-24 yaş grubu bireylerin, gençlerin gereksinimlerini ele almak ve gençliğin gelişimi için

projeksiyonlar oluşturma yolunda ideal olduğunu ve istatistiki açıdan da anlamlı sonuçlara ulaşmayı kolaylaştıracasını açıklamaktadır (BM, 2013).

ILO'ya göre ise, 1973 yılında kabul edilen 138 Sayılı Sözleşme - En Az Yaş Sözleşmesi-, 15 yaşı çalışma için en alt sınır olarak belirlemiştir. Tehlikeli işler için ise bu alt sınır 18'dir. Bu yaş sınırlarının işin gerekleri, risk boyutları, bireyin gelişim ve eğitim süreçleri ile ilgisi bulunmaktadır. Her ocuk her koşulda zorunlu eğitimini tamamlamalıdır. İstisnai durumlar dışında yaş ve zorunlu eğitim sınırları değiştirilememektedir (ILO, 2020a). ILO'nun Key Indicators of the Labour Market (KILM) erevesinde 10. bölümde ele aldığı genç işsizliği olgusunda 15-24 yaş arasındaki bireyler genç olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda genç işsizliğin sınırlarını da 15-24 yaş arasındaki genç bireylerin yaşadığı işsizlik olarak ele almaktadır. Ancak genel itibariyle alt sınır ülkeler arasında çok fazla farklılığa sebep olmazken, bazı ülkelerde st yaş için daha yüksek bir sınır belirlenebilmektedir (ILO, 2016).

BM ve ILO ile aynı şekilde OECD de 15-24 yaş arasındaki genç bireylerin içindeki işsiz kişileri genç işsiz olarak tanımlamaktadır (OECD, 2021a). Eurostat de genç işsizliğin tanım ve kapsamında ILO'yu referans almaktadır. Bu nedenle AB (Avrupa Birliği) için de genç işsizliği, 15-24 yaş aralığındaki bireyler arasındaki işsizleri ifade etmektedir (EUROSTAT, 2021a). Görülebileceği gibi dünya çapında çok sayıda ülkenin ye olduğu uluslararası kuruluşlar, genç işsizliğin tanım ve kapsamının ülkeden ülkeye farklılık gösterebileceğini ifade etmekle birlikte, politika geliştirmeyi kolaylaştırmak, yıllar ve ülkeler arası kıyası daha anlamlı hale getirebilmek adına genel işsizlik tanımının sınırlarına ek olarak 15-24 yaş aralığı sınırı getirerek genç işsizliğini ele almaktadırlar. Çünkü sosyal, kültürel vb. sebeplerle ülkeler arasında genç işsizliğin alt yaş sınırı 14'e kadar inebilirken, st yaş sınırı ise 32'ye çıkabilmektedir (O'Higgins, 1997: 1). Belirlenen bu ortak sınırlar sayesinde hemen hemen her ülkede önemli bir sorun olarak karşımıza çıkan genç işsizlik sorununun daha sağlıklı analiz edilmesi ve daha etkin çözümler üretilmesi hedeflenmektedir.

1.1.3. Genç İşsizliğin Temel Nedenleri

Önceki bölümde belirtildiği gibi, işsizlik ve genç işsizlik sorunu küresel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşmenin inanılmaz şekilde hızlanması, ekonomik sorunların bölgesel olarak kalmasını engellemekte, çok sayıda ülkenin ortaya çıkan sorunlardan benzer şekilde etkilenmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu bağlamda birçok ülkede genç nüfusun ciddi bir bölümünün işsiz olması ve bu durumun yarattığı mali, ekonomik, bireysel ve toplumsal düzeyde psikososyal etkiler, genç işsizliğin nedenlerini sağlıklı bir biçimde ortaya koymak ve sorunun çözümü için geliştirilecek politikalar için önem taşımaktadır.

Genç işsizliğin nedenleri alanyazında oldukça geniş bir araştırma alanına sahiptir. Bu nedenle birçok farklı yaklaşım ile ele alınmış çok sayıda çalışmaya rastlamak olanaklıdır. Ancak genç işsizliğinin nedenlerinin ortaya koyulmasına ilişkin belirgin şekilde desteklenen yaklaşım arz ve talep yönlü yaklaşımdır. Bu bakışa göre, talep yönüyle, ekonomik gelişmenin düşük hızı, dönemsel ekonomik sorunlar, asgari ücret uygulamaları gibi nedenlerle genç bireylerin istihdamına yönelik talebin düşük olması sayılabilir. Arz yönüyle ise, nitelikli genç işgücünün piyasalarda yeterli düzeyde arz edilmiyor oluşudur. Var olan işler, ücret düzeyi, davranış eğilimleri, mobilizasyon, genç işgücü niteliği, genç nüfustaki yüksek artış hızı gibi unsurlar genç işsizliğini arz ve talep yönüyle etkileyen nedenler arasındadır (Gündoğan, 1999: 68-70). Bu nedenler makro ve mikro boyut olarak da ele alınabilmektedir. Genç işgücü piyasalarının özellikleri makro boyut, genç bireyler açısından iş bulma süreçlerinin unsurları ise mikro boyut olarak ele alınabilir. Gündoğan'a göre (aktaran Taş ve Bilen, 2014: 55) ekonomik krizler ve yaşanan durgunluklar, ekonomideki toplam talep değişiklikleri, devletin uyguladığı işgücü ve eğitim politikaları, yüksek düzeyde genç nüfus, düşük ücret düzeyleri, teknolojik değişimler makro nedenler arasında gösterilirken; bireyin demografik yapısı, genç bireylerin çalışma yaşamına ilişkin tutumları, etnik köken gibi unsurlar da mikro nedenler arasında gösterilmektedir.

Bu bilgiler ışığında genç işsizliğin nedenleri, belirtilen soruların yanıtlarına göre analiz edilebilir:

- ✓ Genç işsizliğinde yaşanan dalgalanmalarda asıl belirleyiciler nedir?

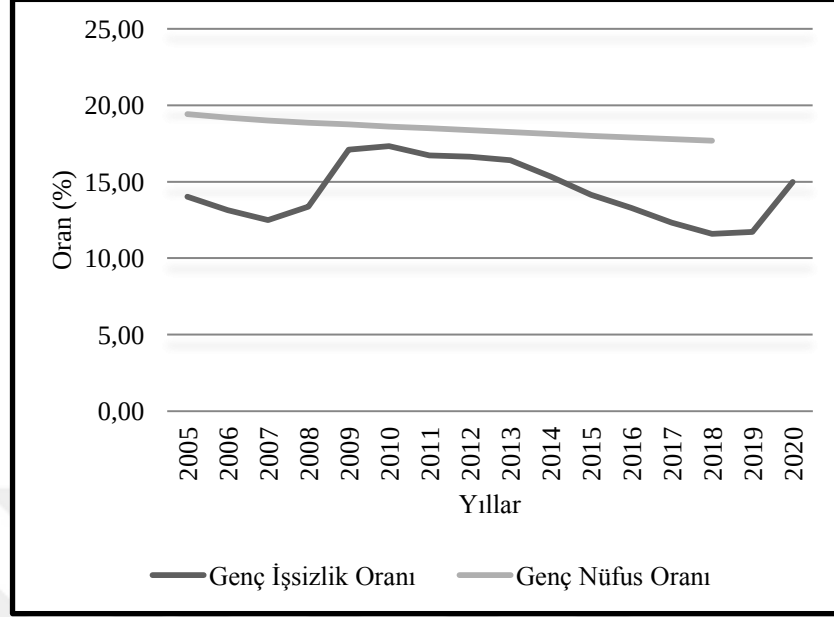
- ✓ Makro ekonomik koşullardaki değişimler, neden genç işsizliği düzeyini yetişkinlerin işsizlik düzeyinden daha fazla etkilemektedir?
- ✓ Genęlerin hangi nitelikleri işe girme veya işsiz kalma durumlarını artırmakta veya azaltmaktadır?

Yukarıda verilen ilk iki soru daha çok genç işgücü piyasalarının yapısından kaynaklanan makro nedenleri elde etmeye yönelik iken, son soru genç bireylerin bireysel niteliklerinden kaynaklanan mikro nedenleri elde etmeyi amaçlamaktadır (O'Higgins, 1997: 67-68).

Dünya Bankası (DB)'nın 2013 yılında yayınladığı Dünya Kalkınma Raporu'nda genç işsizliğinin nedenleri ele alınmıştır. Raporda genç nüfusun yüksek düzeydeki artış hızı, iş arama ve iş fırsatları hakkında bilgi akışındaki sorunlar, iş ağlarını henüz oluşturmamış olmalarının getirdiği zorluklar ve yaygın biçimde yaşanılan beceri uyumsuzluğunu genç işsizliğin küresel olarak en önemli nedenleri arasında belirtilmektedir (Dünya Bankası, 2013: 207).

Nüfus artış hızı ve genç nüfusun büyüklüğü, genç işsizliğin nedenleri arasında en önce ele alınan olgular arasındadır. Özellikle gelişmekte olan ekonomilerde yüksek genç nüfus ve yüksek genç işsizliği oranları ortak karakteristik özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Genç nüfusun artış hızının genç işsizliğine etkisini inceleyen ve 15 OECD ülkesini kapsayan bir çalışma, genç nüfusta gerçekleşen her %10'luk göreli bir artışın, genç işsizliğini %5 oranında yükselteceği sonucuna varmıştır (Korenman ve Neumark, 2000). Ancak genç işgücündeki artışın genç işsizliği artırması, diğer faktörlerin genç işsizlik üzerindeki artırıcı etkisinden daha azdır. Öte yandan OECD  lkeleri incelendiğinde genç nüfustaki göreli azalmaya karşın genç işsizliğinde artışlar kaydedilmiştir (ILO, 2005: 9). şekil 1'de de bu tespit görülebilmektedir.

Şekil 1: OECD Üye Ülkelerinin Yıllara Göre Ortalama Genç Nüfus ve Genç İşsizlik Oranları (%) (15-24 Yaş)

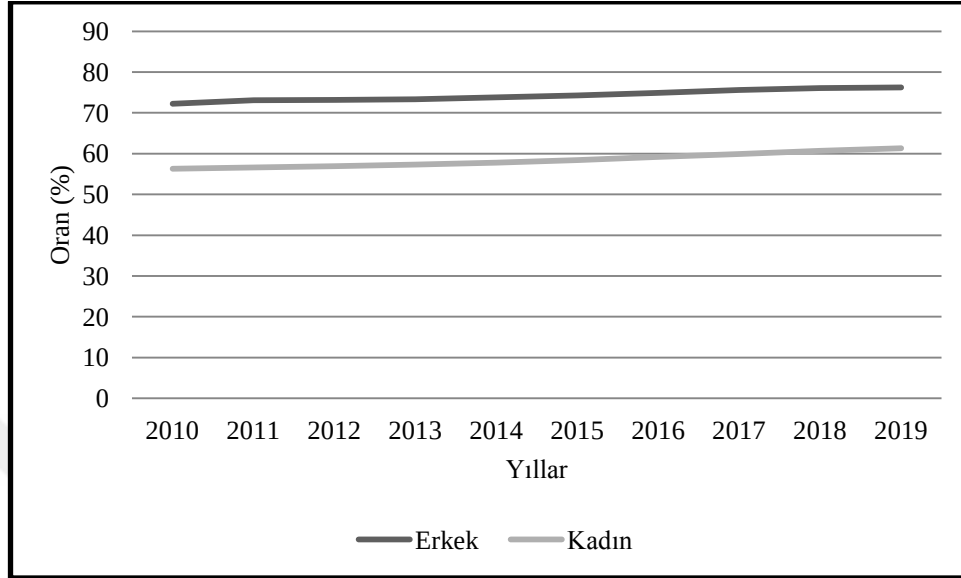


Kaynak: OECD, 2021b. *Unemployment Rate by Age Group*. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart> (23.03.2021) %of labour force (23.03.2021). Yazar tarafından derlenerek oluşturulmuştur.

Genç işsizliğin küresel düzeyde genel işsizlikten daha yüksek düzeyde seyretmesi genç işsizliğe neden olan bazı faktörlere özellikle işaret etmektedir. İşgücü piyasalarında diğer bazı dezavantajlı gruplar gibi gençler de hassas bir grup profili oluşturmaktadır. Genç bireyler, yetişkin bireylere nazaran daha fazla güvencesiz ve atipik işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır ve işten çıkarmalarda yetişkin bireylere oranla daha fazla ön planda olan bir gruptur. Bu durum genç işsizlik seviyesinin yüksek seyrinin nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Bu gerçeğe ek olarak kadın genç bireyler de erkeklere oranla daha fazla işsizlikle mücadele etmektedir. Hemen hemen dünyanın tamamında hem genel işsizlik oranlarında hem genç işsizlik oranlarında kadın işsiz bireylerin oranı erkeklerden daha yüksektir. Ayrıca kadınlar çalışma yaşamına girdiklerinde ise çoğunlukla aynı iş için daha düşük ücret almakta, daha fazla kayıt dışı çalışmakta ve güvencesiz işlerde daha çok çalışmaktadır (ILO, 2008). Bu durum göstermektedir ki, kadın genç bireyler sadece cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğramaktadır ve bu durum kadın istihdam oranlarında da cinsiyetler arasındaki oransal fark ile görülebilmektedir. Aşağıdaki Şekil 2'de yıllar içinde erkek istihdamının süregelen olarak kadın istihdamından fazla

olduğunu göstermektedir. Bu durum kadınların yoksulluk ve sosyal dışlanma riskini de artırıcı etki yapabilir

Şekil 2: OECD Ülkelerinin Yıllar İçinde Ortalama Kadın ve Erkek İstihdam Oranları (%)



Kaynak: OECD, (2021c). *Employment Rate*. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (23.03.2021). Yazar tarafından derlenmiştir.

Eğitim sistemlerinin durumu da genç işsizliğin nedenleri arasında gösterilmektedir. Eğitim seviyesinin ve niteliğinin artması ile doğru orantılı olarak işgücüne katılımın ve ekonomik verimliliğin artacağı varsayılmaktadır. Böylece genç bireylerin çalışma yaşamına katılmalarının kolaylaşacağı ve genç işsizliği ile mücadelenin kolaylaşacağı öngörülmektedir. Ancak iktisadi bu bakış açısının, eğitimin birçok sosyal ve psikolojik durumu göz ardı ettiği ileri sürülebilir. Birçok ülkedeki iyi eğitilmiş gençlerin çeşitli nedenlerle okumaya devam etmek ve/veya çalışmak için başka ülkelere gitmek istemesi veya gitmesi birçok gelişmekte olan ülkenin sorunu olan beyin göçüne işaret etmektedir. Dolayısıyla salt eğitim düzeyinin yüksekliğinin orantısız katkı sağlayacağını varsaymak güçtür. DB bu duruma ilişkin olarak, yükselen eğitim düzeyi ile yüksek eğitimli genç bireylerin yüksek işsizlik oranları arasındaki ilişkiyi paradoks olarak tanımlamakta ve eğitimin kalitesi kavramı ile işgücü piyasalarının gereksinimleri arasında bir kopukluk olduğunu ifade etmektedir. Eğitim sistemlerinin, bu kopukluğu ortadan kaldıracak şekilde yeniden yapılandırılması gerekliliğine vurgu yapmaktadır (Dünya Bankası, 2013: 208).

2000'li yıllar ile küreselleşmenin vardığı boyutlar, teknolojik yeniliklerin üretim süreçlerine ve toplumun yaşam biçimine nüfuz etmesine ve rekabet şartlarının acımasızca sertleşmesine neden olmuştur. Bu bağlamda işgücü piyasalarında talep edilen çalışan profilinde de değişimler olmuştur. Ancak bu değişim homojen ve her alanda aynı hızla ilerleyen şekilde yaşanmamaktadır. Dolayısıyla zaten var olan eğitim sisteminin eleştirilen sonuçlarının piyasa gerçekleri ile örtüşmemesi sorunu, genç işsiz sayısında artma eğilimine neden olmaktadır. Bazı işler için çalışan aranırken çok sayıda kişi de iş aramaktadır. Coenjaerts ve arkadaşları da bu durumun genç bireyler ve işgücü piyasalarının bütünleşmesinde sorunlara neden olduğunu, ortaya çıkan bu *beceri uyumsuzluğunun* yüksek genç işsizlik değerlerinin oluşmasında etkili olduğunu ifade etmektedir (Coenjaerts ve diğerleri, 2009: 119).

Genç işsizliğin nedenlerinden bir diğeri, genç bireylerin talep ettiği yüksek ücret düzeyi olarak gösterilmektedir. Genç bireylerin eğitim sürecinde elde ettikleri donanımları dolayısıyla bekledikleri bir ücret düzeyi bulunmaktadır. İşveren tarafından bakıldığında ise genç bireyler iş süreçleri için deneyimsizdir, yetiştirilmeli ve uyum süreçlerinden geçmelidir. Dolayısıyla zaten genç bireyleri istihdam etmek mali bir külfet getirmektedir ve buna ek olarak beklenti içinde oldukları ücret düzeyi bu niteliklere sahip olmaları dolayısıyla geçerli bir beklenti değildir. Ayrıca işverenler için genç çalışanları işten çıkarmanın da diğer çalışanları çıkarmaya göre daha az maliyetli olduğunu ve işverenlerin işçi çıkarmaları gerektiğinde genç çalışanları önce çıkarma eğilimi gösterdiklerini bu noktada hatırlatmakta fayda bulunmaktadır (Gündoğan, 1999: 69).

Genç bireylerin istihdamına ilişkin olarak öne çıkan kavramların başında asgari ücret düzeyi gelmektedir. Asgari ücret düzeyi için belirtmek gerekir ki, bu uygulamanın varlığı, bireyin en zorunlu gereksinimlerini karşılayabilecek insani şartlarda yaşamasına engel teşkil edecek bir ücret düzeyinde çalıştırılmasını önlemek içindir (Kutal, 2007: 57). Asgari ücret düzeyinin genç istihdamı üzerinde etkisinin olup olmadığının araştırıldığı dört yıllık süreyi kapsayan bir çalışmada, asgari ücret düzeyindeki artışın genç istihdamını olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Bazen ve Skourias, 1997: 731-732). Asgari ücret dışında daha genel olarak genç bireylerin beklentisi içinde olduğu ücret düzeyi ve işverenlerin genç bireyler için uygun gördükleri ücret düzeyi arasındaki farklılıkların genç işsizliğin seviyesine

etkileri üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Genel itibariyle genç çalışanların ücret düzeyindeki artışın, genç istihdamını olumsuz etkileyerek genç işsizliğini artırdığı görülmektedir. Yükselen genç istihdam ücret düzeyi, işverenleri yetişkin bireyleri istihdam etmeye yönlendirmektedir. Aksi durum ancak genç bireyin farklı niteliklerinin iş için gerekli olduğu ve yetişkin çalışanlarla tamamlayıcı bir tablo ortaya koyduğu zaman gerçekleşebilmekte ve bu durumda ücret düzeyinin genç bireyin istihdamında herhangi bir etkisinin olmadığı öne sürülmektedir (O'Higgins, 1997: 69-70).

Blanchflower'ın 1985-1992 yılları arasında 23 ülkeyi kapsayan çalışması, ücret ve genç işsizliği hakkında değerli sonuçlar ortaya koymuştur. Yukarıda ortaya konan bilgileri destekleyen, 110.000 kişiden fazla kişinin çalışma hayatına bakışını ele alan çalışmaya göre, genç bireyler daha düşük ücret düzeyinde çalışmaya mecbur kalmaktadır ve işsiz kalma eğilimleri yetişkin çalışanlardan daha yüksektir. Ayrıca, sendika üyesi olarak örgütlü hak arama olasılıkları da yetişkinlere oranla daha düşüktür. Çok sayıda ülkenin farklı uygulamalarının da göz önünde bulundurulduğu çalışmada birkaç istisnai ülke haricinde tüm ülkelerde genç çalışanların yetişkin çalışanlardan daha az ücret seviyesinde ve kadın genç bireylerin erkek genç bireylerden daha düşük ücret düzeyinde çalıştığı ortaya konulmuştur. İstisnai durumda olan ülkeler ise eski komünist ekonomilere sahip ülkelerdir. Genç işsizlik oranları ve ücret düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını inceleyen araştırmacı, Doğu Avrupa ülkelerini analiz dışında bırakarak, kalan 13 ülkede zayıf bir negatif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir ifade ile bu çalışma, zayıf da olsa genç çalışan ücretlerindeki yetişkin çalışanlara görece düşük seviye ile genç işsizliği oranları arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Blanchflower, 1999: 9-10).

Yukarıda verilen bilgilerden anlaşılmaktadır ki, genç işsizliğin nedenleri arasında gösterilen ücret olgusundaki artış çok kuvvetli olmamakla birlikte genç işsizliği oranlarında artırıcı etki yapmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu tespit, güçlü olarak ortaya konan ve genel kabul gören bir durum değildir. Bu tablonun oluşmasında çok farklı nedenler olabilir ancak genel görünüm, işverenlerin ücret düzeyi arttıkça yetişkin çalıştırma eğilimlerinin arttığı savıdır. Öte yandan ücret düzeyinin yüksekliği veya düşüklüğü konusu oldukça göreceli olabilir. Bu bağlamda, bir genç bireyin istediği ücret düzeyinin yüksek olması veya bir işverenin genç bir

çalışanın beklediği ücret düzeyini yüksek bulması genel geçer bir durum olarak algılanmamalıdır. Bu noktada bazı ekonomik göstergeleri göz ardı etmemek önemli olabilir. İnsan onuruna yakışır bir yaşamı sürdürebilmek için gerekli olan bir ücret düzeyindeki talep, piyasa şartlarında işverence yüksek olarak kabul görüyorsa, bu noktada genç bireyin talep ettiği ücretin düzeyinin yüksekliğinden ziyade daha yapısal sorunları incelemek anlamlı olabilir.

Genç işsizliği artırdığı yönünde, özellikle 1980'li yıllardan beri artan şekilde dile getirilen diğer bir unsur da teknolojik gelişmelerdir. Teknolojik gelişmelerin özellikle piyasaları değiştirici bir etkisi bulunmaktadır. Sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinde makineleşmenin oranı hızla artmaktadır. Teknolojik gelişmelerin baş döndürücü şekilde artmasıyla hayatımıza hızla giren yeni bir kavram olan *dijitalleşme* ile kamu ve özel sektördeki birçok faaliyet artık çevrimiçi olarak yapılabilmektedir. Süreçlerin kolaylaşması anlamında olumlu sonuçlar doğuran bu durum, özellikle makineler ve robotların yapmaya başladığı işleri yapan bireylerin işsiz kalması riski nedeniyle eleştirilmektedir. Bu duruma iki yönlü bir bakış olduğu söylenebilir. Bu görüşlerden ilki, teknolojik gelişmelerin yeni iş kolları yaratarak istihdam süreçlerini olumsuz etkilemeyeceği, ikincisi ise bu dönüşüm nedeniyle ortaya çıkan işsizliğin boyutunun yeni oluşturulan istihdam olanaklarıyla uyumlu olmayacağı ve işsizliğe neden olacağı şeklinde ifade edilebilir. Yücel'e göre, tarihte olduğu gibi her teknolojik gelişme bir miktar işsizliğe neden olmaktadır. Ancak ileri teknolojik üretim süreçleri kaliteyi ve standartları geliştirecek, verimliliği artıracaktır. Dolayısıyla yeni pazarlar ve iş olanakları gelişecek, mal ve hizmetlere talep artacaktır. Bu noktada ortaya çıkan işsizliğin çözümü ise işsiz kalan bireylerin gerekli eğitimlerle yeni açılan işlere yerleşmesidir. Dolayısıyla teknolojik ilerlemenin işsizliği artırıcı yönünden korkmak gereksizdir, çünkü bu işsizlik kısa süreli bir işsizlik yapısında olacaktır (Yücel, 1997: 91-92).

Genel işsizlik seviyeleri için yapılan bu tartışma genç işsizlik için de geçerlidir. Genç bireylerin, yetişkin bireylere kıyasla teknolojik yeniliklere daha hâkim olması, dönüşen piyasalarda iş bulmaları için olumlu bir katkı verebilir. Ancak ayrıntılı olarak belirtildiği gibi, genç işsizliği çok boyutlu bir sorundur. ILO'ya göre teknolojik yenilikler gençlerin iş bulması süreçlerinde onlara bazı fırsatlar sunmakla birlikte, bu bireylere yeni zorluklar da getirmektedir. Başta, genel olarak aldıkları

eğitimin yapısı, dijitalleşen piyasalara çoğunlukla uygun olmayan, çağın şartlarına göre modernize edilememiş yapıdadır. Ayrıca otomasyonun neden olduğu işsizlik riskine en çok genç bireyler sahiptir. Çünkü yüksek öğrenimini tamamlayan gençlerin otomasyon riski düşüktür ancak gençlerin büyük çoğunluğu yüksek öğrenim yapmayan gençlerden oluşmaktadır. Daha alt kademe eğitim seviyelerini tamamlayan gençler için otomasyon riski yüksek iş alanları genelde ilk seçenektir. Diğer yandan teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamına işsizlik yönüyle etki etmesi endişesi gençler arasında daha yaygındır. AB'de 15-24 yaş arasındaki gençlerin %22'si var olan işlerinin tamamının veya büyük bölümünün bir robot veya yapay zeka tarafından yapılabileceği endişesi taşıırken, yetişkinlerde bu oran %17'dir. Japonya'da ise 20-29 yaş arasındaki çalışanların %41,8'i yapay zeka veya robotların işlerini kaybetmelerine neden olabileceğini düşünmektedir. Bu oran 50-59 yaş arası çalışanlarda %23,9'dur. 2000'li yıllara doğru hızı artan ve 2000'li yıllar sonrasında üstel şekilde hızlanan teknolojik gelişmeler eşitsizlikleri de artırmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkelerdeki gençlerin bu dönüşüme ayak uydurma kapasiteleri farklıdır. Ayrıca bu gelişmeler gençleri yetişkinlere oranla daha az güvenceli, hatta kayıt dışı çalışmaya itmektedir (ILO, 2020b: 51-109).

1.1.4. Genç İşsizliğin Sosyal ve Psikolojik Boyutu

Genç işsizliğin çok boyutlu bir kavram olduğu önceki bölümlerde ortaya konmuştu. Çoğunlukla iktisadi yaklaşımla ele alınan genç işsizliğinin, aynı zamanda gerek birey gerekse toplum için önemli psikolojik ve sosyal boyutları bulunmaktadır. En başta belirtmek gerekir ki, sağlıklı sosyal gelişim süreçleri, genç bireyin işsiz olması durumunda kaçınılmaz olarak bozulacaktır. Çünkü çalışma yaşamı genç bireylere yeni sosyal kimlik ve statü kazandırmaktadır. İşsizlik durumu gencin bu sosyal kazanımları elde edememesi ile sonuçlanır. Bunlara ek olarak genç bireyin sosyokültürel dünyasını da ciddi biçimde olumsuz etkileyecektir (Gündoğan, 1999: 70).

Gençlik kavramı, her anlamda bireyin yaşamında oldukça farklı bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde yaşamdan beklentilerini şekillendiren ve geleceğini tasarlayan gençler için, yaşamlarını beklentilerini karşılayacak düzeyde

sürdürecekleri bir işe sahip olmak ve o işin hayata bakışlarıyla örtüşmesi beklentisi önemli bir yer tutmaktadır. Bu dönemde yaşayacakları özellikle uzun süreli işsizlik genç bireyde çeşitli psikolojik zorluklar yaratmaktadır. Başta yaşanan gelir kaybı, mali bağımsızlığı elde edememek anlamına gelir ve bu durum genç bireyin özgür kararlar alamayarak hayatını dilediği yönde ilerlemesini sağlayamamasına neden olabilir. Ayrıca gelir elde edememek ilerleyen süreçte yoksulluk riski de yaratacaktır. Yoksulluk ise, çok yönlü etkileri olan ve insan onuruna yakışır yaşama sahip olma hedefinde ciddi riskler barındıran önemli bir kavramdır. Bu nedenlerle gelir kaybının uzun süreli varlığı onarılması zor psikolojik sorunlara neden olabilir. Diğer yandan, gelir kaybının yarattığı mali zorluklar telafi edilebilse bile psikolojik unsurlar birey özelinde farklılıklar göstereceği için gelir kaybı ortadan kalksa bile, yaşanan zorlukların yarattığı olumsuzlukların telafi edilebileceğine kesin gözüyle bakmak olanaklı değildir. Genç bireyler uzun süre işsiz kaldıklarında, iş bulmaya dair umutlarını yitirebilir, hayal kırıklığı yaşayabilir, korku ve endişe düzeylerinde sağlıklı sınırların üzerinde bir durum oluşabilir. Tüm bu durumlar da genç bireyin üzerinde ciddi baskılar oluşturabilir. Hayatının yetişkinlik dönemine yeni geçen bir birey için bu sorunlar, hayatı boyunca mücadele edeceği psikolojik ve davranışsal bozukluklara neden olabilir. Yaşanan umutsuzluk ve güven kaybı gibi psikolojik olumsuzluklar bireyin iş arama süreçlerini de olumsuz etkileyecektir. İşsizlik ve ruhsal iyi olma hali hakkında yapılan bir çalışma göstermiştir ki, zihinsel sağlık iş bulmada önemli bir değişkendir (Taris, 2002: 53). Öte yandan sürekli başarısızlıkla sonuçlanan iş arama çabaları bireyin öğrenilmiş çaresizlik yaşamasına neden olma riski taşımaktadır. Bu durum bireyin iş aramaktan vazgeçmesi ile sonuçlanabilir. Çünkü öğrenilmiş çaresizlik yaşayan bireyin, işe girebilmek için gerekli gelişimleri sağlamaya yönelik motivasyonunda azalma olacaktır ve öğrenme süreçlerinde zorluklarla karşılaşması olasıdır. Böylece bireyin işsizlik süresi uzayacak ve bu durum içinden çıkılması giderek zorlaşan bir kısır döngüye dönüşecektir (Kümbül Güler, 2005: 391-392).

Genç işsizliğin psikolojik ve sosyal boyutlarına ilişkin çalışmalar genel olarak göstermiştir ki, işsiz genç bireylerin istihdamda olan genç bireylere kıyasla fiziksel sağlık durumları daha kötü, kardiyovasküler hastalık riskleri, suç eğilimleri ve bağımlılık oranları daha yüksek, sağlıksız yaşam biçimleri ve olumsuz davranış

geliştirme eğilimleri de daha fazladır. Ayrıca işsizliğin genç bireylerde yarattığı ruhsal zorluklar, intihar ve alkol kullanımına bağlı ölümlerin daha yüksek olması, bununla birlikte genel ölüm sayılarının da daha yüksek olması sonuçlarıyla ilişkilendirilmiştir. İşsizlik sürecinde ve yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde daha düşük seviyede iyi olma hali, psikosomatik belirtiler, anksiyete, düşük yaşam doyumu, depresyon riski ve birçok psikiyatrik bozukluklar gösterme olasılığı daha yüksektir. Alanyazında gençler arasındaki işsizlik ve ruh sağlığı hakkındaki araştırmaları inceleyen bir araştırmada, belirtilen boyutlar desteklenmiş, gençlerin yaşadığı işsizlik ile ruh sağlığı sorunlarında, depresyon ve anksiyete bozukluklarında artışla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Bartelink ve diğerleri, 2019).

Diğer yandan gelire sahip olamayan genç bir birey büyük olasılıkla ailesine bağımlı olmak durumunda kalacaktır. Yetişkin olma yolunda ilerleyen, yaşamdan kendine ait beklentileri olan bir genç için bu durum oldukça zorlayıcı olabilir. Temel gereksinimlerini karşılamak, sosyalleşmek, gelişimi için yatırım yapmak ve hobileriyle ilgilenmek için gerekli geliri ailesinden sürekli biçimde talep etmek zorunda kalabilir ve bunun yarattığı baskı ile bu gereksinimlerden vazgeçme eğilimi göstermesi olasıdır. Yüksel'in bu konuda yaptığı çalışma, bu bilgileri destekler niteliktedir. İşsizlik sürecinin aile ilişkilerini zedelediği, huzursuzluğun arttığı ve toplumsal baskının hissedildiği ortaya konmuştur (Yüksel, 2003: 35). Bu aynı zamanda sosyal dışlanma riskini de beraberinde getirecektir. Uzun yıllar yüksek oranlarda genç işsizliğinin olduğu ülkelerde bu zorluğu yaşayan genç bireylerin çok sayıda olacağı gerçeği, o ülkede var olan genç kuşaklarda önemli bir sosyal sorunlar yumağının oluşacağı anlamını taşımaktadır. Eğer genç işsizlik önceki kuşakların yetiştiği dönemlerden beri var olan bir sorun ise ortaya çıkacak sosyal sorunların boyutunun daha da büyük olacağı varsayılabilir. Geleceğinden umutlu olmayan büyük bir genç grubunun varlığının, sosyal barış için de tehdit edici olacağı açıktır. Özellikle nitelikli, iyi eğitilmiş ve farkındalık düzeyi yüksek genç bireylerin özel ve çalışma yaşamlarına dair beklentilerini karşılayamaması sonucu beyin göçünün artacağını varsaymak olanaklıdır. Bu gençleri çalışma hayatında tutamamanın ve onlara niteliklerine uygun çalışma olanakları sağlayamamanın bir diğer bedeli ise toplumu kalkındırmada kilit rol üstlenen ve artı katma değer yaratan gençlerin yokluğu nedeniyle tüm toplumun gelişme düzeyinin yavaşlayacağı gerçeğidir.

Toplumsal kalkınmanın yavaşlaması bir yana, topluma ve demokratik süreçlere yabancılaşan bu gençlerin suça eğilim göstermesi ve suç ekonomisinin bir parçası olması riski bulunmaktadır. Kızmaz'a göre işsizlik, bireyin sosyal değer ve kurallara olan bağına çözücü etki yapacaktır ve bireylerde dışlanmışlık hissine neden olacaktır. Bu durumda suçluluk duygusu ve işe yaramama hissini artacağı öngörülebilir. Tüm bu ruh halinin bireyde belirli psikolojik sorunlara neden olabileceği ve bunun suç eğilimini artırabileceği düşünülmektedir (Kızmaz, 2003: 282). Sosyal dışlanma yaşayan işsiz bir genç bireyin yaşadığı ruhsal yıkımın, o bireyi bu tür eğilimlere yöneltmesi şaşırtıcı değildir. Çünkü çaresizlik hissi, özgürlük kaybı ve hedeflenen ile yaşanan arasındaki uçurumun yarattığı ruhsal çöküş, bireyi kendine yeni bir sosyal ortam yaratmaya itecektir. Bu yeni sosyal grubun kendi sorunlarıyla paydaş insanların oluşturduğu gruplar olması olasıdır. Çünkü sosyal kabul, insanın yapısı gereği ruhsal iyilik için olağan bir istektir. Bu durumu yaşayan gençlerin eğilimleri için Savcı, oyun salonu gediklisi olma, alkol, uyuşturucu, sigara, ilaç bağımlısı olma, insan ilişkilerinin zarar görmesi, hatta daha ileri seviyede şiddet eğilimleri gösterme gibi davranışlara dikkat çekmektedir. Tüm bu eğilimler bireysel olarak ruhsal rahatlama yolunda sosyal kabul amaçlı olabilir (Savcı, 2007: 96-97). Bu bilgiler de göstermektedir ki, genç işsiz sayısının süregelen şekilde yüksek olması, bu sorunları yaşayan gençlerin sayısının da artışına neden olacağına işaret etmektedir ve bireysel olarak algılanan bu sorun toplumsal bir boyut kazanabilir.

Gelirden mahrum genç bireylerin yoksullaşması, toplumla olan bağlarının zayıflaması ve bu nedenle toplumsal dayanışmadan mahrum kalması sadece umutsuzluk ve güvensizlik gibi öz değerlerde tahribata neden olmamakta, ayrıca beceri, yetenek ve bilgi düzeyi gibi çalışma yaşamına yönelik edinmişliklerin de kaybına sebep olmaktadır. Bu oldukça önemli sosyal sonuçlara yol açacaktır. Ayrıca çalışma yaşamına dair elde edilen kazanımların kaybı ve törpülenen öz değerlerin yarattığı olumsuz sonuçlar, işe giriş sonrasında da devam etme eğilimi gösterecektir (Adak, 2010: 110). Diğer yandan gelir bağımsızlığını elde edemeyen gençler, evlilik süreçlerini de ötelemek zorunda kalmakta ve her birey için önem atfedilen aile kurma çabalarının gerçekleşmemesi ve sürekli olarak ötelenmesi baş edilmesi zor bir psikolojik unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, Erdoğan çalışmasında özellikle genç işsiz bireylerin ortalama evlenme yaşını geçmelerine rağmen bekar

olduklarını, yaşadıkları işsizliğin ev ve aile kurmalarını engellediğini ifade etmiştir (Erdoğan, 1991: 115).

Tüm bu bilgiler bize genç işsizliğin sadece ekonomik bir sorun olmadığını göstermektedir. Çünkü işsizliğin belki de asıl önemli yanı yarattığı psikolojik ve sosyal yıkımdır. Ayrıntılı olarak ele alındığı gibi, bireyin yaşadığı sorunlar ve bu sorunların kitleselleşmesinin toplum için tehlikeli bir maliyeti vardır ve sosyal barışı tehlikeye atmaktadır. Karabıyık'a göre, böyle ortamlarda popülist eğilimler artar ve ideolojik bunalımlar beslenir. İşsizliğin yüksek seyrinin kronikleştiği şartlarda toplumda huzur, güven ve istikrarın sağlanması olanaklı değildir (Karabıyık, 2009: 185).

1.1.5. Genç İşsizliğin Ekonomik Boyutu

Genç işsizlik olgusu, önceki bölümde ayrıntılı olarak ele alındığı üzere, bireyin hayatında ekonomik, psikolojik ve sosyolojik birçok zorluk doğurmaktadır. Ancak genç bireye etkileri dışında, aynı zamanda makro açıdan da ekonomik bağlamda önemli olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Genç nüfus, bir ülkenin insan sermayesinin önemli ve büyük bir kısmını ifade etmektedir. Bireylerin gençlikleri sayesinde sahip oldukları nitelik, beceri ve donanım düzeyi, o ülkenin ulusal ekonomisinin üretim kapasitesini oluşturan faktörler arasında başı çekmektedir (ILO, 2013b: 39). Ayrıca genç bireyler; kavrama kapasitesi, yüksek enerjileri, eğitimden faydalanma seviyeleri, yüksek esneklikleri ve öğrenme yetilerinin daha gelişmiş olması nedeniyle ekonomiler için oldukça önem teşkil eder. Bu bireylerin ekonomiye kazandırılmaması insan sermayesi israfı anlamı taşır (Gündoğan, 1999: 70). Bu sonucun ülkenin ekonomik tablosuna olumsuz etki yapacağı açıktır. ILO'nun 2020 yılında yayınladığı Genç İstihdamında Küresel Trendler Raporu'na göre, 1999-2019 yılları arasında genç nüfus, bir milyardan 1,3 milyar kişiye çıkmıştır. Ancak bu artışa rağmen genç nüfusun işgücüne katılım oranı bu zaman aralığında 568 milyon kişiden 497 milyon kişiye düşmüştür (ILO, 2020b: 24-26). Bu sayılar dünyada ne kadar büyük bir genç kitlenin istihdam dışında kalarak, bulundukları ülkenin ekonomisine katkı sağlayamadıklarını ortaya koymaktadır.

Genç bireylerin üretime katılamaması, doğrudan ekonomik gelişmeyi ve kalkınmayı olumsuz etkilemektedir. Çünkü bu durum göz ardı edilemeyecek boyutta bir üretim kaybı oluşturmaktadır. Bu etkilerin yanı sıra dolaylı olumsuz etkileri de doğrudan etkileri kadar önemlidir. İstihdam edilemeyen gençlerin alacağı işsizlik sigortası ödemeleri, potansiyel istihdamın yaratılamamasından kaynaklı olarak devletin vergi gelirlerinde azalma, işsiz genç bireylerin kayıt dışı işlere yönelmesinden dolayı yaşanan mali kayıplar, bu olumsuz ekonomik etkilere örnek verilebilir. Bu tablo kamunun, gençlerin istihdama katılması sonucu elde edeceği gelir ve refahtan mahrum kalmasının dışında fazladan mali yüklerle katlanmak zorunda kalacağını göstermektedir (Taşçı ve Darıcı, 2009: 140). Ayrıca genç işsizliğin seviyesinin yüksek seyretmesi ve bu durumun uzun süre devam etmesi, kamu için gider kalemlerinin giderek büyümesi anlamını taşıyacaktır. Sadece kayıt dışılığa yapacağı olumsuz etki dahi önemle ele alınması gereken sorunlar yaratma potansiyeli taşımaktadır. Kayıt dışılığın artması, ülkenin genel refahı için önemli bir kayıp olmakla birlikte, kayıt dışı çalışmak durumunda kalan genç bireyin yaşamında da başta psikolojik olmak üzere önemli sorunlar yaratacağı şüphesizdir. Böylece giderek büyüyen bir ekonomik soruna ek olarak sosyal barış için tehdit oluşturan ciddi toplumsal bir sorunun da ortaya çıkma riski artacaktır.

Güncel teknolojilere sahip işgücü piyasalarına ve üretim süreçlerine sahip olmak, bir ülke ekonomisi için rekabet edilebilirlik ve ülkenin yüksek girdili üretim yapabilmesi anlamına gelmektedir. Bu yönüyle toplumun kalkınmasında ciddi bir ekonomik katkı sağlayacaktır. Bu şartlara erişmek için de iyi eğitilmiş, teknolojik dönüşüm bilinci ile kendini yetiştirmiş, farklı çalışma değerlerini benimseyen gençlerin çalışma yaşamına katılması gerekmektedir. Ancak genç işsizliğinin *beyin göçüne* neden olması, bahsedilen profildeki gençlerin başka ülkeye göçmesi, o ülkenin bu bağlamda ekonomik ilerlemesini engelleyen diğer ekonomik boyut olarak görülebilir.

1.2.NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLMA - NEET

1.2.1.Ortaya Çıkışı, Tanımı ve Kapsamı

NEET kavramı, "Not in Education, Employment or Training" İngilizce söz grubu ile ifade edilen kavramın baş harflerinin kısaltmasıdır. Kavramın Türkçe karşılığı, "Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Stajda/Çıracılıkta/Yerleştirmede (vb)." şeklinde çevrilmektedir. Örneğin Kılıç, çalışmasında NEET kavramının Türkçe karşılığını "Ne Eğitimde Ne istihdamda Ne Yetiştirmede" şeklinde kullanmış ve "NEİY" şeklinde kısaltmıştır (Kılıç, 2014: 122). Arabacı ise çalışmasında "Ne Eğitimde Ne İstihdamda" ifadesinin kısaltması olan "NENİ" tabirini kullanmıştır (Arabacı, 2020: 103). Ancak Türkçe çalışmalarda da çoğunlukla ifadenin İngilizce kısaltması olan "NEET" veya Türkçe olarak "Ne Eğitimde Ne İstihdamda" şeklinde kullanılmaktadır. Çünkü İngilizcede hem teorik hem pratik eğitimi vurgulamak için "education" ve "training" sözcükleri kullanılmaktadır. Ancak Türkçede "eğitim" sözcüğünün tüm eğitim süreçlerini kapsadığı düşüncesiyle ayrıca çıracılık, staj, yetiştirmede vb. pratik eğitime ilişkin bir kavram genel olarak eklenmemektedir. Bu çalışmada da bu kavram belirtilen iki şekilde kullanılacaktır.

NEET kavramı şu an kullanıldığı biçiminden farklı şekilde kullanılan bir kavram olarak Birleşik Krallık (BK)'ta ortaya çıkmıştır. 1980'li yıllarda BK'da yaşanan ekonomik sorunlar genç işsizlerin ve eğitimde olmayan gençlerin sayısının endişe verici boyutta artması sonucunu doğurmuştur. Bu nedenle mesleki eğitim programları geliştirilmiş ve genç bireylerin beceri kazanmaları, iş yaşamına geçişlerinin kolaylaşması ve genç işsizliğin azaltılması hedeflenmiştir. Ancak bu programlar gençler tarafından benimsenmemiştir. Geliştirilen programların ilgi görmesini amaçlayarak 18 yaşının altındaki gençler hem işsizlik kategorisinden hem de işsizlik yardımı kapsamından çıkarılarak, "eğitimde ve istihdam yer almayan genç bireyler" şeklinde yeni bir grup oluşturularak bu sınıflamaya dâhil edilmişlerdir. Bu sınıflama zaman içinde akademik çalışmalarda ve diğer alanlarda kullanılmaya başlanmış, böylece kurumsallaşmış ve ekonomik bir terim olarak yerleşmeye başlamıştır. Zaman içinde kapsadığı kitle yaş aralığı genişleyerek artan NEET kavramı, özellikle AB ülkeleri tarafından kullanılan önemli bir gösterge olmuştur. Bu

gösterge sadece genç bireyler arasındaki işsizliği değil, aynı zamanda bağlantısızlık ve sosyal dışlanma durumları için de sıkça kullanılan bir gösterge olmaktadır (Maguire, 2015: 122-124).

Öte yandan 1994 yılında, istihdamda ve eğitimde olmayan 16-18 yaş arasındaki gençleri kapsayan "Status Zero" kavramı geliştirilmiştir. Bu kavram daha sonra "Status A" olarak değiştirilmiştir. Ancak daha sonra araştırmacılar bu şartlardaki gençlerin heterojen bir yapıda olması, bu kavramların durumu netleştirmeyi engelleyebileceği ve eksiklik hissi gibi olumsuz çağrışımlara neden olabileceği sebepleriyle söz konusu kavramlar yerine NEET kavramını kullanmayı tercih etmiştir (EUROFOUND, 2012: 19-20).

1994 yılında İtalya'nın Torino kentinde kurulan ve AB'ye bağlı olarak faaliyetlerini sürdüren Avrupa Eğitim Vakfı (European Training Foundation/ETF) ne eğitimde ne istihdamda olma durumunu, güncel olarak bir işe sahip olmayan, herhangi bir eğitim sürecinde bulunmayan ve çıraklık, staj vb. süreçlerin dışında olan gençler olarak tanımlamaktadır (ETF, 2021). Bu tanıma bağlı olarak amaçlanan, eğitim fırsatlarının dışında olan işsiz ve/veya pasif durumda olan risk altındaki gençlere odaklanmaktır. Çünkü dönüşen dünya ile birlikte gençlerin yaşadığı geçiş süreçleri karmaşıklaşmış, yarı zamanlı ve karma iş türlerinin sayısı, işgücü piyasalarında değişiklikler ve mesleklerdeki değişiklikler artmıştır. Söz konusu nedenler bu durumda olan gençlerin durumunu ayrıca ele almayı gerekli kılmıştır. Bu gençler genel olarak 15-24 veya 15-29 yaş arasındaki gençleri kapsayacak şekilde hesaplanmaktadır. Ayrıca NEET göstergesi hesaplandığı ülkelerdeki gençlerin durumu hakkında daha geniş bir görüş elde etme olanağı sağlamaktadır. Böylece farklı savunmasız grupların daha doğru bir resmini görmeyi sağlar. NEET göstergesi iki ayrı perspektif ile gençlerin durumunu incelemektedir. Birincisi, ekonomik perspektiftir. Bu bakış açısında, gençlerin ülkenin ekonomik kalkınmasına ne derecede katkı sunduğunu görebilmeyi hedeflemektedir. İkinci perspektif ile ise, bireysel açıdan gençlerin ekonomik bağımsızlıklarına erişip erişmediğini ve özerlik elde edip edememe risklerinin boyutunu ortaya koymayı hedeflemektedir (ETF, 2015: 9-10).

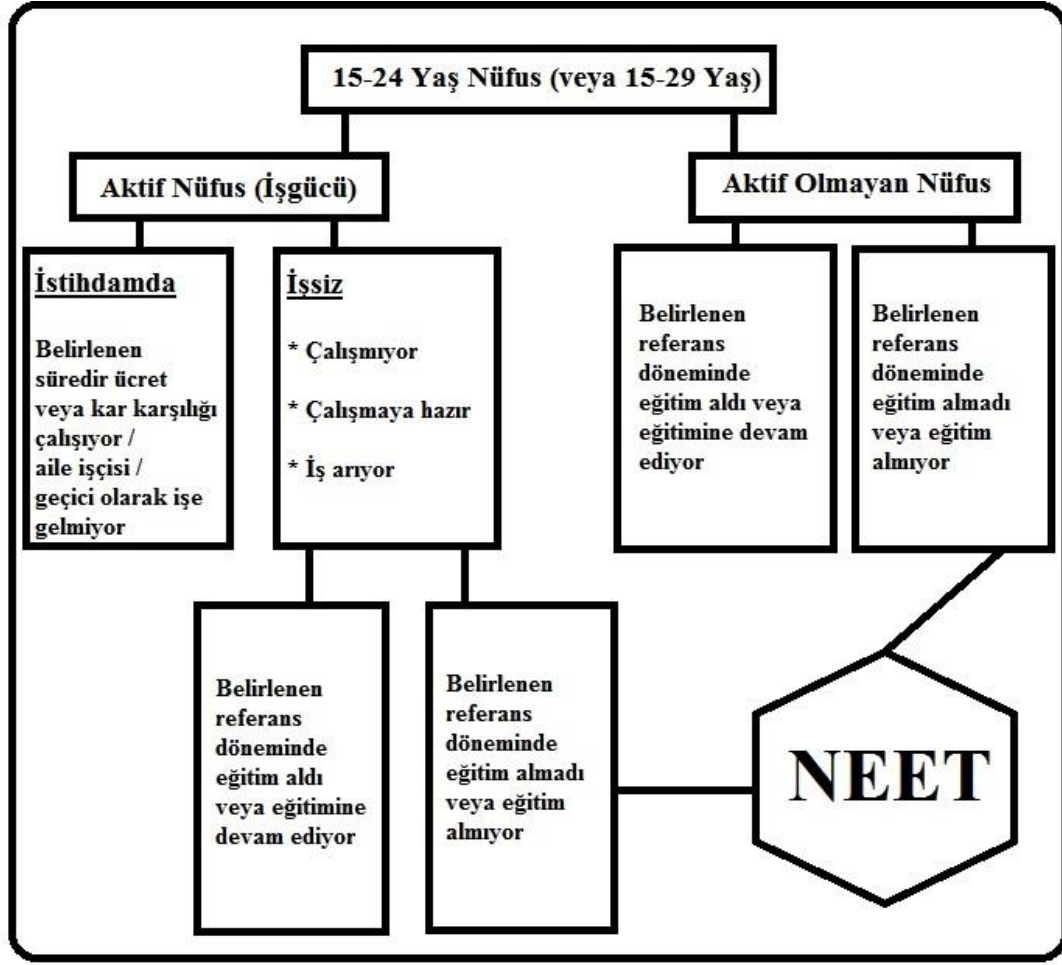
TÜİK'e göre ise ne eğitimde ne istihdamda olma, "*işsiz ve işgücüne dâhil olmayan genç nüfusta yer alıp, aynı zamanda eğitime (örgün, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfus*" olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2021a: 8).

Güncel olarak NEET göstergesi, 15-24 veya 15-29 yaş aralığını kapsayacak şekilde ele alınan, fakat karşılaştırma ve istatistiksel kolaylık açısından çoğunlukla 15-24 yaş aralığı baz alınan bir kavramdır. European Comission (Avrupa Komisyonu/EC), European Parliament (Avrupa Parlamentosu/EP) ve Council of the European Union (Avrupa Birliği Konseyi/CEU) NEET kavramını politika söylemlerinde merkeze oturtmuş ve önceleri 15-24 yaş olarak ele alınan kavramın kapsamını 15-29 yaş olarak genişletmiştir (EUROFOUND, 2016: 1). Ancak Yeni Zelanda, Japonya ve Güney Kore gibi ülkeler NEET kavramını AB'den farklı şekilde tanımlayarak kullanmaktadır. Örneğin Japonya'da 15-34 yaş arası genç bireyler bu göstergeye dâhil edilmektedir. Kore'de ortak unsurlara ek olarak aile sorumlulukları olmayan ve evli olmayan 15-34 yaş arasındaki gençleri de kapsamaktadır. Ayrıca bu iki ülkede de NEET, işgücü piyasasına olan etkilerinin dışında genç bireylerin toplumla bütünleşmesi ile ilişkilendirilen daha sosyal bir kavrama karşılık gelmektedir (EUROFOUND, 2012: 20).

ETF, ne eğitimde ne istihdamda olan bu gençleri, işsiz gençler ve pasif gençler olarak iki sınıfta kategorize etmektedir. İşsiz olan gençler daha önce açıklandığı üzere, belirli bir süre içinde iş arayan, çalışmaya hazır olan ve belirli bir kısa süre içinde işe başlamaya hazır olan gençleri ifade etmektedir. Pasif gençler ise genel hatlarıyla şu dört ana grupta karakterize olmaktadır;

- ✓ Çalışmayan, ancak iş bulma umudunu kaybettiği için iş aramaktan da vazgeçmiş, eğitimine devam etme isteği de olmayan, cesareti kırılmış ve umutsuz gençler,
- ✓ Çocuk, yaşlı, engelli vb. aile üyelerine karşı bakım yükümlülüğü olan ve/veya ev işleri sorumlulukları nedeniyle iş aramayan gençler,
- ✓ Kendisi hasta ve/veya engelli gençler,
- ✓ Kendini gerçekleştirme amacına yönelmiş ve bu nedenle seyahat etmek, sanatsal aktivitelerle uğraşmak vb. uğraşlarla ilgilenerek gönüllü olarak ne eğitimde ne istihdamda olan gençler (ETF, 2015: 10-11).

Şekil 3: NEET Göstergesinin Bileşimi



Kaynak: (ETF, 2015: 10).

EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) ise, NEET'nin kapsadığı nüfusun birçok açıdan heterojen bir yapıda olmasını göz önünde bulundurarak, NEET kategorisindeki gençleri öne çıkan çeşitli özelliklere göre 5 ayrı alt boyutta ele almaktadır. Bunlar (EUROFOUND, 2012: 24);

- ✓ En büyük alt boyut geleneksel olarak *işsizler*dir. İşsizler uzun ve kısa vadeli alt gruplara ayrılabilir.
- ✓ Aile içinde ev işleri ve/veya bakım sorumlulukları olan, veya engelli/hasta olmaları nedeniyle *çalışmaya uygun olmayanlar*.
- ✓ İş aramayan ve eğitimine devam etmek istemeyen, bunları yapmak için herhangi bir engeli bulunmayan, iş bulma umudunu yitirmiş, tehlikeli veya asosyal yaşam biçimlerini benimseyen *boşta olan/bağlı olmayan* gençler.

- ✓ İş ve/veya eğitim hayatına girmek isteyen, arayışta olan ancak kendi donanımlarına uygun fırsatları bekleyen, *fırsat arayan* gençler.
- ✓ Seyahat etmek, sanat, müzik vb. alanlarda kendini geliştirmek gibi nedenlerle iradi olarak eğitimde ve istihdamda bulunmayan *gönüllüler*.

Görülebileceği gibi kimi genç bireyler savunmasız durumlar ve olumsuz şartlar nedeniyle eğitimde ve istihdam yer alamazken, kimi genç bireyler kendi tercihi ile bu grupta yer almaktadır.

Eğitimde olmama durumu NEET'nin bir koşulu olduğu için *eğitimde olma* kavramının anlaşılması önemlidir. ILO ve AB, eğitime ilişkin olarak UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultures Organization)'nun eğitim süreçlerinin standartlarını belirlemek için oluşturduğu ve zaman içinde güncellediği ISCED (International Standard Classification of Education) standartlarını kabul etmektedir. ISCED'e göre eğitim örgün ve yaygın olarak sınıflanmaktadır. *Örgün eğitim*, kamu ve yetkilendirilmiş özel kuruluşlar aracılığı ile kurumsallaştırılmış ve planlanmış, bütünüyle bir ülkenin eğitim sistemini ifade etmektedir. Bu bağlamda tipik olarak örgün öğretim, öğrencilere tam zamanlı eğitim vermek için tasarlanmıştır. Bireyin işgücü piyasalarına girmeden önce aldıkları ve resmî eğitim olarak adlandırılan eğitim örgün eğitimidir. Ayrıca çıraklık ve staj gibi kısmen işyerinde gerçekleştirilen eğitimler, ulusal kurumlarca yeterli görülmeleri halinde örgün eğitim olarak kabul edilebilir. *Yaygın eğitim* ise, bireylerin örgün öğretimine ek olarak, yaşam boyu öğrenme odağında alınan alternatif ve/veya tamamlayıcı eğitimlerdir. Her yaştan bireye hitap eden, kısa süreli ve/veya düşük yoğunluklu olan tipik kurslar, çalıştaylar ve seminerler bu sınıfa girmektedir. Yaygın eğitimler çoğunlukla yaşam ve iş becerilerini, sosyal ve kültürel gelişimi artırmayı hedefler (UNESCO, 2012: 11-12). Bu bağlamda ILO da *eğitimde olma* durumunu yaygın ve örgün eğitimde olanlar olarak tanımlamaktadır (ILO, 2013c: 38-39).

1.2.2. Öne Çıkan Bazı Boyutlarıyla NEET

Küresel olarak artma eğilimi gösteren NEET oranları önemli bazı potansiyel sorunlar işaret etmektedir. Öncelikle kısa vadede bakıldığında bu durum insan sermayesinde bir durgunluk veya azalma anlamına gelecektir. Bu durumun özellikle

hiç deneyimi olmayan ya da az deneyimi olan düşük eğitimli gençleri etkilemesi riskinin bulunması endişe vericidir. Uzun vadede bakıldığında ise genç bireyler pozisyonları gereği çoğunlukla sosyal yardım ve çeşitli mali desteklerden yoksun kalmaktadır. Bu süreçte yaşanan ekonomik bağımlılık gençlerin psikososyal sorunlar ve çalışma yaşamına ilişkin olarak geleceğe dair kalıcı olumsuzluklar yaşayabileceği anlamı taşıyacaktır. Diğer bir deyişle bu durum gençlerde "*Scarring Effect*" yani "*Yara İzi Etkisi*" bırakma potansiyeli taşımaktadır (Carcillo ve diğerleri, 2015: 9).

NEET göstergesindeki genç bireylerin durumu genel olarak oldukça heterojen bir resim çizmektedir. Ancak çoğunlukla düşük ekonomik seviye ve sosyoekonomik gruplara üye genç bireylerin NEET göstergesine dâhil olma olasılığı daha yüksek görünmektedir. Düşük nitelikli eğitimin ve/veya düşük eğitim seviyesinin genç bireylerin eğitim yaşamlarına devam etme fırsatlarından yararlanma oranlarını düşürdüğü, bu nedenle de istihdam edilme niteliklerini de zayıflattığı savı ile NEET göstergesi sıkça ilişkilendirilmektedir. Bunlarla birlikte genç işsizliği göstergelerinde olduğu gibi NEET göstergelerinde de ailenin rolü göz ardı edilmemelidir. Özellikle kadın genç bireylerin çocuk ve/veya ileri yaşta olan diğer aile üyelerine karşı bakım rolü üstlenmesi ve/veya ev işleri sorumlulukları yüklenmesi genç bireylerin eğitime devam edememesinde oldukça sık rastlanan bir durumdur. Ayrıca düşük sosyoekonomik seviyesine sahip bireylerin NEET göstergesine dâhil olma olasılığı da diğer genç bireylere oranla yüksek görülmektedir. Bununla birlikte, düşük sosyoekonomik düzey düşük eğitim seviyesi ile de doğrudan ilişkilidir. Bu konuda karşımıza çıkan önemli olgu yoksulluk kavramı ve etkileridir (Sadler ve diğerleri, 2014: 509-511). Görülebileceği gibi yoksulluk sadece ekonomik bir sorun değildir ve bireylerin psikolojik ve sosyal boyutlarda etkilendiği, hatta geleceğine ilişkin süreçleri de olumsuz etkileyecek potansiyele sahip bir olgudur. Belirtmek gerekir ki, dünya genelinde 126 milyon genç birey göreceli yoksulluk sınırı altında yaşarken, 55 milyon genç birey ise mutlak yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır (ILO, 2020b: 45).

