



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Bilge DÖNMEZ

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNU GENÇ İŞSİZLİĞİ: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ MEZUNLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Bilge DÖNMEZ

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNU GENÇ İŞSİZLİĞİ: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ MEZUNLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KOÇANCI

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bilge DÖNMEZ 'in bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Cem ERGUN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Ü. Mustafa KOÇANCI (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Ü. Şerife DURMAZ (İmza)

Tez Başlığı: Yükseköğretim Mezunu Genç İşsizliği: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Mezunları Üzerine Bir Araştırma

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 01/07/2019

Mezuniyet Tarihi : 08/08/2019

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Yükseköğretim Mezunu Genç İşsizliği: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Mezunları Üzerine Bir Araştırma” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Bilge DÖNMEZ





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Bilge DÖNMEZ
Öğrenci Numarası	20165258007
Enstitü Ana Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Mustafa KOÇANCI
Tez Başlığı	Yükseköğretim Mezunu Genç İşsizliği: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Mezunları Üzerine Bir Araştırma
Turnitin Ödev Numarası	1150425676

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 110 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 09/07/2019 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 11

alıntılar dahil % 16'dır.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

09/07/2019

(imzası)
Dr. Öğr. Ü. Mustafa KOÇANCI

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
KISALTMALAR LİSTESİ	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vi
GİRİŞ.....	2

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: İŞSİZLİK

1.1. İstihdam	3
1.2. Ana Akım İstihdam Teorileri	4
1.2.1. Klasik Teoride İstihdam	4
1.2.2. Keynesyen Teoride İstihdam	5
1.2.3. Marksist Teoride İstihdam.....	6
1.3. Türkiye’de İstihdamın Yapısı ve Dönüşümü.....	7
1.4. İşsizlik.....	10
1.5. Genç İşsizlik	14
1.5.1. Genç İşsizliğinin Dünya Penceresinden Görünümü	16
1.5.2. Genç İşsizliğinin Türkiye Özelinde Durumu	20
1.5.3. Genç İşsizliğine Neden Olan Faktörler	22
1.6. Üniversite Mezunlarının İşsizliği	23
1.7. Eğitim Üzerine.....	27

İKİNCİ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNU GENÇ İŞSİZLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ MEZUNLARI BÖLÜMÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı	31
2.2. Araştırmanın Evreni	31
2.3. Araştırmanın Yöntemi	32
2.4. Görüşme Formu.....	34
2.5. Araştırma Verilerinin Analizi	34
2.6. Araştırma Bulguları	35

2.6.1. Görüşmecileri Tanıtıcı Bilgiler.....	35
2.6.2. Mezun Olduk Şimdi Ne Olacak?.....	36
2.6.2.1. Kamuda İstihdam Edilebilmek	37
2.6.2.2. Üniversite Eğitiminin Değersizleştirilmesi	45
2.6.3. İş Arama Süreci	50
2.6.3.1. İş Arama Kanalları.....	51
2.6.3.2 İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı	55
2.6.3.3. Deneyimsizliği Deneyimlemek	58
2.6.3.4. Uygulamada Eksiklik: Staj	60
2.6.3.6 Ne İş Olsa Yaparım	66
2.6.4. Kişisel ve Toplumsal Etkenler.....	70
2.6.4.1. Sosyal ve Kültürel Sermaye	70
2.6.4.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.....	75
2.6.4.3. Toplumsal Baskı.....	79
2.6.4.4. İşsizliği Kabullenmek	83
SONUÇ	86
KAYNAKÇA.....	89
EK 1- YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU	100
ÖZGEÇMİŞ	102

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 OECD Ülkeleri İşsizlik Oranları (Yıllar)	13
Tablo 1.2 OECD Ülkeleri Genç İşsizlik Oranları (Yıllar).....	18
Tablo 1.3 Genç Nüfusun Eğitimde ve İstihdamda Olma Durumu (Bin Kişi)	25
Tablo 1.4 Eğitim Durumuna Göre İstihdam Durumu	26
Tablo 2.1 Görüşmecileri Tanıtıcı Bilgiler	35
Tablo 2.2 KPSS Algısı	37
Tablo 2.3 Üniversite Eğitimi Algısı	46
Tablo 2.4 İş Arama Kanallarının Kullanılması	52
Tablo 2.5 Mezunların Staj İhtiyacı Algısı	61
Tablo 2.6 Farklı İşlere Yönelim Algısı.....	67
Tablo 2.7 Sosyal Sermayeye Dair Deneyimler	72
Tablo 2.8 Toplum Baskısı Algısı.....	80

KISALTMALAR LİSTESİ

ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
ALES	Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı
ÇEEİ	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
DB	Dünya Bankası
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBF	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İŞKUR	İş ve İşçi Bulma Kurumu
KPSS	Kamu Personel Seçme Sınavı
NEİY	Ne Eğitimde ne İstihdamda ne de Yetiştirmede
NEET	Not in Education, Employment and Training
NRU	Natural Rate of Unemployment (Doğal İşsizlik Düzeyi)
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün
ÖSYM	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
TUIK	Türkiye İstatistik Kurumu
TDK	Türk Dil Kurumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
YDS	Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı
Diğ.	Diğerleri
Vb.	Ve benzeri
%	Yüzde

ÖZET

Bu çalışma yükseköğretim mezunu genç işsizliğini konu almaktadır. Günümüz dünyasında işsizlik tüm dünyada ülkelerin baş etmesi gereken ciddi bir sorun haline gelmiştir. İşsizlik verilerine bakılarak bu durumun ciddiyetini anlamak mümkündür. İstihdam oranları azalıp işsizlik oranları her yıl artarken işsiz kalan insanlar içerisindeki en büyük kesim gençlerden oluşmaktadır. Dolayısıyla bu durumun asıl mağdurlarının da gençler olduğunu söylemek gerekmektedir. Son yıllarda genç işsizler içindeki oranın yükseköğretim mezunu gençlerden oluşması dikkatleri çekmektedir. Şüphesiz işsizlik durumunu toplumda pek çok kişi çeşitli şekillerde deneyimlemektedir fakat üniversite eğitimi almış, çeşitli donanımlar edinmiş bireylerin istihdam edilememesi günümüz toplumlarının kanayan bir yarası haline almıştır. Üniversite eğitimi tamamlamış gençlerin en verimli çağlarında istihdam edilememesi hem kendileri hem aileleri hem de içinde bulundukları toplum için önemli kayıplara kaynaklık etmektedir. Dolaylı olarak genç bireylerin işsizlik durumu toplumsal ilişkilerin tümüne yansımaktadır. Önemli ölçüde genç nüfusa sahip olan Türkiye, eğitilmiş genç işsizliğinin üst düzeyde yaşandığı ülkelerden biri haline gelmiştir.

Bu çalışma, temelinde birçok problem yatan üniversite mezunlarının işsizliğini, mezuniyet sonrası ilk iş arama süreci ve o dönemde yaşadıkları tecrübelerden yola çıkarak üniversitede aldıkları eğitim ile bağlantılı bir biçimde tartışmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma, saha araştırması bulgularıyla yükseköğretim mezunu genç işsizlerin iş piyasasında yaşadığı sorunları incelemiştir. Araştırma kapsamında; Akdeniz Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun olmuş 24 kişiyle yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Saha araştırması kapsamında görüşülen mezunların kendi içlerinde farklı kategorilere ayrıldıkları görülmüştür. Bazı mezunlar sadece kamu memuru olmak için KPSS' ye hazırlanmış, bazı mezunlar bu sınava hazırlanırken bir taraftan banka sınavlarına ve yüksek lisansa hazırlanmış bazı mezunlar ise doğrudan özel sektöre yönelmişlerdir. Bu yönde bireyin tercihi ne olursa olsun yaşadıkları sorunlarda farklılaşmıştır. Yapılan görüşmeler kapsamında mezunların iş piyasasına geçişte çok ciddi problemler yaşadıkları, gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe yükseköğretimin değersizleştirildiği görülmüştür. Araştırmadan çıkarılan bir diğer sonuç ise yaşanan işsizlik süresince gençlerin aile ve sosyal çevrelerinde de psikolojik bir baskıya maruz kaldıklarıdır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, Genç İşsizliği, Yükseköğretim Mezunu Genç İşsizliği, Yükseköğretimin Niteliği.

SUMMARY

HIGHER EDUCATION GRADUATED YOUTH UNEMPLOYMENT: A RESEARCH ON GRADUATES OF LABOR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS

This study is about the youth unemployment of the higher education graduates. In today's world, unemployment has become a serious problem that countries have to deal with all over the world. It is possible to understand the seriousness of this situation by looking at unemployment data. While unemployment rates are decreasing and unemployment rates are increasing every year, the biggest share among unemployed people is young people. Therefore, it should be stated that the real victims of this situation are young people. It is noteworthy that in recent years the proportion of young unemployed people is made up of young people with tertiary education. Undoubtedly, many people in the society experience unemployment in a variety of ways, but university education and lack of employment it has become a bleeding wound of today's societies. The fact that the young people who have completed their university education cannot be employed in the most productive ages is also a source of significant losses for themselves and their families as well as for the society they are in. Indirectly, the unemployment situation of young individuals is reflected in all social relations. Significantly having educated young population, Turkey has become one of the countries that are experiencing a high level of youth unemployment.

Many problems on the basis of this thesis study aim to discuss the unemployment of university graduates, the first job search process after graduation, and the training they received at the university.

Problems of young high education graduates were examined with the results of field research. In the scope of the research; In-depth interviews were conducted with 24 people who graduated from Labor Economics and Industrial Relations Department of Akdeniz University by using a semi-structured questionnaire. It was seen that the graduates interviewed within the scope of the field research were divided into different categories. Some of the graduates prepared themselves for KPSS exam to be a civil servant, some graduates prepared themselves for the bank exams and the master's degree exam, while some of the graduates directly entered in a private sector. Regardless of the individual's preference in this direction, they differ in their problems. Within the scope of the interviews, it was seen that the graduates experienced very serious problems in the transition to the employment market and the devalued higher education both in the private and in the public sectors. Another result

of the research is that young people are exposed to psychological pressure in their family and social environment during the unemployment.

Keywords: Employment, Unemployment, Youth Unemployment, Higher Education Graduate Youth Unemployment, Quality of Higher Education.



GİRİŞ

1980’li yıllardan itibaren işsizlik olgusu gelişmiş ve gelişmekte olan bütün dünya ülkelerinin mücadele etmesi gereken bir sorun haline gelmiştir. Nitekim Türkiye’de durum bundan farklı olmadığı görülmektedir. OECD ülkeleri arasında 2019 yılı ilk çeyreğinde Güney Afrika, Yunanistan ve İspanya’dan sonra işsizlik oranlarının en yüksek olduğu dördüncü ülke Türkiye’dir. İşsizlik ülkeler için sadece ekonomik bir kayıptan ibaret değildir beraberinde sosyal ve psikolojik birçok soruna da kaynaklık eden bir olgudur. Bu nedenle bu duruma sadece ekonomik bir pencereden bakmak doğru değildir.

İşsizlik oranlarının içerisinde gençlerin payının her yıl giderek artması dikkatleri genç işsizliği üzerine çekmiştir. Dünyanın pek çok yerinde gençlerin büyük bir bölümü istihdam edilemez bir hal almıştır. Öyle ki gençler arasındaki işsizlik oranlarının toplam işsizlik oranlarından daha fazla arttığı görülmektedir. Türkiye, nüfus bakımından genç nüfusun en yüksek olduğu ülkelerden biridir. Bazı çalışmalarda bu durum “demografik fırsat penceresi” olarak nitelendirilmektedir (Erdayı, 2009; Günaydın ve Çetin, 2015; Biçerli, 2011; Köksel, 2016). Bu nedenle genç işsizliğini azaltmaya ve önlemeye yönelik politikalar yapılması ülkenin refahı içinde önemli bir etkidir. Toplum için bir dizi sıkıntıya sebep olan işsizlik olgusu gençler içinde önemli kayıplara yol açmaktadır. Gündelik hayatın tüm aşamalarında etkisi hissedilen, kişinin en basit gündelik yaşam davranışlarından anlam dünyasına kadar tüm yaşantısını şekillendiren bir olgu olarak işsizlik; bireyde ölümcül bir çaresizliğin belirginleşmeye başladığı, ideallerin ve hedeflerin küçüldüğü, sınırlı bir yaşamın içinde yaşanan zamanın yakalanmaya çalışıldığı, hastalıklı varoluşsal bir duruma da karşılık gelebilmektedir (Özdemir, 2014: 38). Bu bağlamda sürekli olarak artma eğiliminde olan genç işsizliği hem fiziksel hem de psikolojik olarak bir dizi olumsuz sağlık sonuçlarını da beraber getirmektedir (O’Higgins, 2015: 1).

Genç işsizliğinin artmasıyla beraber son yıllarda genç işsizler içindeki eğitimli gençlerin işsizliğinin artması durumu hem ülkemizde hem de pek çok ülkede ciddi bir sorun haline gelmektedir. Yıllar boyu süregelen düşünce, eğitim düzeyi arttıkça bireyin işsiz kalma olasılığının düşmesi yönündedir. Fakat ülkemizde durumun bunun aksi yönünde ilerlemektedir. Bu da artık iş sahibi olabilmek için eğitimli olmanın tek başına yeterli olmadığı anlamına gelmektedir. Peki, iş sahibi olmak için neler gereklidir? Bu noktadan hareketle araştırma sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, yükseköğretim mezunu genç işsizliğini irdelemektir.

Literatürde artan işsizlik oranlarını ve genç işsizlik oranlarını inceleyen pek çok çalışma görmek mümkündür (Davison, 2004; Eamets ve Humal, 2015; Durmaz ve Karataş, 2017; Akbaş ve Apar, 2010). Fakat yükseköğretim mezunu genç işsizliğini bu gençlerin iş arama süreçlerini irdeleyen çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Yükseköğretim mezunu genç işsizliğinin 2000’li yıllardan artan bir hızla yüksek oranlara çıktığı gözlenmektedir. Bu alan içerisinde İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi mezunlarının çokluğu dikkatleri çekmektedir. Gençler üniversiteden mezun olduktan bir kısmı sonra kamu sektöründe istihdam edilebilmek için KPSS, bir kısmı yüksek lisansı kazanmak için ALES, YDS gibi sınavlara hazırlanmakta; geriye kalan bir kısmı da özel sektörde istihdam edilmek için çeşitli iş arama kanallarından başvurular yapmaktadır.

Bu tez çalışması iki olguyu incelemektedir. Bunlardan birincisi genel anlamda işsizlik ve genç işsizlik, özel anlamda ise yükseköğretim mezunu genç işsizliğidir. Bu kapsamda saha araştırmasından elde edilen bulgular ışığında üniversiteden mezun olan gençlerin iş arama süreçleri irdelenmeye çalışılmıştır.

Bu amaç çerçevesinde “üniversiteden mezun olan gençler ne gibi sorunlar yaşamaktadır? Mezuniyet sonrası neler yaşamışlardır, üniversitede aldıkları eğitimi nasıl değerlendirmişlerdir, iş arama sürecinde ne gibi zorluklarla karşılaşmışlardır, aile ve sosyal çevrenin iş bulma sürecine etkisi nasıldır?” gibi sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işsizlik olgusu üzerinde yoğunlaşmıştır. İkinci bölümde ise saha araştırmasına yer verilmiştir. Saha araştırması mezunların deneyimleri doğrultusunda yükseköğretim mezunu genç işsizliği bulgularının derlenmesinden oluşmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: İŞSİZLİK

Son yıllarda etkileri çok ciddi boyutlara ulaşan işsizlik olgusu, hem bireyler hem de toplumlar için ekonomik bir sorun olmasının yanı sıra sosyal ve psikolojik birçok soruna da kaynaklık eder hale gelmiştir. Bu denli büyük etkilere sebep olan işsizlik, sosyal bilimler alanında da dikkatleri üzerine çekmiştir. Nitekim işsizlik alanında yapılan çalışmalar her geçen yıl artmaktadır. Tüm dünyada 1980’li yıllardan itibaren uygulanan ekonomik politikalar, çokuluslu şirketlerin ucuz işgücü arayışında olması, özelleştirmeler gibi faktörlere bağlı olarak işsizliğin etkileri de artmaya başlamış ve işsizlik küresel olarak neredeyse tüm dünya ülkelerinin çözmesi gereken önemli bir sorun haline gelmiştir. Yaşanan bu olumsuz gelişmelerden Türkiye’de etkilenmiş ve 1980’li yıllardan itibaren yükselen işsizlikle karşı karşıya kalmıştır (Güney, 2010: 240). Her geçen yıl önlenmesi daha da güçleşen bu sorun, farklı boyutlarda değerlendirilen bir işsizlik olgusunu beraberinde getirmiştir. Çalışmalarda yoğun olarak üzerinde durulan “işsizliğin önlenmesi” vurgusunun, çalışmaların odağını oluşturduğu görülmektedir. Açıktır ki bir sorun hakkında çözüm önerileri geliştirmek, sorunla mücadele edebilmek ve sorun için çözüm önerileri geliştirebilmek için, öncelikle o sorunun kaynağının ne olduğu sorusunun cevaplandırılması ile başlar.

Çalışmanın bu bölümünde önce istihdam ve işsizlik kavramları teorik bir çerçevede açıklanmaya çalışılacak, akabinde genç işsizliği kavramına yer verilecek sonrasında ise çalışmamızın asıl odağı olan yükseköğretim mezunu genç işsizliği kavramı tanımlanmaya ve tartışılmaya çalışılacaktır. Bu noktada belirtmek yerinde olacaktır ki, amacımız sayfalarca işsizlik tanımları yapmanın ve tartışmanın uzağındadır. Bu bölümün yazılması farklı kaynaklar -dolayısıyla yazarlar gözünden- kavramların, okuyucu için kısaca derlenmesi, saha araştırmasını içeren son bölümde iş arama sürecinde olan üniversite mezunu gençlerin sahadaki yaşadığı sorunların daha rahat anlaşılabilmesi için bir ön hazırlık kaygısı taşımaktadır. Çalışmamızın yine bu bölümünde üniversitelerin toplumsal ve sosyal rollerine, gençlerin işgücü piyasasına geçişte yaşadıkları problemlerde ne gibi etkileri olduğu da tartışılmaya çalışılacaktır.

1.1. İstihdam

Kelimenin ortaya çıkması itibariyle sanayi devrimine kadar uzanan istihdam kavramı, 1929 Büyük Buhran sonrasında artan işsizlik oranları, derinlemesine yaşanan toplumsal sorunlar, iktisadi olarak yaşanan büyük dönüşümler sonucu bugünkü kullanılan anlamını

almıştır. Genel olarak yazında geniş ve dar anlamli olarak tanımlaması yapılan istihdam kavramının geniş anlamı üretim kaynaklarının (emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişim) fiili olarak üretim sürecine dâhil olması anlamına gelmektedir (Pekin, 2014: 4). Dar anlamda ise her bir üretim faktörünün ayrı ayrı en uygun şekilde üretim sürecine katılması denilebilir.

Tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam gibi türleri olan istihdam olgusu ülke ekonomilerinde önemli anlamlara gelmektedir. Her dönemde bütün ülke ekonomileri tam istihdama yaklaşma isteğinde olmuştur. Tam istihdam, işgücünün istihdam hacmine eşit olduğu ekonomik bir durumdur; makro düzeyde toplam işgücü talebinin toplam işgücü arzına eşit olması anlamına gelmektedir (Pekin, 2014: 5-6). Eksik istihdam ise çalışma arzu ve gücünde olanların ancak bir kısmının üretime katılabildiği durumda gerçekleşmektedir. Aşırı istihdam ise, toplam talebin toplam arzdan fazla olması durumudur. Bu durumda kullanılan üretim faktörleri tam istihdam durumunda olmasına rağmen, üretilen mal ve hizmet miktarı toplam talebi karşılamıyorsa, aşırı istihdamdan söz edilir bu noktada girişimciler mevcut talebi karşılamak için kapasitelerinin üstünde ve koşullar elveriyorsa vardiya yöntemi ile çalışarak daha fazla üretim faktörü talep edeceklerdir (Pekin, 2014: 6).

1.2. Ana Akım İstihdam Teorileri

Bu başlık altında ekonomi, istihdam ve işsizlik üzerine çeşitli savlar ortaya koymuş olan başlıca istihdam teorilerine yer verilecektir.

1.2.1. Klasik Teoride İstihdam

Klasik İstihdam Teorisinin ve bu ekolün öncüsü olan Adam Smith'in Ulusların Zenginliği (Wealth of Nations) kitabı ile doğmuş ve yaklaşık yüzyıl boyunca egemenliğini sürdürmüş bir iktisadi akımdır. Bu ekol, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler (laissez faire)" ideolojisini sürdürmekle beraber; ekonominin her zaman tam denge düzeyinde gerçekleştiğini bu nedenle de devletin ekonomiye ve piyasaya müdahalesinin olmaması gerektiğini savunmaktadır.

Oldukça gerçek dışı kabulleri olan bu iktisatçılar, Jean Baptiste Say'ın öne sürdüğü Say Yasasını kabul ederler. Bu teoriye göre ekonomide her üretim aynı miktar gelir akımı yarattığından, kapitalist bir sistemde toplam arz toplam talebe eşit olacaktır (Yıldırım ve diğ., 2011: 157). Bir sorun oluştuğunda piyasanın kısa zamanda kendiliğinden dengeye geleceğini ve bu nedenle piyasa dışından gelen bir müdahalenin piyasanın doğal akışını bozacağını vurgularlar. Bu ekole göre işsizlik, piyasanın müdahale olmadan tam istihdam dengesini sağlamasıyla kendiliğinden yok olacak ve bu noktada milli gelirinde yükseleceği beklenmektedir (Yasa, 2017: 284-285).

Böyle bir piyasa durumunun ancak malın malla değiştirildiği (trampa) çok eski dönemde mümkün olabileceğine dair pek çok eleştiri alan bu görüş Büyük Buhran döneminde Keynes'in teorileriyle geri planda kalmıştır.

Neo-Klasik iktisat ekolünün, klasik iktisat modelinin devamı olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği çok tartışılan bir durumdur. Fakat klasik akımın teorilerine katkılar yaptığı açıktır. Bu iki teorinin yöntemsel olarak farklılıkları vardır. Neo-Klasik iktisatçılar, istihdama ilişkin görüşlerini açıklarlarken klasik iktisadın temel varsayımları üzerinde durarak; temeli rasyonalite ve maksimum fayda üzerine inşa ederek tanımlamalarda farklılıklar oluşturmuşlardır (Bekiroğlu, 2010: 21). Bu kuram işsizliği yok saymaktadır. İşgücü piyasasının işleyişi işsizliğe izin vermediğini eğer işsizlik durumu varsa bunun ancak kişilerin tercihine bağlı olduğunu (iradi işsizlik) ya da bunun geçici bir durum olduğunu ileri sürmektedir.

1.2.2. Keynesyen Teoride İstihdam

18. yüzyılda Sanayi Devriminin yaşandığı İngiltere'de John Maynard Keynes'in İstihdam Faiz ve Paranın Genel Teorisi (General Theory of Employment, Interest and Money) isimli kitabıyla ön plana çıkmıştır. Say yasasını reddeden ve o yasanın geçerliğine inananları klasik olarak nitelendiren Keynes, kapitalist bir ekonominin genel durumunu eksik istihdam dengesi ile karakterize etmiş ve toplam talebin sistemli olarak toplam arzın gerisinde kaldığını iddia etmiştir (Yıldırım ve diğ., 2011: 157). Bu iddialar klasik iktisatçılara vurulmuş bir darbe niteliğinde algılanmıştır ve büyük ses getirmiştir.

Klasik iktisatçıların görüşleriyle yaşanan kriz durumunun aşamayacağını ileri süren Keynes, bütün dünyayı etkisi altına alan aşırı birikim krizine klasik liberal politik anlayışın çözüm getiremeyeceğini belirtir. Kısa vadede toplam arzın sorun olmayacağını bu gibi dalgalanmaların efektif talepten kaynaklandığını belirtmiş, işsizliğin kaynağı ve yoksulluğu efektif talep yetersizliğine bağlamış, bu nedenle efektif talebi canlandıracak iktisat politikalarını önermiştir (Altıok, 2009: 76) ve bu durumda devletin piyasayı düzenleyici rolünde olması gerektiğini belirtmiştir. Öyle ki efektif talebi canlandırmak için ihtiyaç duyulan ilave yatırımlara talep olması durumunda devlet maliye politikaları aracılığıyla ekonomiye müdahale edebilmelidir (Altıok, 2009: 77). Keynes, yaşanan politik problemlerin iktisadi etkinlik, bireysel özgürlük ve sosyal adaletin tesis edilmesiyle ortadan kalkacağını savunmuştur (Özdemir, 2014: 27). Devletin ekonomiye dolayısıyla kalkınma, gelir dağılımında adalet, tam istihdam ve kaynak dağılımında müdahale ederek refah üreten bir aygıt olması gerekliliğini vurgular. Refahın toplumun her katmanında hissedilebilmesinin

gerekliliğini vurgulamıştır. Bu süreç Avrupa’da adeta parlayan bir dönem olarak hissedilmiştir. Özdemir (2014)’te çalışmasında bu durumu şöyle aktarmaktadır:

Keynes, mevcut politik sorunların iktisadi etkinlik, bireysel özgürlük ve sosyal adaleti tesis etmekle ortada kalkacağını savunmuştur. Çağdaş refah devleti anlayışının özellikle Avrupa’da yerleşik kalkınma anlayışı haline gelmesiyle ülkelerin ekonomik, politik ve kültürel süreçlerinde nitelikli kalkınma, yasal ve kurumsal gelişme ağırlığını daha fazla hissettirmiştir. Altın Çağ olarak da bilinen bu dönemde devletlerin sosyal politikalarını; yurttaşların yaşam standartlarını geliştirmek, nitelikli eğitim ve sağlık hizmetlerinden faydalanmalarını sağlamak, emeklerini satarak yaşamını kazanmaktan başka bir olanağı olmayan işçi sınıfının koşullarının iyileştirilmesi oluştuyordu (Özdemir, 2014: 27).