OECD'nin çalışması da ailevi, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi unsurların NEET oranları için etkileyici olduğunu teyit etmektedir. Rapor'a göre NEET grubundaki bireylerin %85'i yükseköğrenim seviyesinin altında eğitime sahiptirler. %36'sı da en fazla ortaöğretim düzeyinde eğitime sahiptirler. Bu veriler NEET oranı ve eğitim

düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır, ancak son yıllarda NEET grubu gençler arasında yükseköğrenim mezunlarının oranı neredeyse tüm OECD ülkeleri içinde artmaktadır. Bu durum da NEET'nin oluşturduğu potansiyel sorunların büyüdüğü ve karmaşıklaştığı anlamına gelebilir. Ayrıca NEET oranları içinde kadınlar sistematik biçimde erkeklerden daha yüksek orana sahiptir. Ancak Türkiye, Meksika ve Şili gibi ülkelerde bu fark oldukça büyüktür. Öte yandan genel olarak genç birey nüfusuna oranla NEET gençlerinin nüfusu içinde tek ebeveynlik ve sağlık sorunu nedeniyle iş hayatına katılamama çok daha büyük bir paya sahiptir. Özellikle 2008'de yaşanan küresel ekonomik kriz sürecinde ve sonrasında NEET oranlarında değişim bu sorunun etki potansiyelinin büyüklüğünü göstermektedir. OECD ülkeleri arasındaki genç istihdam, eğitimdeki gençler ve NEET oranlarında önemli farklar bulunmasına karşın, 2007-2012 yılları arasında neredeyse tüm bu ülkelerde genç istihdam oranı düşmüş, NEET oranları yükselmiştir. NEET oranlarındaki bu artış neredeyse tamamen işsiz/aktif NEET oranlarındaki yükselmeye bağlı olarak artmıştır. Krizden en ağır biçimde etkilenen ülkelerde bile pasif/aktif olmayan NEET oranları sabit kalmış veya düşmüştür (Carcillo ve diğerleri, 2015: 9-10). Aktif NEET oranlarını çeşitli politikalarla düşürmek olanaklı görünmektedir. Ancak pasif/aktif olmayan NEET oranları 10 yılı aşkın zamandır krizlere rağmen sabit gözüktüğü için AB NEET politikalarını bu grubun ya eğitime ya istihdama katılmasını sağlamaya yönelik olarak tasarlamaktadır (Avrupa Birliği, 2018: 34). Tablo 1'de AB'de aktif ve aktif olmayan NEET oranlarının yıllar içindeki değişimi verilmektedir. Tablo 1'de görüldüğü üzere aktif NEET oranında dalgalanmalar yaşanırken, pasif NEET oranları yıllar içinde neredeyse bir değişim göstermemektedir.

Tablo 1: Avrupa Birliği 2007-2017 Genç İşsizliği ve NEET Oranları (15-24 Yaş)

Yıllar	Genç İşsizlik (%)	NEET (%)	NEET Aktif (%)	NEET Pasif (%)
2007	15,8	11,0	4,9	6,0
2008	15,9	10,9	5,0	5,9
2009	20,3	12,4	6,4	6,1
2010	21,4	12,8	6,5	6,2
2011	21,8	12,9	6,6	6,3
2012	23,3	13,2	7,0	6,2
2013	23,7	13,0	6,9	6,1
2014	22,2	12,5	6,5	6,1
2015	20,3	12,0	5,9	6,1
2016	18,7	11,5	5,4	6,2
2017	16,8	10,9	4,8	6,1

Kaynak: (Avrupa Birliği, 2018: 34).

ILO'nun 2020 yılında yayınladığı Global Employment Trends for Youth 2020 (Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri 2020) raporunda da NEET grubundaki genç bireylerin durumlarına ilişkin kaygılara dikkat çekilmektedir. NEET kavramının genç bireylerin yaşadığı çeşitli zorlukları vurgulayan kapsamlı bir kavram olduğuna vurgu yapılmakta ve mücadeledeki kaydedilen ilerlemenin yetersizliğinin altını çizmektedir. Bu bağlamda SDG (Sustainable Development Goals/Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri) 2020 yılı küresel NEET oranı hedefi olan %8,6'nın yakalanmasının olası görünmediğini, hatta 2019 yılı küresel NEET oranı olan %22,2'nin üstüne çıkmasının daha olası olduğu belirtilmektedir. Özellikle küresel boyutta kadın NEET oranlarının azalma eğilimi göstermesine karşın hala erkeklerin oranından açık ara yüksek olmasının önemli bir endişe kaynağı olduğu ve kültürel etkilerin de bu durumda etkisinin olabileceği ifade edilmektedir (ILO, 2020b: 37-39). 2019 yılına ait seçili OECD ülkelerindeki kadın ve erkek NEET oranlarını içeren Tablo 2'de ortaya konan durum açıkça görülmektedir. Özellikle Türkiye ve Meksika'da kadın ve erkek NEET oranları arasındaki farkın oldukça fazla olması dikkat çekicidir. Kanada'nın kadın NEET oranının erkek NEET oranından düşük olduğu tek ülke olması ve Türkiye'nin OECD ülkeleri içinde kadın NEET oranı en yüksek ülke olması diğer dikkat çekici verilerdir.

Tablo 2: OECD Seçili Ülkeler 2019 Yılı Kadın ve Erkek NEET Oranları (15-29 Yaş)

Ülke	Erkek	Kadın	Fark
Almanya	6,5	10,2	-3,7
Hollanda	6,8	7,0	-0,2
Norveç	7,5	8,3	-0,8
Meksika	8,7	32,4	-23,7
Rusya	9,0	16,4	-7,4
Yeni Zelanda	9,9	13,8	-3,9
BK	10,7	13,9	-3,2
Amerika Birleşik Devletleri (ABD)	10,9	13,7	-2,8
Kanada	11,5	11,0	0,5
Fransa	15,1	15,8	-0,7
İspanya	17,2	19,3	-2,1
İtalya	22,1	25,3	-3,2
Yunanistan	18,4	20,9	-2,5
Türkiye	17,9	40,0	-22,1
OECD Ort.	10,7	15,4	-4,7

Kaynak: (OECD, 2020b).

NEET göstergesinin büyüyerek daha kritik bir risk faktörü olmasının diğer sebepleri de dönüşen dünyada, gençlerin okul hayatından iş hayatına geçiş süreçlerinin de dönüşmesi, bireysel unsurların değişmesi ve piyasalardaki yapısal değişimler yaşanması olarak sayılabilir. Bu tespitlere ek olarak, yeni mezun olan gençlerin belirli bir süre eğitimde ve istihdam yer almaması ve çoğunlukla yaz aylarında mezun sayısının artması gibi nedenler, NEET içinde grup içi ağırlıkların çeşitli nedenlerle değişebildiğini ve gösterge değerlerinin yıl içinde dalgalanmalar yaşadığını göstermektedir. Görülebileceği gibi NEET kavramı çok yönlü sorunları ifade etmektedir. Dolayısıyla bu sorunların çözümlerine odaklanmak için bu gösterge oldukça yararlıdır. Ancak NEET'ye dâhil olan kişilerin oldukça heterojen bir nüfusu kapsamaması da çözüm üretmeyi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle bu grubu çeşitli alt kategorilerde ele alarak gereksinimleri belirlemek ve daha spesifik politikalar geliştirmek gereklidir (EUROFOUND, 2012: 19-27). Ancak işgücü piyasalarına giriş süreçleri oldukça sancılı olan bu grup gençler için spesifik politikalar geliştirmek çeşitli zorluklar içermektedir. Önceden vurgulandığı gibi heterojen olan bu grubun içinden en savunmasız olan alt gruplara öncelik verilmesi gerekmektedir. Fakat hangi grubun en savunmasız ve yoksulluk riskinin en yüksek bireyler olduğunu tespit

etmek kolay değildir. Öte yandan bu bireylerin istikrarlı şekilde istihdama dâhil edilebilmeleri ve ekonomik bağımsızlıklarına ulaşabilmeleri için onlara nasıl yardım edilebileceği hakkında çok az bilgi ortaya konulabilmiştir (Carcillo ve diğerleri, 2015: 7).

1.3.TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİK VE NE EĞİTİMDE NE İSTİDAMDA OLMA DURUMU

1.3.1. Türkiye'de Mevcut Durum

1.3.1.1. Ekonomik Göstergelerle Mevcut Durum

TÜİK'in 2020 yılı verilerine göre Türkiye'de 15-24 yaş arasındaki genç nüfus 12 milyon 893 bin 750 kişiden oluşmaktadır. Bu gruba, 25-29 yaş aralığında olan 6 milyon 370 bin 954 kişi de eklendiğinde Türkiye'de geniş kapsamlı 15-29 yaş aralığındaki genç nüfusu 19 milyon 264 bin 704 kişiye çıkmaktadır. Türkiye'nin 2020 yılı nüfusu 83 milyon 614 bin 362 kişidir. Bu bağlamda 15-24 yaş grubu gençler tüm nüfusun %15'ini oluştururken, 15-29 yaş arası genç nüfus toplam nüfusun %23'ünü oluşturmaktadır (TÜİK, 2021b). Bu veriler Türkiye'nin büyük bir genç nüfusa sahip olduğunu göstermektedir.

Türkiye'nin işsizlik ve istihdama yönelik verilerine bakılacak olursa, 2020 yılı işsizlik oranı, önceki yıla oranla %0,5 oranında azalış ile %13,2 oranında gerçekleşmiştir. Ancak istihdam edilenlerin sayısı ise bir önceki yıla göre 1 milyon 268 bin kişi azalarak %2,9 oranında düşmüş ve %42,8 oranında gerçekleşmiştir. Ayrıca işgücüne katılma oranı da 2019 yılına kıyasla 1 milyon 676 bin kişi azalarak %3,7 oranında bir düşüşle %49,3 olarak gerçekleşmiştir. Genç bireylerin durumu ele alınacak olunursa, 15-24 yaş grubunu içine alan genç işsizliği oranı %0,1 oranında azalarak %25,3 oranında gerçekleşmiştir. Diğer yandan aynı yaş grubundaki gençlerin istihdam oranı %3,9 oranında azalarak %29,2; işgücüne katılım oranı ise %5,3 oranında azalarak %39,1 oranında gerçekleşmiştir. 15-24 yaş NEET oranı ise önceki yıla göre %2,3 oranında artışla %28,3 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2021).

Bu veriler ışığında özellikle gençler açısından bakıldığında bazı önemli noktalar öne çıkmaktadır. Genç bireylerin her sene sürekli işgücü piyasalarına giriş yapması beklenmektedir. Herhangi bir eğitim seviyesini tamamlayan genç bir bireyin çalışma yaşamına geçmesi öngörülür. 2019 yılına kıyasla oldukça az bir oranda gerçekleşen genç işsizliği oranındaki düşüş, maalesef her anlamda sevindirici bir gelişme olmaktan çok uzaktadır. Gerçekleşen genç işsizliği oranının oldukça yüksek bir oran olduğu Tablo 3'te yıllar ve diğer ülkelerle yapılan kıyaslamada görülebilir.

Tablo 3: OECD Seçili Ülkelerde Genç İşsizliği Oranları (%) 2012-2020 (15-24 Yaş)

Ülke	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Avusturya	9,38	9,67	10,28	10,55	11,22	9,79	9,40	8,53	10,50
Şili	16,42e ²	16,02e	16,40e	15,29e	15,47e	17,37e	17,73e	18,55e	24,82e
Çekya	19,50	18,92	15,84	12,59	10,54	7,90	6,72	5,62	7,97
Danimarka	15,71	14,71	14,07	12,14	12,24	12,32	10,47	10,05	11,51
Finlandiya	18,93	19,72	20,42	22,01	19,97	19,88	16,88	16,96	21,04
Fransa	24,34	24,90	24,21	24,69	24,45	22,14	20,76	19,59	20,10
Almanya	8,04	7,83	7,74	7,24	7,05	6,77	6,20	5,77	6,21e
Yunanistan	55,32	58,40	52,49	49,76	47,37	43,58	39,93	35,33	...
İtalya	35,23	40,07	42,67	40,41	37,81	34,87	32,26	29,16	29,08
Japonya	8,13	6,81	6,20	5,58	5,16	4,65	3,66	3,79	4,53
Hollanda	11,72	13,18	12,72	11,25	10,82	8,88	7,17	6,73	9,08
Norveç	8,78	9,59	8,26	10,43	11,25	10,71	9,63	9,93	...
OECD Ort.	16,64e	16,41e	15,34e	14,15e	13,29e	12,34e	11,61e	11,72e	14,98e
İspanya	52,88	55,46	53,21	48,34	44,46	38,66	34,38	32,56	38,29
İsveç	23,59	23,47	22,83	20,21	18,77	17,65	17,25	19,94	23,75
Türkiye	15,80	17,09	17,95	18,58	19,58	20,74	20,27	25,38	** ³
BK	21,37	20,84	17,09	14,86	13,26	12,31	11,57	11,44	13,50
ABD	16,18	15,52	13,37	11,60	10,42	9,22	8,60	8,38	15,06

Kaynak: (OECD, 2021b).

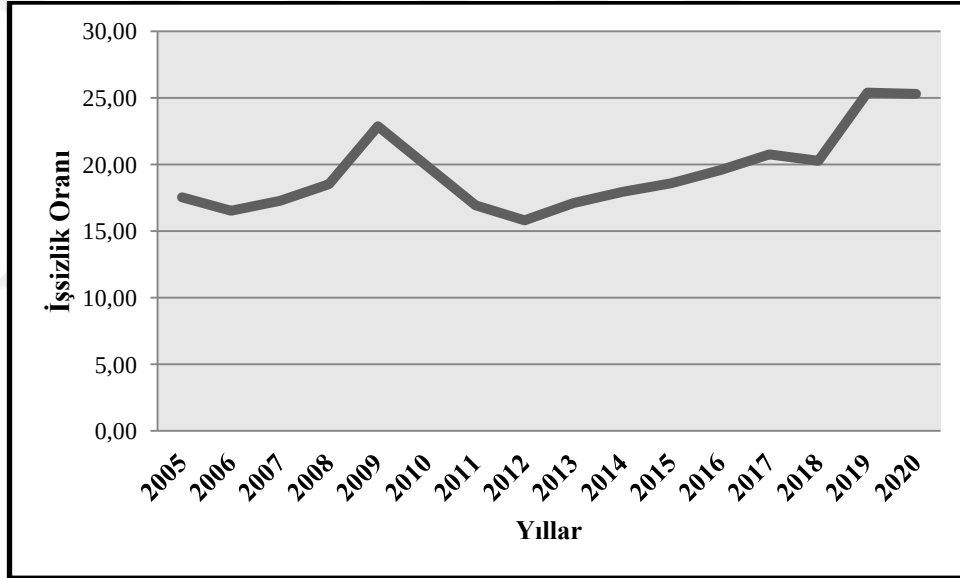
Ayrıca gençlerin işgücüne katılım ve istihdam oranlarında önemli düşüşler görülebilmektedir ki toplam çalışan genç sayısı azalmaktadır. Kalkınan bir ekonomi için gençlerin istihdamını sağlayan bir büyüme yakalanmasının önemi kritiktir. İstihdam edilen ve işgücüne katılan gençler azalırken, bu azalışın genç işsizlik oranına tam yansımıyor oluşu genç işsizliğin tanımıyla ilgilidir. İlgili bölümde belirtildiği gibi bir bireyin genç işsiz sayılabilmesi için bazı koşullar bulunmaktadır.

² e: estimate / tahmini

³ OECD, bu tablo oluşturulurken henüz Türkiye'nin 2020 yılının verisini sisteminde tanımlamamıştır. TÜİK'e göre Türkiye'nin 2020 yılı 15-24 yaş arasında genç işsizliği oranı %25,3'tür.

Tanıma göre dört hafta içinde iş arama kanalları ile iş aramamış olan ve kısa zaman dilimi içinde işe başlamaya hazır olmayan genç bireyler genç işsiz sayılmamaktadır. Dolayısıyla bu sınırların dışında kalan büyük bir genç kitle bulunmaktadır. Eğer bu kişiler herhangi bir eğitim sürecinde de değilse NEET grubunda gösterileceklerdir. Ancak bazı genç bireylerin iş aramaktan umudunu keserek eğitim süreçlerine yöneldikleri öngörülebilir. Bu duruma rağmen NEET oranında da önemli bir artış gerçekleşmiştir. Diğer yandan geçmiş yıllarla kıyaslandığında genç işsizliğinde sadece 2019-2020 yılları arasında düşük bir artış göstermiştir. Genç işsizliğinin artışı süregelen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de yıllar içinde genç işsizliği oranlarındaki değişim Şekil 4'te görülebilir.

Şekil 4: Türkiye'de Genç İşsizlik Oranları 2005-2020 (15-24 Yaş)



Kaynak: (OECD, 2021b).

Görülebileceği gibi 2008 küresel ekonomik krizinin etkilerinin olduğu yıllarda yükselen genç işsizliği oranları, kriz sonrası dönemde 2012 yılında en düşük seviyesine inmiştir. Ancak 2012 yılından 2020 yılına kadar geçen sekiz yıllık dönemde sürekli olarak artmıştır. Öte yandan, 2005 yılından bu yana genç işsizliğin en düşük %15 oranı civarına inebildiği görülmektedir. 2012 yılından sonra ortalama her sene yaklaşık %1 oranında artan genç işsizliği oranının, 2016 senesinde %20 sınırına dayandığı, 2019 yılında ise sert bir yükselişle %25'li değerlere sıçradığı görülmektedir.

Genç işsizlik oranı olarak kullanılan kavram bir anlamda *dar tanımlı genç işsizlik oranı* olarak da kullanılmaktadır. Bu orana iş bulma umudunu yitirenler, iş başvurusunda bulunmasa da çalışmaya hazır olanlar ve iş başvurusunda bulunup işe başlamaya hazır olmayanlar da dâhil edildiğinde hesaplanan genç işsizliği oranı *geniş kapsamlı genç işsizliği oranı* olarak adlandırılmaktadır. Genç İşsizler Platformu'nun, İşsizlik ve İstihdam Mayıs 2021 Raporu'nda, Türkiye'de 15-24 yaş aralığı için geniş tanımlı genç işsizliği oranı %36,9 olarak belirtilmektedir. Dar tanımlı genç işsizliği oranı ile geniş tanımlı genç işsizliği oranı arasındaki %10'dan fazla farka vurgu yapılmaktadır. Bu oranın yıllar içindeki dağılımının ele alındığı raporda, 2014 yılında %28 olan bu oranın 2018 yılına kadar inişli çıkışlı bir grafik çizerken, 2018 yılı ile birlikte sert biçimde artmaya başladığı gösterilmektedir. Raporda eğitim düzeyinin yükselmesi, iş bulmanın zorlaşması ve ortalama ömür süresinin uzamasıyla genç işsizliği olgusunun 35 yaşa kadar takip edildiği belirtilirken, 15-24 yaş aralığındaki geniş tanımlı genç işsiz sayısının 2 milyon 525 bin kişi iken 15-34 yaş arasında bu sayısının 4 milyon 142 bine çıktığı vurgulanmaktadır (Genç İşsizler Platformu, 2021).

Genç işsizliğine ilişkin diğer bir gösterge işgücü piyasası durgunluğudur. AB'ye göre bu gösterge istihdam için karşılanmayan tüm taleplerin toplamıdır. Genel işsizlik ile olduğu kadar genç işsizlik ile ilgili olarak yaşanan sorunlar için önemli veriler sağlamaktadır. Bu göstergenin kapsamına dört grup girmektedir. Bunlar; işsizler, yetersiz istihdam edilen yarı zamanlı çalışanlar, çalışmak için uygun olan ancak iş aramayanlar ve iş arayan ancak çalışmak için uygun olmayan kişilerdir. Bu belirtilen gruplardan ilk ikisi işgücüne dâhil edilmektedir. Ancak son iki grup, işgücü kapsamının dışındadır ve bu gruba potansiyel ek işgücü olarak adlandırılmaktadır. Bu gösterge hem işgücü hem potansiyel işgücünü kapsayan *genişletilmiş işgücünü* baz almaktadır. İşgücü piyasası durgunluğu, genişletilmiş işgücünün bir yüzdesi olarak hesaplanır. Başka bir deyişle var olan fiili iş hacmi ile işçiler tarafından talep edilen istihdam hacmi arasındaki farktır (EUROSTAT, 2021b).

15-24 yaş için Türkiye'nin işgücü durgunluğu göstergesi Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Türkiye İşgücü Durgunluğu (İGD) Oran ve Sayısı 2010-2019 (15-24 Yaş)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
İGD (bin kişi)	1468	1266	1232	1298	1434	1468	1552	1569	1507	1762
İGD (%)	30,2	25,8	25,5	26,1	27,0	27,0	28,0	28,0	27,0	31,6

Kaynak: EUROSTAT, (2021c). *Labour Market Slack by Sex and Age-Annual Data*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_SLA_A__custom_728901/default/table?lang=en (09.02.2021).

Görülebileceği gibi 15-24 yaş aralığı için Türkiye'de işgücü durgunluğu, genç işsizlik oranlarının benzeri bir eğilim göstermiştir. 2012 yılında en düşük seviyesine düşen durgunluk, 2013 yılı ile nispeten küçük artışlarla 2019 yılına kadar artış seyrini devam ettirmiştir. 2019 yılında ise büyük artışla sıçrama yapmıştır. Türkiye'nin 2019 yılında %31,6 oranına sahip olduğu bu gösterge, AB ülkeleri ortalamasında %27,1'dir. Almanya'da %12,3, BK'da %26,4, Hollanda'da %19, Fransa'da %30,9, Yunanistan'da %49,7 oranlarında ölçülmüştür (EUROSTAT, 2021d). Bu veriler ışığında denebilir ki, bu gösterge açısından AB ortalaması ile Türkiye'nin arasında çok büyük bir fark bulunmamaktadır. Ancak AB üyesi ülkeleri arasında görece daha düşük genç işsizlik oranlarına sahip ülkelerin genel olarak daha düşük işgücü piyasası durgunluğu oranlarına sahip olma eğilimi gösterdiği söylenebilir.

Türkiye'de Tablo 5'te görülebileceği gibi 2020 yılı verilerine göre, 15-24 yaş arasındaki gençlerin 4 milyon 976 bin kişisi sadece eğitimde, 2 milyon 306 bin kişisi sadece istihdamda ve 3 milyon 317 bin kişisi ise ne eğitimde ne de istihdamdır. 15-19 yaş arasındaki NEET oranı %19,7 ve 20-24 yaş arasındaki NEET oranı ise %37,2'dir. 15-24 yaş arasındaki NEET oranı ise %28,3'dür. 25-29 yaş arasındaki gençlerin ise 399 bin kişisi sadece eğitimde, 2 milyon 802 bin kişisi sadece istihdamda ve 2 milyon 385 bin kişisi ise ne eğitimde ne istihdamdadır. 25-29 yaş grubunda NEET oranı ise %38,9'dur. Hem eğitimde hem istihdamda olan gençlerin sayısı 15-24 yaş arasındaki bireyler için 1 milyon 112 bin kişiyken, 25-29 yaş aralığında bu değer 540 bin kişidir.

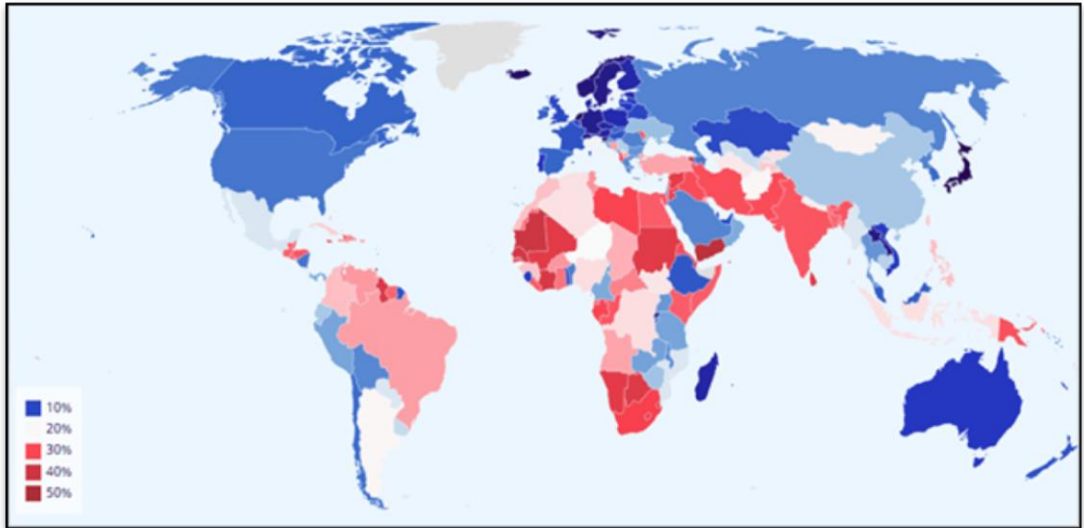
Tablo 5: Türkiye'de 2020 Yılında Gençlerin Eğitim-İstihdam Durumu (bin kişi)

Eğitim/İstihdam Durumu	15-24 Yaş	25-29 Yaş
Sadece Eğitimde	4.976	399
Sadece İstihdamda	2.306	2.802
Hem Eğitimde Hem İstihdamda	1.112	540
Ne Eğitimde Ne İstihdamda	3.317	2.385

Kaynak: TÜİK, (2021c). *İstatistik Veri Portalı*.
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>
(22.02.2021).

Bu değerler oldukça yüksek oranlardır. Bu yüksek oranlar önceki bölümlerde ayrıntılı olarak ele alınan ekonomik ve sosyal sorunların Türkiye'de yaşanması riskini ciddi şekilde artırmaktadır. 2019 yılında OECD ortalaması %12,8 iken Türkiye'de bu oran %28,8 ile OECD ülkeleri arasında en yüksek orandır. Türkiye'ye en yakın orana sahip ülke %23,7 ile İtalya olmasına karşın, İtalya ile bile yaklaşık %5 oranında fark bulunmaktadır (OECD, 2020b). Dünyadaki NEET oranlarının durumu ILO'nun 2019 yılı için hazırladığı aşağıdaki Şekil 5'te ortaya konmaktadır.

Şekil 5: ILO - 2019 Dünya NEET Durumu



Kaynak: ILO, 2020c. *Youth Labour Statistics*. <https://ilostat.ilo.org/topics/youth/>
(09.12.2020).

Türkiye'de NEET grubundaki genç bireyler arasında önemli bir cinsiyet ayrımı dikkat çekmektedir. Ayrıca yükseköğretimini tamamlayan bireylerdeki NEET oranının yüksekliği de göze çarpmaktadır. Tablo 6'da bu durum oranlarla ortaya konmaktadır.

Tablo 6: Türkiye'de 2020 Yılı-Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre NEET (%)

Bitirilen Eğitim Düzeyi / Cinsiyet	Toplam		Erkek	Kadın
	(bin kişi)	%	%	%
Okur-yazar Olmayanlar	140	81,4	75,7	85,3
Lise Altı Eğitimliler	1477	23,1	16,3	30,8
Lise	555	26,7	21,6	31,8
Mesleki veya Teknik Lise	601	34,2	26,3	43,1
Yükseköğretim	543	41,7	35,8	45,7

Kaynak: (TÜİK, 2021c).

Tablo 6'dan görülebileceği gibi bitirilen eğitim düzeyine göre NEET içindeki en büyük oran okur-yazar olmayanlardır. Ancak bu grup dışında en yüksek orana sahip grup yükseköğretimini tamamlayanlardır. Bu durum Türkiye için önemli bir soruna işaret etmektedir. Toplam kişi sayısı olarak birbirine yakın olan lise, meslek veya teknik lise ve yükseköğretim bitirenlerin arasında en yüksek NEET oranı yükseköğretim bitirenlerin oranıdır. Okur-yazar olmayan ve lise altı eğitimlilerin sayısının toplamı ise toplam NEET grubunun %49'una denk gelmektedir. Diğer yandan erkek ve kadın NEET oranları arasında kadınların aleyhine her eğitim düzeyinde en az %10 oranında çok ciddi bir fark bulunmaktadır. Dünya ile kıyaslandığında Türkiye'de kadınların NEET oranlarındaki bu olumsuz tablo daha net görülebilmektedir. Türkiye, 37 OECD ülkesi arasında kadın NEET oranı açık ara en yüksek ülkedir. Türkiye'nin 2019 yılı kadın NEET oranı %40'tır. Türkiye'ye en yakın ülkeler %33,3 oranı ile Kolombiya ve %32,4 oranı ile Meksika'dır (OECD, 2020b). Önceki bölümlerde ele alındığı gibi OECD bu farkın artmasını kültürel yapılarla ilişkili bulmaktadır. Diğer bir deyişle genel olarak var olan kadın ve erkek NEET oranları arasındaki fark bazı ülkelerde bu kadar yükselmektedir. Bu durumun

cinsiyet ayrımcılığı, kadın yoksulluğu ve kadın eğitim düzeyleri ile ilişkisi araştırılmaya muhtaçtır.

Eğitim ve NEET olgularının arasındaki ilişkiyi araştıran OECD, ülkelerin PISA (Programme for International Student Assessment) skorları ile NEET oranları arasında bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Araştırmaya göre, PISA performansı ne kadar düşükse genç yetişkinler içindeki NEET oranı da o kadar yüksek olacaktır (OECD, 2020c: 29). Ayrıca OECD hazırladığı raporda, NEET oranlarında düşüş sağlamak adına Türkiye'nin de içinde bulunduğu bazı ülkelerin eğitim sürecini uzatmak ve/veya genişletmek gibi bazı politikalar geliştirdiğini ifade etmektedir (OECD, 2020c: 56). Böylece eğitimde olan genç sayısı ve eğitimde geçirilen süre artacak, dolayısıyla NEET oranlarında düşüş meydana gelecek veya artışın önüne geçilecektir. Diğer yandan Türkiye, PISA 2018 yılı verilerine göre, okuma, matematik ve fen bilimlerinde OECD ortalamasının altında skor elde etmiştir. Bu üç alanda da Türkiye'nin OECD ortalamasının altında kalan seyri, 20 yıla yakın bir süredir devam etmektedir (OECD, 2019b). Türkiye, 37 OECD ülkesi arasında okuma alanında 31'inci, matematik alanında 33'üncü ve fen bilimleri alanında ise 30'uncu sırada yer almaktadır (OECD, 2021d).

1.3.1.2. Sosyal, Psikolojik ve Ekonomik Boyutlarıyla Mevcut Durum

Önceki bölümde ekonomik göstergelerle belirtilen mevcut durumu inceleyerek genç işsizliğini ve NEET olma durumunu analiz etmek yetersiz kalacaktır. Söz konusu durumu; istihdam, eğitim düzeyi, cinsiyet farkı gibi faktörlerin yanı sıra gençlerin hayatına sosyal, psikolojik ve ekonomik yönden etki eden boyutlarıyla da incelemek gerekmektedir.

Daha önce de ifade edildiği gibi cinsiyet farklılığının arasındaki makasın açılmasını OECD genel anlamda kültürel yapılarla ilişkilendirmektedir. Kadın ve erkek genç işsizliği ve NEET oranları arasındaki farkın kültürel nedenleri olduğu savı güçlüdür ancak yetersiz olabilir. Bu yargı, küresel ölçekte genel bir yargıyı ifade etmektedir ancak ulusal düzeydeki farklılıklar bu yargının genç işsizlik ve NEET oranlarındaki cinsiyete bağlı farklılıkları açıklama gücünü azaltabilir. Genç İşsizler Platformu kurucusu Ekonomist Dr. Murat Kubilay, genç işsizliği sorununun ele

alındığı çevrimiçi platformdaki bir çalışmada, kültür olgusunun bu durumu açıklamada tek başına yeterli olmadığını vurgulamaktadır. Kubilay'a göre, Türkiye'de eğitim düzeyi yüksek genç kadın bireylerin oluşturduğu grupla erkek bireylerin oluşturduğu grup arasında dahi farkın neredeyse 3 kat olması sadece kültürel nedenlerle açıklanamaz bir durumdur. Türkiye'de bu durumun nedenlerinin öncelikle iş bulamama durumundan kaynaklandığını, ardından da ücret kavramıyla daha ilgili olduğunu öne sürmektedir. Kubilay, genç kadın bireylerin çalışması durumunda alacağı ücret düzeyi ile çalışmaması durumundaki geçim durumu arasında kıyaslama yapıldığında, genç kadın bireylerin çalışmamaya eğilim gösterebileceğini ifade etmektedir. Özellikle evlilik ve çocuk sahibi olma durumu söz konusu olduğunda bu eğilimin artacağını belirtmektedir. Bu tespitlerin yanı sıra Kubilay, Türkiye'de genç işsizliği ile ilgili olarak var olan tablonun bir kriz değil buhran olduğu ve bu sorunun gerçek anlamda ülke için bir beka sorunu olduğu savını öne sürmektedir. 2017'den bu yana son üç yılda TÜİK verilerine dayanarak 1 milyon 100 bin kişi civarında gencin işsiz kaldığını aktaran Kubilay, bir süredir açıklanmaması yönüyle eleştirerek belirttiği gençler için geniş kapsamlı işsizlik oranının ise yaklaşık %40 civarlarında olduğunu vurgulamaktadır. Gençlere ilişkin yapılan ekonomik verilerin hesaplanmasında ve dolayısıyla geliştirilen politikalarda genel olarak kullanılan 15-24 yaş aralığının, 15-34 yaş olarak güncellenmesi gerektiği ifade eden Kubilay, değişen yaşam biçimlerinde okuma sürelerinin uzamasını ve evlilik vb. kararların artık daha ileri yaşlarda alındığını bu öneriye gerekçe olarak göstermektedir. Bu süreçte genç bireylerin yaşadığı zorlukların boyutlarının, hem ekonomik bağımsızlık hem psikososyal boyutlarıyla oldukça zor olduğunu belirterek, en temel sosyalleşme gereksinimlerinin bile gençler tarafından karşılanamadığını ifade etmektedir (Kubilay, 2021a).

Genç işsizliğinin ekonomik, psikolojik ve sosyal boyutlarının ele alındığı birinci bölümde genel olarak ortaya konan bazı tespitlerin Türkiye için ne derecede geçerli olduğunu ortaya koymak oldukça zordur. Ancak bazı veri ve göstergeler bu açıdan faydalı olabilir. Genç işsizlikle ilgili olarak en önemli risklerin başında *yoksulluğun* geldiği belirtilmişti. Çünkü yoksulluk kavramı çok boyutlu riskler barındıran bir kavramdır. Ancak genç yoksulluğu alanyazında göreceli olarak yeni bir kavramdır. Dolayısıyla genel kabul gören bir ölçüm ve tanıma sahip değildir.

TÜİK'in İstatistiklerle Gençlik 2014 raporu verileri ele alındığında 2013 yılında gençlerin %27'si yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Öte yandan istihdamda olan gençlerin yoksulluk oranı ise aynı yılda %70 düzeyindedir (Erikli, 2016: 285-295). Bu veriler ILO'nun, genç bireylerin iş bulmasının, çalışma yaşamlarında ve özel yaşamlarında daha iyi seviyelere erişmesini sağlamaya yetmediği savını destekler niteliktedir. Ek olarak, her dört genç bireyden üçü kayıt dışı çalışmak zorunda kalmakta ve herhangi bir sosyal güvencesi olmadan yaşamını sürdürmektedir (ILO, 2020b). Bu gençler resmî bir çalışan durumunda olmadıkları için birçok gösterge bu gençlerin durumunu kapsamamaktadır. Bu veriler ayrıca, *insan onuruna yakışır iş* kavramının Türkiye işgücü piyasalarında gençler için oldukça uzak bir kavram olduğu görüntüsü vermektedir. Bahse konu olan TÜİK çalışması 2014 yılına ait olması nedeniyle güncel verileri içermemektedir. Ancak önceki bölümlerde verilen istatistikler açısından bakıldığında 2014 yılından 2020 yılına gelindiğinde genç işsizlikle ilgili verilerin daha olumsuz bir resim oluşturması, gençlerin günümüz yoksulluk durumuna dair ipuçları vermektedir. TÜİK, daha sonraki yıllarda yayınladığı "İstatistiklerle Gençlik" raporlarında gençlere dair yoksulluk verilerini paylaşmamaktadır.

Öte yandan 2019 yılında Bölükbaş'ın Türkiye'de yoksulluk ve genç işsizliğine ilişkin yaptığı çalışma günümüze dair daha net bir fikir vermektedir. Bölükbaş, 2006 yılından 2017 yılına kadar olan yoksulluk verilerini inceleyerek, yoksulluğun neredeyse herhangi bir gelişme olmaksızın yüksek bir seyirde olduğunu belirtip, aynı yıllar arasında genç nüfustaki artışın gençlerin istihdamını artırmadığını ve genç işsizliği oranlarının da yüksek olduğunun altını çizmektedir. Bu tespitlerine dayanarak yoksulluk ve genç işsizliği arasındaki ilişkinin dikkat çekici olduğunu ifade etmektedir. Yaptığı analiz çalışmasında nedensellik testi uygulayan araştırmacı, genç işsizliğinin yoksullukla ilgili olduğu sonucuna varmıştır. Türkiye'de incelenen bölgelerin çoğunda yoksulluk ve genç işsizliği arasında karşılıklı hem neden hem sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Bölükbaş, 2019: 217-228). Öte yandan gençlerin işsiz olmasının neden olduğu yoksulluğun önemli psikolojik sorunlara neden açması yönüyle intihar eğilimlerinin artabileceği endişesi bulunmaktadır. Bu bağlamda Kubilay, ekonomik buhran dönemlerinde orta ve düşük gelir grubundaki bireylerin maddi olanaklarının oldukça düştüğünü, sosyal yardımlarla yaşamını

sürdürebilenlerin ise neredeyse a¸lıkla sınanabileceğini ifade etmektedir. Bunun çaresizlik hissinin oluşmasına neden olacağını vurgulayarak, bireyin insanca yaşamasını sağlayacak gelirden yoksun olmasının üzerine düşüncenin özgürce ifade edilebilmesinin baskı altında olmasının eklenmesi durumunda, intihar eğilimlerinde toplumsal bir neden oluşabileceği kaygısını belirtmektedir. Bu tablonun işsiz gençler için ayrı bir risk yarattığını belirten Kubilay; gençliğin dönemsel yönü itibarıyla umudun ve hassasiyetin yüksek olduğu bir dönem olduğunu, yinelenen başarısızlık hissinin umutsuzluğa dönüşebileceğini ve özgürlükler başta olmak üzere temel beklentilerini karşılayamayan genç işsiz bireylerin geleceğe dair beklentilerinin de yara alacağını, bu durumlara ek olarak diğer etmenlerin varlığıyla birleşince gençlerde işsizliğe bağlı yoksulluğun sonunun intihara kadar varabileceğini belirtmektedir (Kubilay, 2021b).

Yeditepe Üniversitesi öncülüğünde 2020 yılında Türkiye'nin 71 ilinde 18-29 yaş arasındaki 8000 bin kişi ile yapılan önemli bir çalışmada genç bireylerin yaklaşık %55'i Türkiye'nin çözülmesi gereken ilk sorununun işsizlik/istihdam ve hayat pahalılığı olduğunu belirtilmiştir. Diğer yandan katılımcıların sadece %21,5'i yaşamını beş sene öncesiyle kıyasladığında yaşam standartlarının daha olumlu olduğunu söylemektedir. Olumsuz yönde değiştiğini söyleyenlerin oranı %42,6'dır. Sonraki beş senenin sonunda yaşam standartlarının iyileşeceğini düşünen gençlerin oranı %16,9 iken, olumsuz yönde değişeceğini belirtenlerin oranı %40,6'dır. Çalışmaya katılan gençlerin sadece %16'sı borcu olmadığını belirtirken, yaklaşık %55'i, 0-10000 lira arasında borcu olduğunu, yaklaşık %30'u da daha fazla borcu olduğunu belirtmiştir (Yeditepe Üniversitesi, 2020). Bu çalışmadan da anlaşılabileceği gibi Türkiye'de gençler için en büyük sorunun ekonomik durumları olduğu göze çarpmaktadır. Gençlerin büyük bölümü geçmişteki durumundan daha olumsuz durumda olduğunu düşündüğü gibi gelecekte de bugünden daha kötü durumda olabileceğini düşünmektedir. Bu düşünce gençlerin geleceğe dair umutsuzluğunun belirgin bir göstergesidir. Ülkenin en büyük sorunlarının işsizlik ve hayat pahalılığı olduğunu belirten ve %80'inden fazlasının borcu olan genç nüfusun yoksullukla mücadele ettiğini öngörmek oldukça rasyoneldir.

2017'den beri her yıl "Türkiye'de Gençlerin İyi Olma Hali" araştırmalarını yapan Habitat Derneği, 2020 yılındaki raporunda da gençlerle ilgili önemli tespitler

yaparken, önceki yıllarla bu tespitleri kıyaslayarak, gençlere ilişkin geniş bilgi sağlamaktadır. 2020 yılında 18-30 yaş arasındaki 1230 genç katılımcıyla yapılan çalışmada, iş bulamamanın önündeki engellerin en büyüğünün iş olanaklarının olmaması, ikinci nedenin ise teklif edilen ücret seviyesinin düşüklüğü olduğu yer almaktadır. Katılımcı gençlerin %62,1'i aylık gelirinin 1500 liranın altında olduğunu belirtmektedir. Yeditepe Üniversitesi'nin çalışmasında ortaya konduğu gibi bu çalışmada da, işsiz gençlerin %60'ından fazlasının herhangi birisine borcu olduğunu ortaya konmaktadır. Katılımcılardan iş arayan gençlerde göreceli yoksulluk düzeyi %76'ya, tüm katılımcılar arasında ise %68'e ulaşmıştır. Bu duruma paralel olarak gençlerin yaşamlarından memnuniyeti de 2017'den beri yapılan üç çalışmada giderek düşmüştür (Habitat Derneği, 2020).

Eurostat'ın Avrupa ülkeleri genelinde derlediği istatistikler kapsamında kullandığı *ciddi maddi yoksunluk* oranları da tüm bu durumu destekler niteliktedir. Eurostat'ın TÜİK ile ortak olarak kullandığı tanıma göre, kriterlerde belirlenmiş bazı ihtiyaçlardan en az dördünü karşılayamayan kişilerin ciddi maddi yoksunluk seviyesinde olduğu kabul edilmektedir. 2019 yılı için Avrupa ülkelerinin nüfuslarındaki 15-24 yaş aralığındaki gençlerin ciddi maddi yoksunluk verilerine bakıldığında Türkiye'nin 3 milyon 577 bin kişi ile ilk sırada olduğu, oransal açıdan ise %30,6 ile Makedonya'nın ardından ikinci sırada yer aldığı görülmektedir (EUROSTAT, 2021e). Kapsam genişletilerek 15-29 yaş aralığındaki gençlere bakıldığında ise Türkiye %27,9 oranı ile yine Makedonya'dan sonra ikinci sırada yer almaktadır (EUROSTAT, 2021e).

Benzer sonuçlar, İstanbul İstatistik Ofisi'nin, eğitimde ve istihdamda olmadığını belirten 18-24 yaş aralığındaki 407 genç ile yaptığı Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler Araştırması'nda da görülebilmektedir. Bu araştırma ne eğitimde ne istihdamda olan gençler üzerine gerçekleştirilen az sayıda çalışmadan biri olması dolayısıyla önemlidir. Araştırma kapsamındaki gençlere neden eğitimde ya da çalışma hayatında olamadıkları sorulduğunda, gençlerin %79,3'ü Türkiye'de fırsat eşitliği bulunmadığı için, %78,5'i önemli pozisyonlarda tanıdıkları olmadığı için ve %57,4'ü de aradıkları kriterlere göre iş bulamadıkları için yanıtını verdiği görülmüştür. Gençlerin %52,9'u Türkiye'de iyi eğitim alanların iyi yaşam sürdüğü düşüncesine katılmazken, %52,4'ünün de 20 yıl öncesine nazaran iş olanaklarının

daha kötü olduğu bir zaman diliminde yaşadıklarını belirtmiştir. Sosyal güvence/sigortalılık durumuna ilişkin dikkat çekici sonuç ise şudur ki; gençlerin sadece %11,5'i sigortasız fakat asgari ücretten yüksek bir işi, sigortalı ama asgari ücret alınan bir işe tercih ederim yanıtını vermektedir. Bunun yanı sıra geçmişte iş tecrübesi bulunan gençlerin, ülke ve kendi ekonomik durumlarına dair daha olumlu beklentiler taşıdıkları tespit edilmiştir. Yine çalışmada görülebileceği gibi, katılanların %75,5'i imkânı olsa ve yurtdışı çalışma izni bulursa yurtdışında çalışmak istediğini belirtirken, hane geliri 2.500 TL ve altı olanlarda bu oranın %86,8'e ulaştığı dikkat çekmektedir. Yaşadıkları işsizliğin, fırsat eşitsizliği fikrinin ve geleceğe dair umutsuzluklarının sonucu olarak gençlerin çıkar yolu, yurtdışına gitmek olarak gördükleri söylenebilir (İstanbul İstatistik Ofisi, 2021).

Önceki bölümlerde teorik olarak verilen genç işsizliğin ortaya koyduğu yoksulluk riskinin bu çalışmalarla desteklendiği ortadadır. Türkiye'de genç işsizler ciddi bir yoksulluk yaşamaktadır ve yoksulluk riskinin süregelen olma riski bulunmaktadır. Yoksulluğun algılanış biçiminde önemli değişiklikler olmasını sağlayan Amartya Sen, ortaya koyduğu "Kapasite Yaklaşımı" ile yoksulluk kavramı açısından küresel olarak yaklaşımların da değişmesinin önünü açmıştır. Neoliberal politakaların ve kapitalizmin acımasız bir sonucu olan büyük yoksulluk oranları ve toplumlardaki eşitsizliklere karşı, Sen'in ortaya koyduğu çalışmalar bu anlamda farklı politikaların uygulanmasına öncülük etmektedir. Sen'e göre, Aristo'nun da düşüncelerine atıf yaparak, gelir amaç değildir ancak bireyin gönenç düzeyi için araçtır. Dolayısıyla yoksulluk bireyin ne kadar özgür olabildiği ile doğrudan ilgilidir (Sen, 1999, 2005).

Yoksulluğun arttığı durumlarda akla gelen diğer bir önemli kavram yolsuzluktur. Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International-TI) yolsuzluğun, yoksulluğun ortadan kaldırılmasındaki en büyük engel olduğunu belirtmektedir. Yolsuzluk, yozlaşmaya neden olur, gelir eşitsizliğini artırır ve toplumun tüm kesimlerini kapsayan kalkınmayı engeller (Transparency International, 2008: 2). Bu bağlamda Türkiye'de genç bireylerin yaşadığı yoksulluğun boyutunda yolsuzluğun payının ne ölçüde olduğunu tartışmak, yoksulluğun azaltılması için anlamlı olabilir. Örgüt'ün yayınladığı Yolsuzluk Algısı Endeksi 2020 raporunda Türkiye, 40 puan alarak 179 ülke arasından 86'ncı sırada yer bulmaktadır.

Sıralamada yolsuzluk algısında Kolombiya, Ekvator, Brezilya, Etiyopya, Hindistan gibi ülkelerle aynı sıralamalarda yer almaktadır. Suudi Arabistan, Küba, Senegal, Jameika, Tunus ve Çin gibi ülkeler ise Türkiye'den daha üst sıralarda bulunmaktadır (Transparency International, 2020: 2-3). Türkiye bu Endeks'te 2012 yılından bu yana en çok gerileyen beş ülke içindedir. Örgüt'ün 2018 Türkiye Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması da 2000-2018 yılları arasındaki dönemi baz alarak Türkiye'de üretilen servetin toplamından en zengin %10'luk kesimin aldığı payın %81,2, kalan %90'luk kesimin aldığı payın ise %18,8 olduğu belirterek, gelir dağılımındaki adaletsizliğin yüksek oranına dikkat çekmektedir. 2000 yılında bu oran %66,7'ye %33,3'tür (Türkiye Şeffaflık Derneği, 2018: 2). Yani geçen 18 yıl sonunda toplam servet en zengin %10'luk kesimin lehine %15 oranında değişmiştir. Bu değişim kaçınılmaz biçimde yoksulluğu artırıcı etki yapacaktır.

Genç işsizliğin diğer bir psikolojik boyutunun gençlerin ruh sağlıkları üzerinde yarattığı risk olduğu ele alınmıştır. 2019 yılında Gençlik Ruh Sağlığı Çalıştayı'nda Boğaziçi Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Zeynep Atalay, gençlerin yaşadığı ruhsal sorunları kaygı bozukluğu, depresyon, madde bağımlılığı, intihar eğilimi, psikolojik şiddete maruz kalma ve taciz olarak sıralamıştır. 2018 yılında aylık ortalama 80, toplamda 650 gencin Öğrenci Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Merkezi'ne başvurduğunu, iki öğrencinin ise intihar nedeniyle hayatını kaybettiğini belirtmiştir (Atay, 2019). Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Rektör Yardımcı Prof. Dr. Tülin Gençöz ise Üniversite bünyesindeki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi'nin psikolojik destek gereksinimlerinin çok yoğun olduğunu ve 300 kişilik bir bekleme listesi bulunduğunu ifade etmektedir (Gençöz, 2019). Henüz çoğunluğu çalışma yaşamına ve iş arama süreçlerine başlamamış üniversite öğrencisi gençler için çizilen bu resim kaygı vericidir. Bu gençlerin maddi bağımsızlık kazanmak için eğitimden çalışma yaşamına geçişte şu an yaşadıkları ruhsal zorlukların artacağı öngörüsü oldukça mantıklıdır.

Türkiye'nin Gençleri 2018 Raporu'na göre ise Türkiye'deki genç bireylerin %87,6'sı ailesi ile beraber yaşamakta ve %89,1'inin ailesinin aylık geliri 4.000 liranın altında bulunmaktadır. 8 bin genç ile yapılan çalışmada yaşamlarından genel olarak memnun olmadıklarını ifade eden genç bireyler, bunun gerekçelerini ise ekonomik zorluklar, işsizlik, aile baskısı, sınavlar ve olumsuz yaşam şartları olarak

sıralamışlardır. Bu durumun kendilerinde üzüntü, stres, kaygı, çaresizlik, çıkmazda hissetme, sinirlenme gibi sonuçları olduğunu ifade etmişlerdir. Raporda bu durum gençlerin sosyoekonomik açıdan yetersizliği ile ilişkilendirilmiştir ve sosyoekonomik yönden güçlü olmayan gençlerin olumsuz davranışlara eğilim gösterme potansiyelleri olacağının vurgusu yapılmaktadır. Katılımcı gençler psikolojik açıdan gençliğin durumunu, umutsuz, amaçsız, psikolojik sorunları olan, baskı altında ve yarış içinde olarak tanımlamaktadırlar. Ekonomik olarak gençliğe bakış açılarına bakıldığında ise kötü durumda, verdiği emeğin karşılığını alamayan, desteğe bağımlı, yetersiz ve ek iş yapmaya zorunlu olarak değerlendirmektedir (TGSP, 2018).

Yeditepe Üniversitesi'nin yaptığı çalışmada ise katılımcı gençlerin %23'ü hiç mutlu olmadığını, %27,5'i mutlu olmadığını ve %23,5'i ise ne mutlu ne mutsuz olduğunu ifade etmektedir. Gençlerin sadece %26'sı mutlu ve çok mutlu olduğunu söylemektedir. Ayrıca gençlerin yaşadığı bu sorunlar ve umutsuzluklara karşı Türkiye'de siyasetin çözüm üretmekten uzak olduğunu ve siyasi kurumların sadece politika üretiyormuş gibi yaptığını düşünenlerin oranı ise %77,9'dur. Bu tespitlere ek olarak, gençlerin sadece %15,2'si Türkiye'de kendini özgürce ifade edebileceği şartların olduğunu ifade etmektedir. Kesinlikle bu şartların olmadığını düşünenlerin oranı %43,8, kısmen olduğunu düşünenlerin oranı ise %29,3'dür. Sosyal medyada kendini kısmen özgürce ya da hiç özgürce ifade edemediğini belirten gençlerin oranı ise %84,7'ye ulaşmaktadır. Eğitim ve iş amaçlı olarak geçici süreliğine yurt dışına gitme olanağı sunulması durumunda gitmek isteyenlerin oranı ise %90,2 ile çarpıcı bir orana sahiptir. Bu önerinin kalıcı olarak getirilmesi durumunda ülkeyi terk edeceğini söyleyenlerin oranı ise %64, gitmeyeceğini söyleyenler ise %22'dir. Yurt dışına gitmeyi düşünenler ise bunun nedenlerini, daha iyi bir gelecek, adalet ve eşitlik, daha huzurlu hayat için şeklinde gerekçelendirmektedirler. Bu kavramların eksikliğini hisseden gençler aynı zamanda Türkiye'deki iş yaşamı açısından da çok umutlu gözükmemektedir. Çalışmaya katılan gençlerin %74,7'si işe giriş süreçlerinde liyakatin ve fırsat eşitliğinin değil torpilin ve kayırmacılığın etkin olduğunu ifade etmektedirler (Yeditepe Üniversitesi, 2020).

İstanbul İstatistik Ofisi'nin yaptığı araştırmada ise gençlerin ortalama mutluluk düzeyleri 10 üzerinden beş iken, ortalama yaşam memnuniyetleri 10 üzerinden 4,9 seviyesinde tespit edilmiş; yaşadıkları kaygı düzeyi ise on üzerinden

6,7 olarak seviyelendirilmiştir. Çalışmada gençlere, hayatlarında genel olarak mahrum kaldıkları durumların neler olduğu sorulduğunda ise; %19,8'i eğitimden, %19,1'i sosyalleşme imkanlarından ve %13,4'ü kültürel etkinliklerden mahrum kaldığını belirtmiştir. Cinsiyet bazında genel olarak bakıldığında ise genç işsiz kadınların daha çok eğitimden, erkeklerin ise sosyal alanlardan mahrum kaldığını düşündüğü görülmüştür. Bu tespitlere ek olarak, önceki bölümlerde teorik olarak bahsedildiği gibi, gençlerin huzur arayışlarının iş tercihlerine de yansımakta olduğu görülmektedir. Aynı çalışmada, gençlerin %66,4'ünün düşük ücretli fakat huzurlu bir çalışma ortamını, yüksek maaşlı-stresli işe tercih ettiği görülmektedir (İstanbul İstatistik Ofisi, 2021).

Verilen bu bilgiler ışığında bu düşüncelere sahip genç bireylerin çoğunlukta olduğu Türkiye'nin genç nüfusunun ruh sağlığının nasıl etkilendiğini öngörmek çok zor olmayacaktır. Bu olumsuz tabloda ortaya çıkan resmin nedenleri ve sonuçları da gençlerin ortaya koyduğu görüşler içinde bulunmaktadır. Dolayısıyla bir ülkenin genç nüfusunun çoğunluğunun adaletsizlik ve umutsuzluk hissettiği, çalışma yaşamına ilişkin emek verse dahi karşılığını alamayacağını düşünen, fırsat verilirse kalıcı olarak yurt dışına yerleşmeyi planlayan, bu yaşanan olumsuzluklara rağmen politika üreticilerinin gerçek anlamda bu sorunları çözmek için çabalamadığını düşünerek geleceğine karamsar bakan, özgür olmadığını hisseden genç bireylerden oluşuyorsa, o genç toplumun ruhsal sağlığının ne kadar sağlıklı düzeyde olduğu tartışmalıdır.

Diğer bir önemli boyut ise genç bireylerin yaşanan bu deneyimler nedeniyle madde kullanımına eğilim gösterebileceği riskinin bulunmasıydı. Bu risk açısından Türkiye'deki gençlerin durumu ele alınacak olursa Türkiye için de bu riskin geçerli olduğu görülebilecektir. 2018 yılında Türkiye'de raporlanan ölümcül aşırı doz vakaları AB ortalamasından daha genç bir profili ortaya koymaktadır ve yaş ortalaması 32,5'tir. Ayrıca Türkiye'de 2018 yılında uyuşturucu kaynaklı ölümlerin neredeyse %50'si 30 yaş altındaki gençlerden oluşmaktadır. Bu oran AB ülkeleri arasındaki en yüksek orandır. AB ülkelerindeki genel eğilim, yaşın artışıyla doğru orantılı olarak uyuşturucu kaynaklı ölümlerin artması şeklindedir. Ancak Türkiye'de tüm yaş gruplarında bu oran açık ara gençlerden oluşmaktadır. Ayrıca Türkiye'nin de dâhil edildiği AB çalışmasında, 15-34 yaş aralığındaki gençlerin uyuşturucu

kullanımı oranının artacağı öngörülmektedir. Esrar kullanım verilerinin ise 15-24 yaş arasındaki genç bireylerde arttığının rapor edildiği bilgisi verilmektedir (Avrupa Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığını İzleme Merkezi, 2020).

2019 yılı Türkiye Uyuşturucu Raporu'na göre 2013 yılından 2018 yılında kadar doğrudan madde kullanımına bağlı ölümler dört kat artmıştır. Genel eğilimin aksine ilk defa 2018 yılında bir azalma kaydedilebilmiştir. 2018 yılında yaşanan doğrudan madde kullanımına bağlı ölümlerin %39,4'ü 25-34 yaş aralığındadır. İkinci sırada ise %23,44 oranla 15-24 yaş aralığındaki genç bireyler gelmektedir. Diğer bir deyişle, madde kullanımına bağlı ölümlerin %62,84'ü 15-34 yaş arasındaki genç bireylerden oluşmaktadır. Öte yandan uyuşturucu madde ile bağlantılı olarak ceza infaz kurumlarında bulunan hükümlü ve tutukluların sayısı 37.367 iken bu sayı 2018 yılında 57.674 kişiye ulaşarak sadece iki yılda %64 oranında artmıştır. Rapordaki bir diğer çarpıcı veri ise, hayatında en az bir kere madde kullananların %35,4'ü 15-24 yaş arasındaki, %30'u da 25-34 yaş arasındaki gençlerdir. Diğer bir ifadeyle 15-34 yaş aralığındaki gençler toplam kitlenin %65,4'üdür. Yapılan çalışmada katılımcı 5198 kişinin ilk defa uyuşturucu denediği yaş 20, sık kullanma yaşı ise 18 olarak tespit edilmiştir. 2018 Genel Nüfusta Madde Kullanım Yaygınlığı anketine göre uyuşturucu maddeye başlama yaşı ise 19,5 olarak ifade edilmektedir (Emniyet Genel Müdürlüğü, 2019: 73-95).

Türkiye'de gençlere ilişkin var olan durumun ele alındığı bu bölüm göstermektedir ki, özellikle işsiz ve/veya kadın genç bireyler olmak üzere Türkiye'deki genç bireylerin yaşadığı sorunlar ciddi ekonomik, psikolojik ve sosyal sorunlara neden olmaktadır. Gençler işsizlik ve yoksullukla mücadele etmektedirler. Sosyal olarak temel gereksinimlerini karşılamakta zorlanmaktadırlar. Özgür olmadıklarını, mutlu olmadıklarını, adaletsizlik hissettiklerini ve geleceklerinden de umutlu olmadıklarını ifade ederek, Türkiye için önemli bir artı olan büyük genç nüfusun ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak ne noktada olduğunu çarpıcı biçimde ortaya koymaktadırlar. İçinde bulundukları çaresizliğe çözüm geliştirileceğine olan inançlarının zayıf olduğu ve olanak olması durumunda büyük oranda ülkeyi terk edecekleri sonucu korkutucu bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.3.2. Türkiye'de Genç İşsizliğin Nedenleri

Ekonomik göstergelerle Türkiye'nin mevcut durumunun ele alındığı bölümde ifade edildiği gibi genç işsizliği, genç istihdam ve genç işgücüne katılım oranlarının çizdiği olumsuz tablo, gençlerin çalışma, iş bulma ve çalışmaya devam edebilmeleri ile ilgili olarak içinde bulunduğu zor durumu ortaya koymaktadır. Kısaca yeniden belirtmek gerekirse, 2020 yılı verilerine göre 15-24 yaş aralığındaki gençler için genç işsizliği oranı %25,3; genç istihdam oranı %29,2 ve gençlerin işgücüne katılım oranı ise %39,1'dir. 15-24 yaş aralığındaki gençlerin NEET oranı %28,3'tür. NEET oranları 15-19 yaş aralığındaki gençler için %19,7, 20-24 yaş aralığındaki gençler için %37,2 ve 25-29 yaş aralığındaki gençler için ise %38,9'dur. Bu oranların hem OECD hem AB ülkeleri arasında Türkiye'nin ya sonuncu sırada ya da sonuncu sıralarda olduğunu gösteriyor olması açısından, gençlerin yüzleşmek zorunda kaldığı ve çeşitli psikolojik, sosyal ve ekonomik zorluklar yaşadığı bu önemli sorunun nedenlerinin neler olduğunun ortaya konmasını oldukça önemli kılmaktadır.

Türkiye'de genç işsizliği sorunu oldukça geniş ve kapsamlı bir sorunu teşkil etmektedir. Bu nedenle birçok nedene bağlı olduğunu düşünmek rasyonel bir yaklaşım olacaktır. Belki de en başta belirtilmesi gereken durum, genel olarak Türkiye'de işsizliğin yapısal bir nitelik taşıması olacaktır. Türkiye, nüfus artış hızının azaldığı bir ülke olmasına rağmen yüksek genç nüfus oranına sahiptir. Bu bağlamda genç nüfus sayısının yüksekliği genel olarak Türkiye'deki genç işsizliğinin nedeni olarak gösterilmektedir. Bu nedenle her yıl çok sayıda gencin eğitim sürecinin tamamlanmasının ardından çalışma yaşamına girmesi beklenmektedir. Dolayısıyla Türkiye'deki kalkınmanın her yıl yeni gelen bu gençlere istihdam yaratacak biçimde tasarlanarak uygulanması gerekmektedir. Ancak Türkiye'deki büyüme biçimi istihdamsız bir büyüme biçimi olarak karakterize olmaktadır. Türkiye'de izlenen ekonomi politikaları, yatırım yoluyla büyümeyi ihmal etmektedir. Büyüme daha çok yabancı sermayeye yani dış alıma bağlı yatırımlara ve üretim yerine tüketime dayalı gerçekleşmektedir ve *sıcak para* odaklı bir şekle bürünmüştür. Bu nedenle büyüme ve istihdam arasındaki nedensellik ilişkisi tahrip olmaktadır. Bu tip büyüme biçimi dalgalanmalar ve istikrarsızlıklara açıktır (Kara ve Duruel, 2005: 369). Bu duruma BM İnsani Gelişme Raporu şu şekilde örnek sunmaktadır ki; Türkiye'nin 2002-2006

yıllarındaki ortalama büyüme oranı %7,5 ve yatırım oranı %14,2'dir. Bu güçlü büyümeye paralel olarak istihdam artışı sağlanamamıştır. Bu dönemde işsizlik seviyeleri %10 civarının altına düşmemiş ve istihdam artış oranı yalnız %0,8 olarak ölçülmüştür (BM Kalkınma Programı, 2008: 56-58). Bu verilere dayanarak Türkiye'de izlenen kalkınma ve büyüme politikalarının istihdamsız büyüme biçiminde olması genç işsizliğin başat nedenlerinden birini oluşturmaktadır.

Diğer bir neden olarak Türkiye'deki eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasındaki yaşanan iletişimsizlik, uyumsuzluk ve bağlantısızlığın neden olduğu gösterilebilir. Türkiye'de işgücü piyasası verileri TÜİK tarafından oluşturulmaktadır. Ancak bu veriler sadece işveren ve işçi tarafından başvuru yapılması neticesinde derlenmektedir. Bu yönüyle Türkiye'nin işgücü piyasasının işgücü boyutunu bütünüyle ortaya koymak olanaklı değildir. Öte yandan Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yükseköğretim Kurumu (YÖK), her kademedeki eğitim sürecini tamamlayan bireyin bilgisine sahip olmakla beraber, bu bireylerin işgücü piyasalarına girişlerine ilişkin herhangi bir veri tabanına sahip değildir. Türkiye'de her geçen gün yükseköğretime talep artarken, bu talep için genişletilen üniversite kontenjanları işgücü piyasalarının gereksinimlerden tamamen kopuk biçimde, ilgili üniversite ve YÖK'ün kararlarıyla biçimlendirilmektedir. Ayrıca Türkiye'deki eğitim sisteminin yapısı, eğitim kurumlarının, iş piyasalarının gereksinim duyduğu, özellikle teknoloji yönüyle niteliklerde çıktı üretmeyi olanaklı kılmamaktadır. Hatta bu açıdan eğitim kurumlarının işgücü piyasalarının beklentilerinden haberdar olmadığı dahi öne sürülebilir (Kellevezir, 2016: 168-170). Bu tespitlerden hareketle söylenebilir ki, işgücü piyasaları ve eğitim sistemindeki bu kopukluk, bazı alanlarda eğitimi tamamlamış ve o alanlarda çalışanlara piyasada gereksinim olmamasından dolayı birçok gencin işsiz olmasına neden olurken diğer yandan birçok pozisyon için çalışan arayan işverenlerin olduğu bir tabloyu oluşturmaktadır. Bu açıdan Kellevezir'in (2016) geliştirdiği model önerisi, Türkiye'deki tüm kurumları ve kuruluşları tüm yönleriyle inceleyerek oluşturulan ve uluslararası göstergelerle kolaylıkla kıyaslama olanağı sağlayan oldukça efektif ve uygulanabilir bir çözüm önerisi getirmektedir.

OECD, okul ve iş temelli öğrenmeyi temel alan meslek programlarının güçlü biçimde entegre edildiği ülkelerde bu programları tamamlayanların çok yüksek oranda istihdam edildiğini belirtmektedir. Bu oranların belirli durumlarda

yükseköğrenim görmüş bireylerin istihdam oranlarını dahi geçtiği ifade edilmektedir (OECD, 2020c: 24). Bu tespit bize işgücü piyasası, eğitim ve eğitimden işe geçişi birleştiren güçlü programların istihdam üzerindeki olumlu etkisini göstermektedir.

Ayrıca izlenen eğitim politikalarının sadece içerik yönünden işgücü piyasalarının beklentileriyle örtüşmemesinin dışında bazı diğer nedenlerle de genç işsizliğini artırıcı etki yaptığı öne sürülebilir. Türkiye'de her yaştan gençlerin eğitime katılma oranı ciddi biçimde düşüktür. Özellikle kadın gençlerin eğitime katılma oranı olağanüstü düzeyde düşüktür (Yentürk ve Başlevent, 2007: 30). Eğitim düzeyinin genç işsizliğinin üzerinde farklı etkileri bulunmaktadır. Ancak, genel anlamda özellikle kadın genç işsizliğine ilişkin eğitime katılma oranı önem ifade etmektedir. Eğitim süresinin uzaması, eğitim süresindeki gençlerin istihdamda olmaması nedeniyle o yaş grubundaki istihdam oranının daha düşük tespit edilmesine neden olmaktadır ancak tamamlanan eğitim düzeyinin artmasının uzun vadede işgücüne katılımı artırdığı gösterilmiştir (Taş ve Bilen, 2014: 57).

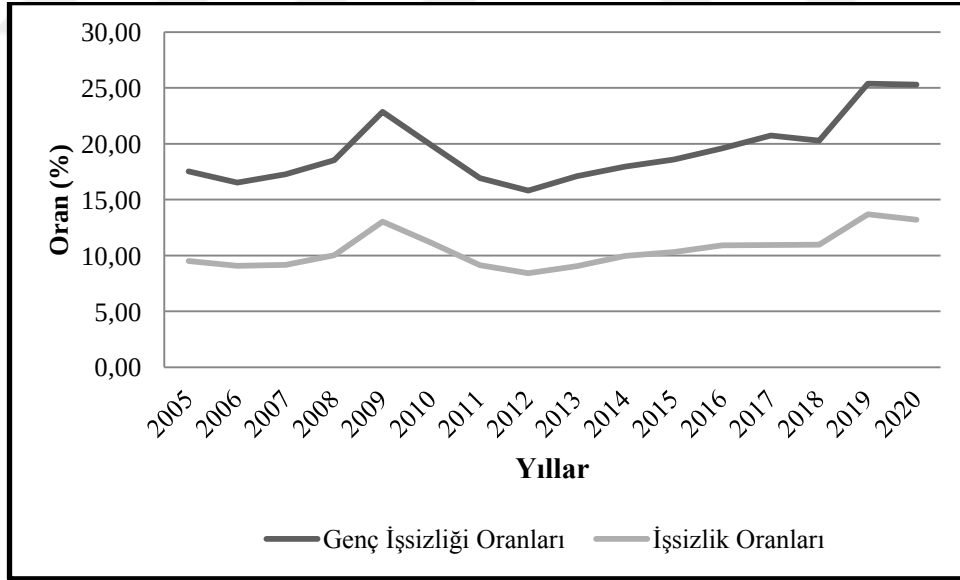
Türkiye'nin son yıllarda izlediği dış politika ve mülteci politikaları kapsamında, Suriye'den Türkiye'ye gelen ve geçici koruma altında bulunan Suriyeli sığınmacıların da genç işsizliğini olumsuz etkilediği iddia edilmektedir. 31 Mart 2021 tarihi itibarıyla Türkiye'de bulunan 15-24 yaş arasındaki Suriyeli sığınmacı sayısı 748 bin 513 kişidir. 25-29 yaş aralığındakilerin sayısı ise 379 bin altı kişidir (Mülteciler Derneği, 2021). Oldukça büyük bu nüfusun, Türkiye'de işverenlerce, kayıtsız çalışmaya daha yakın olmaları, daha düşük düzeyde ve daha ağır şartlarda çalışmayı kabul etmeleri nedenleriyle tercih edilmeleri endişesi bulunmaktadır. Bu durum kayıtlı ve belirli bir ücret düzeyinde çalışmak isteyen gençlerin, işverenlerin işgören maliyetlerini düşürmek amaçlı bu yaklaşımları nedeniyle işsiz kalacakları, dolayısıyla da bu durumun genç işsizlik sayı ve oranlarına olumsuz yansıyacağına işaret etmektedir.

Genç işsizlerin önemli bir kısmı yeni mezun, aileleri ile yaşayan ve ilk defa iş arayan kişilerdir. Bu bağlamda işverenlerce gerekli görülen çeşitli nitelikleri karşılamamaları iş bulmalarını zorlaştırmaktadır. Tecrübesizlik bu anlamda ilk akla gelen unsurdur (Yentürk ve Başlevent, 2007: 10). Bu noktada yine eğitim sisteminin niteliklerinin ele alınması ve işgücü piyasaları ile eğitim sisteminin yapısı arasındaki uyumsuzluğa dikkat çekmek yerinde olacaktır. Öte yandan yaşanan bu nitelik

uyumsuzluğu da çift taraflıdır. Özellikle üniversite mezunu genç bireyler, en düşük nitelikli işler için önerilmesi anlamlı olabilecek asgari ücretin, nitelikli faaliyetler gerçekleştirecekleri işlerde başlangıç için dahi önerilmesini adil bulmamaktadır. Kara ve Duruel, bu nitelik uyuşmazlığının vasıflı gençlerde yüksek olduğunu belirtmektedir. Eğitimli gençlerin işsizliğinde bu uyumsuzluğa dikkat çekerek, yine işgücü piyasası istekleri ve eğitim sisteminin uyumlulaştırılması konusuna vurgu yapmaktadır (Kara ve Duruel, 2005: 388).

Diğer yandan dünyada gerçekleşen küresel mali krizlerin de işsizliğin artmasına neden olarak, genç işsizliğinin de artmasına neden olduğu bilinmektedir. Daha önce de ele alındığı gibi, kriz dönemlerinde işe alımlar durur ve işten çıkarmalar artar. Dolayısıyla genç bireyler de işe girme olanaklarından daha fazla mahrum kalmak durumunda kalır (Çetinkaya, 2010: 47). Ek olarak, genç işsizliğinin genel işsizlik oranlarından daha yüksek seyretmesi, genç işsizliği olgusunun karakteristik bir yönüdür. Bu karakteristik özelliğin Türkiye için de geçerli olduğu aşağıda verilen Şekil 6'da da görülmektedir.

Şekil 6: Türkiye'de İşsizlik ve Genç İşsizliği Oranları (2005-2020)



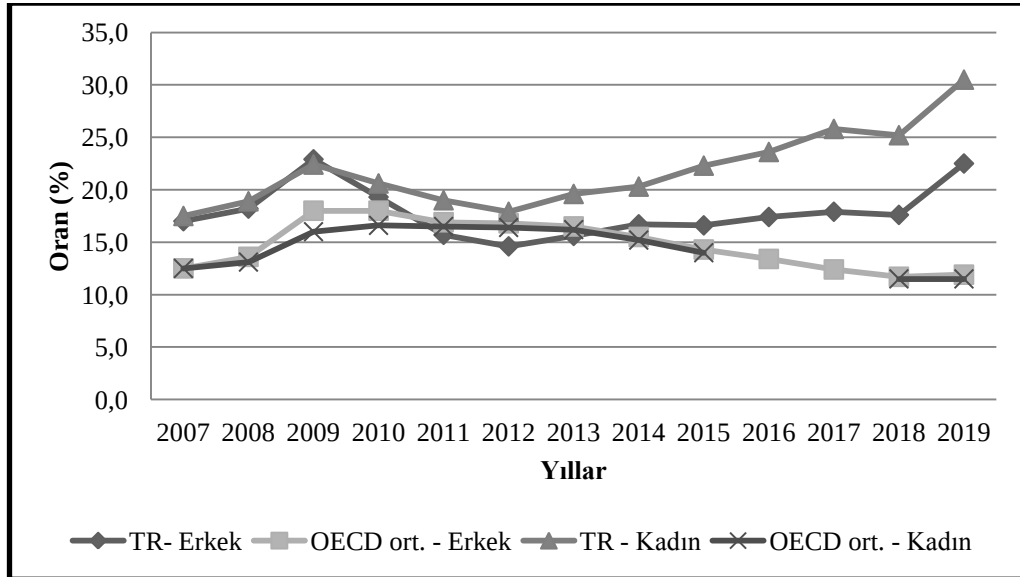
Kaynak: (OECD, 2021b).

Aynı tablodan, Türkiye'nin genç işsizlik değerlerinin yıllara göre değişimine bakıldığında görülebileceği gibi, yaşanan 2008 küresel krizinin Türkiye'ye yansımaları arasında genç işsizlik oranlarının artması da bulunmaktadır. Önceki

bölümlerde ele alındığı gibi işverenlerce kriz dönemlerinde işten çıkarmalarda ilk tercih edilen gruplar arasında çeşitli nedenlerle gençler de gelmektedir. 2008 küresel krizinde ortaya çıkan tabloya bakarak bu durumun Türkiye'de de bu şekilde cereyan ettiği ileri sürülebilir.

Geleneksel kodlar, kültürel yapı ve cinsiyet ayrımcılığının da Türkiye'de genç işsizliğini artırdığı görülmektedir. Kadınların anne, çocuk, eş bakımı vb. aile bakımı ve ev işleri gibi piyasalarca alınmayan ücretsiz faaliyetleri gerçekleştirmesi işgücüne katılmamalarındaki en önemli sebeplerdir. Öte yandan işgücüne katılan genç kadınlarda kayıt dışılık genç erkeklere göre daha yüksektir (Yentürk ve Başlevent, 2007: 33-34). Bahsedilen olguların kadınların doğal görevi olarak kabul görmesi kültürel bir durumdur ve doğrudan cinsiyet ayrımcılığı ile ilişkilidir. Kadının yeri evidir, evin reisi erkektir, kadının rolü anneliktir, ben karımı çalıştırmam vb. fikirlerin hâkimiyetinin belirli sonuçlarının olması kaçınılmazdır. Bu nedenle sadece *kadın olmak* durumu, genç bir kadının işsiz kalması, işe kabul edilmemesi, daha kötü iş şartları önerilmesi gibi gerçeklerle neticelendiği için Türkiye'de özellikle kadın genç işsizliğinin nedenlerinden biridir. Şekil 7'de 15-24 yaş aralığında kadın ve erkek genç işsizliği oranlarının Türkiye ve OECD ülkeleri kıyasını göstermektedir.

Şekil 7: Kadın ve Erkek Genç İşsizliği - Türkiye ve OECD Ort. (15-24 Yaş) (2007-2019)



Kaynak: (OECD, 2021b). Yazar tarafından derlenmiştir.

İstihdam üzerindeki vergi oranları da Türkiye'deki genç işsizliğinin nedenleri arasında gösterilebilir. Türkiye'de çalışan bireylerin önemli bir kısmı asgari ücret seviyesinde çalışmaktadır. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR)'nin 2020 yılının sonunda yayınladığı rapora göre, özel sektörde ücretli çalışanların %49'unun asgari ücret düzeyinde veya asgari ücret düzeyinin altında çalıştığı, asgari ücret düzeyi civarında çalışanların oranının ise %62 olduğu belirtilmektedir (DİSK-AR, 2020a). Bu bağlamda, işverenler için, yeni mezun olmuş ve iş süreçlerinde uyum ve öğrenme sürecine gereksinim duyan bir genç için katlanacağı vergi yüküne, daha tecrübeli olan ve aynı ücret düzeyini kabul eden birini istihdam etmeyi tercih edecektir öngörüsünde bulunulabilir. Yaştan bağımsız olarak çalışanların büyük bölümünün asgari ücretle çalışıyor olduğu bir işgücü piyasasında, yeni mezun birine önerilebilecek en alt düzey olan asgari ücreti veya o düzey seviyesine yakın önerilecek bir ücret düzeyini kabul edecek daha tecrübeli bireylerin olacağını öngörmek oldukça rasyoneldir. Diğer yandan belirtmek gerekir ki, ILO'nun yayınladığı Global Wage Report 2020-21 adlı rapora göre, asgari ücretten yapılan vergi ve sosyal güvenlik priminin brüt asgari ücrete oranlamasında Türkiye, 42 ülke içinde en yüksek kesintiye sahip beşinci ülke konumundadır. Ancak belirtmek gerekir ki bu sıralamada üçüncü, dördüncü ve beşinci ülkelerdeki oranlar eşittir. Diğer bir ifadeyle Türkiye, Bulgaristan ve Fransa ile üçüncülüğü paylaşmaktadır (ILO, 2020d: 101).

Tarım sektörüne ilişkin gelişmeler de Türkiye'de genç işsizliğine çeşitli etkilerde bulunmaktadır. Türkiye'de tarım sektörünün istihdamda önemli bir ağırlığı vardır. Bu nedenle tarım sektöründeki gelişmelerin işsizlik süreçleri ile olan ilişkisini irdelemek önemlidir (Yentürk ve Başlevent, 2007: 5). Tarımda çalışan genç bireylerin diğer sektörlerle görece fazla olması, toplam genç işsizliğinin daha düşük görünmesine yol açarak gerçek genç işsizliği sorununun boyutunun perdelenmesine neden olması riski bulunmaktadır. Başka bir yönüyle başta izlenen tarım politikaları olmak üzere, çeşitli ulusal ve uluslararası eğilimler ve politikalar nedeniyle kırsaldan kente yaşanan göç, diğer bir ifadeyle kentleşmenin özendirilmesi, genç bireylerin nitelik yetersizliği nedeniyle geldikleri kentte işsiz kalmalarına neden olmaktadır. Ek olarak ILO, tarım istihdam payındaki değişimleri devletlerin büyüme hızı ve biçimleriyle ilişkilendirmektedir. Yaklaşık 20 yıllık süreçte düşük gelirli ülkelerde

istihdamın içinde tarımın payının çok yavaş gerilediği ve hala çok yüksek olduğu vurgulanırken, orta ve yüksek gelirli ülkelerde bu azalmanın çok daha hızlı olduğu ve neredeyse %30 seviyesine gerilediği belirtilmektedir. Bu durumun ülkelerin büyüme şekli ve hızının özellikle düşük gelirli ülkelerde yoksulluğun çözümünü ve insan onuruna yakışır işlere erişimi zorlaştırdığı ifade edilmektedir (ILO, 2020e).

İş arama kanallarının etkin olmamasının da genç işsizliği artırıcı bir etki yaptığı öngörülebilir. Çünkü iş arayanlar ile çalışan arayanı doğru biçimde bir araya getirmek oldukça önemlidir. Türkiye'de iş ve işgören arama faaliyetleri ağırlıklı olarak kendi başına ya da tanıdık aracılığı ile yapılmaktadır. Bu biçimin çağdaş standartlarda iş arama kanalı olarak görülmesi dahi zordur (Kara ve Duruel, 2005: 387). İş arama açısından zaten tecrübesiz olan gençlerin iş çevresi ağının da zayıf olması nedeniyle kendine uygun alımı yapacak örgüte ulaşması daha da zorlaşmaktadır.

Türkiye'de genç işsizliğin makro nedenleri arasında Türkiye'nin sahip olduğu işgücü piyasalarının katı bir yapıda olması da gösterilmektedir. Bu savın doğruluğu hakkında fikir birliği bulunmamaktadır. Daha ayrıntılı ele almak gerekirse, neoliberal ekonomik politikaların giderek güçlenmesi ve teknolojik yeniliklerin işgücü piyasalarında yarattığı yenilikler nedeniyle sosyal güvenlik sistemlerinde de birtakım değişimler yaşanmıştır. Önde gelen uluslararası kuruluşlarca devletlere, bu değişimler kapsamında piyasalardaki devlet varlığını ve çalışma yaşamındaki sosyal güvenlik kurumlarının ağırlığını azaltarak, kamu maliyetlerini düşürmeye yönelik işgücü piyasası düzenlemelerini devreye sokmaları önerilmiştir. Böylece işgücü piyasaları katılıktan uzaklaşacak ve daha esnek bir yapıya kavuşacaktır (Kalleberg, 2003; Heyes, 2013). Ancak yaygın biçimde uygulanan bu regülasyonlar için önemli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Temel kaygı, piyasanın katılıktan uzaklaştırılarak daha esnek bir yapıya büründürülmesinin ve sosyal güvenlik sistemlerinin gücünün zayıflatılmasının işgörenlerin güvencesiz çalışmak zorunda kalmasıyla sonuçlanması; insan onuruna yakışır çalışma olanaklarından mahrum kalması; işgörenlerin sendikalaşma haklarının dejenere olması ve sermaye sınıfının sahip olduğu güç ile işgörenin çalışma şartlarının gerilemesine neden olacak biçimde uygulamalara yönelmesi olasılıklarıdır (Kalleberg, 2003; Zenglein, 2008; Jahn ve diğerleri, 2012). Bu uygulamaları savunan görüşlere göre, katı uygulamalar işsizliğin

en önemli nedenleri arasındadır ve esnekleşme yoluyla işsizliğin özellikle genç işsizliğin düşürülmesi mümkündür (Lallement, 2011; Lewis ve Heyes, 2017; Heyes, 2013). Yönetilen eleştirilere ise güvenceli esneklik ve istihdam güvencesi kavramıyla çözüm önerisi getirmektedirler. Ancak belirtmek gerekir ki, istihdam güvencesi ve iş güvencesi kavramları aynı şeyler değildir. İş güvencesi kavramı, işgörenin var olan işinde çalışmaya devam etmesini sağlamaya yönelik iken istihdam güvencesi, boş işlere işgörenlerin yerleşebilmesi olanaklarına ilişkin bir kavramdır (Çakır, 2009). Bu noktada ILO'nun bu yaklaşıma yönelik ortaya koyduğu bilgi, çalışmaların gösterdiği kanıtlara göre ısrarla öne sürüldüğü gibi iş güvencesi, işçi sendikalarının gücü ve ücret katılığının genç işsizliğini artırıcı bir etki yapmadığıdır (ILO, 2005: 9).

1.3.3. Türkiye'de NEET'ye ve Genç İşsizliğe Yönelik Politikalar

Dünya ekonomilerindeki makro ekonomik gelişmeleri ve beklentileri inceleyen 11. Kalkınma Planı'nda, genç işsizlikte iyileşme görüldüğüne ancak dünya genelinde işsizlerin %35'ini hala genç işsizlerin oluşturduğuna ve bunun yaygın küresel bir sorun olmaya devam ettiğine vurgu yapılmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 14). Öte yandan ayrıntılı olarak ele alındığı gibi Türkiye için de genç işsizliği kronik ve çok boyutları olan bir sorundur. Ayrıca Türkiye'nin NEET değerleri incelendiğinde daha karamsar bir tabloyla karşı karşıya kalınmaktadır. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır ancak özellikle bir gencin, son dört hafta içinde iş arama kanallarından birini kullanması durumunda resmî verilerde işsiz gözüküyor olması genç işsizlik oranlarının görece olarak daha olumlu bir görüntü vermesine neden olmaktadır. NEET kavramı bu anlamda gençlerin yaşadığı işsizliğin boyutunun büyüklüğünü ortaya koymada önemli bir göstergedir. Hem genç işsizliği hem NEET verileri Türkiye'de, ilgili tüm kurum ve konuları kapsayan politikaların geliştirilmesini ve kararlılıkla şeffaf biçimde uygulanmasını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda genç işsizliğine ilişkin olarak çeşitli politikaların geliştirildiğini ifade etmek olanaklıdır. Ancak üretilen ve uygulanan politikaların genç işsizliğine ilişkin tüm boyutları ve değişkenleri ele alarak oluşturulduğunu söylemek güçtür. Bu politikalar da ya uygulanmamış ya da

uygulanabilen politikalar genç işsizliği sorununa çözüm üretmekten oldukça uzak kalmışlardır.

Önemle belirtmek gerekir ki, Türkiye'de genç sayısının büyüklüğü ve gençlerin başta işsizlik olmak üzere çokça sorunlarının olması gerçeğine karşın gençliğe yönelik kapsamlı uygulama ve politikalardan bahsetmek güçtür. Öte yandan küresel biçimde önemle ele alınan NEET sorununun ise Türkiye'de henüz politika yapıcılar tarafından ele alındığını ve buna yönelik politika çalışmalarına girildiğini söylemek daha da güçtür.

Türkiye'de, Cumhuriyet'in kuruluş döneminden İkinci Dünya Savaşı'nın sonlandığı döneme kadar yaşanan süreç oldukça sıra dışı bir dönemdir. Bu dönem, genç Cumhuriyet'in, savaşların getirdiği yıkım nedeniyle her açıdan yokluklarla mücadele etmekte olduğu yıllardır. İlk yıllarda eğitim, tarım, sanayi ve ekonomi gibi alanlarda yapılan atılımlarla gerçekleştirilen çok yönlü gelişmeler, İkinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla sekteye uğramıştır. Türkiye için öncelik bu Savaş'ın dışında kalmak olmuştur ve bu amaca yönelik öncelikli ekonomi politikaları oluşturulmuştur. Bu nedenlerle bu yıllarda işsizlik çok önde olan bir sorun olmamakla birlikte işsizliğe ilişkin de planlı programlar yapılmamıştır.

Yapılan sanayi atılımlarına karşın Türkiye'de 1950'li yıllarda hala tarım ekonomisi hâkimdi. Özellikle traktör sayısının 10 sene içinde 20 katından fazla artmış olması, tarım alanında çalışan işgücünün işsiz kalmasıyla ve bu insanların kente göç etmeye başlamasıyla sonuçlanmıştır. Bu kentleşme yönelimine ek olarak İkinci Dünya Savaşı sonrası nüfustaki hızlı artış da işsizliğin belirginleşmesine neden olmuştur. Bu bağlamda Türkiye'de ciddi anlamda işsizlik sorununun 1950'li yıllar ile başladığını ifade etmek doğru olacaktır (Murat, 2007: 100).

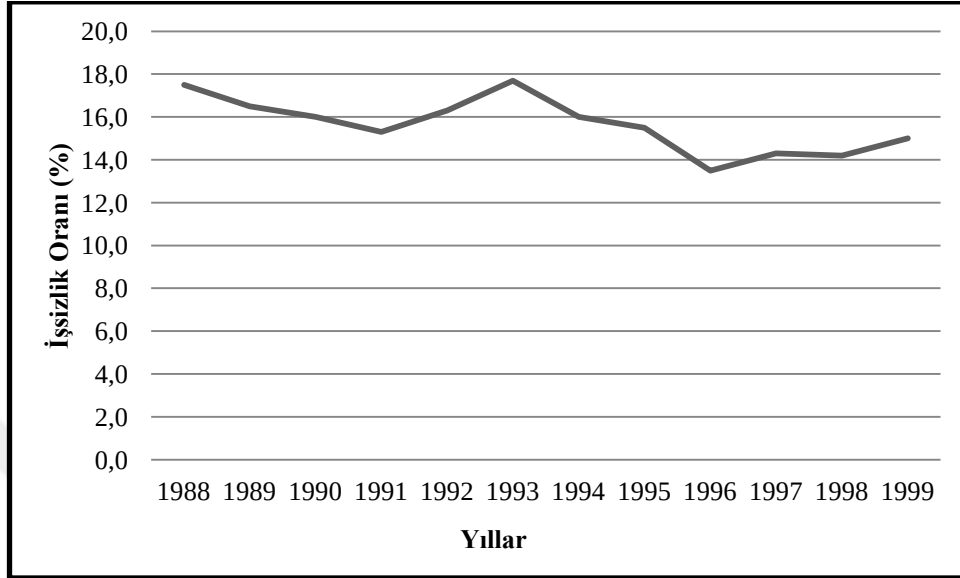
1960'lı yıllar ile birlikte Türkiye'de siyasi ve ekonomik anlamda önemli dönüşümler yaşanmaktaydı. Bu dönüşüm ülkedeki işgücü piyasalarının da dönüşmesi bağlamında önemli bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönüşüm kapsamında, milli tasarrufu artırmak, yatırımları toplum yararına olacak biçimde gerekli önceliklere yöneltmek, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı demokratik şekilde gerçekleştirmeyi amaçlayarak, 1963 yılında Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlanmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1963). Bu Plan ile birlikte planlı döneme girilmiş ve işsizlik sorununun çözülmesi hedeflenmiştir. Ancak sanayi ve hizmet

sektörlerinde yaşanan gelişmeler tarım sektörü kaynaklı yaşanan işsizliği ortadan kaldırmak için yeterli olmamıştır. Öte yandan İkinci Kalkınma Planı da işsizliği ortadan kaldırmayı hedeflemiş ancak işsizlik sorunu bu dönemde de büyümeye devam etmiştir. Yıllar içinde yaşanan siyasi ve ekonomik sorunlardan emek piyasaları sürekli olarak olumsuz etkilenmiştir. Öte yandan hazırlanan Kalkınma Planları'nın hepsi çeşitli politikalarla işsizlik sorununa çözümler getirmeye çalışmış ancak Türkiye'de işsizlik sorunu süregelen biçimde devam etmiştir.

Genç işsizliğine kavramsal olarak ilk yer verilen plan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)'dır. Bu Plan'da genç işsizliğinin azaltılması, sayılan amaçlar arasında yer almaktadır. Plan'ın 470. maddesinde genç işsizliğinin önemi vurgulanmakta ve genç işsizlere yönelik olarak istihdam artırıcı projelerin yürürlüğe konulacağı bilgisi verilmektedir. Ayrıca 479. maddede genç işsizliğini azaltmak amacıyla genç istihdamı sağlayan işverenlere vergi iadesi teşviklerinin sağlanması öngörülmüştür (Devlet Planlama Teşkilatı, 1984). Özellikle 24 Ocak 1980 kararları neticesinde liberal ekonomik politikaların benimsenmesi, kalkınma planlarına da yansımıştır. Bu anlamda Beşinci Kalkınma Planı'nda belirlenen istihdam hedeflerinin üzerine çıkıldığı görülmektedir. Liberal ekonomik politikaların genişlemesi Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994) ile devam etmiştir. Bu Plan'da girişimciliğin teşvik edilmesi, küçük ve orta ölçekli girişimlerin desteklenmesi öne çıkarılmıştır. Ayrıca bu Plan'da öne çıkan diğer husus esnek çalışma kapsamında kısmi süreli çalışma biçiminin yaygınlaştırılmasının amaçlanmasıdır. Diğer yandan bu Plan'da genç işsizlik kavramı olarak bulunmamaktadır ve gençlik kavramı üzerinden sorunlar ele alınmaktadır. İşgücü piyasası ve eğitim sistemleri arasındaki uyumsuzlukların giderilmesi, örgün ve yaygın mesleki eğitimlerin verilmesi, iş öncesi ve iş başı eğitimlerinin geliştirilerek yaygınlaştırılması, çalışma yaşamına girişlerin kolaylaştırılması amaçları ile genç işsizliğe yönelik hedeflerin olduğu söylenebilir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1989). 1996-2000 yılları arasını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, özellikle kentlerde genç işsizliğin yüksek olduğu ve eğitim sisteminin teknolojik yeterliliklere sahip işgücü yetiştirmede yetersiz kaldığı tespitlerine yer verilmiştir. Bu bağlamda işgücünün niteliğinin artırılması, kayıt dışılığın azaltılması, ücretler üzerindeki vergilerin azaltılması, aktif iş gücü

politikalarının artırılması amaçları ortaya konmuştur (Devlet Planlama Teşkilatı, 1995).

Şekil 8: Türkiye'de Genç İşsizliği Oranları (15-24 Yaş) (1988-1999)



Kaynak: TÜİK, (2021d). *İşgücü İstatistikleri*. <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> (24.04.2021).

1963 yılında başlayan planlı dönem sürecinde 2000 yılına kadar tüm kalkınma planlarında çeşitli istihdam artırıcı ve işsizlik azaltıcı politika ve uygulamalar yer almıştır. Özellikle 1985 yılından itibaren Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile genç işsizliği ile mücadele de planlarda öne çıkmıştır. TÜİK bu bağlamda genç işsizliği verilerini en erken 1988 yılına kadar paylaşmaktadır. Yukarıda Şekil 8'de 1988 yılından 1999 yılına kadar genç işsizliği oranları yer almaktadır. Görülebileceği gibi, kalkınma planlarında yer alan hedefler ve uygulamalar kapsamında genç işsizliği ile mücadelede başarılı olduğunu söylemek güçtür. Beş, Altı ve Yedinci Kalkınma Planları kapsamında gerçekleşen politikaların genç işsizliğini geçen 12 yılda yaklaşık %2,5 oranında azalttığı görülmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, önceki bölümlerde gösterildiği gibi, bu tablodaki en yüksek genç işsizliği değerleri 2000'li yıllarda neredeyse en düşük genç işsizliği oranları olarak karşımıza çıkmaktadır.

24 Ocak Kararları'nın liberalleşme yönündeki uygulamalarının ekonomi politikalarındaki etkisi 2000'li yılların başına kadar etkisini sürdürmüştür. Serbestleşmeye ayak uyduramayan bankacılık sistemi ve finansal yönetimler yeni bir

krizin meydana gelmesine neden olmuştur. Bu nedenle işsizlik oranları ciddi biçimde yükselmiştir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) bu dönemde hayata geçirilmiştir. Bu Plan'da küçük ve orta ölçekli işletmelerin girişimciliklerinin desteklenerek istihdamın artırılması, beyin göçünün önlenmesi, gençlerin işsiz kalmasını önleyecek ve niteliklerini artıracak aktif ve pasif istihdam politikalarının hayata geçirilmesi hedeflenmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, 2000). Ancak bu dönemde hem genel anlamda hem de genç işsizliği anlamında etkin gelişmeler kaydedilememiş, eğitim sistemi ve işgücü piyasaları arasındaki uyumsuzluk ön plana çıkmıştır. 2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı ise rekabetin acımasızlaştığı, belirsizliklerin arttığı ve küresel ölçekli değişimlerin inanılmaz hızlarda yaşandığı bir dönemi kapsamaktadır. Bu Plan 2001-2023 Uzun Vadeli Strateji çerçevesinde tasarlanmıştır (Murat, 2007: 111-112). Plan, işsizliğe ilişkin sorunların çözülemediğine, eğitim ve istihdam süreçlerindeki uyumsuzluğun devam ettiğine, esnekliğe ilişkin çalışmaların uygulanabilirliğinin sorgulanması gerektiğine ve sosyal güvenlikle ilişkisinin noksanlığına dikkat çekmektedir. Özellikler genç bireylerin işsizliğine ilişkin olarak ara eleman teminindeki zorluklar, teknolojik yeterliliğe sahip çalışan bulma zorlukları, mesleki ve teknik eğitim kurumlarının eğitim programlarının işgücü piyasası taleplerine uyumlu çıktı vermekten uzak oluşu, meslek standartlarına ilişkin yetersizlikler, elde edilen kazanımlar için belgelendirme sisteminin geliştirilememiş olması tespitleri öne çıkmaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2006).

Bu dönemde bazı önemli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Böylece işgücü piyasalarına ilişkin olarak önemli düzenlemeler yapılmıştır. ILO ve AB'nin belirttiği standartlara uyum sağlamak amaçlanmıştır. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile Kurum istihdam odaklı olarak yeniden yapılandırılmıştır. Özel İstihdam Büroları açılmış, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu oluşturulmuştur. İstihdamın artırılması ve yatırımların teşviki için 5084 sayılı Kanun çıkarılmıştır. AB uyum süreci çerçevesinde Avrupa İstihdam Stratejisi'ne paralellik sağlayabilmek için 2003 yılında İstihdam Durum Raporu hazırlanmıştır (Murat, 2007: 112-113).

2014-2018 yılları arasını kapsayan Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı da önceki planlardakilere benzer biçimde gençlere ilişkin sorunların tespitini yaparak

gerekli önlemlerin alınmasının ve ilgili politikaların hayata geçirilerek uygulanmasının gerekliliğinden bahsetmektedir. Plan'ın, kayıt dışılığın önlenmesi, işgücü niteliğinin artırılması, mesleki becerilerin geliştirilmesi, eğitim tasarımlarının bu amaçla hazırlanması, yaşam boyu öğrenmenin güçlendirilmesi, NEET grubundaki gençlerin ekonomik ve toplumsal yaşama katılımının artırılması ve sayılarının azaltılması amaçları, genç işsizliği ve NEET sorunlarıyla ilgili hedeflerdir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013).

2019-2023 yıllarını kapsayan On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, NEET grubundaki gençlerin profillerinin ortaya konması; bu gruptaki gençlerin istihdama katılmalarını desteleyecek birey, aile ve toplum merkezli bütüncül bir yaklaşımın oluşturulması; teşvik programlarının geliştirilmesi; eğitim ihtiyaç analizinin yapılması; bu gruptaki gençlerin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'nun, girişimcilik ve meslek edindirme hizmetlerine ilişkin bilgilendirilmesi ve bunlara yönlendirilmesi amaçları yer almaktadır. Gençlerin emek piyasalarına geçişinin kolaylaştırılması ve gerekli mesleki beceriler ile donatılmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Vizyoner Genç Projesi çerçevesinde gençlere staj, iş olanağı ve teknolojik bilgilerin sunulması hedeflenmektedir. Gençlerin teknoloji alanında gelişimlerinin artırılması, yazılım geliştirme becerilerinin geliştirilmesi, uluslararası geçerli olan ilgili sertifika programlarının hazırlanması, dijital dönüşüm odaklı, insana yaraşır iş olanaklarının geliştirilmesi gibi amaçlara da bu Plan'da yer verilmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019).

Diğer yandan NEET grubundaki gençlerin ekonomik ve toplumsal yaşama katılımının artırılması, profillerinin ortaya konması ve bütüncül bir mekanizma geliştirilmesi hedefleri On Birinci Kalkınma Planı'nda yer aldığı gibi 2019 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı'nda da yer almaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2018).

Genel itibariyle sorunların tespiti yönüyle başarılı kabul edilebilecek kalkınma planları, önerilen çözümlerin net olmaması, genel ifadelere dayanması, geliştirilecek programların sorumlularını net biçimde ifade etmemesi, uygulamaların başarısının denetimi ve geri bildirim mekanizmalarının eksikleri nedeniyle işsizliği, genç işsizliği ve NEET sorunlarını azaltmada ve önlemede başarılı olamamışlardır.

Kayda değer diğer bir gelişme 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) ve 2017-2019 yıllarını kapsayan Eylem Planları'nın Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) esas alınarak hazırlanmasıdır. UİS, Mayıs 2014'te Resmî Gazete'de yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu Strateji'nin dört temel politika ekseninde bulunmaktadır. Bunlar; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, işgücü piyasalarında güvence ve esnekliğin sağlanması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir. Strateji Belgesi'nin içerdiği bazı somut hedefler arasında genç işsizliği ilgili olanlar da bulunmaktadır. Kayıt dışılığın %15'in altına indirilmesi, mesleki yeterliliklerin ve standartların belirlenmesi, esnek çalışanların sendikal haklarının ve sosyal güvenlik durumlarının iyileştirilmesi, genç işsizlik oranının genel işsizlik oranına yaklaştırılması hedefleri bunlar arasında sayılabilir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Resmî Gazete, 2017). Bu dört temel eksenin ve somut hedeflerin genç işsizliği ve NEET sorunları için kritik önem ifade ettiği söylenebilir. Diğer yandan UİS Belgesi için tartışmalar, henüz hazırlık aşamasında başlamıştır ve sürece ilişkin önemli eleştiriler yöneltilmiştir. Belge'de ifade edildiği gibi uzlaşma ve tüm kesimlerin sürece dâhil edildiği bir sürecin yaşanmadığı en başta gelen eleştiridir. İşçi sendikalarının beklentilerinin görmezden gelindiği ancak işveren örgütlerinin tüm beklentilerinin gözetildiği öne sürülmektedir. Bu nedenle sosyal diyalogun sağlandığını söylemenin olanaksız olduğu, taraflı ve sınıfsal bir çalışma olduğu iddia edilmektedir. Avrupa'da bu tip çalışmaların köklü geleneksel yaklaşımlarla gerçekleştiği vurgulanmaktadır. Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK)'in bu süreçte olması gerekenin aksine oldukça pasif kaldığı ileri sürülmektedir. Belki de en önemli eleştiri, Strateji kapsamında hedeflenen esnekliğin güvenceden yoksun olacağı ve iş güvencesi olgusunun hukuki bir güvence olmaktan çıkaracağı iddiasıdır (Çelik, 2012: 13-22).

Türkiye'de işsizlikle ilgili olan ve genç işsizliği ile de yakından ilişkili olan bazı politikalar yürütülmektedir. Bunların bazıları işsiz bireylerin var olan şartlarının kötüleşmesini engellemeyi amaçlayan pasif istihdam politikalarıdır. Pasif istihdam politikaları işsizliği önleme amacından ziyade işsizliğin neden olduğu olumsuz etkileri azaltmayı hedeflemektedir. Ancak bu noktada bu politikalardan gençlerin yararlanmasının ne ölçüde mümkün olduğu tartışmalıdır. Çünkü pasif istihdam politikalarının getirdiği uygulamalardan yararlanmak çeşitli ön koşullara bağlıdır.

Pasif istihdam politikalarının başında *İşsizlik Sigortası* gelmektedir. Türkiye'de ilk işsizlik sigortası ödemesi 2002 yılında yapılmıştır. 4447 sayılı İş Kanunu madde 47'ye göre işsizlik sigortası; *"Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu bir sigortadır"* (T.C. Resmi Gazete, 1999). Aynı sayılı kanunun 46'ncı maddesi kapsamında, işçi, işveren ve devlet katkı vererek bir fon oluşturmaktadır. Bu katkılar İŞKUR bünyesindeki Fon Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilir. İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı, sürece ilişkin işlemleri gerçekleştirmek, kişi bazlı prim kayıtlarını tutmak, işsizlik ödeneğinin ödenmesine ilişkin olarak gerekli işlemleri gerçekleştirmek, mesleki eğitim tedbirleri için gerekli işlemleri gerçekleştirmek vb. görevleri yerine getirmek üzere sorumlu kılınmıştır (T.C. Resmi Gazete, 1999). Yine aynı kanunun 50'nci maddesine göre, *"bireyin iş akdinin sona ermesinde önceki son 120 gün içinde hizmet akdine tabi olması gerekmektedir. İşsizlik Sigortası primi ödemiş, 600 gün sigortalı işsizlere 180 gün, 900 gün sigortalı işsizlere 240 gün, 1080 gün sigortalı işsizlere ise 300 gün süre ile işsizlik ödeneği ödenmektedir"* (T.C. Resmi Gazete, 1999).

Genç işsiz bireylerin ve NEET olan genç bireylerin çoğunun kayıt dışı çalışmak zorunda olduğu, birçok nedenle çalışma sürelerinin kısa olduğu ve işten çıkarmalarda öncelikli olan bir grup olduğu tespitlerine önceki bölümlerde yer verilmiştir. Bu gerçekler ışığında ve İşsizlik Sigortası'nın ödenmesi şartları göz önüne alındığında, genç işsizlerin ve NEET grubundaki bireylerin bu ödenekten faydalanması oldukça zor gözükmemektedir. İŞKUR'un 2019 İstatistik Yıllığı'nda belirtildiğine göre işsizlik sigortasından yararlanan 1 milyon 13 bin 56 kişinin yalnız 82 bin 178 kişisi 15-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. Bu sayı sigortadan toplam faydalananların yaklaşık %8'ine denk gelmektedir (İŞKUR, 2020). Bu veri de yukarıda yapılan tespitlerin doğruluğunu teyit eder niteliktedir.

Genç işsizliği ile ilgili olabilecek diğer bir pasif istihdam politikası Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ)'dir. *"4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma*

sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesini" öngörmektedir (madde 1) (T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2020). Ancak bireyin KÇÖ'den faydalanabilmesi için İşsizlik Sigortası ödeneğine hak kazanacak şartları sağlamış olması gerekmektedir (madde 6) (T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2020). Gençler açısından zaten asıl sorun bu şartların Türkiye İşgücü Piyasası gerçekleri nedeniyle karşılanamıyor oluşudur. Dolayısıyla aynı İşsizlik Sigortası'nda olduğu gibi gençler için KÇÖ'den de faydalanmak çok olası gözükmemektedir.

Türkiye'de uygulanan diğer pasif istihdam politikalarına genç bireylerin işsizliğinin azaltılması ve/veya önlenmesi sürecine etkisinin zayıflığı nedeniyle bu çalışma kapsamında yer verilmemektedir.

Türkiye'de yürütülen bazı aktif işgücü politikaları genç işsizliği azaltmayı ve/veya önlemeyi amaçlamaktadır. Bu noktada önceki bölümlerde de ifade edildiği gibi en önemli sorunların başında eğitim sisteminin çıktıları ile işgücü piyasalarının beklentileri arasındaki uyumsuzluğun yarattığı sorun, gençler için önemli işsizlik nedenleri arasındadır. Gençler açısından önemli ekonomik, psikolojik ve sosyal sorunlara neden olduğu gibi aynı zamanda makro iktisadi açıdan da önemli sorunlara neden olmaktadır. Dolayısıyla özellikle bu açıdan önemli aktif istihdam politikalarının gerekliliğinden söz etmek olanaklıdır.

Bu bağlamda İŞKUR işgücü piyasası talepleri ve işgücünün yapısı arasındaki nitelik uyumsuzluğuna dikkat çekmektedir ve aktif istihdam politikalarının gerekliliğini ifade etmektedir. Bu bağlamda kırılgan gruplar için Mesleki Eğitim Kursları, Girişimcilik Eğitim Programları, İşbaşı Eğitim Programları, Toplum Yararına Programlar ve Proje Bazlı Faaliyetler başlıkları altında bazı uygulamalar yürütülmektedir. Bu kapsamda 2019 yılı Ocak-Eylül ayları arasında İŞKUR'un yürüttüğü bu programlara katılan kişi sayısı 427 bin 134 kişidir. Bu kişilerin içinde 15-24 yaş aralığında olan gençlerin sayısı 191 bin 556 kişidir. Toplam katılımcıların yaklaşık %45'ine karşılık gelmektedir. Bu programlardan Mesleki Eğitim Kursları her yaşa hitap eden programlardır. Aynı dönem içinde bu kurslara katılanların yaklaşık %34,5'i 15-24 yaş aralığındaki gençlerdir. Aynı dönemde İşgücü Eğitim Programları'na ise 304 bin 797 kişi katılmıştır. Bu kişiler arasında 15-24 yaş

aralığındakilerin oranı ise %50,4'tür. Yine belirtilen dönemde Girişimcilik Eğitim Programları'na katılanların %20'si 15-24 yaş arasındaki gençlerden oluşmaktadır (İŞKUR, 2019: 47-57).

Bu programlar ile işgücünün niteliklerinin geliştirilmesi, işgücü piyasasının talepleri ile uyumluluğun artırılması ve işe girişlerin kolaylaşması amaçlanmaktadır. Bu programların yeterliliği ve etkinliği tartışmalı da olsa gençlerin niteliklerinin artması için katkı sağladığı düşünülebilir. Ancak bu politikaların genç işsizlik sorununa ne derecede çözüm olduğu en başta genç işsizliği sayı ve oranlarından, çalışmalardan alınan geri bildirimlerden, programlara katılanların daha sonra iş süreçlerindeki edinimlerinden alınacak geri bildirimlerinden, bu programlara katılanların yerleştiği işlerin işverenlerinden alınan verilerden ve güncel olarak iş piyasası gerekleri ve program tasarımlarının karşılaştırılması ile anlamak olanaklıdır. Programlar geliştirmek, uygulamak ve gençlerin katılımını sağlamak önemli olmakla beraber süreci takip etmek, gerekli güncellemeleri yapmak, paydaşlarla sürekli iletişim içinde olmak ve koordinasyonlu biçimde veri akışı sağlamak başarı sağlamak için önemlidir. Ayrıca sürdürülebilir bir sistemin gerekliliği de ortadadır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA DEĞERLERİ

2.1.ÇALIŞMA KAVRAMI

2.1.1.Çalışma Kavramının Tanımı

Çalışma, belki de insanlık tarihi kadar eski bir kavramı ifade etmektedir. İnsan hayatının odağında olması yönüyle de her zaman önemli ve birçok disiplinin ilgi alanına girmiş bir kavramdır. Çalışma kavramının anlamına bakıldığında etimolojik olarak acı, yorgunluk ve zahmet gibi fiziksel emek ile ilgili kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Eski Yunan toplumlarında çalışma, kölelere özel, aşağı bir eylem olarak anlam bulmaktadır. O dönem için bir zorunluluk ve bir çeşit esaret olarak çalışmadan bahsetmek olanaklıdır (Lordoğlu ve diğerleri, 1999: 1-3). Ancak modern çağda çalışma kavramı iş, istihdam, emek, meslek gibi anlamlara karşılık gelmektedir (Tınar, 1996: 3).

Çalışma kavramı bireysel olduğu kadar bireyin içinde bulunduğu toplumu etkilemesi yönüyle sosyal de bir kavramdır. Birliktelik ve dayanışma olgularıyla ayrıca kültür, zaman ve yer kavramlarıyla yakın ilişkilidir. Bu çok yönlü ilişkiler nedeniyle çalışma kavramının anlamı, tarihsel akış içinde özellikle ekonomik dönüşümlerle paralel olarak farklılaşmaktadır. Bu anlamda içinde bulunulan toplumun inançları, değerleri ve normları çalışma kavramının anlamının oluşmasında etkili olmaktadır (Tınar, 1996: 3).

Çalışma kavramı için tanımlama yapılırken ölçü ne olursa olsun ölçüt insan olmaktadır. Merkezinde insan olduğunda çalışma kavramına atfedilen değerler de çok yönlü ve çeşitli olmaktadır. Çalışmak kutsal sayılmış, toplumları sınıflara ayırmış, tek bir sınıfa ait görülmüş, zaman içinde çalışma kavramına ilişkin birçok kuram ortaya konmuş ve çalışmalar yürütülmüştür. Diğer bir ifadeyle çalışma olgusu insan odağında ele alınarak çalışılmış, ele alınmış, düşünülmüş ve kabul görmüştür. Birçok disiplinin ilgi alanına girmesine karşın modern dönemde çoğunlukla ekonomik bağlamda irdelenmiştir. Ekonomik açıdan da çalışma, iş, emek, emek değeri ve emek zamanı gibi olgularla ilişkilendirilmektedir. Genel itibariyle çalışma,

bireyin eylemleri ve ürettiklerinin değeri ile bunun gerçekleşmesi için tükettiği emeğin ilişkisidir. Çalışma kavramı daha ayrıntılı olarak ele alınırsa, sadece emek vermek ve karşılığını almaktan daha fazla olduğunu görebiliriz. Çalışma, bireye mutlaka bir biçimde katkı sağlamaktadır. Bu katkılar, yaygın olarak akla ilk gelen gelir elde etme, dolayısıyla yaşam standardı ve bunlara bağlı maddi unsurlar olabileceği gibi, ifade biçimi, mesleki tatmin, statü, prestij, özgüven, kişisel gelişim gibi soyut unsurlar da olabilmektedir (Lordoğlu, 2020: 886-887). Tınar da, varlıklı bireylerin çalışmaya devam etmeleri durumunu, çalışmanın en bilinen gerekçesinin gelir elde etme olmasına karşın, başka gerekçelerle de bireylerin çalışmasına örnek olarak vermektedir (Tınar, 1996: 43).

Vecchio'nun, Morse ve Weiss'in çalışmasının önemini vurgulayarak çalışma kavramına ilişkin yaptığı çalışmada, bireylerin çalışmaya sadece gelir elde etme amacıyla devam etmediğini önemle vurgulanmaktadır. Morse ve Weiss'in 1955'te yaptığı çalışmada katılımcıların %80'inin varlıklı olsa dahi çalışmaya devam edeceği sonucuna ulaştığını belirten Vecchio, aradan geçen 25 yıl sonra yayınladığı çalışmasında bu oranı %72,2 olarak ölçmüştür. Bu oranın 21-34 yaş arası bireylerde %79'a yaklaştığını belirtmektedir (Vecchio, 1980). Ancak Baysal bu çalışmaya ilişkin olarak önemli başka bir bulguya dikkat çekmektedir. Her seviyeden çalışan, yüksek oranda belirtilen durumda çalışmaya devam edeceğini belirtmektedir. Ancak, yönetici düzeyindekiler aynı işte çalışmaya devam edebileceklerini belirtirken, alt düzey işlerde çalışanlar iş değiştirmeyi veya bağımsız çalışmayı tercih edeceklerini belirtmektedir (Baysal, 1993: 9).

Çalışma kavramı modern anlamda fiziksel ve zihinsel emeğin karşılığında ücret elde edilen eylemler şeklinde tanımlanabilir. Ancak bu tanım, ücret karşılığı yapılmayan çalışma biçimlerini tanımın dışında bırakmaktadır. Eski dönemlerde olduğu gibi modern çağda da ücretle karşılanmayan çalışma biçimleri bulunmaktadır. Aile bakım işleri, ev işleri, gönüllü çalışma biçimleri bunlara örnek verilebilir. Bu bağlamda söylenebilir ki, genel anlamda karşılığında ücret alınsın veya alınmasın, zihinsel ve fiziksel olarak emek harcanan çabalar çalışma olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan genelde birbirlerinin yerine kullanılan çalışma ve iş kavramlarının arasındaki farkı belirtmek yerinde olacaktır. Çalışma kavramı her zaman ücret ile

karşılık bulmazken, iş kavramı çalışmanın ücretli olduğunu vurgulamaktadır. Diğer bir ifadeyle ücret karşılığı yapılan çalışmaya iş denmektedir (Işık, 2013: 103-105).

Evrensel İnsan Hakları Bildirisi'nin 23'üncü maddesi çalışmayı bir insan hakkı olarak tanımlamaktadır. Bu hak kapsamında her bireyin çalışmaya, çalışacağı işi özgürce seçebilmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı bulunmaktadır. Bütün insanlar hiçbir ayırım olmaksızın eşit çalışma karşılığında eşit ücret kazanma hakkına sahiptir. Ayrıca iş karşılığı alınan ücretin bireyin kendisine ve ailesine *insan onuruna yakışır* bir yaşam sağlayabilecek adil ve elverişli düzeyde olması gereklidir (United Nations, 2020).

Çalışma kavramına ilişkin ortaya konan bu bilgiler ışığında söylenebilir ki, çalışma kavramı hem bireyi hem toplumu doğrudan ilgilendirmekte ve sadece fiziksel değil zihinsel emeği de kapsamaktadır. Bireyin ve toplumun kültürü ve değerleri ile farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Öte yandan, zaman içinde yaşanan değişimler de çalışma kavramına atfedilen anlamların değişmesine neden olmaktadır. Modern dönemde daha çok ekonomik anlamda ele alınsa da, merkezinde bireyin olması nedeniyle psikoloji ve sosyoloji disiplinlerinin önemli çalışma konuları arasında yer almaktadır.

2.1.2. Çalışma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Çalışma kavramına ilişkin yapılan tanımların ortaya koyduğu gibi çalışma sadece bir eylemden ibaret olmayan çok boyutlu bir kavramı ifade etmektedir. Birey, bireyin bağlı bulunduğu yakın ve geniş çevre ile toplum arasındaki ilişkileriyle doğrudan bağlı olduğu göz önüne alındığında, çalışma kavramının oldukça eski tarihlere kadar uzanan bir olgu olduğu kolaylıkla anlaşılabilmektedir. Çalışma kavramının geçmişten bu yana yaşanan değişimlerle farklı anlamlar kazandığı önceki bölümde ayrıntılı olarak ele alınmıştı. Bu değişimler birçok etmene bağlı olmakla birlikte, küreselleşmenin daha az yaygın olduğu dönemlerde, o toplumun kültüründen önemli düzeyde etkilenmekteydi. Küreselleşme ile bu etkinin farklılaştığı ileri sürülebilir. Bu bağlamda çalışma kavramına ilişkin olarak, kavramın modern çağdaki anlamlarına erişmesinde Sanayi Devrimi'nin önemli bir dönüm noktası olduğu söylenebilir. Bu nedenle ilerleyen bölümlerde çalışmanın tarihsel

gelişimi detaylandırılırken, Sanayi Devrimi öncesi ve sonrası şeklinde konu ele alınacaktır.

Endüstri Devrimi'nden önceki dönemlerde endüstrileşmenin olmadığı şartlarda insanlar için çalışmak, modern çağda algılanandan oldukça uzak olarak farklı aşamalardan geçse de genel itibarıyla eylem boyutuyla benzer süreçleri ifade etmekteydi. İlkel düzeyde ilk çalışmanın bireylerin yaşamını devam ettirmek adına gereken şartları sağlayabilmek için avcılık ve toplayıcılık yapma ve doğaya karşı mücadele etme şeklinde olduğu söylenebilir. İnsanlar zihinsel ve fiziksel olarak harcanan emek ile sığınma, doğadaki vahşi yaşama karşı kendini güvence altına alma, avlanma gibi amaçlar için çeşitli araç ve gereçler üretmişlerdir. İlkel dönemde çalışma, bir bireye veya sınıfa atfedilmemiş, topluluğun her bireyinin birlikte yürüttüğü bir eylem olarak yürütülmüştür. Bu dönemde özellikle iklim, coğrafya gibi etkiler neticesinde sürekli göç eden insanlar için önemli bir dönüm noktası da toprağı işlemeye yani tarıma başlayarak yerleşik hayata geçiş olmuştur. Bu öyle önemli ve etkili bir dönüm noktasını ifade etmektedir ki, insanların tarıma başlamasının üzerinden bin yıllar geçmesine rağmen, tarım alanında çalışmak hala küresel düzeyde önemli bir çalışma biçimini oluşturmaktadır.

Toprak işlemenin öneminin artmasıyla ortaya çıkan toplumsal düzen ise çalışma kavramının anlamını eylemsel boyutta ciddi oranda değiştirmese de çalışanlar ve çalışanların emekleri ile yaşayanlar olarak toplumsal sınıfların oluşması ile sonuçlanmıştır. Öyle ki, antik çağda fiziksel emek ile çalışmak aşağı tabakadaki insanların yapacağı kötü bir olgu olarak görülmüştür. Elitler ise boş zaman sahibi, sanat gibi zihinsel faaliyetlerle uğraşan üst sınıf kimselerden oluşmakta ve üretimi yapan kölelerin ürünlerine el koymaktaydı (Işık, 2013: 106). Feodal sistemlerin ağırlık kazandığı dönemlerde ise çalışmak dünya üzerinde farklı kültürlerde de benzer şekilde anlam bulmuştur. Adları başka da olsa çalışanların köle olduğu, kölelerin üretimleri sonucunda yaşamını sürdüren toprak ağaları, efendiler, soylular ve elitlerin olduğu bir sistem bulunmaktaydı. Bu dönemde köleler ürün gibi alınıp satılabilmekteydi.

Söylenebilir ki, tarıma geçişle yaşanan bu önemli dönüşüm, öncesinde ağırlıklı olarak kendisi için çalışan bireylerin başkaları adına çalıştırıldığı, alınıp satıldığı bir sisteme geçişle sonuçlanmıştır. Bu sistem bir yanda az sayıda kişiden

oluşan özgür, güçlü sınıflar ve diğer yanda hakları, özgürlükleri elinden alınan güçsüz çok sayıda kişilerin oluşturduğu sınıflardan oluşmaktaydı.

Uzun yıllar üretim ve dolayısıyla çalışma süreçlerinde ağırlıklı etkiye sahip olan olgu tarımdır. Ancak, 18. yüzyıla gelindiğinde buhar ve su gücü üretimde kullanılmaya başlanmıştır. Bu gelişme üretim süreçlerinin hızla değişmesine neden olacaktır. Üretim süreçlerinin değişmesine bağlı olarak piyasa yapıları ve örgütlenme biçimleri de değişecek, yeni birçok model geliştirilecektir. Bu değişimler, bireylerin ve dolayısıyla toplumların çalışma ve yaşam biçimlerinde değişikliklere neden olacak ve küreselleşme olgusunun yaşamımızın bir parçası haline gelecek bir olgu halini alması sürecini başlatacaktır. Bu yeni keşif ile birlikte çalışmanın da anlamı değişecektir.

Üretimde su ve buhar gücünün kullanılmaya başlaması, insan gücüne dayalı ve sınırlı sayıda olan üretim miktarının çok yüksek oranda artırılabilmesine olanak sağlamıştır. Böylece endüstrileşme başlamıştır. Bu önemli değişimlerin yaşanmasına neden olan bu sürece de Endüstri Devrimi denmektedir. Yaşandığı dönem ve sonrasındaki yüzyılları da etkileyecek olan bu Devrim'in, sadece en çok ele alınan boyutu olan ekonomik boyutları değil, aynı zamanda toplumsal, politik ve kültürel sonuçları da olduğu, bütün toplumlarda dönüştürücü bir etkiye sahip olduğu bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz, 2010: 196).