Altın çağ olarak belirtilen bu refah devleti dönemi 1970’li yıllarda ortaya çıkan Petrol Krizi ile geçerliliğini yitirmiştir. Bu kriz döneminde ortaya çıkan stagflasyon¹ olgusunun Keynesyen yaklaşımlarla çözüme kavuşturulamaması sonucunda etkinliğini kaybetmiştir (İçke ve diğ., 2012: 4).

Yeni Keynesyen iktisat ise, Mankiw ve Romer’in 1991’de yayınlanan “Yeni Keynesyen Ekonomi” eseriyle gündeme gelmiştir. Bu iktisadi görüş, makro sorunların hangi mikro davranışların sonucu olduğunu ve makro dengesizliklerin mikro uzantılarını sorgulamaktadır; onlara göre para kısa dönemde yanlı, uzun dönemde yansız olup paranın kısa dönemde yanlı oluşu fiyatların katı oluşundan kaynaklanmakta ve fiyat katılığı piyasadaki eksik rekabet şartlarından doğmaktadır (Pekin, 2014: 82). Bu kuramın işsizlik olgusuna bakış açıları, iş arayanların kendi arzularında işsiz kalabileceklerini kabul etmektedir.

1.2.3. Marksist Teoride İstihdam

Bu teorinin ana dayanağı emek-değer teorisidir. Marx’ın bu teorisinde odaklandığı temel nokta, kapitalist üretim ilişkileri çerçevesinde, ortaya çıkan artı değer ve sınıflar arası bölüşüm yasalarıdır (Turan, 2017: 146). Artı değer, emekçinin çalışması karşılığında aldığı ücret ile çalışma süresindeki farklılık durumu olarak açıklanabilir. Kapitalistin işçinin emeği karşısında ona hayatta kalabilmesi için geçimlik bir düzeyde ücret ödediğini belirtir. Bu ücret, işçinin işverene kazandırdığı değer az bir kısmıdır dolayısıyla arada kalan diğer miktarı artı değer olarak nitelendirir. Kapitalist sınıf tarafından işçi sınıfının emeğiyle yaratılan artı değere el konulması yoluyla sömürünün gerçekleştirildiği anlatılmaya çalışılır:

¹ Stagflasyon: Üretimin durması, enflasyon ve işsizlik seviyesinin yükselmesi (OECD).

Ücretli emeğin ortalama fiyatı, asgari ücrettir. Yani işçinin bir işçi olarak hayatta kalabilmesi gerekli olan geçim araçlarının bir tutarıdır. Bu nedenle ücretli emekçinin faaliyetiyle kazandığı, kuru canını üretmesine ancak yeter. Biz emek ürünleri üzerindeki bu kişisel mülk edinmeyi, doğrudan doğruya hayatın yeniden üretilmesini ve başkalarının hayatına hükmetmeyi mümkün kılacak hiçbir safi getiri bırakmayan bir mülk edinmeyi asla ortadan kaldırmak niyetinde değiliz. Bizim bütün istediğimiz bu mülkiyet edinmenin işçinin yalnızca sermayeyi arttırmak için yaşadığı, ancak hâkim sınıfın çıkarının gerektirdiği ölçüde yaşadığı sefil niteliğini ortadan kaldırmaktır. Burjuva toplumunda canlı emek birikmiş emeği arttırmanın bir aracından başka bir şey değildir... (Marx ve Engels, 2013: 59).

“Marx’ın iktisadi öğretisinin temel noktası, kapitalist sistemin emeğin sömürülmesine dayandığıdır” (Huberman, 2014: 238). Ona göre emek gücü olmadan makinelerin tek başına hiçbir manası ve kıymeti yoktur ona göre kıymetli olan emek gücüdür ve bütün iş emek gücü tarafından yapılmaktadır fakat kapitalistler, bunun makine gücü olduğuna irrasyonel bir şekilde inanmaktadırlar (Turan, 2017: 148).

Marksist teoride, işsizlik nüfus ile ekonomik sistem arasındaki ilişkiyi belirtmektedir. Teknolojik gelişmeler işgücüne olan ihtiyacın azalmasına neden olacak dolayısıyla emeğin yerini makinelerin alması sonucunu doğuracaktır. Bu durumda da -dışarıda iş arayan- işsizler ordusunun var olacağını belirtilmektedir. Bu teknolojik değişmelerin neden olduğu “yedek işsizler ordusu”, işgücü arzının işgücü talebinden sürekli olarak daha yüksek olmasına neden olacak böylece işçiler arasındaki rekabet başlayarak ücretlerin asgari düzeye inmesi kaçınılmaz olacaktır (Bekiroğlu, 2010: 26). Ücretlerde gerçekleşecek olan bu düşüşün ücretli emeğin yeniden üretime zarar vermeyecek düzeyde olacağına vurgu yapılmaktadır.

1.3. Türkiye’de İstihdamın Yapısı ve Dönüşümü

Türkiye, 1980’li yıllar itibariyle önemli değişimlere uğramış ve bu değişimler ülkeyi yapısal istihdam sorunlarıyla karşı karşıya getirmiştir. Özellikle 2000’li yıllar itibariyle bu sorunların daha da arttığı gözlenmektedir. Nitekim TÜİK’in güncel verilerine göre istihdam edilenlerin sayısı 2019 yılı Şubat döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 811 bin kişi azalarak 27 milyon 355 bin kişi, istihdam oranının ise 1,8 puanlık azalış ile %44,8 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2019)².

Aşık (2013: 2), çalışmasında istihdam ve işgücü oranlarının önemli göstergeler olduğunu belirtirken piyasadaki sorunları yansıtmaları bakımından onları yetersiz görmektedir. Bu durumu şu sözleriyle aktarmaktadır:

² <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (erişim tarihi: 22.05.2019).

İstihdam edildiği halde niteliklerinin altında işlerde çalışan, iş değiştirmek isteyen, daha fazla çalışmak istemesine rağmen yarı zamanlı çalışmak zorunda kalan ve çalışmak istemesine rağmen iş bulmaktan ümidini yitirmiş ve işgücünden çıkmış kişileri de dikkate aldığımızda piyasanın yapısal sorunlarına dair daha net bir resim elde ediyoruz.” (Aşık, 2013:2).

Teorik arka planını John Maynard Keynes'in attığı refah devleti olgusu 1970’li yılların sonuna doğru artık piyasada yaşanan krizin kaynağı olarak görülmeye başlamıştır. Bu krizin iki ana neden üzerinden ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Petrol krizi ve stagflasyon. 1974 yılında petrol fiyatlarında yaşanan sıçrama sonucu dünyanın çoğu ülkesinde etkisini göstermiştir. Stagflasyon ise o döneme kadar karşılaşılmayan bir olgudur. Bu iki –ana- durum sonucunda:

Bu dönemde korumacı dış ticaret politikaları ve ithal ikameci sanayileşme politikalarının sürdürülmesi yerli üreticinin uluslararası rekabet gücünü zayıflatmış, yüksek enflasyona ve dış borçlara yurt dışı finans olanaklarının daralması da eklenince ekonomide istikrarsızlık artmaya devam etmiştir (Çeştepe ve Güdenoğlu, 2017: 124).

24 Ocak 1980 kararları ile ülkemizde yeni bir dönemin, yeni bir düzenin de başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bu kararlar, enflasyonu düşürmek, ödemeler dengesi açığını azaltmak hatta bu açığı kapatıp ortadan kaldırmayı amaçlamak olarak gösterilmiştir (Gül, 2006: 282). Fakat alınan kararlar, neoliberal programın ana öğeleri olarak nitelendirilmektedir (Boratav, 2012: 147). Bu politikaların amaçlarını Çeştepe ve Güdenoğlu aşağıdaki gibi nitelendirmektedir:

Yapısal uyum programları adı altında IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar aracılığıyla gelişmekte olan ülkelerde hayata geçirilmeye başlanan neoliberal politikaların temel amacı, bu ülke piyasalarının dışa açık serbest piyasa ekonomisi çerçevesinde dönüştürülmesidir (2017: 123).

Bu çerçevede uygulanmaya çalışılan ekonomi politikaları da sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi, emek piyasalarının esnekleştirilmesi ve kararsızlaştırılması, kamu işletmelerinin özelleştirilmesi, sermayenin hareketlerinin ve finansal hareketlerin serbestleştirilmesi bu bağlamda uygulanmaya çalışılan ekonomik yönelimlerdir (Yılmaz, 2012: 240-241). 24 Ocak 1980 Kararları ile Türkiye bu yapısal dönüşüm sürecine dâhil olmuştur. Bu dönüşüm süreci beraberinde ülkenin pek çok alanında farklı değişimlere ve problemlere de kaynaklık etmiş gözükmektedir. Bunlardan biri de işsizlik olgusudur.

Gerek sanayi gerekse 1980 yılından itibaren iktisat politikalarında ve sanayileşme stratejisinde radikal bir paradigma değişikliğine gidilen Türkiye ekonomisinde bu yıldan itibaren sistematik bir biçimde uygulamaya konulan neoliberal politikaların başta büyüme oranları, dış ticaret hacmi ve işsizlik oranları olmak üzere bir çok makroekonomik değişken üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Çeştepe ve Güdenoğlu, 2017: 126).

Kısa vadede ekonomik istikrarın sağlanması söylemiyle uygulamaya konulan bu yapısal dönüşümlerin, özel sektörün öncülüğünde gerçekleşmesi amaçlanmıştır. Özel sektörün piyasadaki gücünü arttıran ve burjuvazi yatırımlarının ön planda olduğu bu reform hareketleri, emek cephesinin ciddi yaralar aldığı bir dönem olarak görülmektedir. Devletin müdahaleci rolünü özel sektöre bırakması ücretlerde ve çalışma koşullarında da değişiklikleri beraberinde getirdiği açıktır. Alınan kararlar ile ücretin piyasa koşullarına göre belirlenmesi, üretim maliyetlerinin azaltılması amaçlanmakta bunun yanı sıra ücret azaltılmasının yetersiz kalması riskine karşın toplu pazarlık ve işçi hakları, kontrol edilmiş ticari kayıp böylece garanti altına alınmıştır (Karabulut, 2007: 33). Ekonomik dinamikleri doğrudan etkileyen bu kararlar ile emekçi sınıfın hakları da zayıflamış bulunmaktadır. Nitekim bu dönemlerden sonra ekonomik büyümelerin gerçekleştiği dönemlerde bile ülkede istihdam yaratmama sorunu baş göstermiş durumdadır. İlerleyen başlıklarda verilecek işsizlik verilerinde bu durum açıkça gözükmemektedir. Bu noktada ülkemizdeki istihdam durumunun dağılımlarına bakılmasında yarar görülmektedir.

Ülkelerin gelişmişlik göstergelerinden biri de istihdamın sektörel dağılımıdır. Gelişmiş ülkelerin tarımda istihdam edilen kişi oranı diğer sektörlerle göre daha düşüktür ve diğer sektörlerdeki dağılımı da ülkenin faaliyet kollarına göre değişmektedir. Tarımda teknolojik gelişmelerin sunduğu verimlilik artışlarına paralel olarak ülke ekonomilerinde tarımın istihdamdaki payının düşmesi bütün ülkelerin yaşadığı bir yapısal dönüşümdür (Pekin, 2014: 132). TÜİK'in raporunda istihdam edilenlerin sektörlere dağılımına bakıldığında, tarım sektöründe çalışan sayısının 296 bin, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısının 514 bin kişi azaldığı görülmektedir; istihdam edilenlerin %17,1'i tarım, %19,7'si sanayi, %5,4'ü inşaat, %57,7'si ise hizmet sektöründe yer almıştır (TÜİK, 2019)³. Bu oranlar 2018 yılının aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,6 puan, sanayi sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,3 puan, inşaat sektörünün payı 1,6 puan azalırken, hizmet sektörünün payının 2,4 puan arttığı belirtilmektedir.

³ <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (erişim tarihi: 22.05.2019).

Çalışanların ortalama eğitim seviyesi, istihdam ile ilgili temel göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu demek değildir ki çalışanların nitel yapısı sadece eğitim düzeyi ile belirlenmektedir. İş başında alınan eğitim ve deneyimler, alınan bilgi ve beceriler de çalışanların niteliğini belirlemektedir (Mütevelliöğü, 2011: 94). Günümüzde işgücünün eğitim durumu dünyanın her yerinde artmaktadır. Ülkemizde de her geçen yıl artış gösteren eğitilmiş nüfus içinde yükseköğretim mezunlarının oranı artmaktadır. Ancak istihdam oranlarına bakıldığında durum pek de iç açıcı değildir. Bağımsız Sağlık-Sen'in Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2018 yılı kasım ayı verilerine göre yaptığı araştırmaya göre, Türkiye'de 4 milyona ulaşan ve her geçen gün sayıları artan işsizlerin %25'inin yükseköğretim mezunlarından oluştuğu belirlenmiştir (Bağımsız Sağlık-Sen). Araştırma, işsizler içerisinde her yıl artan yükseköğretim mezunlarının durumunu gözler önüne sermiştir.

İstihdamın cinsiyete göre dağılımına bakıldığında ise kadınların istihdam oranının erkeklere göre çok düşük olduğu görülmektedir. TÜİK İşgücü İstatistikleri Şubat 2019⁴ a göre bir önceki yılın aynı döneminde erkek istihdam oranı %69,8'den %66,6'ya gerilediği görülmekte; kadınların istihdam oranı ise %32,2'den %31,8' e gerilediği görülmektedir. Kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az olması dikkat çekmektedir.

1.4. İşsizlik

Yeni insanlarla tanışırken sorulan ilk sorulardan birisi de “ne iş yapıyorsun?” sorusudur. Bu da insanın çalışmasının, yaptığı işin, uğraşın bireyi tanımlayan, toplumdaki değerini gösteren başlıca kabullerden biri olduğu anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumu, iş kavramını şöyle tanımlamaktadır:

“Herhangi bir şey üretmek, ortaya koymak, bir verim, sonuç elde etmek için güç harcayarak yapılan çalışma” bunun yanı sıra şöyle bir tanımlama da görmek mümkündür: “geçim sağlamak ereğiyle herhangi bir alanda yapılan çalışma” (TDK)⁵. Bu durumda bireyin yaptığı işi kaybetmesi, yaptığı işten mahrum kalması durumunda da işsizlik kavramı doğmaktadır.

Toplumdaki hemen herkesin birinci derecede tanık olduğu ya da gözlemleyebildiği işsizlik, toplumsal, sosyal, ekonomik bir sorundur. Bu nedenle çoğu kişi tarafından bilinen hatta deneyimlenen bir kavram olmasına rağmen kısaca açıklamak faydalı olacaktır.

Görlich ve arkadaşları işsizlik tanımını kapsamlı ve net bir şekilde ifade etmişlerdir onlara göre işsizlik tanımlaması basittir: “Bir birey, genellikle bir ülkede çalışmadığı zaman işsiz sayılır” (Görlich ve diğ. 2013: 1). TÜİK'in tanımına göre ise işsizlik: “Referans dönemi

⁴ <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (erişim tarihi: 22.05.2019).

⁵ <http://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 26.12.2018).

içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler.” (TÜİK, 2011)⁶. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ya göre ise işsiz tanımı: "Referans döneminde belli bir yaşın üzerinde işi olmayan, çalışmaya hazır durumda olan ve iş arayan tüm kişilerdir.” (ILO).

Mütevellioğlu Antalya’da işsizlik ve istihdamın yapısal özelliklerini araştırdığı kitabında iş gücü piyasasının temel dinamiklerini işgücü arz ve talebinin oluşturduğuna değinmektedir. İş gücü arzı, öncelikle nüfus hareketlerine; iş gücü talebi ise ekonomik yapıya ve duruma dolayısıyla ekonomik ve sosyal politikalara bağımlıdır (Mütevellioğlu, 2011: 27).

İş gücü piyasasında emek arz ve talebinin kesiştiği nokta, iş gücü piyasasının dengede olduğu anlamına gelmektedir. Bu durumda emek arzının emek talebini aştığı noktada⁷ ise işsizlik sorunu ortaya çıkacaktır. Tanımlardan anlaşılacağı üzere bireyin bir işinin olmaması işsizlik tanımı için yeter bir şart değildir. Örneğin, Canca (2012: 2)’ye göre işsizlik, uluslararası yazında üç temele dayanır bunlar; bireyin iş başı yapmaya hazır olması, iş arıyor durumda olması ve işe başlamaya hazır olmasıdır. Ülkeden ülkeye, yorumlayan kişiden kişiye farklılıklar bulunmasının yanı sıra bu tanımların ortak özelliklerinden yola çıkacak olursak işsiz, çalışma yaş aralığında (18-54)⁸ ve çalışma isteğinde olup iş piyasasında istihdam edilmeyen kişilerdir denilebilir. Cahit Talas, işsizliğin “birey” ve “toplum” bağlamında da tanımlanabileceğini; birey açısından, “çalışma yeteneğinde, isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup da gelir sağlayan bir işe sahip olamama durumu”nu ifade ederken, “toplum” açısından da, “en değerli üretici kaynak olan işgücünün bir bölümünün kullanılamaması, boşa harcanması” olarak tanımlamaktadır (1997: 128-129).

Peki, insanlar neden iş ararlar ya da neden çalışmak isterler? Muhakkak ki toplumdaki tüm bireylerin iş bulmada, çalışmada ilk ve öncelikli amacı yaşamını sürdürebilmektir. Koçancı (2017: 2)⁹ bir yazısında toplum için çalışma eyleminin para kazanmaktan çok daha değerli ve derin bir anlamının olduğuna çalışmanın toplumun yapı taşı olduğuna değinmekte ve şöyle devam etmektedir: “İş/ çalışma, o işi yapanı yani işçiyi/ çalışanı, diğer tüm sosyal sınıflar karşısında üstün kılar. Doğal ve beşeri belirlenmişlikler/ sınırlar ya da kısıtlamalar çalışmanın verdiği dönüştürme gücüyle aşındırılır ya da yıkılır.”

⁶ http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html/ (erişim tarihi: 25. 12. 2018).

⁷ Yukarıdaki cümlede geçen “nokta” kelimesiyle kastedilen elbette ki kesin yargılar değildir ve olmamalıdır. Sadece okuyucu için daha nesnel bir ifade belirtmek amacıyla böyle bir tanımla yapılmıştır.

⁸ Yaş aralığı ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekle birlikte Birleşmiş Milletler bu yaş aralığını kabul etmektedir yine TÜİK’te araştırmalarını bu yaş kıstasına göre yapmaktadır. Tabi bu yaşlar bir sınır değildir, gençlik devam eden bir süreçtir denilebilir.

⁹ https://www.academia.edu/34705728/%C4%B0nsan_Neden_%C3%87al%C4%B1%C5%9F%C4%B1r (erişim tarihi: 05.02.2019).

Yemek, içmek, ısınmak, barınmak, giyinmek vs. gibi temel ihtiyaçları gidermek her bireyin öncelikli amacıdır. Nitekim ihtiyaçlar piramidi teorisiyle sosyal bilimler alanında ismini duyuran Abraham Maslow'da (1943) bireyin kendisini gerçekleştirmesine dair bu durumu insanın yaşamındaki ihtiyaçları önceliklerine göre basamaklayarak anlatmaya çalışmıştır. Maslow'un teorisine göre belirli bir hiyerarşi içerisinde en temel ihtiyaçlardan başlayarak alt seviyedeki bir ihtiyaç giderilmeden bir üst basmağa geçilemeyeceği belirtilmektedir (Maslow, 1943). İş bulma amacının asıl gayesi de piramitteki bu ilk basamaktaki ihtiyaçlardır denilebilir. Temel gereksinimlerini karşılayan bireyin sonraki amacı kişiden kişiye farklılıklar gösterebilmektedir. Bazı insanlar daha iyi bir kurumda çalışabilmek için, bazıları daha iyi yaşam şartları için- lüks yaşam- bazıları toplumsal saygınlık kazanabilmek için vb. Konunun odak noktasından çok uzaklaşmadan bir de Akpınar'ın işsizlik tanımına bakmakta yarar vardır:

Hayatı sürdürmek için gerekli maddi geçimlik araçlara başkaca bir yoldan sahip olma olanağının yokluğunda, emek pazarında tezgâh açıp emek gücünü satışa sunan emekçinin, bu satışı gerçekleştirememesi durumudur işsizlik (Akpınar, 2018: 788).

Farklı noktalarda birbirinden ayrılan farklı yorumlamalarla işsizlik tanımlarına yukarıda yer verilmiştir. Tanımlamaların ortak noktası ise iş arayan bireyin istihdam edilemem probleminin varlığı gerçeğidir. İşsizliği kavram olarak daha fazla açıklamak yerine sosyal bir problem olarak yazında bu kadar ses getiren işsizlik olgusunun etkilerine bakmakta yarar vardır.

İşsizlik, 1970'li yıllardan başlayarak öncelikle nüfus artış hızı yüksek buna karşın ekonomik gelişmesi yavaş ülkeler başta olmak üzere sanayileşmiş batı ülkelerini de büyük ölçüde etkileyen bir önemli bir sorun haline gelmiştir (Kelleci ve Türk, 2016: 16). Bu sorunun boyutlarının bu denli geniş alanlara yayılmasının nedenlerinin başında ise özellikle 1980'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlayan neoliberal politikalarla birlikte üretimin küreselleşmesi ve teknolojik gelişmeler gelmektedir (Günaydın ve Çetin, 2015: 19). İş piyasasında artan rekabet koşulları başlıca sebepleri olmakla birlikte ekonomik sektörde yaşanan bu köklü değişiklikler, işsizlik oranlarının artmasına ve istihdam oranlarının giderek azalmasına neden olmaktadır (Işıkoğlu, 2013: 18). TÜİK'in İşgücü İstatistikleri Şubat 2019 verilerine göre ülke genelinde 15 ve üzeri yaştaki işsiz sayısı bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 376 bin kişi artarak güncel işsiz sayısı 4 milyon 730 bin kişi olmuştur (TÜİK,

2019)¹⁰. İşsizlik oranlarına bakıldığında bu artış oranı daha da net görülmektedir. İşsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre 4,1 puanlık artış göstererek %14,7 seviyesinde gerçekleşmiş; genç nüfusun (15-24 yaş) işsizlik oranı 7,1 puanlık artış ile %26,1'e çıkarken, 15-64 yaş grubunda bu oran 4,1 puanlık artış ile %15,0 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2019). Ülkemiz için işsizlik oranlarının sürekli artma ivmesi göstermesi ülkemizin geleceği için ciddi sinyaller vermektedir. İstihdam oranlarına bakıldığında ise istihdam edilenlerin sayısı 2019 yılı Şubat döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 811 bin kişi azalarak 27 milyon 355 bin kişi, istihdam oranı ise 1,8 puanlık azalış ile %44,8 olmuştur (TÜİK, 2019)¹¹.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) yayınladığı istatistiklere göre OECD ülkeleri arasında Türkiye, işsizlik sıralamasında ilk sıralarda yer alıyor. Tablo 1.1'den de görülebileceği üzere OECD'nin 2018 Kasım ayı verilerine göre OECD ülkeleri arasında en yüksek işsizlik 19,54 ile Yunanistan'da, 15,05 ile İspanya'da görülürken bu sırayı 10,87 İtalya ve 10,57 ile Türkiye izlemektedir. OECD üyesi ülkeler arasında ortalama işsizlik oranı 5,30 iken bu üye ülkeler arasında Türkiye, en yüksek işsizlik oranına sahip dördüncü ülke olarak yer almaktadır. Ülkemizde OECD üye ülkeleri ortalamasının neredeyse iki katı olarak görülen işsizlik oranı ülkemiz için durumun ne kadar vahim olduğunu da ispatlar niteliktedir (OECD, 2018)¹². İşsizlik, yukarıdaki gibi farklı yöntemlerle tespit edilen rakamlarla ifade edilmektedir ama işsizlik olgusu rakamların çok ötesinde sosyal, toplumsal, psikolojik, ekonomik birçok soruna kaynaklık eden ve etkileri her geçen gün artmakta olan bir olgudur.

Tablo 1.1 OECD Ülkeleri İşsizlik Oranları (Yıllar)

Ülke/ İşsizlik Oranı (%)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Yunanistan	24.442	27.467	26.490	24.901	23.541	21.489
İspanya	24.788	26.092	24.443	22.057	19.634	17.225
İtalya	10.651	12.145	12.680	11.894	11.688	11.211
Türkiye	8.167	8.740	9.883	10.245	10.838	10.833
Fransa	9.399	9.921	10.292	10.360	10.057	9.399
OECD – Ortalama	7.936	7.876	7.356	6.770	6.328	5.769
Almanya	5.381	5.232	4.982	4.625	4.123	3.747
Meksika	4.923	4.943	4.831	4.336	3.885	3.438
İzlanda	5.983	5.381	4.890	3.967	2.969	2.744
Japonya	4.350	4.025	3.592	3.375	3.117	2.808
Çek Cumhuriyeti	6.978	6.954	6.109	5.046	3.952	2.891

Kaynak: 2017 yılı OECD işsizlik oranları verilerinden faydalanarak yazar tarafından derlenmiştir.

¹⁰ <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (erişim tarihi: 22.05.2019).

¹¹ <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (erişim tarihi: 22.05.2019).