Endüstri Devrimi ile birlikte kitlesel üretim kapasitesine sahip fabrikalar açılmaya başlanmıştır. Bu fabrikalar, teknolojik yenilikler neticesinde icat edilen yeni makineler ile üretim yapmaktaydı. Su gücüyle çalışan makineler ile yüklü miktarda tekstil üretimi yapmak, buhar gücüyle çalışan gemiler ve trenler ile uzun yollar kat etmek olanaklı hale gelmiştir. Ayrıca önemli madenlerin çıkarılması, işlenmesi ve ticaret süreçlerine dâhil edilmesi önemli ölçüde kolaylaşmıştır. Böylece ticarete kapasite, zaman, maliyet gibi açılardan değişimler yaşanmıştır (Torun, 2003: 182-194). Tüm bu süreç, daha önce ağırlıklı olarak tarımda çalışan bireylerin fabrikalarda kitleler halinde çalışmaya başlamasıyla sonuçlanarak, toplumlar için çalışmaya atfedilen anlamın değişmesine neden olmuştur. Elektriğin icat edilmesi, savaşlar, ulusal ve uluslararası ticaretin büyümesi ve talep yaratma amacı gibi unsurlar küreselleşmeyi artırmış, teknolojik yeniliklerin hızını artırmıştır. Bu durum, 20. yüzyıla gelindiğinde piyasalarda büyük rekabet yaşanmasına neden olmuştur. Bu

dönemle birlikte daha önce köle olan bireyler artık özgürleşmiş, sermaye gücü toprak ağalarının tekelinden çıkmıştır. Ancak özgürleşen köle sınıfı yeni düzende işçi sınıfı olarak başka bir güç olan sermaye sınıfı ile patron-işçi mücadelesini vermek zorunda kalmıştır. Çünkü kapitalist ekonomi modeli ve liberal anlayış geçerli hale gelmiştir. Emek istismarı, monarşik devlete tepki olarak doğan liberal yönetim anlayışında da değişmemiştir. Bu anlayış, kapitalist düşünce biçimine sahip işverenlerin, liberal devletin onlara sağladığı *akit yapma özgürlüğünü* kendi lehine çevirmeleri ile sonuçlanmıştır. Sermaye sınıfı, daha güçlü konumlarını kullanarak işçilere kendi çıkarları ekseninde kararlarını dayatmış, dikte etmiş ve işçilerin aç ve sefil şartlarda çalışma ve yaşamalarına neden olmuşlardır (Mahiroğulları, 2005: 52). Bireyler için çalışma kavramı bu dönemde, çoğunlukla insani gerekliliklerin yok sayıldığı, ağır şartlarda gerçekleştirilen, insanlık dışı çalışma saatleri olan, iş ortamlarının hijyenik olmadığı, ucuz işçi olarak görülen kadınların ve çok küçük yaşta çocukların çalıştırıldığı, iş güvenliğinin bulunmadığı, iş kazaları neticesinde yaralanma ve ölümlerin doğal kabul edildiği, şiddete varan aşırı disiplin cezalarının bulunduğu, sermayedarların kâr hırsının her şeyden üstün tutulduğu bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Uzun, 2000: 203-210). Bu şartlar altında anlam bulan yeni çalışma kavramının, kölelikten kurtulduğu öne sürülen bireyler için ne kadar özgürleşme anlamı taşıdığı tartışmalıdır.

Endüstri Devrimi ile gerçekleşen bu dönüşüm ile giderek kötüleşen çalışma koşulları ve işçi sınıfının sayısının giderek artması, bu şartların iyileştirilmesi için işçilerin bir araya gelerek örgütlenmeye başlamasını sağlamıştır. Bu örgütlenme çabaları sendika kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Endüstri Devrimi işçi sınıfını ortaya çıkarmış, işçi sınıfı da sendikaları oluşturmuştur (Anık, 1999: 18). Sendikacılık özellikle sanayileşmenin yoğun olduğu ülkelerde, o ülkenin şartları altında o ülkenin özelliklerine göre gelişmiştir. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası dönemden 1970'li yıllara kadar süren dönem çalışma şartlarının geliştiği bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönem için çalışma kavramı, güçlü sosyal devlet olgusu ile *altın çağ* yaşamıştır. Bu gelişmede sendikaların etkin rolü önemli bir yer tutmaktadır. Bu gelişmeler neticesinde çalışma kavramı, gerçek anlamda insan onuruna yakışır biçimde gerçekleştirilebilecek bir eylem olma yönünde gelişmiştir. Ancak 1970'li yılların ortaları itibari ile sosyal devletin altın çağı son bulacaktır. Taylor-Gooby

bunu *gümüş çağ* dönemine geçiş olarak niteleyerek, nedenini küreselleşmenin dayattığı en iyi olma yarışı ve sosyal harcamaların devletlerde yarattığı yıpranma ve yük olarak açıklamaktadır (Taylor-Gooby, 2002: 599).

1980'li yıllar ile birlikte teknolojik yenilikler hız kazanmaya başlamış ve küreselleşme oldukça güçlü bir olgu halini almaya başlamıştır. Bilgisayarın ve internetin icadı ile küresel düzeyde önemli dönüşümler yaşanmıştır. Bu gelişmeler, üretim biçimlerini ve hizmet sektörlerini doğrudan etkilemiştir. Yerel, ulusal ve uluslararası rekabet giderek artmıştır. Bilgisayar, internet ve bunlarla birlikte gelişen ürünlerin toplum tarafından kullanımı giderek yaygınlaşmıştır. Tüm bu süreç, toplumları da dönüştürücü etki yapmıştır. Diğer bir deyişle, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme toplumları dönüştürmüş, toplumsal dönüşümler de örgütler için işgücü piyasalarında rekabet edilebilirlik açısından teknolojik yenilikleri hızla benimsemeyi ve geliştirmeyi gerekli kılmış, küreselleşmeyi hızlandırmıştır. Böylece Endüstri Devrimi'nden sonra ilerleyen dönüşüm süreci ile yeni bir devrim olarak kabul edilen Endüstri 4.0 kavramı ortaya çıkmıştır.

1980'li yıllardan Endüstri 4.0 dönemine kadar baş döndürücü bir hızla yaşanan dönüşüm süreci çok sayıda disiplinin ilgi alanına girmekte ve birçok boyutuyla oldukça yoğun şekilde ele alınmaktadır. Endüstri ilişkileri açısından da özellikle çalışma kavramının değişen anlamı üzerine yoğunlaşan çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda önemli bir boyut, kapitalist ekonomi düzleminde devletlerin daha liberal politikalara yönelerek küçülmeye gitmesi olarak ortaya konabilir. Bunun gerekçesi olarak çalışmanın altın çağının şartlarının devletler için artık büyük mali yükler oluşturması olarak öne çıkmaktadır. Bu süreçte tüm dünyada liberal politikalar giderek yaygınlaşmış ve devletler piyasalardaki rollerini küçültme eğilimi göstermişlerdir. Liberal politikaların hızla benimsenmesi ve uygulanmaya başlanmasıyla özellikle işçiler için önemli katkılar sağlayan sosyal güvenlik alanlarında devletler finansman sorunlarını öne sürerek önemli küçülmelere gitmişlerdir. Diğer yandan sermaye-emek arasındaki denge, emeğin aleyhinde bozulmaya başlamıştır. Ayrıca bu liberal politikalar aynı zamanda sermayenin küreselleşmesini de artırarak devletleri sosyal devlet uygulamalarından uzaklaştırıcı etki yapmıştır (Koray, 2007: 31-33). Bu zaman diliminde devletler liberal politikalarla özelleştirmeyi de yaygınlaştırmış ve işçi-işveren arasındaki ilişkileri

düzenleyen kanunları da liberalize etmiştir. Tüm bu gelişmeler sendikaların da zayıflamasına neden olmuştur (Yılmaz, 2010: 197-199). Bu durum bireyleri çalışma kavramının aleyhlerinde değişen anlamı karşısında daha güçsüz duruma itmiştir.

Diğer bir boyut ise küreselleşme ve teknolojik ilerlemenin yarattığı toplumsal değişimin bireylerin yaşama ve çalışmaya dair bakış açılarını değiştirmiş olmasıdır. Yakın geçmişte hayatımıza giren ve çok hızlı şekilde yaygınlaşan teknolojik yeniliklerin bu durumda etkisi büyüktür. Dijitalleşmenin hayatın her alanına hızla nüfuz etmesi ile öne çıkan olguların başında gelen robotlar, Nesnelerin İnterneti (IoT), Büyük Veri (Big Data), Yapay Zeka (Artificial Intelligence/AI), Veri Madenciliği, Siber Sistemler giderek artan şekilde hem üretim süreçlerinde hem de bireylerin yaşamlarında yer almaktadır. Bu gelişmeler ve bilgiye erişimin kolaylaşması neticesinde farkındalığı yüksek bireylerin sayısının artması da değişen bakış açısından önemli unsurlardır. Gelişen iletişim ve uluslararası etkileşim sayesinde toplumların bilinç düzeyi yükselmiştir. Teknolojinin geniş eşitsizlikler yaratacağı gerçeğine rağmen, bu bilinç ile genel anlamda eşitsizliklerin azalacağı öngürülebilir. Gelişen bilinç neticesinde farklı koşulların etkisi ile belirli bir gelişme seviyesine erişen bireyler, daha farklı değerler, davranış biçimleri, tutumlar, beceriler, bilgi düzeyi ve beklentiler ile çalışma talebinde bulunmaktadır (Baysal, 1993: 8). Düşünsel beceri, kişisel gelişim, yaşam boyu öğrenme, bireyselleşme, temel hak ve özgürlükler, doğa ve çevre bilinci, hayvan hakları gibi konular da bu bilinçlenme ile paralel olarak önem kazanmış ve bu güçlenen değerler ile çalışmaya atfedilen anlamlar da önemli değişiklere uğramıştır. Bu bağlamda artık bilginin önem kazandığı görülmektedir. Böylece tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişin ardından bilgi toplumuna geçiş yapıldığı sıkça öne sürülmektedir. Bu dönemde bireyler için çalışma kavramı sadece para kazanmaktan fazlasını ifade etmeye başlayacaktır. Mesleki tatmin, ilerlemeye olanak tanıyan çalışma biçimleri, iş-özel hayat dengesini sağlayabilme, sürekli gelişim, bağımsız çalışma gibi unsurlar da giderek önem kazanmıştır. Çalışma saatlerini çalışanın kendisinin belirlemesi, çalışma kavramının çalışanı kendini gerçekleştirme yolunda bir araç olarak görmesi, çalışanın örgüte aidiyetinin azalması ve bireysel yeteneklerini öncelemesi, boş zaman kavramının değerlendirilmesi ve gönüllü çalışmanın yaygınlaşması modern-dijital çağda çalışma kavramının anlam bulduğu olgular olarak karşımıza çıkmaktadır.

(Keser, 2005: 370-371). Başka bir ifadeyle, çalışma kavramı dijital çağda, çalışanların verilen işi eksiksiz olarak tamamlamalarından daha çok, çalışanların ayırt etme, fark yaratma, sorunları tanımlama ve çözüm üretme yetkinliklerini birlikte kullanabilme potansiyeli olarak görülmektedir (Lordoğlu, 2020: 889).

Yakın geleceğin çalışanları Z kuşağı bireyleri ve günümüzün çalışma yaşamında çalışanların çoğunu oluşturan Y kuşağı bireylerin çalışmaya atfettiği anlamlara baktığımızda çalışma kavramının değişen anlamını anlamak daha kolay olacaktır. Y kuşağı bireyler önceki kuşaklara kıyasla çalışmaya ilişkin olarak elde ettikleri gelirden daha çok çalışmanın manevi yönüne önem vermektedirler. Eğitim olanaklarının olduğu, kendini özgürce ifade edebildiği, farklı işleri birlikte götürebildiği, iş doyumunu yaşayabildiği, iş yaşamı ve özel yaşamı dengede tutabildiği çalışma biçimlerine önem vermektedir (Çetin Aydın ve Başol, 2014: 4). Z kuşağı bireylerin yüksek bölümü henüz iş yaşamına katılmayan bireylerden oluşmaktadır. Ancak tanımlanan bazı özellikleri bu bireylerin çalışmaya ilişkin yaklaşımlarını öngörme olanağı sağlamaktadır. Z kuşağı bireyler yüksek teknolojinin çok yaygın olduğu bir dönemde dünyaya gelmişlerdir. Dolayısıyla teknolojiyi hayatlarında çok yoğun olarak kullanabilmektedirler. Önceki kuşaklardan farklı olarak teknolojik ürünler onlar için temel gereksinimdir. İyi eğitilmiş ve sürekli gelişime açık bireyler olacakları öngörülmektedir. Bireysel değerlere oldukça önem verdikleri, kendini ifade edebilmeyi gereklilik olarak gördükleri için iş tatmini gibi olguları da önemseyecekleri ve klasik örgüt yapılarında çalışmaya olumlu bakmayacakları varsayılabilir. Her şeyde olduğu gibi çalışma kavramı da onlar için eğlence ile birlikte olmalıdır (Taş ve diğerleri, 2017: 1033-1034).

Görülebilmektedir ki, çalışma kavramı bireyler için hala önemini korumakla birlikte, artık çok eski dönemlerden beri gelen yaşamın merkezinde olma özelliğinden giderek uzaklaşmakta ve farklı yeni anlamlar kazanmaktadır.

2.2.DEĞER KAVRAMI

2.2.1.Değer Kavramının Tanımı ve Özellikleri

Değer kavramı çok yönlü bir kavramdır. Bu nedenle, çok sayıda disiplinin ilgi alanına giren bir olgudur. Değer kavramına verilen anlamlar da bu disiplinlerin yaklaşım biçimine göre değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla, değer kavramı için üzerinde uzlaşmış tek bir tanımın olduğunu söylemek olanaklı değildir. Bu nedenle farklı disiplinlerin ve aynı disiplin içindeki farklı görüşlerin değer kavramı için yaptığı bazı tanımlamalara yer vermek yerinde olacaktır. TDK değer kavramını, bir şeyin önemini belirleyen soyut ölçüt, kıymet, bedel, paha, üstün nitelik gibi olgularla tanımlamaktadır (TDK, 2019). Değer kavramı genel açıdan bu şekilde tanımlanabiliyorsa da ekonomi, psikoloji, sosyoloji, felsefe gibi farklı disiplinlerin de ilgilendiği bir olgu olması sebebiyle farklı bakış açılarıyla başka biçimlerle de tanımlanabilmektedir.

Felsefe açısından değer kavramı, "aksiyoloji" yani "değerler felsefesi" ile ele alınır. Değerler felsefesi, etik (ahlak) ve estetik (sanat) açılardan değerlerin kaynağı, bireyden bireye gösterdiği farklılıklar gibi kavramları inceler ve iyi, kötü, güzel, çirkin, ayıp gibi değerlerin üzerinde durur (Çınar, 2013: 10). Sosyolojide ise değer kavramı uzun yıllardır tartışılan bir olgudur. Kavramın doğası gereği subjektiflik söz konusudur. Bu nedenle değerlerin bilim çerçevesinde incelenmesi gereken bir olgu olup olmadığı tartışması süregelmiştir. Ural'a göre, değere ve ahlaka ilişkin önermeler test edilebilir ve objektif değildir. Ancak, değer kavramı bireyler için yaşamlarında oldukça büyük bir yer tutar. Yaşamlarını düzenleme ve yaşamlarına yön vermede etkilidir. Bu bağlamda değerler, subjektif olsa dahi bireyler için mutlak bir anlam taşıyabileceği için doğruları ifade ettiği söylenebilir (Ural, 1998: 42). Bu bakış açısı, uzun yıllar sosyolojinin dışında bırakılan değer kavramının sosyoloji disiplini içinde önemle ele alınması gereken bir olgu olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü değerler, bireyler ve bir araya gelerek oluşturdukları toplumun yapısını sağlıklı biçimde ele alabilmek için kritik öneme sahiptir.

Felsefe ve sosyolojiden daha farklı olarak ama yine oldukça önemli bir biçimde değer kavramını ele alan bir diğer disiplin ise ekonomidir. Ekonomide değer

kavramı çok farklı görüşlerle ele alınan ve çok tartışılan bir kavramdır. Başta Adam Smith, Karl Marx, David Ricardo gibi iktisatçılar tarafından tartışılan değer kavramının, Klasik ve Neoklasik İktisat Okulları'nca da önemle üzerinde durulmuştur. Uzun yıllardır süren bu tartışma sürecinde değer kavramı ekonomi biliminde çoğunlukla emek, maliyet, fayda gibi kavramlarla doğrudan ilişkilendirilmektedir. Ancak diğer yandan, bireysel farklılıkları ve psikolojik unsurları önceleyen dolayısıyla subjektiflik nedeniyle matematiksel eşitliklerle değer kavramının incelenemeyeceğini ileri süren iktisadi görüşler de bulunmaktadır (Yılmaz Genç ve Çağlayan, 2017).

Değer kavramının subjektivitesinin temeli olan bireysel farklılıklar nedeniyle belki de değer kavramına psikoloji disiplininin yaklaşımı diğer disiplinlerden daha farklı bir konuma yerleşmektedir. Bu çalışmada da çalışma psikolojisi zemininde ve çalışma değerleri ile olan ilişkisi bağlamında değer kavramı psikoloji ve sosyoloji disiplinlerinin yaklaşımları çerçevesinde ağırlıklı olarak ele alınacaktır. Bu bağlamda özellikle 1950'li yıllardan itibaren değer kavramına ilişkin olarak bazı bilim insanları ve çalışmalar öne çıkmaktadır. Franz Adler, Clyde Kluckhohn, Robin M. Williams, Geert Hofstede, Gordon W. Allport, Philip E. Vernon, Gardner Lindzey ve Milton Rokeach, daha yakın yıllardan itibaren ise Schalom Schwartz ve Sean Lyons bu kapsamda çalışmalar yapan ve öne çıkan bilim insanlarına örnek verilebilir.

Franz Adler 1956 yılındaki çalışmasında değerlerin tartışılmasının bireyler için farklı anlamlar taşıması nedeniyle oldukça zor olduğuna vurgu yapmaktadır. Adler değeri, doğal ve insanın içinde olan, bireyin davranışıyla özdeşleşmiş kesinlikler olarak açıklamaktadır. Bu nedenle insanın içinde olan bu kesinliklere davranışlar dışında erişmek olanaklı değildir. Eylem olmaksızın bu gözlemlenemez (Adler, 1956: 272). Kluckhohn da 1951 yılındaki çalışmasında değerlerin temelinde doğaya ilişkin ilkel kavramların olduğunu belirtmektedir. Değer, zaman içinde kalıcılığı olan, eylemleri etkileyen ve düzenleyen, bireyi, bireyler arası ilişkileri, doğa ile ilişkileri açık ya da örtük olarak, arzu edilen/istenen üzerinden ayırt eden bir kavramdır (Kluckhohn, 1951: 395). Öte yandan Allport ve Rokeach yaptıkları çalışmalarıyla alanyazında değer kavramına ilişkin hatırı sayılır katkılar sunmuşlardır. Yapıcı ve Zengin'in (2003) aktardığına göre; Allport (1968) değer kavramını benlikle ilişkili anlamlar şeklinde tanımlar ve eylemle olan ilişkisini vurgular. Değer atfedilen

şey için ona psikolojik olarak bağlanmak, erişmeye çabalamak, korumak için gayret göstermek gereklidir. Rokeach (1973) ise değer kavramının değerler sistemi içinde yer aldığını belirtir. Değer sistemini ise bireylerin davranışları, dünya görüşleri ve bunlara ilişkin inançları oluşturur. Böylece hem bireysel hem de toplumsal boyutta oluşan kalıcı davranış biçimleri ve inançları değer olarak tanımlar. Bu bağlamda değerlerin sürekliliği ve kalıcılığının yanında zamana yayılacak şekilde sosyal, kültürel ve kişisel değişimlerden etkilenebildiğini ileri sürmüştür (aktaran Yapıcı ve Zengin, 2003: 178-179). Williams ise değerlere kültür çerçevesinden bakarak, bir kültüre bağlı bireylerin iyi-kötü, güzel-çirkin, arzulanan-istenmeyen gibi olguları belirlediği ve ortak olarak paylaştığı ölçütler olarak değeri tanımlamaktadır (Williams, 1979: 27). 1990'lı yıllardan itibaren değerlere ilişkin olarak birçok çalışma ortaya koyan Schwartz'a göre ise değerler hem birey hem toplum için önemlidir. Bireyler yaşamlarını değerlerine göre sürdürmek isterler ve bir araya gelerek toplumu ve toplumun değerlerini belirlerler. Bu bağlamda değerlerin, bireylerin ve toplumların süreçlerini etkileyen ve düzenleyen boyutları vardır. Böylece oluşan değerler bireyin kendisini, çevresini, kültürünü, eylemlerini, etkileşimlerini oluşturan bir sistemi ifade eder (Schwartz, 1999). Brown ise değerlerin bireylerin gereksinimlerini karşılamak için geliştiğini ve bireyin sahip olduğu kültür tarafından da şekillendiğini söylemektedir. Farkındalık dışında oluşabilirler ve zaman içinde farkındalık seviyesine getirilebilirler. Bireyler değerlerini farkındalık düzeyine getirebilirse, onları tanımlayabilir ve onların davranışlarını da ne şekilde etkilediklerini algılayabilirler (Brown, 2002: 48).

Türk alanyazınında değerler konusu oldukça çok ele alınmıştır. Ünal kitabında değer kavramını psikoloji odaklı olarak çok yönlü ele almıştır. Değeri ele alırken iki temel yaklaşımdan bahsetmektedir. Bunlar uyarıcının değere içsel olarak sahip olduğu ve olmadığı şeklindedir. İlk bakış açısında değer içseldir ve kesindir. Bireyden bağımsız olarak bir değer söz konusudur. İkinci yaklaşımda ise değer bireyin bir şeye atfettiği anlamla ilişkilidir (Ünal, 1981). Değere ilişkin çalışmalarda Güngör'ün katkıları oldukça fazladır. Güngör değer kavramını inanç olgusu ile temellendirerek, duygular, algılar ve bilgilerin oluşturduğu bir bütün olarak tanımlamaktadır (Güngör E., 2000: 27). Barutçugil bu bütünde bireylerin bazı değerleri gizli bazı değerleri açık tuttuğunu ifade etmektedir. Toplumca onaylanmış

değerler kolaylıkla açık olarak ortaya koyulabilirken, gizli değerler tutarsızlık riski taşıması nedeniyle genel itibarıyla bireylerin sakladığı değerlerdir (Barutçugil, 2006: 301-312). Bolat, değer kavramını ele alırken birey ve toplum arasındaki ilişkiye vurgu yapmaktadır. Değerlerin birey ve toplum ilişkisi içindeki aktarımının üzerinde önemle durulması gerektiğini ileri sürmektedir. Toplumsallaşmanın değerler olgusu ile ivme kazandığını ve değer aktarımında yaşanan sorunların toplumsallaşmada engeller oluşturduğunu ifade etmektedir (Bolat, 2013: 16). Bu bağlamda değerler birey özelinde önemli olmakla beraber bireylerin oluşturduğu toplumlar için de önemli özellikler olarak karşımıza çıkar. Çalışkur, Demirhan ve Bozkurt yaptıkları çalışmada değer, bireyin etrafındaki olayları süzgeçten geçirmesine ve davranışları yönlendirmesine yarayan bir olgu olarak tanımlamaktadır. Bireylerin önceliklerini belirlemesi açısından değer kavramı önemle incelenmesi gereken bir olgudur (Çalışkur, Demirhan ve Bozkurt, 2012: 219).

Yukarıda verilen tanımlamalar ve bilgilerden görüleceği gibi değer kavramı çok tartışılan bir olgudur. Başta değerlerin subjektif olması yönüyle bilimsel açıdan incelenmesinin doğruluğu bu tartışmaların başını çekmiştir. Birçok farklı disiplinin konusunu oluşturduğu için farklı perspektiflerle incelenmiş, farklı boyutları ortaya konmuştur. Ancak buna karşın çok sayıda da ortak değerlendirme yapılmıştır. Tüm bu bilgiler ışığında denilebilir ki değer kavramı, duygu, algı, davranışlarla ilişkili, arzu edilen veya arzu edilmeyen gibi olguları ölçütleyen, dünya görüşünü ve yaşama bakış açısını etkileyen ve/veya bunlardan etkilenen, psikolojik, sosyal ve kültürel boyutları olan, bireysel ve toplumsal bir olgudur.

Schwartz 2006 yılındaki çalışmasında değerlere ilişkin bu geniş kapsam içinde örtük de olsa ortak bazı özelliklerin olduğunu belirtmiş ve bunları aşağıda sıralanan 6 maddede bir araya getirmiştir (Schwartz, 2006: 252-253):

- ✓ Değerler inançlardır ve etki kavramıyla ayrılmaz bir biçimde bağlıdır.
- ✓ Değerler motivasyoneldir ve arzu edilene ulaşma eylemini harekete geçirirler.
- ✓ Değerler spesifik eylem ve davranışlardan fazlasıdır ve bu anlamda ayırt edicidir.
- ✓ Değerler ölçütlerdir. Bu yönüyle iyi-kötü, doğru-yanlış gibi kararları almaya rehberlik eder.

- ✓ Değerler önemine göre sıralanır. Bu hiyerarşik yapı ile değerleri norm ve tutumlardan ayırmaya olanak verir.
- ✓ Birden çok değerın göreceli olarak önem sırası, eylemlere rehberlik eder.

2.2.2. Başlıca Değer Yaklaşımları

Önceki bölümde sıkça ortaya konduğu gibi, değer kavramı farklı disiplinlerin ortak olarak ilgi alanına girmektedir. Bununla birlikte aynı disiplinler içinde de farklı görüşlerin dile getirildiği bir kavramdır. Bu nedenle değer kavramına ilişkin farklı yaklaşımlar söz konusudur.

2.2.2.1. Hofstede Yaklaşımı

Greet Hofstede, özellikle 1970'li yıllardan bu yana değer ve kültür kavramlarıyla ilgilenmiştir. 2000'li yıllar itibarıyla eski çalışmalarını, oluşan yeni şartlar içinde güncelleyecek çalışmalar yapmıştır. Değer kavramının anlamlarını, etkilerini, önemini farklı kültürler ve farklı milletler zemininde ele aldığı çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Hofstede, 1980 yılındaki çalışmasında değerleri toplumların en temelini meydana getiren bireysel özellikler olarak tanımlamaktadır. Hofstede'ye göre değerler hiyerarşıktır ve belirli bir sistem içindedir. Gelişim sürecinde ilk evrelerden itibaren vardır. İnsanların sosyal varlıklar olduklarını, bu nedenle çevreleri ile etkileşim içinde olduklarını belirtir. Ayrıca Hofstede'ye göre değerler de birbiri ile etkileşim içindedir. Bu ilişkiler yumağı içerisinde birey, belirli bir zihinsel programlamaya sahiptir. Bu zihinsel programları, değer ve kültür kavramlarıyla açıklamaya çabalamaktadır (Hofstede, 1980: 143-145). Alanyazında kültür ve değere ilişkin oldukça önemli bir yer edinen bu kitabını Hofstede, ilerleyen yıllarda diğer versiyonlarını da aynı temelleri geliştirerek yayınlamıştır. Öte yandan değer ve kültür ilişkilerini örgüt süreçleriyle de irdeleyerek, çalışma ilişkileri açısından da bu olguları ele almıştır.

Hofstede kültürler arasında yaptığı çalışmasında değerlere dört boyutta yaklaşım geliştirmiştir (Hofstede, 1996). Bunlar şu şekilde özetlenebilir:

✓ **Belirsizlikten Kaçınma:** Toplumu oluşturan bireyler yaşanan belirsiz durumlar karşısında bazı reaksiyonlar gösterirler. Bu durum değerler geliştirir ve/veya gelişen değerler bu durumu etkiler. Genel olarak belirsizlikten kaçınma eğilimi fazla olan kültürlerde bireyler belirsizliği azaltmak adına yasalar, yönetmelikler, güvenlik kuralları, kontrol kuralları gibi yazılı mekanizmalar geliştirmişlerdir. Aksine, belirsizliklerin daha az olduğu kültürlerde belirsizlikten kaçınma az olduğu için daha özgür bir yapıdan bahsetmek olanaklı olmaktadır. Böylece kurallar daha az olmakta, yenilikler ve farklı düşünce biçimleri daha kolay ortaya çıkmaktadır.

✓ **Güç Mesafesi:** Hofstede, bir toplumda o toplumun üyeleri arasındaki daha güçsüz bireylerin, gücün eşitsiz bir dağılıma sahip olduğunu beklediği ve bunu kabul ettiği şeklinde açıklamayı ifade etmektedir. Bu durum aynı zamanda bireylerin zihinsel programındaki sosyal eşitsizliğin de bir ölçütüdür. Tüm toplumlar eşitsizdir ancak bazı toplumlar daha fazla eşitsizdir. Bu bağlamda, güç mesafesinin fazla olduğu toplumlarda statünün önemli olduğu görülmektedir. Bu gibi toplumlarda toplumsal değerlere olan bağlılık bu mesafenin toplum bireylerinin kabulü açısından önemli etkiye sahiptir. Güç mesafesinin az olduğu toplumlarda ise toplum içinde gücün dengeli dağıldığı görülmektedir. Bu durum toplum içinde dengeyi sağlamayı ve ortak karar almayı kolaylaştırmaktadır.

✓ **Erillik-Dişillik:** Hofstede toplumların, kültürlerine de bağlı olarak erilliğe ve dişillik verdiğini ifade etmektedir. Daha eril toplumlarda kadın ve erkeğe verilen değer arasında bir dengesizlik olduğu görülmektedir. Bu toplumlarda daha çok başarı, güç, rekabet, para gibi kavramlara verilen değerler baskındır. Daha dişi toplumlarda ise cinsiyet arasında önemli farklar görülmemekte, buna nazaran insani değerlerin daha baskın olduğu görülmektedir.

✓ **Bireycilik-Ortaklaşacılık:** Bireycilik, bir toplumdaki bireylerin arasındaki bağların daha uzak olduğu bir toplumsal yapıyı ifade eder. Bu toplumlarda bireyler genellikle ağırlıklı olarak önce kendisi ve sonra yakın çevresi ile daha yakın ilişkilere sahiptir. Ortaklaşacılık ise bireyler arası ilişkilerin daha sıkı olduğu bir toplum yapısını tarif eder. Bu tür toplumlarda bu bağlar bireyin doğumu ile başlar ve güçlenir. Toplum içi uyumun, topluma sadakatin ve toplumun bireylerinin birbirini korumasının önemli olduğu bir toplum yapısıdır. Bir yapıda bireysel hakların diğer yapıda ise toplumun haklarının daha güçlü savunulduğu söylenebilir.

2.2.2.2.Rokeach Yaklaşımı

Değerler kavramına ilişkin olarak yapılan ampirik çalışmalar açısından Rokeach'in çalışmalarının önemli katkıları bulunmaktadır. Rokeach, değerleri amaç ve araç değerler şeklinde iki sınıfa ayırarak ele almıştır. Amaç değerler, iç odaklı değerlerdir. Bireylerin davranış ve fikirlerinin kaynağını oluşturmaktadır ve yaşama dair ulaşılacak istenen amaçlarla ilgilidir. Eşitlik, özgürlük, huzur gibi değerler bu kapsam içindedir. Araç değerler ise, Rokeach'in amaç değerler olarak belirttiği değerlere erişebilmek için bireyin gösterdiği davranışları ve kullandığı araçları kapsamaktadır. Sorumluluk, yetenek, irade, cesaret gibi değerler araç değerlere örnek verilebilir (Feather, 1988: 377-384).

Rokeach'in bu alandaki çalışmaları özellikle 1960'lı ve 1970'li yıllarda ses getirmiştir. Sosyal psikolog olan Rokeach, değerleri çok yönlü incelerken çok defa din algısının bireylerin değerlerini de etkilediğini ortaya koymuştur. 1969 yılındaki bir çalışmasında, kiliseye daha sık giden bireylerin, daha az giden bireylere kıyasla daha muhafazakâr, öte yandan ırkçılık, yoksulluk gibi toplumsal hassasiyet barındıran konulara daha duyarsız ve daha az merhametli bireyler olduğunu ortaya koyduğu savını ileri sürmektedir (Rokeach, 1969: 24-38). Rokeach, bu ilişkiyi ortaya koyduğu çalışmasıyla olumlu ve olumsuz çeşitli tepkiler almıştır. Art niyetli varsayımlar kurduğu, kullandığı yöntemlerin sorunlu olduğu, örnekleme hatası yaptığı ve yansız yorumlama yapmadığı gibi ciddi olumsuz eleştiriler alırken, diğer yandan Rokeach'in bu tespitlerinin zaten bilinen bir gerçeğin ortaya çıkmasını sağladığı yönüyle de savunulmuştur (Moberg, 1970: 136-138). Rokeach'in değerlere ilişkin bu çalışmaları, uzun yıllar sürecektir tartışmaları da başlatmıştır. Ancak, bu sayede Rokeach'in değerler kavramına ilişkin olarak önemli bir alan açtığı, bu alanda çalışmaların yapılmasına hızlandırıcı etki ettiği söylenebilir. Tüm bu açılardan Rokeach, değerler kavramı irdelenirken çalışmaları önemle ele alınan bir kişi olmuştur.

İmamoğlu ve Aygün'ün 1999 yılında değerlere ilişkin yaptıkları çalışmadan aktardıklarına göre Rokeach, 1973 yılındaki alanyazında önemli bir yere sahip olan "The Nature of Human Values" çalışmasında, farklı sosyal, mesleki, dinî ve siyasi gruplar arasındaki farklılıkların çoğunlukla bu gruplar arasındaki değer

farklılıklarından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu çalışmasında Rokeach, ilerleyen yıllarda da değerlere ilişkin ampirik çalışmalarda sıkça kullanılacak olan Rokeach Değer Ölçeği'ni kullanmıştır. Bu ölçek 18 adet amaç ve 18 adet araç değerden oluşmaktadır ve katılımcıların bu değerleri önem derecesine göre sıralamaları istenmektedir (İmamoğlu ve Karakatipoğlu Aygün, 1999: 2-6). Çalışkur ve Aslan'ın 2013 yılında yaptığı, Rokeach Değerler Envanteri Güvenirlilik ve Geçerlik Testi çalışmasında, Rokeach Değerler Ölçeği'nin ilk defa Rokeach tarafından 1967 yılında geliştirildiği, daha sonra geliştirilerek 1973 yılında ise son revizyonun yapılarak nihai haline geldiği belirtilmektedir (Çalışkur ve Aslan, 2013: 87-89).

2.2.2.3.Schwartz Yaklaşımı

Schwartz'ın, değerlere ilişkin olarak alanyazında sıkça başvurulan çalışmaları bulunmaktadır. 1994 yılında geliştirdiği teoride iki önemli özellik bulunmaktadır. İlki, ortaya koyduğu teoride motivasyonel amaçlarla farklılaşan ve kabul gören on değer olduğu varsayımdır. Diğeri ise, farklı değerler arasında uyum ve çatışmaların olduğu ilişkilerin bulunduğu varsayımdır. Kùltürler arası ilişkilerin değer kavramıyla ilişkilerini önemseyen Schwartz, bu teoriyi ortaya koyarken 44 ÷lkede 97 örnekle çalışmıştır (Schwartz, 1994: 19).

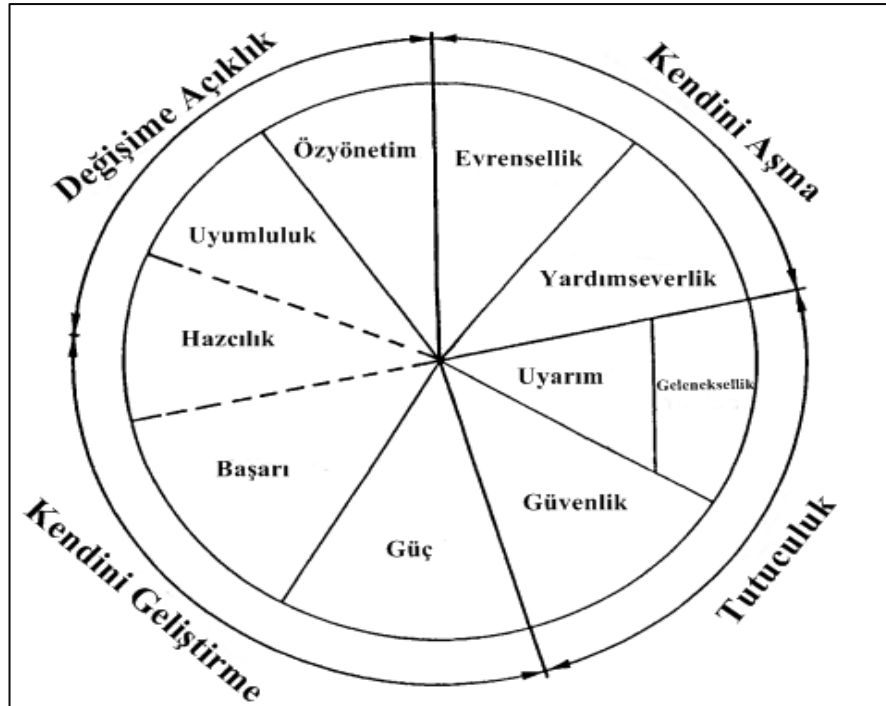
Sosyolojik olarak bireyler ve toplumlar var olan gerçeklerle baş edebilmek için gereksinimlerini bilişsel şekilde dönüştürür ve bunları iletişim kuracak biçimde bazı değerler olarak biçimlendirir. Temel olarak bu değerler, birey ve toplumların üç temel gereksinimini karşılamaya çalışır. Bunlar, biyolojik varlıklar olarak bireylerin gereksinimleri, sosyal etkileşim gereklilikleri ve toplumların sorunsuz şekilde ilerlemesi ve hayatta kalması için gerekliliklerdir. Bu gerekliliklerden motivasyon odağında farklı on değer ortaya çıkarılmıştır. Bu on değer şu şekilde sıralanabilir;

- ✓ Güç: Sosyal statü, prestij, insanlar ve kaynaklar üzerinde hâkimiyet kurma,
- ✓ Başarı: Kişisel başarı/sosyal standartlara göre yetkinlik,
- ✓ Hazcılık: Bireylerin olaylar karşısındaki duyguları/zevkleri, tatmin,
- ✓ Uyarım: Hayata dair heyecan, yenilik ve meydan okuma,
- ✓ Özyönetim: Bağımsız düşünme, eyleme geçme, keşfetme,

- ✓ Evrenselcilik: Tüm insanların ve doğanın gönenci için anlayış, hoşgörü, takdir ve koruma,
- ✓ Yardımseverlik: Yakın kişisel ilişkilerdeki bireyleri korumak,
- ✓ Geleneksellik: Geçmişten gelen geleneklere, kültürlere, değerlere saygı duyma,
- ✓ Uyumluluk: Diğer bireylere zarar verebilecek eylem, eğilim ve dürtülerin sınırlanması,
- ✓ Güvenlik: Bireyin, toplumun ve ilişkilerin güvenliği, uyumu ve istikrarı (Schwartz, 1994: 21-22).

Schwartz, yukarıda belirtilen on değeri dört ayrı ana grup altında dairesel bir yapıda sınıflamıştır. Bu dört grup, değişime açıklık, kendini aşma, tutuculuk, kendini geliştirme olarak sıralanır. Bunlar da karşılıklı zıtlıkları bir araya getirecek şekilde iki boyut altında birleştirilmektedir. Değişime açıklık ve tutuculuk bir boyutu oluştururken, kendini aşma ve kendini geliştirme diğer boyutu oluşturmaktadır. Schwartz, değerler arasındaki öncelikleri ve bu öncelikler arasındaki farklılıkları inceleyebilmek için bu sınıflamanın gerekliliğini vurgulamaktadır. Motivasyon odaklı bu değerler arasında yakınlıklar, karışmalar ve çatışmalar olabilir (Schwartz, 1992: 44-45).

Şekil 9: Schwartz'ın Değer Sınıflaması



Kaynak: Schwartz, 1992: 45, 1994: 24

Schwartz'ın oluşturduğu bu model (Şekil 9), ele alınan on değerin birbiri ile ilişkilerini anlamak için önemli bir rehberdir. Değerler, içgüdüsel olarak birbiri ile çelişkili ya da uyumlu olabilir. Dairesel bu modelde, başarı ve güç değerleri gibi birbiri ile uyumlu olabilecek değerlerin birbirine yakın, evrenselcilik ve güç değerleri gibi çelişkili olabilecek değerlerin karşıt şekilde konumlandığı görülmektedir. Bu değerler arasında Schwartz yalnız "hazcılık" değerini birden fazla boyuta dâhil etmiştir. "Hazcılık" bu dairesel modelde taralı çizgilerle gösterildiği gibi hem değişime açıklık hem de kendini gerçekleştirme boyutlarının kapsamında değerlendirilmiştir.

2.3.ÇALIŞMA DEĞERİ KAVRAMI

Çalışma kavramı önceki bölümlerde ayrıntılı olarak belirtildiği gibi çok eski tarihlerden günümüze kadar bireyin hayatında farklı açılardan büyük anlamlar taşımaktadır. Bireyler ömrünün büyük bir bölümünü çalışarak geçirmekte, bu süreçte çalışma için fiziksel ve zihinsel efor sarf etmektedir. Dolayısıyla çalışma, çoğunlukla insanların hayatının merkezinde yer almaktadır. Değer kavramının ise bireylerin yaşamındaki davranış, tutum ve inançlarla olan doğrudan ilişkisi, kültürel boyutları, psikolojik ve toplumsal etkileri ile bireyin ömrü boyunca ölçüt olarak belirlediği olgular olduğu önceki bölümlerde açıklanmıştır. Bireyin yaşamı boyunca büyük zaman ve emek harcadığı, başta yaşamaya devam edebilme ve geçinebilme anlamları taşımakla birlikte, bireyin kendini toplumda ifade ediş biçimi gibi çok fazla anlam attettiği çalışma kavramı ile yaşamının her sürecinde tutum ve davranışlarını etkileyen değer kavramlarının arasında bir ilişki olabileceği kolaylıkla öngörülebilir.

Bu gerekçe ile hareket eden bilim insanları, değer ve çalışma kavramı arasındaki ilişki için çok sayıda çalışma yapmışlardır. Ancak çalışmalar, çalışma değerleri kavramının genel değerlerle ilişkisi olmasının yanı sıra insanın genel değerlerinden ayrı incelenmesi gerekliliğinde fikir birliği oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışma değerleri, değerler kavramı ile ilişkili ancak, ayrışan bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Genel olarak değerlere ilişkin araştırmalar, çalışma değerleri için temel bir gerekliliktir ancak çalışma değerlerinin incelenmesi sürecinde yeterli değildir (Lyons, 2003: 45). Bu bağlamda bu bölümde ortaya ayrı bir olgu

olarak konan çalışma değeri kavramının tanımlamaları üzerinde durulacak, ardından çalışma değerlerinin sınıflamaları ve çalışma değerlerine etki eden faktörler ele alınacaktır.

2.3.1. Çalışma Değeri Kavramının Tanımı

Değer kavramının, çoğunlukla çalışma değeri kavramını kapsayan bir olgu olduğu önceki bölümde belirtilmişti. Değerler kavramının bu anlamda çalışma kavramıyla ilişkilendirilmesi 1920'li yılların sonunda yapılan Hawthorne Araştırmaları ile başlamış olduğu söylenebilir. Bu dönem ile birlikte örgüt süreçleri açısından öncelikle çalışma koşulları ve temel insan dürtüleri, bireyin motivasyon süreçlerine ilişkin olarak psikolojik temelle incelenmeye başlanmıştır. Elton Mayo öncülüğünde yapılan Hawthorne Araştırmaları sonucunda gösterilmiştir ki, örgütsel verimlilik artışı için sadece fiziksel ve teknik unsurların geliştirilmesi yeterli değildir. Psikolojik ve sosyal faktörlerin de verimlilik artışı için geliştirilmesi gerekmektedir (Lyons, 2003: 45-46). Böylece örgütsel süreçler bağlamında çalışma kavramı için de çalışmaların seyri, bireyin yani işgörenin motive edilmesi amacıyla bireylerin çalışma değerlerine yönelik olarak artmıştır. Yapılan çalışmalar neticesinde farklı bakış açılarına göre bazı çalışma değerleri tanımları ve bu değerlerin ölçülebilmesi için ölçüm araçları geliştirilmiştir. Yaklaşık yüz yıllık bir çalışma ve araştırma geçmişine sahip olursa da çalışma değerlerine ilişkin tanımlamalar belirgin şekilde ortak bir fikir birliğine ulaşmamıştır. Bakış açısına ve odağa alınan ilgili unsurlar çerçevesinde bazı ortaklıklarla birlikte bazı farklılıklar da yapılan tanımlamalarda görülmektedir.

Çalışma değerlerine ilişkin alanyazında öne çıkan ve öncü çalışmalarıyla anılan Allport (aktaran Leuty ve Hansen, 2011: 379), çalışma değerlerini *tercih* olgusu üzerinden irdelemiş ve çalışma değerlerini bireylerin çalışma hayatlarında tercihlerine göre hareket etmelerini sağlayan inançlar olarak tanımlamaktadır. Çalışma değerlerine ilişkin çalışmalarıyla öne çıkan bilim insanlarından olan Elizur ise çalışma değerlerini, bireylerin çalışma süreçlerinde elde edecekleri *sonuçlara/çıktılara* verdikleri önem olarak tanımlamaktadır (Elizur, 1984). Yine bu alanda görece olarak ilk çalışmaları gerçekleştiren bilim insanlarından olan Super ise

çalışma değerlerini ele alırken *gereksinim* kavramını odak almış ve kavramı, bireyin gereksinimleri karşılama doğrultusundaki hedefleri olarak tanımlamıştır. Super'e göre bireyler bunun için birden fazla işte çalışmayı tercih edebilirler (aktaran Dose, 1997: 221-222).

Çalışma değerleri, bireyin çalışma kavramına ilişkin tutumları (Sagie ve diğerleri, 1996) ve bireyin çalışma hayatıyla ilgili sahip olduğu değerler (Lyons ve diğerleri, 2010: 971) olarak tanımlanabilir. Diğer bir tanımlamaya göre çalışma değerleri, bireylerin çalışma ve buna bağlı olgulara verdiği önem ve duyduğu arzulardır (Knoop, 1994). Ayrıca bireylerin bazı kişilik özellikleri çalışmaya ilişkin değerleriyle güçlü ilişki içindedir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010). Dose ise Allport gibi, çalışma değerlerini tercih olgusu ile tanımlamış ve çalışma değerlerini, bireylerin çalışma süreçlerinde ve çalışma ortamlarında kendilerine göre doğru bulduklarını tercih etmelerini sağlayan değer standartları olarak tanımlamıştır. Dose'a göre çalışma değerleri, bireylerin çalışma yaşamlarında çalıştıkları ortamlardaki diğer bireyleri değerlendirebilmelerine olanak sağlamaktadır ve kariyerlerine ilişkin kararlar almalarında önemli bir etkiye sahiptir (Dose, 1997). Diğer bir tanımlamaya göre ise çalışma değerleri, temel insani değerlerle ilişkili olarak çalışmadan beklenen niteliklere ve davranışlara ilişkin inançlardır (Ros ve diğerleri, 1999: 54). Meglino ve Ravlin, çalışma değerlerinin, spesifikleşmiş değerler açısından örgütler için çok etkin olduğunu ve istenilen davranış biçimlerini ifade ettiğini belirtmektedir (Meglino ve Ravlin, 1998). Daha yalın olarak çalışma değerleri, bireyin çalışma yaşamında neyin önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Lyons ve diğerleri, 2005: 63). Öte yandan çalışma değerleri, bireyin çalışmaya ilişkin beklentileriyle ilgilidir ve belirli işlerdeki sonuç ve davranışları ifade etmemektedir (Uçanok, 2008: 9-10).

Çalışma değerlerine ilişkin yapılan tanımlamalardan görülmektedir ki, çalışma değerleri genel değer kavramıyla ilişkili ancak ayrıca ele alınan bir olgudur. Bireylerin, çalışacakları iş, çalışma ortamları ve çalışma çevresindeki sosyal ilişkiler gibi çalışma süreçlerine ilişkin olgulara attettikleri anlam, verdikleri önem ve bunların davranışlarına ve kararlarına yansımaları çalışma değerleri açısından oldukça önemlidir. Bunlar da farklı yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Aşağıdaki bölümde çalışma değerlerinin incelenmesinde öne çıkan bazı sınıflamalar ele alınacaktır.

2.3.2. Başlıca Çalışma Değerleri Sınıflamaları

Çalışma değerleri alanında çok sayıda araştırmacı farklı bakış açıları ve olgular ekseninde farklı sınıflamalar ortaya koymuşlardır. Bu sınıflamalarda benzer ve farklı alt boyutlar bulunmaktadır. Çalışma değerleri alanyazınında önceki bölümlerde kısmen ele alınan, fikir birliğine varıldığı öne sürülebilecek iki temel boyut bulunmaktadır. Bunlar, *içsel/bilişsel* ve *dışsal/araçsal* çalışma değerleri sınıflamalarıdır. İçsel çalışma değerleri, daha çok bireyin psikolojik tatminine yönelik olan işin cazibesi ve/veya işin tatmin ediciliği gibi manevi değerleri ifade ederken; dışsal çalışma değerleri ise ücret tatmini, yan haklar, fiziksel çalışma şartları gibi daha maddesel değerleri ifade etmektedir (Elizur, 1984; Lyons ve diğerleri, 2005; Ros ve diğerleri, 1999; Schwartz, 1999). Bu ana değer sınıflamaları ile birlikte ek ana boyutlar ve farklı alt boyutların incelendiği, alanyazında öne çıkan çalışma değerleri sınıflamaları aşağıda ele alınacaktır.

2.3.2.1. Manhardt'ın Çalışma Değerleri Sınıflaması

Manhardt, 1972 yılında cinsiyet farklılıkları ve çalışma değerleri ile ilgili yaptığı araştırmada 25 farklı çalışma değerinin bulunduğu bir ölçek geliştirmiştir. Manhardt bu ölçek ile yaptığı çalışma sonucunda söz konusu 25 değer in üç ana boyut altında ölçümünü ortaya koymuştur (Manhardt, 1972: 361-365). Bu ölçek Manhardt Çalışma Değerleri Ölçeği (Manhardt's Work Values Inventory/MWVI) olarak adlandırılmıştır. Manhardt'ın çalışmasından 26 yıl sonra Meyer ve arkadaşları aynı ölçeği, üzerinden geçen zamanın etkisini ve ölçeğin geçerliliğini yaptıkları çalışma ile teyit etmişlerdir (Meyer ve diğerleri, 1998: 35-50). Bu üç ana boyut ve içerdiği değerler şunlardır;

- ✓ Konfor ve Güvenlik: Zaman ve iş ortamı rutini sağlayan, iş güvenliği olan, kurallara ve prosedürlere sahip, iş dışı zaman sağlayan ve rahat çalışma ortamı tesis eden özellikler,
- ✓ Yetkinlik ve Büyüme: Diğer çalışanlarla iletişim kurma gerekliliği yaratan, entelektüel uyarıma sahip, özgün ve yaratıcı, sosyal katkı veren, kültürel ve estetik

ilgi alanlarını doyurabilen, bilgi ve beceri düzeyini sürekli geliştirme olanağı sağlayan, başarı hissi veren, görevlerde çeşitlilik sağlayabilen özellikler,

✓ Statü ve Bağımsızlık: Sorumluluk alma olanağı olan, gelir düzeyi tatmini sağlayan, bağımsız çalışmaya izin veren, saygı hissi yaratan, örgüt için önemli sorunlar üzerinde çalışmayı gerekli kılan özelliklerdir (Meyer ve diğerleri, 1998: 35-36).

Manhardt'ın çalışması, sınırlılığın azaltılması ve bu ölçeğin etkilerinin sunduğu bilgilerin artması açısından, Meyer ve arkadaşlarının çalışması olumlu katkı yapmış ve yorumlanabilir yeni bilgilere ulaşmayı olanaklı kılmıştır (Leuty ve Hansen, 2011: 380).

2.3.2.2.Super'in Çalışma Değerleri Sınıflaması

Donald E.Super, değerler kavramının çalışma kavramı ile ilişkilerini inceleyen ilk araştırmacılardandır. Super'e göre değerler, gereksinimlerle ilişkilidir ve bireyler bu gereksinimleri karşılamayı hedeflemektedirler (aktaran Dose, 1997).

Super 1950 yılında Hoppock ile yaptığı çalışmada, genç bireylerin değerleri arasındaki farklılıkların, bu bireylerin işlerinden bekledikleri memnuniyetin ne olduğu hakkında bilgi verebileceğini öne sürmüşlerdir. Super (1957), Kariyer Psikolojisi kitabında bu savını geliştirmiş ve önceki çalışmasında bahsettiği bu değerleri "çalışma değerleri" olarak tanımlamıştır. Ayrıca bu çalışmasında Super, çalışma değerlerinin, kariyer gelişimi açısından önemli olduğu düşünülen yetenek ve ilgi alanı kavramları kadar önemli bir olgu olduğunu öne sürmektedir (Zytowski, 1994: 25-26).

Super, bu alandaki çalışmalarına devam etmiş ve 1970 yılında, 15 ana çalışma değeri olan Çalışma Değerleri Ölçeği'ni (Work Values Inventroy/WVI) geliştirmiştir. Bu değerler; fedakârlık, estetik, yaratıcılık, entelektüel uyarım, bağımsızlık, başarı, prestij, yönetim, parasal getiri, güvenlik, çevre/çalışma ortamı, yönetsel ilişkiler/denetim, çalışma arkadaşları, çeşitlilik ve yaşam tarzıdır. Söz konusu ölçek, 1973 yılında güvenilirliği ortaya konmuş Likert Ölçeği ölçüm formatına göre düzenlenmiştir (Zytowski, 1994: 26).

Çalışma değerlerine ilişkin yapılan çalışmalarda uzun yıllar boyunca sıklıkla kullanılan bu ölçek, 2006 yılında Zytowski tarafından revize edilmiştir. Revize sonucu bu yeni ölçek, Revize Edilmiş Super Çalışma Ölçeği (Super's Work Values Inventory Revised/SWVI-R) olarak adlandırılmıştır. Revize edilen ölçekte, ilk versiyonundan farklı olarak 15 değil, 12 ana çalışma değeri belirlenmiştir. Ana boyutlardan olan fedakârlık, estetik ve yönetim değerleri güncellenen ölçekten çıkarılmıştır. Alt boyutlar ise 45'ten 72'ye yükseltilmiştir (Hammond ve diğerleri, 2010: 1-3).

2.3.2.3.Elizur'un Çalışma Değerleri Sınıflaması

Çalışma değerleri kavramına ilişkin önemli çalışmalar yapan diğer bir bilim insanı Dov Elizur'dur. Elizur, alanyazında yaygın biçimde içsel/bilişsel ve dışsal/araçsal olarak iki boyutta ele alınan çalışma değerleri çalışmalarını irdelemiş ve bu boyutlara ek olarak "duygusal/duyuşsal" boyutunu ekleyerek çalışma değerlerini üç boyutta ele almıştır. Elizur, çalışmaya dair olan süreçlerin *sonuçlarına/çıktılarına* odaklanarak çalışma değerleri için bu üç boyut altında toplam 21 çalışma değerinden oluşan bir ölçek geliştirmiştir (Elizur, 1984). Duygusal/duyuşsal çıktılar boyutu alanyazında genel olarak "duygusal çıktılar/değerler" olarak kullanılmakla beraber, bunun yerine alrustik, özgeci, diğerkâmlık, fedakârlık, yardımseverlik gibi kavramların kullanıldığı çalışmalar da bulunmaktadır. Benzeri bir durum çalışma değerlerine ilişkin bazı alt boyutların Türkçe kullanımında da karşımıza çıkmaktadır.

Alanyazında çalışma değerlerine ilişkin yapılan çalışmaları ayrıntılı olarak ele alan Elizur, çalışma değerlerinin çoğunlukla iç ve dış olarak iki boyutta sınıflanmasını yetersiz bularak yeni bir alternatif ortaya koymuştur. Elizur, çalışma değerleri için yapılan çalışmalarda farklı araştırmacıların iç ve dış faktörleri farklı tanımlanmasının bir sorun oluşturduğunu ileri sürmüş ve net olmayan bu noktaya özellikle eğilmiştir. Öte yandan bu durumun tek bir kavrama ait iki yönü mü yoksa bir yöne ait iki farklı unsuru mu temsil ettiğinin belirsizliğinin de çalışma değerlerinin alışıl gelmiş bu inceleme yönteminde diğer bir sorunu yarattığını ileri sürmüştür. Bu sorunları çözmek için Elizur, çalışmasında Yön A ve Yön B şeklinde

iki yapıdan oluşan, adını *haritalama* koyduğu bir sistem oluşturmuştur. *Yön A*'da, araçsal, duygusal ve bilişsel faktörler bulunmaktadır. Çalışma eylemi neticesindeki sonuçların/çıktıların çoğu *araçsaldır*. Ücret buna örnek verilebilir. Ücret, doğrudan elde edilen bir çıktıdır. Çalışma koşulları, çalışma saatleri gibi sonuçlar ise daha çok uygulamaya ilişkindir ancak yine de araçsal sonuçlardır. Çalışma arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler gibi insan ilişkilerini içeren sosyal yönler ise *duygusal* çıktılara örnek verilebilir. Bunlar dışında bağımsızlık, başarı ve sorumluluk gibi öğeler ise *bilişsel* çıktılara örnek olarak verilebilir. *Yön B* ise, daha çok ödül süreçleriyle ilgilidir. Örgüt yöneticileri, çalışanları örgüte çekmek ve iyi performans sergilemelerini sağlamak için çeşitli ödüller ve/veya teşvikler sunar. Ulaşım ve yemek desteği, saygı görme, bağımsızlık, cazip iş, iyi çalışma şartları gibi çıktılar bunlara örnek verilebilir. Bu yöntemde, bu çıktılar için "Kaynaklar" kavramı kullanılmıştır. Performansa bağlı yükselme/terfi, statü, ücret artışı gibi çıktılar ise bu yöntemde "Ödül" kavramıyla temsil edilmiştir (Şekil 10) (Elizur, 1984: 380-382).

Şekil 10: Elizur'un Çalışma Değerleri Yön Haritalama Yöntemi

Yön A	Sonuçlar/Çıktılar	Yön B	Performansa Bağlı
a1	Araçsal (materyal)	b1	Ödül
a2	Duygusal (sosyal)	b2	Kaynak
a3	Bilişsel (Psikolojik)		

Kaynak: (Elizur, 1984: 382).

Elizur, 1994 yılında cinsiyet ve çalışma değerlerine ilişkin yaptığı çalışmada, 1984 yılında yaptığı ölçeği güncelleyerek, yine üç ana boyut altında toplanan 21 çalışma değerine üç çalışma değeri daha ekleyerek, toplam 24 çalışma değerinden oluşacak şekilde Çalışma Değerleri Ölçeği'ni (Work Values Questionnaire/WVQ) revize etmiştir (Elizur, 1994: 204-209). 1999 yılında Sagie ile birlikte yaptığı yaşam ve çalışma değerlerine ilişkin çalışmasında da yine Yön A ve Yön B yöntemini kullanmıştır. 1984 yılındaki çalışmasında ortaya koyduğu, Yön A'da sağlık, fiziksel ve ekonomik güvenlik, ücret düzeyi ve çalışma koşulları gibi çıktıları içeren araçsal boyut; sevgi, çalışma arkadaşlarının saygısı, adil yönetici ilişkileri gibi çıktıları kapsayan kişiler arası ilişkiler bağlamında duygusal boyut; ilgi çekici iş ve kişisel yaşam, başarı, sorumluluk, bağımsızlık gibi çıktıları içeren bilişsel boyut olmak

üzere üç ana boyutta ele almıştır. Bu üç boyutlu yöntem ile değerlerin incelenmesi ve karşılaştırılması daha geniş şekilde yapılabilir. Yön B ise, odak düzeyi ile ilişkilidir. Bazı davranış ve durumların odaklandığı değerler daha belirgindir. Ücret, iyi arkadaşlar ve iş performansı buna örnek olarak gösterilebilir. Ancak bazı değerler daha yaygındır ve yaygın bu değerlerin belirli bir davranış veya durumla ilgili olup olmadığını belirlemek oldukça zor olabilir. Örneğin, çalışma yaşamında işin gerektirdiği bir sorumluluğu yerine getirmek hayatın anlamlılığı ile ne ölçüde ilgilidir ve bu topluma bir katkı sağlar mı? Diğer bir deyişle Yön B'deki odak düzeyi olgusu, odaklanmış değerlerin daha yaygın ve soyut değerlere kıyasla gerçek olaylar ve davranışlarla daha kolay ilişkilendirildiğini işaret etmektedir. Önerilen bu sınıflama, Elizur'un 1984 yılında yaptığı çalışmadaki performansa bağlı (daha odaklı) ve sisteme bağlı (daha yaygın) çıktılarda gösterilene benzemektedir. Elizur bu çalışmasında, çalışmanın amacına yönelik olarak üçüncü bir boyut olan Yön C'yi de eklemiştir. Yön C, yaşam alanı boyutunu ifade etmektedir. Elizur bu çalışmasında da, 1994 yılında rezive ettiği üç ana boyut altında 24 çalışma değerinden oluşan ölçeği kullanmıştır (Elizur ve Sagie, 1999: 75-81).

Bu çalışmalar dışında, Elizur ve arkadaşları 1991 yılında yaptıkları sekiz ülke verilerinin alındığı kültürler arası çalışmalarında, daha önce ortaya konan şekilde üç ana boyut değil dört ana boyutlu bir yöntem kullanmışlardır. Bu çalışmada, üç ana boyuttan biri olan bilişsel boyut, kendi içinde "saygınlık" ve "iç kaynaklı" değerler/çıktılar olarak iki ayrı boyut olacak şekilde bölünerek çalışma yapılmıştır. Bu çalışma, Yön A ve Yön B haritalama yönteminin kullanıldığı, çalışma değerlerine ilişkin yapılmış önemli ve kapsamlı bir araştırma olarak alanyazında önemli bir çalışma niteliği ile karşımıza çıkmaktadır (Elizur ve diğerleri, 1991: 23-35).

2.3.2.4. Ros, Schwartz ve Surkiss'in Çalışma Değerleri Sınıflaması

Ros ve arkadaşları çalışma değerlerine ilişkin çalışmalarında, çalışma değerlerini temel değerlerin çalışma ortamındaki karşılığı şeklinde açıklamaktadırlar. Ros ve arkadaşlarına göre çalışma değerleri, temel değerler üzerinden tanımlanmaktadır ve bu iki olgu birbiri ile ilişkili olgulardır. Yani bireyin temel değerleri ile çalışma değerleri arasında paralellik söz konusudur. Bu bağlamda

çalışma değerleri, bireyin istenilen çıktılara/sonuçlara veya durumlara ulaşma amacıyla bireyleri harekete geçiren inançlardır. Çalışma değerleri açısından bunlar, tatmin edici ücret düzeyi ve/veya iyi çalışma arkadaşları olabilir. Bu yaklaşıma göre bireylerin sahip olduğu farklı çalışma değerleri, çalışma koşullarını değerlendirmede ölçütler ifade eder. Bireyler, bu değerlerin getirdiği ölçütlerle çalışmaya ilişkin süreçleri değerlendirir ve sonrasında çalışmaya ilişkin kararlarını bu şekilde alırlar. Söz konusu yaklaşımda araştırmacılar çalışma değerlerini, içsel, dışsal, sosyal değerler ve saygınlık/prestij değerleri olarak dört ana boyutta ele almışlardır. Ancak Ros ve arkadaşları, bu bakış açısına göre çalışma değerlerinin, bireyin çalışmaya ilişkin genel değerlerini ortaya koyduğunu, spesifik değer çıktılarını/sonuçlarını kapsamadığını özellikle vurgulayarak ifade etmektedirler (Ros ve diğerleri, 1999).

2.3.2.5.Lyons'ın Çalışma Değerleri Sınıflaması

Lyons çalışma değerleri alanında önemli çalışmaları ve araştırmaları olan bir araştırmacıdır. Lyons'ın bu anlamda 2003 yılında kendisinin ve 2010 yılında ise Higgins ve Duxbury ile yaptığı çalışmaları öne çıkmaktadır. Bu çalışmalar, alanyazında çalışma değerlerine ilişkin olarak yapılmış, yaygın olarak başvurulmuş çalışmaların ve ölçeklerin ele alınması sonucu birbirine oldukça benzer sonuçları vurgulamaktadır. Bu nedenle, çalışmaların derlenerek kategorize edilmesi yöntemi benimsenerek, daha kapsayıcı bir ölçek geliştirme amaçlanmıştır. Modern çağın çalışma yaşamına ilişkin bazı yeniliklerin ölçeklere dâhil edilmesi gerekliliği de göz önüne alınarak, yaygın kullanımıyla öne çıkan 13 ölçek derlenerek sınıflanmış (Lyons, 2003; Lyons ve diğerleri, 2010) ve Lyons'ın 2003 yılında geliştirdiği ölçek, bu bakış açısı ile 2010 yılında revize edilmiştir. Geliştirilen Çalışma Değerleri Ölçeği (Lyons Work Values Survey/LWVS), araçsal, bilişsel, sosyal/özgeci değerler ve saygınlık/prestij değerleri olarak dört ana boyut altında 32 alt boyuttan oluşmaktadır. Araçsal değerler adalet, destekleyici yönetici, ücret, iş güvenliği; bilişsel değerler ilgi çekici iş, bağımsızlık, yetenek kullanımı, yaratıcılık; sosyal/özgeci değerler ahlak, topluma katkı, yardımseverlik ve saygınlık/prestij değerlerinde ise etki, nüfuz, otorite gibi çalışma değerleri bulunmaktadır (Lyons ve diğerleri, 2010).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GENÇ İŞSİZLİK VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ

3.1.GENÇ İŞSİZLİK VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu çalışmanın örneklemini oluşturan 15-24 yaş arası bireylerin çalışma değerlerine yönelik algılarının; iş arama, işe girme, iş seçme, aynı işte uzun süre çalışma gibi süreçlere olan etkileri, bu gruptaki gençlerin işsiz olma durumları ile - diğer bir ifadeyle genç işsiz ve/veya NEET olmaları ile- ilişkili bir görünüm vermektedir. Bu bölümde genç bireylerin çalışma değerleri ile genç işsizliği ve/veya NEET olmaları arasındaki durum ele alınarak tartışılacaktır.

Genç işsizliğin nedenleri araştırılırken alanyazında daha az yer bulan ancak modern çağda giderek fazla önem ifade eden, bu çalışmanın da ana konularından olan "çalışmaya atfedilen değer" kavramı ve bu kavramdaki değişimler genç işsizliğin önemli bir nedenini ortaya koymaktadır. Özellikle teknolojik değişimlerle iç içe doğup büyüyen, Y ve Z kuşağı olarak adlandırılan genç bireylerin, bireysel değerlere verdikleri önem ve bunların çalışma yaşamına yansımaları, bu bireylerin çalışmak istediği işe dair karar mekanizmalarında önemli bir yer tutmaktadır.

Çalışma kavramına ilişkin iddialı çalışmaları olan Gorz, gençlerin çalışma değerlerine ilişkin bakış açılarını, yaptığı bazı çalışmalarla ortaya koymayı amaçlamıştır. Gorz, Kuzey Amerika, Büyük Britanya ve Hollanda'da yüksek eğitimini tamamlayan gençlerle yaptığı uluslararası çalışmaya dayanarak; gençlerin iş kavramını geçici olarak algıladığını, kendilerini işleriyle tanımlamadıklarını, etik değer ve toplumsal yararlılığı önemsediklerini, çalışma yaşamı ve özel yaşamları arasında denge kurabilmeye önem verdiklerini, çalıştıkları örgütün amaçlarından ziyade yaşamlarındaki amaçları gerçekleştirmeyi daha değerli bulduklarını ve çalışmanın dışında kalan zamanlarını önemsediklerini ifade etmektedir. Ayrıca 16-34 yaş arasındaki gençlerle Avrupa'da yaptığı çalışmada, gençlerin yaşamlarında önemli buldukları şeyleri araştırmış, çalışma kavramı bunlar arasında ilk beş içinde yer almamıştır. Bu listede arkadaşlara sahip olmak, yeterli düzeyde boş zamana sahip olmak, fiziksel olarak iyi durumda olmak, aile ile zaman geçirmek ve aktif biçimde sosyal yaşama katılmak başta yer almaktadır (aktaran

Keser, 2005: 367-368). Bu bilgiler ışığında genç bireylerin çalışmaya attettikleri anlamın önceki kuşaklardan farklı olduğu ve çalışma yaşamından daha fazla tatmin beklediği söylenebilir. Bu bağlamda Çetinkaya, iş tatmininin genç işsizliğine etkisini, gençlerin beklentilerine uygun iş aramadaki ısrarları ile ilişkilendirmektedir. Gençlerin iş aramasında ve/veya daha sık iş değiştirmesindeki bir etmenin de çalıştıkları işten dolayı yaşadıkları tatminsizlik olduğunu vurgulamaktadır. Bu durum genç bireyleri daha tatmin edici iş arayışına itmektir. Yetişkin bireyler ise bu konuda daha muhafazakâr sayılabilir. İşten ayrılmak yerine grev vb. şekilde tatminsizlik durumunu ifade etmeyi tercih etmektedirler. Ancak bu durum daha vasıflı genç bireyler için daha az genellenebilir. Bunlara ek olarak, genç bireyler iş ararken daha az resmî kanalları tercih etmektedir. Alternatif iş arama kanalları genel olarak gençler arasında daha yaygındır (Çetinkaya, 2010: 49-51).

Cemalcılar ve arkadaşları 2018 yılında çalışma değerlerinin kuşaklar arası aktarımını meta-analitik bir yöntemle incelemişlerdir. Bu bağlamda genç işsizliğinin azaltılmasına yönelik olarak gençlere pozitif çalışma değerlerinin aktarımının önemi vurgulanmaktadır. Ayrıca çalışma değerlerinin bireylerin iş süreçlerine yönelik davranışlarında yol gösterici nitelik taşıdığı belirtilmektedir. Genç işsizliğine neden olan makro nedenlerin yanı sıra daha kişisel niteliklerle ilgili olarak mikro nedenlerin de bulunduğunu ve çalışma değerlerinin bu aşamada önem arz ettiğini belirtmektedirler (Cemalcılar ve diğerleri, 2018). Öte yandan Cemalcılar ve arkadaşları, gençlerin çalışma değerlerinin aileden aktarımına ve cinsiyet ile ilişkisine dair Danimarka, Almanya, BK ve Türkiye'den 18-35 yaş aralığındaki katılımcılarla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma neticesinde tüm ülkelerdeki gençlerin çalışma değerlerinin ebeveynlerinin çalışma değerlerinden büyük ölçüde etkilendiği ortaya konmuştur. Ayrıca çalışmada, çalışma değerlerinin genç bireylerin ekonomik olarak bağımsız olup olmadıklarını belirlemede rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu tespiti dayanarak çalışma değerlerinin, bireylerin sosyoekonomik durumlarını açıklamak için uygun olduğu savını ileri sürmektedirler (Cemalcılar ve diğerleri, 2019). Diğer yandan Gallie, işsizliğin de dâhil olduğu bazı etmenlerin çalışma değerleri ile ilişkisini ele aldığı çalışmada, eğitim düzeyinin ve erken sosyalleşme olgularının içsel çalışma değerlerinin belirleyicisi olduğunu öne sürmektedir. İş kalitesi olgusunun da öneminin vurgulandığı çalışmada, iş kalitesi

kavramının algısında ülkeler arası farklılıklara işaret etmektedir (Gallie, 2019). Adkins ve Naumann ise bireylerin çalışma değerlerini işsizliğin, çalışma tecrübelerinin, işyerlerinin ve yaşam tecrübelerinin etkilediğini ifade etmektedir (Adkins ve Naumann, 2016). Öte yandan Kallebert ve Marsden, ekonomik zorluk dönemlerinde veya hemen sonrasındaki zor zamanlarda eğer bireyler işsizlik deneyimi yaşadıysa, iş güvenliği ve yüksek ücret düzeyi gibi dışsal çalışma değerlerine daha fazla önem verme eğilimi göstereceğini; kişisel gelişim ve bağımsız çalışma gibi içsel çalışma değerlerine verdikleri önemin azalacağını öne sürmektedir. Ayrıca işsizlik oranlarının yüksek olduğu zamanlarda ulaşılabilir işlerin azalması nedeniyle aynı durumun meydana geleceği vurgulanmaktadır (Kalleberg ve Marsden, 2013).

İşsizlik ve düşük nitelikli çalışma koşullarının, çalışma değerleri üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmada 11 Avrupa ülkesindeki 18-35 yaş aralığındaki 11 binden fazla gençle çalışılmıştır. Ayrıca teorik olarak ortaya konan, kötü ekonomik şartların gelir gibi dışsal çalışma değerlerine verilen önemi artıracak ve yaratıcılık, bağımsızlık vb. içsel çalışma değerlerinin önemini törpüleyeceği varsayımı da ele alınmaktadır. Çalışmada gençlerin iş yaşamına geçiş dönemlerinin bu bireylerin geleceklerini de etkileyen kritik bir dönem olduğuna vurgu yapılmaktadır. Gençlik oldukça sosyal, biçimlendirici, dönüştürücü ve geçişken bir dönemdir. Bu dönemde yaşanan işsizlik sorununun; genç bireyin gelecekte de yaşayabileceği olası işsizlik riskini artıracak, ücret düzeyinde düşmeye neden olabileceği, sosyal ağlarında zayıflamaya neden olabileceği ve işverenlerin gözünde olumsuz bir etki bırakabileceği belirtilmektedir. Tüm bu gerekçelerle genç işsizlik tecrübesinin gençlerin çalışma değerlerine doğrudan bir etkisi olacağı savunulmaktadır. Çalışmada konuya ilişkin olarak nitelikli iş, çalışma yaşamı kalitesi ve nitelik uyumsuzluğu olguları önemle ele alınmıştır. Kapsamlı bu çalışmanın sonucunda önemli bulgular elde edilmiştir. Gençlerin süreçlerinin karmaşıklığı çalışmanın sonuçlarına da yansımaktadır. Elde edilen en önemli bulguların başında, işsizliğin çalışma değerlerine olan etkisinde yaş kavramının gençler içinde ayırt edici nitelikte olduğu tespitidir. Bu tespit ile yaş olgusunun bir kontrol değişkeni olarak ele alınması önerilmektedir. Diğer önemli bulgu ise, gençlerin çalışma yaşamının niteliğine ilişkin algısının çalışma değerlerini şekillendirdiği tespitidir. Özellikle

"aşırı yeterlilik" olgusunun varlığının dışsal çalışma değerlerine verilen önemi arttığı gösterilmiştir. Ayrıca öngörülenin aksine kişisel gelişim, bağımsız çalışma gibi içsel çalışma değerlerinin kötü çalışma şartları nedeniyle gençler için daha önemli hale geldiği görülmüştür. Diğer bir deyişle bu çalışma göstermiştir ki, özellikle gençlerin arasındaki daha genç bireyler, yaratıcılığını kullanabileceği ve bağımsız çalışabileceği işleri, sigortalı ve iyi ücretli ancak bu değerlere sahip olamayacağı bir işe tercih etmektedirler. Ek olarak dışsal değerler bağlamında bakıldığında geçici sözleşme gibi güvencesizlik durumlarında dışsal değerlere verilen önemde artış görülmüştür (Rainsford ve diğerleri, 2019).

Bu bilgiler ışığında çalışma değerleri olgusunun ve alt boyutlarının birçok unsurdan etkilendiğini söylemek ve yapılan çalışmaların süreç içinde birbiri ile tutarlı ve tutarsız sonuçlar elde ettiğini söylemek olanaklıdır. Yapılan çalışmalarda, çalışma değerlerine dair öne çıkan unsurlar çoğunlukla, yaş, eğitim seviyesi, ekonomik kriz dönemleri ve işsiz olma durumlarıdır. Ancak diğer yandan, gençlerin çalışma yaşamına artık daha farklı baktığı ve çalışma değerleri algılarını sağlayamayacakları işlerde çalışmayı tercih etmeyecekleri öngörüsünde bulunulabilir. Bu durum da genç bireylerin işsiz kalmalarına ve/veya işsizlik sürelerinin uzamasına yol açabilir.

Yeni nesil genç bireylerin daha önceki genç nesil bireylere göre, çalışma yaşamlarında huzur ve konfor arayışını daha fazla önemsedikleri önceki bölümlerde belirtilmişti. İstanbul İstatistik Ofisi'nin 2021 yılında NEET gençler üzerinde yaptığı çalışmada, bu arayışın önemi ve iş tercihlerine olan etkisi net biçimde görülmektedir. Araştırmaya katılan genç NEET bireylerin %66,4'ü ücret düzeyi düşük olan ancak huzurlu bir işi, yüksek ücret düzeyli ve stresli bir işe tercih edeceklerini belirtmektedirler (İstanbul İstatistik Ofisi, 2021). Bu tespit, gençlerin araçsal ve prestij çalışma değerlerine verdikleri önemin, bilişsel ve sosyal çalışma değerlerine verdikleri önemden geride kaldığını göstermektedir. Bu durumu, gençler araçsal ve prestij çalışma değerlerinde tatmin olsa dahi, bilişsel ve sosyal çalışma değerlerinde tatmin olmazsa, o işte çalışmama eğilimi göstererek genç işsiz olmayı göze alabilecekleri şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

Diğer yandan İlhan'ın X ve Y kuşaklarının çalışma değerlerini incelediği çalışmasında, Y kuşağı bireylerin X kuşağı bireylere göre çalışma değerlerine daha

fazla önem verdiği görölmektedir. İş güvencesi ve iyi kazanç elde etme gibi araçsal çalışma değerleri iki grup için de en önem verilen değerler çıkmıştır. Bu değerler zaten çalışma yaşamında insana yakışır çalışma yaşamı için temel kabul edilebilir. Ancak iş ve özel yaşam arasındaki denge, topluma katkı ve insanlara yardım gibi değerler Y kuşağı bireylerde, X kuşağı bireylere oranla daha önem verilen çalışma değerleri olarak karşımıza çıkmaktadır (İlhan, 2019: 138-184). Bireysel kararlarına ve özgürlüklerine ileri yaş bireylere görece daha düşkün olan bu genç bireylerin, işe girme, çalışma ve iş seçme gibi kararlarında da farklılaşan bu değerleri gözetebileceklerini öngörmek rasyonel olacaktır.

İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü'nün 2020 yılında, yüksek eğitimli beyaz yakalı çalışanlar ve üniversite öğrencileri, yüksek eğitim almamış fiziksel emeğe dayalı çalışanlar ve ne eğitimde ne istihdam olan gençlerin oluşturduğu üç grupta gerçekleştiğı çalışma, gençlerin çalışma yaşamına ilişkin değerleri hakkında önemli veriler sağlamaktadır. Bu çalışmada belki de en öne çıkan nokta bu üç gruptaki gençlerin de "iyi iş" tanımlarının örtüşmesidir. Düzenli çalışma saatlerine sahip olma, düzenli gelir elde etme ve düzenli tatil hakkına sahip olma çalışma değerleri, eğitim ve istihdam durumu fark etmeksizin tüm gençler için iyi işin nitelikleri olarak ortaya çıkmıştır. Buna bağılı olarak gençler kamu alanındaki işlerin bu nitelikleri sağlaması nedeniyle kamuda çalışmayı cazip bulsa da, kayırmacılık ve liyakat sorunları nedeniyle bunun gerçekleşmesini düşük bir olasılık olarak değerlendirmektedir. Özel sektörün ise kendini gelişme değerini sağlaması açısından fırsatlar sunduğunu ancak çalışma şartlarının oldukça kötü olduğunu ifade etmektedirler. Öte yandan gençlerin örgütlerdeki dikey hiyerarşik yapıya da mesafeli durdukları görölmektedir. Bu yapının yöneticilerin keyfi uygulamalarına karşı kendilerini güvensiz bir konuma ittiğini ifade etmektedirler. Ayrıca var olan performans sistemlerinin yönetici odaklı ve yanlı olduğunu, adil değerlendirilmeme şüphesine sahip olduklarını ifade etmektedirler. Ek olarak çalışmada, parçasız ve güvencesiz çalışmanın mesleki kimliklerin yok olmasına, yapılan iş ve alınan eğitim arasındaki uyumun bozulmasına neden olduğu vurgulanmaktadır. Bu nedenle gençlerinin çoğunun kısa zaman içinde iş değiştirdiğini ve/veya iş değiştirmeyi düşündüğünü belirtmektedir. Diğer yandan gençlerin eğitim durumu, istihdamda olup olmadıkları ve meslekleri fark etmeksizin ortak olarak belirsizlik ve

güvencesizlik hissettikleri tespit edilmiştir. Bu durum geleceğe dair umutsuzluk, kaygı ve yüksek strese neden olmaktadır. Tüm bu nedenlere ek olarak, siyasetçilere güven duymamaları, hayatının her alanında liyakatsizlik ve kayırmacılığın hâkim olması nedenleriyle hedefledikleri yaşam ve çalışma değerlerine erişemeyeceklerini düşündükleri için büyük bir kısmı başka bir ülkede yaşamak istediğini belirtmiştir. Katılımcı gençler sorunun kaynağının siyasetçiler ve onların uygulamaya koydukları politikalar olduğunu belirtirken, çözümün de siyaset ile olabileceğini ifade etmektedirler. Önemli diğer bir nokta ise araştırmaya katılan gençler bu sorunların kendi kuşakları tarafından çözüleceğini düşünmektedir (İstanbul, 2020).

Çalışmada ortaya konan bilgiler ışığında söylenebilir ki, gençlerin çalışma değerleri ile işgücü piyasalarında var olan işler arasında önemli bir uyumsuzluk sorunu bulunmaktadır. Önceki kuşak bireylerin ağırlıklı olarak oluşturduğu, çalışma yaşamında yürütülen politikaların sorumluları, işverenler ve yöneticilerle de önemli değer farklılıkları olduğu görülmektedir. Dolayısıyla hem güncel olarak ortaya çıkan durum hem de yakın gelecekte olmasını bekledikleri durumlar hakkında karamsar oldukları söylenebilir. Sahip olmayı hedefledikleri çalışma değerlerine uygun bir iş bulamadıklarını ve var olan egemen bakış açısı ile de bulmalarının çok olanaklı olmadığını düşünen gençler, piyasa şartlarının ortaya koyduğu yapıyı da göz önüne aldıklarında, kendisini sık sık iş değiştirmek zorunda hissetmekte, yaşadığı tecrübeler neticesinde çalışma değerleri ile örtüşen bir iş bulana kadar çalışma yaşamına girmemeyi seçmekte ve/veya bu değerleri sağlayan bir işe sahip olabileceği bir ülkeye gitmeyi planlamaktadır. Daha farklı değerlere sahip olan yöneticiler, işverenler ve politika yapıcılar içinse bu durum daha çok gençlerin çok talepkâr olması olarak algılanmaktadır.

Bu algıya ilişkin olarak yapılan bir çalışma, ayrışmayı net biçimde ortaya koymaktadır. Boş işler için çalışacak genç çalışan bulamadığını, gençlerin iş beğenmediğini, sorunun işsizlik değil iş beğenmemek olduğunu ifade eden işverenlerden ve üst perdeden de olmak üzere politika yapıcılardan oluşan bir grubun olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda öne çıkan "İşsizlik Yok, İş Beğenmeme var!": Farklı Aktörlerin Gözünden Genç İşsizliğin Nedenlerini Anlamak" adlı çalışmanın yazarlarından Çelik'in çalışmalarına ilişkin verdiği bilgilere göre, işverenlerin genç çalışanlarından düşük ücreti kabul etmelerini, sebat etmelerini, hafta sonu tatili

istememelerini ve fedakâr olmalarını beklediklerini ifade etmektedirler. Yazar'a göre bu durum işverenin genç çalışanın hakkını değil sorumluluklarını öncelediğini göstermektedir. Diğer yandan gençler için ise bu durum, köleliğin bugün var olan şekli olarak algılanmaktadır. Ayrıca ücret düzeyinin yanı sıra çalışma şartlarının da oldukça ağır olduğunu düşünmektedirler. Yaratıcı, enerjik ve yenilikçi yanlarını da var olan işgücü piyasalarında kullanamadıklarını ifade etmektedirler (Bozan, 2016).

Kavak'ın çalışması ise, Z kuşağı gençlerin çalışma değerlerinin ortaya konması yönüyle önemli tespitlere yer vermektedir. İnsan kaynakları (İK) alanında çalışanlarla gerçekleştirilen nitel görüşmeler, genç bireylerin çalışma değerlerinin önceki kuşak bireylere kıyasla farklı olduğu ve iş tercihi için karar mekanizmalarında bu değerlerin etkin olduğunu sunmaktadır. Çalışmaya göre, genç bireyler hem işlerine yönelik hem de iş alanlarının dışında kendilerini geliştirmeye yönelik olarak İK birimlerinden yoğun biçimde eğitim talebinde bulunmaktadır. Öyle ki, genç çalışanların kendilerini geliştirme amaçlı talep ettikleri bu eğitimlerin sağlanamaması durumunda, bu gençlerin işten ayrılma niyetlerinin arttığı öne sürülmektedir. Bu durum çalışmaya katılan bazı İK yöneticileri tarafından, örgüte bir şey katmaktan ziyade kendine bir şey katmaya önem verdikleri iddiasıyla bencilce bulunmaktadır. Öte yandan mutlu ve motive olarak çalışmayı çok önemsemeleri, bu çalışmada gençlerin çalışma değerlerine ilişkin öne çıkan bir başka tespittir. Eğitim isteklerinin karşılanmaması durumlarında işten ayrılma niyetlerinde artma olduğu görüşüne benzer biçimde, motivasyonlarının da düşmesi durumunda işten ayrılma niyetlerinin arttığı görüşü İK yöneticileri tarafından dile getirilmektedir. Diğer öne çıkan bir tespit ise gençlerin dikey hiyerarşiyi ve bu yapı nedeniyle ortaya çıkan güç bölüşümünü kabul etmedikleridir. Otoriteye karşı çıktıkları, otoriteye dâhil olmak istemedikleri ve esnek çalışmayı istedikleri ortaya konmaktadır. Bazı İK yöneticileri bu durumu genç çalışanların kulaklıkla çalışması ve çalışırken şarkı söylemesi gibi eylemleri de örnek vererek; rahatlık, çalışma yaşamında ne istediğini bilmeme, umursamazlık vb. sıfatlarla nitelendirerek tanımlamaktadırlar. Diğer yandan bu çalışma genç çalışanların, çalışma arkadaşlarına ve topluma faydalı olmayı önemsediklerini ortaya koymaktadır. Ancak bu destek/yardım istekleri hiyerarşik bir emir neticesinde genç çalışanlara iletiliyse, buna karşı çıktıkları yönüyle de İK yöneticileri tarafından eleştirilmektedirler. Öte yandan bu genç bireylerin doğaya ve

çevreye daha duyarlı oldukları belirtilmekte, örnek olarak da kağıt israf edilmesinden gençlerin özellikle kaçındığına dikkat çekilmektedir. Diğer yandan, standartlarla belirlenen mola sürelerine de karşı oldukları ve esnetme eğilimi gösterdikleri belirtilmektedir. Ayrıca iş süreçlerinde zamanlarını daha özgür yaşamak istedikleri, bağımsızlığa önem verdikleri, önceki kuşak çalışanlara görece boş zamanlarını kurum dışında değerlendirmeyi tercih ettikleri vurgulanmaktadır. Önceki kuşaklara görece olarak genç çalışanların iş ve özel yaşam dengesini kurmaya oldukça önem verdikleri diğer bir öne çıkan vurgudur. Ancak katılımcı bazı İK uzmanları, iş ve özel yaşam dengesi kurma çabalarının çalışma süreçlerini olumsuz etkilediğini, dolayısıyla aslında iş ve özel yaşam dengesi kurma konusunda başarısız oldukları görüşünü ortaya koymuşlardır (Kavak, 2020: 68-99).

Yukarıda verilen bilgilerden de görülebileceği gibi genç bireylerin çalışma değerlerine karşı hassasiyetleri önceki nesillere kıyasla daha belirgindir. Çalışmaya katılan bazı İK yöneticilerinin genç çalışanların çalışma değerlerine karşı ifade ettikleri düşünceler, kuşaklar arasındaki bu farklılığın çok daha kolay anlaşılabilmesi için oldukça iyi bir örnek oluşturmaktadır. Araçsal değerler açısından bakıldığında, özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki dengenin sağlanması, esnek çalışma olanaklarına sahip olma ve dikey hiyerarşiye karşı çıkma değerlerinin oldukça öne çıktığı görülmektedir. Daha ileri yaşlı bireylerin bu çalışma değerlerine genç bireyler düzeyinde hassasiyet göstermedikleri görülmektedir. Bu çalışma değerlerine fazla önem vermeleri nedeniyle de yoğun biçimde önceki kuşak yöneticiler tarafından eleştirilmektedirler. Bu çalışma değerlerini önemseyen ve bu değerlerin örgütün yöneticileri tarafından önemsenmediğini algılayan genç bireylerin, iş arayışlarının uzayacağı ve daha kolay mobilize olabilecekleri öngörülebilir. Diğer yandan asıl öne çıkan farklılık ise bilişsel çalışma değerlerindedir. Bu farklılıkların genç çalışanların işten ayrılma niyetini artırdığını çalışmaya katılan İK çalışanları dile getirmektedir. Bağımsız olma ve özgürce çalışabilme, sürekli öğrenme, kendini geliştirme, eğitim olanaklarına sahip olma, kariyerlerinde ilerleme fırsatlarına sahip olma gibi çalışma değerleri genç bireylerin bizzat çalışma kararlarını etkilemektedir. Dolayısıyla bu değerlerin, genç bireylerin genç işsiz olması riskiyle doğrudan ilgili olan çalışma değerleri olduğunu öne sürmek olanaklıdır.

Çalışma değerleri ve genç işsizlik kavramları yoğun olarak üzerinde çalışılmış alanlardır. Ancak bu iki kavram arasındaki ilişkinin daha çok başka olgularla beraber ele alındığı görülmektedir. Ancak yapılan araştırmalarda farklılıklar bulunsa da bazı ortak noktalar dikkat çekicidir. Günümüz genç bireylerinin önceki kuşak genç bireylere kıyasla çalışma yaşamına farklı baktığı ve çalışma değerlerine karşı daha hassas olduğu bu ortak noktaların başında gelmektedir. Bu farkın genç bireyler arasındaki daha genç bireylerde dahi farklılaştığı görülmüştür. Çalışma değerlerinin genç bireyler açısından genç işsizliği ile olan ilişkisindeki öne çıkan olgular ise; gençlerin değerleri ile örtüşmeyen işlerde çalışmak istememesi, bu nedenlerle işten ayrılma niyetlerinin artması, önceki kuşak işverenlerin/yöneticilerin genç bireylerin çalışma değerleri ile örtüşmeyen çalışma değerleri neticesinde gençlere yoğun eleştirel bakış açısı ve gençlerin iş seçiminde önceki kuşaklara kıyasla bu değerleri öncelemesi şeklinde sıralanabilir. Ortaya çıkan bu tablo; genç bireylerin sahip oldukları çalışma değerlerine karşı hassasiyetlerinin daha fazla olması nedeniyle işe girmemeyi tercih etmesi, işten ayrılması, uzun süre iş araması, dolayısıyla da işsizlik süresinin artması ve ekonomik, sosyal ve psikolojik zorluklar barındıran genç işsizliğiyle yüzleşmesi ile sonuçlanabileceğini göstermektedir. Ancak bu tablonun özellikle çalışma değerlerinin alt boyutlarıyla ilişkili olarak gençler arasındaki yaş, eğitim düzeyi, kültürel farklılıklar gibi unsurlara göre değişkenlik gösterebileceği görülmüştür. İş tatmini, motivasyon, nitelik uyumsuzluğu, çalışma yaşamı kalitesi algısı, bağımsız çalışma şartları, bireysel farkındalık, otorite tanımama gibi kavramların bu süreçlerde öne çıkan etkenler olduğu görülmektedir.

3.2.DİJİTALLEŞEN DÜNYADA ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ İLE GENÇ İŞSİZLİK VE ETKİLENEN ÇALIŞMA DEĞERLERİ

Önceki bölümlerde sanayi devrimleri ile gerçekleşen endüstrileşmenin teknolojik yenilikler odağında gerçekleştiği ve hem üretici hem işgörenler açısından üretim ve çalışma biçimlerini kökten değiştirdiği ortaya konmuştu. Çalışma ve yaşam biçimlerinde gerçekleşen değişimlerin yanı sıra endüstrileşme teknolojik yeniliklerin hızını da büyük oranda artırmıştır. Böylece küreselleşmenin hızı da inanılmaz

boyutlara erişmiştir. Kapitalist ve neoliberal yaklaşımlarla ve politikalarla birlikte küreselleşme ve teknolojik yenilikler tüm dünya ekonomilerini birbirine bağlı birer yapı haline getirmiştir. Özellikle yakın geçmişten itibaren dijitalleşme kavramıyla hem üretim hem çalışma ve özel yaşam biçimleri güçlü bir dönüşüm yaşamaktadır. Çok yönlü etkileri olan bu dönüşüm sürecinin çeşitli fırsatlar ve riskler taşıdığı görülmektedir. Sıkça yaşanan ekonomik krizler ve neticesinde genç işsizliği başta olmak üzere işsizlik ve istihdam sorunları bu dönüşüm sürecinde tüm dünyada ülkelerin baş etmeye çalıştığı en önde gelen sorunlar haline gelmiştir. Bu bağlamda ulusal ve uluslararası yapıların başvurduğu politikalar, çoğunlukla dijitalleşmeye adapte olurken, katı sosyal devlet yapılarını esnetmek ve esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırmak olmaktadır. Dijital süreçlere hızla uyum sağlamak var olan ekonomik sistem içerisinde rekabet etmede oldukça büyük bir katkı sağlamaktadır.

Bu rekabet avantajı için de gençler ayrı bir öneme sahiptirler. Genç nüfusun teknoloji ile olan ilgi ve kullanım bilgisi düzeyinin daha ileri yaş bireylere göre daha yüksek olduğu ortadadır. Dolayısıyla bilgiye açık olma, bilgiye erişme isteği, teknolojik yeniliklere uyum becerisi ve gelecekte beklenenlerin de teknoloji ile ilintisi yüksektir. Çalışma yaşamında da yaşanan teknoloji ve dijital temelli dönüşüme daha adapte ve avantajlı oldukları söylenebilir. Bu bağlamda genç bireylerin bu açıdan olanaklara kavuşması, onlara kendilerini teknoloji ekseninde geliştirmesi için fırsatlar sunulması, bireysel olduğu kadar toplumsal kalkınma ve ekonomi açısından da oldukça önemlidir. Endüstri 4.0'ın etkisiyle dönüşen bilim, teknoloji ve yenilikçi üretim biçimlerine uyum sağlanması ve küresel seviyede rekabet edilebilir seviyeye erişebilmesi için nitelikli işgücünün en büyük rolü oynadığı açıktır (Çakır ve Kellevezir, 2020: 2).

Öte yandan bu süreçte yaşanan ekonomik zorluklar gençler açısından da belirgin işsizlik riski taşımaktadır. Ekonomilerde yaşanan olumsuzluklarda, genç bireylerin yetişkinlere oranla işten iradi olarak ayrılmaya daha fazla eğilim gösterdikleri görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri, gençler için fırsat maliyetinin daha düşük olması olarak gösterilebilir. Gençlerin deneyimi yetişkin bireylerden daha azdır ve genel olarak daha düşük ücret düzeyine çalışmayı kabul etme eğilimi göstermektedirler. Bu durum da gençlerin çalışma yaşamlarında daha kolay işten ayrılmalarına, diğer bir ifadeyle piyasalarda daha mobil bir görünüm çizmelerine

neden olmaktadır (O'Higgins, 1997: 69). Öte yandan dijitalleşme ile belirginleşen modern çalışma yaşamı biçimleri nitelik uyumsuzluğunu derinleştirerek, genç bireylerin yaşadığı işsizlik sorununu artırmaktadır. Bu nedenle okul yaşamından iş yaşamına geçiş süreçleri de olumsuz etkilenmektedir. Bu durum ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin sayısında artışa neden olmaktadır (ILO Türkiye, 2021).

ILO'nun dijital çalışma platformlarının yaygınlaşması ile yaşanan dönüşümü ayrıntılı olarak ele aldığı World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work - 2021 raporu bu anlamda oldukça dikkat çekici veriler sunmaktadır. Raporda özellikle gelişmiş ülkelerde emeğin dijitalleşmesi sonucu değişen çalışma biçimleri ve ortaya çıkan dijital çalışma platformlarının gençler için fırsatlar yaratabileceği vurgulanmaktadır. Ancak özellikle gelişmekte olan ülkelerde hızla gelişim gösteren bu alan gençler için, iş düzensizliği, gelir düzensizliği, kötü çalışma şartları, sosyal korumadan yoksun olmak, nitelik uyumsuzluğu yaşamak, iş kararlarında özgürlük kayıpları, kayıt dışılığa itilmek, sendikal haklara erişememek ve toplu pazarlık gücüne ulaşamamak gibi birçok risk barındırmaktadır. Öte yandan dijital platformlardaki iş, performans ve yönetim süreçlerinin de önemli sorunlara neden olabileceği belirtilmektedir. Bu süreçler çeşitli algoritmalarla dayalı yazılımlarla sağlanmaktadır. Bu durum çalışanları izleme, ekran görüntülerine erişme ve klavye vuruşlarını kaydetme gibi eylemleri olanaklı kılmaktadır. Bu yaklaşım örgüt süreçleri için kolaylıklar meydana getirirse de mahremiyet, çalışma özgürlüğü, kişisel verilerin korunması vb. önemli kaygıları da beraberinde getirmektedir. Ek olarak genel itibarıyla bu platformların tek taraflı standartlar belirleyebilmesi çalışma özgürlüğü üzerinde önemli ölçüde kontrol gücü yaratmaktadır. Tüm bu kaygıların yanı sıra yapılan çalışmada dijital emek platformlarında çalışanların düşük ücret düzeyi ile mücadele ettiklerini göstermektedir. Platformların çalışanlarıyla yaptıkları hizmet sözleşmeleri çoğunlukla çalışanların çeşitli haklara erişmelerini de olanaksız kılmaktadır (ILO, 2021c). ILO'nun bu çalışması göstermektedir ki, dijitalleşme ile dönüşen çalışma biçimleri, gençlerin çalışma yaşamından beklentilerini karşılayacak bir gelişme olarak görülmekten şu aşamada oldukça uzaktır. Çok hızlı ve kontrolsüzce yaşanan bu değişimin, temelde insan onuruna yakışır iş şartlarından uzaklaşmadan ve gençlerin değerlerini gözeterek biçimde yaşanmasını sağlamak için çeşitli politikalar

geliştirilmesi gerekmektedir. Bu gerekliliğe değinen ILO, Bağımsız Çalışmanın Geleceği Küresel Komisyonu ile dijital platformların ve müşterilerin, çalışanların asgari hak ve koruma standartlarına saygı duymaları gerekliliğini içeren uluslararası bir yönetim sisteminin geliştirilmesi önerisinde bulunmaktadır. Ayrıca işe ilişkin son kararların algoritmik sistemlerce değil, insanlar tarafından alınması gerekliliğini vurgulayarak bu yaklaşımın benimsenmesi çağrısında bulunmaktadır (ILO, 2021c).

Yeni kuşakların dünya görüşünün önceki kuşaklardan farklılaştığını ve teknolojiyle olan güçlü bağlarının onlara kendileri için yeni dijital ifade biçimleri yarattığını görmek mümkündür. Bu temelde gençlerin dünyada her alanda yönetsel süreçlere hâkim olan X kuşağı bireylere göre değerlerinin de oldukça farklılaştığı görülmektedir. DW Türkçe'ye bu konuya ilişkin açıklama yapan Yeditepe Üniversitesi Sosyoloji Bölüm Başkanı Prof. Dr. Demet Lüküslü, gençlerin eski kurumları zombi olarak nitelediğini belirtmektedir. Gençlere göre bu kurumlar ölmüş ancak hala yaşayan ve içi boşalan kurumlardır. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyoloji Bölüm Başkanı Prof. Dr. Nilüfer Narlı, genç bireylerin aralarında sosyoekonomik farklılıklar bulunduğunu ancak dijital süreçlere hâkimiyetleri nedeniyle analitik düşünebilen ve birçok süreci aynı anda yürütebilen gençler olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca Narlı bu gençlerin, etiketleri sevmediğini, partizan kimliklere bürünmekten hoşlanmadıklarını, etnik kimlik ve sosyal cinsiyet kimliği gibi sınıflamalara aldırış etmediklerini ifade etmektedir. Dijital bir dünyaya doğdukları için farklı kimlikler arasında kolaylıkla iletişim kurduklarının altını çizmektedir. Ayrıca aynı içerikte, araştırmacı Sencar'ın, gençlerin genç işsizliği, iklim krizi, dijitalleşme ve otomasyon olgularının küresel düzeyde yarattığı sorunların merkezinde oldukları tespitine yer verilmektedir. Sencar'a göre günümüz gençleri geçmişteki gençlerden farklı değerlere sahiptir. Bugünün gençleri diyaloga açık, rasyonel, kalıpları ve tanımlamaları reddeden gençlerden oluşmaktadır. En büyük vurguyu ise gençlerin en önem verdiği şeyin düşündüklerini özgürce ifade edebilmek olduğunu ifade etmektedir. Bu tespitler, gençlerin değerlerinin küresel olarak geçerli olan geleneksel değerlerden oldukça ayrık bir görüntü ortaya koymaktadır. Önceki kuşaklarda kemikleşen algıların ve değerlerin önemli bir bölümünün gençler için geçerli olmayabileceğini öne sürmek rasyonel bir yaklaşım olacaktır (Ağaç, 2021).

Dijitalleşme ekseninde yenilenen üretim ve çalışma biçimlerinde esnek çalışma modelleri de giderek daha fazla öne çıkmaktadır. Bu kapsamda uzaktan çalışma, evden çalışma, dönüşümlü çalışma, kısa süreli çalışma vb. kavramların yaygınlaştığı görülmektedir ve ağırlıklı olarak bu çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının gerekliliği savunulmaktadır. Örgütler dışında, genç işgörenler tarafından da esnek çalışma modellerinin talep edildiği görülmektedir. Çalışma değerleri ve çalışma değerlerinin genç işsizliği ile ilişkisinin ele alındığı bölümlerde belirtildiği gibi gençlerin bağımsızlık, özgür çalışma şartları, yatay hiyerarşik örgütlenme, bireysel gelişim ve iş-özel yaşam dengesi gibi çalışma değerlerine verdikleri önemin önceki kuşak bireylere kıyasla belirgin biçime fazla olması, gençlerin alışlagelmiş ve rutin çalışma yaşamı biçimine kıyasla esnek çalışma biçimlerini tercih ettiklerini göstermektedir. Ancak baş döndürücü bir hızla yaşanan örgüt süreçlerindeki bu dijital geçiş, çeşitli zorlukları ve riskleri de barındırmaktadır. Bu noktada insan onuruna yakışır işe sahip olma hakkı perspektifinden uzaklaşılmadan çözümlerin üretilmesi gerekliliğinin benimsenmesi, dijitalleşme süreçlerinin bir gelişme-ilerleme olarak algılanabilmesinin ön koşuludur. Sadece makro düzeyde ulusal ekonomik göstergeler ve örgütlerin ekonomik sürdürülebilirliği açısından tasarlanan bir dijitalleşme sürecinin insani değerler odağında kabul edilmesi olanaksız bir yaklaşım olacaktır. Üstelik bu tip çalışmalara işgören tarafından da talep bulunuyorken tüm yönlerin ele alındığı, iletişim kanallarının kullanıldığı, karşılıklı beklentilerin gözetildiği ve uzlaşılı odaklı stratejiler geliştirmenin ne kadar gerekli ve makul olduğu ortadadır. Yoksulluk riski, işsiz kalma kaygısı, geçim zorlukları, -virüs kapma endişesi- gibi fiziksel ve ruhsal kaygıların ortadan kaldırılmadığı ve karşılıklı güven zemininin oluşturulmadığı uygulamaların bu dönüşüm sürecinde başarıya ulaşmış kabul edilmesi gerçekçi olmayacaktır.

Dijitalleşmeyle yayılan dijital bölünmenin getirdiği eşitsizliklerin çözümü için Çakır, bu dönüşümde ön saflarda yer alan Japonya'da geliştirilen Toplum 5.0 felsefesini işaret etmektedir. Dijitalleşmenin ve teknolojik gelişimin güven olgusu ile ilişkisine dikkat çeken Çakır, bireyciliğin ve karışıklığın ön planda olduğu bu modern çağda, toplumların günlük rutinlerinde karşılıklarına çıkan dijital platformlara ne derecede güvenebileceğini sorguladıklarını belirtmektedir. Ayrıca bilgi toplumuna

geçiş ile birlikte dijitalleşmenin dönüştürdüğü toplumlardaki güven sorunlarının ve eşitsizliklerin altını çizerek, Toplum 5.0 ile dijitalleşme sürecinin insan ve toplum odağında gerçekleştirilmesinin amaçlandığını belirtmektedir (Çakır, 2020: 165-166).

Belirtilen riskler yönüyle işgörenler açısından getirdiği olumsuzluklar bu dijital geçisin bazı eleştirilere maruz kalmasına neden olmaktadır. Bu açıdan ekonomist Guy Standing, neoliberal politikalar, teknolojik gelişim ve küreselleşme ile çalışma ve toplumsal yaşamların değiştiğini ve ortaya yeni bir sınıfın çıktığını belirtmektedir. Bu sınıfa da *Prekerya* adını vermektedir. 2011 ve 2014 yılında bu alanda yayınlanan iki kitabı bulunan Standing'in bu sınıf için türettiği *Prekerya* sözcüğü, köklerinde; güvencesiz, uçurumun kenarında olma, kırılgan olma anlamları taşımaktadır. Standing'e göre son 40 yılda yaşanan küreselleşme neticesinde meydana gelen küresel kapitalizm, teknolojik yeniliklerin de desteği ile yeni bir yapılanma meydana getirmektedir. Bu yapıda hem çalışma hem toplumsal yaşam dönüşmektedir. Bu dönüşüm sendika gibi kolektiviteyi önceleyen kurumların zayıflamasını, bireyciliğin önem kazanmasını, otomasyonun ve robotik sistemlerin yaygınlaşmasını ve siyasetin profesyonelleşmesini kapsamaktadır. Bunların sonucu olarak da *Prekerya* sınıfının meydana geldiğini öne sürmektedir. Standing'e göre bu sınıfın yüzleşmek zorunda kaldığı en önemli sorunlar, insanların esnek çalışmaya yönltilmesi neticesinde kolektif hakları savunan kurumların zayıflaması ve/veya tamamen ortadan kalkması, çalışanların haklarının zayıflaması, tarihi akış içinde çalışanların çalışma yaşamına ilişkin elde ettikleri kontrol mekanizmasının patronlara/sermayeye kaymasıdır (Standing, 2015; Standing, 2014: 10-12).

Esnek çalışma biçimlerinin genç bireylerin değerleri odağında mı yoksa makro ekonomik göstergeler merkezinde örgütler/işverenler için sürdürülebilirlik sağlama odağında mı gerçekleştiği, bu dönüşümün bir gelişme sayılabilmesi adına önemli bir tartışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda Ulukan çalışmasında, atipik, geçici, kısmi süreli, çağrı üzerine çalışma gibi güvencesizlik riski taşıyan çalışma biçimlerinin artmasının genç işsizliğine azaltıcı etki yapacağı savını ele almaktadır. Uluslararası kuruluşların, Türkiye'nin ekonomik verileri ve ulusal ve uluslararası çalışmaların incelenmesine dayanan çalışmada, gençlerin güvenceli ve kalıcı işlere geçiş sürecinde esnek ve geçici çalışma biçimlerinin bir köprü görevi gördüğü savı reddedilmektedir. Ek olarak AB ve OECD ülkelerinde

esnek çalışma modellerinin genç işsizliğini azaltıcı bir etki yaratmadığı tespitine yer verilmektedir. Türkiye'de ise bir esnek çalışma biçimi olarak geçici çalışmanın genç işsizliğe çözüm olması bir yana, doğrudan genç işsizliğin başlıca nedenine dönüştüğü vurgulanmaktadır. Ayrıca bu durumun gençlerin işsizliğinin yanı sıra genç çalışan yoksulluğunu da artırdığı belirtilmektedir (Ulukan, 2020: 14). Gençlik homojen bir yapıda değildir ve hareketlilik eğilimi oldukça yüksektir. Bu nedenle genç işsizliği sorunu algıladığından daha karmaşık bir sorundur. Bu nedenle genç işsizliği sorununun çözümünü sadece teknik politikalar geliştirme düzeyine indirgemek bu soruna dar bir yaklaşım sergilemek olacaktır ki, bu da sorunun gizlenmesine neden olabilir. Genç işsizliği sorunu ekonomik bir gösterge olmanın çok ötesinde sosyal, psikolojik ve kültürel boyutları olan bir sorundur. Dolayısıyla çok disiplinli yaklaşımlara gereksinim duyulmaktadır. Gençlerin yaşadığı işsizliği çözmek için geliştirilen politikaların, işsizliği bir gruptan diğerine transfer etmesi şeklinde olması durumunda, başta toplumun olumsuz durumda olan grupları olmak üzere genel işsizlik için yeni sorunların doğması ile sonuçlanacaktır. Oysa asıl amaç işsizlik ile mücadele etmektir (Gündoğan, 1999: 77-78).

Bu çalışmada teknolojik ilerlemenin kısa zaman içinde aldığı inanılmaz yolun toplumların yaşayış biçimlerini, bireylerin yaşam ve çalışmaya dair bakış açılarını ve üretim biçimlerini nasıl çok yönlü bir dönüşüme ittiği ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Ortaya konan bilgiler ışığında, bu dijitalleşme sürecinin özellikle genç bireylerin çalışma yaşamına ilişkin olumsuz etkileri olduğu ve genç bireylerin, geleceklerine ilişkin önemli riskler olduğunu algıladığı tespitlerine yer verilmiştir. Özellikle teknolojinin getirdiği dijital devrim önemli fırsatlar yaratmakla birlikte ciddi kaygılar da yaratmaktadır. Küreselleşme, bu dönüşüme uluslar üstü bir boyut kazandırmakta ve ulusal politikalar birçok açıdan uluslararası organizasyonların etki gücünden daha zayıf bir pozisyonda kalmaktadır. Teknolojik yenilikler küresel düzeyde homojen olarak toplumlara yayılmamaktadır. Bu durum zaten başlı başına özellikle genç bireylerin eşitsizlik ve yoksulluk yaşama riskini artırmaktadır. Ancak bu dönüşüm aynı zamanda özellikle genç bireylerin zihinsel olarak dönüşmesini de sağlamaktadır. Artık genç bireyler bireysel hak ve özgürlüklerine daha bağlı, hak arama bilinci daha gelişmiş, doğa ve çevreye daha duyarlı, kendini geliştirme ve gerçekleştirme arzuları daha fazla, insan onuruna yakışır bir yaşam talepleri oldukça güçlüdür. Aynı

zamanda teknolojik bu dönüşümün içinde büyüyen nesiller olarak bu dönüşümün risklerini de daha iyi analiz edebilmektedir. Henüz çok dengeli bir şekilde olmasa da toplumun geneline yayılan internet erişimi, teknolojik cihaz kullanma becerisi, günlük bazı işleri çevrimiçi gerçekleştirebilme, akıllı cihazların kullanım yaygınlığı gibi unsurlar, teknolojideki ilerlemenin toplumsal boyutunu yansıtmakla birlikte, aslında teknolojide varılan noktayı, gelecekte yaşamımızda ve dolayısıyla çalışma süreçlerimizde teknolojinin boyutunu temsil etmede oldukça yetersizdir. Big Data, AI gibi yeni olgular, toplumun teknolojiye ilişkin olarak genel algısının oldukça üzerinde kalan, ancak özel yaşamımızı ve çalışma hayatımızı hatta piyasaların değişme biçimini ciddi boyutlarda etkileyecek potansiyele sahiptir. Genç bireylerin bu duruma daha hâkim oldukları öngörülebilir. Bu bağlamda her saniye sınırsızca üretilen verilerin nerede kullanılacağı, nerede toplanacağı ve bunun kişisel mahremiyet sınırlarının neresinde olacağı önemli kaygılardır. Birçok devletten daha fazla gelire sahip, tekelleşme yolunda ilerleyen ve kâr amaçlı faaliyet gösteren uluslararası örgütler ile politik olarak yönetim erklerine sahip olmak için popüler uygulamaları kullanabilen ulus devletlerin mücadelesine dönen veri toplama, saklama, işleme ve kullanma hakları tartışması birçok sosyal, psikolojik ve ekonomik sonuçlar doğurma potansiyeli taşımaktadır. Bu da çok ciddi etik tartışmaları beraberinde getirmektedir. Çünkü elde edilen kişisel verilerin işgücü piyasalarında rekabet gücünü artırmak için örgütlerce kullanıldığı, satıldığı ve/veya çalındığı iddiaları sürekli olarak gündemdedir. Oldukça yeni olan bu kavramlara karşı çeşitli önlemler alınmasına karşın doğası gereği çevrimiçi ortamların şeffaflığı ve güvenliği tartışmalıdır. Öte yandan, veri toplayan teknoloji şirketleri ve vatandaşlarının verileri toplanan ulus devletler, bu verilerin hakları konusunda henüz bir uzlaşma içinde değildir. Diğer bir görüş ise, bu verilerin ne devletlere ne örgütlere ait olduğudur. Bu görüşe göre bu veriler bireylere aittir. Görülebileceği gibi tüm tartışmalarla teknolojik dönüşüm, dijitalleşme odaklı olarak verilerin inanılmaz cazip getirileri üzerinden devam etmektedir. Hem devletler hem örgütler boyutlarıyla yakın geçmişten itibaren bu dönüşümün işgücü piyasalarını, üretim biçimlerini, iş profillerini, dolayısıyla bireylerin çalışma yaşamlarını ve çalışmaya dair sahip oldukları değerleri etkilemiş ve olası olarak ilerleyen zaman içinde de ciddi biçimde etkilemeye devam edecektir. Bu dönüşüm sürecinde çalışma yaşamına giren,

teknolojik yeniliklere daha hâkim, özel ve çalışma yaşamını ayırabilmeye daha fazla değer veren, önceki kuşaklara göre çalışmaya daha farklı anlamlar yükleyen ve farklı değerler veren, farkındalık düzeyi daha yüksek, insani değerlere ve çevreye daha duyarlı olan genç bireylerin bundan etkilenmesi ve bu dönüşümün özel ve çalışma yaşamında yaratacağı etkiden kaygı duyması oldukça rasyonel ve kaçınılmaz gözükmektedir. Çünkü iş piyasalarının henüz ayak uydurmakta zorlandığı gençlerin değerlerindeki bu değişime rağmen, genç bireyler hedeflerindeki yaşam standartlarını yakalamak için işsiz kalmamak zorunda olduklarını görebilmekte ancak aynı zamanda çalışma kavramını hayatının değerleri arasında ilk sıralara yerleştirmedikleri için de değerleriyle örtüşmeyen işlerde çalışmamayı tercih etmektedir. Böylece günümüzde yaşanan ve gelecekte yaşanması olası genç işsizliğine ilişkin bu etmenlerin etkilerini altını çizerek vurgulamak yerinde olacaktır.

3.3.COVID-19 PANDEMİSİNİN DİJİTALLEŞME VE ÇALIŞMA BİÇİMLERİNE ETKİSİ

İlk olarak 2019 yılının Aralık ayında ortaya çıkan SARS-Cov-2 virüsünün neden olduğu COVID-19 hastalığı, hızla yayılarak 2020 yılının Mart ayında Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından "pandemi" olarak nitelendirilmiştir (WHO, 2020). Yaşanan küresel panik nedeniyle ülkeler virüsün yayılımını azaltmak için çeşitli önlemler almışlardır. Bu önlemlerin odağı, hareketliliği azaltarak COVID-19 hastalığının yayılımını yavaşlatmak ve sağlık sistemlerinin çökmesini engelleyerek virüsün olumsuz etkilerini en düşük seviyede tutma amacıdır. Bu gerekçelerle Dünya'nın hemen hemen her yerinde karantina uygulamaları başlatılmış, iş yerleri kapanmış, okullarda eğitimlere ara verilmiş, toplu taşıma kısıtlamaları getirilmiş, adeta hayat durdurulmuştur. İlerleyen süreçte oldukça karmaşık görüntü veren pandemi süreci küresel düzeyde tüm hayatı etkilemeye devam etmektedir.

Pandemi sürecinde sağlığa ilişkin kaygıları ekonomik kaygılar izlemektedir. Hatta bu süreçte bazı ülkelerde uygulamaya konulan kimi önlemler, sağlıktan önce ekonominin öncelendiği yönüyle eleştirilmektedir. Bu bağlamda pandeminin nasıl yönetildiği bireyler için sağlık ve ekonomi alanlarında kritik bir önem taşımaktadır. Pandemi sürecinde dünyada yaklaşık 436 milyon işletmede işlerin durma tehlikesi

bulunmaktadır. Bu işletmelerin çoğu perakende, imalat, konaklama, yiyecek, gayrimenkul gibi alanlarda faaliyet göstermektedir ve bunlar iflas riski taşımaktadır. Belirtilen bu değerin yaklaşık yarısı kendi işini yapanlardır. COVID-19, İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en kötü küresel krizdir ve iş gücü piyasalarını da benzeri görülmemiş şekilde kesintiye uğratmaktadır (ILO, 2020f: 1-2).

COVID-19 sürecinin genç bireylerin çalışma yaşamına ilişkin durumları açısından ILO'nun çalışmaları önemli tespitler ortaya koymaktadır. Gençlik ve COVID-19: İşler, Eğitim, Haklar ve Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri-2020 raporu, COVID-19'un neden olduğu küresel olumsuzluklardan genç bireylerin en çok etkilenen gruplar arasında olduğu tespitini yapmaktadır. Ayrıca raporda, genç bireylerin nitelikli eğitime ve insan onuruna yakışır işlere erişimi ciddi şekilde olumsuz yönde etkilendiği, COVID-19 nedeniyle her altı genç bireyden birinin de çalışmayı sürdürdüğü işten ayrılmak durumunda kaldığı belirtilmektedir. Rapor, Türkiye'de de genç bireylerin diğer ülkelerde olduğu gibi COVID-19 nedeniyle önemli olumsuzluklar yaşadığını ifade etmektedir. Rapor'a göre, Türk genç bireylerin %77'si pandemi sürecinin iş arama süreçlerini olumsuz etkilediğini, başvurulabilecek işlerin azaldığını ve başvurularına olumsuz dönüşlerin arttığını belirtmektedir (ILO, 2020g).

ILO, yaşanan bu pandeminin dijital platformlarda gençlerin çalışmasını yaygınlaştırdığını belirtmektedir. Ancak bu dönemde bu platformlarda işe girebilmek maalesef gençlerin sorunlarını çözmemektedir. Raporda dijital platformlarda çalışanların %70'inin kazançlarının azaldığına vurgu yapılmaktadır. Bu nedenle hastalık riski nedeniyle stres yaşasalar dahi ek bir işte çalışmak zorunda kaldıkları ifade edilmektedir. Ayrıca virüs testlerinin pozitif çıkmasına karşın izin alamadıkları, dolayısıyla hem kendi hem de başka insanların hayatlarını riske atmak zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Kişisel koruyucu ekipman (KKE) sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi çabaların ise genellikle nitelsiz ve yetersiz olduğu ifade edilmektedir. Bu duruma ek olarak her 10 çalışandan sekizi de KKE'yi, bağlı bulundukları örgütleri sağlamadığı için ek harcama yaparak kendisinin karşıladığını belirtmiştir (ILO, 2021c).

Ekonomi boyutuyla makro açıdan ele alındığında ortaya çıkan risk, üretim ve tüketim süreçlerinin ciddi biçimde aksamasıyla oluşan ekonomik kayıplardır. Birey

açısından ele alındığında ise, bireyin kendi sağlığına ilişkin kaygılara ek olarak iş yerinin kapanması, üretim ve/veya hizmete ara vermesi sonucu gelir elde edememesi, kısmi süreli çalışma şartlarında büyük bir gelir kaybı yaşama dolayısıyla yoksulluk riski ile karşı karşıya kalması söz konusudur. Öte yandan bu önlemlerin ne kadar süreceğinin belirsizliği, yoksulluk riskinin derinleşmesi ve süregelenleşmesi tehlikelerini ortaya çıkarmaktadır. Bu durumun da bireyler üzerinde hem sağlık hem de gelir riskleri nedeniyle önemli ruhsal gerilimler yaratması kaçınılmazdır.

Dünyada pandeminin neden olduğu ekonomik duraksamanın olumsuz etkilerinin azaltılması ve bir yandan örgüt süreçlerinin devam edebilmesi için çeşitli uygulamalar geliştirilmiştir. Bu uygulamaların neredeyse tamamı dijitalleşme odaklıdır. Bireylerin evlerinden çıkmadan bilgisayar, internet ve çeşitli donanım-yazılımlar aracılığı ile örgüt süreçlerini sürdürebilmeleri amaçlanmıştır. Böylece *evden/uzaktan çalışma* olarak adlandırılan çalışma biçimi tüm ülkelerde hızla öncelenmiştir. Bu yeni bir çalışma biçimi olmamakla beraber dijitalleşme süreçlerine uyum aşamasında olan birçok örgüt için yeni sayılabilecek bir çalışma biçimidir. Bir işgörenin evinden bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak görevlerinin temel sorumluluklarını yerine getirdiği bir çalışma biçimi olarak tanımlanabilir (ILO, 2020h: 5). Özellikle pandeminin başından itibaren virüsün etkilediği ülkelerin çalışma biçimlerini hızla evden çalışma yapısına çevirmeye başlamışlardır (Mukhopadhyay ve Mukhopadhyay, 2020: 1). Pandemi için alınan hareket kısıtı tedbirlerinin neden olduğu evde kalma zorunluluğunun sonucu olarak, ev gibi geleneksel olmayan alanlarda çalışanların sayısının ciddi biçimde arttığı görülmektedir (Robertson ve Mosier, 2020: 1).