¹² <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (erişim tarihi: 06.04.2019).

Cahit Talas, işsizliğin genel olarak üç sebebi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlardan ilkine göre işsizlik donatım yetersizliğinden doğabilmektedir. Donatım yetersizliğinin kaynaklanıyorsa şayet orada az çalışma, çalıştırma ya da gizli işsizlikten söz edilebilir (Talas, 1997: 139). Ona göre böylesi bir durum genellikle geri kalmış ülkelerde daha sık görülmektedir. İkinci neden ise ülkenin ekonomik yapısının özelliklerine göre doğan işsizliktir. Bazı farklı sebeplerden ekonominin denge durumunda olmaması sık sık artıp eksilmesi, sanayileşmiş ülkelerde olabildiği gibi geri kalmış ülkelerde de görülebilen bir durumdur. Üçüncüsü ise istikrarsızlık ve toplam talep yetersizliğinden doğan işsizliktir (Talas, 1997: 141). Dolayısıyla piyasa kendiliğinden dengeye erişemeyecektir bu noktada devletin düzenleyici bir rolde bulunması gerekliliği doğacaktır. Işıkoğlu (2013: 2)' ye göre ise Türkiye'de işsizliğe neden olan pek çok etken bulunmaktadır ve bunlar:

Genel olarak artan işgücü arzına karşılık yeterli talebin yaratılamaması, değişen Türkiye ekonomisinin yeni iş olanakları yaratmada yetersiz kalması, yüksek enflasyon, sermaye-yatırım yetersizliği, kayıt dışı istihdamın kontrol altına alınamaması, hızlı nüfus artışı, bölgeler arası gelişmişlik farklılıkları, göç, çarpık kentleşme, eğitim sistemindeki yetersizlikler, yüksek istihdam vergileri gibi faktörler gösterilmektedir. Aynı zamanda ekonominin kırılgan yapısı ve sık aralıklarla yaşanan ekonomik krizler Türkiye'de işsizliği arttıran faktörler arasında yer almaktadır (Işıkoğlu, 2013: 2).

Bu gibi yapısal sorunlar, ülkede işsizlik seviyesinin arttırmakla birlikte dolaylı olarak toplumsal sorunlara da kaynaklık etmektedir. İşsizlik seviyelerinin bir ülkede yüksek olmasının ülkede refah durumunun yaşanmasını zorlaştıracaklarını ön görmek mümkündür. Bu yapısal sorunlar, özellikle Türkiye gibi genç nüfusu yoğun ülkelerin genç işsizliği problemi ile karşı karşıya kalmalarının da zeminini hazırlamaktadır.

1.5. Genç İşsizlik

İşsizliğin toplumdaki bütün bireyler için ciddi bir sorun olduğu kabul edilmiş bir durumdur. Fakat işsizler içerisinde öyle bir grup vardır ki onlar için bu durumunun daha yıkıcı etkilere neden olduğu yadsınamaz bir gerçektir. O grup ülkenin geleceğinde anahtar rolü olan genç nüfusun işsizlik durumudur. Özellikle Türkiye gibi nüfusunun önemli bir kısmı gençlerden oluşan ülkelerin sosyal problemlerinin başını çeken bu sorun son yıllarda önlenmesi güç boyutlara ulaşmış gözükmektedir.

Öncelikle genç ve gençlik kavramlarına kısaca değinmek gerekirse gençlik; çocukluk ve yetişkinlik arasındaki bir geçiş evresi, yetişkinlik durumuna nihai bir varış ya da diğer yaş aralıklarında olduğu gibi yaşamın bir evresi olarak kabul edilirken genç kavramı da belirtilen

bu yaş aralığında bulunan kimselerdir (Aygül, 2018: 60). Genç işsizliği kavramın tanımına bakılacak olursa mevcut işsizler içerisindeki 15-24 yaş aralığında bulunan kişilere genç işsiz denilmektedir (Erdayı, 2009: 136).

ILO'nun genç işsizlik tanımı:

Dünya nüfusunun büyük bir çoğunluğu, gençlik olarak tanımlanan yaş aralığında veya daha sonra, sosyal uyum, kendini ve ailesini geçindirebilecek bir gelir ve insan onuruna yakışır verimli bir iş beklentisi içinde işgücü piyasasında ortak bir paydada bir araya gelir bu ortak payda çalışmak ya da iş arıyor olmaktır (ILO, 2008: 1).

Genç işsizliği konusunda yapılan çalışmalarda yukardaki gibi kavramı tanımlayan birçok tanımlama mevcuttur (O'Higgins, 2015; Caroleo ve Pastore, 2002; Bayraktar ve İncekara, 2013; Işıkoğlu, 2013;). Çoğunlukla ülkeden ülkeye yahut zamanla belirtilen yaş aralığının değiştiği de görülmektedir. 2014 yılı itibariyle Avrupa'nın en genç nüfusa sahip ülkesi Türkiye'dir. Türkiye, bir ülkenin genç nüfus açısından önemli bir potansiyele sahip olduğu anlamına gelen demografik fırsat penceresinde bulunmaktadır (Erdayı, 2009: 138). Avrupa İstatistik Ofisi Eurostat'a göre Türkiye, Avrupa'nın genç nüfus oranı en yüksek ülkesi olarak kabul edilmektedir (Eurostat, 2018)¹³. Bir ülkenin genç nüfusa sahip olması yüksek enerji potansiyeline sahip, yeni fikirlere açık, dinamik ve yeniliklere daha rahat ve kolay adapte olabilmelerinin zorluğu nedeniyle ülkenin kalkınması için çok önemli bir yere sahip olduğu bilinmeli ve bu doğrultuda değerlendirilmelidir. Bu avantajın ülke ekonomisinin büyümesi ve kalkınması için bir güce dönüşebilmesi için, gençliğin potansiyelinden istifade edebilmek ve onları istihdam etmek oldukça önemlidir (Günaydın ve Çetin, 2015: 18). TÜİK'in yaptığı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre; Türkiye toplam nüfusu 2017 yılı sonu itibariyle 80 milyon 810 bin 525 iken 15-24 yaş grubundaki genç nüfus 12 milyon 983 bin 97 olmuştur (TÜİK, 2017)¹⁴. Genç işsizlik oranlarının yüksek olması, gençlerin ülkesine sunabileceği bu avantajlardan mahrum kalınmasını beraberinde getirmektedir. Nitekim Türkiye'nin 2017 yılı itibariyle genç nüfusu, toplam nüfusun %16,1'ini oluşturduğu; genç nüfusun, %51,2'sini erkek nüfus, %48,8'ini ise kadın nüfus oluşturmaktadır (TÜİK, 2017). Oranlardan da anlaşılabileceği üzere ülkemizin genç nüfusun yüksekliği avantajından faydalanabilmesi, onları istihdam edecek yeni düzenlemeler ve projeler geliştirmesi sadece ekonomik anlamda değil sosyal ve pek çok yönden de olumlu etkileyecektir.

¹³ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00010/> (erişim tarihi: 17.09.2018).

¹⁴ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27598> (erişim tarihi: 16.05.2018).

Genç nüfusun bu avantajlı durumunun 2040- 2050'ye kadar devam edeceği, belirtilen tarihlere kadar kadar gençler, iyi eğitilerek emekleriyle, güçleriyle üretime kanalize edildiği takdirde, Türkiye'nin ciddi bir ekonomik büyüme gerçekleştirebileceği ve işsizlik sorununun çözülebileceği belirtilmektedir (UNDP, 2008: 2)¹⁵. Yapılan nüfus istatistiklerine göre, genç nüfus oranının 2040 yılında %13,4, 2060 yılında %11,8 ve 2080 yılında %11,1 olacağı öngörülmektedir (TÜİK, 2017)¹⁶. Bu konuda Erdayı'nın yorumu şöyledir:

2023 tarihine kadar, Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusu artarak yaklaşık %70'e ulaşacak ve bu tarihten sonra 2040 yılına kadar azalan bir hızla artmaya devam edecektir. Bu durum Türkiye açısından gençlerin önemini bir kat daha arttırmaktadır. Eğer Türkiye, gençlere yönelik özel politikalar izlemezse, genç nüfusun sahip olduğu potansiyeli avantaja çeviremediği gibi, yakın gelecekte önemli sorunlarla karşı karşıya kalacaktır (Erdayı, 2009: 138).

Gençlerin istihdam edilememesi ülkelerde meydana gelebilecek ciddi sorunların kaynağını oluşturmaktadır. Genç işsizlik oranlarının yüksekliği, genel işsizlik oranlarının yüksekliğinden daha ciddi sosyo-ekonomik sorunlar yaratmaktadır (Bayraktar ve İncekara, 2013: 22). Genç işsizliği, uzun vadede, ulusal büyüme ve ülke ekonomisinin geleceği açısından da önemli farklılıklara neden olmaktadır. Genç insanların en verimli oldukları dönemlerinde işsiz kalmaları kendilerini birçok yönden olumsuz etkilemekle kalmayıp ülke ekonomisi içinde önemli kayıplara yol açabilmektedir. Söz konusu kayıpların en önemlileri, yoksulluk ve üretim kaybıdır (Erdayı, 2009: 136). Bunun yanında özellikle son dönemlerde Türkiye'nin hızlı bir ekonomik büyümeye sahip olduğu da belirtilmekte ancak bu büyümeye rağmen mevcut işsizlere ve işgücü piyasasına yeni dâhil olan gençlere istihdam olanağı sağlayamadığı da kabul edilmektedir (Kelleci ve Türk, 2016: 20).

1.5.1. Genç İşsizliğinin Dünya Penceresinden Görünümü

ILO'nun 2017 yılı Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri raporuna göre, küresel çapta 2017 ve 2018 yılları için ekonomik görünüm olumlu bir ivmededir ve büyümenin, özellikle gelişmiş ekonomilerin önderliğinde, yatırım ve ticaretteki olumlu artış ile ılımlı bir şekilde hızlanmasının öngörüldüğü belirtilmektedir. Lakin bu büyüme, özellikle rekor sayıda iş piyasasına giren gençleri etkileyen bir durum olan ekonomik iyileşmeye her zaman eşlik etmemektedir (ILO, 2017: 1)¹⁷. Genç işsizliğine yönelik bu gibi söylemleri raporlarda sık sık görmek mümkündür. Buradan şu sonuç çıkarılabilir: Gençler iş piyasasına geçerken dünyanın

¹⁵ http://www.undp.org.tr/publications/Documents/NHDR_En.pdf/ (erişim tarihi: 26.12.2018).

¹⁶ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27598> (erişim tarihi: 16.05.2018).

¹⁷ https://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang--tr/index.htm/ (erişim tarihi: 04. 01. 2019).

hemen her yerinde sorunlar yaşamaktadır. Görlich ve arkadaşlarının 2013 yılında yapmış oldukları araştırma raporları şöyle başlamaktadır:

Avrupa Komisyonu'nun son yayınlanan "İstihdam ve Sosyal Gelişmeler" raporu, Avrupa'daki ekonomik durumun kasvetli bir tablosunu çizdi. İşsizlik oranları rekor seviyelere çıkmakta, hanehalkı gelirleri düşmekte ve özellikle Güney ve Doğu Avrupa'da yoksulluk ve sosyal dışlanma riskleri de artmaktadır. Özellikle genç yetişkinler grubu yüksek risk altındadır, bu grup için uzun vadeli işsizlik oranları birçok ülkede artmış ve yetenek- beceri uyumsuzluğu daha ciddi hale gelmiştir (Görlich ve diğ., 2013: 1).

Yukarıdaki cümleden de anlaşılabileceği gibi önlenmesi güç bir noktaya doğru sürekli artma ivmesinde olan işsizlik oranları bütün dünya ülkelerinin başlıca sorunlarından biri haline gelmiş durumdadır. Özellikle Avrupa'da ekonomik anlamda ilk geniş kapsamlı işsizlik durumu büyük dalgalanmalara neden olan, daha çok Büyük Buhran olarak bilinen 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı sonrasında yaşanmıştır.¹⁸ Bu tarihten itibaren teknolojik gelişmelerin hızla artması, sanayileşmeyi de beraberinde getirmiş, 1980'li yıllar ile birlikte bu teknolojik gelişmelere ve sanayileşmeye bağlı olarak üretim sistemleri değişmiş ve işgücünün bu gelişmelere ayak uydurması da gittikçe zor bir hal almıştır (Kelleci ve Türk, 2016: 12). Durum böyle iken içinde bulunduğumuz yüzyılda işgücü piyasası, yeni durumlara, değişen toplum yapısına ve hızlı ekonomik ve teknolojik gelişmelere ayak uydurabilen, gerek çalışma şartları gerek çalışma şekli olsun esnek ve yaratıcı bir işgücü talep etmektedir (Demiray, 2003: 43). Dolayısıyla insanların istihdam edilememesi durumu yaşanan gelişmelere ayak uyduramadıklarından kaynaklanmaktadır gibi söylemler de yaygınlaşmıştır. Mütevellioğlu (2011: 109) göre ise özellikle 1990'ların sonlarından itibaren küresel ölçekte ihtiyacı karşılayabilecek düzeyde istihdam yaratılamamasının asıl sebebi, uluslararası ekonomik sistemde ve ekonomi politikalarında gerçekleşen değişim sonucu, ekonomik büyümenin istihdam yaratma gücünün zayıflamasıdır. Ülkelerin işsizlik oranları ve Türkiye'nin diğer ülkelerle arasındaki farkın daha iyi anlaşılabilmesi için Tablo 1. 2'de OECD üye ülkeleri arasındaki işsizlik oranlarına yer verilmiştir. Tablo hazırlanırken genç işsizliğinin en yüksek ve en düşük olduğu ülkelere tabloda yer verilmeye çalışılmıştır.

¹⁸ Bu noktada belirtmek yerinde olacaktır; 1929 Büyük Buhran öncesi iş hayatında yaşanan işsizliği merak eden okuyucular için, İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu adlı eserinde Engels (1845), klasik iktisatçıların artı nüfus kavramını kendisine göre yeniden tanımlayarak bu nüfusun oluşturduğu "yedek işçiler ordusu" adını verdiği işsizleri araştırmış, incelemiştir.

Tablo 1.2 OECD Ülkeleri Genç İşsizlik Oranları (Yıllar)

Ülke/ İşsizlik Oranı (%)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Yunanistan	55.30	58.25	52.42	49.80	47.35	43.58
İspanya	52.88	55.48	53.20	48.35	44.45	38.67
İtalya	35.30	40.00	42.67	40.33	37.75	34.75
Portekiz	37.92	38.10	34.83	31.95	27.93	23.88
Fransa	23.63	24.05	24.23	24.68	24.60	22.30
Türkiye	15.70	16.95	17.82	18.52	19.48	20.57
OECD- Ortalama	16.31	16.18	15.12	13.90	12.96	11.93
Çek Cumhuriyeti	19.52	18.98	15.82	12.55	10.47	7.95
İzlanda	13.50	10.53	9.75	8.75	6.50	7.72
Meksika	9.44	9.48	9.47	8.61	7.73	6.90
Almanya	8.05	7.80	7.75	7.25	7.05	6.78
Japonya	8.13	6.81	6.20	5.58	5.16	4.65

Kaynak: OECD İşgücü İstatistikleri 2017 verilerinden faydalanarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 1. 2’de görüldüğü gibi çoğu ülkenin genç işsizlik problemi görülmektedir fakat Türkiye’nin OECD ülkelerine nazaran işsizlik oranları oldukça yüksektir. OECD verilerine göre, üye ülkeler arasında en yüksek işsizlik %43,58 ile Yunanistan’da görülürken bu sırayı İspanya, İtalya, Portekiz, Fransa ve Türkiye izlemektedir. OECD üyesi ülkeler arasında işsizlik oranı ortalama %11, 93 iken Türkiye bu ülkeler arasında en yüksek işsizlik oranına sahip altıncı ülke olarak yer almaktadır. OECD ortalamasının oldukça üstünde seyreden bu işsizlik oranları ülkemiz için ciddi sinyaller vermektedir. Bir ülkede ekonomik büyümenin istikrarlı bir şekilde gelişebilmesi, ülkede huzur ve refahın sağlanabilmesi açısından işsizlik oranları birer işaret olarak nitelendirilebilir.

İşsizlik oranlarındaki bu artış, ekonomik kayıpların yanı sıra gençler ve aileleri içinde oldukça ciddi hasarlara neden olmaktadır. Dünyadaki işsizlik oranlarına bakıldığında görülmektedir ki çoğu ülkenin genç işsizlik oranları yetişkin işsizlik oranlarından daha yüksektir düzeydedir (ILO, 2017: 1)¹⁹. Tablo 1.1 ve Tablo 1.2’den de görülebildiği gibi işsizlik ve genç işsizlik oranları gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere göre daha fazladır fakat gelişmiş ülkelere de azımsanmayacak oranlarda olduğu da bir gerçektir. Özellikle genç işsizlik oranlarına bakıldığında çoğu ülkede işsizlik oranlarının neredeyse iki katı kadar fazla olduğu görülmektedir. Dünya genelinde son yıllarda, gençlerin yetişkinlerin işsizlik oranlarına göre çok az değiştiği ve özellikle gençlerin işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olmalarının devam ettiği görülmektedir (ILO, 2017: 2). Özellikle son yıllarda ülkelerin

¹⁹ https://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang--tr/index.htm/ (erişim tarihi: 04. 01. 2019).

ekonomik büyüme oranlarına karşın istihdam oranlarının da bu ivmede olmadığı görülmektedir. ILO Genel Direktörü Guy Ryder konuya ilişkin şunları söylemiştir:

Ekonomik büyüme, gerek düzey gerek kapsama açısından yetersiz kalmaya ve düş kırıklığı yaratmaya devam etmektedir. Bu da küresel ekonomi ve bu ekonominin kaliteli işler bir yana yeterince iş yaratma kapasitesi konusunda kaygı verici bir tablo ortaya koymaktadır. Güvencesiz istihdam biçimlerinin sürekli üst düzeylerde kalması ve bunun iş kalitesinde gelişme sağlanamayışı gibi net bir durumla eşleşmesi (toplam rakamlarda iyileşme görülen ülkelerde bile) alarm verici bir durumdur. Büyümenin sağladığı kazanımların kapsayıcı biçimde paylaşılmasını sağlamamız gerekiyor (ILO, 2017)²⁰.

Boratav (2018)²¹ ise büyüme rakamlarındaki bu iyileşmelerle beraber işsiz sayısında düşüş görülmediğini ve durumun yaşanmamasının sebebi olarak kayıt dışı istihdama dikkat çekmektedir. Kayıt dışı istihdam herhangi bir sektörde bağımlı olarak çalışan kişilerin, devlet denetim mekanizmasının olmadığı ücret, mesai gibi konularda Sosyal Güvenlik Kurumu'nun denetiminde olmadan ücretin ya da çalışma gün sayısının eksik bildirildiği veya hiç bildirilmediği yasa dışı çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Çelik ve Güney, 2017: 215). TÜİK'in verilerine göre, Şubat 2019 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,3 puan artarak %33,5 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2019)²². Yine DİSK-AR'ın yaptığı Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği Raporu genç işçilerin kayıt dışı çalıştırılmasının yüksekliğine dikkat çekmektedir. Sadece kentsel alanı kapsayan bu raporda sigortasızlık, 15-19 yaş arasında %43, 20-24 yaş arasında yüzde %34 olarak görülmekte yükseköğrenimli işçiler arasında kayıt dışılığın % 9'a kadar gerilediği görülmektedir (DİSK-AR, 2018: 16).

Gençlerin kayıt dışı istihdama yönelişlerini kısaca özetleyecek olursak, özellikle gelişmekte olan ülkelerde artan nüfus dolayısıyla genç nüfusun fazla olması bu duruma başlıca demografik bir etken olarak gösterilebilir. Genç işgücünün yüksek olmasına karşılık istihdam olanaklarının yetersiz kalması, gençleri erken yaşlarda emek piyasalarına girmeye teşvik etmekte gençlerin uzun süreli, uygun bir işte istihdamının sağlanamaması gelişmekte olan ekonomilerde işsizlik, eksik istihdam, kayıt dışı sektörde çalışma gibi sorunlara neden olmaktadır denilebilir (Işıkoğlu, 2013: 23-24). Birçok araştırma, günümüzde gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar gelişmiş birçok ülkede de genç işsizlik sorununun, öncelikli olarak halledilmesi gereken sosyal bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle bu sorunun

²⁰ https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_541334/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 25.01.2019).

²¹ <http://haber.sol.org.tr/yazarlar/korkut-boratav/2017de-istihdam-ve-issizlik-232564> (erişim tarihi: 26.05.2019).

²² <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (erişim tarihi: 22.05.2019).

kaynağında neler yattığını öğrenmek tüm dünya ülkelerinin asli bir görev olarak görmeleri gerekmektedir.

1.5.2. Genç İşsizliğin Türkiye Özelinde Durumu

Türkiye birçok ülkeyle karşılaştırıldığında toplam nüfus içindeki genç nüfus oranının en yüksek olduğu ülkelerden biridir ve Türkiye ekonomisinde gençlerin istihdamının büyük bir sorun olduğu görülmektedir. Genç nüfusa sahip olmak genellikle ülkelerin avantajlı oldukları bir durumdur. Ancak ülkemizde gençlere yeterince iş yaratılamadığı için 2018 yılının ekim ayı itibariyle genç nüfusta (15-24) işsizlik oranı %22,3 gibi yüksek bir orana ulaşmıştır. Bayraktar ve İncekara'ya göre (2013: 15) Türkiye'yi gelişmiş bazı ülkelerden ayıran ve bu sorunun daha ciddi boyutlara ulaşmasına neden olan etkenler; ülkede işsizlik içerisinde özel bir alan olan genç işsizlik oranlarının oldukça yüksek olması ve Türkiye'nin ağırlıklı olarak genç nüfus yapısına sahip olmasıdır. TÜİK verilerine bakıldığında görülmektedir ki 2014 yılı 15-24 yaş aralığı için genç işsizlik oranı %17,9 iken 2015 yılında bu oran %18,5'e 2016 yılında 19,6 ya ve 2017 yılı itibariyle de genç işsizlik oranı %20,8'e yükselmiştir (TÜİK, 2014)²³. TÜİK'in İş Gücü İstatistikleri Şubat 2019 verilerine göre ise genç işsizliği bir önceki yılın aynı ayına göre 7,1 puanlık artış ile %26,1 ile oldukça yüksek bir orana ulaşmış olduğu görülmektedir (TÜİK, 2019)²⁴. Genç işsizlik oranlarının bu denli hızlı bir artış göstermesi, çözülmesi gereken önemli sorun olduğu gerçeğini tekrar tekrar gözler önüne sermektedir. Sorunun nitelikli bir çözüme kavuşturulabilmesi için kaynağına inmek önem taşımaktadır.

Çalışma çağındaki nüfusun artması anlamına gelen Türkiye'nin demografik fırsat penceresi aralığında olduğuna çalışmalarda önemle belirtilmektedir (Köksel, 2016; Erdayı, 2009; Günaydın ve Çetin, 2015; Bayraktar ve İncekara, 2013). Köksel'e (2016: 2013) göre demografik fırsat penceresi çalışma çağındaki nüfusun artması ve yüksek seviyelere ulaşması olarak nitelendirilmektedir. Ülkemiz 2023 tarihine kadar çalışma çağındaki nüfus oranı %70 e ulaşacak ve bu artışın 2040- 2050 yıllarına kadar devam edeceği öngörülmektedir (Erdayı, 2009: 138). Gençlerin belirtilen bu aralıklarda doğru uygulama ve politikalarla istihdam edilmesinin ülkenin geleceği açısından olumlu gelişmelerin de habercisi olacağı düşünülmektedir.

Bayraktar ve İncekara ülkemizde genç işsizlik oranlarının yüksek, gençlerin istihdama katılım oranlarının düşük olmasının birkaç farklı sebepten kaynaklandığını düşünmektedir. Bunlar:

²³ http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (erişim tarihi: 27. 05. 2019).

²⁴ <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (erişim tarihi: 22.05.2019).

Türkiye'nin demografik yapısı, eğitim politikaları ve işgücü politikaları bu sorunun altındaki temel nedenlerdendir. Ayrıca Türkiye'de sektörel yapı değişimi sebebiyle ortaya çıkan çözülme ve kırsaldan kente yaşanan göç olgusu genç işsizliği arttıran etkenlerdendir. Gençlerin yoğun şekilde işsizliğe maruz kalmasının bir başka sebebi ise; işgücü piyasalarındaki yetersizlikler, özellikle de İŞKUR'un yapısal yetersizlikleridir. Bunların yanında Türk eğitim sisteminin piyasa emek talebine cevap verecek şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir (Bayraktar ve İncekara, 2013: 22).

Genel işsizlik oranları nasıl bir ülke için zararlara sebep oluyorsa genç işsizlikte hem birey hem toplum hem de ülke ekonomisi için ciddi kayıplara sebep olmaktadır. Genç işgücünün üretim potansiyelinin en yüksek ve verimli olduğu bu yaşlarda birey istihdam halinde olursa ekonomik kalkınma için önemli bir temel oluşturacaktır (Bayraktar ve İncekara, 2013: 26). Genç işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarından daha yüksek oranlarda olması ülkeler için daha ciddi sosyal ve ekonomik sorunlar yaratacağı öngörülmektedir. Örneğin bu sorunların başında Dünya Bankası'nın 2013 yılında açıklanan iş raporuna göre genç işsizliğinin 4 temel sebebi vardır. Bunlardan birincisi hızla artan genç nüfusun yüksekliğidir. Genç işsizliğini, genç nüfus patlaması adı altında arz yönünden ele alan bu bakış açısı sorunu tam olarak açıklayamamaktadır. Genç işsizliğinin ikinci nedeni olarak iş arayanlarla işçi arayanlar arasındaki bilgi kopukluğunun genç işsizler arasında yetişkinlere göre daha fazla olması gösterilmektedir; üçüncü neden ise eğitim sürecinden iş hayatına geçişte gençlerin yetişkinlere nazaran daha fazla işsizliğe maruz kaldıklarıdır (DB, 2013: 207)²⁵. Bu durum ise gençlerin yetişkinlere göre sosyal ve bireysel bağlantılarının daha düşük olması ile açıklanmaktadır. Pek çok ülkede işgücü piyasasında kurulan bağların başarısının da bireylerin sosyal bağlarıyla ilintili olduğu bilinmektedir (DB, 2013: 207-208). Yaşamın pek çok alanında kişinin hayatını kolaylaştıran sosyal ve kültürel bağların önemi burada dikkat çekmektedir. Yetenek uyumsuzluğu, genç işsizliğine neden olan diğer etmen olarak tespit edilmiştir. İş gücü arzının nitelikleri ile iş gücü talebinin aradığı özelliklerin birbiriyle uyuşmaması durumudur. Bu uyuşmazlık, özellikle eğitim hayatından iş hayatına ilk kez adım atacak olan gençlerde daha yüksek seviyelerdedir (DB, 2013: 207-208).

Bir ülkenin genç nüfus oranının yüksek olması avantajlı bir durum olarak kabul edilmekle birlikte işgücü niteliğine de oldukça önem verilmektedir. Son yıllarda Türkiye'de en az bir dil bilen, alanında gerçekten donanımlı, iletişim teknolojileriyle yakından ilişkili ve dünyadaki gelişmeleri günü gününe izleyen iyi yetişmiş kaliteli işgücü açığı sorunu yaşandığı iddia edilmektedir (Kelleci ve Türk, 2016: 19). Artan teknolojik gelişmeler iş piyasasının

²⁵ <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/tr-snapshot-apr-2013-tr.pdf> (erişim tarihi: 15.05.2019).

taleplerini de değiştirmiş gözükmektedir. Günümüzde eğitim seviyelerinin ve eğitimli insanların da artık hızla yükseldiği ve teknolojinin egemen olduğu, uzmanlaşmış işgücüne talep arttıkça mesleğine odaklı eğitimin çok daha önemli hale geldiği görülmektedir (Demiray, 2003: 52).

1.5.3. Genç İşsizliğine Neden Olan Faktörler

Genç işsizliğe neden olan pek çok faktör bulunmaktadır. Bunların başında Türkiye özelinde genç nüfus oranının yüksek olması başlıca etkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Genç işsizliğine yönelik yapılan çalışmalarda, çalışma ile farklılaşmakla birlikte benzer noktalarda bulunmaktadır. Örneğin, Bayraktar ve İncekara (2013: 22)' ya göre, Türkiye'nin demografik yapısı, eğitim politikaları ve işgücü politikaları bu sorunun altındaki temel nedenleri olarak belirtilmektedir. Murat ve şahin'e göre işsizliğin temel nedenleri; toplam talep yetersizliği, ekonomik durgunluk ve krizler, demografik faktörler, işgücü politikalarının, eğitim politikalarının yetersizliği, asgari ücret uygulaması ve gençlere yönelik ücret politikaları gibi makro düzey; gençlere özgü nitelikler, eğitimli işsizler, gençlerin çalışma eğilimleri, gençlerin piyasaya ilk kez giriş yapıyor olmaları ve etnik köken ve engellilik gibi mikro düzeyde genç işsizliğinin oluşumuna etki eden birçok faktör bulunmaktadır (2011: 20-25). Genç işsizlerin içinde eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin oranlarının yüksek olması da dikkat çekmektedir. İstatistiksel veriler incelendiğinde en yüksek işsizlik oranının en yüksek eğitim düzeyine sahip olan gençler için söz konusu olduğu belirtilmektedir (Albayrak ve Abdioğlu, 2018: 9).

Levin ise çalışmasında gençleri işsizliğe sürükleyen dört önemli faktörün varlığından söz etmektedir. Bunlardan birincisi, işgücü piyasasında istihdam edilmeye çalışılan gençlerin demografik olarak artması yani genç nüfusun artması, ikincisi gençlerin üretken emeğini patronlara k r biçiminde transfer etmenin ötesine geçmeyen zorunlu asgari ücret uygulamaları ve benzeri sosyal politikalar, üçüncüsü yetersiz eğitim ve dördüncüsü de genel anlamda gençlerin ileri yaşta olan diğer gençlere göre daha ağır ekonomik koşulların etkisi altında olmalarıdır (Levin, 1983: 235). Nitekim bu dört faktörden birincisi olan genç nüfusun artması ülkemizdeki genç işsizlik oranlarının artmasında önemli bir role sahiptir. Fakat bu nüfusa yeterli istihdamın sağlanamadığı da açıkça rakamlara yansımaktadır. Ayrıca gençlerin iş piyasasında deneyimsiz olmaları, iş arama süreçlerinde onların planlı olarak ilerleyememelerine de neden olmakla birlikte işverenlerin yeni mezunlar için ya da iş piyasasına yeni atılacak bireyler için yeterli imkânı sunmadıkları da görülmektedir. Piyasada yeni iş aramaya başlayan insanlardan deneyimli olmaları ya da işe girecekse daha düşük

maaşla işe başlatma gibi nedenler gençlerin istihdam sorunu yaşamalarının diğer nedenlerindendir. İş bulamayan gençlerin maddi sıkıntılar yaşaması ailesinin beklentileri dolayısıyla bu ailesinin beklentilerini karşılayamama düşüncesi, onların psikolojik olarak yıpranmalarını da beraberinde getirmektedir. Ayrıca genç işsizliği, uzun vadede hem ülkenin geleceği, ekonomisi ve gelişmesi açısından da yoksulluk ve üretim kaybı gibi önemli sonuçlara neden olmaktadır (Erdayı, 2009: 136). Bu bağlamda genç işsizliğini önlemeye yönelik olarak İŞKUR, işsizlere yönelik olarak iş ve meslek danışmanlığı görevi üstlenmiştir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetini şu şekilde belirtmektedir:

İş ve Meslek Danışmanlığı; iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir. Bu hizmetler kapsamında; öğrencilerin meslek seçimlerine, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine destek olunmakta, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri sağlanmakta ve eleman temini gibi işgücü piyasasına ilişkin konularda talepleri karşılanmaktadır (İŞKUR)²⁶.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin ne derece etkili kullanıldığı ise ayrı bir tartışma konusudur. Çünkü bu hizmetin aktif olarak kullanılmadığı düşünülmektedir. Aktif olarak kullanılmayan bir hizmetin işsizliği azaltma yönünde etkili olamayacağı aşîkârdır. Bu konu üzerine yapılan çalışmalarda bu hizmetin kısa bir geçmişe sahip olması nedeniyle altyapı eksikliği ve fiziki yetersizliklere dikkat çekmektedir (Emirgil ve diğ., 2014: 159). Tüm dünyada artma eğilimde olan genç işsizliği oranları bu problemlerin küresel bir sorun haline geliyor oluşunun da sinyallerini vermektedir.

1.6. Üniversite Mezunlarının İşsizliği

Yukarıdaki bölümde kimlere genç denildiğini açıklamıştık peki yüksek eğitilmiş gençler denilince kimi anlamalıyız? Çalışmada, yüksek eğitilmiş genç kavramı ile yükseköğretim kurumlarından mezun olan gençler kastedilmektedir. Yani herhangi bir yükseköğretim kurumunun 2 yıllık meslek yüksekokul bölümü, 4 yıllık fakülte bölümü veya yüksek lisans programından mezun olan gençler, çalışmada “yüksek eğitilmiş genç” olarak nitelendirilmektedir. Çalışmada bahsi geçen yüksek eğitilmiş gençlerin de oluşturduğu hedef kitle 20 ile 29 yaş aralığında bulunan kişiler olarak ele alınmıştır. Genellikle değerlendirilen ve 15-24 yaş grubunu ifade eden genç nüfus tanımına göre daha geniş bir kitleyi ifade etmektedir. 20 yaşın alt sınırı olarak belirlenmesinin nedeni ise ülkemizdeki eğitim sistemine göre meslek yüksekokullarından mezun olunabilecek en düşük yaş olmasıdır. Çalışmada 29

²⁶ <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/> (erişim tarihi: 05.07.2019).

yaşın üst sınır olarak belirlenmesinin sebebi ise TÜİK verilerinde yapılan geniş yaş sınıflandırmasında 20-24 ve 25-29 yaş grupları yer almasıdır. Araştırmada TÜİK verilerinden bolca faydalandığı bunun yanında bazı kaynaklarda (European Commission, 2016: 21) Genç tanımı yapılırken 29 yaşa kadar yapıldığı için çalışmada 29 yaş, üst sınır olarak kabul edilmiştir.

Bireylerin yaşamları boyunca aldıkları eğitim sürecinin çıktıları, kişilerin yaşam kalitelerinin artmasının yanı sıra toplumlar için de yüksek bir refah düzeyinin yaşanmasını da beraberinde getirmesi öngörülür. Nitekim öyledir de. Ancak işsizlik penceresinden bakıldığında aynı durumu söylemek oldukça güçtür. İşsizlik verilerinde işsizler içerisinde eğitilmiş gençlerin en yüksek işsizlik oranına sahip olan kitle olduğu dikkat çekicidir (Albayrak ve Abdioğlu, 2018: 1).

Günümüzde bir meslek sahibi olabilmek, bir işe girebilmek için gençlerin maalesef sadece üniversite mezunu olmaları da yeterli gelmemektedir. Bu durumun nedenini Koçancı'nın şu sözleri ile ifade etmek yanlış olmayacaktır:

Bugün işsizlik Türkiye'de sadece insanların kendilerinin eksikliklerinden kaynaklanan bir sorun değildir. Liberal ekonomistler bu sorun hakkında suçu bireylere atarken eksikliklerin bireyde olmadığını göstermek için basit bir örnek vermek gerekebilir. Örneğin aynı özelliklere sahip olan iki kişi aynı işe talip olsun. İşveren ikisini görüşmeye alsın ve ikisinin de tam aradığı özelliklere sahip olduğunu fark etsin. Bu işe girmek isteyen iki kişi arasından nasıl bir seçim yapacaktır. Bunun cevabı liberal ekonomi politikalarına göre basittir. Girdiyi düşürmek için emeğin daha ucuza alınması gerektiğinden bu iki arkadaşın daha düşük ücrete çalışacak olan kişi o işe kabul edilecektir. Bu örnekten de anlaşılacağı gibi işsiz kalmak yetersizliklerden değil, yapılacak işin ait olduğu yapıdan kaynaklanmaktadır (Koçancı, 2002: 1).

Bu sözleri destekleyecek argümanlar ise işsizlik verileridir. OECD verilerine bakıldığında 2017 yılında göre yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranlarında Türkiye, Yunanistan'dan sonra ikinci sırada yer almaktadır (OECD, 2017)²⁷. OECD'nin hâlihazırda üye sayısı 36'dır. Ve 36 ülke içerisinde 2. sırada Türkiye'nin olması ülkemiz için sorunun büyüklüğüne ve acı gerçekliğini de gün yüzüne çıkarmaktadır.

Türkiye'de gençlerin büyük bir kısmı iş bulma ihtimallerini artırmak, daha iyi bir işte çalışmak, iş arama süreçlerini azaltmak, daha kaliteli şartlarda çalışabilmek için üniversitelere yönelmektedir ancak beklenenin aksine üniversite eğitimi tamamlamış gençler işgücü piyasasına girişte pek çok zorlukla karşılaşmakta, yaşanan yoğun işsizlik nedeniyle iş bulmakta zorluk çekmektedir (Kıcır, 2017: 136). Gençler için oldukça acı verici olan bu

²⁷ <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (erişim tarihi: 02.01.2019).

durumun toplum içinde oldukça farklı sorunlara neden olmaktadır. Çalışma çağındaki nüfusun işsiz kalması dolayısıyla istihdam edilememesi ülke ekonomisi için maliyete neden olmasının yanı sıra sosyal manada da uzun vadede toplumsal refah ve huzur için de risk oluşturmaktadır (Dama, 2017: 7). Ayrıca bireyin mezuniyet sonrasında büyük umutlarla beklediği işe girme faaliyetinin gerçekleşmemesi de gencin psikolojik sorunlar yaşamasına da neden olmaktadır. İşgücü piyasasına ilk defa girmeye hazırlanan genç kesimin hem istediği gibi hem de düzgün iş fırsatlarından yararlanamaması, çalışma hayatına ilişkin hayal ettiği umutlarını en asgari seviyeye indirecek ve aslında olmaması gereken ancak mecburen katlanılması gereken bir davranış modeli içerisine girmesine neden olacaktır (Murat ve Şahin, 2011: 48).

Bu noktadan hareketle TÜİK'in işgücü istatistiklerine bakıldığında önemli veriler göze çarpmaktadır. Bu verilerde 15-29 yaş arası genç nüfus dört grupta toplanmaktadır bunlar; sadece eğitimde olanlar, sadece istihdamda olanlar, eğitimde ve istihdamda olanlar, ne eğitimde ne istihdamda olanlardır. Ülkemizde Avrupa ülkelerine göre yeni yeni gündeme gelen, literatürde NEİY (Ne Eğitimde ne İstihdamda ne de Yetiştirmede; NEET, Not in Education, Employment and Training) kavramı ile ifade edilmektedir (Dama, 2017: 7). Bu verilerden derlenen Tablo 1.3'e bakıldığında ne eğitimde ne istihdamda olanlar grubundaki nüfus, aslında dramatik bir durumun sinyallerini vermektedir.

2017 yılı nüfus verilerine göre 20-29 yaş grubundaki nüfus 11 milyon 680 bin. Bu nüfusun 2 milyon 551 binini sadece eğitim görenler, 4 milyon 818 bini sadece istihdamda, 1 milyon 422 bini ise hem eğitim görmekte hem de çalışmaktadır. Geriye kalan 3 milyon 888 bin kişi ise ne eğitim görmekte ne de istihdam edilmektedir.

Tablo 1.3 Genç Nüfusun Eğitimde ve İstihdamda Olma Durumu (Bin Kişi)

	Toplam		Sadece eğitimde olanlar		Sadece istihdamda olanlar		Eğitim ve istihdamda olanlar		Ne eğitimde ne istihdamda olanlar		Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı (%)	
	0-25	5-29	0-25	5-29	0-25	5-29	0-25	5-29	0-25	5-29	0-25	5-29
2014	55	165	157	89	784	029	686	565	828	182	3,5	5,4
2015	479	121	1 137	46	1 836	020	713	580	1 794	175	32,7	5,5
2016	546	089	1 194	60	1 791	959	760	620	1 801	151	32,5	5,3
2017	595	085	1 185	66	1 830	988	761	661	1 818	070	32,5	4,0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri 2017 verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

TÜİK'in 2016 yılı ikinci çeyreği için yapmış olduğu gençlerin işgücü piyasasına geçişi araştırma sonuçlarına bakıldığında, TÜİK'in yaptığı sınıflandırmaya göre; bir okul bitirmeyen, lise altı, genel lise, mesleki veya teknik lise, 2 veya 3 yıllık yüksekokul ve 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri olarak 6 grupta incelenmiştir. Yapılan araştırmaya göre Türkiye'de 15-34 yaş grubundaki nüfusun işsizlik oranı %13,2 iken iki veya üç yıllık yüksekokul mezunlarında bu oran %16,8, dört yıllık yükseköğretim ve üzeri mezunlarda ise %13,3 olmuştur. Genel lise mezunlarında işsizlik oranı %15,5 iken mesleki veya teknik lise mezunlarında %12,3 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2016)²⁸.

Tablo 1.4 Eğitim Durumuna Göre İstihdam Durumu

	Toplam	Bir okul bitirmeyen	Lise altı	Genel lise	Mesleki veya teknik lise	2 veya 3 yıllık yüksekokul	4 yıllık yükseköğretim ve üzeri
(Bin)							
15-34 yaş nüfus	24 263	2 019	11 765	3 191	2 618	1 594	3 075
İşgücü	13 685	695	5 676	1 645	1 810	1 250	2 611
İstihdam	11 875	608	4 986	1 390	1 587	1 040	2 265
İşsiz	1 810	87	690	255	223	210	346
İşgücüne dahil	10 578	1 324	6090	1 547	808	345	465
(%)							
İşgücüne katılma	56,4	34,4	48,2	51,6	69,1	78,4	84,9
İstihdam oranı	48,9	30,1	4,4	43,6	60,6	65,2	73,7
İşsizlik oranı	13,2	12,5	12,2	15,5	12,3	16,8	13,3

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları 2016 verilerinden derlenmiştir.

Genç işsizliğini belirleyen faktörlere bakıldığında öncelikle emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmemiş eğitim sistemi gelmektedir (İPSOS, 2016: 7). Böyle nitelendirilen bir sistemden mezun olan gençlerin işsiz kalma durumları öngörülen bir durumdur. Bunun beraberinde gençlerin özellikle eğitim sonrası iş arama sürecinde işsizliğin büyük bir korku haline gelmesi onları psikolojilerini oldukça olumsuz etkilemektedir (Bayraktar ve İncekara, 2013: 16).

İşsizlik, eğitilmiş gençlerde en fazla psikolojik sorunlara/şikâyetlere sebebiyet vermektedir (İPSOS, 2016: 11). Özellikle eğitim süreci sonrasında iş piyasasında kendilerine

²⁸ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27598> (erişim tarihi: 04.01.2019).

yer edinmemeleri, işten erken çıkarılmaları, ailenin beklentisinin boşa çıkarıldığının düşünülüp hissedilmesi gençlerde yoğun derecede psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Üniversite hayatlarının son dönemlerinde öğrencilerin kaygı düzeylerinin arttığı bunun kaynağında ise geleceğe yönelik iş bulma, bulamama endişesi dolayısıyla işsizlik kalma korkusu yatmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2012: 373). Tiggemann ve Winefield (1984: 37), işsizlerin duygusal durumlarını açıklamaya yönelik yapmış oldukları çalışmalarında, işsiz kişilerin çalışan kişilere nazaran daha sıkıntılı süreçler yaşadığı ve yalnızlık duygusunu daha çok hissettiklerini belirtmektedir. Aynı çalışmada işsiz bireylerin hem kendilerine hem de topluma karşı öfke ve kızgınlık hissi duyduklarını ve işsizlerin çalışanlara göre depresif bir durumda oldukları görülmüştür (Tiggemann ve Winefield (1984: 37). İş bulamama korkusu ve toplumdaki sorumluluklar bireylerin kaygı düzeyini arttırırken, gençlerin tecrübesiz olmaları dolayısıyla kendilerine duydukları güven eksikliği yaşamalarına neden olmaktadır (Çakmak ve Hevedanlı, 2004: 3). Tüm bu olumsuzlukların yanı sıra işsizlik yaşanan toplumda işsizliğin, intihar, alkolizm, aile içi şiddet ve boşanmalara, çoğu kez yasal olmayan yollara başvurma gibi suç oranlarına olan eğiliminin artmasına da sebep olmaktadır (Biçerli, 2004: 6). Rekabetin her anlamda arttığı günümüzde, yaşanan teknolojik gelişmeler beraberinde çalışma hayatında da değişimleri getirmiş; esnek çalışmalar yaygınlaşmış, eğitimin işgücü piyasasında yeri de farklılaşmıştır. Özellikle üniversitelerde alınan eğitim ile iş dünyasının beklediği, ihtiyaç duyduğu işgücü arasında uyumsuzluk yaşanması gençlerin işsizlik risklerini de arttırmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2012: 375). Mütevellioğlu ve arkadaşları çalışmalarında, gençlerin iş bulma beklentilerinin ne kadar düşük olduğunu göstermektedir; üniversiteyi bitirince işe girebileceğini umut eden gençlerin ancak üçte birinden azının mezun olduktan sonra –çok zorlanmadan– bekledikleri gibi bir işe girebileceğini ortaya çıkarmıştır (Mütevellioğlu ve diğ., 2010: 218). Fakat mezun olduktan sonra bu durumun farklılaştığı, beklentilerin tersi bir durum yaşandığı görülmektedir. İş piyasasında kendilerine yer edinemeyen mezunların yaşadıkları sorunlar intihar eğilimlerine kadar varmaktadır. Bu sorunları yaşarken bireyler aldıkları üniversite eğitiminin niteliğini sorgular hale gelmişlerdir. Ailelerin üniversiteye dair beklentilerinin mezuniyet sonrası gerçekleşmemesi de onlar için psikolojik bir baskı yaşamalarına da sebep olmaktadır.

1.7. Eğitim Üzerine

Bir ülkede yaşayan bireylerin eğitim düzeylerinin artması hem bireyler için hem de içinde bulunulan toplum için çeşitli avantajlar sağlar ve bu da toplumun birçok yönden

olumlu manada yükselmesi anlamına gelir. Çalışkan'a göre bunlar birer çıktı olarak nitelendirilebilir örneğin, bireysel açıdan bu çıktılar:

Bireylerin verimlilik, dolayısıyla kazançlarının artmasını sağlayan, işsiz kalma riskini azaltan, işsizlik durumunda iş arama sürecini kısaltan, diğer doğrudan ve dolaylı getirileri ile yaşam kalitesinde belirgin artışlara neden olan eğitim toplumsal açıdan; hem ekonominin ihtiyacı olan nicelik ve nitelikte işgücünü temin eden, hem de bilgi birikimine yaptığı katkılarla üretim teknolojisindeki yenilikleri mümkün kılan bir süreç olarak, ekonomik büyüme üzerinde belirleyici rol oynar (Çalışkan, 2007: 285-286).

Belirtilen bireysel çıktılar uzun vadede içinde yaşanılan toplum içinde önemli kazançlar sağlamaktadır bunların en başında toplumsal refah ve huzurun artması gelmektedir. Bir ülkede eğitim seviyesinin yükselmesi, özellikle demokratik süreçlerin daha etkin işlenmesini sağlayan bir araç olarak kabul edilir (Çalışkan, 2007: 286).

Toplumumuzda çoğu aile, çocuklarının daha iyi bir meslek sahibi olabilmesi, iyi şartlarda çalışabilmesi ve yaşam standartlarının yükseltmesinin çözümü olarak çocuğunun kaliteli bir eğitim alması gerektiğini düşünürler ve bu doğrultuda onları küçük yaşlardan itibaren eğitime yönlendirmeye çalışırlar. Genellikle lise eğitimi aşamasında da pek çok genç üniversiteye gitme yani eğitimi devam ettirme kararı almaktadır. Bu kararlar neticesinde pek çok genç üniversite eğitimine başlamak için başlıca şart olan üniversite sınavına girmektedir. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından açıklanan verilere göre 2017 yılında gerçekleştirilen Yükseköğretime Geçiş Sınavına 2 milyon 162 bin 895 üniversite adayı girmiştir. Ancak özellikle 2000 li yıllarda daha -dar anlamda- işe girmek için edinilen kazanımların ki başta üniversite eğitimi olmak üzere eskiye nazaran pek işe yaramadığı görülmektedir. Yaşanan bu işsizlik durumunu açıklamak için çeşitli politikalar uygulanmaktadır. Ancak politikaların işsizlik sorununu çözümleyemediği su götürmez bir gerçektir. Akpınar makalesinde eğitilmiş işsizlik sorunun kaynağında yatan nedenleri şu sözlerle aktarmaktadır:

Günümüzde işsizliğe karşı geliştirilen 'sosyal' politikalar, büyük ölçüde, egemen konumdaki neoliberal yaklaşıma göre biçimlenmiş uygulamalardır. Bu perspektiften oluşturulan plan ve programların, işsizlik sorunu bağlamında şöyle bir temel önermesi bulunmaktadır; işsizliğin çözümü, piyasanın gereklerine uygun nitelikleri edinmekten geçmektedir. Uygun nitelikleri edinmenin yolu ise beşeri sermaye yatırımdan geçmektedir. Beşeri sermaye biriktirmenin yolu ise eğitimidir. Bu önerme üç temel ön kabule yaslanmaktadır. İlk olarak, işsizlik, birey temelli ve bireylerin piyasanın gereklerine uygun vasıflara sahip olmamasından kaynaklı bir sorun olarak görülmektedir. İşsizliğe dair bu ontolojik kavrayış/kabul, haliyle, çözüm yolu olarak birey odaklı politikalara işaret etmektedir. İkinci olarak,

toplumsal yapı mutlak ve insan eylemine dışsal bir olgu olarak kavranmaktadır. Bu kavrayışta, toplumsal yapı, insan eyleminin ürünü olarak görülmediğinden, insan eylemiyle dönüştürülemeyeceği görüşü hakimdir. Dolayısıyla, bireyin, rasyonel olarak, yapması gereken, uygun vasıfları edinerek kendini bu yapıya hazırlaması ve toplumsal yapıdaki yerini almasıdır. Son olarak, eğitim, bundan beklenen belirli sonuçların elde edileceği mutlak bir olgu ya da beşeri sermaye yatırım süreci olarak görülmektedir (Akpınar, 2018: 788).