2020 yılının Nisan ayında, ABD'de 25.000 katılımcı ile yapılan bir çalışma, COVID-19 pandemisi sürecinde evden çalışmaya ilişkin olarak bazı veriler ortaya koymaktadır. Çalışmada katılımcıların %11'i bu süreçte işten çıkarıldığını, %37,6'sı ise işe gidip gelmeye devam ettiğini belirtmiştir. Öte yandan COVID-19 nedeniyle evden çalışmaya geçtiğini belirtenlerin oranı %34,01'dir. Ayrıca katılımcıların %14,6'sı salgından önce de evden çalıştığını belirtmiştir (Brynjolfsson ve diğerleri, 2020: 2-4).

Öte yandan birçok işyerinin derhal kapatılması, işgörenlerin sağlık şartları gözetilerek nasıl çalışacakları konusunda zorluklar barındırmaktadır. Bu açıdan

evden/uzaktan çalışma kavramı yepyeni bazı zorluklar ve kolaylıklar getirmektedir (Clancy, 2020: 65). ILO da, piyasalarda ağırlığı artan bu tip bir çalışma yapısının hem işgörene hem işverene standart çalışma koşullarından farklı sorumluluklar getirdiğini vurgulamaktadır (ILO, 2020h: 5). Bu zorlukların başında evde çalışmanın getireceği fizyolojik sorunlar bulunmaktadır. İşyerleri işgörenin yapacağı işe göre tasarlanmaktadır. Ancak evde, çalışmak için gerekli bu tip donanımların bulunması olası değildir. Dolayısıyla işgörenlerin kas ve iskelet sistemi sorunları yaşaması riski bulunmaktadır (National Health ve Safety Function, 2020: 1-2). Bu durum, ayrıca iş güvenliği zaafalarına neden olarak çeşitli yaralanmalara neden olabilir. Evden çalışmanın COVID-19'un yayılmasına karşı sağladığı fayda, gerekli çalışma ortamına sahip olamama sonucu yeniden başka bir nedenle sağlık hizmeti gereksinimi duyulmasına neden olabileceği olasılığıyla anlamsız kalabilir. ILO bu anlamda gerekli ergonomik koşulların sağlanması gerekliliğine vurgu yaparak, evden çalışmaya geçen işgörenlerin bu anlamda düzgün bir destek göremediğini belirtmektedir (ILO, 2020h: 1). Öte yandan evden çalışma şartlarında kişisel alanın sağlanması oldukça zordur. Ev ve çalışma yaşamının ayrılması da buna bağlı olarak zorlaşmakta ve çalışma süreçlerinin müdahaleye uğraması riski bulunmaktadır. Ev işleri, çocuk bakımı vb. sorumluluklar evden çalışmak zorunda olan özellikle kadınlar için çeşitli zorluklara neden olmaktadır (Clancy, 2020: 65).

Bu süreçte yaşanan uyum sorunlarıyla beraber risklerin aşılması ve yönetilebilmesi için örgütlere de bazı sorumluluklar düşmektedir. Risk değerlemesi yapılması, önlemlerin belirlenmesi, çalışanların haklarının korunmasına özen gösterilmesi, dijital süreçlere ilişkin bilgi sağlanması, teknolojik donanım desteği verilmesi, şeffaf bilgi akışının oluşturulması gibi uygulamalar bunlara örnek olarak verilebilir (Kenar, 2020: 14-15).

Ele alınan bu fizyolojik boyutların yanı sıra oldukça önemli bir diğer boyut ise psikolojik boyuttur. Karantinada olmak, izolasyon altında bulunmak, uzun süre evde olmak gibi durumlar, COVID-19'un yarattığı hastalık riski ile bir araya geldiğinde bireyde ruhsal sorunların yaşanma riski ciddi anlamda artmaktadır. Yapılan bir araştırma evde karantinada olan bireylerde depresyonla ilgili semptomlarda önemli bir artış tespit etmiştir (Human Psychology, 2020: 4). Evden çalışan bireyler yeni bazı fırsatlara sahip olsa da çalışma süreçlerinden ve aile

bireylerinden eş zamanlı olarak gelen isteklere karşılık verme çabası ruhsal stres yaşanmasına neden olacaktır. Ayrıca özel yaşam ve çalışma yaşamının birbirine karışması ve sosyal izolasyon hissi bireyin ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir. Böyle durumlarda evden çalışan işgörenlerin iyi olma halinden uzaklaşması, çalışma isteğinde düşüş ve motivasyon kaybı yaşaması kaçınılmazdır. Bu nedenlerle evden çalışmanın başarılı olabilmesi büyük ölçüde güven, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki saygı ve karşılıklı anlayış üzerine kurulu sağlam ilişkiye bağlıdır (ILO, 2020h: 2-3).

Dijitalleşme Yolunda Türkiye 2021 raporunda, COVID-19 nedeniyle birçok vatandaşın ve özel ve/veya kamu sektöründeki kuruluşun normal şartlarda yıllar alacak dijitalleşme sürecinin son bir yılda *dijital sıçrama* ile gerçekleştiği ifade edilmektedir. Öte yandan COVID-19 ile birlikte yaşanan dijital dönüşümün bir tercih değil zorunluluk olduğu vurgusu yapılmaktadır. Bu kapsamda İK liderlerinin otomasyon ve yapaya zeka ile desteklenmiş yeni bir işgücü tasarlamaya başladıkları ifade edilmektedir. Çalışma yaşamında pandeminin, kuralları bütünüyle değiştirdiği fikri savunulurken, küresel düzeyde ve Türkiye'de CEO'ların ezici çoğunluğunun uzaktan çalışmayı olumlu bulduğunu ifade etmektedir. Rapora göre pandemi ile birlikte artık kurumlar dijitalleşmeye daha ılımlı bakmaktadır. Ancak bu dönüşüm neticesinde önümüzdeki iki sene içinde her 10 çalışandan üçünün bu dijitalleşme karşısında var olan becerilerinin yetersiz kalacağı ve işgörenlerin becerilerinin geliştirilmesi zorunluluğunun doğacağı belirtilmektedir. Öte yandan COVID-19 pandemisi ile uzaktan çalışmanın zorlukları bulunmasına rağmen kaçınılmaz olduğu ve bunun artık bir seçenek olmadığı görüşü savunulmaktadır (KPMG, 2021).

Görülebileceği gibi COVID-19 pandemisi örgütleri işyeri dışında çalışma olanakları yaratmaya ve/veya farklı ve daha esnek çalışma biçimleri uygulamaya zorlamaktadır. Bu bağlamda uzaktan çalışma kavramı daha önce örgüt süreçlerine girmesine karşın, pandemi ile hızla yaygınlaşarak çalışma biçimlerinde keskin bir dönüşüm yaşamaktadır. Dolayısıyla çalışma kavramının anlamı da çalışma yeri açısından önemli bir değişim geçirmektedir. Uzaktan çalışmanın uygulanabileceği alanlar için gerekli düzenlemelerin yapılması hem örgüt süreçleri hem de işgören performansı açısından oldukça kritik bir noktadır. Bu dönüşümün temelinde dijitalleşme bulunmaktadır. Hangi iş alanında olursa olsun iş süreçlerinin

işgörenlerce uzaktan yürütülmesi için dijital olanakların sağlanması ve olanakları kullanarak eylemleri gerçekleştirecek işgörenlerin, dijital süreçlere hâkimiyetinin artması gerekmekte ve pandemi nedeniyle yaşanan mali zorluklarla örgütlerin baş edebilmesi ve iş süreçleri aksayan işgörenlerin işsizlik vb. risklere karşı korunabilmesi için büyük önem ifade etmektedir.

COVID-19 pandemisinin örgütler için zorunlu kıldığı bu yeni çalışma biçimi ve dijitalleşme, yeni iş modelleri ve iletişim yeteneklerini de gerekli kılmaktadır. Geleneksel müşteri iletişim modellerinin dijital sistemlerde yetersiz kalması, var olan müşterilerin korunması, yeni müşteri edinilmesi, satış ve hizmet gibi örgüt faaliyetlerini sürdürebilmesi açısından riskler doğurmaktadır. Bu bağlamda örgütler için dijitalleşme odaklı yeni bir insan kaynakları profili oluşturulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda bilişim teknolojileri okur-yazarlığı, otomasyon, robotik süreçler, AI gibi alanlarda sahip olunan yeteneklere olan gereksinim artmaktadır. Öte yandan örgütler için siber saldırı riskleri de pandemi ile birlikte gözle görülür biçimde artmıştır. Bu yeteneklere sahip olabilen insan kaynağına sahip olabilmek bu bağlamda güvenlik süreçleri için de önemli hale gelmiştir. Bu süreçte ortaya çıkan dijitalleşme gereksinimine uyum sağlayabilen örgütlerin rekabet avantajı sağlayacağı açıktır (Rjeily, 2020). Ernst&Young'ın, pandemi sonrasında oluşacak çalışma biçimlerine ilişkin yaptığı bir araştırmada, X kuşağı bireylerin oluşturduğu yönetici katılımcıların %54'ü ofiste geleneksel çalışma biçimine devam etmek istediğini belirtirken; Y ve Z kuşağı bireylerin %74'ü hem ofis hem de uzaktan çalışma biçimlerinin karmasının oluşturduğu bir modelin bulunduğu çalışma yaşamında bulunmak istediklerini belirtmektedirler. Bu durum da genç kuşakların esnek çalışma modellerine daha yakın olduğunu göstermektedir (Ernst&Young, 2020).

COVID-19 pandemisi şartlarında dönüşümlü, yarı zamanlı vb. şekilde esnek çalışma modelleri ile işe gidip gelmeye devam eden işgörenler sağlık risklerinin yanında başka bazı risklere de maruz kalmaktadırlar. Bunların başında yaşadıkları ruhsal gerilim gösterilebilir. İşverenlerin virüsün yayılmaması için aldıkları önlemlerin yeterliliği hakkında şüphe duyma, işyerine geliş gidiş süreçlerinde servislerin hastalığın yayılması açısından taşıdığı risk, yemek saatlerinde tüm çalışanların bir araya gelmesi gibi nedenler çalışanın hasta olma endişesi yaşayarak

yüksek bir stres düzeyi ile uzun aylar çalışması ile sonuçlanabilir. ILO bu durumda işgörenin iş yerinden ayrılma özgürlüğünün olması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Ayrıca yaşanabilecek ayrımcılığa karşı da uyarılarda bulunmaktadır. İleri yaştaki ve gebe çalışanlar, belirli sağlık sorunları olan çalışanlar, mülteciler gibi gruplar buna örnek verilebilir (ILO Türkiye, 2020). Ancak iş yerinden ayrılma özgürlüğünün, yoksulluk riski taşıyan çalışanlar için ne kadar geçerli bir özgürlük olduğu da tartışmalıdır. Ayrıca DSÖ, işgörenlerdeki ruhsal gerginlik, depresiflik, öfke, korku vb. duygu durumlarının bu süreçte olağan olduğunu belirterek, risk yönetimi, sosyal temas, sağlıklı bilgi akışı ve duygu yönetme becerilerinin kullanılmasının önemini altını çizmektedir (WHO, 2020b).

COVID-19 pandemisi nedeniyle örgütler dijital süreçlere uyumu artırmak ve yaşanan ekonomik sorunların üstesinden gelmek için ister uzaktan çalışma seçeneklerini değerlendirmiş olsun, ister esnek çalışma biçimlerine geçmiş olsun işgörenler için çeşitli psikolojik, sosyal ve ekonomik riskler bulunmaktadır. Bu risklere dikkat çeken DİSK-AR, 2020 yılının Haziran ayında Sendika'ya üye 2.237 katılımcıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmaya göre katılımcı işgörenlerin %63'ünün COVID-19 nedeniyle çalışma biçimlerinde değişimler yaşanmıştır. Sadece özel sektörde çalışanlar ele alındığında bu oran %76'ya, yalnız kadın çalışanlar için hesaplandığında ise %81'e çıkmaktadır. Bu kapsamda kısa çalışma uygulaması, uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma, ücretsiz izin gibi uygulamalar yaygınlaşmıştır. Bu uygulamalar sonucu çalışanların %41'inin çalışma sürelerinde düşüş gözlenirken, %10,2'sinde çalışma sürelerinde artış görülmüştür. Öte yandan bu çalışanların yaklaşık %36'sı ücret düşüşü yaşamıştır. Bu işgörenlerin sendikalı olduğunu varsaydığımızda, sendikal haklara sahip olmayanların ve kayıt dışı çalışanların yaşadığı ücret kaybının daha fazla olduğunu öngörmek rasyonel bir öngörüdür. Ayrıca katılımcıların %75'i COVID-19 sürecinde ekonomik zorluklar yaşadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan çalışanların %63'ü geliri kaynağının kesilmesi durumunda bir aydan daha az bir süre geçinmesinin olanaklı olduğunu belirtmektedir. Üç aya kadar geçinebileceğini ifade edenlerin oranı ise %29'dur (DİSK-AR, 2020b). Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (DİSK/GENEL-İŞ)'nin COVID-19 sürecinin kadınların çalışma biçimlerine etkisini ele aldığı 2021 yılında yayınlanan araştırmasında ise, kadın çalışanların %70'inin çalışma biçiminin

değiştirdiği, %50'sinin dönüşümlü çalıştığı ve %38'inin gelir kaybı yaşadığı belirtilmektedir. Bunlara ek olarak evde çalışma süresinin arttığı, işgörenlerin iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği nedeniyle sağlıkları için endişe ettikleri ve bu dönemde kadınların yaşadığı fiziksel, ruhsal ve ekonomik şiddetin arttığı tespitlerine yer verilmektedir (DİSK/GENEL-İŞ, 2021).

Genç özelinde yapılan ILO'nun, Gençlik ve COVID-19: İşler, Eğitim, Haklar ve Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri-2021 çalışması, Türkiye'de 15 Mayıs-10 Ağustos 2020 tarihleri arasında COVID-19 pandemisinden etkilenen NEET bireylerle yapılmıştır. Rapor, Türkiye'deki NEET grubu gençlerin mevcut durumunu, ampirik verilere dayanarak sosyal ve ekonomik yönleriyle analiz etmektedir. Analiz, Türkiye'de NEET grubunda olan gençlerin çoğunlukla bekar olduğu, aileleriyle yaşadıkları ve ekonomik zorluklar nedeniyle eğitimlerine devam edemediklerine yer vermektedir. Ek olarak NEET gurubundaki bu genç bireylerin çoğunun eğitimlerini tamamladıktan sonra bir işe giremediği, girenlerin ise uzun çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları ve düşük ücret sorunlarına sahip oldukları görülmüştür. Rapor'a göre Türkiye'deki NEET grubundaki gençler, COVID-19 nedeniyle çalışma yaşamlarına ilişkin var olan kaygılarının arttığını ifade etmektedirler (ILO, 2021d: 9).

Bu Rapor'da Türkiye'nin başka ülkelerdeki NEET durumları karşılaştırılmış ve Türkiye'deki NEET'nin oldukça büyük bir grubu karşılaştırmalı olarak tespit edilmiştir. Ancak daha önemle vurgulanan nokta ise Türkiye'deki NEET durumunun net bir cinsiyet eşitsizliği göstermesidir. Türkiye'nin bu açıdan benzersiz biçimde olumsuz bir tablo çizdiği vurgulanmaktadır. Daha önce belirtildiği gibi eğitim süreçlerinin NEET üzerindeki etkisi görece karmaşık bir durumdur. Rapor bu tespitin Türkiye için de geçerli olduğunu belirtmektedir ancak, 2004-2015 yılları arasında mezun olduktan bir yıl sonra işe girme oranlarının arttığını ifade etmektedir. Bu durumun, Türkiye'de yaşanıyor olan ekonomik kriz nedeniyle genç kadın ve erkeklerde yaklaşık %6 oranında düştüğü belirtilmektedir. Bu düşüşün COVID-19 pandemisi nedeniyle artacağı öngörüsünde bulunmaktadır (ILO, 2021d: 14-16). Çalışmaya katılan genç NEET bireylerin %52'si COVID-19'un etkileri nedeniyle geleceklere daha olumsuz baktıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %30'u COVID-19'un etkileri nedeniyle işsiz kaldığını ifade etmiştir. Katılımcıların %77'si pandemi

nedeniyle iş bulma şanslarının azaldığını ifade ederken, bu oran üniversite mezunu genç NEET katılımcılarda %81'e ulaşmaktadır. Ayrıca tüm eğitim düzeylerinde motivasyon kaybı ve geleceğe dair ümitsizlik artarken bu durum yükseköğretimli gençlerde daha fazla artış göstermektedir. Öte yandan COVID-19 pandemisi sürecinde ekonomik önlemleri başarılı bulanların oranı %30'dur. Hükümetin var olan işlerin korunmasının sağlanmasındaki başarı sorulduğunda katılımcıların %27'si başarılı bulunduğunu ifade ederken, hükümeti yeni işler oluşturmada başarılı bulanların oranı %20'dir (ILO, 2021d: 45-62).

Yukarıda verilen bilgilere dayanarak söylenebilir ki, COVID-19 pandemisi örgütlerin dijitalleşme süreçlerini inanılmaz şekilde hızlandırmış ve işgücü piyasalarında mevcut iş biçimlerinde de önemli değişikliklere neden olmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

NEET OLAN GENÇ İŞSİZLERİN YAŞADIĞI GENÇ İŞSİZLİĞİNİN ÇALIŞMA DEĞERLERİNE OLAN ETKİSİNE İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın dördüncü bölümünde ne eğitimde ne istihdamda olan genç işsizlerin deneyimledikleri genç işsizliği sürecinin çalışma değerlerine olan etkilerini ölçmeye yönelik alan araştırması yer almaktadır. Bu bölümde ilk olarak araştırmanın amacı belirtilmekte, ardından araştırmanın hipotezleri verilmektedir. Araştırmanın evren ve örneklem bilgileri, kullanılan veri toplama araçları ve yapılan işlem ele alınarak araştırmanın yöntemi açıklanmaktadır. Bölümün sonunda ise elde edilen faktör bulguları, betimleyici bulgular ve ilişkisel bulgulara yer verilerek hipotezler test edilmiş ve elde edilen sonuçlar tartışılmıştır.

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma, ne eğitimde ne istihdamda olan genç işsizlerin yaşadığı genç işsizliğinin çalışma değerleri üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Alanyazında genç işsizliği ve çalışma değerleri olguları birçok başka olgu ile ilişkilendirilerek ele alınmıştır. Ancak genç işsizliği ve çalışma değerlerinin arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışma sayısı oldukça azdır. Ayrıca alanyazında NEET olgusu çoğunlukla göstergeler üzerinden ele alınmakta, bu genç bireylerle yapılan alan çalışmalarına oldukça az sayıda rastlanmaktadır. Bu bağlamda, yapılan çalışmanın alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca Türkiye'de ve küresel düzeyde, süregelen biçimde önem arz eden genç işsizliği sorunu ve NEET olan gençlerin sayısındaki yüksek değerler, yarattığı çok yönlü sonuçların da etkisiyle ülkelerin çözmek için öncelik verdiği olgulardır. Özellikle gençlerin içinde bulunduğu dijitalleşme ve küreselleşme sürecinde teknolojik gelişmelerin de etkisiyle çalışma yaşamına dair beklentilerinin önceki kuşak bireylerden ayrıştığı dile getirilmektedir. Bu bağlamda gençlerin deneyimledikleri genç işsizliğinin çalışma değerlerine olan etkilerini ortaya koyabilmek, bu sorunların çözümüne katkı sağlayacak bulgular ortaya koyabilir.

4.2.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu çalışmada NEET olan genç işsizlerin, bulundukları genç işsizlik sürecinin, çalışma değerleri ile arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla, çalışma değerlerinin alt boyutları ve genç işsizliği sürecine ilişkin öne çıkan bazı değişkenler arasında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

- ✓ H₁: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin en son tamamladığı eğitim seviyesinin araçsal çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- ✓ H₂: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin en son tamamladığı eğitim seviyesinin bilişsel çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- ✓ H₃: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin en son tamamladığı eğitim seviyesinin sosyal çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- ✓ H₄: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin en son tamamladığı eğitim seviyesinin prestij çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- ✓ H₅: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işsiz kalma süreleri ile araçsal çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- ✓ H₆: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işsiz kalma süreleri ile bilişsel çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- ✓ H₇: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işsiz kalma süreleri ile sosyal çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- ✓ H₈: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işsiz kalma süreleri ile prestij çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- ✓ H₉: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumu ile araçsal çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- ✓ H₁₀: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumu ile bilişsel çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- ✓ H₁₁: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumu ile sosyal çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

✓ H₁₂: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumu ile prestij çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın evreni ve örneklemin belirlenmesi yer almaktadır. Daha sonra araştırma için gerekli olan verilerin toplanma araçları açıklanmıştır. Sonrasında analiz süreçlerine ilişkin yapılan işlemlere yer verilmektedir.

4.3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İzmir ilindeki 15-24 yaş aralığında NEET olan gençlerdir. TÜİK 2020 verilerine göre⁴, İzmir'de 15-24 yaş arasında 81 bini kadın ve 59 bini erkek olmak üzere toplam 140 bin genç birey ne eğitimde ne istihdamdadır. İzmir ilinde 15-24 yaş aralığında NEET oranı %25,8'dir. Bu oran genç kadınlarda %30,8, genç erkeklerde ise %21,1'dir. Belirtilen evreni temsilen $\alpha=.05$ ve %95 güven aralığında örneklemin, İzmir'de 15-24 yaş arasında NEET olan 384 kişiden oluşması öngörülmüştür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Cohen, Manion ve Morrison, 2000; Çingı, 1994). Bu bağlamda yüz yüze 306 kişi ve interaktif olarak 160 kişi olmak üzere, toplam 466 katılımcıya ulaşılmıştır. Örneklem koşullarını sağlamayan ve çeşitli yanıtlama hataları olan 69 yanıt formu çalışma dışı bırakılmıştır. Böylece çalışmaya 397 anket formu dâhil edilmiştir. Çalışmanın evreninin yaklaşık %57'sini genç kadınlar, %43'ünü genç erkekler oluşturmaktadır. Benzer biçimde örneklemini oluşturan gençlerin yaklaşık %53'ünü genç kadınlar, %47'sini genç erkekler oluşturmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, çalışma kapsamında 15-17 yaş arasında katılımcıya ulaşmak olanaklı olmamıştır. Bu durum çalışmaya ilişkin bir kısıt olarak görülebilir. Ancak bu yaşlardaki gençlerin ağırlıklı olarak eğitim sürecinde olmaları

⁴ TÜİK, NEET verilerini il bazında kamuoyu ile paylaşmamaktadır. Paylaşılan verilere TÜİK'ten bilgi talep edilerek erişilmiştir. Talebe ilişkin yanıt yazısı EK 1'de sunulmaktadır.

ve NEET içinde oldukça düşük bir paya sahip olmaları nedeniyle bu kısıtın göz ardı edilebileceği düşünülmektedir.

4.3.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda pandemi önlemleri şartlarında hızlı ve geniş kitlelere ulaşmak için anket yöntemi seçilmiştir. Anketler tesadüfi olarak yüz yüze ve internet aracılığı ile kartopu yöntemiyle toplanmıştır. Anketlerde demografik bilgilere, işsizlik deneyimlerine ve eğitim hayatına ilişkin soruların yanı sıra Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği (Lyons ve diğerleri, 2010) bulunmaktadır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik verileri elde etmeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde yaşam durumu, eğitim hayatı, çalışma yaşamı ve işsizlik sürecine ilişkin sorular yer almaktadır. Son olarak üçüncü bölümde Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği kapsamında 32 ifadeye yer verilmektedir (EK 2). Ölçek; araçsal, bilişsel, sosyal ve prestij değerler olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçek, birçok çalışma değeri ölçeğinin araştırılması yoluyla yapılan çalışma sonucunda geliştirilmiş bir ölçektir. Yanıtlama için 5'li Likert ölçeği seçilmiş olup, en düşük değer "1 - Hiç Önemli Değil" iken, "5 - Tamamıyla Önemli" en yüksek değeri ifade etmektedir.

4.3.3. Veri Analiz Süreci

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, IBM SPSS 25.0 bilgisayar programı ile değişkenler arasındaki analizler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçeğin geçerliği için AMOS 21.0 bilgisayar programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

4.4.ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.4.1.Betitleyici Bulgular

Araştırma sürecinde oluşturulan soru formunda, A ve B bölümlerindeki demografik bilgiler ve yaşam durumu, eğitim hayatı ve çalışma yaşamına ilişkin ifadeler betitleyici bulguları oraya koymaktadır. Betitleyici bulguların demografik verilerinin özetini Tablo 7'de görmek mümkündür. Araştırmaya katılan katılımcıların %52,90'ı genç kadın, %47,10'u genç erkeklerden oluşmaktadır. Çalışma kapsamında 15, 16 ve 17 yaşında katılımcılara ulaşmak olanaklı olmamıştır. Katılımcıların; %2,77'si 18, %7,30'u 19, %11,59'u 20, %13,35'i 21, %19,40'ı 22, %23,17'si 23 ve %22,42'si 24 yaşındadır. Katılımcıların yaş ortalaması ise 21,98'dir. Katılımcıların %93,7'sinin medeni durumu bekarken, %6,30'ununki evlidir. Tüm katılımcılar İzmir ilinde yaşamaktadır. Çocuk sahibi olma oranı %2,52'dir. Katılımcıların %4,03'ü bakmakla yükümlü olduğu biri/birilerinin olduğunu ifade etmiştir. En son tamamlanan eğitim düzeyine bakıldığında katılımcıların %0,25'i ilkokul ve %6,05'i ortaokul düzeyini tamamlamıştır. Meslek/teknik/imam hatip vb. liseleri tamamlayanların oranı %13,10 iken, fen/anadolu/düz/temel vb. liseleri tamamlayanların oranı %50,88'dir. Böylece en son tamamlanan eğitim seviyesi lise düzeyi olanların toplam oranı örneklem içinde %63,98'dir. Ön lisans veya yüksekokul düzeyinde olanların oranı %16,37 iken, lisans düzeyi %13,35'dir. Lisansüstü düzeyini tamamlayan bir katılımcı olmamıştır. Örneklemenin 15-24 yaş aralığını kapsadığı düşünüldüğünde bu durum normal kabul edilebilir.

Katılımcıların %65,66'sı kendini meslek sahibi olarak tanımlamazken, %34,34'ü kendisini meslek sahibi olarak tanımlamıştır. Meslek sahibi olduğunu ifade edenler içinde en çok belirtilen meslekler; tekniker/elektrik teknikeri/makine teknikeri/bilgisayar teknikeri, garson/servis elemanı/komi, konfeksiyon/tekstil işçisi, satış danışmanı, ofis çalışanı, mühendis ve öğretmen olarak öne çıkmaktadır. Diğer belirtilenler ise; kaynakçı, terzi, aktör, aşçı, sekreter, muhasebeci/ön muhasebeci, biyolog, teknik servis, hasta bakıcı, tıbbi sekreter, tıp teknikeri, diş teknikeri, tıbbi tanıtım sorumlusu, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, kasiyer, reyon görevlisi, bilgisayar programcısı, psikolog, modacı/moda tasarım, ekonomist, özel güvenlik,

kurye, kargo dağıtım, halkla ilişkiler şeklindedir. Görülebileceği gibi her eğitim düzeyinden ve meslek grubundan eğitim ve çalışma yaşamı dışında gençler bulunmaktadır.

Ebeveynlerin eğitim düzeylerine ilişkin bulgular ele alındığında, anne eğitim düzeyleri içindeki ağırlık %32 ile lise, %26,45 ile ortaokul ve %24,69 ile ilkokuldur. Bu durum -ilkokul düzeyi hariç- babaların eğitim düzeyinde de benzer görülse de babalar için oranlar annelere göre daha yüksektir. Lise mezunu babaların oranı %43,32, ortaokul mezunu olanların %24,69'dur. Katılımcıların anne ve babalarının eğitim düzeylerine bakıldığında net bir şekilde erkeklerin eğitim düzeyinin kadınlardan yüksek olduğu görülmektedir. Ebeveynlerin meslek durumlarına bakıldığında, katılımcıların annelerinin büyük çoğunluğunun (%61,21) ev hanımı olduğu görülmektedir. Ardından ortaya konan en yüksek oran %23,17 ile özel sektörde işçidir. Babaların ise %57,93'ü özel sektörde işçi iken, %14,61'i özel sektör beyaz yaka çalışanı ve %13,10'u esnaf/bağımsız çalışandır. Annelerdeki beyaz yaka çalışan oranı (%3,78) ise babaların oranının yaklaşık dörtte biri oranındadır. Açıkça görülmektedir ki, katılımcıların anne ve babaları arasında kadınların çalışma yaşamına katılması açısından önemli bir cinsiyet eşitsizliği söz konusudur.

Tablo 7: Demografik Bulgular Özet Tablosu

Cinsiyet	Kadın	%52,90		Yok	%0,76
	Erkek	%47,10		İlkokul	%15,37
Yaş	18	%2,77	Eğitim Düzeyi (Baba)	Ortaokul	%24,69
	19	%7,30		Lise	%43,32
	20	%11,59		Ön lisans/YO	%7,30
	21	%13,35		Lisans	%8,31
	22	%19,40	Meslek	L.Üstü	%0
	23	%23,17		Yok	%65,66
	24	%22,42		Var	%34,34
Medeni Durum	Bekar	%93,70	Meslek (Anne)	Ev Hanımı	%61,21
	Evli	%6,30		İşçi (Kamu)	%6,80
Çocuk	Yok	%97,48		İşçi (Özel)	%23,17
	Var	%2,52		Memur	%3,02
Bakmakla Yükümlü Kişi	Yok	%95,97		Beyaz Yaka	%3,78
	Var	%4,03		Esnaf	%1,26
Eğitim Düzeyi	İlkokul	%0,25		Yönetici	%0,25
	Ortaokul	%6,50		Emekli	%0,50
	Lise	%63,98		Çiftçi	%0
	Ön lisans/YO	%16,37		Diğer	%0,50
	Lisans	%13,35	Meslek (Baba)	İşçi (Kamu)	%6,55
	L.Üstü	%0		İşçi (Özel)	%57,93
Eğitim Düzeyi (Anne)	Yok	%5,79		Memur	%5,54
	İlkokul	%24,69		Beyaz Yaka	%14,61
	Ortaokul	%26,45		Esnaf	%13,10
	Lise	%32,49		Yönetici	%0,76
	Ön lisans/YO	%3,02		Emekli	%2,27
	Lisans	%6,55		Çiftçi	%0
	L.Üstü	%0,76		Diğer	%1,01

Katılımcıların %90,43'ü ailesi ile yaşarken, eş/sevgilisi ile yaşayanların oranı %6,30, arkadaşıyla yaşayanların oranı ise %2,02'dir. Katılımcıların %98,99'u temel giderlerini karşılamak için ailesinden destek aldığını belirtirken, %89,17'si ise borç aldığını ve/veya kredi kullandığını belirtmiştir. Ayrıca azımsanmayacak bir oran olarak katılımcıların %23,17'si de akraba ve/veya arkadaşından destek aldığını ifade etmiştir. Dikkat çeken önemli diğer bir veri ise, işsizlik ödeneğinden faydalanabilen gençlerin oranının sadece %1,01 oluşudur. Bu durum işsizlik ödeneği uygulamasının

etkinliğinin ve hak ediş şartlarının sorgulanması gerekliliğine işaret etmektedir. Tüm bu veriler de göstermektedir ki, genç bireylerin çok büyük bir bölümü ailesi ile yaşamakta ve geçimini aile desteği ile sağlamaktadır. Buna ek olarak neredeyse %90'ı borçlu durumdadır. Ayrıca araştırmaya katılan gençlerin %35,01'i hiçbir sağlık güvencesine sahip olmadığını belirtirken, %34,76'sı ailesinin sigortasının kapsamında sağlık güvencesi altında olduğunu belirtmiştir. Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında sağlık hizmetine sahip olanların oranı ise %29,47'dir. Bu grubun %39,3'ü kadın katılımcılardan, %60,7'si erkek katılımcılardan oluşmaktadır.

Katılımcıların eğitimde ve çalışma yaşamında bulunmadıkları süre zarfında zamanlarını nasıl geçirdiklerine ilişkin veriler incelendiğinde, katılımcıların beklendiği gibi %98,99'u iş aradığını belirtmiştir. %95,97'si sosyal medya, internet, bilgisayar vb. ile zamanını değerlendirdiğini ifade ederken, %94,21'i arkadaşları ve çevresiyle görüştüğünü belirtmiştir. Ev işleriyle ilgilendiklerini belirtenlerin oranı %73,05 olurken, kurum sınavlarına hazırlandığını belirtenlerin oranı ise %43,32'dir. Dikkat çeken diğer bir veri ise, bu süreçte kafe vb. mekanlarda zaman geçirdiğini belirten gençlerin oranı %14,61'dir. Bunun nedenleri düşünüldüğünde, COVID-19 pandemisi kapsamında alınan önlemler ve gençlerin yaşadığı işsizlik nedeniyle karşılaştıkları gelir sıkıntısı öne çıkabilir.

Bu bölümde en çarpıcı verilerden biri ise gençlerin eğitimde ve istihdamda bulunmadıkları bu süreçte mutluluk düzeyi algılarına dair elde edilen bulgulardır. Katılımcı gençlerin bu süreçte %43,32'si kendisini çok mutsuz, %37,53'ü ise mutsuz olarak belirtmektedir. Bu duruma göre katılımcı gençlerin %80'i kendisini mutsuz veya çok mutsuz olarak ifade etmektedir. Elde edilen bulgular ışığında ne eğitim ne istihdamda olan bu gençlerin yaşadığı psikososyal zorlukların onları mutsuzluğa sürüklediği öngörülebilir. Öte yandan olanak/olanaklar sunulması halinde yurtdışına çalışmak ve/veya eğitim almak için gitmek isteyenlerin oranının da %78,31 olması, gençlerin mutsuzluk algısı ile yurtdışına gitme istekleri arasında bir ilişki olup olmadığı sorusunu akla getirmektedir. Bu bulgulara ek olarak katılımcıların %78,81'i önümüzdeki bir yıl içinde eğitim ve/veya istihdamda olabilecekleri konusunda emin olmadıklarını belirtmektedir. İşsiz olan bu gençlerin ezici çoğunluğunun yakın geleceklerine ilişkin bu algıları, yaşadıkları umutsuzlukla ilişkilendirilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Katılımcı gençlere, COVID-19 pandemisinin ve bu

kapsamda alınan önlemlerin eğitimde ve istihdamda olmamalarına etkisi sorulduğunda, %71,79'u etkisi olduğunu belirtmekte iken, %26,70'i emin olmadığını/kararsız olduğunu belirtmiştir.

Çalışma tecrübelerine ilişkin olarak katılımcılara sorulan sorulardan elde edilen bazı bulgular oldukça çarpıcıdır. Katılımcıların %78,59'u daha önce çalışma sürecinde bulunduklarını belirtmişlerdir. Daha önce çalıştığını belirten katılımcıların ise %98,40'ı kayıt dışı çalıştığını belirtmiştir. Kayıt dışı çalışma sürelerini belirten katılımcıların verilerine göre ortalama kayıt dışı çalışma süresi yaklaşık 14 ay olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bulgulardan da açıkça görülmektedir ki, neredeyse her genç çalışma hayatında kayıt dışı çalışmaya mecbur kalmaktadır. Tüm katılımcılara kayıt dışı bir işte çalışma konusundaki fikirleri sorulduğunda; %55,16'sı mecbur kalırsa çalışacağını belirtmiş, %38,04'ü ise hiçbir şekilde sigortasız bir işte çalışmayacağını belirtmiştir. Öte yandan oldukça önemli diğer bir bulgu ise katılımcıların işsiz olduğu süreye ilişkindir. Katılımcıların %47,61'i bir yıldan daha uzun süredir işsiz olduğunu belirtmektedir. %26,20'si ise 7-12 ay arasında bir süredir işsiz olduğunu ifade etmektedir. Görülmektedir ki, katılımcıların neredeyse yarısı uzun süreli işsizlik yaşamaktadır. Altı aydan daha uzun süre işsiz olanların oranı ise %73,81'i bulmaktadır.

Katılımcıların iş aramak için en çok kullandığı iş arama kanalı %91,94 oranı ile interaktif kanallar olurken, hemen hemen aynı oranla (%91,18) tanıdık aracılığı ile iş arama yöntemi ikinci sıradadır. Gençlerin %81,31'i iş aramak için İŞKUR'u kullandıklarını belirtirken, doğrudan işverene başvuru yapan/firmaya özgeçmiş gönderdiğini belirtenlerin oranı %59,95'tir. Meslek/ticaret odaları aracılığı ile iş aradığını söyleyenlerin oranı %6,55 düzeyindeyken, özel istihdam büroları ile iş aradığını belirtenlerin oranı ise %0,25'tir.

Katılımcı gençlerin çalışma yaşamında bulunmama nedenleri için belirttikleri en yüksek oran %97,73 oranı ile teklif edilen ücret düzeyini yetersiz bulmaları ve %96,98 oranı ile çalışma koşullarını ağır ve elverişsiz bulmaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgular gençlerin çalışma yaşamı için algılarına dair oldukça çarpıcı bir tablo ortaya koymaktadır. Gençlerin %62,22'si kendine uygun iş bulamadığını belirtirken, %43,83'ü eğitimini yetersiz bulduğunu, %41,31'i ise yeterli tecrübeye sahip olmadığını ifade etmektedir. Açık uçlu alanda belirtilen ifadeler ise;

"İş yok.", "Köle arıyorlar.", "Atama yok, özel okullar öğretmen değil satışçı arıyor.", "Sınava hazırlanıyorum.", "Atama yok.", "Kadro bekliyorum." şeklindedir.

Ne eğitimde ne istihdam olan genç katılımcılara Türkiye'deki genç işsizliğin nedenleri sorulduğunda alınan yanıtların oranları aşağıda yer alan Tablo 8'de verilmiştir. Diğer şıkkında açık uçlu alanda belirtilen ifadeler ise; "Suriyeli mülteciler", "patronlar", "toplam servetin bir zümreye aktarılması", "siyasi istikrarsızlık", "COVID-19", "çalışacak düzgün iş yok" şeklindedir.

Tablo 8: Türkiye'de Genç İşsizliği Nedenlerine Verilen Yanıt Oranları

Türkiye'de Genç İşsizliği Nedenleri İfadeleri	Oran (%)
Düşük ücret teklifi	98,74
Uzun mesai saatleri/kötü çalışma şartları	98,74
Ülkenin ekonomik istikrarsızlığı	98,49
Yeterli/Yeni iş alanları oluşturmak için doğru politikaların izlenmemesi	96,47
Liyakatsizlik/Kayırmacılık/Torpil	90,18
Okulda alınan eğitim ile iş piyasalarının talepleri arasındaki uyumsuzluk	86,65
İşverenlerin işten çıkarmalarda ilk olarak gençleri tercih etmesi	81,11
Tecrübe yetersizliği	80,10
Eğitim fırsatlarından eşit yararlanamama	56,42
Göç/Mülteci politikaları	52,14
Diğer	1,51

Ne eğitimde ne istihdam olan genç katılımcılara Türkiye'deki genç işsizlerin en büyük sorun/sorunlarının neler olduğu sorulduğunda ise alınan yanıtlar aşağıda yer alan Tablo 9'da verilmiştir. Diğer şıkkında açık uçlu alanda belirtilen ifadeler ise; "soyut düşünceye bağlı eğitim yetersizliği", "fikir özgürlüğü yok", "özgürlüklerin olmayışı", "verilen onca emeğe karşılık düzgün şartlarda düzgün bir işte çalışamamak" şeklindedir. Ortaya konan bu ifadelerden genç işsizlerin Türkiye'deki sorunlarının işaretledikleri ifadeler dışında, özgürlük, fikir özgürlüğü, soyut düşünce gibi olguları açık uçlu alanda özellikle belirterek vurguladıkları görülmektedir. Aslında bu veriler, genç işsizlerin ekonomik kaygıların dışında önemli sorunların varlığını algıladığını teyit eder niteliktedir.

Tablo 9: Türkiye'de Genç İşsizlerin En Büyük Sorunlarına Verilen Yanıtların Oranları

Türkiye'de Genç İşsizlerin En Büyük Sorunları İfadeleri	Oran (%)
Adaletsizlik, verilen çabanın karşılığını alamama vb. düşüncesi	99,50
Gelecek kaygısı/Ümitsizlik	99,24
Hayat pahalılığı/Geçim zorluğu	98,74
Maddi bağımsızlık elde edememe	84,63
Bireyin, niteliklerine uygun işe erişememesi	82,11
Hedeflediği yaşam standartlarına erişememe	69,52
Nitelikli/eşit şartlarda eğitime erişememek	58,19
Kendini geliştirme olanaklarından mahrum kalma	55,42
Diğer	1,51

Soru formunda sadece çalışma yaşamına yönelik ifadelerden sonra eğitim sürecine ilişkin olarak ifadeler yer almaktadır. Bu bağlamda katılımcılara eğitimlerine devam etmeme nedenleri sorulduğunda, katılımcıların %73,30'u ekonomik, %19,90'ı ise ailevi nedenler ile eğitime devam etmediğini ifade etmiştir. Eğitimini yeterli bulduğunu ifade edenlerin oranı ise %25,44'tür. Uygun olanakların sağlanması durumunda eğitime devam etmek istediğini ifade edenlerin oranı %60,96, kararsız olduğunu belirtenlerin oranı ise %30,98'dir. Eğitim yaşamına devam etmeyeceğini ifade edenlerin oranı ise %8,06'dır.

Yukarıda ortaya konan tespitler soru formunda her bir soruya verilen yanıtların oranlarını ortaya koymaktadır. Bu verilere ek olarak bazı öne çıkan boyutları ele almak genç işsizliği ile ilgili yaşanan sorunların ortaya konmasında önemli katkılar sağlayabilir. Bu bağlamda bazı ifadelere verilen yanıtların cinsiyet, eğitim düzeyi vb. birbirleriyle ilişkili kırılımlarını incelemek anlamlı olacaktır.

4.4.2. Oransal Karşılaştırmalı Betimleyici Bulgular

Örnekleme oluşturan katılımcıların oluşturduğu veri seti, çok sayıda değişkenin oransal karşılaştırması yapılarak incelenmiştir. Bu bölümde bu karşılaştırmalarda öne çıkan bazı bulgular paylaşılacaktır. Karşılaştırmanın daha sağlıklı olması için eğitim düzeyine ilişkin yapılan oransal karşılaştırmalarda; ilköğretim ve ortaokul mezunları ilköğretim olarak; mesleki, teknik, imam hatip vb. ve fen,

anadolu, düz, temel vb. tüm lise mezunları ortaöğretim; yüksekokul veya ön lisans ve lisans mezunları ise yükseköğretim mezunları olarak gruplandırılmıştır.

Örnekleme grubunda evli olan genç kadınların oranı, evli olan genç erkeklerin oranının 4 kat fazlasıdır. Evli erkeklerin yaş ortalaması 24 iken, evli kadın katılımcıların yaş ortalaması 23,1'dir. Evli erkekler ön lisans/yüksek okul ve lise mezunudur, daha düşük eğitim düzeyinde evli genç erkek bulunmamaktadır. Evli kadınların ise %60'ı lise, %15'i ortaokul mezunuyken, %15'i ön lisans veya yüksek okul, %10'u ise lisans mezunudur. Bu verilere dayanarak, genç erkeklere oranla çok daha fazla genç kadının evli olduğunu ve evli genç kadınların evli genç erkeklere görece daha genç olduğunu söylemek olanaklıdır. Ayrıca eğitime devam edememe nedenini "ailevi nedenler" olarak belirtenlerin içinde kadınların oranı %88,2 iken erkeklerin oranı sadece %11,8'dir.

Öne çıkan diğer bir bulgu ise, GSS'den faydalanan katılımcıların eğitim düzeyi dağılımıdır. Bu gruptaki genç bireyler içinde ilkokul ve ortaokul mezunu kimsenin bulunmamaktadır. Örneklemede lise mezunlarının önemli bir ağırlığı olmasına karşın GSS'den faydalanan lise mezunlarının oranı ise %14,5'tir. Anlaşılmaktadır ki, GSS'den önemli bir ağırlıkla yükseköğretim mezunları faydalanmaktadır. İşsiz bireyler için önemi ortadayken, eğitim düzeyine göre ortaya çıkan bu farklılaşma, GSS uygulamasının üzerinde durulması gereken bir yönünü ortaya koymaktadır.

Genç işsizliğin ve genel anlamda işsizliğin önemli boyutlarından biri olan ve cinsiyet eşitsizliği kavramı ile ilişkilendirilen ev, bakım, temizlik vb. işler açısından örneklem ele alındığında önemli bulgulara ulaşılmıştır. Beklendiği gibi eğitimde ve çalışma yaşamında bulunmadığı süreçte bu işlere zaman ayıran kadınlar erkeklere oranla oldukça fazladır. Ev işleri/bakım/temizlik vb. işlerle ilgilendiğini söyleyen katılımcıların %71,7'si kadındır. Ancak daha can alıcı tespit, erkek bireyler arasında eğitim düzeyi yükseldikçe bu işlerle ilgilendiğini ifade eden erkek katılımcıların sayısının ciddi biçimde arttığıdır. Ne eğitimde ne istihdamda olduğu süreçte ev işleri vb. işlere zaman ayırdığını belirten erkeklerin içinde ilkokul ve ortaokul mezunu hiçbir katılımcı bulunmamaktayken, lise mezunlarının oranı %26, ön lisans/yüksek okul mezunlarının oranı %37 ve lisans mezunlarının oranı ise %38'dir. Diğer bir ifadeyle yüksek eğitim alan erkek bireyler bu grubun %74'ünü oluşturmaktadır. Bu

durum da göstermektedir ki, erkek bireylerin eğitim seviyesi arttıkça ev/bakım vb. işlerin yapılmasındaki cinsiyet eşitsizliği önemli biçimde azalmaktadır. Bu durum genç kadın bireylerin bu nedenlerle çalışma yaşamında bulunamaması açısından sadece kadın bireylerin değil, erkek bireylerin de eğitim düzeyinin yükselmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Tüm bu bulgular sonucunda, genç işsizliğin cinsiyet ayrımcılığına ilişkin etki ve sonuçları ele alınırken ortaya konan, kadınların okuldan ayrılma yaşının erkeklere oranla daha düşük olması, toplumsal/ailevi/geleneksel yaklaşımlar ve düşük eğitim düzeyi vb. nedenlerle kadın bireylerin daha erken evlenmesi, eğitimden ayrılması ve genç erkeklere oranla ev işleri, çocuk vb. bakımı gibi işlerde daha fazla yer alması gibi gerekçelerin, bu araştırmanın örnekleminden elde edilen bulgularla da doğrulandığı ifade edilebilir.

Öte yandan örnekleme oluşturan katılımcıların anne ve babalarının eğitim düzeyi karşılaştırmasına bakıldığında, yaklaşık %51'inin eğitim düzeyleri eşit, %39'unun babasının eğitim düzeyi annesinin eğitim düzeyinden yüksek, son olarak %10'unun annesinin eğitim düzeyi babasının eğitim düzeyinden yüksektir. Annelerin eğitim düzeyine ilişkin öne çıkan çarpıcı bir diğer durum ise lisans eğitim düzeyine sahip annelerin %55'inin, ev hanımı olarak çalışma yaşamının dışında oluşudur.

Genç işsizlerin mutluluk düzeyi ile bazı değişkenlerin oransal karşılaştırması yapıldığında dikkat çekici bulgulara ulaşılmıştır. İşsizlik süresi açısından incelendiğinde; 1-6 aydır işsiz olanların %31,3'ü çok mutsuz olduğunu ifade ederken, bu oran 7-12 aydır işsiz olanlarda %44,7'ye, bir yıldan daha uzun süredir işsiz olanlarda %52,2'ye yükselmektedir. Bu bulgu, işsizlik süresinin uzamasının genç bireylerin psikolojik durumunu kötü etkilediği şeklinde yorumlamaya açıktır. Diğer yandan mutluluk düzeyi ile kayıt dışı bir işte çalışma kararı oranları karşılaştırıldığında, çok mutsuz olduğunu ifade edenlerin %56,9'u "Hiçbir şekilde sigortasız bir işte çalışmam." derken, %38,9'u "Mecbur kalırsam çalışırım." demektedir. Bu oransal bulgu, çok mutsuz olan genç bireylerin yarısından fazlasının bulundukları zor işsizlik koşullarına rağmen kayıt dışı çalışarak işsizlik sürecinden çıkmayı tercih etmeyeceklerini yansıtabilmektedir. Ayrıca kayıt dışı çalışma süreçlerinin genç bireylerde oluşturduğu olumsuz deneyimlerin, genç işsizlerin önemli bir bölümünün işsiz kalmak söz konusu olsa dahi kayıt dışı çalışmaya sıcak

bakmamalarına neden olduğu yorumunu yapmak rasyonel gözükmemektedir. Diğer yandan "çok mutsuz" olduğunu ifade edenlerin %88,6'sı çalışma ve/veya eğitim, staj, kurs vb. olanaklar sunulması durumunda yurt dışına gitmeyi düşündüğünü ifade ederken, bu oran "mutsuz" olduğunu ifade edenlerin içinde %75, "ne mutlu ne mutsuzum" diyenlerin içindeyse %56,9'dur. Görülmektedir ki, gençlerin büyük bir bölümü bu olanağın onlara sunulması durumunda yurt dışına gitmek istemektedir. Ancak genç bireylerin mutluluk düzeyi düştükçe yurt dışına gitme kararında "evet" yönünde oransal bir artış görülmektedir.

Eğitim düzeyi ile kayıt dışı çalışma kararı arasında oransal karşılaştırma yapıldığında, yükseköğretim mezunlarının %79,6'sı "Hiçbir şekilde sigortasız bir işte çalışmam." derken ortaöğretim mezunlarının %74,3'ü "Mecbur kalırsam çalışırım." demektedir. İlköğretim mezunlarının %61,1'i "Mecbur kalırsam çalışırım.", %33,3'ü "İşe ve şartlarına bağlı olarak çalışabilirim." demektedir. Yükseköğretim mezunları arasında "İşe ve şartlarına bağlı olarak çalışabilirim." diyenlerin oranı %2,7 iken, ortaöğretim mezunları arasında bu oran %3,7'dir. Bu bulgular, genç bireylerde eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı çalışmaya daha mesafeli oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların Türkiye'deki genç işsizliğin nedenlerine ilişkin algıları ve eğitim düzeyleri arasında oransal karşılaştırmalar dikkat çekici bazı bulgular ortaya koymaktadır. Önceki bölümlerde okulda alınan eğitim ile iş piyasalarının talepleri arasındaki uyumsuzluk genç işsizliğin nedenleri arasında önemle vurgulanmıştı. Bu uyumsuzluk durumunu, en son tamamlanan eğitim düzeyi yükseköğretim olan gençlerin %98,2'si, Türkiye'deki genç işsizliğin nedenlerinden biri olarak gördüğünü belirtmiştir. Ortaöğretim düzeyinde bu oran %85,9, ilköğretim düzeyinde ise %44,4'tür. Öte yandan ilköğretim mezunlarının %66,7'si göç/mülteci sorunlarını nedenler arasında gösterirken, bu oran ortaöğretim mezunları arasında %41,5, yükseköğretim mezunları arasında %74,3'tür. İlköğretim grubundaki gençler açısından bu neden, Suriyeli göçmenler için üretilen politikalara ilişkin olabilir. Eğitim düzeyi itibariyle mavi yakalı işlerde çalışma olasılıkları daha yüksek olan bu gençler için göçmenler rekabet yaratmış, mültecilerin daha ucuz ve kayıt dışı çalışma eğilimlerinden dolayı işverenlerce tercih edilmiş olabilirler. Dolayısıyla, ilköğretim grubundaki gençler için bu nedeni önemli hale getirmiş olabilir. Ancak bu yorum alanyazındaki çalışmaları destekler nitelikte olsa da bu örneklem için varsayımdan

öteye geçememektedir. Diğer yandan, Türkiye'deki genç işsizliğin nedenleri arasında liyakatsizlik/kayırmacılık/torpili belirtenler tüm eğitim grupları içinde oldukça yüksektir. İlköğretim mezunlarında bu oran %77,8, ortaöğretim mezunlarında %88,4 iken yükseköğretim mezunlarında çarpıcı biçimde %100'dür. Öte yandan önceki bölümde belirtildiği gibi, düşük ücret teklifi, uzun mesai saatleri/kötü çalışma koşulları, ekonomik istikrarsızlık nedenleri herhangi bir farklılık bulunmaksızın neredeyse tüm katılımcıların hemfikir olduğu nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim düzeyleri karşılaştırmaları dışında Türkiye'de genç işsizliğinin nedenleri arasında gösterilen tecrübesizlik olgusunun yaş karşılaştırması yapılmıştır. 19 yaşındaki katılımcıların %95,5'i, 20 yaşındaki katılımcıların %97,7'si tecrübesizliği bir neden olarak göstermektedir. Katılımcıların yaşı büyüdükçe tecrübesizliği neden olarak gösterenlerin oranında düşüş görülmektedir. Ancak bu oran hiçbir yaş grubunda %70'in altına inmemektedir. 21 yaşındakilerin %86,5'i, 22 yaşındakilerin %75'i ve 23 yaşındakilerin %71,3'ü tecrübesizliği Türkiye'de genç işsizliğin nedenleri arasında göstermektedir.

Diğer bir önemli değişken Türkiye'deki genç işsizlerin en büyük sorun/sorunlarıdır. Bu değişkenin eğitim düzeyi ile oransal karşılaştırması yapılmıştır. Adaletsizlik, verilen çabanın karşılığını alamama vb. düşüncesi, gelecek kaygısı/ümitsizlik ve hayat pahalılığı/geçim zorluğu neredeyse tüm katılımcıların Türkiye'deki genç işsizlerin en büyük sorunları arasında hemfikir oldukları sorunlardır. Eğitim düzeyleri grupları arasındaki diğer bir önemli farklılaşma "Kendini gerçekleştirme olanaklarından mahrum kalma" sorunda gözlenmiştir. Yükseköğretim mezunlarının %81,4'ü, ortaöğretim mezunlarının %48,5'i ve ilköğretim mezunlarının %16,7'si bu ifadeyi Türkiye'deki genç işsizlerin bir sorunu olarak belirtmektedir. "Hedeflediği yaşam standartlarına erişememe" ifadesi için de benzer bulgular elde edilmiştir. Yükseköğretim mezunlarının %92'si, ortaöğretim mezunlarının %63,1'i ve ilköğretim mezunlarının %27,8'i bu ifadeyi Türkiye'deki genç işsizlerin bir sorunu olduğunu ifade etmektedir. "Maddi bağımsızlık elde edememe" ifadesini genç işsizlerin bir sorunu olduğunu düşünen yükseköğretim mezunlarının oranı %99,1, ortaöğretim mezunlarının oranı %82,2 ve ilköğretim mezunlarının oranı ise %50'dir. Eğitim düzeyleri arasındaki oldukça belirgin bu farklılık üzerinde düşünülmesi gereken bir duruma işaret etmektedir. Ancak

belirtmek gerekir ki, veri toplama sürecinde bu üç ifadenin ne anlama geldiğini anlamadığını ifade eden birçok katılımcı olmuştur. Önceki bölümlerde ele alınan Türkiye'nin PISA sonuçlarının, kendi dilinde okuma ve anlama becerisi sonuçlarını bu durumda yeniden hatırlatmak yerinde olacaktır.

4.4.3. İlişkisel Bulgular

4.4.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek uyarlama çalışmalarında çoğunlukla araştırmacıların Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve DFA'yı birlikte uyguladıkları görülmektedir. Genel olarak bu araştırmalarda AFA ve DFA aynı örneklem grubuna uygulanmaktadır. Bazı araştırmalarda ise örneklem grubu ikiye bölünerek örneklemin bir kısmına AFA, diğer kısmına DFA uygulandığı görülmektedir. Ancak Erkuş'a göre, bu iki uygulama da doğru değildir (Erkuş, 2016). Test geliştirme süreçleri için AFA'nın uygulanmasının; uyum çalışmalarında ise DFA'nın uygulanmasının daha uygun olduğu görüşü ifade edilmektedir (Güngör D., 2016). Ayrıca kültürlerarası ölçek uyarlama süreçlerinde sadece doğrudan DFA'nın kullanımının uygun olduğu savı da bulunmaktadır (Çokluk ve diğerleri, 2014). Diğer yandan daha önce kapsamlı çalışmalarla ortaya konmuş modellerde yalnız DFA'nın uygulanmasının doğru bir yaklaşım olabileceği belirtilmektedir (Jöreskog ve Sörborn, 1993). Ölçek uyarlamalarında AFA'nın uygulanmasının, ölçeğin orijinal yapısını bozabileceği gerekçesiyle var olan faktör yapısının uyarlama çalışmalarında DFA yapılması önerilmektedir (Kırlioğlu ve Tekin, 2019; Seçer, 2017; Çapık, 2014; Sümer, 2000). DFA'da amaçlanan şey, belirli bir faktör modelinin belirli bir veri seti ile uygunluğunu ortaya koymaktır (Batı ve diğerleri, 2010). DFA'nın yapılması için örneklem sayısının da genel olarak 300'ün üzerinde olması beklenmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006). Bu nedenlerle bu araştırmada LWVS ölçeği ve örneklem verilerinin uyumunun gösterilmesi için AFA yapılmadan DFA yapılmasına karar verilmiştir.

Analiz öncesinde, tek değişkenli normalliğe göre 32 maddenin basıklık ve çarpıklık değerleri ve z puanları incelenmiştir. Buna göre dört kişinin verisi,

dağılımları bozduğu gerekçesiyle veri setinden çıkarılmıştır. Daha sonrasında çok değişkenli normallik, Mahalanobis uzaklıklarının hesaplanması ile incelenmiştir. Buna göre .001 anlamlılık düzeyine göre 21 kişinin verisinin uç değer olduğu ve dağılımları bozduğu tespit edilmiş ve bu veriler de veri setinden çıkarılmıştır. Böylece toplam 25 kişi çıkarılarak analizler 372 kişi üzerinden yürütülmüştür.

Lyons Çalışma Değerleri Ölçeğinin faktör yapısı AMOS 21.0 programı kullanılarak DFA ile incelenmiştir. Daha sonra ölçeğin güvenirliği incelenmiştir. Ölçeğin orijinal dört faktörlü yapısının bu çalışmanın örnekleme uyum gösterip göstermediğine (yapı geçerliğine) ve faktörlerin iç tutarlık katsayılarına (güvenirliklerine) dair sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Ölçeğin orijinal faktör modelinin veriye uyumunun incelendiği ilk doğrulayıcı faktör analizi bulguları, modelin (Model 1) kötü uyuma sahip olduğunu göstermektedir, $\chi^2(458, N=372)= 3020,04, p< .001$. Sonuçların verildiği Tablo 10'dan da takip edilebileceği gibi bu modele dair uyum indeksleri de söz konusu orijinal yapının örnekleme iyi uyum göstermediğine işaret etmektedir. Bulgular detaylı şekilde incelendiğinde ölçeğin 16. maddesinin faktör yükünün, -istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen- son derece düşük olduğu görülmüştür ($\beta= .18, p< .001$). Diğer maddelerin faktör yüklerinin ise .60 ile .85 arasında olduğu görülmüştür. Faktör analizlerinde ,30'un altındaki faktör yüklerinin oldukça düşük düzeyde olduğu, model uyumunu bozabileceği ve yapıdan çıkarılmasının uygun olacağı belirtilmektedir (Güngör D., 2016; Kline, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu sebeple ölçeğin faktör analizi 16. maddenin çıkarılması ile tekrar yürütülmüştür. Bu alternatif model (Model 2), önerilen düzeltmeler de (maddelerin hata varyanslarının ilişkilendirilmesi) uygulanarak test edilmiştir. Sonuçlar model uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir, $\chi^2(421, N=372)= 1617,28, p< .001$. SRMR değeri iyi uyuma, ki-kare değerinin serbestlik derecesine olan oranı ve RMSEA değeri kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. GFI kötü uyuma işaret etse de CFI değerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu söylenebilir. Ayrıca Model 1 ile Model 2'nin AIC değerleri incelendiğinde Model 2'nin daha küçük değere sahip olduğu, yani ilk modelden daha iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. Bu modeldeki tüm faktör yükleri .55 ile .88 arasında ve .001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Araçsal alt boyutundaki faktör yükleri .55 ile .83 arasında; sosyal

alt boyutundaki faktör yükleri .56 ile .77 arasında; bilişsel alt boyutundaki faktör yükleri .73 ile .87 arasında; prestij alt boyutundaki faktör yükleri ise .73 ile .88 arasındadır. Özetle ölçekten çıkarılan bir madde ile ölçeğin orijinal yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 10: Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model 1	Model 2
χ^2/df	≤ 2.5	≤ 5	6,59	3,84
CFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.76	.90
GFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.66	.76
SRMR	$< .08$	$< .10$	.07	.06
RMSEA (%90 GA)	$\leq .06$	$\leq .10$	.123 (.119 - .127)	.088 (.083 - .092)
AIC			3160,04	1767,28

*** $p < .001$ GA: Güven Aralığı.

Not. Uyum indekslerine dair bu referans aralıkları Hu ve Bentler (1999), Kline (2016) ve Thompson (2004) referans alınarak hazırlanmıştır.

Tablo 11: Yeni Modelin Faktör Ağırlıkları ve Maddele Ait Değerler

Faktörler	Madde	Faktör Ağırlığı	Ortalama	Std. Sapma	Skewness	Kurtosis
Araçsal Çalışma Değerleri	31	.827	4,12	,754	-,199	-1,216
	28	.826	4,45	,652	-,766	-,475
	23	.726	4,55	,610	-1,009	-,007
	21	.551	4,75	,447	-1,323	,249
	19	.717	4,56	,564	-,814	-,359
	18	.712	4,56	,549	-,728	-,564
	17	.728	4,54	,619	-1,020	-,008
	12	.684	4,76	,458	-1,643	1,688
	11	.766	4,53	,641	-1,045	-,023
	7	.705	3,96	,973	-,418	-,926
	6	.750	4,60	,585	-1,268	-1,027
	4	.725	4,63	,547	-1,124	,262
Prestij Çalışma Değerleri	2	.777	3,41	1,059	-,231	-,585
	13	.882	3,13	1,096	,137	-,632
	22	.821	3,27	,912	,048	-,192
	30	.778	2,46	1,147	,293	-,744
Bilişsel Çalışma Değerleri	27	.817	3,52	1,039	-,152	-,591
	25	.838	3,88	,814	,035	-1,116
	24	.805	4,36	,651	-,518	-,685
	20	.855	4,36	,657	-,545	-,685
	15	.768	4,23	,702	-,393	-,746
	14	.829	3,79	,848	-,070	-,696
	10	.865	4,13	,775	-,223	-1,305
	5	.792	3,78	,826	,136	-1,011
Sosyal Çalışma Değerleri	3	.737	4,37	,720	-,763	-,385
	32	.719	4,19	,783	-,552	-,565
	29	.564	3,89	,851	-,078	-1,049
	26	.692	3,76	1,288	-,641	-,745
	9	.742	4,29	,638	-,408	-,375
	8	.732	4,29	,646	-,596	-,333
	1	.689	4,07	,765	-,296	-,739

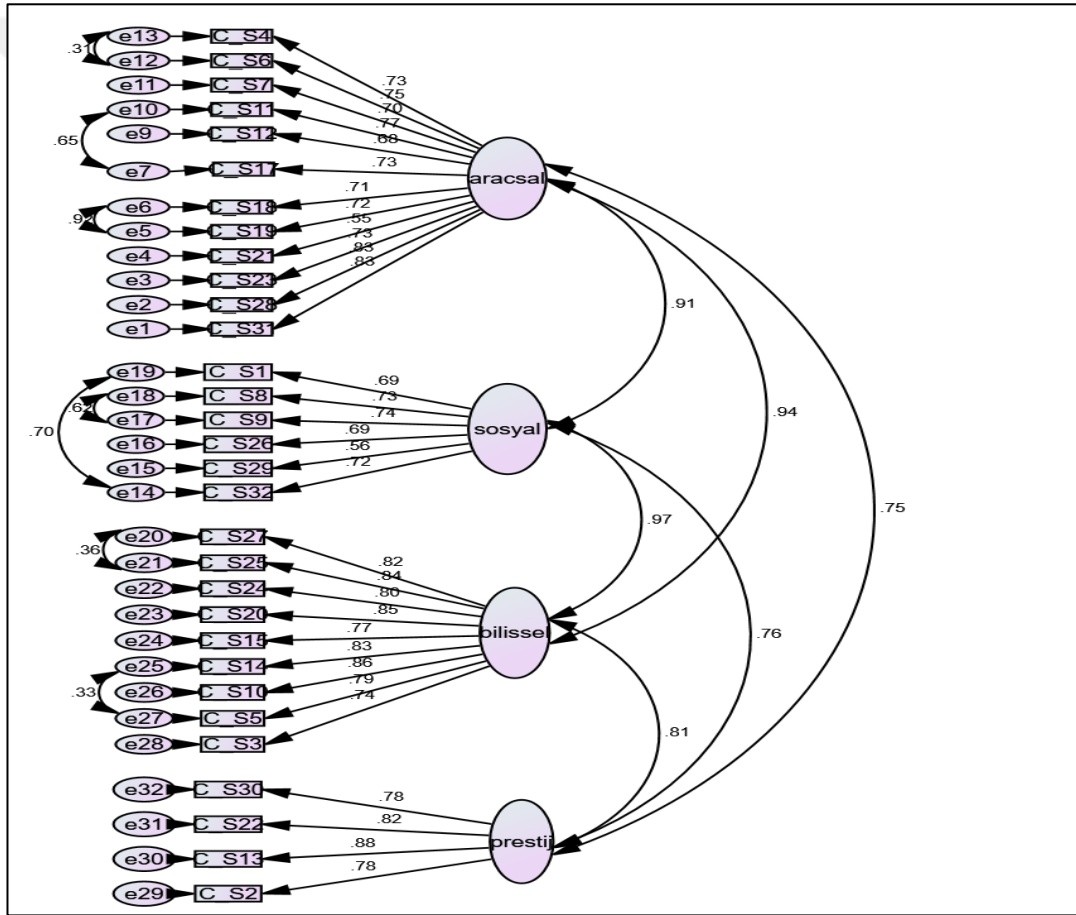
Doğrulamalı faktör analizi ile doğrulanan dört faktörün iç tutarlık güvenilirliklerinin değerlendirilmesi için Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik için yaygın olarak kullanılan bu indeks değerinin .70'in üzerinde olması beklenir (Bayram, 2004: 128). Bu değerler Tablo 12'de görülebileceği gibi araçsal alt boyutu için .93, sosyal alt boyutu için .84, bilişsel alt boyutu için .94, prestij alt boyutu için ise .86 olduğu görülmüştür. Bu yüksek iç

tutarlık değerleri ölçeğin ve alt boyutların güvenilirliğinin oldukça iyi olduğuna ve bu faktör yapısıyla güvenilir şekilde kullanılabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 12: LWVS Alt Boyutlarının Güvenirlik Değerleri

	Değişken Sayısı	Cronbach α
Araçsal Boyut	12	0,930
Bilişsel Boyut	9	0,944
Sosyal Boyut	6	0,838
Prestij Boyut	4	0,885

Şekil 11: DFA Sonucu Oluşturulan Yol Diyagramı



4.4.3.2.Hipoteze İlişkin Analiz Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın hipotezleri test edilmekte ve analizlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

Araştırmanın ilk hipotezi olan ***H₁ hipotezi***, çalışma değerlerinin ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin en son tamamladıkları eğitim seviyesinin *araçsal* çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için oluşturulmuştur. Oluşturulan bu hipotez için Tek Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Bu değerlerin (Skewness: -,792, Kurtosis: -,207), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Hesaplanan basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Ardından varyansların homojenliğinin tespiti için Levene's testi uygulanmıştır. Test sonucunda, $p > ,05$ şart sağlanamadığı için ($p < ,001$) varyansların homojen dağılmadığı görülmüştür. Bunun ardından analize devam edebilmek için Welch testi uygulanmıştır. Welch testinde $p < ,001$ değeri elde edilmiş ve analize devam edilmiştir. Uygulanan Tek Yönlü ANOVA analizinde katılımcıların en son tamamladıkları eğitim düzeyleri ile *araçsal* çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $F(2,369)=121,206$, $p < ,05$. Bu sonuca göre ***H₁ hipotezi kabul edilmektedir***. Analizlere ilişkin veriler aşağıda yer alan Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 13: H₁ Hipotezi Analiz Bulguları

	İstatistik	df1	df2	Sig.
Levene's	34,539	2	369	,000
Welch	121,206	2	44,521	,000

		df	F	Sig.
ANOVA	Between	2	97,309	,000
	Within	369		

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden çok yönlü karşılaştırma analizi testi Games-Howell yapılmıştır.

Tablo 14: H₁ Hipotezi Games-Howell Testi

(I) Gruplandırılmış Eğitim	(J) Gruplandırılmış Eğitim	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık (Sig.)	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	-7,414*	1,604	0,001	-11,5	-3,33
	3	-13,294*	1,591	0,000	-17,36	-9,23
2	1	7,414*	1,604	0,001	3,33	11,5
	3	-5,879*	0,418	0,000	-6,86	-4,89
3	1	13,294*	1,591	0,000	9,23	17,36
	2	5,879*	0,418	0,000	4,89	6,86

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 14'te görüldüğü gibi katılımcıların *araçsal* çalışma değerleri tüm eğitim düzeylerinde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma, eğitim düzeyi yükseldikçe *araçsal* çalışma değerlerine verilen önemin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Yükseköğretim mezunu olanların (3.grup) *araçsal* çalışma değerlerine verdiği önem ($X=58,46$, $SS=2,75$), hem ortaöğretim (2.grup) mezunlarının *araçsal* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=52,58$, $SS=5,09$), hem de ilköğretim (1.grup) mezunlarının *araçsal* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=45,17$, $SS=6,62$) anlamlı derece daha yüksektir, ($p<,001$). Ortaöğretim mezunlarının *araçsal* çalışma değerlerine verdiği önem ($X=52,58$, $SS=5,09$) de ilköğretim (1.grup) mezunlarının *araçsal* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=45,17$, $SS=6,62$) anlamlı derecede daha yüksektir, ($p=,001$).

H₂ hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin *bilişsel* çalışma değerleri ile en son tamamladıkları eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Elde edilen değerlerin (Skewness: -,105, Kurtosis: -,978), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Tespit edilen basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Ardından varyansların homojenliğinin tespiti için Levene's testi uygulanmıştır. Test sonucunda, $p>,05$ şart sağlanamadığı için ($p=,023$) varyansların homojen dağılmadığı görülmüştür. Bunun ardından analize

devam edebilmek için Welch testi uygulanmıştır. Welch testinde $p < ,001$ değeri elde edilmiş ve analize devam edilmiştir. Uygulanan Tek Yönlü ANOVA analizinde katılımcıların en son tamamladıkları eğitim düzeyleri ile *bilişsel* çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $F(2,369)=169,190$, $p < ,05$. Bu sonuca göre ***H₂ hipotezi kabul edilmektedir.*** Analizlere ilişkin veriler aşağıda yer alan Tablo 15'te gösterilmektedir.

Tablo 15: H₂ Hipotezi Analiz Bulguları

	İstatistik	df1	df2	Sig.
Levene's	3,790	2	369	,023
Welch	169,190	2	49,485	,000

		df	F	Sig.
ANOVA	Between	2	123,085	,000
	Within	369		

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden çok yönlü karşılaştırma analizi testi Games-Howell yapılmıştır.

Tablo 16: H₂ Hipotezi Games-Howell Testi

(I) Gruplandırılmış Eğitim	(J) Gruplandırılmış Eğitim	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık (Sig.)	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	-7,228*	0,869	0,000	-9,41	-5,05
	3	-14,122*	0,891	0,000	-16,34	-11,90
2	1	7,228*	0,869	0,000	5,05	9,41
	3	-6,894*	0,489	0,000	-8,05	-5,74
3	1	14,122*	0,891	0,000	11,90	16,34
	2	6,894*	0,489	0,000	5,74	8,05

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 16'da görüldüğü gibi katılımcıların *bilişsel* çalışma değerleri tüm eğitim düzeylerinde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma, eğitim düzeyi yükseldikçe *bilişsel* çalışma değerlerine verilen önemin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Yükseköğretim mezunu olanların (3.grup) *bilişsel* çalışma değerlerine verdiği önem ($X=41,57$, $SS=3,95$), hem ortaöğretim (2.grup) mezunlarının *bilişsel* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=34,67$, $SS=4,92$) hem de ilköğretim (1.grup)

mezunlarının *bilişsel* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=27,44$, $SS=3,43$) anlamlı derece daha yüksektir, ($p<,001$). Ortaöğretim mezunlarının *bilişsel* çalışma değerlerine verdiği önem ($X=34,67$, $SS=4,92$) de ilköğretim (1.grup) mezunlarının *bilişsel* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=27,44$, $SS=3,43$) anlamlı derecede daha yüksektir, ($p<,001$).

H_3 hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin *sosyal* çalışma değerleri ile en son tamamladıkları eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Elde edilen değerlerin (Skewness: -,354, Kurtosis: -,577), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Çıkan basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Ardından varyansların homojenliğinin tespiti için Levene's testi uygulanmıştır. Test sonucunda, $p>,05$ şartı sağlandığı için ($p=,402$) varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Bunun ardından ANOVA analizine devam edilmiştir. Uygulanan Tek Yönlü ANOVA analizinde katılımcıların en son tamamladıkları eğitim düzeyleri ile *sosyal* çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $F(2,369)=59,432$, $p < ,05$. Bu sonuca göre **H_3 hipotezi kabul edilmektedir**. Analizlere ilişkin veriler aşağıda yer alan Tablo 17'de gösterilmektedir.

Tablo 17: H_3 Hipotezi Analiz Bulguları

	İstatistik	df1	df2	Sig.
Levene	0,914	2	369	0,402
		Df	F	Sig.
ANOVA	Between	2	59,432	,000
	Within	369		

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden çok yönlü karşılaştırma analizi testi Tukey yapılmıştır.

Tablo 18: H₃ Hipotezi Tukey Testi

(I) Gruplandırılmış Eğitim	(J) Gruplandırılmış Eğitim	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık (Sig.)	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	-3,569*	0,815	0,000	-5,49	-1,65
	3	-7,075*	0,846	0,000	-9,07	-5,08
2	1	3,569*	0,815	0,000	1,65	5,49
	3	-3,505*	0,380	0,000	-4,40	-2,61
3	1	7,075*	0,846	0,000	5,08	9,07
	2	3,505*	0,380	0,000	2,61	4,40

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 18'de görüldüğü gibi katılımcıların *sosyal* çalışma değerleri tüm eğitim düzeylerinde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma, eğitim düzeyi yükseldikçe *sosyal* çalışma değerlerine verilen önemin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Yükseköğretim mezunu olanların (3.grup) *sosyal* çalışma değerlerine verdiği önem ($X=27,19$, $SS=3,03$), hem ortaöğretim (2.grup) mezunlarının *sosyal* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=23,68$, $SS=3,45$) hem de ilköğretim (1.grup) mezunlarının *sosyal* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=20,11$, $SS=3,51$) anlamlı derece daha yüksektir, ($p<,001$). Ortaöğretim mezunlarının *sosyal* çalışma değerlerine verdiği önem ($X=23,68$, $SS=3,45$) de ilköğretim (1.grup) mezunlarının *sosyal* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=20,11$, $SS=3,51$) anlamlı derecede daha yüksektir, ($p<,001$).

H₄ hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin *prestij* çalışma değerleri ile en son tamamladıkları eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Elde edilen değerlerin (Skewness: ,139. Kurtosis: -,530), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Tespit edilen basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Ardından varyansların homojenliğinin tespiti için Levene's testi uygulanmıştır. Test sonucunda, $p>,05$ şartı sağlandığı için ($p=,161$) varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Bunun ardından ANOVA analizine devam edilmiştir. Uygulanan Tek Yönlü ANOVA analizinde katılımcıların

en son tamamladıkları eğitim düzeyleri ile *sosyal* çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $F(2,369)=100,281$, $p < ,05$. Bu sonuca göre ***H₄ hipotezi kabul edilmektedir***. Analizlere ilişkin veriler aşağıda yer alan Tablo 19'da gösterilmektedir.

Tablo 19: H₄ Hipotezi Analiz Bulguları

	Statistic	df1	df2	Sig.
Levene	1,837	2	369	0,161
		Df	F	Sig.
ANOVA	Between	2	100,281	,000
	Within	369		

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden çok yönlü karşılaştırma analizi testi Tukey yapılmıştır.

Tablo 20: H₄ Hipotezi Tukey Testi

(I) Gruplandırılmış Eğitim	(J) Gruplandırılmış Eğitim	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık (Sig.)	%95 Güven Aralığı	
					Altı Sınır	Üst Sınır
1	2	-3,887*	0,719	0,000	-5,58	-2,19
	3	-7,959*	0,747	0,000	-9,72	-6,20
2	1	3,887*	0,719	0,000	2,19	5,58
	3	-4,072*	0,335	0,000	-4,86	-3,28
3	1	7,959*	0,747	0,000	6,20	9,72
	2	4,072*	0,335	0,000	3,28	4,86

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 20'de görüldüğü gibi katılımcıların *prestij* çalışma değerleri tüm eğitim düzeylerinde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma, eğitim düzeyi yükseldikçe *prestij* çalışma değerlerine verilen önemin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Yükseköğretim mezunu olanların (3.grup) *prestij* çalışma değerlerine verdiği önem ($X=15,29$, $SS=2,94$), hem ortaöğretim (2.grup) mezunlarının *prestij* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=11,22$, $SS=2,98$) hem de ilköğretim (1.grup) mezunlarının *prestij* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X=7,34$, $SS=2,30$) anlamlı derece daha yüksektir, ($p<,001$). Ortaöğretim mezunlarının *prestij* çalışma değerlerine verdiği önem ($X=11,22$, $SS=2,98$) de ilköğretim (1.grup) mezunlarının *prestij* çalışma

değerlerine verdiği önemden ($X=7,34$, $SS=2,30$) anlamlı derecede daha yüksektir, ($p<,001$).

Tüm eğitim düzeyi grupları ile çalışma değerlerinin tüm alt boyutlarına ait analiz bulguları Tablo 21'de görülebilir.

Tablo 21: Eğitim Düzeyleri ve Çalışma Değerleri Alt Boyutları Tek Yönlü ANOVA Analizi Bulguları

	1. Grup _a (İlköğretim)		2. Grup _b (Ortaöğretim)		3. Grup _c (Yükseköğretim)		F*	Çoklu Karşılaştırma
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS		
Araçsal ÇD	45,17	6,66	52,58	5,09	58,46	2,75	121,206**	c>b>a
Bilişsel ÇD	27,44	3,43	34,67	4,92	41,57	3,95	169,190**	c>b>a
Sosyal ÇD	20,11	3,51	23,68	3,45	27,19	3,03	59,432***	c>b>a
Prestij ÇD	7,33	2,3	11,22	2,98	15,29	2,94	100,281***	c>b>a

* $p<,001$

**Araçsal ÇD ve Bilişsel ÇD için varyans homojenliği varsayımı karşılanmadığından F değeri için Welch düzenlemesi yapılmış ve çoklu karşılaştırmalarda Games-Howell testi kullanılmıştır.

***Sosyal ÇD ve Prestij ÇD için varyans homojenliği varsayımı karşılandığından F değeri için ANOVA değeri alınmış ve çoklu karşılaştırmalarda Tukey testi kullanılmıştır.

H₅ hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin *araçsal* çalışma değerleri ile işsiz kalma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Bu değerlerin (Skewness: -,792, Kurtosis: -,207), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Elde edilen basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu karşılamaktadır. Ardından varyansların homojenliğinin tespiti için Levene's testi uygulanmıştır. Test sonucunda, $p>,05$ şartı sağlandığı için ($p=,106$) varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Bunun ardından ANOVA analizine devam edilmiştir. Uygulanan Tek Yönlü ANOVA analizinde katılımcıların işsiz kalma süreleri ile *araçsal* çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $F(2,369)=5,411$, $p < ,05$. Bu sonuca göre **H₅ hipotezi kabul edilmektedir**. Analizlere ilişkin veriler aşağıda yer alan Tablo 22'de gösterilmektedir.

Tablo 22: H₅ Hipotezi Analiz Bulguları

	İstatistik	df1	df2	Sig.
Levene's	2,255	2	369	0,106
		Df	F	Sig.
ANOVA	Between	2	5,411	,005
	Within	369		

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden çok yönlü karşılaştırma analizi testi Tukey yapılmıştır.

Tablo 23: H₅ Hipotezi Tukey Testi

(I) İşsizlik Süresi	(J) İşsizlik Süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık (Sig.)	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1-6 ay	7-12 ay	-0,824	0,815	0,571	-2,74	1,09
	1 yıldan fazla	-2,231*	0,709	0,005	-3,90	-0,56
7-12 ay	1-6 ay	0,824	0,815	0,571	-1,09	2,74
	1 yıldan fazla	-1,408	0,713	0,120	-3,09	0,27
1 yıldan fazla	1-6 ay	2,231*	0,709	0,005	0,56	3,90
	7-12 ay	1,408	0,713	0,120	-0,27	3,09

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 23'te görüldüğü gibi katılımcıların *araçsal* çalışma değerleri tüm işsiz kalma süresi grupları arasında farklılaşmamaktadır. Görülen farklılaşma, sadece 1-6 aydır işsiz olan grupla ($X=52,71$, $SS=6,106$), 1 yıldan uzun süredir işsiz olanların oluşturduğu grup ($X=54,94$, $SS=5,543$) arasında görülmüştür. 1 yıldan uzun süredir işsiz olanların *araçsal* çalışma değerlerine verdiği önemin, 1-6 aydır işsiz olanların *araçsal* çalışma değerlerine verdiği önemden anlamlı derecede yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir, ($p=,005$). Diğer işsizlik süresi grupları ile *araçsal* çalışma değerleri arasında anlamlı bir fark görülmemektedir (Tablo 29).

H₆ hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin *bilişsel* çalışma değerleri ile işsiz kalma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis)

durumları incelenmiştir. Bu değerlerin (Skewness: -,105, Kurtosis: -,978), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Tespit edilen basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Ardından varyansların homojenliğinin tespiti için Levene's testi uygulanmıştır. Test sonucunda, $p > ,05$ şartı sağlandığı için ($p = ,536$) varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Bunun ardından ANOVA analizine devam edilmiştir. Uygulanan Tek Yönlü ANOVA analizinde katılımcıların işsiz kalma süreleri ile *bilişsel* çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $F(2,369) = 4,203$, $p < ,05$. Bu sonuca göre ***H₆ hipotezi kabul edilmektedir***. Analizlere ilişkin veriler aşağıda yer alan Tablo 24'te gösterilmektedir.

Tablo 24: H₆ Hipotezi Analiz Bulguları

	İstatistik	df1	df2	Sig.
Levene's	,624	2	369	0,536
		df	F	Sig.
ANOVA	Between	2	4,203	,016
	Within	369		

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden çok yönlü karşılaştırma analizi testi Tukey yapılmıştır.

Tablo 25: H₆ Hipotezi Tukey Testi

(I) İşsizlik Süresi	(J) İşsizlik Süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık (Sig.)	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1-6 ay	7-12 ay	-0,739	0,850	0,660	-2,74	1,26
	1 yıldan fazla	-2,046*	0,739	0,016	-3,78	-0,31
7-12 ay	1-6 ay	0,739	0,850	0,660	-1,26	2,74
	1 yıldan fazla	-1,307	0,744	0,186	-3,06	0,44
1 yıldan fazla	1-6 ay	2,046*	0,739	0,016	0,31	3,78
	7-12 ay	1,307	0,744	0,186	-0,44	3,06

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 25'te görüldüğü gibi katılımcıların *bilişsel* çalışma değerleri tüm işsiz kalma süresi grupları arasında farklılaşmamaktadır. Görülen farklılaşma, sadece 1-6

aydır işsiz olan grupla ($X=35,23$, $SS=5,654$), 1 yıldan uzun süredir işsiz olanların oluşturduğu grup ($X=37,27$, $SS=6,005$) arasında görülmüştür. 1 yıldan uzun süredir işsiz olanların *bilişsel* çalışma değerlerine verdiği önemin, 1-6 aydır işsiz olanların *bilişsel* çalışma değerlerine verdiği önemden anlamlı derecede yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir, ($p=,016$). Diğer işsizlik süresi grupları ile *bilişsel* çalışma değerleri arasında anlamlı bir fark görülmemektedir (Tablo 29).

H₇ hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin *sosyal* çalışma değerleri ile işsiz kalma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Elde edilen değerler (Skewness: $-,354$, Kurtosis: $-,577$), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Basıklık-çarpıklık değerleri uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu karşılamaktadır. Ardından varyansların homojenliğinin tespiti için Levene's testi uygulanmıştır. Test sonucunda, $p>,05$ şartı sağlandığı için ($p=,908$) varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Bunun ardından ANOVA analizine devam edilmiştir. Uygulanan Tek Yönlü ANOVA analizinde katılımcıların işsiz kalma süreleri ile *sosyal* çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir, $F(2,369)=10,531$, $p<,05$. Bu sonuca göre ***H₇ hipotezi kabul edilmektedir***. Analizlere ilişkin veriler aşağıda yer alan Tablo 26'da gösterilmektedir.

Tablo 26: H₇ Hipotezi Analiz Bulguları

	İstatistik	df1	df2	Sig.
Levene's	,096	2	369	0,908
		Df	F	Sig.
ANOVA	Between	2	10,531	,000
	Within	369		

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden çok yönlü karşılaştırma analizi testi Tukey yapılmıştır.

Tablo 27: H₇ Hipotezi Tukey Testi

(I) İşsizlik Süresi	(J) İşsizlik Süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık (Sig.)	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1-6 ay	7-12 ay	-0,974	0,541	0,171	-2,25	0,30
	1 yıldan fazla	-2,115*	0,470	0,000	-3,22	-1,01
7-12 ay	1-6 ay	0,974	0,541	0,171	-0,30	2,25
	1 yıldan fazla	-1,141*	0,474	0,044	-2,26	-0,03
1 yıldan fazla	1-6 ay	2,115*	0,470	0,000	1,01	3,22
	7-12 ay	1,141*	0,474	0,044	0,03	2,26

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 27'de görüldüğü gibi katılımcıların *sosyal* çalışma değerleri tüm işsiz kalma süresi grupları arasında farklılaşmamaktadır. Görülen farklılaşma; 1-6 aydır işsiz olan grupla ($X=23,29$, $SS=3,931$) 1 yıldan uzun süredir işsiz olanların oluşturduğu grup ($X=25,41$, $SS=3,620$) arasında ve 7-12 aydır işsiz olan grupla ($X=24,27$, $SS=3,728$) 1 yıldan uzun süredir işsiz olanların oluşturduğu grup ($X=25,41$, $SS=3,620$) arasında görülmektedir. 1 yıldan uzun süredir işsiz olanların *sosyal* çalışma değerlerine verdiği önem, hem 1-6 aydır işsiz olanlar hem de 7-12 aydır işsiz olanların *sosyal* çalışma değerlerine verdiği önemden anlamlı derecede yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir, ($p<,001$; $p=,044$). 1-6 aydır işsiz olan grup ile 7-12 aydır işsiz olan grubun *sosyal* çalışma değerleri arasında anlamlı bir fark görülmemektedir (Tablo 29).

H₈ hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin *prestij* çalışma değerleri ile işsiz kalma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Tespit edilen değerlerin (Skewness: ,139, Kurtosis: -,530), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Elde edilen basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Ardından varyansların homojenliğinin tespiti için Levene's testi uygulanmıştır. Test sonucunda, $p>,05$ şartı sağlandığı için ($p=,945$) varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Bunun ardından ANOVA analizine devam edilmiştir. Uygulanan Tek Yönlü ANOVA analizinde katılımcıların işsiz kalma süreleri ile *prestij* çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık

göstermediği görülmektedir, $F(2,369)=2,722$, $p>,05$. Bu sonuca göre **H_8 hipotezi reddedilmektedir**. Analizlere ilişkin veriler aşağıda yer alan Tablo 28'de gösterilmektedir. Ne eğitimde ne istihdamda olan genç işsizlerin işsiz kalma süreleriyle *prestij* çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 28: H_8 Hipotezi Analiz Bulguları

	İstatistik	df1	df2	Sig.
Levene's	,057	2	369	0,945
		Df	F	Sig.
ANOVA	Between	2	2,722	,067
	Within	369		

Tüm işsiz kalma süresi grupları ile çalışma değerlerinin tüm alt boyutlarına ait analiz bulguları Tablo 29'da görülebilir.

Tablo 29: İşsiz Kalma Süresi ve Çalışma Değerleri Alt Boyutları Tek Yönlü ANOVA Analizi Bulguları

	1-6 Ay Süreli İşsizlik _a		7-12 Ay Süreli İşsizlik _b		1 Yıldan Fazla Süreli İşsizlik _c		F	Çoklu Karşılaştırma
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS		
Araçsal ÇD	52,71	6,1	53,53	5,22	54,94	5,54	5,411*	c>b>a
Bilişsel ÇD	35,23	5,65	35,97	5,76	37,27	6,00	4,203**	c>b>a
Sosyal ÇD	23,29	3,93	24,27	3,72	25,41	3,62	10,531***	c>b>a
Prestij ÇD	11,77	3,58	11,91	3,62	12,71	3,65	2,722***	-

*p=,005, **p=,016, ***p<,001, ****p=,067

Not: Araçsal ÇD, Bilişsel ÇD ve Sosyal ÇD için varyans homojenliği varsayımı karşılandığından F değeri için ANOVA değeri alınmış ve çoklu karşılaştırmalarda *Tukey* testi kullanılmıştır. Prestij ÇD için p=,067'dir.

H_9 hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin *araçsal* çalışma değerleri ile daha önce iş deneyimine sahip olup olmamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Bu değerlerin (Skewness:-,792, Kurtosis: -,207), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir

Çıkan basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Daha sonra analiz için Bağılantısız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Analiz bulguları aşağıda yer alan Tablo 30'da görülebilir.

Tablo 30: H₉ Hipotezi Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları

		Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Araçsal Toplam	Eşit Varyans Varsayıldı	5,542	0,019	-0,721	370	0,471	-0,520	0,721	-1,938	0,898
	Eşit Varyans Varsayılmadı			-0,680	114,580	0,498	-0,520	0,765	-2,035	0,994

Analize göre Levene's Testi'nde $p > ,05$ koşulu sağlanamadığı için varyansların homojen dağılmadığı görülmektedir. Daha sonra bağılantısız örneklem t-testi anlamlılık değerine bakıldığında $p < ,05$ koşulu sağlanamadığı için ($p = ,498$), **H₉ hipotezi reddedilmiştir**. Bu durum, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumunun araçsal çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

H₁₀ hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin bilişsel çalışma değerleri ile daha önce iş deneyimine sahip olup olmamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Elde edilen değerlerin (Skewness: -,105, Kurtosis: -,978), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Tespit edilen basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Daha sonra analiz için Bağılantısız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Analiz bulguları aşağıda yer alan Tablo 31'de görülebilir.

Tablo 31: H_{10} Hipotezi Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları

		Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Bilişsel Toplam	Eşit Varyans Varsayıldı	7,373	0,007	-3,465	370	0,001	-2,557	0,738	-4,008	-1,106
	Eşit Varyans Varsayılmadı			-3,216	112,535	0,002	-2,557	0,795	-4,132	-0,982

Analize göre Levene's Testi'nde $p > ,05$ koşulu sağlanamadığı için varyansların homojen dağılmadığı görülmektedir. Daha sonra bağılantısız örneklem t-testi anlamlılık değerine bakıldığında $p < ,05$ koşulu karşılandığı için ($p = ,002$), **H_{10} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu durum, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumunun *bilişsel* çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre; daha önce iş deneyimine sahip olmayan gençlerin *bilişsel* çalışma değerlerine verdiği önem ($X = 38,43$, $SS = 6,428$), daha önce iş deneyimine sahip olan gençlerin *bilişsel* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X = 35,87$, $SS = 5,647$) anlamlı derecede daha yüksektir, $t(112,535) = -3,21$, $p = ,002$.

H_{11} hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin *sosyal* çalışma değerleri ile daha önce iş deneyimine sahip olup olmamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Elde edilen değerlerin (Skewness: $-,354$, Kurtosis: $-,577$), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Elde edilen basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Daha sonra analiz için Bağılantısız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Analiz bulguları aşağıda yer alan Tablo 32'de görülebilir.

Tablo 32: H_{11} Hipotezi Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları

		Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Sosyal Toplam	Eşit Varyans Varsayıldı	0,156	0,693	-3,146	370	0,002	-1,507	0,479	-2,449	-0,565
	Eşit Varyans Varsayılmadı			-3,166	124,411	0,002	-1,507	0,476	-2,449	-0,565

Analize göre Levene's Testi'nde $p > ,05$ koşulu sağlandığı için varyansların homojen dağıldığı görülmektedir. Daha sonra bağılantısız örneklem t-testi anlamlılık değerine bakıldığında $p < ,05$ koşulu karşılandığı için ($p = ,002$), **H_{11} hipotezi kabul edilmiştir.** Bu durum, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumunun sosyal çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre; daha önce iş deneyimine sahip olmayan gençlerin sosyal çalışma değerlerine verdiği önem ($X = 25,76$, $SS = 3,746$), daha önce iş deneyimine sahip olan gençlerin sosyal çalışma değerlerine verdiği önemden ($X = 24,25$, $SS = 3,788$) anlamlı derecede daha yüksektir, $t(370) = -3,14$, $p = ,002$.

H_{12} hipotezi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin prestij çalışma değerleri ile daha önce iş deneyimine sahip olup olmamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulmuştur. Öncelikle varyansların normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) durumları incelenmiştir. Elde edilen değerlerin (Skewness: ,139. Kurtosis: -,530), $\pm 1,5$ arasında değer alması varyansların normal dağıldığını göstermektedir.

Tespit edilen basıklık-çarpıklık değerleri, uygulanacak parametrik analiz için normallik ön koşulunu sağlamaktadır. Daha sonra analiz için Bağılantısız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Analiz bulguları aşağıda yer alan Tablo 33'te görülebilir.

Tablo 33: Hipotezi Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları

		Varyansların Homojenliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı	Std. Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Prestij Toplam	Eşit Varyans Varsayıldı	4,710	0,031	-2,943	370	0,003	-1,346	0,457	-2,246	-0,447
	Eşit Varyans Varsayılmadı			-2,701	111,144	0,008	-1,346	0,498	-2,334	-0,359

Analize göre Levene's Testi'nde $p > ,05$ koşulu sağlanamadığı için varyansların homojen dağılmadığı görülmektedir. Daha sonra bağılantısız örneklem t-testi anlamlılık değerine bakıldığında $p < ,05$ koşulu karşılandığı için ($p = ,008$), ***H₁₂ hipotezi kabul edilmiştir.*** Bu durum, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumunun *prestij* çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir. Analiz sonucuna göre; daha önce iş deneyimine sahip olmayan gençlerin *prestij* çalışma değerlerine verdiği önem ($X = 13,33$, $SS = 4,044$), daha önce iş deneyimine sahip olan gençlerin *prestij* çalışma değerlerine verdiği önemden ($X = 11,98$, $SS = 3,483$) anlamlı derecede daha yüksektir, $t(111,144) = -2,70$, $p = ,008$.

Daha önce iş deneyimine sahip olan ve daha önce iş deneyimine sahip olmayan grupların çalışma değerlerinin tüm alt boyutlarına dair analiz bulguları Tablo 34'te görülebilir.

Tablo 34: Daha Önce İş Deneyimi Bulunan/Bulunmayan ve Çalışma Değerleri Alt Boyutları Bağılantısız Örneklem T-Testi Analiz Bulguları

		Ort.	SS	t	p*	Karşılaştırma
Araçsal ÇD	İş Deneyimi Var _a	53,90	5,55	-0,680	,498	-
	İş Deneyimi Yok _b	54,42	6,15			
Bilişsel ÇD	İş Deneyimi Var _a	35,87	5,64	-3,210	,002	b>a
	İş Deneyimi Yok _b	38,43	6,42			
Sosyal ÇD	İş Deneyimi Var _a	24,25	3,78	-3,146	,002	b>a
	İş Deneyimi Yok _b	25,76	3,74			
Prestij ÇD	İş Deneyimi Var _a	11,98	3,48	-2,701	,008	b>a
	İş Deneyimi Yok _b	13,33	4,04			

* $p < ,05$ anlamlılık düzeyinde.

Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin eğitim düzeyleri, işsiz kalma süreleri ve daha önce iş deneyimleri olup olmaması durumlarının, çalışma değerlerinin alt boyutları olan araçsal, bilişsel, sosyal ve prestij çalışma değerleri ile aralarında anlamlı farklılıklar olup olmadığını ortaya koyma amacıyla oluşturulan hipotezlerin kabul/ret durumları aşağıda verilen Şekil 12'de görülebilir.

Şekil 12: Araştırma Hipotezleri Kabul/Ret Durumları

H ₁	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin en son tamamladığı eğitim seviyesinin araçsal çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	<i>Kabul</i>
H ₂	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin en son tamamladığı eğitim seviyesinin bilişsel çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	<i>Kabul</i>
H ₃	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin en son tamamladığı eğitim seviyesinin sosyal çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	<i>Kabul</i>
H ₄	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin en son tamamladığı eğitim seviyesinin prestij çalışma değerleri ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	<i>Kabul</i>
H ₅	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işsiz kalma süreleri ile araçsal çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<i>Kabul</i>
H ₆	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işsiz kalma süreleri ile bilişsel çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<i>Kabul</i>
H ₇	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işsiz kalma süreleri ile sosyal çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<i>Kabul</i>
H ₈	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işsiz kalma süreleri ile prestij çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<i>Ret</i>
H ₉	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumu ile araçsal çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<i>Ret</i>
H ₁₀	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumu ile bilişsel çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<i>Kabul</i>
H ₁₁	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumu ile sosyal çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<i>Kabul</i>
H ₁₂	Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha önce iş deneyimine sahip olup olmama durumu ile prestij çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	<i>Kabul</i>

4.5.TARTIŞMA

Bu çalışmada Lyons Çalışma Değerleri Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılacak ölçeğe karar vermeden önce alanyazında çalışma değerleri ölçekleri kapsamlı biçimde araştırılmıştır. Birçok ölçeğin geliştirilmesi, çalışma ve özel

yaşamın oldukça farklı olduğu yıllara dayandığı için, ölçeklerin yapısı ve içerdiği ifadeler güncel çalışma yaşamı şartları açısından uyumsuz olabileceği kaygısı oluşturmuştur. Lyons ve arkadaşları 2010 yılında birçok çalışma değeri ölçeğini araştırmış ve güncel şartlar için modernize edilmiş bir ölçeği ortaya koyduğu bir çalışma yayınlamıştır. Yeni nesil çalışanların çalışma yaşamına ilişkin bakış açılarının akademik olarak çokça tartışıldığı gerçeğinden hareketle, gençlerin örnekleme oluşturacağı bu araştırma için çağın şartlarını daha iyi ele alan bir ölçeği kullanmanın faydalı olacağı düşünülerek LWVS'in kullanılmasına karar verilmiştir.

İnelmen (2016), Lyons'tan gerekli izinleri alarak bu ölçeği ilk kez Türkçeye çevirmiş ve uyarlamıştır. Daha sonra İlhan, bu ölçeği kullanarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Ancak İlhan'ın çalışmasında yapılan analizler neticesinde faktör dağılımları, ölçeğin aslındaki faktörlerden farklı dağılmıştır (İlhan, 2019). Ölçek için oluşturulan yeni alt boyutlar; içsel an odaklı, dışsal an odaklı, içsel gelecek odaklı ve dışsal gelecek odaklı biçiminde dört alt boyutta tasarlanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin çalışmada kullanılması için Lyons ile iletişime geçilmiş; yapılan analizlerde - ölçeğin bir ifadesi analiz dışında bırakılarak- ölçeğin asıl alt boyutlarında geçerlik ve güvenirlik sağlanmış; faktör yapısı asıl biçimde doğrulanarak kullanılmıştır. Bu farklılık örneklem gruplarının farklılığından kaynaklanabilir. Bu nedenle ilerleyen süreçte yapılacak çalışmalarda farklı örneklem grupları ile LWVS için geçerliğin tespit edilmesi önerilmektedir.

Ölçek ifadelerinin çevrilmesi sırasında kültürler arasındaki farklılıklar nedeniyle bazı ifadelerin tam çevirisi yerine, o ülkenin kültürüne uygun ifadeler seçilmesi, ifadelerin daha doğru kavranması açısından daha etkili olabilir. Ölçekte bulunan ifadelerin hepsinin yalın biçimde ifade edildiği düşünüldüğünde bile veri toplama sürecinde bazı ifadelerin katılımcılar için algılanması zor olduğu fark edilebilir. Bu çalışma için yüz yüze veri toplama sürecinde bazı katılımcılar, "orijinal düşünce", "yapıcı geri bildirim", "sürekli öğrenme", "kendini geliştirme", "sosyal etkileşim" söz öbeklerini tam olarak anlamadıklarını birçok kez belirtmiştir. Üstelik bu örneklem grubu genç bireylerden ve ağırlıklı olarak orta ve üst düzey eğitim mezunu olan bireylerden oluşmaktadır. Bu noktada var olan eğitim sisteminin, öğrencilerin kendi dilinde okuduğunu anlama becerisini ne düzeyde geliştirdiği üzerinde çalışılmasının gerekliliği düşünülmekte ve PISA sonuçlarını yeniden

hatırlatmakta fayda görülmektedir. Ek olarak ölçeğin ifadelerinin net biçimde anlaşılabilmesi yapılan çalışmanın gerçek sonuçlara ulaşması konusunda sorunlara neden olabilir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular tartışılırken çalışmanın bazı kısıtlarını göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bu çalışmanın ve alanda yapılacak çalışmaların genellenebilmesine katkı sağlamak amacıyla bu kısıtların dikkate alınması önerilmektedir. Öncelikle evreni oluşturan NEET grubu doğası gereği oldukça heterojen bir gruptur. Bu durum örneklemin evreni temsil gücünü etkileyebilir. Yine de İzmir ilindeki 15-24 yaş arasındaki NEET gençlerden oluşan örneklemin, evreni temsil etmede güçlü olduğu düşünülmektedir. Evrendeki cinsiyet oranları ile örneklemdaki cinsiyet oranları oldukça yakındır. Örnekleimde 15-17 yaş arasında katılımcıya ulaşmak olanaklı olmamıştır. Bu durum çalışma için bir kısıt olarak görülebilir. Ancak evrende de bu yaş grubunun payı oldukça düşüktür. Bu yaş bireyler çoğunlukla eğitim sürecindedir. Dolayısıyla bu kısıtın göz ardı edilebileceği düşünülmektedir. TÜİK, NEET verilerini il bazında açıklamadığı için evrendeki NEET bireylerin son tamamladıkları eğitim düzeylerine ulaşmak olanaklı olmamıştır. Ancak Türkiye verilerine bakıldığında, çalışmanın örnekleminde lise altı eğitim düzeyinin daha az temsil edildiği söylenebilir. Diğer yandan yeniden belirtmek gerekir ki, NEET oldukça heterojen bir grubu ifade ettiği için İzmir ilindeki NEET olanların eğitim düzeyi dağılımları ile Türkiye geneli ile paralellik göstermeyebilir. Öte yandan, çalışmanın örneklem sayısının büyüklüğü önemli bir katkı olarak görülebilir. Çalışmada nicel yöntem kullanıldığı için nitel yöntemle elde edilebilecek ayrıntılı verilere ulaşmak olanaklı olmamıştır. Genç işsizlik olgusu ve çalışma değerleri konuları, toplumsal ve bireysel açıdan psikososyal boyutları oldukça önemli alanlardır. Bu nedenle daha sonraki çalışmalarda bu boyutların daha ayrıntılı ortaya konabilmesi için nitel yöntemle araştırma da yapılması önerilmektedir.

NEET kavramı küresel düzeyde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Dönüşen çalışma yaşamı ile bireysel ve toplumsal değerler, son yıllarda farklı toplumsal alanlardan bireylerin NEET grubuna dâhil olmasıyla özellikle gelişmekte olan ülkelerde başat sorunlardan biri haline gelmiştir. Gerek uluslararası kuruluşlar gerekse ulusal düzeyde politika üreticiler bu soruna dikkat çekmektedir. Ancak çoğunlukla incelemesi zor olan bu gruba ilişkin olarak teori ağırlıklı ve

büyüklik üzerinden göstergelerle çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Öte yandan genç işsizliği ve çalışma değerleri kavramları da alanyazında çok sayıda çalışmaya konu olmaktadır. Ancak benzerine az rastlanır biçimde teknoloji ve küreselleşme ekseninde baş döndürücü hızla değişen dünyada ekonomilerin en önemli işgücü grubu olan gençlerin yaşadıkları işsizlik süreci ve çalışma yaşamına ilişkin attettikleri değerleri analiz etmek çok yönlü katkılar sunabilir. Bu iki olgu belirli birçok başka konuyla olan ilişkileri açısından alanyazında geniş bir yazına sahiptir. Ancak gençler odağında işsizlik ve çalışma değerlerinin ele alındığı çalışma sayısı alanyazında oldukça sınırlıdır. Bu yönüyle de çalışmanın alanyazına önemli bir katkı sunacağı öngörülmektedir.

Çalışmada gerçekleştirilen ilişkisel bulguları tartışmadan önce veri setinin ayrıntılı olarak incelenmesi neticesinde ortaya konan bazı betimleyici bulgular tartışılacaktır. Genç işsizliği ve çalışma değerleri bireysel düzeyde kişinin ekonomik durumu ile oldukça ilgilidir. Ancak insanın doğası gereği ve bu olguların merkezinde insanın olması nedeniyle psikolojik yanı da en az ekonomik boyutu kadar önemlidir. Bu bireysel unsurların toplumsal sonuçlar yaratması kaçınılmazdır. Dolayısıyla elde edilen bu bulgular yol gösterici olabilir.

Genç işsizliği ve genel anlamda işsizlik olgusu hemen hemen tüm ülkelerde kadın bireylerin daha fazla tecrübe ettiği bir sorundur. Bunun nedenleri arasında toplumsal roller, ailevi nedenler, kültür yapısı gibi birçok etmen bulunmaktadır. Ancak temelde eğitimden erken ayrılmanın önceki cümlede belirtilen nedenlerle ilişkili olarak kadınların işsizliği daha fazla tecrübe etmelerine neden olduğu söylenebilir. Bu çalışmada elde edilen bulgular da evli genç kadın katılımcılar, evli genç erkek katılımcılardan oldukça fazladır. Ayrıca evli genç kadınların yaş ortalaması evli genç erkeklerin yaş ortalamasından düşüktür. Ek olarak, evli erkeklerde en düşük eğitim seviyesi lise düzeyindeyken, evli kadınlarda bu düzey ortaokul seviyesindedir. Bu tespitlere göre toplumsal rollerin günümüzde genç kadın işsizliğindeki etkisini sürdürdüğü iddia edilebilir. Ayrıca eğitime ailevi nedenlerle devam edemediğini söyleyenlerin neredeyse %90'ının kadın katılımcılar olması bu iddiayı destekler niteliktedir. Diğer yandan katılımcıların ne eğitimde ne istihdamda olduğu bu süreçte ev işlerine zaman ayırdığını belirtenlerin %70'inden fazlasının

kadın katılımcılar olması diğer bir destekleyici bulgudur. Ancak bu noktada çarpıcı bulgu ise, ev işlerine zaman ayırdığını söyleyen genç erkek katılımcıların %70'inden fazlası yükseköğretim mezunudur. Bu durum da göstermektedir ki, kadınların yaşadığı işsizlik açısından kadınların eğitim düzeyinin yükselmesinin gerekliliğinin yanı sıra erkeklerin de eğitim düzeyinin yükselmesi gereklidir.

Türkiye'de genç işsizliği oldukça kronik ve ciddi bir sorundur. Bu bağlamda işsiz bireylerin işsizlik sürecinde insan onuruna yakışır bir yaşam sürme hakkını olabildiğince koruyabilmesi için işsizlik ödeneği ve GSS uygulaması büyük önem taşımaktadır. Ancak katılımcılar arasında GSS'den faydalananlar tüm katılımcıların yaklaşık %30'udur. Ayrıca GSS'den faydalananların çok büyük bir bölümü yükseköğretim mezunlarıdır. Daha çarpıcı olan ise işsizlik ödeneğinden faydalanan katılımcı oranı sadece %1,01'dir. Bu bulgular, işsizlik ödeneği ve GSS uygulamalarının varoluş amacını ne ölçüde yerine getirdiğinin sorgulanması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Katılımcıların çok büyük kısmının dışarıda sosyalleşemediğini; %80'inin mutsuz veya çok mutsuz olduğunu; %78'inin yurt dışına gitmek istediğini; daha önce çalışan neredeyse her genç bireyin kayıt dışı çalışmak zorunda kaldığını; yaklaşık %74'ünün 6 aydan fazla, %48'inin ise 1 yıldan fazla süredir işsiz olduğunu; neredeyse tamamının piyasadaki ücret düzeyini yetersiz bulduğunu, çalışma koşullarını ağır bulduğunu, ülkede ekonomik istikrarsızlık olduğunu ve liyakatsizlik olduğunu, verdikleri çabanın karşılığını alamadıkları ve adaletsizlik hissettiklerini, geleceğe ümitle bakamadıklarını, geçim zorluğu yaşadıklarını önemle yeniden belirtmek gerekmektedir.

İşsiz kalınan süre uzadıkça kendini çok mutsuz olarak ifade edenlerin oranları artmaktadır. İşsizlik sürecinin psikolojik boyutları ele alınırken gençlerin yaşadığı işsizliğin önemli ruhsal olumsuzluklara neden olduğu belirtilmişti. Ancak çok mutsuz olduğunu ifade edenlerin yarısından fazlası hiçbir şekilde kayıt dışı çalışmayacağını ifade etmektedir. Kayıt dışı bir işte çalışmaktansa işsiz kalmayı tercih ettikleri düşünülebilir. Yani bu genç bireyler işsizlik sürecinin ekonomik ve psikolojik sonuçlarının ciddi oranda onları mutsuz ettiğini düşünse de kayıt dışı çalışmayı kabul ederek işsizlik süreçlerine son vermeyi tercih etmeyebilirler. Bu durum da kayıt dışı çalışmanın gençler için önemli psikolojik zorluklar yarattığı

biçiminde yorumlamaya açıktır. Belirtmek gerekir ki, sosyal güvence ile çalışmak bir haktır ve insana yakışır çalışma şartları gereği yasalarla güvence altına alınmıştır. Bu çalışmada gençlerin kayıt dışı çalışmaya ilişkin tutumu çok net biçimde görülebilmektedir. Öyle ki, ölçeğin "İş güvencesine sahip olmak." ifadesi diğer ifadelerle göre açık ara en yüksek puanlanan ölçek maddesi olmuştur. Tüm gençlerce en yüksek skor puanı verilen bu ifade, analiz dağılımını bozduğu için hesaplamalardan çıkarılmak zorunda kalınmıştır. Ayrıca, kayıt dışı bir işte hiçbir şekilde çalışmam diyen yükseköğretim mezunları %80'e ulaşırken, eğitim düzeyi düştükçe bu oran düşmektedir. Elbette bunun birçok nedeni bulunmaktadır. Ancak güvenceli çalışma hakkının tüm piyasa dayatmalarına rağmen savunulması gerekmektedir. Bu nedenle sadece bu yönüyle dahi gençlerin eğitimi terk etme yaşlarının yükselmesi oldukça önemlidir.

Hipotez bulgularına geçmeden önce ölçeğin bazı ifadelerinde öne çıkan birkaç oransal karşılaştırmalı betimleyici bulgu paylaşılacaktır. Ölçeğin ilk ifadesi olan "Topluma faydalı/katkı sağlayan bir işte çalışmak" ifadesi için, 5'li Likert ölçeğinde yükseköğretim mezunlarının skor ortalaması 4,56, ortaöğretim mezunlarının skor ortalaması 3,87 ve ilköğretim mezunlarının skor ortalaması 3,5'tir. "Özel yaşamınızla uyumlu çalışma saatlerine sahip olmak" ifadesi için ise, yükseköğretim mezunlarının skor ortalaması 4,86, ortaöğretim mezunlarının skor ortalaması 4,43 ve ilköğretim mezunlarının skor ortalaması 3,66'dır. "Çok fazla sosyal etkileşim kurmanıza olanak veren bir işte çalışmak" ifadesi için ise cinsiyetler karşılaştırmasında farklılaşma görülmüştür. Bu ifadenin kadınlar için ortalama skoru 4,32 olurken, erkekler için ortalama skor 3,37'dir. Dikkat çekici diğer bulgu ise eğitim düzeyine göre farklılık gösterse de her eğitim düzeyinde görece düşük skor ortalaması olan "İşletmenin üretimine katkıda bulunmak" ifadesidir. Bu ifadenin yükseköğretim mezunlarının skor ortalaması 3,19, ortaöğretim mezunlarının skor ortalaması 2,33 ve ilköğretim mezunlarının skor ortalaması 1,16'dır. İfadenin genel ortalama skoru ise 2,54'tür. Genç işsiz olan bireylerin bu skorla ortaya koyduğu bakış açısı, önemle ele alınması gereken bir duruma işaret edebilir. Çünkü örgüt kültürü, örgüt aidiyeti, motivasyon, performans vb. kavramların çalışanların örgütün faaliyetlerine katkı sağlamayı önemseme düzeyinden etkileneceğini düşünmek rasyonel olacaktır.

Çalışmanın ana amacı gençlerin deneyimlediği genç işsizliğin çalışma değerlerine olan etkisini ortaya koymaktır. Bu çalışma ne eğitimde ne istihdamda olan gençler üzerinde yapılmıştır. Bu etkiyi ortaya koymak için 12 adet hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezlerin ilk dördü katılımcıların tamamladığı en son eğitim düzeyi ile çalışma değerlerinin her bir alt boyutu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yapılan analizlerde H_1 , H_2 , H_3 , ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir. Böylece gençlerin eğitim düzeyleri ile araçsal çalışma değerleri arasında, bilişsel çalışma değerleri arasında, sosyal çalışma değerleri arasında ve prestij çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu gösterilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğu incelendiğinde, gençlerin araçsal çalışma değerlerine verdiği önemin tüm eğitim düzeylerinde farklılaştığı ve eğitim düzeyi yükseldikçe araçsal çalışma değerlerine verilen önemin arttığı görülmüştür. Eğitim düzeyi ile bilişsel çalışma değerine ilişkin yapılan analizlerde, her eğitim düzeyinde bilişsel çalışma değerlerine verilen önemin farklılaştığını göstermektedir. Gruplar arasındaki farklılaşma, eğitim seviyesinin yükseldikçe bilişsel çalışma değerlerine verilen önemin arttığını ortaya koymuştur. Aynı şekilde gençlerin eğitim seviyesi yükseldikçe sosyal ve prestij çalışma değerlerine verdikleri önem de artmaktadır.

Bu analizlere göre söylenebilir ki, NEET olan genç işsizlerin en son tamamladıkları eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma değerlerine verdikleri önem de artmaktadır. Eğitim düzeyi daha düşük olan gençlerin çalışma değerlerine verdikleri görece daha düşük önemin, çalışma yaşamından beklentileri ve çalışma deneyimleri ile ilgili olabileceği gibi yüksek eğitimin sağlayacağı farkındalık katkılarından yeterince faydalanmadıkları varsayımı ile de ilgili olabilir. Öte yandan, dijital çalışma çağında rekabet avantajı için yüksek eğitilmiş bireylerin işgücüne katılmasının hem örgütler hem de ulusal kalkınma için çok önemli olduğu düşünüldüğünde, yüksek eğitimi tamamlayan bu gençlerin çalışma değerlerinin iyi anlaşılması gerekmektedir. Çalışma yaşamına ilişkin klasik algılarla bu çalışma değerlerine sahip gençlerin motive olmayacağı ve örgüt süreçlerini içselleştirmeyeceği öngörülebilir. Ayrıca bu değerlerini tatmin edemeyeceği bir çalışma yaşamını tercih etmeyecekleri de açıkça görülebilmektedir. Genç işsizliğe gerekçe olarak; gençlerin iş beğenmediği, sık iş değiştirdiği, örgütü

sahiplenmedikleri, kendi gelişimini örgüt süreçlerinden önceledikleri, ücret beklentilerinin yüksek olduğu vb. ortaya atılan eleştirileri; bu çalışma değerleri bulgularını gözeterek yeniden yorumlamanın gerekliliğini ifade etmek yerinde olacaktır. Hem gençlerin çalışma değerlerine atfettikleri anlamları görmezden gelerek, hem onları piyasaya hâkim olan değer algılarına göre istihdam etmek isteyerek hem de katma değer sağlayan yükseköğretim görmüş gençleri örgütte tutma isteği, gerçekçi olmadığı gibi tutarsızlıklar içermektedir.

Yapılan analizlerde H_5 , H_6 , ve H_7 , hipotezleri kabul edilmiş, H_8 hipotezi reddedilmiştir. Böylece gençlerin işsiz kalma süreleri ile araçsal çalışma değerleri arasında, bilişsel çalışma değerleri arasında ve sosyal çalışma değerleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu, prestij çalışma değerleri arasında ise anlamlı farklılıklar bulunmadığı gösterilmiştir. Araçsal çalışma değerleri ve bilişsel çalışma değerleri açısından bu anlamlı farklılık sadece 1-6 aydır işsiz olanlarla 1 yıldan uzun süredir işsiz olanlar arasında görülmüştür. Sosyal çalışma değerlerinde ise anlamlı farklılık 1-6 aydır işsiz olanlar ile 1 yıldan uzun zamandır işsiz olanlar arasında ve 7-12 aydır işsiz olanlar ile 1 yıldan uzun süredir işsiz olanlar arasında ortaya çıkmıştır. Bu bahsedilen farklılıklar 1 yıldan uzun süredir işsiz olanların araçsal, bilişsel ve sosyal çalışma değerlerine daha fazla önem verdiklerini göstermektedir. Bu tespit, işsiz gençlerin bu değerlere önem verdikleri için bu değerleri sağlayamadıkları bir işte çalışmamayı tercih ederek uzun süredir işsiz kalmaları ile sonuçlanması şeklinde yorumlanabileceği gibi önceki iş tecrübelerinde ve/veya uzun işsizlik sürecinde edinimleri sonucu bu değerlere daha fazla önem verdikleri biçiminde de yorumlanabilir. Diğer yandan değişen işsizlik süresi ile işsiz gençlerin prestij çalışma değerlerine verdikleri önem arasında anlamlı bir farklılık gösterilememiştir.

Yapılan analizlerde H_9 hipotezi reddedilmiş, H_{10} , H_{11} , ve H_{12} hipotezleri kabul edilmiştir. Böylece gençlerin daha önce iş deneyimlerine sahip olup olmamaları ile araçsal çalışma değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı; bilişsel çalışma değerleriyle arasında, sosyal çalışma değerleriyle arasında ve prestij çalışma değerleriyle arasında ise anlamlı farklılıklar bulunduğu gösterilmiştir. İşsiz gençlerin daha önce çalışmış veya çalışmamış olmasının araçsal çalışma değerleri açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Önceki bölümlerde ele alındığı gibi özellikle çalışma yaşamına ilişkin olarak insan onuruna yakışır çalışma koşullarının temelini ifade

eden iş güvencesi, ücretli izin, sağlık sigortası, adil ve tarafsız yönetim, iş-özel yaşamı dengesi, özgür çalışma şartları, iyi kazanç vb. unsurlar araçsal çalışma değerleri kapsamındadır. Gençler daha önce iş deneyimi olsun veya olmasın bu çalışma değerlerine anlamlı bir farklılık olmayan bir biçimde değer vermektedirler. Bu tutum da işsiz genç bireylerin araçsal çalışma değerlerini, çalışma yaşamında zaten olması gereken şeyler olarak gördüğü biçiminde yorumlanabilir. Ancak yeniden hatırlatmak gerekir ki, gençler Türkiye işgücü piyasasında kayıt dışı çalıştırılmakta, genç olduğu için tecrübesizlikleri gerekçe gösterilerek düşük ücret seviyeleri önerilmekte, iş-özel yaşam dengesi kurma talepleri fazla mesaiyi engelleyeceği için göz ardı edilmekte, liyakatsizlikle mücadele etmekte ve bu nedenle geleceğe umutsuz bakmakta, dikey hiyerarşik yönetim biçimleri nedeniyle çalışma özgürlüğü bulunmamaktadır. Diğer yandan işsiz gençlerin bilişsel, sosyal ve prestij çalışma değerleri ile daha önce iş deneyimi olup olmamalarına ilişkin görülen farklılık da önemli bazı konulara işaret etmektedir. Çünkü bu farklılık her üç alt boyutta da daha önce iş deneyimi olmayan gençlerde daha önce iş deneyimi olan gençlere görece daha yüksektir. Bu tespit, çalışma yaşamına giren gençlerin yaşadığı iş deneyimlerinin bilişsel, sosyal ve prestij çalışma değerlerine verdiği önemi azalttığı biçiminde yorumlanabilir. Diğer bir ifade ile çalışma şartlarının gençlerin bu değerlerini törpülediği çıkarımını yapmak olanaksız değildir. Bu bağlamda karşımıza yeniden mevcut piyasa şartlarının gençlere sunduğu çalışma yaşamı ile gençlerin sahip olduğu çalışma değerlerinin örtüşmediği, makro ekonomik sonuçlar bir yana, bu durumun gençlerin hayatında ekonomik, sosyal ve psikolojik önemli sorunlara yol açtığı gerçeği çıkmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, ne eğitimde ne istihdamda olan gençler üzerinde genç işsizliğin çalışma değerlerine olan etkisini incelemektir. Çalışmanın ana konularını oluşturan genç işsizliği, NEET olma durumu ve çalışma değerleri kavramları çok yönlü olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda kavramların tarihsel gelişimi ve kapsamaları; ulusal ve uluslararası göstergelerle mevcut durum ve süreç içindeki değişimleri; ekonomik, bireysel ve toplumsal boyutları ve kavramlara ilişkin yaklaşımlar verilmiştir. Bu kavramlara ilişkin farklı bakış açıları gösterilmeye çalışılmış, teorik ve ampirik yazınla çalışma zenginleştirilmiştir.