Üniversite eğitimini de bireylerin işe girebilmesi için edinilen vasıflardan biri olarak nitelendiren bu politikalara göre artık kişinin üniversite eğitimini edinmesi de tek yeter şart olarak görülmemektedir. İçinde bulunduğumuz bu durum aslında bir döngüden ibaret hale gelmektedir; üniversiteden mezun olanların sayısının giderek artmasıyla gençlerin istihdam edilmemesi ve işsizlikle karşı karşıya kalması durumu karşısında şikâyetler de son senelerde iyice artmıştır. Sadece ön-lisans ya da lisans programlarından mezun olanlar arasında değil, yüksek lisans ve doktora yapmış olmasına rağmen, işsiz kalan insanların sayısında ciddi bir artış söz konusudur (Biçerli, 2011: 123). TÜİK Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırmasında:

Gençlerin, eğitimden çalışma hayatına geçişte; üç aydan daha uzun süre çalıştıkları işler dikkate alındığında, 15-34 yaş grubundaki fertlerin %19'u eğitimden ayrıldıktan sonraki ilk işine üç yıldan daha uzun sürede sahip olduğunu, %14,1'i ise ilk altı ay içinde sahip olduğunu belirtti. Fertlerin %7,4'ü ilk işini yedi ay ile bir yıl arasında, %8,6'sı 1-2 yılda, %5,8'i ise 2-3 yılda elde etti (TÜİK, 2016).

Gençlerin, küçük bir kısmının mezuniyet sonrasında iş piyasasında kendisine yer edinebildiği görülmektedir. Üniversite eğitimi, kişiye bireysel gelişimi açısından elbette ki yararlar sağlamaktadır ve bu durum da iş piyasasına geçişte onun içi belirli avantajlar da elde etmesine yarar sunmaktadır. Örneğin Mincer, eğitilmiş çalışanların, istihdam edilmesi konusunda daha az eğitilmiş çalışanlara göre en az üç temel avantajı olduğuna değinmektedir. Bunlar: İş gücü piyasasında pazar gücü, daha yüksek gelir ve ücretler; istihdamda istikrardır (Mincer, 1991: 2). Nunez ve Livanos'ta 15 Avrupa ülkesinde yarım milyondan fazla elde ettikleri gözlemleri sonucu, yükseköğretimin bireyin istihdam şansını arttırdığını tespit etmişlerdir (2010: 4). Eğitilmiş işgücünün işgücü piyasasında avantajlı olacağı belirtilmektedir fakat bu durumun son yıllarda giderek değiştiği gözlenmektedir.

Üniversitelere sadece iş gücü piyasası penceresinden bakılamaz ve bakılması da doğru değildir. İnsanlar, bilgi ve kültür birikimi edinmek, prestij sahibi olmak, yeni toplumsal ve bireysel ilişki biçimleriyle tanışmak için de yükseköğretime yönelebilmektedirler (Biçerli, 2011: 123). Bu noktada üniversitelerin iş ve işçi bulma kurumu olarak görülmesi algısının

değiştirilmesi gerekliliği doğmaktadır. Üniversiteler evrensel çapta bilgi üreten ve bu bilgiler ışığında insanlık için, yaşanan toplum için önemli çıktılar elde eden yerler olmalıdır. Koçancı bunun bir gereklilik olduğunu belirterek devam eder:

Ülkelerin ihtiyaçları doğrultusunda üniversitelerden yetişmiş insan mezun etme, farklı bir politika olup, üniversitelerde üretilmesi gereken bilginin bu politikadan ayrı bir şekilde desteklenmesi ve önünün açılması için gerekenlerin yapılması daha farklı bir politikadır (Koçancı, 2002: 2).

Bu iki durumun birbirinden ayrı tutulması önemlidir zira üniversitelerin istihdamın ilk halkası olarak var olmaları durumunda üniversiteler, sadece teknik bölümler düzeyine indirgenmiş olur ve bu da üniversitenin asıl amacına zarar vermek anlamına gelmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNU GENÇ İŞSİZLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ MEZUNLARI BÖLÜMÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı

2000’li yılların başlarından itibaren yoğun bir şekilde artış gösteren genç işsizliği problemi ülkemiz de başta olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde de çözümlenemeyen sosyal ve ekonomik bir sorun haline gelmiştir. Genç işsizler içerisinde de öyle bir grup vardır ki bu grubun her yıl artan sayısı da yakıcı sonuçlar doğurmaktadır. Bahsi geçen bu grup tezimizin de odak noktası olan üniversite mezunu genç işsizlerdir. Bu konu üzerine yapılan çalışmaların azlığı bir yana çalışmalarda genellikle mezun olan gençlerin sadece ekonomik bir kayıp olarak görülmesi göze çarpmaktadır. Konuya dair yazında işsiz kalma nedenlerini sorgulamak yerine işsizlik tanımlarına, oranlarına bolca yer verildiği görülmektedir. Bu çalışmalara birinci bölümde bolca yer verilmiştir. Bu bağlamda bu araştırmalar, mezun olan gençlerin sorunlarının göz ardı edilmesinin yanı sıra onları sosyal olarak da dışlanmış bireyler olarak nitilemektedir. Bu noktadan yola çıkarak çalışmanın amacı, üniversite eğitimi almış ve mezun olan gençlerin okul hayatı sonrası ve çalışma hayatına geçiş süreci hakkında görüş ve düşüncelerini almak; bu konuda beklentilerini, ihtiyaçlarını, işsizlik sürecine etki eden faktörleri ve karşılaştıkları zorlukları anlayabilmektir. Bu kapsamda araştırmada cevap aranan başlıca sorular şunlardır; mezun olan gençler, kamu ve özel sektörde istihdam edilme sürecinde ne gibi sorunlar yaşamaktadır? Üniversitede alınan eğitim, işe alınma sürecinde ne derece etkilidir? Kadın ve erkek mezunların yaşadıkları problemler hangi noktada farklılık/benzerlik göstermektedir? İşsiz kalınan süre boyunca aile ve sosyal çevrede neler yaşanmaktadır? Anne babanın eğitim durumu, gencin içinde bulunduğu sosyal çevrenin iş bulma üzerine ne gibi etkileri vardır? Mezunlar, yaşadıkları problemlerin çözülebilmesi için ne gibi çözüm önerileri sunmaktadır?

2.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmamızda örnekleme ulaşırken amaçlı örnekleme (purposive sampling) yöntemlerinden kartopu (snowball sampling) veri toplama tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın amacına bağlı olarak; bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanıyan amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Bu örnekleme, belli ölçütleri karşılayan veya belirli özelliklere sahip olan bir veya daha fazla özel durumlarda çalışılmak

istendiğinde tercih edilmektedir (Başaran, 2017: 490). Amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan kartopu veri toplama tekniği ise, örneklem oluşturma sürecinde araştırmanın yapılacağı bireylerden birine ulaşarak başlamaktadır. Bu katılımcıyla yapılan görüşme sonunda o katılımcının önerdiği diğer bireylere, o bireylerle görüşme sonrası da onların önerdiği diğer bireylere ulaşılmaktadır (Patton, 2014). Böylece katılımcı sayısı artarak süreç devam etmektedir ve bir süre sonra belli kişiler üzerine odaklanıp örneklem oluşturmaya bu süreç sonlanmaktadır (Başaran, 2017: 492). Mezun olan bireylere ulaşmanın zorluğu üniversitede bir mezun havuzunun olmayışı mezunların içinde yaşadıkları sürece dair bilgi paylaşımında yeteri düzeyde istekli olmaması ve araştırmaya katılmaya reddetmesi gibi nedenler araştırmacıyı kartopu tekniği yöntemi ile veri toplanmasını bir anlamda zorunlu kılmıştır.

Araştırmaya katılan kişilerin neredeyse hepsi mezun oldukları günden itibaren işsizdir. Bu nedenle işsizlik, araştırma evrenini ortaya çıkaran bir başka faktör olarak ele alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada son yıllarda daha sık kullanılmaya başlanılan nitel veri toplama tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, temelinde teori oluşturmayı esas alan bir yaklaşımla sosyal olayların dayandığı neden ve sonuçları içinde bulunulan çevrede araştırmayı ve bu neden ve sonuçları anlamayı hedefleyen bir yaklaşıma sahiptir. Yıldırım (1999: 10), nitel araştırmalarda görüşme, gözlem ve yazılı dokümanların incelenmesi olarak genellikle üç tür bilgi toplama yönteminin yaygın olarak kullanıldığını belirtmektedir. Nitekim bu yöntemlerden en sık kullanılanı görüşme olduğunu belirtir ve görüşmeyi şöyle açıklar:

Günlük yaşamda kullandığımız gibi konuşarak bilgi toplamaya çalışırız. Görüşme ilk bakışta kolay bir bilgi toplama yöntemi olarak görülebilir; ancak, gerçek hiç de öyle değildir. Görüşmeyi kullanan nitel araştırmacılar genellikle bu yöntemin özellikleri, görüşme formlarının hazırlanması, test edilmesi, görüşmenin ayarlanması ve gerçekleştirilmesi gibi birçok konuda yoğun bir eğitimden geçerler (Yıldırım, 1999: 10).

Bu noktadan hareketle araştırma problemine cevap verebilecek en doğru yöntemin problemi yaşayan, deneyimleyen kişilerin anlatımıyla daha güçlü anlaşılabilceği düşüncesiyle araştırmada nitel veri derleme tekniklerinden görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada örneklem seçiminde, nitel araştırmalarda son zamanlarda araştırmalarda çokça kullanılan post pozitivist bilim anlayışı çerçevesinden yola çıkılmıştır. Bu bilim anlayışına göre, her insan kendi içinde tek ve biriciktir dolayısıyla bireyleri evrene genellemek, belirli bir kalıba sokmak doğru değildir. Nitel araştırmalar, olay ve olguların

altında yatan gerçekleri veya anlamları gün yüzüne çıkarmak, bir konu üzerine derinlemesine bilgi elde etmek amacıyla yapılır (Balyer, 2016: 395). Bu sebeptendir ki araştırma problemleri belirli bir konunun derinlemesine kavranabilmesine yönelik, araştırmacıya mümkün olduğunca esneklik ve özgürlük sunacak bir biçimde oluşturulur.

Araştırma, Türkiye'nin önde gelen ve köklü üniversitelerinden biri olan Akdeniz Üniversitesi mezunları üzerine yapılmıştır. Araştırmada bu üniversitenin tercih edilmesinin başlıca nedeni ulaşılabilir olmasıdır. Araştırmanın örneklemini lisans mezunu işsiz durumda olan gençler oluşturmaktadır. İşsizlik olgusu mezuniyet sonrası işsizliğin yoğun olarak yaşandığı ve hissedildiği İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinden biri olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mezunları üzerinde incelenmiştir. Araştırmada bu örneklemin tercih edilmesinin nedeni ise, bu bölümden mezun olan gençler, TÜİK'in işsizlik tanımını, işsizlik oranının ne demek olduğunu ezbere bilen bir kitledir. Fakat buna rağmen üniversite mezuniyeti sonrasında işsizlik durumu ile karşı karşıya kalan kişiler de yine kendileridir. Bu hem çelişkili hem de ironik durum bu anlamda araştırmaya değer olarak görülmektedir.

Örneklem kapsamındaki kişilerle yarı yapılandırılmış formatta hazırlanan sorular ışığında derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeci, kendisi ile aynı şehirde yaşayan mezunlarla yüz yüze görüşmeler yapmış. Ailesinin yanına dönmüş ya da başka bir şehirde ikamet eden mezunlarla telefon ile görüşmeler yapmak zorunda kalınmıştır. Yüz yüze yapılan görüşmelerde görüşme yerleri, görüşülen kişilerin tercihinin bırakılmış görüşme esnasında rahat hissetmeleri sağlanmıştır. Görüşmelerin yapıldığı yerler genellikle dersane yakınlarında ya da şehir merkezinde bulunan kafelerde yapılmıştır. Telefon ile görüşülen kişilere önceden bilgilendirici konuşma yapılmış görüşme için müsait zamanı öğrenilerek o saatte aranıp görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Görüşmelerde, görüşülen kişilerin izinleri alınarak ses kayıt cihazları ile görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Telefon ile yapılan görüşmelerde ise yine görüşmecilerden izin alınarak ses kayıt özelliği kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında 24 kişi ile görüşülmüştür. Görüşülen kişilerin, araştırmacı ile aynı yaşlarda olmaları, aynı üniversiteden mezun olmaları kişilere ulaşmada ve görüşmeye ikna etme konusunda görüşmeci görüşen arasındaki güven ilişkisinin inşasını kolaylaştırmıştır. Araştırmada görüşülen kişilerin farklı yıllarda mezun olmalarına önem verilmiştir ancak tabakalı bir seçkinin oluşturulması kaygısı güdülmemiştir. Görüşmecilerden 3' ü 2014, 10'u 2015, 2'si 2016, 9'u 2017, 2'si 2018 mezunudur. Mezuniyet tarihinin 2014 yılından başlamasının nedeni araştırma örnekleminde yer alan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri

İlişkileri Bölümünün ilk mezunlarının 2014 yılı itibariyle başlamış olmasıdır. Öte yandan mezuniyet yılları arasındaki bu farklılaşma yaşanan durumu farklı gözlerden yorumlama şansını tanımıştır.

Görüşmeler doğal ve samimi bir çerçevede geliştiği için görüşmeyi yapan kişiler başvuru yaptıkları kurumların isimlerini rahatça belirtmişlerdir. Bu isimler araştırmada belirtilmeyip gerekli görüldüğü noktalarda A, B gibi kısaltmalarla ifade edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada yer alan görüşmecilerin isimleri değiştirilmiştir. Kod isimlerin yanına cinsiyetleri ve mezun oldukları yıllar eklenmiştir.

2.4. Görüşme Formu

Araştırmada, Akdeniz Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun olan gençlere yönelik olarak iki bölümden oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Formunun birinci bölümünde görüşmecilere yönelik demografik bilgiler ikinci bölümünde ise yarı yapılandırılmış sorular yer almaktadır.

2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Görüşme yapılan mezunlardan elde edilen verilerin analizinde aşağıdaki süreçler izlenerek araştırma süreci tamamlanmıştır.

- Görüşmecilere ilişkin demografik özellikler tespit edilmiştir.
- Görüşmeciler ile yapılan mülakatlar yazıya geçirilmiştir.
- Yazıya geçirilen metinler incelenmiş ve araştırma için önemli görülen noktalar tasnif edilmiştir.
- Tasnif edilen veriler temalara ayrılarak uzmanlar²⁹ tarafından incelenmiş ve Kappa Uyum Analizi uygulanmıştır.
- Tasnif edilen veriler kategori ve alt kategorilere ayrılmıştır.

Yukarıdaki ölçütler yazında araştırmanın iç geçerliliğini kanıtlamaya yönelik ölçütler olarak kabul görmektedir. Araştırmanın iç geçerliliğini sağlamaya yönelik birincil ölçüt mülakat kapsam geçerliliği açısından danışman görüşü ile teyit edilmiş olmasıdır. Çalışmanın güvenilirliğine yönelik gerçekleştirilen işlem ise; çalışma soruları ışığında alınan cevaplar uzmanlar tarafından değerlendirilmiş ve güvenilirliği için Kappa Uyum Analizi yapılmıştır. Kappa analizi iki veya daha fazla gözlemci arasındaki uyumun güvenilirliğini ölçen bir istatistik yöntemidir (Cohen, 1960). Kappa uyum analizini Cohen, 1960'ta yazdığı A Coefficient of Agreement for Nominal Scales eserinde önermiştir. Sınıflama düzeyinde

²⁹ Temalar, Prof. Dr. Rabia BATO ÇİZEL, Doç. Dr. Beyhan AKSOY, Dr. Öğr. Ü. Mete Kaan NAMAL tarafından incelenmiştir.

puanlama yaparken iki puanlayıcı arasındaki uyumun derecesini ölçmek için bu analizi geliştirilmiştir (Kılıç, 2015: 142). Uyumun ölçüldüğü gözlemci sayısı ikiden fazla ise “Fleiss’in kappa katsayısı” kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Fleiss, 1971: 378). Cohen, puanlayıcıların bağımsız olarak bir ünite numunesi tarafından kategorize edildiği ve anlaşmalarının derecesini, önemini ve örnekleme kararlılığını belirleyebileceğini önermektedir (1960: 37-38).

2.6. Araştırma Bulguları

Bu bölüm; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden farklı yıllarda mezun olan gençlerle derinlemesine yapılan görüşmeler ve gözlemlere dayanmaktadır. Araştırma kapsamında 24 kişi ile gerek yüz yüze gerek telefonla görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen bulgularla yükseköğretim mezunu genç işsizliği olgusu irdelenmeye çalışılmaktadır.

2.6.1. Görüşmecileri Tanıtıcı Bilgiler

Araştırma kapsamında 24 kişi ile görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılan kişilerin büyük bir kısmı 2015 ve 2017 mezunudur. Görüşülen mezunların isim, cinsiyet, yaş, mezun olduğu yıl, anne, babanın eğitim durumu gibi özellikleri Tablo 2.1’de yer almaktadır.

Tablo 2.1 Görüşmecileri Tanıtıcı Bilgiler

	İsim	Cinsiyet	Yaş	Mezun olunan yıl	Medeni Durum	Anne Babanın Eğitim Durumu		Ailenin Geçim şekli	
						Baba	Anne	Baba	Anne
1	Neslihan	Kadın	26	2015	Evli	İlköğretim	İlköğretim	Tarım	Ev hanımı
2	Zeynep	Kadın	27	2015	Evli	İlköğretim	İlköğretim	Tarım	Ev hanımı
3	Harun	Erkek	24	2017	Bekâr	İlköğretim	Lise	Memur	İşçi
4	İkbal	Kadın	26	2015	Bekâr	Ortaokul	Ortaokul	Emekli	Evli
5	Leyla	Kadın	25	2016	Bekâr	İlkokul	İlkokul	Tarım	Ev hanımı
6	Erdem	Erkek	24	2017	Bekâr	Ortaokul	Ortaokul	Emekli	Ev hanımı
7	Nurdan	Kadın	28	2015	Evli	İlkokul	İlkokul	Tarım	Ev hanımı
8	Sevgi	Kadın	27	2015	Bekâr	İlkokul	İlkokul	İşçi	Ev hanımı
9	Burçak	Kadın	27	2015	Bekâr	İlkokul	İlkokul	Vefat etmiş	Bebek bakıcısı
10	Dilek	Kadın	26	2017	Bekâr	Ortaokul	Ortaokul	Emekli	Ev hanımı
11	Emre	Erkek	28	2014	Bekâr	Lise	İlkokul	Esnaf	Ev hanımı

12	Tolga	Erkek	26	2017	Bekâr	Lise	Lise	İmalatçı (kendi işini yapıyor)	Ev hanımı
13	Melike	Kadın	27	2016	Bekâr	Lise	İlkokul	Emekli	Ev hanımı
14	Pınar	Kadın	28	2017	Bekâr	Görüşmüy or	Vefat	Bilgi verilmedi	Vefat etmiş
15	Burcu	Kadın	24	2018	Bekâr	Ön lisans	İlkokul	Memur	Ev hanımı
16	Berçin	Kadın	25	2017	Bekâr	Üniversite	Ortaokul	Bilgi verilmedi	Pazarlama
17	Yeliz	Kadın	26	2015	Evli	Lise	Ortaokul	Taksici	Ev hanımı
18	Metin	Erkek	32	2014	Bekâr	İlkokul	Okuma yazma bilmiyor	İnşaat ustası	Ev hanımı
19	Ezgi	Kadın	24	2018	Bekâr	Lise	Ortaokul	Elektrik teknisyeni	Ev hanımı
20	Nusret	Erkek	27	2015	Bekâr	İlkokul	İlkokul	Emekli	Ev hanımı
21	Mustafa	Erkek	28	2015	Bekâr	İlkokul	İlkokul	Elektrikçi	Ev hanımı
22	Hande	Kadın	25	2017	Bekâr	Lise	Ortaokul	Elektrik teknisyeni	Ev hanımı
23	Okan	Erkek	28	2015	Bekâr	Lise	İlkokul	Memur	Tarım
24	İbrahim	Erkek	28	2014	Bekâr	İlkokul	İlkokul	Elektrikçi	Ev hanımı

Tablo 2.1 incelendiğinde mezunların ailelerinin hangi meslek ile geçimini sürdürdüğü de yer almaktadır. Mezuniyet sonrası iş bulamama durumlarının üzerinde sosyal sermaye yetersizliklerinin de etkileri olduğu düşünülmektedir. Araştırma kapsamında görüşmeye katılan 24 mezunun 15'inin kadın, 9'unun erkek olduğu görülmektedir. 15 kadın görüşmeci arasından sadece 3'ü evlidir. Erkek görüşmecilerin henüz evlenmemiş olduğu görülmektedir. Bu durumda kadın ve erkeklere dayatılan toplumsal roller nedeniyle iş bulamadıkları için evlenmedikleri düşünülmektedir. Görüşmecilerin yaş ortalaması ise 26'dır.

2.6.2. Mezun Olduk Şimdi Ne Olacak?

Görüşmeyen katılan mezunların hemen hemen hepsi mezun olduktan sonra büyük bir boşluk yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Üniversite hayatından sonra ne yapacağını bilemeyen mezunların çoğu bu evreyi düşünsel olarak atlattıktan sonra KPSS' ye girmeye karar vermişlerdir. Kimi ailesinin yanına dönüp dershaneye giderek kimi evde çalışarak sınava hazırlanmaya başladıklarını dile getirmişlerdir. Bu başlık altında mezunların sınav deneyimleri onların ifadeleriyle tartışılmaya çalışılacaktır.

2.6.2.1. Kamuda İstihdam Edilebilmek

Yapılan görüşmeler ışığında mezun olan gençlerin Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) hazırlandıkları görülmüştür. Gençlerin verdikleri cevap doğrultusunda bireylerin sınav sürecinde yaşadıkları durumlar Tablo 2.2 yansıtılmaya çalışılmıştır.

Tablo 2.2 KPSS Algısı

	KPSS hazırlanma algısı.	Kadro ilanlarına dair algı.	Üniversitedeki alınan dersler ve sınavda girilen dersler problemi.	Sınavın zorluğuna dair algı.	Sınava dair beklenti.
Metin (Erkek,2014)	+	-	-	-	-
Emre (Erkek,2014)	0	-	-	-	0
İbrahim (Erkek,2014)	+	-	-	-	-
Zeynep (Kadın,2015)	+	-	-	-	+
Neslihan (Kadın,2015)	+	-	-	-	+
Nurdan (Kadın,2015)	-	-	0	0	-
Sevgi (Kadın,2015)	+	-	-	-	+
Burçak (Kadın,2015)	+	-	-	-	+
İkbal (Kadın,2015)	+	-	-	-	-
Yeliz (Kadın,2015)	+	-	-	-	-
Mustafa (Erkek,2015)	+	-	-	-	-
Okan (Erkek,2015)	-	-	0	-	-
Nusret (Erkek,2015)	-	0	0	0	-
Melike (Kadın,2016)	+	-	-	-	-
Leyla (Kadın, 2016)	-	-	-	-	-
Tolga (Erkek,2017)	+	-	-	-	-
Erdem (Erkek,2017)	0	-	-	-	0
Pınar (Kadın,2017)	0	-	0	0	-
Dilek (Kadın,2017)	+	-	-	-	-
Harun (Erkek,2017)	-	-	0	-	-
Berçin Kadın,2017)	0	-	-	-	+
Hande (Kadın,2017)	+	-	-	-	-
Ezgi (Kadın,2018)	-	0	0	-	-
Burcu (Kadın,2018)	0	-	-	-	+

*Olumlu (+),belirsiz(0), olumsuz (-).

Tablo 2.2'ye bakıldığında görüşme yapılan 24 kişinin önemli bir kısmının KPSS' ye hazırlandığı görülmektedir. Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS), ülkemizde önemli bir yeri olan sınavların başında gelmektedir. 2002 yılı itibariyle yapılmaya başlanan bu sınav, bireylerin kamu kurumları bünyesinde istihdam edilebilmesi için ÖSYM çatısı altında yapılmaktadır. Böylelikle bu sınav kamuda istihdam edilebilmenin adeta tek seçeneği haline

getirilmiştir (Özdemir, 2014: 9). Sınav, lisans mezunları için KPSS A ve B olmak üzere iki alt sınavdan oluşmaktadır. KPSS B, tüm lisans mezunları ya da mezun olabilecek durumda olan tüm adayların (3. ve 4. Sınıf) girebildiği genel kültür genel yetenek alanlarından oluşmaktadır. KPSS A ise önceki yıllarda sadece İİBF (İktisat, İşletme, Kamu Yönetimi, ÇEEİ), SBF, Hukuk, Mühendislik vb. fakültelerin mezunları girebilirken artık hemen hemen tüm fakültelerin mezunlarının girebildiği ve memur alımının yapıldığı bir sınavdır. KPSS A sınavından alınan puan; müfettiş yardımcılığı, uzman yardımcılığı, kaymakam adaylığı vb. gibi kadroları tercih edebilmek için kurumların alım kadro ilanlarına dair yapacakları sınavlara, mülakatlara girmenin de ilk şartı niteliği taşımaktadır. Ayrıca bu sınav içerisinde 121 farklı puan türünü barındırmaktadır (ÖSYM)³⁰. Çeşitli kurumlar alım yapacakları kadrolar için önce bu sınav türü puanına göre adayları -bir ön eleme niteliğiyle- belirleyerek kendi yapacakları sınava ya da mülakata katılacak bireyleri kişileri belirlemektedir. Daha sonra alım yapacak kurumun inisiyatifine bağlı olarak mülakat (yazılı veya sözlü) düzenleyebilmektedirler. Mülakata katılacak kişileri ise kendi yaptıkları sınav dâhilinde belirlemektedirler bazı kurumlar ise sadece KPSS puanına göre mülakata katılacak kişileri belirlemektedir. Mezun olan bireyler tüm bu aşamaları kurumların nezdinde başarılı bir şekilde tamamlarlarsa açılan kadroya yerleştirme yapılmaktadır. Nitekim umutlarını bağladıkları bu sınava her yıl yaklaşık 1.5 milyon kişi girmektedir. ÖSYM'nin, bu sınava giren kişi sayılarının hangi fakültelerden ve bölümlerden girdiklerine dair detaylı verilerini paylaşmaması nedeniyle yalnızca KPSS 'ye giren lisans mezunlarının sayısına ulaşılabilmektedir. Son beş yılın verilerine bakıldığında 2014 yılında lisans sınavına başvuru yapan toplam aday sayısı 1.177.697 kişi, 2016 yılında 1.284.765 kişi ve 2018 yılında 1.234.487 aday başvuru yapmıştır (ÖSYM)³¹. Bir önceki yılın genel yetenek- genel kültür sınav puanı ile alan sınavına başvuru yapan aday sayıları ise 2015 yılı KPSS Alan ve Öğretmenlik sınavına başvuran aday sayısı 626.042, 2017 yılı aynı sınava başvuru yapan aday sayısı ise 706.327'dir (ÖSYM). Sınav, adayların aldıkları üniversite eğitimin son basamağı niteliğinde olduğu için üniversiteden mezun olan birçok genç bu seçeneğini değerlendirmek gayesindedir. Bu nedenle sınava katılan aday sayıları oldukça yüksektir.

Türkiye'de KPSS üniversite sonrasında aşılması gereken barajlardan biri olarak yapılandırılmıştır. Kamuya sistematik ve adaletli personel sağlama amacını taşıyan bu sınav, ilk gerçekleştirildiği yıllardan bu yana çeşitli tartışmalara maruz kalmıştır. Bu tartışmalar hem sınavın içeriğine hem de sınav sonrası atanma süreçlerine ilişkindir. KPSS sorularının

³⁰ <https://www.osym.gov.tr/TR,15285/2018-kpss-lisans-ve-oabt-sinav-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html> (erişim tarihi: 15.05.2019).

³¹ Veriler, KPSS lisans (Genel Yetenek-Genel Kültür, Eğitim Bilimleri, Alan Bilgisi) aday sayılarıdır.

çalışması³², bir takım çevrelere ulaştırılmaları sınavın içinde olan problemlere işaret ederken sınav sonrasını içeren atama döneminde yaşananlar ise son derece ayrı bir tartışmadır. Bu bapta Türkiye gündemine sürekli taşınan ve ataması yapılmadığı için hayatına son veren gençler son derece önemli bir sorundur³³. Türkiye'deki genç işsizliğinin ulaştığı rakamlar hatırlanacak olursa KPSS umudu çoğu zaman büyük bir hayal olsa da halen önemini korumaktadır. Atanamayan öğretmenlerin, mühendislerin, intiharları kadar sınavların nasıl yapıldığı ve kamuya alınacak personelin nasıl seçildiği de bir başka tartışma konusudur. Mülakat sistemi bu tartışmaların başında yer almaktadır. Danıştay kararlarına rağmen mülakatların kayıt altına alınmaması ve yine gazetelerde sıkça görülen düşük KPSS puanına rağmen işe alınma³⁴ olayları gerek KPSS 'ye gerekse kurumlara olan güvenin gençler nezdinde bozulmasına neden olmaktadır. Ayrıca KPSS A grubundan ayrı ayrı her kurum kendi ilanını paylaştığı dolayısıyla kendileri alım yaptığı için sınava girip kimler atanmış veya atanmamış gibi veriler paylaşılmadığı için -atamalara dair spesifik bir veri bulunmaması-nedeniyle atama verileri paylaşılamamıştır.

KPSS üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında çoğunun öğretmenlik, eğitim bilimleri gibi daha mesleki eğitim veren bölüm mezunlarının KPSS' ye ilişkin görüşleri, algıları gibi konularda yapıldığı görülmektedir (Yılmaz ve Yaşar, 2016; Aküzüm ve diğ., 2015; Safran ve diğ., 2014; Gündoğdu ve diğ., 2008). Bu çalışmalardan Yılmaz ve Yaşar (2016: 649)

³² Sınav sorularının çalınmasına dair bilgiye ekteki gazete haberlerinden ulaşılabilir. Aydınlık, (14.01.2017) "Yıllarca sorular böyle çalınmış". <https://www.aydinlik.com.tr/egitim/2017-ocak/yillarca-sorular-boyle-calinmis> (erişim tarihi:30.05.2019).

Akşam, (08.01.2015). "KPSS sorularının çalındığı kesinleşti". <https://www.aksam.com.tr/guncel/kpss-sorularinin-calindigi-kesinlesti/haber-370698> (erişim tarihi: 30.05.2019).

³³ Atanamadığı için intihar eden gençlerin haberlerine dair bilgiye aşağıda yer alan kaynaklardan ulaşılabilir. Evrensel, (30.05.2017). "Ataması yapılmayan öğretmen intihar etti"

<https://www.evrensel.net/haber/321660/atamasi-yapilmayan-ogretmen-intihar-etti> (erişim tarihi: 30.05.2019).

Evrensel, (13.08.2017). "Ataması Yapılmayan Öğretmen Adayı İntihar Etti"

<https://www.evrensel.net/haber/329361/atanmayan-ogretmen-adayi-intihar-etti> (erişim tarihi: 30.05.2019).

Sözcü, (17.04.2018). "Ataması Yapılmayan Genç Öğretmen İntihar Etti"

<https://www.sozcu.com.tr/2018/gundem/atanamayyan-genc-ogretmen-intihar-etti-2354802/> (erişim tarihi: 30.05.2019).

Yeniçağ, (18.04.2018). "2 Yılda 42 Öğretmen Atanamadığı İçin Hayatına Son Verdi".

<https://www.yenicaggazetesi.com.tr/2-yilda-42-ogretmen-atanamadigi-icin-hayatina-son-verdi-190060h.htm> (erişim tarihi: 30.05.2019).

Eğitim Ajansı, (16.03.2018). "Atanamayan Bir Öğretmen Daha İntihar Etti"

<https://www.egitimajansi.com/alaaddin-dincer/atanamayyan-bir-ogretmen-daha-intihar-etti-kose-yazisi-1317y.html> (erişim tarihi: 30.05.2019).

³⁴ Yüksek alınan puanlara rağmen atanayanlar ve düşük puan alıp atanayan adaylarla ilgili haberlere aşağıda yer alan kaynaklardan ulaşılabilir.

Sözcü, (11.02.2019). "KPSS Türkiye birincisiydi mülakatta elendi" (erişim tarihi: 30.05.2019).

<https://www.sozcu.com.tr/2019/gundem/turkiye-birincisiydi-mulakatta-elendi-3473558/> (erişim tarihi: 30.05.2019).

Sözcü, (28.01.2019). "Öğretmen Atamasında Sözlü Mülakat" <https://www.sozcu.com.tr/2019/egitim/ogretmen-atamasinda-sozlu-mulakat-isyani-3297011/> (erişim tarihi:30.05.2019).

adayların KPSS' ye dair görüşlerinin olumsuz olduğunu; Gündoğdu ve arkadaşlarının (2008: 43) yaptığı çalışmanın sonuçları ise adayların KPSS'yi önemli gördükleri, fakat bu sisteme dair olumlu düşünceleri olmadığını çok azının KPSS'nin iyi öğretmen seçmek için doğru bir sistem olduğunu ve bu sınavın öğretmen olmak için yeterli bir sınav olduğunu belirtmektedir. Yapılan bu çalışmaların sonuçlarının araştırmamızla paralellik gösterdiği görülmektedir.

Bazı çalışmalar ise üniversite eğitimindeki dersler ile sınavdaki derslerin başarılarının karşılaştırmasını, akademik başarısı ile sınavdaki başarısını, karşılaştırmıştır (Kablan, 2010; Bahar, 2006; Yeğinboy ve Özdemir, 2016). Kablan (2010: 465) çalışmasında gençlerin akademik ortalama ile KPSS başarısı arasında hem zayıf ve hem de güçlü ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Çalışmasında bu tutarsızlığın bireylerin mezun olduğu bölümler ile ilişkili olduğunu da belirtmektedir. Bu noktada eğitilmiş genç işsizler içerisinde sayıları her yıl artan ve dikkat çekici boyutlara ulaşan İİBF mezunlarının KPSS 'ye deneyimleri ya da algılarına dair yazında yeterli sayıda çalışma bulunamadığını belirtmekte yerinde olacaktır.

Çalışmanın örneklemini oluşturan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (ÇEEİ) mezunlarının büyük bir kısmı da KPSS' ye hazırlanmışlardır. Sınava hazırlanan mezunların kendi içlerinde farklı kategorilere ayrıldıkları da görülmüştür. Kamu memuru olma isteğinde olup KPSS' yi birinci önceliği haline getirenler, her ihtimale karşı elimde puanım bulunsun diye bu sınava girenler ve mezun olduktan sonra şansını denemek için girenler olarak ayrılabilir.

Mezunlara “neden KPSS' ye hazırlandınız?” sorusu yöneltildiğinde çoğunlukla alınan cevap iş güvencesi olmuştur. Özel sektöre göre çalışma şartlarının daha iyi olması, maaşların daha yüksek olması, iş garantisinin olması, tatil sürelerinin ve çalışma saatlerinin belli olması ilk sebepler olarak belirtilmiştir. Nitekim özel sektörde iş güvencesi ve iş arama davranışı üzerine yapılan bir çalışmada çalışanların iş güvencesizliği algısını hissettikleri ve iş arama davranışına yönelmekte oldukları görülmüştür (Köse ve Baykal, 2018: 227). Yukarıdaki soruya görüşmecilerden Sevgi (Kadın, 2015) şu cevabı vermiştir:

Ben sabah 09.00'da işe başlayıp akşam 18.00'de eve gideyim istiyorum. Düzenli bir hayatım olsun istiyorum. Özel sektörde çalışan arkadaşlarım var ve ... gibi çalışıyorlar. Arkadaşım haftanın altı günü çalışıyor sabah 06.30'da evden çıkıyor akşam 19.30'da evde oluyor ama bitmiş halde. Kendine ait hiçbir düzeni yok. Sosyal bir hayatım olsun da istiyorum. Devlet işi hem garanti hem parası iyi hem saatleri uygun ama özelde o imkânlar yok; hem parası düşük hem saatleri fazla. Bunları ne kadar çok çalıştırıp ne kadar az para verebiliriz kaygısındalar.

Bu soruya İŞKUR'un İş Başında Eğitim Programı ile işe alınıp 3 ay süresi dolduktan sonra işten çıkarılan bir görüşmecinin yanıtı ise şöyledir:

Eğer memuriyet olursa bir yerde hayatım garanti olacak. Resmi tatillerim, bayram tatillerim olacak, kendime vakit ayırabileceğim. Devletin bana sağlayacağı yeşil pasaportum olacak ve ben yıllık iznimde yurt dışına çıkabileceğim bu benim en büyük hayalim. Kamuda çalışma saatleri belli. Deneyimleyip gördüm özel sektörde çalışma süreleri fazla, mesai ücretin ödenmiyor ama kamuda garanti. Yükselbilirim böyle bir şansım olacak. Bu bana saygınlık, itibar da katacak çevre de kazandıracak. Bunları düşündükçe tabiki memurluğu daha çok istiyorum. (Burcu, Kadın, 2018).

Görüldüğü gibi mezunlar kamu kurumlarında çalışmayı özel sektöre göre daha güvenilir görmektedir. Bu nedenle sınava yönelen görüşmecilerin yanı sıra bazı görüşmeciler içinse sınava hazırlanmak bir tercihten ziyade çevresel bir karar gibidir. Örneğin görüşmecilerden Metin üniversite eğitimi sonrasında ailesinin yanına dönmüş ve KPSS' ye hazırlanmaya başlamıştır. Bu dönemde nişanlı olduğunu da eklemiş ve sözlerine şöyle devam etmiştir:

Evlilik planı yaptığım için düzenli bir iş bulmam gerekiyordu polisliğe başvurdum o da olmadı. Ben insan kaynakları yönetimi ya da hizmet sektöründe çalışmak yerine daha çok kamusal alanda çalışmayı tercih ettim ve bunun temel sebebi iş güvencesi. Elbette ve evlilik planı yaptığımız içinde memur olmam daha iyi olacaktı çünkü kız arkadaşım memurdu yani tabiri caizse “ona yakışır” bir işe sahip olmam gerekiyordu. Bu nedenle işgücü piyasasına girmek istemedim. (Metin, Erkek, 2014).

Metin'in yukarıdaki ifadesinde kendi isteğinin yanında toplumsal olarak onun üzerine kurulmuş beklentilerin olması onu bu sınavı kazanmaya mecbur hale getirmiş durumdadır. Bu beklentilere karşılık verme hissi artmakta ve bireyi daha kaygılı ve stresli bir hale getirmektedir.

Sınava hazırlanan mezunların çoğu üniversite bittikten sonra memleketlerine döndüklerini belirtmişlerdir. Bunun başlıca nedeninin ise sınavın zorluğu, üniversite eğitiminde alınan dersler ile sınavda yer alan derslerin içeriklerinin işleyiş biçimlerinin farklı olması dolayısıyla dershaneye gitme ihtiyacı duyulması, işsizlik durumuyla beraber maddi durumun kötüleşmesi olduğunu aktarmışlardır. Mezunlar, sınava hazırlık sürecini adeta mesai olarak görmüşler, her gün dershanede ve evlerinde sınava çalıştıklarını söylemişlerdir. Sürekli daha çok çalışması gerektiğini düşünen mezunlar bu sürecin stresli ve zor bir süreç olduğunu da aktarmışlardır. Örneğin görüşmecilerden Sevgi bu süreci şu cümlelerle aktarmıştır:

Ben üniversite son sınıfta dershaneye gittim KPSS için, mezun olduktan sonra da memleketime gittim sınava kendim hazırlanmaya başladım. Her gün kütüphaneye gittim geldim sabah dokuzda gidiyordum akşam beşe kadar çalışıyordum. 2016 KPSS' ye kadar bir yılını öyle geçti. Sınavdan 81

puan aldım başladım beklemeye ilan gelsin de başvuru yapayım diye. Daha 2017 Mart ayına kadar girdiğim o sınav için ilan gelmesini bekledim. Bu arada hala işsizim tabi, sürekli bir ders çalışma halindeyim çünkü her an ilan gelebilir ilan gelirse başvuru yapacaksın bu defa ayrı ayrı her kurumun sınavı var onlara da hazırlıklı olmam lazım. Ben her an elimde bir kitap sürekli bir ders çalışma halindeyim tabi depresif bir şekilde (Sevgi, Kadın, 2015).

Ayrıca sınava hazırlanan mezunların asıl mağdur oldukları bir başka konu ise kadro ilanlarının çok geç çıkması, alımların yavaşlamasıdır. Böyle bir durumda mezunlar için bu hem zaman kaybı hem de umutsuzluğa neden olmaktadır. Mezunların sınav sonrasında kadro ilanlarını beklemesi, ardından mülakat tarihini bekleme süreçlerinde kaygı ve stres düzeylerinin artmasına da neden olmaktadır. Çünkü ne zaman ilan geleceğini bilmedikleri için ilan geldiğinde de deyim yerindeyse “gafil avlanmamak” için çünkü çok sayıda rakipleri var sürekli bir bekleme süreci içinde yer aldıkları gözlenmektedir. Görüşmecilerden Burçak’ın anlattıkları ise bu durumun ne denli kaygı verici olduğunu göstermektedir. Üniversite sonrasında bir yıl Antalya’da kaldığını bir taraftan günlük organizasyon işlerinde çalıştığını bir taraftan da yüksek lisansa hazırlanmak için ALES, YDS gibi sınavlara girdiğini yüksek lisansa kabul edilmeyince KPSS’ ye hazırlanmak istediğini ve memleketine döndüğünü belirterek şöyle devam etmiştir:

Dershaneye yazıldım geçen yıl 78 puan aldım. Şua an kurum sınavlarının ilan açmasını bekliyorum ilan açtıklarında hazır olayım diye çalışıyorum. Bu sene tekrar sınava gireceğim (Burçak, Kadın, 2015).

Sınav sonrası bekleme sürecinin sürekli hale gelmesi mezunların mutsuzluklarının asıl kaynağını oluşturmaktadır. Ne olacağını bilmeden geçen bu süreç onların psikolojik olarak ciddi anlamda sorunlar yaşamalarını da beraberinde getirmektedir. Mezuniyet sonrası durumunu anlatan Emre’nin anlattıkları da bu durumu yansıtmaktadır.

Okul bittikten sonra bir boşluğa düştüm bende herkes gibi ne yapacağım ne edeceğim ne olacak diye. Önünde üç seçenek oluyor ya KPSS’ ye girip atanıp memur olacaksın ya ya özel sektörde bir işe gireceksin ya da kendi işini kuracaksın. Bunun haricinde başka bir seçeneğin yok gibi bir şey. Bende herkes gibi iş arama sürecine girdim bu süreçte ailemin yanına döndüm işim yok ve masraflar oluyor haliyle ailemin yanında yaşıyorum şimdi. B grubuna hazırlandım fena da bir puan almadım ama bekliyoruz bakalım ilan açılmasını. Beklemeyle geçiyor ömrümüz (Emre, Erkek, 2014).

Mezunlar üniversite eğitimleri boyunca edindikleri bilginin bu sınavla bağdaşmadığını, üniversitede aldıkları dersler ile dershane de aldıkları derslerin dolayısıyla

sınavdaki soruların da karşılığının olmadığını sitem ederek dile getirmektedirler. Üniversite eğitimini bölüm birincisi olarak bitiren Dilek bu durumu şöyle dile getirmektedir:

Mezun olmadan önce ALES, KPSS, YDS gibi sınavlara girmiştım. Son sınıftayken bir taraftan da bu sınavlara hazırlanmaya çalıştım. ALES ve YDS için aldığım puanlar çok iç açıcı olmasa da KPSS için daha iyi bir puan aldım. Ama 2017 yılı sınavı için şu ana kadar halen bir ilan bir yerleştirme olmadı. KPSS tam bir umut hırsızlığı bence. O kadar para yatırıyorsun sınava giriyorsun bekliyorsun hala ilan yok mesela. Herhangi bir yerleştirme olmadığı için KPSS 'den ümidim kesildi ve özel sektörde iş başvuruları yapıyorum (Dilek, Kadın, 2016).

KPSS' ye hazırlanan görüşmeciler üniversitede aldıkları eğitimle sınava hazırlandıkları derslerin birbiriyle uyuşmaması nedeniyle sınava hazırlanırken zorluk yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Kablan (2010: 466)' da Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarına dair yaptığı çalışmasında öğrencilerin mezuniyet puanları ile sınavdaki başarılarını ölçmüş ve bu ikisi arasında tutarsızlıklar görmüştür. Bu nedenle hem sınav içeriğinin hem de üniversitelerde kazandırılan bilgi ve becerilerin gözden geçirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Çalışmamızın örnekleminde özellikle 2014 ve 2015 yılı mezunları muhasebe dersi almadıklarını fakat muhasebe dersinin KPSS' de önemli bir yeri olduğunu söylemişlerdir. Bu yıllarda mezun olan gençler bölümün ilk mezunları olduğu için ve bölümün tam anlamıyla kurulamadığını bu durumdan olumsuz etkilendiklerini dile getirmişlerdir. 2014 yılı mezunu İbrahim'in sınava hazırlık süreci bu duruma iyi bir örnek olarak verilebilir.

Mezun olduktan sonra ben hiçbir yere başvuru yapmadım önceliğim KPSS idi. KPSS alan sınavına hazırlanmaya başladım. Ama şöyle bir sorun vardı ben muhasebe dersi almamıştım, böyle bir seçeneğimiz de yoktu. İktisat dersi gördüm ama aldığım eğitim bana göre yetersizdi. Keza hukukta da öyleydi. Anayasa hukuku, iş hukuku iyiydi ama sınavda farklı farklı hukuk dalları da vardı. Maliye dersim iyiydi. Dershaneye yazıldım bu dersleri öğrenmeye çalıştım. Bu süreç zor bir süreçti üniversitede aldığım eğitimin eksikliği çok fazlaydı. Bu süreçte özel sektörü hiç denemedim. 2015 sonunda da sınava girdim ilk yıl girdiğimde bölümde Türkiye çapında (CEEİ bölümü) olarak dereceye girdim. Çok fazla puan türü var ve ben belirli başlı puan türlerinde derece yapmıştım (İbrahim, Erkek, 2014).

Çalışmamızda görüşmecilerden bazıları bir kaç yıl üst üste sınavlara girmiş alınan yüksek puanlara karşın yerleşememiş ve bu durum sonucunda özel sektöre yönelmiştir. Aldığı sınav puanı sonucu umutlanan fakat atanamayan İbrahim yukarıdaki cümlesine üzülen ve şöyle devam etmektedir:

Benden önce mezun olanlar çok şanslıydı ben 87 puanla atamadım ama bir dönem önce 72 puanla sınava girmeyi hak kazanan öğrenciler vardı. 2015 yılında 3-4 tane sınava girdim. Gelir uzman yardımcılığının sınavına girdim onda mülakata kalmayı hak kazandım. O süreçte biraz uzun oldu. Eylülde sınava girdim martta mülakata girdim nisan ortası gibi de açıklandı kaybetmişim. Daha sonra sınava çalıştım 88 gibi bir puan aldım ondan da çok fazla ilan gelmedi o yıl maalesef. Zor sınavlar vardı ve benim seviyemin yeteceği tarzda sınavlar değildi bazısına girdim bazısına girmedim o sınavlarında. Daha sonra SGK denetmen yardımcılığı sınavı açıldı. Başvuru yaptım direkt mülakattı mülakata katıldım orta düzeyde geçti çok güzel geçtiğini söyleyemem. Onu da kazanamadım o da baya bir geç açıklandı. 2017 nin sonuna doğru üç sınavın mülakatlarına da katıldım onlar da olumsuz sonuçlandı (İbrahim, Erkek, 2014).

Çalışmada yer alan görüşmecilerin bazıları ise mezuniyet sonrası özel sektörde istihdam edilmiş fakat ya işten çıkarılmış ya da ağır iş şartlarına dayanamayıp kendileri işten ayrılmış ve KPSS sürecine dâhil olmuşlardır. Görüşmecilerden Neslihan, iş piyasasında çalıştıktan sonra bu sürece dâhil olanlardan biridir. Bu süreci şöyle aktarıyor:

Her şey o kadar belirsiz ki çalışırken, neredeyse her gün mesaiye kalıyordum ve bu durum zorunluluk gibi bir şey kalamam diyemiyorsunuz mesela. Temposu çok yüksek sürekli koşturuyordum ben oradan oraya. Yani maddi olarak sizi tatmin etmiyor bu kadar çalışmanın karşılığını alamıyorsunuz ki ben de KPSS' yi denemek istedim. Olmazsa polislik için başvuru yapacağım artık (Neslihan, Kadın, 2015).

Görüşmecinin iş piyasasında yaşadığı belirsiz ve uzun iş saatleri, belirsiz iş tanımı, alınamayan mesai ücretleri vb. KPSS 'ye hazırlanması için itici bir rol oynamıştır. Eğinli (2009: 50) ise çalışmasında özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının iş doyum düzeyini ölçtüğü çalışmasında kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre yüksek iş doyumunu algısı olduğunu tespit etmiştir; özellikle kamu sektöründe ücretin, çalışma koşullarının bu doyum düzeyini belirleyen önemli faktörler olduğu görülmektedir. Özel sektörün esnek ve uzun çalışma saatleri karşısında işten ayrılarak kamu sektöründe istihdam edilme isteğiyle işten ayrılmasına neden olmuştur.

Tablo 2.2 incelendiğinde bazı mezunların sınava hazırlanmadıkları görülmektedir. Sınava hazırlanmayan 6 kişiden 4'ü yüksek lisansa hazırlandıkları için ALES, YDS gibi sınavlara hazırlandıklarını ve bu sırada da özel sektördeki farklı işlere başvurular yaptıklarını dile getirmişlerdir. Bazı görüşmeciler ise sınava hiç hazırlanmamış iş piyasasında iş arayışına başlamışlardır. Sınava hazırlanmayan görüşmecilerden 2016 mezunu Leyla KPSS' ye neden hazırlanmadan iş piyasasında iş arama sürecine girdiğini şu cümlelerle aktarmıştır:

Mezun olduğumdan beri işsizim aslında. O dönemden beridir iş arıyorum. Annemler işe gir yeter artık falan dediler. KPSS' ye hazırlanmayı düşündüm aslında ama İİBF' den mezun o kadar çok arkadaşım vardı ki etrafımda onlar sürekli çalışıyorlardı sınava ama ataması olan bir arkadaşım bile olmadı, bende boşuna zamanımı harcamayım gideyim çalışayım deneyimim olsun en azından dedim. KPSS' ye hazırlanmak bana zaman kaybı gibi geliyor açıkçası. Bizim bölümün ataması da garanti değil, ilanlar yok, hiçbir şey belli değil. Kadro açılır mı açılmaz mı belli değil yani. Hem dershaneye gitmem gerekecek bir taraftan da boşuna paramda gitsin istemedim açıkçası (Leyla, Kadın, 2016).

Leyla'nın yukarıdaki cümlesinden pek çok çıkarım yapılabilir. Kadro ilanlarının geç açıklanması, lisans eğitimini tamamlamış lakin sınava girebilmek için dershaneye gitme ihtiyacı duyması bu da üniversite eğitimin sınav için yeterli gelmemesi anlamını çıkarmamıza neden oluyor, dershaneye gidebilmek için maddi ihtiyaç duyması, ailenin baskısı... Sadece Leyla'nın bir cümlesinden mezunların yaşadığı sorunların çoğunu görebilmek mümkündür.