Tarihsel akış, geçmiş ve güncel veriler, alanyazındaki yaklaşımlar ve bu kavramların birey, toplum, örgüt ve makro ekonomik boyutlarıyla oluşturulan alt yapının ardından, genç işsizlik olgusu ile çalışma değerleri kavramlarının ilişkisi analiz edilmeye çalışılmıştır. Dijital dönüşümün, giderek artan ve çeşitlenen esnek çalışma biçimlerinin çalışma değerlerini ne yönde etkilediği ele alınarak, bu sürece etkisi yadsınamaz olan COVID-19 pandemisi ve pandemi kapsamında alınan önlemlerin, çalışma yaşamını ne yönde değiştirdiği ve değişimlerin örgütlere ve işgörenlere getirdikleri tartışılmıştır.

1980'li yıllardan sonra yeniden hızla benimsenmeye başlayan neoliberal politikalar, sosyal devlet anlayışının da aynı hızla terk edilmeye başlanmasıyla sonuçlanmış gözükmektedir. Bu sürece, teknolojik yeniliklerin ve küreselleşmenin hızının inanılmaz boyutlara ulaşmasının etkileri bulunmaktadır. Bu kavramlar aslında bir çeşit döngüyü oluşturmakta ve birbirlerini beslemektedir. Daha çok küreselleşme daha çok yeni teknoloji ile sonuçlanırken yeni teknolojiler de küreselleşmenin hızını artırmaktadır. Bu döngü kaçınılmaz olarak tüm dünyada politik, ekonomik ve sosyal dönüşümler yaratmaktadır. Bireylerin, toplumların ve örgütlerin yaşamında dijitalleşme ve dijital gelişmeler her geçen gün daha fazla yer kaplamaktadır. Fakat çalışma yaşamı açısından ele alındığında bu değişimin, işgörenler için daha fazla işsizlik, kayıt dışılık, eşitsizlik, hak kaybı, sendikal zayıflama, ücret kayıpları, yoksulluk gibi riskler getirdiği görülmektedir. Tüm riskler hemen hemen küresel düzeyde yetişkinlere oranla gençlerde çok daha yüksektir. Teknolojik yeniliklerin

gençlerin yapısı nedeniyle onlara daha fazla avantaj sağlayacağı varsayılsa da genel görünüm gençler için daha fazla eşitsizlik, güvencesizlik, vb. riskler getirdiğidir.

Bir ülkede genç işsizliğinin büyük oranlara erişmesi ve kronikleşmesi, ekonomik açıdan kalkınmayı etkilemesi ve ek maliyetler yaratması nedeniyle önemli sorunlara neden olmaktadır. Ancak gençlerin işsizlik süreci, hem genç bireye hem topluma sosyal ve psikolojik büyük riskler getirmektedir. Bu riskler, ulusal düzeyde ek ekonomik sorunlar yaratma kapasitesine sahiptir. Bu çalışmada yoğun biçimde bu yönler ele alınmıştır. Alandaki çalışmalardan örnekler verilmiş, ampirik bulgular aktarılmıştır. Öte yandan çalışmada gerçekleştirilen analizler genel itibariyle bu riskleri destekler niteliktedir. Genç işsizliği sorunu, gençlerin sadece gelir kaybı yaşıyor olması biçiminde ele alınamayacak bir durumdur. Gelir kaybı gençler için yetişkin olma yolunda temel gereksinimlerini karşılama, kişisel gelişim, kariyer gelişimi, geleceğe ilişkin yatırım yapma, sosyal yaşam, özgürlükler gibi konularda ciddi kısıtlar yaratmaktadır. Ayrıca yoksulluk riskini önemli biçimde artırmakta ve yüksek oranda borçlanmaya itmektedir. Tüm bu durumlar ümitsizlik, güvensizlik, hayal kırıklığı gibi duyguları beslemekte ve gençlerin ruhsal sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Gençler arasında mutsuzluk çok yüksek düzeylere erişmektedir. Dolayısıyla gençlerde bağımlılık ve suça eğilimde artışlar yaşanmaktadır. Bireylerin insan onuruna yakışır yaşam sürme hakkının tehlikeye girmesinin yanı sıra bu durum toplumsal barış için de önemli ölçüde tehdit oluşturmaktadır. Genç işsizliği sürecini genel itibariyle sadece iktisadi yönüyle ele almanın bu bağlamda ne kadar yetersiz olacağı açıkça görülebilmektedir. Yine iktisadi açıdan da genç işsizliğinin, kalkınmanın sekteye uğraması, fırsat maliyetleri ve çeşitli sosyal harcamalar için gerekli ek maliyetler vb. nedenlerle makro ekonomik açıdan da oldukça önemli sorunlar yaratacağını hatırlatmakta fayda olacaktır. Öte yandan genç işsizliği kavramı için belirlenen üst yaş sınırı olan 24 yaşın, değişen yaşam koşulları nedeniyle 29 veya 34 yaşa yükseltilmesi gerekliliği giderek daha fazla dile getirilmektedir. Sorunun büyüklüğünün böylece daha iyi anlaşılması mümkün olabilir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kronikleşen yüksek genç işsizliği ve NEET oranları, bu ülkelerde beceri uyumsuzluğu ve beyin göçü olgularının da sürekli gündemde olmasına yol açmaktadır.

Çalışma değerleri olgusunun da bu durumla doğrudan ilgili olduğu düşünülebilir. Genç bireyler teknolojiye daha yatkındır ve bilgiye erişimi geçmiş dönemdeki gençlere görece oldukça kolaydır. Ayrıca bireysel haklarına düşkün, doğa ve çevreye duyarlı, kişisel gelişimini önemseyen, sürekli gelişmeye açık, dikey hiyerarşiye karşı, sınıfsal ayrımları reddeden, iş süreçlerini hayatının en önemli kavramları arasına koymayan ve yaşamak için çalışmayı isteyen bireylerdir. Çalışma yaşamına ilişkin beklentilerinin de edindikleri bu vizyon çerçevesinde olacağını beklemek rasyoneldir. Y ve Z kuşağı bu bireyler giderek daha fazla çalışma yaşamında yer alacaklardır. Ancak çok net görülmektedir ki piyasaların onlara önerdiği her türlü şart, gençlerin beklentilerinden oldukça uzaktır. Diğer yandan aldıkları eğitimle piyasanın beklentilerinin farklı olduğu da görülmektedir. Gençler çalışma yaşamında güvence altında olmayı, özgür çalışmayı, yetkinliklerini kullanabilmeyi, kendini geliştirme olanaklarına sahip olmayı, yaptığı işin kendisini tatmin etmesini, açık iletişimi, şeffaflığı, yukarıdan inen sorgulanamaz emirlerle çalışmamayı, sıkı mesai ve ofis şartlarında çalışmamayı istemektedir. İstemenin ötesinde bunların hakları olduğunu düşünmektedirler, çünkü bunlar onların çalışmaya attettikleri değerleri ifade etmektedir. Bu çalışmanın araştırması da göstermektedir ki, gençler bu değerlere sahip olmalarına karşın kayıt dışı, ağır ve elverişsiz çalışma koşulları altında, düşük ücret düzeyinde, ilerlemesine olanak sağlamayan ve onları tatmin etmeyen işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Çalışma değerlerine verilen önem eğitim düzeyinin artmasıyla yükselmektedir. Uzun süreli işsiz olan gençlerin çalışma değerlerine daha fazla önem verdiği ortaya konmaktadır. Bu durum gençlerin önem verdiği çalışma değerlerine sahip olamadığı bir işte çalışmak yerine işsiz kalmayı tercih ettiği biçimde yorumlanabilir. Diğer yandan önceki iş süreçlerinde ve/veya işsiz kaldıkları süreç uzadıkça çalışma değerlerini daha fazla önemsedikleri biçimde yorumlamak da olanaklıdır. Gençlerin sahip olduğu çalışma değerleri açısından bakıldığında, onların beklentileriyle uyuşmayan şartların hâkim olduğu piyasalarda çalışmanın onların çalışma değerlerini aşındırdığı düşünülmektedir. Çünkü güvenceli çalışma, ücretli izin, iyi kazanç vb. çalışma değerlerini kapsayan araçsal çalışma değerleri dışındaki diğer çalışma değerlerinin alt boyutlarında, daha önce çalışmamış gençlerin daha önce iş deneyimi olan gençlere görece çalışma değerlerini daha fazla önemsedikleri görülmektedir.

Politika üreticiler, örgüt süreçleri ve işverenler açısından bakıldığında teknolojik yeniliklere daha hâkim, kalkınmada ve rekabette kilit rol oynayan bu gençlerin istihdamının artırılması ve genç işsizliğin düşürülmesi için gençlerin çalışma değerlerinin net biçimde algılanması gerekmektedir. Diğer yandan bu kaçınılmazdır. Yakın zaman içinde bu değerlere sahip gençler çalışma yaşamında işgücünün en geniş yüzdesini oluşturacaklardır. Gençlere alışlagelmiş eleştirileri sürekli yönelterek ve tüm bu değişim sürecine direnerek çözüme ulaşmak olanaklı değildir. Bu bağlamda gençlerin önceki dönemlere göre farklılaşan yaşama ve çalışmaya bakışlarını gözeterek, eğitim sisteminde dijital çağa uyum sağlamak, piyasalarla eğitim sistemi arasında çok yönlü etkileşimi sağlamak, kamu kaynaklarının planlamasını istihdam yaratacak büyümeye yönelik gerçekleştirmek, yönetim süreçlerinde şeffaflığı benimsemek ve yolsuzlukla kararlı biçimde mücadele etmek, işgörenlerin hak ve özgürlüklerine her şart altında saygı göstermek, tüm süreçlerde liyakat esasında ayrılmamak, insan onuruna yakışan çalışma şartlarının hak olduğunun benimsenmesi için gerekli çalışmaları yapmak, daha kapsamlı ifade ile hukukun üstünlüğünü garanti etmek genç işsizliğin çözülmesi için önkoşul olarak görülmelidir. Çünkü bu olgular gençlerin yaşadığı, algıladığı ve ifade ettikleridir.

Bu çalışma; yukarıda ayrıntılı olarak betimlenen ve gençler için önemi bu çalışmayla da ortaya konan tespitleri gözeterek rekabette avantaj sağlamak isteyen, çağdaş ilkelere ve vizyona sahip olarak katma değeri yüksek çalışanlara sahip olmak isteyen örgütler için; başta insan kaynaklarında olmak üzere örgüt yöneticileri için; genç işsizliğini gerçekçi ve kalıcı biçimde düşürmek isteyen politika yapıcılar için ve genç işsizliği, NEET ve çalışma değerleri kavramları hakkında çalışmalar yapmak isteyenler için yol gösterici bilgi ve bulgular sunduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

Adak, N. (2010). Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 21(2): 105-116.

Adkins, C. L. ve Naumann, S. E. (2016). The Value of Achievement and Responses to the Work Environment. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 3(2): 58-141.

Adler, F. (1956). The Value Concept in Sociology. *American Journal of Sociology*. 62(3): 272-279.

Ağaç, A. (6 Mayıs 2021). *Animasyon Savaşları: Z Kuşağı Ne İstiyor?*. <https://www.dw.com/tr/animasyon-sava%C5%9Flar%C4%B1-z-ku%C5%9Fa%C4%9F%C4%B1-ne-istiyor/a-57453222> (08.05.2021).

Anık, C. (1999). Sendikaların Dünü, Bugünü, Yarını ve Türkiye'de Sendikacılık. *TES-İŞ Dergisi*. 2(2): 17-23.

Arabacı, R. Y. (2020). Türkiye'de Ne Eğitimde Ne İstihdamda olan Gençlerin Sosyo-Demografik Yapısı ve İşgücü Piyasası ile Bağlantısı. *Amme İdaresi Dergisi*. 53(3): 103-130.

Atay, Z. (2019). Boğaziçi Üniversitesi Deneyimi. *Gençlik Ruh Sağlığı Çalıştayı* (s.s. 13-23). Düzenleyen Yükseköğretim Kurumu, 4 Eylül 2019.

Avrupa Birliği, (2018). *Employment and Social Developments in Europe-Annual Review 2018*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi.

Avrupa Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığını İzleme Merkezi, (2020). *Avrupa Uyuşturucu Raporu: Temel Sorunlar Özeti*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Resmi Yayın Ofisi.

Bartelink, V. H., Zay Ya, K., Guldbrandsson, K. ve Bremberg, S. (2019). Unemployment Among Young People and Mental Health: A Systematic Review. *Scandinavian Journal of Public Health*. 1-15.

Barutçugil, İ. (2006). *Yöneticinin Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Batı, H. A., Tetik, C. ve Gürpınar, E. (2010). Öğrenme Yaklaşımları Ölçeği Yeni Şeklinin Türkçeye Uyarlama ve Geçerlilik Güvenirlilik Çalışması. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*. 30(5): 1639-1646.

Bayraktar, Y. (18 Mart 2020). *İktisadi Düşünce Tarihi*. http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/iktisat_ao/iktisadidustarihi.pdf (29.08.2020).

Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Baysal, A. C. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Bazen, S. ve Skourias, N. (1997). Is There A Negative Effect of Minimum Wages On Youth Employment in France?. *European Economic Review*. 41(3-5): 723-732.

Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Blanchflower, D. G. (1999). *Youth Labor Markets in Twenty Three Countries: A Comparison Using Micro Data*. <https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/sites.dartmouth.edu/dist/5/2216/files/2020/06/23Countries.pdf> (25.08.2020).

BM, (2013). *Definition of Youth*. <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf> (17.11.2020).

BM Kalkınma Programı, (2008). *Türkiye 2008 İnsani Gelişme Raporu: Türkiye'de Gençlik*. Ankara: BMKP Türkiye.

Bolat, Y. (2013). Bir Değer Ölçme Aracı: Çok Boyutlu Sosyal Değerler Ölçeği. *Turkish Journal of Education*. 2(4): 16-27.

Bozan, İ. (28 Aralık 2016). İşsizlik mi, İş Beğenmemek mi?. *Aljazeera Türk*
<http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/issizlik-mi-begenmemek-mi>
(22.09.2020).

Bölükbaş, M. (2019). Türkiye'de Genç İşsizlik ve Yoksulluk İlişkisi: Bölgeler Düzeyinde Bir İnceleme. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*. 7(18): 213-229.

Brown, D. (2002). The Role of Work and Culturel Values in Occupational Choice: A Theoretical Statement. *Journal of Councelling and Development*. (80): 48-56.

Carcillo, S., Fernandez, R., Königs, S. ve Minea, A. (2015). *NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies-OECD Social, Employment and Migration Working Papers No.164*. Paris: ILO Publications.

Case, K. E. ve Fair, R. C. (2004). *Principles of Economics*. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

Cemalcılar, Z., Jensen, C. ve Tosun, J. (2019). Gendered Inter-generational Transmission of Work Values? A Country Comparison. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 682(1): 125-138.

Cemalcılar, Z., Secinti, Z. ve Sumer, N. (2018). Intergenerational Transmission of Work Values: A Mate-Analytic Review. *Journal of Youth Adolescence*. 47(8): 1559-1579.

Ceylan Ataman, B. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 59-72.

Coenjaerts, C., Ernst, C., Fortuny, M., Rei, D. ve Pilgrim, M. (2009). Youth Employment. *Promoting Pro-Poor Growth: Employment* (119-132). Paris: OECD Publications.

Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education* (5. Baskı). Londra: Routledge Falmer.

Çakır, Ö. (2009). Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler. *Sosyoekonomi*. 10(1): 77-94.

Çakır, Ö. (2020). Toplum 5.0 ve Toplumda Güven İlişkilerinde Değişim. *Gelecek Ne Getirecek? Tüm Yönleriyle Toplum 5.0* (s.s. 153-168). Editörler Ö. Çakır, Z. Toprak Karaman ve Y. Özkaya. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Çakır, Ö. ve Kellevezir, I. (2020). Yükseköğretim Mezunlarında İşsizlik ve Nitelik Uyumsuzluğu Olgusu: UNI-VERI Araştırma Sonuçları Işığında Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 1(Özel Sayı): 1-17.

Çalışkur, A. ve Aslan, A. E. (2013). Rokeach Değerler Envanteri Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(29): 81-105.

Çalışkur, A., Demirhan, A. ve Bozkurt, S. (2012). Değerlerin Belirli Meslek Alanları ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17(1): 219-236.

Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 17(3): 196-205.

Çelik, A. (2012). Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik. *Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış* (s.s. 13-35), Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu. Düzenleyen TÜRK-İŞ. Ankara. 13 Nisan 2012.

Çetin Aydın, G. ve Başol, O. (2014). X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 1 -15.

Çetinkaya, E. (2010). Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (58): 45-57.

Çınar, A. (2013). *Değerler Felsefesi ve Psikolojisi*. Bursa: Emin Yayınları.

Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Çolak, Ö. F. (2007). Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genç İşsizlik. *TİSK Akademi*. 2(Özel Sayı 1): 37-51.

Devlet Planlama Teşkilatı, (1963). *Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)*. Ankara: DPT.

Devlet Planlama Teşkilatı, (1984). *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)*. Yayın No: DPT: 1974. Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1989). *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)*. Yayın No: DPT 2174. Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı, (1995). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)*. DPT. Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı. (2000). *Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)*. Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı, (2006). *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)*. 26215 Sayılı Resmi Gazete. Ankara.

DİSK/GENEL-İŞ, (2021). *COVID-19 Salgınının DİSK/GENEL-İŞ Kadın İşçileri Üzerindeki Etkileri Araştırması*. Ankara: DİSK/GENEL-İŞ Araştırma Dairesi.

DİSK-AR, (2020a). *Salgın Günlerinde Asgari Ücret Gerçeği Araştırması 2021*. İstanbul: DİSK Yayınları.

DİSK-AR, (2020b). *COVID-19 İşçileri Nasıl Etkiledi?: Salgının Çalışma Yaşamına Etkileri*. İstanbul: DİSK Yayınları.

Dose, J. J. (1997). Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70(3): 219-240.

Dünya Bankası, (2013). *Jobs-World Development Report*.

Elizur, D. (1984). Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 69(3): 379-389.

Elizur, D. (1994). Gender and Work Values: A Comparative Analysis. *The Journal of Social Psychology*. 134(2): 201-212.

Elizur, D. ve Sagie, A. (1999). Facet of Personel Values: A Structural Analysis of Life and Work Values. *Applied Psychology: An Internatioanl Review*. 48(1): 73-87.

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. ve Beck, I. M. (1991). The Structure of Work Values: A Cross Culturel Comparison. *Journal of Organizational Behavior*. 12(1): 21-38.

Emniyet Genel Müdürlüğü, (2019). *Türkiye Uyuşturucu Raporu*. Ankara: EGM Yayınları.

Erdoğan, N. (1991). *Sosyolojik Açıdan Kent İşsizliği ve Anomi*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Erikli, S. (2016). Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim ve Düzgün İş. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18(1): 283-302.

Erkuş, A. (2016). Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Çalışmalarındaki Sorunlar ile Yazım ve Değerlendirilmesi. *Pegem Atıf İndeksi*. 1211-1224.

Ernst&Young, (2020). *Çalışma Dünyasının Geleceği: COVID-19 ve Yeni Normal*. İstanbul: EY Türkiye.

ETF, (2015). *Young People not in Employment, Education or Training (NEET)*. Torino: ETF.

ETF, (2021). *Homepage*. <https://www.etf.europa.eu/en> (05.03.2021).

EUROFOUND, (2012). *NEETs Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*. Dublin: Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi.

EUROFOUND, (2016). *Exploring The Diversity of NEETs*. Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi.

EUROSTAT, (2021a). *Youth Unemployment*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Youth_unemployment#Definition_of_unemployment_and_youth_unemployment_indicators (11.03.2021).

EUROSTAT. (2021b). *Labour Market Slack-Unmet Need for Employment-Quarterly Statistic*.https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Labour_market_slack_-_unmet_need_for_employment_quarterly_statistics&oldid=507103#Higher_labour_market_slack_among_young_people (11.03.2021).

EUROSTAT, (2021c). *Labour Market Slack by Sex and Age-Annual Data*. Data Browser:https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_SLA_A__custom_728901/default/table?lang=en (09.02.2021).

EUROSTAT, (2021d). *Labour Market Slack by Sex and Age-Annual Data*. Data Browser:https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_SLA_A__custom_1107776/default/table?lang=en (09.02.2021).

EUROSTAT. (2021e). *Severe Material Deprivation by Age and Sex*. Data Browser: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_MDDD11__custom_806529/default/bar?lang=en (09.02.2021).

Feather, N. T. (1988). The Meaning and Importance of Values: Research with the Rokeach Value Survey. *Australian Journal of Psychology*. 40(4): 377-390.

Gallie, D. (2019). Research on Work Values in Changing Economic and Social Context . *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 682(1): 26-42.

Genç İşsizler Platformu, (18 Mayıs 2021). *İşsizlik ve İstihdam Raporu Mayıs 2021*.
Genç İşsizlik Bülteni Mayıs 2021:
<https://gencissizler.files.wordpress.com/2021/05/bulten-mayis-2021.pdf>
(20.05.2021).

Gençöz, T. (2019). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Deneyimi. *Gençlik Ruh Sağlığı Çalıştayı* (s.s. 25-30). Düzenleyen Yükseköğretim Kurumu, 4 Eylül 2019.

Gündoğan, N. (1999). Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 54(1): 63-79.

Güngör, D. (2016). Psikolojide Ölçme Araçlarının Geliştirilmesi ve Uyarlanması Kılavuzu. *Türk Psikoloji Yazıları*. 19(38): 104-112.

Güngör, E. (2000). *Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Yayınları.

Habitat Derneği, (2020). *Türkiye'de Gençlerin İyi Olma Hali: Saha Araştırması Bulguları*. İstanbul: Habitat Derneği Yayınları.

Hammond, M. S., Betz, N. E., Multon, K. D. ve Irvin, T. (2010). Super's Work Values Inventroy-Revised Scale Validation for African Americans. *Journal of Assessment*. 1-10.

Heyes, J. (2013). Flexicurity In Crisis: European Labour Market Policies in a Time of Austerity. *European Journal of Industrial Relations*. 19(1): 71-86.

Hofstede, G. (1980). *Cultures's Consequences: International Difference In Work Related Values*. London: Sage Publications.

Hofstede, G. (1996). Difference and Danger: Cultural Profiles of Nations and Limits to Tolerance. *Higher Education in Europe*. 21(1): 73-93.

Hu, L.-t. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*. 6(1): 1-55.

Human Psychology, (2020). *Leading A Remote Workforce During COVID-19*. <https://humanpsychology.com.au/wp-content/uploads/2020/03/Leading-a-remote-team-during-COVID-19.pdf> (29.05.2020).

ILO, (2005). *Youth: Pathways to Decent Work-Report 6*. Cenevre.

ILO, (2008). *Youth Employment: Breaking Gender Barriers for Young Women and Men*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_097919.pdf (03.01.2021).

ILO, (2013a). 19. *International Conference of Labour Statisticians*. Cenevre.

ILO, (2013b). *Youth Labour Market Analysis: A Training Package on Youth Labour Market Information*. İsviçre: ILO.

ILO, (2013c). *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*. İsviçre: ILO Publications.

ILO, (2016). *Key Indicators of the Labour Market 2015*. Cenevre: ILO.

ILO, (2020a). *C138-Minimum Age Convention, 1973 (No.138)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 (03.12.2020).

ILO, (2020b). *Global Employment Trends for Youth 2020*. Cenevre: ILO.

ILO, (2020c). *Youth Labour Statistics*. <https://ilostat.ilo.org/topics/youth/> (09.12.2020)

ILO, (2020d). *Global Wage Report 2020-21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*. Cenevre: ILO Publication.

ILO, (2020e). *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. Cenevre: ILO Publications.

ILO, (2020f). *ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf (10.12.2020).

ILO, (2020g). *Youth and COVID-19: Impacts on Jobs, Education, Rights and Mental Well-being*. Cenevre: ILO Publications.

ILO, (2020h). *An Employers' Guide on Working from Home in Response to The Outbreak of COVID-19*. Cenevre: ILO Publications.

ILO, (2021a). *About the ILO*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (06.01.2021).

ILO, (2021c). *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming The World of Work*. Cenevre: ILO Publications.

ILO, (2021d). *Youth and COVID-19: Access to Decent Jobs Amid the Pandemic*. Cenevre: ILO Publication.

ILO Türkiye, (2020). *COVID-19 Küresel Salgını Ortamında İşe Sağlıklı ve Güvenli Dönüş: Politika Bilgi Notu*. İstanbul: ILO Türkiye.

ILO Türkiye, (2021). *Genç İstihdamı*. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/youth-employment/lang--tr/index.htm>.%2004.03.2021 (04.03.2021).

İlhan, Ü. D. (2019). *Kuşaklar Arası Çalışma Değerleri Algısı ve Örgüte Duygusal Bağlılık: X ve Y Kuşakları Arasındaki Farklılıklar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İmamoğlu, E. O. ve Karakatipoğlu Aygün, Z. (1999). 1970'lerden 1990'lara Değerler: Üniversite Düzeyinde Gözlenen Zaman, Kuşak ve Cinsiyet Farklılıkları. *Türk Psikoloji Dergisi*. 14(44): 1-22.

İnelmen, K. (2016). *An Empirical Study for the Test of Psychometric Properties of the Lyons Work Values Survey's Turkish Version*. Boğaziçi Üniversitesi ATARC: <https://tuygar.boun.edu.tr/en/empirical-study-test-psychometric-properties-lyons-work-values-survey-s-turkish-version> (11.09.2020).

İstanbul İstatistik Ofisi, (2021). *Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler Araştırması*. İstanbul: İstanbul İstatistik Ofisi .

İstanbul, (2020). *Türkiye'de Gençlerin Güvencesizliği: Çalışma, Geçim ve Yaşam Algısı*. Araştırma Raporu, İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü, Ocak 2020-001, İstanbul.

Işık, V. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(1): 101-131.

İŞKUR, (2019). *Türkiye İş Kurumu 10. Genel Kurul Çalışma Raporu*. <https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf> (25.04.2021).

İŞKUR, (2020). *İstatistikler*. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (11.10.2020)

Jahn, E. J., Riphahn, R. T. ve Schnabel, C. (2012). Feature: Flexible Forms of Employment: Boon and Bane. *The Economic Journal*. 122(562): 115-124.

Jöreskog, K. ve Sörborn, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Lincolnwood IL: Scientific Software International.

Kalleberg, A. L. (2003). Flexible Firms and Labour Market Segmentation: Effect of Workplace Restructuring on Jobs and Workers. *Work and Occupations*. 30(2): 154-175.

Kalleberg, A. L. ve Marsden, P. V. (2013). Changing Work Values in the United States, 1973-2006. *Social Science Research*. 42(2): 255-270.

Kapar, R. (2005). *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Kara, M. ve Duruel, M. (2005). Türkiye'de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 0(50): 367-396.

Karabıyık, İ. (2009). Türkiye'de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*. 1(2): 181-201.

Karakayalı, H. (2005). *Ekonomi Kuramı*. Manisa: Emek Matbaacılık.

Kavak, A. B. (2020). *Z Kuşağı Çalışanların Çalışma Değerlerinin Belirlenmesine Yönelik Ankara İlinde Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kellevezir, I. (2016). Türkiye'de Sürdürülebilir Bir İnsangücü Planlaması Sistemi İçin Model Önerisi. (Yayınlanmış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keser, A. (2005). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (49): 362-378.

Kılıç, Y. (2014). Türkiye'de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEİY) Yer Alan Gençler. *Türk Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim Dergisi*. 39(175): 121-135.

Kırlıoğlu, M. ve Tekin, H. H. (2019). Sosyal Adalet Savunuculuğu Ölçeğinin (SASÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21(3): 859-874.

Kızmaz, Z. (2003). Ekonomik Yapı ve Suç: Bazı Araştırma Bulguları Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 13(2): 279-304.

Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4. Baskı). New York: Guildford Press.

Kluckhohn, C. (1951). Values and Values-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification. *Towards a General Theory of Action* (s.s. 388-433) Editörler Talcott Parsons ve Edward Shils. Cambridge: Harvard University Press.

Knoop, R. (1994). Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*. 128(6): 683-690.

Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Busa: Ezgi Kitabevi.

Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak. *Çalışma ve Toplum*. (4): 19-55.

Korenman, S. ve Neumark, D. (2000). Cohort Crowding and Youth Labor Markets A Cross-National Analysis. *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries* (s.s. 57-106). Editörler David G. Blanchflower ve Richard B. Freeman. Chicago: University of Chicago Press.

KPMG, (2021). *Dijitalleşme Yolunda Türkiye 2021*. İstanbul: KPMG Türkiye.

Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(3): 487-505.

Kubilay, M. (04 Nisan 2021a). CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu Üniversite Mezunu İşsiz Gençlerle Buluştu. CHP Youtube Kanalı.

Kubilay, M. (15 Mayıs 2021b). *Dr. Murat Kubilay: İşsizliğe Bağlı Yoksunluğun Sonucu İntihara Varabiliyor*. <https://kozmopolitik.com.tr/dr-murat-kubilay-issizlige-bagli-yoksunlugun-sonucu-intihara-varabiliyor/> (18.05.2021).

Kutal, M. (2007). Türkiye'de Asgari Ücretle İlgili Sorunlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (53): 55-64.

Kümbül Güler, B. (2005). İşsizlik ve Yarattığı Psiko-sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 55(1): 373-394.

Lallement, M. (2011). Europe and the Economic Crisis: Forms of Labour Market Adjustment and Varieties of Capitalism. *Work, Employment & Society*. 25(4): 627-641.

Leuty, M. E. ve Hansen, J.-I. C. (2011). Evidence of Construct Validity for Work Values. *Journal of Vocational Behavior*. 79(2): 379-390.

Lewis, P. ve Heyes, J. (2017). The Changing Face of Youth Employment In Europe. *Economic and Industrial Democracy*. 1-24.

Lordoğlu, K. (2020). Daha Az Çalışarak Daha İyi Yaşamak Hayal mi? *Çalışma ve Toplum*. 2(65): 885-897.

Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Lyons, S. (2003). *An Exploration of Generational Values in Life and at Work*. Kanada: Carleton University.

Lyons, S. T., Higgins, C. A. ve Duxbury, L. (2010). Work Values: Development of New Three-dimensional Structure Based on Confirmatory Smallest Space Analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 31(7): 969-1002.

Lyons, S., Duxbury, L. ve Higgins, C. (2005). An Empirical Assessment of Generational Differences in Work-related Values. *Human Resources Management*. 26(9): 62-71.

Maguire, S. (2015). NEET, Unemployment, Inactive or Unknown - Why Does It Matter? *Educational Reserach*. 57(2): 121-132.

Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstimarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar. *Journal of Economy Culture and Society*. (32): 41-53.

Manhardt, P. J. (1972). Job Orientation of Male and Female College Graduates in Business. *Personal Psychology*. 25(2): 361-368.

Meglino, B. M. ve Ravlin, E. C. (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management*. 24(3): 351-389.

Meyer, J. P., Irving, P. G. ve Allen, N. J. (1998). Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 19(1): 2-52.

Moberg, D. O. (1970). Religious Values and Social Compassion: A Critical Review of the 1969 H. Paul Douglass Lectures by Dr. Milton Rokeach. *Review of Religious Reserach*. 11(2): 136-138.

Murat, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*. İstanbul: İTO Yayınları.

Mülteciler Derneği, (26 Haziran 2021). *Türkiye'deki Suriyeli Sayısı Haziran 2021*. <https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/> (28.06.2021).

OECD, (2019a). *Society at A Glance*. Paris: OECD Publishing.

OECD, (2019b). *PISA Results from PISA 2018-Volume I-III*. Paris: OECD Publishing .

OECD, (2020). *Youth not in Employment, Education or Training (NEET)*. OECD Data: <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm> 29. (27.12.2020).

OECD, (2020a). *Who We Are?* <http://www.oecd.org/about/> (27.12.2020).

OECD, (2020b). *Youth not in Employment, Education or Training (NEET)*. OECD Data: <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm> (27.12.2020).

OECD, (2020c). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.

OECD, (2021a). *Youth Unemployment Rate*. OECD Data: <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> (02.02.2021).

OECD, (2021b). *Unemployment Rate By Age Group*. OECD Data: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart> (23.03.2021) %of labour force (23.03.2021).

OECD, (2021c). *Employment Rate*. OECD Data: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (23.03.2021).

OECD, (2021d). *PISA IDE*. OECD Skills Surveys: <https://pisadataexplorer.oecd.org/ide/idepisa/> (30.04.2021).

O'Higgins, N. (1997). The Challenge of Youth Unemployment. *International Social Security Review*. 50(4): 63-93.

Rainsford, E., Manoley, W. A. ve Popa, S. A. (2019). The Effect of Unemployment and Low-Quality Work Conditions on Work Values: Exploring the Experiences of Youngs Europeans. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 682(1): 172-185.

Rjeily, A. (07 Nisan 2020). *Why COVID-19 Makes Your Digital Transformation Program More Critical Now*. Ernst&Young: https://www.ey.com/en_ca/digital/why-covid-19-makes-your-digital-transformation-program-more-critical-now (18.11.2020).

Rokeach, M. (1969). Religious Values and Social Compassion. *Review of Religious Reserach*. 11(1): 24-38.

Ros, M., Schwartz, S. H. ve Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*. 48(1): 49-71.

Sadler, K., Akister, J. ve Burch, S. (2014). Who are the Young People Who are not in Education, Employment or Training? An Application of the Risk Factors to a Rural Area in the UK. *International Social Work*. 58(4): 508-520.

Sagie, A., Elizur, D. ve Koslowsky, M. (1996). Work Values: A Theoretical Overview and A Model of Their Effects. *Journal of Organization Behavior*. 17: 503-514.

Savcı, İ. (2007). Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları. *TİSK Akademi*. 2(Özel Sayı1): 87-105.

Schwartz, S. H. (1992). Universal in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances In Experimental Social Psychology*. 25: 1-65.

Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Content of Human Values? *Journal of Social Issues*. 50(4): 19-45.

Schwartz, S. H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*. 23-47.

Schwartz, S. H. (2006). Basic Human Values: Theory, Measurement and Applications. *Revue Francaise de Sociologie*. (42): 249-288.

Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi, Analiz ve Raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Sen, A. (1999). The Possibility of Social Choice. *American Economic Association*. 89(3): 349-378.

Sen, A. (2005). Human Rights and Capabilities. *Journal of Human Development and Capabilities*. 6(2): 151-166.

Standing, G. (2014). Te Precariat. *Contexts*. 13(4): 10-12.

Standing, G. (2015). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf* . Çev. Ergin Bulut. İstanbul: İletişim Yayınları.

Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulama. *Türk Psikoloji Yazıları*. 3(6): 49-73.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, (2020). *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik*.
[https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14960&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5#:~:text=MADDE%201%20%E2%80%93%20\(1\)%20Bu,s%C3%BCrelerin i%20ge%C3%A7ici%20olarak%20%C3%B6nemli%20%C3%B6l%C3%A7%C3%B Cde \(11.11.2020\).](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14960&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5#:~:text=MADDE%201%20%E2%80%93%20(1)%20Bu,s%C3%BCrelerin i%20ge%C3%A7ici%20olarak%20%C3%B6nemli%20%C3%B6l%C3%A7%C3%B Cde (11.11.2020).)

T.C. Cumhurbaşkanlığı Resmî Gazete, (04 Temmuz 2017). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)*.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707M1-1.pdf> (23.01.2021).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (2018). *2019 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı*.
https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/2019_Yili_Cumhurbaskanligi_Y illik_Programi.pdf (15.02.2021).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (2019). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*. Ankara: Strateji ve Bütçe Başkanlığı.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (2019). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*. Ankara.

T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2013). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*. Ankara.

T.C. Resmi Gazete. (08 Eylül 1999). *İşsizlik Sigortası Kanunu*.
<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23810.pdf> (26.01.2021).

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı).
Boston: Allyn and Bacon.

Taris, T. W. (2002). Unemployment and Mental Health: A Longitudinal Perspective.
International Journal of Stress Management. 9(1): 43-57.

Taş, H. Y. ve Bilen, M. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu
ve Çözüm Önerileri. *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 3(6): 50-69.

Taş, H. Y., Demirdöğmez, M. ve Küçükoğlu, M. (2017). Geleceğimiz Olan Z
Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları
Dergisi*. 7(13): 1031-1048.

Taşçı, H. M. ve Darıcı, B. (2009). Türkiye'de İşsizliğin Mikro Veri ile Farklı
Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayrımına Göre Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler
Dergisi*. 8(28): 139-159.

Taylor-Gooby, P. (2002). The Silver Age of Welfare State: Perspective on
Resilience. *Journal of Social Policy*. 31(4): 597-621.

TDK, (2019). *Güncel Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu Sözlükleri:
<https://sozluk.gov.tr> (26.01.2021).

TGSP, (2018). *Türkiye'nin Gençleri 2018*.
<https://tgsp.org.tr/tr/frontend/storage/documents/turkiyenin-gencleri-arastirmasi.pdf>
(11.12.2020).

Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis:
Understanding Concepts and Applications*. American Psychological Association.

Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Torun, İ. (2003). Endüstri Toplumunun Oluşmasında Etkili Olan İktisadi ve Sina-i Faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 4(1): 181-196.

Transparency International, (Şubat 2008). *Poverty and Corruption-Working Paper*. Berlin: Transparency International.

Transparency International, (2020). *Corruption Perceptions Index*. Berlin: Transparency International.

Tutan, M. U. ve Bowen, B. R. (2005). *History of Economic Thoughts and Theories*. İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları.

TÜİK, (2019a). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, (2019b). *Hanehalkı İşgücü Anketinde Yapılan Yeni Düzenlemelere İlişkin Açıklamalar*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.

TÜİK, (2020). *Görev ve Yetkileri*. https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Gorev_Yetkileri (18.10.2020).

TÜİK, (22 Mart 2021). *İşgücü İstatistikleri, 2020*. TÜİK Haber Bülteni: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484> (13.04.2021).

TÜİK, (10 Mart 2021). *İşgücü İstatistikleri-Ocak 2021*. Haber Bülteni: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486> (13.04.2021).

TÜİK, (2021a). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Hakkında Genel Açıklama*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadFile?p=ihfME2Qic2EPK5IzaqLGI3OsJK5Np4DtUKPjYmxApLZppbEaPo270DahwgeAn4GbPCrykcmUzyRF1VFEasIIaUX8Xac8znxaULIC7zP1rfM=> (14.04.2021).

TÜİK, (2021b). *Merkezi Dağıtım Sistemi*. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr> (29.06.2021).

TÜİK, (2021c). *İstatistik Veri Portalı*. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> (22.02.2021).

TÜİK, (2021d). *İşgücü İstatistikleri*. <https://biruni.tuik.gov.tr/iscguapp/iscgu.zul> (24.04.2021).

Türkiye Şeffaflık Derneği. (2018). *Türkiye Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması*. <https://www.seffaflik.org/wp-content/uploads/2019/12/T%C3%BCrkiyede-Gelir-ve-Servet-E%C5%9Fitsizli%C4%9Fi.pdf> (03.01.2021).

Uçanok, B. (2008). *The Effects of Work Values, Work Centrality and Person-Job Fit on Organizational Citizenship Behavior*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ulukan, U. (2020). Esnek İstihdam ve Genç İşsizliği: İşsizlik Göstergeleri Üzerinden Bir Tartışma. *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*. 4(1): 1-19.

UNESCO, (2012). *International Standard Classification of Education: ISCED 2011*. Kanada: UNESCO İstatistik Enstitüsü.

United Nations, (2020). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (05.10.2020).

Ural, Ş. (1998). Epistemolojik Açıdan Değerler ve Ahlak. *Doğu Batı Üç Aylık Düşünce Dergisi*. (4): 41-51.

Uzun, A. (2000). Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan* (s.s. 203-218). Ankara: Tühis Yayınları.

Ünal, C. (1981). *Genel Tutumların veya Değerlerin Psikolojisi Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Ünsal, E. M. (2009). *Makro İktisat*. Ankara: İmaj Yayınevi.

Vecchio, R. P. (1980). The Function and Meaning of Work and the Job: Morse and Weiss (1955) Revisited. *Academy of Management Journal*. 23(2): 361-367.

WHO, (2020). *Timeline: WHO's COVID-19 Response*.
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline#!> (29.09.2020).

WHO, (2020b). *Coping with Stress During The 2019-nCov Outbreak*.
https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/coping-with-stress.pdf?sfvrsn=9845bc3a_2#:~:text=Contact%20your%20friends%20and%20family,mental%20health%20needs%20if%20required. (09.12.2020).

Williams, R. M. (1979). Change and Stability in Values and Value Systems: A Sociological Perspective. *Understanding Human Values Individual and Societal* (s.s. 15-46). Editör M. Rokeach. New York: The Free Press.

Worthington, R. L. ve Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*. 34(6): 806-838.

Yapıcı, A. ve Zengin, Z. S. (2003). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralaması Üzerine Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*. 1(4): 173-206.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yeditepe Üniversitesi. (2020). *Türkiye Geneli Gençlik Araştırması-MAK Danışmanlık İşbirliği ile-*. MAK Danışmanlık: <https://www.makdanismanlik.org/mak-danismanlik-genclik-arastirmasi/> (02.09.2020).

Yentürk, N. ve Başlevent, C. (2007). *Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu: Türkiye'de Genç İşsizliği*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi.

Yılmaz Genç, S. ve Çağlayan, T. (2017). İktisadi Düşünce de Değerin Kaynağı Sorunsalı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 667-680.

Yılmaz, E. (2010). Türkiye'de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1): 195-207.

Yücel, İ. H. (1997). *Bilim-Teknoloji Politikaları ve 21. Yüzyılın Toplumu*. Ankara: Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.

Yüksel, İ. (2003). İşsizliğin Psiko-sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği). *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 4(2): 21-38.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Zenglein, M. J. (2008). Marketization of the China Labour Market and the Role of Unions. *Global Labour University Working Paper* No. 4. Cenevre: ILO.

Zytowski, D. G. (1994). A Super Contribution to Vocational Theory: Work Values. *The Career Development Quarterly*. 43(1): 25-31.





EKLER

EK 1: TÜİK Bilgi Talebi Resmî Yanıt Yazısı



T.C.
TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Yazılım Daire Başkanlığı

Sayı : E-27964695-622.03-51230
Konu : İşgücü İstatistikleri

09.04.2021

Sayın Celal TOLGAY

İlgi : Celal TOLGAY'ın 02.04.2021 tarihli başvurusu.

İlgi yazı ile talep ettiğiniz 2020 yılı İzmir İli düzeyinde NEET (ne eğitimde ne istihdamda olanlar) sayı ve oranları elektronik ortamda hazırlanmıştır.

Bilgi ücreti olan 20 TL.yi T.C. Ziraat Bankası'nın 833 Şube Kodlu Anıttepe/Ankara Şubesi TR71 0001 0008 3303 5151 3150 51 IBAN numaralı Türkiye İstatistik Kurumu Döner Sermaye İşletmesi hesabına ilgili banka şubesinden veya İnternet Bankacılığı aracılığıyla EFT yaparak, dekontunu 0 (312) 454 83 09 nolu faksa veya bilgi@tuik.gov.tr adresine gönderdiğiniz takdirde 3587 Kb bilgi tarafınıza gönderilecektir. Bununla beraber, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, öğretmen veya öğrenci olduğunuza dair herhangi bir belgeyi bilgi@tuik.gov.tr e-posta adresine göndermeniz veya verilen numaraya fakslamanız halinde ücreti **%50 indirimli** olarak yatırabilirsiniz. Ayrıca lütfen dekont üzerine faksta okunamayacağı ihtimalini dikkate alarak; isminizi, açık adresinizi, bilgi ücretini ve yazımın sayı ve konu bölümünü belirtiniz. T.C. Ziraat Bankası Bankacılık Hizmetleri Daire Başkanlığının 22.03.2001 tarih ve 6211 sayılı genel mektubuna istinaden (IBAN No: TR71 0001 0008 3303 5151 3150 51) nolu hesaba gönderdiğiniz mektup ve on-line havaleleriniz için komisyon veya haberleşme ücreti ödemeyiniz. Web sitemizden doğrudan alınan ya da Kurumumuzda bilgi talebi sonucu elde edilen istatistik bilgileri (mikro veriler hariç), kaynak gösterilmek koşulu ile herhangi bir izne ihtiyaç duyulmaksızın yeniden kullanılabilir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Serdar ÖZ
Başkan a.
İstatistik Daire Başkanı V.

Ek: Bilgi (60,5 kb)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: EE915857-5E62-4DA1-B316-E242E9B08629 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/tuik-ebys>

Devlet Mahallesi Necatibey Caddesi No: 114 Çankaya/Ankara
Tel: (312) 454 72 52, Faks: (312) 454 83 09
KEP: yazilimdaires@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ömer Faruk ÜNAL
Uzman
Telefon No: (312) 454 72 65



EK 2: Tez Soru Formu

Sayın Katılımcı,

Bu bilimsel araştırma, ne eğitimde ne istihdamda olan genç bireylerin yaşadıkları işsizliğin, çalışma değerlerine olan etkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu çalışma için kişisel bilgilerinize ihtiyaç duyulmamaktadır. Vermiş olduğunuz yanıtlarınız tamamen gizli tutulacak, bilimsel bir amaç dışında kullanılmayacak ve paylaşılmayacaktır.

Soruları, size en doğru gelen yanıtı seçerek ve içtenlikle yanıtlamanız, bilimsel çalışmanın amacına ulaşması ve güvenilirliğinin artması açısından büyük önem taşımaktadır.

Katılımınız ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Celal TOLGAY
Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı

A) Sosyo-Demografik Bilgiler

1. Cinsiyetiniz: (.....)
2. Yaşınız: (.....)
3. Medeni durumunuz:
☐ Bekar ☐ Evli
4. Yaşadığınız şehir: (.....)
5. Çocuğunuz var mı?
☐ Hayır ☐ Evet Yanıtınız Evet ise, sahip olduğunuz çocuk sayısını belirtiniz. (.....)
6. Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi/kişiler var mı?
☐ Hayır ☐ Evet Yanıtınız Evet ise, kaç kişi olduğunu belirtiniz. (.....)
7. Şu an herhangi bir eğitim kurumunda eğitim alıyor musunuz?
☐ Evet, lise/üniversite bünyesinde.
☐ Evet, açık öğretim (lise/üniversite) bünyesinde.
☐ Evet, dersane, kurs, staj vb. bünyesinde.
☐ Hayır, herhangi bir eğitim kurumunda eğitim almıyorum.
8. En son tamamlamış olduğunuz eğitim düzeyiniz:

☐ İlkokul	☐ Ön lisans/Yüksekokul
☐ Ortaokul	☐ Lisans
☐ Lise (Fen/Anadolu/Düz/Temel vb.)	☐ Lisansüstü
☐ Mesleki Lise (Meslek/Teknik/İmam Hatip vb.)	

9. Bir meslek sahibi misiniz?

☐ Hayır ☐ Evet Yanıtınız Evet ise, belirtiniz: (.....)

10. Lütfen, anne ve babanızın eğitim durumunu ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

	Okuryazar değil.	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön lisans Yüksekokul	Lisans	Lisansüstü
Anne							
Baba							

11. Lütfen, anne ve babanızın mesleğini ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

Anne:

- | | | |
|---|--|--|
| ☐ Ev Hanımı | ☐ Özel Sektör Beyaz Yaka Çalışanı | ☐ Çiftçi |
| ☐ İşçi (Kamu) | ☐ Esnaf/Bağımsız Çalışan | ☐ Emekli |
| ☐ İşçi (Özel Sektör) | ☐ Yönetici | ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) |
| ☐ Memur/Kamu Görevlisi | | |

Baba:

- | | | |
|---|--|--|
| ☐ İşçi (Kamu) | ☐ Özel Sektör Beyaz Yaka Çalışanı | ☐ Çiftçi |
| ☐ İşçi (Özel Sektör) | ☐ Esnaf/Bağımsız Çalışan | ☐ Emekli |
| ☐ Memur/Kamu Görevlisi | ☐ Yönetici | ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) |

B) Yaşam Durumu, Eğitim Hayatı ve Çalışma Yaşamına İlişkin Sorular

1. Şu an kiminle/kimlerle birlikte yaşıyorsunuz?

- | | |
|--|--|
| ☐ Yalnız yaşıyorum. | ☐ Annem/babam/kardeşim ile yaşıyorum. |
| ☐ Eşim/sevgilim ile yaşıyorum. | ☐ Arkadaşım ile yaşıyorum. |
| ☐ Akrabam ile yaşıyorum. | ☐ Yurt, misafirhane vb. yerde yaşıyorum |
| ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) | |

2. Temel giderlerinizi nasıl karşılıyorsunuz? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

- | | | |
|--|---|--|
| ☐ Aile desteği ile | ☐ Akraba/arkadaş desteği ile | ☐ Eş geliriyle |
| ☐ Borç alarak/Kredi kullanarak | ☐ İşsizlik ödeneği | ☐ Sosyal yardım vb. |
| ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) | | |

3. Bir sağlık sorunu yaşadığınızda sağlık hizmeti alma durumunuza ilişkin olarak sizin için geçerli olan seçeneği işaretleyiniz.

- | |
|--|
| ☐ Herhangi bir sağlık hizmeti alamıyorum/Sağlık güvencem yok. |
| ☐ Yeşil Kart kapsamında sağlık hizmeti alıyorum. |
| ☐ Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında sağlık hizmeti alıyorum. |
| ☐ Anne/Baba/Eş üzerinden sosyal güvence kapsamında sağlık hizmeti alıyorum. |
| ☐ Özel/ücretli sağlık hizmeti alıyorum. |
| ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) |

Açıklama: Lütfen 4., 5. ve 6.soruları şu an devam ettiğiniz bir eğitim süreciniz (okul, kurs, staj vb). varsa boş bırakınız.

4. Eğitimde ve çalışma yaşamında bulunmadığınız bu süre boyunca genel olarak zamanınızı nasıl geçiriyorsunuz? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

- | | |
|--|---|
| ☐ İş arayarak | ☐ Kariyerim için seminer, kurs vb. arayarak |
| ☐ Kurum sınavları için hazırlanarak | ☐ Evde/Ev işleri |
| ☐ Çocuk/Yaşlı/Aile bakımı | ☐ Kafe, kıraathane, oyun salonu vb. |
| ☐ Arkadaşlarımla/çevremle görüşerek | ☐ Bilgisayar, oyun konsolu, internet, sosyal medya |
| ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) | |

5. Lütfen, eğitimde ve çalışma yaşamında bulunmadığınız bu süreci düşündüğünüzde genel anlamda mutluluk düzeyinizi ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

Çok mutluyum	Mutluyum	Ne mutlu ne mutsuzum	Mutsuzum	Çok mutsuzum

6. Eğitimde ve çalışma yaşamında bulunmuyor olmanızda COVID-19 pandemisinin ve salgına karşı mücadele kapsamında hayata geçirilen uygulamaların etkisi bulunmakta mıdır?

- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin değilim./Kararsızım.

7. Çalışma ve/veya eğitim, staj, kurs vb. olanak/olanakların sunulması durumunda yurtdışına gitmeyi düşünür müsünüz?

- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin değilim./ Kararsızım.

8. Önümüzdeki bir yıl içinde eğitimde ve/veya çalışma yaşamında olacağınızı düşünüyor musunuz?

- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin değilim./Kararsızım.

9. Daha önce herhangi bir işte çalıştınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

10. soru için açıklama: Lütfen bu soruyu, eğer 9. soruya Evet yanıtını verdiyseniz yanıtlayınız.

10. Hiç sosyal güvencesi olmayan/sigortasız bir işte çalıştınız mı?

- ☐ Evet (.....ay/yıl) ☐ Hayır

11. Sosyal güvencesi olmayan/sigortasız bir işte çalışır mısınız?

- ☐ Evet, çalışırım. ☐ İşe ve şartlarına bağlı olarak çalışabilirim.
☐ Mecbur kalırsam çalışırım. ☐ Hayır, hiçbir şekilde sigortasız bir işte çalışmam.

12. Ne kadar süredir işsizsiniz?

- ☐ 4 haftadan az ☐ 1-6 ay ☐ 7-12 ay ☐ 1 yıldan fazla (.....yıl)

13. Ne kadar süredir iş arıyorsunuz?

- ☐ İş aramıyorum. ☐ 4 haftadan az ☐ 1-6 ay ☐ 7-12 ay ☐ 1 yıldan fazla (.....yıl)

14. Aşağıda verilen iş arama kanallarından hangisini/hangilerini kullanıyorsunuz? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

- | | |
|--|--|
| ☐ İnteraktif kanallar (Kariyer.net, LinkedIn vb.) | ☐ İŞKUR |
| ☐ Meslek odaları, ticaret odaları vb. | ☐ Gazete, dergi vb. basılı yayınlar |
| ☐ Tanıdık aracılığı | ☐ Özel istihdam büroları |
| ☐ Doğrudan işverene başvuru/Firmaya özgeçmiş gönderme | ☐ Hiçbiri |
| ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) | |

15. Çalışma yaşamında bulunmama nedeniniz/nedenleriniz nedir? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

- | | |
|--|--|
| ☐ Çalışmaya gerek duymuyorum. | ☐ Kendime uygun iş bulamıyorum. |
| ☐ Yeterli tecrübem yok. | ☐ Eğitimimi yetersiz buluyorum. |
| ☐ Sağlık nedenleri | ☐ Teklif edilen ücreti yetersiz buluyorum. |
| ☐ Ailevi nedenler | ☐ Çalışma koşullarını ağır ve elverişsiz buluyorum. |
| ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) | |

16. Türkiye'deki genç işsizliğin nedenleri sizce nelerdir? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

- | | |
|--|--|
| ☐ Okulda alınan eğitim ile iş piyasalarının talepleri arasındaki uyumsuzluk | ☐ Düşük ücret teklifi |
| ☐ Eğitim fırsatlarından eşit yararlanamama | ☐ Uzun mesai saatleri/kötü çalışma şartları |
| ☐ Tecrübe yetersizliği | ☐ Göç/Mülteci politikaları |
| ☐ Yeterli/Yeni iş alanları oluşturmak için doğru politikaların izlenmemesi | ☐ Liyakatsizlik/Kayırmacılık/Torpil |
| ☐ İşverenlerin işten çıkarmalarda ilk olarak gençleri tercih etmesi | ☐ Ülkenin ekonomik istikrarsızlığı |
| ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) | |

17. Sizce Türkiye'deki genç işsizlerin en büyük sorun/sorunları nedir? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

- | | |
|---|--|
| ☐ Nitelikli/eşit şartlarda eğitime erişememek | ☐ Gelecek kaygısı/Ümitsizlik |
| ☐ Bireyin, niteliklerine uygun işe erişememesi | ☐ Adaletsizlik, verilen çabanın karşılığını alamama vb. düşüncesi |
| ☐ Kendini geliştirme olanaklarından mahrum kalma | ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....) |
| ☐ Hedeflediği yaşam standartlarına erişememe | |
| ☐ Maddi bağımsızlık elde edememe | |
| ☐ Hayat pahalılığı/Geçim zorluğu | |

18. soru için açıklama: Lütfen bu soruyu, şu an devam ettiğiniz bir eğitim süreciniz (okul, kurs, staj vb.) varsa boş bırakınız.

18. Eğitiminize devam etmeme neden/nedenleriniz nedir? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

- ☐ Eğitimimi yeterli buluyorum. ☐ Ekonomik nedenler
☐ Ailevi nedenler ☐ Sağlık nedenleri
☐ Evlilik/çocuk nedeniyle ☐ Yaşlı/engelli bakım sorumluluğu nedeniyle
☐ Diğer (Lütfen belirtiniz:.....)

19. Uygun şartlar sağlandığı takdirde eğitim yaşamınızı sürdürmek ister misiniz?

- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin değilim./Kararsızım.

C) Çalışma Değerlerine İlişkin Sorular

Aşağıdaki ifadeler, insanların işlerinde önemli olduğunu düşündükleri çeşitli faktörleri içermektedir. İnsanlar bu faktörleri işleri ve kariyerleriyle ilgili önemli kararlar alırken göz önünde bulundurur. Bu faktörlerin hepsi eşit derecede önemli görülmez ve farklı insanlar farklı faktörlere önem verir. Lütfen aşağıdaki bölümde listelenen öğelerin her birini okuyunuz ve potansiyel bir işi kabul etmeye veya bir işte kalmaya karar verirken her birinin sizin için <u>ne kadar önemli</u> olduğunu işaretleyerek belirtiniz. Lütfen mevcut işiniz yerine genel olarak işler hakkında düşünmeye çalışınız.		Hiç önemli değil	Biraz önemli	Önemli	Çok önemli	Tamamıyla önemli
1	Topluma faydalı/katkı sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
2	Diğer çalışanların işlerini organize edip yönetme konusunda yetki sahibi olmak	1	2	3	4	5
3	İşinizi nasıl yapacağınızı ve harcayacağınız zamanı planlama özgürlüğüne sahip olmak	1	2	3	4	5
4	Ücretli izin, sağlık sigortası gibi kişisel gereksinimlerinizi karşılayan ek ödenekler almak	1	2	3	4	5
5	Yaratıcılık ve orijinal düşünce gerektiren bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
6	Plan ve programların adil ve tarafsızca yönetildiği bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
7	Çalışma performansınız hakkında, zamanında ve yapıcı geri bildirimler yapan bir üst yönetime sahip olmak	1	2	3	4	5
8	Arkadaşlık kurabileceğiniz, anlayışlı, nazik ve samimi çalışma arkadaşları ile çalışmak	1	2	3	4	5
9	Canlı ve eğlenceli bir çalışma ortamında çalışmak	1	2	3	4	5
10	Sürekli öğrenme ve kendini geliştirme fırsatına sahip olmak	1	2	3	4	5
11	Özel yaşamınızla uyumlu çalışma saatlerine sahip olmak	1	2	3	4	5
12	Başkalarına bel bağlamadan, özgürce çalışma olanağına sahip olmak	1	2	3	4	5
13	Organizasyon üzerinde önemli etkisi olan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
14	Düşünsel açıdan ilham verici bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
15	İlgi çekici, heyecan verici ve cazip bir işe sahip olmak	1	2	3	4	5

16	İş güvencesi garantisine sahip olmak	1	2	3	4	5
17	Çalışma yaşamınızla, özel hayatınız ve aile sorumluluklarınızı dengede tutmanıza olanak sağlayan çalışma koşullarına sahip olmak	1	2	3	4	5
18	Anlayışlı ve destekleyici bir yönetici ile çalışmak	1	2	3	4	5
19	İşinin ehli bir yönetici ile çalışmak	1	2	3	4	5
20	Kariyerinizde ilerleme fırsatlarına sahip olmak	1	2	3	4	5
21	Size iyi kazanç sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
22	Başkaları tarafından çokça saygı duyulan ve prestijli bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
23	İyi yapılan işin takdir edildiği bir iş yerinde çalışmak	1	2	3	4	5
24	Eğitim ve iş hayatınız boyunca edinip geliştirdiğiniz yetkinliklerinizi kullanmanıza olanak sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
25	İş etkinliklerinde değişim ve çeşitlilik sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
26	Manevi değerlerinizle uyumlu bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
27	Zorlayıcı ve çalışma azminizi artıran iş ve projeler üzerinde çalışmak	1	2	3	4	5
28	İşinizi yaparken gereksinim duyduğunuz bilgiye ulaşma olanağına sahip olmak	1	2	3	4	5
29	Çok fazla sosyal etkileşim kurmanıza olanak veren bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
30	İşletmenin üretimine katkıda bulunabilmek	1	2	3	4	5
31	Becerilerinizi geliştirebilmeniz için gereksinim duyduğunuz eğitim olanaklarına ulaşabileceğiniz bir işte çalışmak	1	2	3	4	5
32	İnsanlara yardım etmenize olanak sağlayan bir işte çalışmak	1	2	3	4	5