Sınava hazırlanmayan mezunlar, sınava dair bir umutları olmadığı için sınava hazırlanmadıklarını dile getirmiştir. Bu noktada şaşırtıcı olan sınava hazırlanan mezunların büyük bir kısmının da sınava dair umutsuzluklarıdır. Nitekim bu konuda yapılan çalışmalar da vardır. Örneğin Arı ve Yılmaz (2015: 923) KPSS için dershaneye giden öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında öğretmen adaylarının bu sınavı gerekli görmediklerini, atama sisteminin değişmesi gerektiğini, sınavın amacına hizmet etmediğini, sınav içeriğinin uygun olmadığını ve KPSS'nin kaldırılması gerektiğini belirttiklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca çalışmalarında adayların büyük çoğunluğunun KPSS sonunda atanamama kaygısı taşıdığı, gelecek için endişe içinde olduğu ve geleceğe umutla bakmadığı da belirtilmektedir. Bu noktada yapılan bu araştırmanın bulgularının çalışmamız bulguları ile uyduğu görülmektedir. Çalışmamızda bazı mezunlar uzun yıllar çalıştıkları ve emek verdikleri için kurum sınavlarına çalışmaya devam ettiklerini emeklerinin boşa gitmesini istemediklerini belirtmişlerdir. Bazıları ise bu durumdan sıkıldıklarını ve özel sektörde de iş başvuruları yapmaya başladıklarını aktarmışlardır.

2.6.2.2. Üniversite Eğitiminin Değersizleştirilmesi

Tarihin tüm dönemlerinde kalkınma, gelişme, büyüme, modernleşme gibi pozitif anlamlar yüklenen ve çağrışımlar yapan kavramlarla birlikte anılan ve bu bağlamların hepsinde çeşitli düzeylerde önemi vurgulanan eğitim, zaman içinde, insani gelişimle bağlantılı anlamından giderek uzaklaşmış, bireylerin kendilerini piyasanın ihtiyaçlarına göre geliştirme zorunluluğunun bir aracına haline gelmiştir (Keskin, 2012: 32). Üniversitenin iş gücü piyasasına iş gücü temin etme gibi bir ideali olmalı mı olmamalı mı sorusu bu noktada yetersiz kalmaktadır. Çünkü toplumdaki beklentiler beraberinde işsizlikle karşı karşıya gelen

gençler eğitim aldıkları ve içinden çıktıkları eğitimin sistemini sorgular hale gelmişlerdir. Eğitim, giderek iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla var olduğu toplumda yaygındır. İşsizlik oranlarının her geçen yıl daha da arttığı günümüzde işsizliğin azaltılması, giderilmesi vaadiyle geliştirilen sosyal politikalar, büyük ölçüde, egemen konumdaki neoliberal yaklaşıma göre biçimlenmiş uygulamalardır (Akpınar, 2018: 788). Bu noktada günümüz toplumlarında adına beşeri sermaye denilen şey çocuğa, gence, kişiye ne kadar yatırım yapılırsa ve sahip olunan sosyal sermaye ne kadar geniş ve güçlü olursa piyasadaki getirisinin de o kadar yüksek olacağı yönündedir (Keskin, 2016: 812). Rekabet öyle bir boyuta gelmiştir ki, daha ilkökul yıllarından itibaren aileler çocuklarını özel kurslara, dershanelere göndermeye başlamaktadırlar. Dolayısıyla üniversite sonrası hem gençlerin hem de ailelerinin beklentileri kamu ya da özel sektörde istihdam edilmek olmaktadır. Bu noktada da alınan eğitimin niteliği sorgulanmaya başlamaktadır. Görüşme yapılan gençlerin çoğu üniversitede aldıkları eğitimden mutlu olmadıklarını dile getirmişlerdir. Aldığı eğitimden memnun olanlar ise bunun piyasada ya da gerçek hayatta bir işlerine yaramadığını dile getirmektedir. Görüşme yapılan kişilerin bu konuya dair görüşleri Tablo 2.3'e yansıtılmaya çalışılmıştır.

Tablo 2.3 Üniversite Eğitimi Algısı

	Üniversitede alınan eğitim ve iş piyasası algısı.	Üniversitede alınan eğitim ve kariyer beklentisi algısı.	Firmaların eğitim süresinin belirleyiciliğine dair algısı.	Üniversite algısının değişimi.	Mezuniyet sonrası boşluğa düşme hissi.
Metin (Erkek,2014)	0	-	+	-	-
Emre (Erkek,2014)	-	-	-	0	-
İbrahim (Erkek,2014)	-	-	+	-	-
Zeynep (Kadın,2015)	-	-	-	+	-
Neslihan (Kadın,2015)	-	-	+	+	-
Nurdan (Kadın,2015)	-	-	+	-	-
Sevgi (Kadın,2015)	-	-	+	0	-
Burçak (Kadın,2015)	-	-	-	0	-
İkbal (Kadın,2015)	-	0	+	0	-
Yeliz (Kadın,2015)	-	-	-	-	-
Mustafa (Erkek,2015)	-	-	-	-	-
Okan (Erkek,2015)	0	-	-	-	-
Nusret (Erkek,2015)	-	-	+	+	-
Melike (Kadın,2016)	-	-	+	-	-
Leyla (Kadın, 2016)	-	-	+	+	-
Tolga (Erkek,2017)	-	-	+	-	0

Erdem (Erkek,2017)	-	-	-	+	-
Pınar (Kadın,2017)	-	0	-	-	0
Dilek (Kadın,2017)	-	-	+	0	-
Harun (Erkek,2017)	0	0	-	-	-
Berçin Kadın,(2017)	-	-	-	-	-
Hande (Kadın,2017)	-	-	-	-	-
Ezgi (Kadın,2018)	-	-	+	+	-
Burcu (Kadın,2018)	-	-	+	0	-

*Olumlu(+), belirsiz (0), olumsuz (-).

Yapılan görüşmelerde mezunların hemen hemen hepsi üniversite eğitimi ile işgücü piyasasının birbirinden bağımsız olduğunu dile getirmişlerdir. Mezuniyet sonrası yaşanan boşluk hissi ve iş piyasasında başvuru yaptığı pozisyonlara, girdikleri sınavların sonuçsuz kalmasının bu düşüncüyü daha da tetiklediği düşünülmektedir. Tablo 2.3’ te görüldüğü gibi mezunların neredeyse hepsi okul bittikten sonra bir boşluğa düştüklerini söylemişlerdir. Üniversite sonrası ne yapacağını bilemeyen gençler adeta gerçek hayatla karşılaşmış ve afallamışlardır. Bazıları ise bu boşluk durumunu yaz tatili süreci geçince idrak ettiklerini söylemişlerdir. Örneğin Ezgi bu durumu şöyle anlatmıştır:

Okul bitti 4-5 ay özgürlük falan dedim gezdim tozdum şehir şehir. İş arama sürecine hemen girmedim. Daha sonra iş arama sürecine girdim ve bir daha çıkamadım adeta iş bulamıyorum çünkü. (Ezgi, Kadın, 2018).

Okulu bittikten sonra küçük bir ilçede büyüyen ve iş olanakları kısıtlı olduğu için memleketine dönmeyen Antalya’da kuzeninin yanında yaşayan Pınar ise bu durumu şöyle dile getirmiştir:

Mezun olduğum yaz ablamın küçük bebeği vardı o çalışıyordu bebekle de ben ilgileniyordum o yaz öyle geçti. Yani tam anlamıyla işsiz olduğunu da o süreçte hissedemiyor insan. Sonra sabah uyanıyorsun herkesin bir işi bir uğraşı var evet bende bebekle uğraştım onunla ilgilendim bu süreçte ablamın bu durumuna destek oldum ama eylül ekim ayı geldiğinde kendimi işe yaramaz boş bir insan gibi hissettim. Çünkü uyanıyorsun sabah bir amacın yok bir işin yok. Bu çok kötü bir durum insanlar boş zamanımız olsun tatilimiz olsun diye hayal kurar ben işe gireceğim günün ya da yüksek lisansa başladığım günün hayalini kurmaya başladım. Çünkü artık tatil durumundan sıkılıyorsunuz. İşim olmadığı için haliyle maddi olarak rahat hareket edemiyorum. (Pınar, Kadın, 2016).

Mezunların bir kısmı mezun olur olmaz değil yaz tatili sürecinden sonra işsizlik durumunu hissettiklerini ve boşluk hissini de birkaç ay sonra algıladıklarını belirtmişlerdir.

Mezunların büyük bir kısmı ise mezun olmadan iş arama sürecine ya da sınava hazırlanma sürecine dâhil olduklarını belirtmişlerdir.

Çalışma örneklemine dâhil olan mezunlarla yapılan görüşmeler neticesinde gençler, üniversite okurken mutlu oldukları iş piyasasına geçişte bu kadar problem yaşayacaklarını tahmin etmediklerini dile getirmişlerdir. İş arama sürecinde yaşadıkları zorluklar eğitim hayatlarını ve üniversite eğitimini sorgular hale getirmiştir. Keskin (2016: 816) çalışmasında da gençlerin iş bulamamaları, aile ve toplumsal baskının artması sebebiyle üniversite eğitimini sorguladığı sonucuna varmıştır. Nitekim görüşmeye katılan genç bireyler, üniversite okumuş olmanın onları mutlu etmediğini cümlelerinin arasında dile getirmişlerdir. 2015 yılında mezun olan Neslihan'ın aşağıdaki sözleri bunu destekler niteliktedir.

Üniversite okumak yerine o zaman bir işe girseydim şu an işe başlayacağımdan daha fazla maaş alırdım daha kıdemli bir konumda çalışırdım. Ya da üniversite okumak için harcadığım parayla bir iş kurardım. Üniversitedeki eğitim iş piyasasıyla uyumlu olmadığı için mezun olduktan sonra sıkıntıları yaşadığımı düşünüyorum. (Neslihan, Kadın, 2015).

İş başvurusu yaptığı firmalardan mülakata davet edilen ve giden bazı görüşmeciler, firmaların mezun olunan bölümü değil de fakülte mi yoksa yüksekokul mezunu mu olduklarını sorduklarını ve bu durumun bazı firmalar için yeterli bir kıstas olduğunu belirtmektedir. Yani mezunlara iş görüşmesi sırasında “dört yıllık mı yoksa iki yıllık mı üniversite mezunusunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Böyle bir durum yaşamış olan görüşmecilerimizden biri olayı aşağıdaki gibi aktarmıştır:

Ben sadece iş ararken dört yıllık mı iki yıllık mı ona bakıldığını düşünüyorum. Karşımdaki görüştüğüm kişi bunu sordu bana dört yıllık okuduysanız daha donanımlı daha akıllı olduğunuzu düşünüyorlar sanırım. Fakat görüşmem de olumsuz sonuçlandı. (Erdem, Erkek, 2017).

Görüşme yapılan mezunların hemen hepsi okulda iş piyasasına uygun bir işleyiş olmadığını işsizliklerinin asıl kaynağının da bu durum olduğunu dile getirmişlerdir. Okuldan mezun olduktan sonra iş bulamama sonucu yaşanan hayal kırıklığı, beklenen şekilde ilerlemeyen iş görüşmeleri adeta bilmedikleri, tanımadıkları bir ortama yabancı kalma halidir. Bu konuya dair Mustafa (Erkek, 2015)'nın yorumu şöyledir:

Bizim üniversitede aldığımız eğitim gerçek hayatta işimize yarayan bir eğitim değil maalesef elbette bunun istisnaları var. Üniversiteden mezun oluyorsunuz mükemmel bir okulda okudum, bölümüm şu, gayet donanımlıyım diye düşünüyorsun. Bunların böyle olmadığını ne zaman anlıyorsun

iş görüşmesine gittiğinde. Bakıyorsun etrafına herkes üniversiteden mezun, oturduğun zaman sana ne bir sosyal politika ne sendikacılık soruyorlar. İş görüşmelerinde okulla ilgili bir bilgi yok, okulda da iş piyasasındaki bilgiler yok. Aldığınız eğitiminin sosyal yaşamda ya da iş yaşamında işinize yaramadığını görüyorsunuz.

Görüşmeciler, üniversitedeki eğitimin iş piyasasındaki uyumsuzluğuna dair sitem ederken bu sorunun ilkokul yıllarından itibaren başladığını ve eğitim sistemimizle ilgili sorunlar olduğunu da dile getirmişlerdir. Herkesin farklı farklı özelliklerde olduğunu fakat yine herkesin aynı sınavla aynı sistemle eğitildiğini yetiştirilmeye çalışılmasının sorunun asıl kaynağı olduğunu belirtmektedirler. Yine aynı görüşmeci:

Bizim eğitim düzeni ne yetiştireceğini neyi nereye yetiştireceğini bilmeden tesadüfî bir şekilde eğitim veren bir kurum. Bizim eğitim düzenine baktığımızda; hepimiz farklı farklı özelliklerde insanlarız fakat aynı bilgiler verilmeye çalışıyor, aynı sınavlara giriyoruz.(Mustafa, Erkek, 2015).

Görüşmeci, konuşmasına kendisinin lise zamanında teknik derslere daha ilgili olduğunu fakat lise hocalarının sayısal bölüme gitmesine izin vermediğini de eklemektedir.

Görüşmecilerden Okan (Erkek, 2015) da iş gücü piyasası ve üniversite eğitimin bir birinden kopuk olduğuna değiniyor. Gittiği görüşmelerde aldığı eğitimle ilgili bir bilgi aranmadığını vurguluyor ve “bu durum nasıl iyileştirilebilir” diye sorulduğunda şu yanıtı veriyor:

Her şeyden önce üniversitedeki eğitim hiçbir şekilde yeterli değil teori ve pratik hiçbir şekilde uyumuyor. Özel sektöre iş aramaya gittiğinizde mesela mülakatlarda da teorik bilgiyle gidiyorsunuz ama öyle olmadığını görüyorsunuz. Buna iş bulma süreciyle ilgili bir cevap vermem gerekirse, acilen pratiğe dayalı bir eğitim sisteminin kurulması gerekli İstihdam boyutu da düşünülmeli çünkü özel sektöre de hazırlanmalı insanlar bence. Bu teorinin ihmal edileceği anlamına gelmiyor. Sadece piyasaya yönelik bir eğitim değil teorik ve pratik bilgi iç içe olmalı. Öğrenciye seçme şansı verilmeli. Son sınıflara doğru kollara ayrılmalı ve orada gerçekten özel sektör düşünenler uygulamalı bilgisayar bilgisi muhasebe ya da insan kaynakları gibi onun eğitime yönelmeli; akademik düşünenler daha teorik tartışmalı derslere yönelmeli. Sınıf 50 kişi ile başladıysa 50 kişi aynı eğitimi alıp aynı sınavlara girip aynı diplomayı alması çok saçma bir şey. (Okan, Erkek, 2015).

Görüşmeye katılan mezunların aktardıklarına göre mezunların büyük bir kısmı üniversite eğitimleri sırasında böyle şeyler düşünmediklerini mezun olduktan sonra iş sıkıntısı çekeceklerini düşünmediklerini dile getirmişlerdir. Nitekim Tayfun ve Korkmaz (2016)’ın üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygıları üzerine yaptıkları çalışmalarında, öğrencilerin büyük çoğunluğunun okudukları bölümü isteyerek tercih ettikleri, mezun

olduktan sonra iş bulabileceklerini ümit etmelerine rağmen iş bulamama kaygısı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bunun nedeninin Türkiye’de üniversite mezunları arasındaki işsizliğin yoğun bir şekilde yaşanması olduğunu belirtmektedirler (Tayfun ve Korkmaz, 2016: 552). Mezuniyet sonrası yapılan başvurulara dönüş alınamaması ya da gidilen mülakatların olumsuz sonuçlanması onların psikolojik olarak da yıpranmalarına neden olmuştur. Dilek bu durumu üzümlere şöyle aktarmıştır:

Ben üniversiteden mezun olurken açıkçası böyle olacağını hiç düşünmemiştim. Çünkü ben iyi bir ganoyla bölüm birincisi olarak mezun oldum. Hiç olmazsa yüksek lisans yaparım ya da bir işe girerim hayatımı bir şekilde devam ettiririm diye düşünmüştüm. Bir umudum vardı yani mezun olurken. Okul bitti tatil yapmaya eve döndüm Konya’ya sadece tatil yapmak için dönmüştüm ama yaklaşık iki yıldır hala Konya’dayım. (Dilek, Kadın, 2017).

Görüşme yapılan mezunların çoğu, derslerin işleyiş biçimini eleştirmişlerdir. Derslerin öğrenciler ile iç içe işlenmesi gerektiğini söylemişlerdir. Öğrenci dâhil edilmeden anlatılıp geçilen dersler gördüklerini bunların öğrenci odaklı olmadığını dile getirmişlerdir. Bu konuya dair bir görüşmecinin aktardıkları aşağıdaki gibidir:

Hocalar sürekli ezbere dayalı öğretiyorlar ya da dersler sürekli ezberleme üzerine slaytlarla ilerliyor. Ders alıyoruz, sınava giriyoruz evet ama mezuniyet sonrasında o bilgilerin hiç biri karşımıza çıkmıyor. Ders müfredatı iş piyasasına uygun hale gelmeli ki daha rahat iş bulabilelim, zorluk çekmeyelim. (Neslihan, Kadın, 2015).

Yapılan görüşmeler neticesinde genç mezunların büyük bir kısmının özel sektörde iş imkânlarının kısıtlı, çalışma koşullarının belirsizliği ve zorluğu, iş güvencesizliği gibi nedenlerle kamu sektöründe istihdam edilmek istedikleri açıkça görülmektedir. Fakat kamu sektöründe de iş sahibi olabilmek beklentilerinin aksine oldukça zor bir hal almaktadır. Memur alımlarının sınava girenlere oranla çok az düzeyde olması umutsuzluklarının artmasını da beraber getirmektedir. Sınava hazırlanıp yerleşemeyenler mezunlar, sınava tekrar tekrar hazırlanıp bir taraftan özel sektörde de iş arama sürecine dâhil olmuşlardır.

2.6.3. İş Arama Süreci

Bu başlık altında özelde başvuru ilanlar, yapılan mülakatlar genelde ise gençlerin yaşadıkları problemlere değinilecek ve onların cümleleriyle yaşanan deneyimler aktarılmaya çalışılacaktır.

2.6.3.1. İş Arama Kanalları

İşsizliği kaçınılmaz bir gerçeklik olarak gören liberal iktisadın benimsediği görüşe göre, piyasada, her durumda, bir miktar işsizliğin kaçınılmaz olarak var olduğu ve olacağı iddia edilmekte üstelik bu duruma da doğal bir işsizlik düzeyi (*natural rate of unemployment-NRU*) adı verilmektedir (Akpınar, 2018: 789). NRU, liberal iktisatçıların sürekli olarak belirttikleri tam rekabetin var olduğu ekonomilerde denge sağlayıcı bir işsizlik oranı olarak nitelendirilmektedir. Ve işsizlik durumuna karşı denge sağlayıcı olarak atfedilen bu doğal işsizlik oranının varlığını kabullenmek, işsizlik olgusunu da kabullenmenin ve bunun yanı sıra da onu yok etmenin olanaksız olduğu algısını da beraberinde getirmektedir (Akpınar, 2018: 790). Ayrıca kapitalist sistemde mevcut ve olacak olan işsizlik durumunda, insanların kendi istekleriyle işsiz kaldıkları; NRU koşullarının ise bir istisna olarak istek dışı işsizliği yaratabileceği vurgusu bulunmaktadır (Yılmaz, 2006: 89). Yani illa ki bir işsizlik yaşıyorsa bu durum çoğunlukla bireylerin istekleri doğrultusunda yaşanmaktadır ve aksi durum çok nadir görülen bir durumdur algısı vardır. Hatta piyasada her zaman iş olduğu fakat iş arayan kişilerin bu konuyla ilgili bilgi noksanlığından kaynaklanan bir iş bulamama durumu olduğu da iddia edilmektedir.

Bireyler istihdam edilebilmek için gerek işsiz oldukları süreçte gerekse mevcut işini değiştirmek için iş arama sürecine dâhil olmaktadır. İş arama ve bulma süreci kişiden kişiye farklılık gösteren ve içerisinde birden çok değişkeni barındıran karmaşık bir süreci ifade etmektedir (Tutar, 2015: 95). İş arz eden kişi ve talep eden firma arasındaki bağlantının kurulabilmesi noktasında iş arama kanalları anahtar görevi görmektedir. İŞKUR, özel istihdam büroları, doğrudan işverene/işletmeye yapılan başvurular; eş, dost, akraba vasıtasıyla yapılan başvurular, internetten yapılan başvurular, gazete, dergi vb. yerlerden yapılan başvurular olmak üzere genellikle kullanılan iş arama kanallarıdır.

Çalışmaya katılan görüşmecilerden hiç biri özel istihdam bürolarında iş arama faaliyetine girişmemiştir. Bunun nedeni olarak, toplumda hala özel istihdam bürolarının yaygınlaşmamış olması düşünülmektedir. Gazeteden başvuru yapan sadece bir kişi vardır. O görüşmeci de başvurusuna cevap alamamıştır. Gazete başvurularının artık eskisi kadar ön planda olmayışı toplumda gazete ilanlarına bakan kişi sayısının az olması nedeniyle firmaların da buralara fazla ilan vermemesi bu durumun nedeni olarak görülmektedir. İş ilanlarına başvuru yapılırken en çok kullanılan alanlar aşağıdaki tablodadır. Görüşme yapılan kişilerin aktardıkları bilgilere göre iş arama sürecinde en çok kullanılan iş arama kanalları Tablo 2.4'e yansıtılmaya çalışılmıştır.

Tablo 2.4 İş Arama Kanallarının Kullanılması

	İŞKUR' a güven algısı.	Doğrudan işverene/işletmeye yönelim algısı.	İnternette kariyer sitelerine yönelim algısı.	Eşe, dosta, akrabaya güven algısı.
Metin (Erkek,2014)	-	-	+	-
Emre (Erkek,2014)	+	-	+	+
İbrahim (Erkek,2014)	+	-	+	-
Zeynep (Kadın,2015)	-	-	+	+
Neslihan (Kadın,2015)	-	-	-	-
Nurdan (Kadın,2015)	-	-	+	-
Sevgi (Kadın,2015)	-	+	-	+
Burçak (Kadın,2015)	+	+	-	-
İkbal (Kadın,2015)	+	-	+	-
Yeliz (Kadın,2015)	-	+	+	+
Mustafa (Erkek,2015)	-	+	+	-
Okan (Erkek,2015)	-	+	+	+
Nusret (Erkek,2015)	+	+	-	-
Melike (Kadın,2016)	-	-	+	+
Leyla (Kadın, 2016)	+	-	+	-
Tolga (Erkek,2017)	+	-	+	-
Erdem (Erkek,2017)	-	-	+	-
Pınar (Kadın,2017)	-	+	-	+
Dilek (Kadın,2017)	-	-	+	-
Harun (Erkek,2017)	-	-	+	-
Berçin Kadın,(2017)	-	+	+	+
Hande (Kadın,2017)	-	-	+	+
Ezgi (Kadın,2018)	-	+	+	+
Burcu (Kadın,2018)	-	+	+	+

*Olumlu(+), olumsuz (-).

Tablo 2.4' te görüldüğü gibi görüşmeye katılan mezunların çoğu İŞKUR'a kayıt olmuş ve oradaki başvuruları takip ettiklerini belirtmişlerdir. İPSOS'un yaptığı Türkiye'de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırmasında bireylerin çoğunun eğitilmiş gençlerin işsizliğinin giderilmesi için öncü olması gereken kurumun İŞKUR olduğunu belirttiklerine değinilmektedir. Fakat yine aynı araştırmada İŞKUR'un işsizlik ve istihdam konusunda en sorumlu durumda olan kurum olduğunu ancak İŞKUR'un sorumlu davranma konusunda elde ettiği skorların, "öncü olma konusundaki kadar yüksek olmadığı tespit edilmiştir" İPSOS

(2016: 8). Çalışmaya katılan görüşmecilerin hemen hemen hepsi oradaki ilanların çok güncel olmadıklarını dile getirmişlerdir. Ülkemizde önemli bir rol üstlenmesi gereken İŞKUR, 2018 yılında yaklaşık 1 milyon 247 bin kişinin istihdamına aracılık ettiğini açıklamıştır.³⁵ Ancak bazı haberlerde ise bu durumun gerçek verileri yansıtmadığı işsizlik oranları artarken bu istihdam oranlarının nitelikli olamayacağına yer verilmektedir³⁶ ki bu apayrı bir tartışma konusudur.

Ülkemizde kamu istihdam kurumu olarak önde gelen İŞKUR'un yapacağı faaliyetlerin, işsizliği azaltıcı ve istihdamı arttırıcı rolünün de oldukça olumlu sonuçlar doğurabileceği açıktır. Elbette İŞKUR, meslek edindirme gibi kurslar ile ortaöğretim ve lise mezunlarının istihdamını arttırıcı rolde faaliyetlerde bulunmaktadır lakin son yıllarda artan lisans mezunlarının işsizlik durumuna karşı faaliyetlerini yoğunlaştırmasının gerekliliği de ortadadır. Nitekim 2019 Ocak ayı itibariyle İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 3.775.660 kişi olarak açıklanmıştır (İŞKUR, 2019)³⁷. Kayıtlı olan bu işsiz olan bireylerin %30'unun 15-24 yaş aralığından oluşması da dikkat çekilmesi gereken noktalardandır. Bu gibi nedenlerle işsizliğin azaltılması amacıyla yapılacak politikalarda İŞKUR'un mevcut işleyişinin değiştirilmesi gerekliliği görülmektedir. İŞKUR'un iş arama kanalı olarak değerlendiren ve bunu deneyimleyen görüşmecilerin yorumları yukarıdaki cümleyi destekler niteliktedir. Bazı görüşmeciler İŞKUR'un sitesinde bulunan ilanların nitelik gerektirmeyen ilanlar olduklarını belirtmişlerdir. Görüşmecilerin çoğu ise "İŞKUR'a kaydoldum ilanlara bakıyorum ama oradan bir şey çıkmadı" ifadesini sık sık kullanmışlardır. Görüşmecilerden biri olan İkbâl bu durumu şöyle aktarıyor:

İŞKUR'un binasına gittim orada da benim bildiğim şeyleri bana tekrar söylediler. Bana oradan CV oluşturmamı kayıt olmamı istediler benim zaten kaydım ve CV m vardı. Oradaki iş ilanlarını arayacaksın dediler sadece. İş aranan şehir Antalya idi onu değiştirdiler bana bir faydaları olmadı yani. Toplantılar olduğunda ya da kendi seminerlerini haber vermek için mesaj atıyorlar sadece. Onun dışında bir şey olmadı (İkbâl, Kadın, 2015).

Başka görüşmeciler de tecrübelerini aşağıdaki cümlelerle aktarmışlardır:

İŞKUR'dan kayıt oluşturdum, başvuru yaptım birkaç tane. Oradan bir şey çıkmadı (Metin, Erkek, 2014).

³⁵ Akşam, (15.01.2019). "İŞKUR Genel Müdürü Uzunkaya: İŞKUR, 2018 yılında 1 milyon 247 bin 188 kişinin istihdamına aracılık etti" <https://www.aksam.com.tr/ekonomi/iskur-2018-yilinda-1-milyon-247-bin-188-kisinin-istihdamina-aracilik-etti/haber-813648> (erişim tarihi: 01.06.2019).

³⁶ Gazete Duvar (22.01.2019). "İŞKUR Kandırılıyor Mu? Nerede 1 Milyon İstihdam?" <https://www.gazeteduvar.com.tr/forum/2019/01/22/iskur-kandiriliyor-mu-nerede-1-2-milyon-istihdam/> (erişim tarihi: 01.06.2019).

³⁷ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/isbasi-egitim-programlari/> (erişim tarihi: 20.05.2019).

İŞKUR'a kayıtlıyım ben ara sıra girip ilanlara bakıyorum. İlanlar da en az 3 yıl 5 yıl 7 yıl tecrübeli kişiler aranıyor. Bizim hiç şansımız yok gibi (Hande, Kadın, 2017).

Görüşmecilerin aktardıklarına göre İŞKUR iş arama kanalı olarak mezun olan gençlerin istihdamı konusunda genç bireylerin ihtiyaçlarını karşılayamadığı görülmektedir. İş piyasasında iş bulmakta zorlanan yeni mezunların istihdam edilmesine yönelik İŞKUR'a önemli görevler düşmektedir.

Çalışmaya katılan görüşmecilerin İŞKUR'dan sonra en fazla kullandıkları iş arama kanalı olan internet üzerinden ve kariyer sitelerinden yapılan başvurulardır. Mezunların rahatlıkla ve kolayca ulaşabileceği bir kanal olduğu için bu iş arama kanallarının daha aktif kullanıldığı düşünülmektedir. Yapılan görüşmelerin geneline bakılacak olursa diğer iş aramalarına kıyasla internet üzerinden yapılan başvurulara daha fazla dönüş sağlanmış olduğu da görülmektedir. Bu da günümüz şartlarında internet kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte firmaların da internet üzerinden mezunların bilgilerine ulaşma imkânının kolaylığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Görüşmecilerden Sevgi (Kadın, 2015) şöyle söylemektedir:

Ben bankalara başvurular yaptım kendi sitelerinden yaptığım başvurulardan iki tanesine dönüş yapıldı. Mülakatta elendim onlardan.

Özellikle bankaların kendi siteleri üzerinden iş ilanları açtıkları görülmektedir. Ayrıca yapılan başvuruların çoğunun yine kariyer sitelerinden yapıldığı da görülmüştür. Her ne kadar dönüş alamasalarda mezunların telefonlarında bilgisayarlarında internet aracılığıyla ulaşabildikleri bu ilanlar onların ilanları rahatlıkla takip etmelerine olanak sağlamıştır.

Mezunların bir kısmı internetten başvuru yaptığı firmalara elden de başvurular iletmiştir. Elden yapılan başvurularda firmaların onları çok güzel karşıladıklarını dile getirmişler fakat sonra bir dönüş alamadıklarını üzümlere belirtmişlerdir. Mezunların anlattıkları göz önünde bulundurularak şöyle bir çıkarım yapabilmek mümkündür. Başvuru sonrasında olumlu sonuçlanan başvurulara firmalar arama yaparak dönüş sağlamış ve mülakata davet etmişlerdir. Fakat mezunlar yapılan başvurulardan ya da gidilen mülakatlardan sonra olumsuz sonuca dair bir dönüş alamadıklarını söylemişlerdir. Bu durum onlar için hayli zor bir durumdur. Mezunların çoğu olumlu değilse bile olumsuz sonuçlandığına dair bir dönüş de almak istediklerini söylemişlerdir. Görüşmecilerden biri bu durumu şöyle aktarmıştır:

Ben bir firmaya internetten başvuru yaptım ama yüz yüze de gidip görüşmek istedim doğrudan başvuru da yaptım. Gittiğimde bu onlar tarafından çok olumlu karşılandı. “buraya gelip elden CV bırakman da çok güzel bir şey demek ki gerçekten istiyorsun çalışmak” diye çok olumlu cevaplar aldım. CV mi aldılar biz size döneceğiz dediler ama ne olumlu ne olumsuz herhangi bir dönüş yapmadılar. Her sabah kalkıyorum elime telefonu alıp mail kutumu inceliyorum, her sabah uyanınca ve gece yatmadan yaptığım tek şey bu. Bu gerçekten çok yıpratıcı çok kötü bir süreç (Dilek, Kadın, 2017).

Yine bir bankanın mülakatına katılan başka bir görüşmecinin yorumu ise aşağıdaki gibidir:

Üç tane bankaya başvurmuştum. A bankasının sınavlarını kazandım. Daha sonrasında da beni aramadılar bir dönüş olmadı. Bende ulaşamadım onlara çünkü beni 444 lü bir numaradan arıyorlardı ben aradığımda da bankanın kendi numarası olduğu için ulaşamadım. Sonra B bankasından aradılar mülakata çağırdılar mülakata gittim. Çok güzel bir mülakattı ama sonrasında olumlu ya da olumsuz bir dönüş yapılmadı maalesef (Mustafa, Erkek, 2015).

Görüşmecilerin söyledikleri gibi olumlu ya da olumsuz bir dönüş alamamaları onların umutlarını, beklentilerini kıran bir durum olduğu açıktır. İlerleyen konularda değinilecek olan bu konu gençlerin psikolojik sorunlar yaşamasında da önemli bir nedendir.

2.6.3.2 İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı

Bütün dünyada artan işsizlik gerçeği karşısında istihdam kurumları ülkeler için giderek daha önemli hale gelmiştir. Mesleki eğitimler de veren bu kurumlar ülkelerin kalkınmasında önemli bir rol üstlenirler. Ayrıca işsizlikle mücadelede uygulanan aktif istihdam politikalarının başında da mesleki eğitimler yer almaktadır. Ülkemizde mesleki eğitim kapsamında hizmet veren başlıca kurumlar; İŞKUR, Bakanlıklar, Büyük Şehir Belediyeleri, Belediyeler, Vakıflar, Sivil Toplum Örgütleridir. Bizim araştırmamıza katılan görüşmeciler yukarıdaki kurumlardan sadece İŞKUR’un bünyesinde böyle bir eğitim sürecine dahil olduğu için çalışmamız İŞKUR üzerine odaklanacaktır. İŞKUR, 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile kamu istihdam hizmetlerini vermek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) olarak kuruldu. İş ve İşçi Bulma Kurumu 15.03.1946 tarihinde faaliyete geçti. 4837 sayılı Kanun Kurumun görevini "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlemiştir (İŞKUR)³⁸. 1980'li yıllarla birlikte başlayan küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumu kamu istihdam kurumlarının önemini artırmış, fonksiyonlarını genişletmiştir. Bu amaçla:

³⁸ <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/> (erişim tarihi: 20.05.2019).

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu da gerek dünyada gerekse ülkemizde ki teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, çağdaş iş kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek ve aktif işgücü programlarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturmak amacıyla, 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur (İŞKUR).

Fakat Anayasa 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyi iptal etmiş ve iptal kararının Resmi gazete 'de yayımlandığı tarihten dokuz ay sonra yürürlüğe gireceğine karar vermiştir. Dokuz aylık süre 08.08.2001 tarihinde sona ermiştir. Bu süre içerisinde yeni bir yasal düzenleme yapılamadığından kurum faaliyetlerini yasal dayanaktan yoksun olarak sürdürmek zorunda kalmıştır. Nihayet, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile Kurum kuruluş yasasına kavuşmuştur (İŞKUR)³⁹.

İŞKUR, faaliyetleri arasında dolayısıyla aktif istihdam politikaları kapsamında mesleki eğitim kursları verebilmekte, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları düzenlemektedir. Mesleki eğitim kursları, meslek sahibi olmayan kişilere meslek edinebilmeleri amacıyla verilen eğitimleri kapsar; işbaşı eğitim programları, bünyesinde kayıtlı olan işsizlerin, yine kendi bünyesinde kaydı bulunan işyerlerinde, önceden öğrendikleri teorik bilgilerini pratiğe çevirerek pekiştirmeleri ya da mesleki tecrübe sağlamaları amacıyla düzenlenmektedir; girişimcilik eğitim programları ise kendi işletmesini kurmak veya kendi işlerini sürdürmek isteyen kişiler için İŞKUR'a kayıtlı bireylere sağlanan programlardır (Özdemir ve Yiğit, 2018: 182).

İşbaşı eğitim programı, en az 2 sigortalı çalışanı olan işverenlerin yararlanabildiği, bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay olarak uygulanan bir programdır. Program günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere ve haftada 6 günü aşmamak kaydıyla haftalık 45 saati geçmeyecek şekilde planlanabilmektedir. Program süresince programa katılan kişinin maaşı, gideri (günlük 77,70 TL, öğrenciler için 58,27 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 38,85 TL) ve kısa vadeli sigorta prim giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR)⁴⁰.

Yapılan saha bulguları sonucunda, bir önceki başlıkta da görüldüğü gibi, görüşmecilerin çoğu iş arama kanalı olarak İŞKUR' üzerinden başvurular yapmış bazıları ise İşbaşı Eğitim Programına dâhil olmuşlardır. Bu konuda yapılan çalışmaların azlığı dikkat çekmekle birlikte yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Özdemir ve Yiğit (2018: 201)'in çalışmasına bakıldığında bu programa gençlerin yoğun olarak ilgi gösterdikleri sonucuna

³⁹ <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/> (erişim tarihi: 20.05.2019).

⁴⁰ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/isbasi-egitim-programlari/> (erişim tarihi: 20.05.2019).

varılmıştır. Karacan (2018: 141) ve ise çalışmasında işbaşı eğitim programının bireyler için çok yararlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aydın (2018: 94) program katılımcılarının %80'inin programdan, işveren davranışlarından, programın süresinden memnun oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmaların çıktısı örneklemimizde yer alan görüşmecilerin söyledikleri ile uyuşmamaktadır. Görüşmeciler, İŞKUR'un iş arama kanalı olarak etkin bir rol alamadığı gerçeğini aktarmışlardır. Bunun yanı sıra yukarıdaki tanımların aksine görüşmecilerin deneyimleri doğrultusunda iş başı eğitim programının da yeterli düzeyde kalmadığı görülmüştür. Çalışmaya katılan görüşmecilerin 2 tanesi iş başı eğitim programına başvurmuş fakat programdan faydalanamamış diğer ikisi ise gittikleri görüşmelerden işverenin talebi üzerine bu programdan faydalandıklarını dile getirmişlerdir. Görüşmeciler deneyimlerini şöyle aktarmışlardır:

Ben arkadaşım ile X mağazasına başvuru yapmak için gittim aslında. Başvuruyu yaptıktan sonra bana “biz seni zaten alacağız ama iş başı eğitim programıyla alalım sen İŞKUR’a kaydol öyle alalım dediler.” İŞKUR’a gittim kaydımı oluşturdular zaten işe alınacaktım anladığım kadarıyla mağaza maaş vermiyor devlet ödeyecekti maaşları masrafları. Üç ay boyunca maaşı devlet veriyor hiçbir sosyal güvenliği yok oldukça hastalıklı bir program bence (Erdem, Erkek, 2017).

Erdem'in deneyimine göre bazı işletmelerin bu durumdan maddi fayda sağlamak ve çalışan giderinin önüne geçmek sağlamak amacıyla bu programa dahil edildikleri görülmektedir. “işe alacağız, ama İŞKUR’a kaydolmalısın” gibi bir cümleden başka bir çıkarım yapmak neredeyse anlamsızdır. Görüşmecilerden bu programdan faydalanan ikinci kişi ise 2018 yılında mezun olan Burcu'dur. Burcu, tecrübelerini üzgün bir dille aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Ben arkadaşım ile okulda yapılan istihdam fuarına gitmiştim. Orada bir otelin müdürüyle tanışmıştık onun aracılığıyla İŞKUR'un iş başında eğitim programıyla onun çalıştığı otelde değil ama başka bir otelde işe başladım insan kaynakları personeli olarak bu programla. Orada ben işi öğrenemedim açıkçası 3 kişi çalışıyordu onlar ben 4. kişi olarak girdim bordro hazırlamadır günlük rapor yazmadır ben o tarz işler yapmıyordum öğretilmediler hiç. Sürekli imza kâğıt kürek, getir götür işleriyle uğraşıyordum ben. Biri işten çıkacaksa form hazırlıyordum falan. İŞKUR'la girdiğim için 3 ay devlet ödüyor parayı o üç ay sonrası benim sürem dolunca işten çıkarıldım.

Burcu'nun iş başı eğitim programı deneyiminde ise onun deyimiyle çalıştığı işletmenin işi öğretme gibi bir amacı olmaması durumu vardır. Hâlbuki bu programın asıl amacı programa katılan kişiye işi öğretmek olarak nitelendirilmektedir. Fakat sahada deneyimleyen mezunların aktardıkları doğrultusunda bu programın beklenen amaçlara hizmet

etmediğini düşündürmektedir. Örneklerden görüldüğü gibi işletmeler bu programın asıl amacını bir kenara bırakmış programa sadece giderlerini düşürmek ve kârlılık düzeyini arttırmak amacıyla katıldıkları sinyali vermektedir.

2.6.3.3. Deneyimsizliği Deneyimlemek

Çalışmaya katılan görüşmecilerin, iş başvurularını yaparken karşılaştıkları engellerin başında “deneyim” gelmektedir. Deneyim ya da tecrübe, bir konuda zamanla elde edilen bilgi birikimidir. Belirli bir konuda tecrübe sahibi olan kişiler o alanda uzman olarak nitelendirilmektedir. İşgücü piyasasında deneyimli olmakta bireyin çalıştığı alanda zamanla çalıştığı işe departmana dair derinlemesine bilgi sahibi olması anlamına gelir ve bu durum şirketler için oldukça önemlidir ve işe alımlarda özellikle üst pozisyonlar için buna çok dikkat etmektedirler.

İş ilanlarında işin tanımı ve gerekleri devamında ise o işe aradıkları kişide aradıkları nitelikler yer almaktadır. İş arayan kişiler, iş ilanına başvuru yapacağı işin özellikleri ve iş ilanını veren işletmenin aradığı özelliklere bakarak o iş için uygun olup olmadığını değerlendirir ve sonuç olarak ya başvuru yapar ya da yapmaz. Üniversiteden mezun olmuş bireylerin iş gücü piyasasında henüz deneyim kazanamamış olmaları, iş başvurusu yapamamalarına, başvuru yapsalar bile işe alınmada engel teşkil etmektedir. Bazı görüşmeciler ilanlarda yer alan “en az iki yıl, üç yıl, beş yıl tecrübeli personel aranıyor” gibi ilanları görüp başvuru yapamadıklarını dile getirmişlerdir. Bazı görüşmeciler ise “belki ararlar” diye düşünerek bu ilanlara başvuru yapmışlar ve dönüş alamamışlardır. Örneğin Yeliz’in bu konuda anlattıkları aşağıdaki şekildedir:

İş ararken firmalar için deneyimli olmanız çok önemli. Birçok kurum ilanında da yazıyor 2 yıl 3 yıl deneyimli olmak gereklidir diye. Ben yeni mezun olmuşum zaten deneyimim yok haliyle. Ama başvuru yapıyorum ben belki ararlar diye. Çünkü neredeyse tüm ilanlarda deneyim sınırlaması var. Yeni mezun birine iş vermek işe almak için açık değil piyasa. Bu konuda projeler yapılmalı, teşvikler arttırılmalı bence (Yeliz, Kadın, 2017).

Yaptığı birebir başvuruları ve gittiği mülakatları anlatan bir görüşmeci bu konuya şöyle değinmiştir:

Yaptığım görüşmelerde benim anladığım kadarıyla tecrübesiz olmam, iş deneyimim olmaması benim için en büyük dezavantajdı. Çünkü benim İngilizcem ve bilgisayar bilgim başvuru yaptığım departmanlar ve başvuru yaptığım yerlere göre yeterliydi bana göre. Bu konuyla ilgili bir sorun yaşamadım ama zaten çok görüşmeye de çağırılmadım. Ama deneyim konusunu görüşmeler esnasında

dile getiriyorlardı, daha önce çalıştınız mı deneyiminiz var mı? Biz deneyimli birilerini arıyoruz buraya gibi cümleler söylendi (Melike, Kadın, 2015).

Sosyal ağlar aracılığıyla, akrabası vasıtasıyla bir otele insan kaynakları departmanına yönlendirilen Ezgi'nin tecrübesi de diğerler görüşmecilerden farklı değildir.

Bir akrabamız öncü oldu bir otelde insan kaynakları pozisyonu için otele görüşmeye gittim. Bu benim ilk iş görüşmemdi. Görüşmeyi yaptık fakat o pozisyon için deneyimli birini aradıklarını söylediler bana bu nedenle olumsuz sonuçlandı.

Sosyal ağların önemine daha sonraki başlıklarda yer verilecektir fakat burada vurgulanan nokta işletmelerin bu konuya oldukça önem vermeleridir. Çalışmaya katılan mezunlardan Burcu (Kadın, 2018), yaşadığı bir iş görüşmesini anlatmıştır.

Bir erkek giyim mağazasına başvuru yaptım arkadaşım aracılığıyla gitmiştim oraya bana mağazacılık sektöründe 3 yıl deneyimli olmam gerektiği söylendi bende benim yok deneyimim dedim. Görüştüğüm kişi "benim için tecrübesiz olman daha iyi benim istediğim gibi yetişirsin ama insan kaynakları tecrübeli istiyor üzgünüm.

Kendi alanı dışında yaptıkları başvurular da şansları olmadığını söyleyen mezunlar bu durum karşısında oldukça mutsuz ve umutsuz gözükmektedirler.

Görüşmecilerden mezuniyet sonrası ailesinin yanına dönen bir taraftan KPSS 'ye hazırlanıp bir taraftan iş arayan Emre (Erkek, 2014), bu duruma şöyle bir yorum yapmıştır:

KPSS' ye hazırlanıyorum ilan gelmiyor, firmalara CV mi götürüyorum iş başvurusu için onlar "biz deneyimli personel arıyoruz" diyor. Ben zaten yeni mezunum ne yapacağımı bilmiyorum ilan bekliyorum işte...

Mezunlar, iş piyasasında kendilerinin iş bulamamasında deneyim eksikliğinin iş arama evresinde sürekli karşılarına çıktıklarını söylemişlerdir. Görüşmecilerden Berçin (Kadın, 2017), bu duruma şöyle yorum yapmaktadır:

Birçok yerle görüştüm hepsini aynı cevabı aldım deneyimsiz olduğum için işe almak istemediler beni. Piyasadaki en büyük problem de bu deneyimsiz olmak. Ama onlar iş vermezse bize biz nasıl işe başlayacağız, nasıl deneyim kazanacağız?

Deneyimsizlik durumuna çözüm önerisi olarak görüşmeciler bu konuda devletin teşvikler yapması gerektiğini, yeni mezunlar için işletmelerde zorunlu kontenjan olması

gerektiğini dile getirmişlerdir. Bu kontenjanın olduğu işletmelerde işe girmenin daha kolay olacağını devletin bunu denetlemesi gerektiğini de belirtmişlerdir. Bu sayede hem istihdam edilmiş olacaklar hem de girilen işte tecrübe kazanabileceklerdir.

2.6.3.4. Uygulamada Eksiklik: Staj

Günümüzde ülkelerin başlıca sorunlarından biri haline gelen genç işsizlik durumu sonucu bu grubun istihdamının gerekliliğini de vurgular niteliktedir. İstihdam edilebilirliğin öncelikli yöntemlerinden biri olarak sık sık değinilen staj son yıllarda istihdam sorununa çözüm araçlarından biri olarak nitelendirilmektedir. Çalışma yaşamına geçişte önemli bir rolü olduğu düşünülen staj ile kelime kökeni olarak çıraklık, deneme aşaması olarak tanımlanan Fransızca “stage” kelimesinden dilimize geçmiştir. Kelimenin Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre: “Herhangi bir meslek edinecek olan kimsenin geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi ve bir kimsenin, meslek bilgisini artırmak için bir kurumun bir veya birçok bölümünde çalışarak geçirdiği dönem” (TDK)⁴¹ olarak nitelendirilmektedir.

Çalışmaya katılan görüşmecilerin çoğu staj uygulamasının iş bulma sürecinin kısaltılmasında olumlu etkilerinin olacağını ve zorunlu stajların yaygınlaşması gerektiğini dile getirmişlerdir. Nitekim bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında çalışmalarda stajın istihdama olumlu bir etkisi olacağına değinilmektedir. Örneğin Kuzgun (2013: 7) çalışmasında üniversitelerde planlı ve sistemli bir şekilde öğrencilerine staj imkânı sağlamasının gençlerin işsizlik durumunu kısa zamanda azaltacak bir uygulama olacağına değinmektedir. Bu uygulamanın eğitilmiş bireylerin, mesleki bilgi ve becerilerinin artmasını da beraberinde getireceği düşünülmektedir. Çünkü Türkiye’deki üniversitelerde özellikle fakültelerde genellikle teorik bilgilere ağırlık verildiği bilinmektedir. Bu nedenle mezuniyet sonrası iş arayacak olan kişilerin iş hayatına geçişte zorluklar yaşadıkları düşünülmektedir. Bu elbette kariyerine akademik olarak devam etmek isteyen kişinin isteyeceği türden bir uygulama olmayabilir. Bu noktada öğrencilerin istekleri doğrultusunda belirli projeler yapılması ve uygulanması gerekliliği de ortaya çıkmaktadır. Fakat iş piyasasına geçişte önemli sorunlar yaşayan gençlerin yaşadıkları deneyimsizlik probleminde de olumlu etkileri olacağı açıktır. Üniversite öğrencilerinin, lisans eğitimleri boyunca staj yapmalarının, genel anlamda iş hayatının ilk adımı olarak görülmesi, teorisinin beraberinde uygulama fırsatı sağlaması, mesleki bilgi ve becerilere katkı sunması, çalışma hayatının deneyimlenmesi ve mesleğin geleceği konusunda ön fikir edinebilme gibi önemli faydalarının olduğu bilinmektedir (Katajavuori ve diğ., 2006: 440).

⁴¹ <http://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 26.12.2018).

Zorunlu staj ile isteğe bağlı staj arasında bazı farklılıklar vardır. Zorunlu staj; üniversitelerde genellikle ilgili fakülte tarafından ilan edilen şartlara uygun bir biçimde öğrenciliğin belirlenen bir döneminde öğrencinin yapmakla yükümlü olduğu staj türüdür. Gönüllü stajlar ise isminden de anlaşılacağı gibi öğrencinin kendi isteği doğrultusunda yaptığı stajlardır. Bu noktada belirleyici olan ise zorunlu stajların masraflarının okul bünyesinden karşılanıyor olmasıdır. Öğrencileri kapsayan zorunlu stajların -sağlık ve kaza alanlarını kapsayan- sigorta primleri ise, ilgili yasa gereği öğrencinin öğrenim gördüğü eğitim kurumu tarafından karşılanmaktadır (Yalçinkaya ve Saydam, 2017: 8). Zorunlu stajda öğrencilere herhangi bir ücret ödenmez ve bu durum işletmenin tercihindedir. Ama gönüllü stajlarda stajyer öğrenci, işletmenin bir çalışanı gibi gözüktüğünden minimum asgari ücret tutarının ödenmesi gerekli bir durumdur. Bu nedenle şirketler gönüllü staj tercihini çok fazla tercih etmemektedirler. Bu nedenle mezunlar iş yaşamına rahat bir şekilde geçebilmek için staj uygulamasının zorunlu olmasının önemine dikkat çekmişlerdir. Örneğin görüşmecilerden Leyla staj yapamadığını şu cümlelerle aktarıyor:

Keşke üniversitede teorik bilginin yanında stajda olsaydı, biz bu dört yıl boyunca sadece teorik bilgi öğreniyoruz ve bu şekilde de devam ediyor. Bizim bölümde staj zorunluluğu olmadığı için ben staj yapamadım mesela. İşletmeler zorunlu staj durumunda tercih ediyor öğrencileri. Bunu çok isterdim hem kısa bir süre de olsa deneyim de kazanmış olacaktık (Leyla, Kadın, 2017).

Görüşmecilerin staj uygulamasına dair görüş ve düşünceleri Tablo 2.5'e yansıtılmaya çalışılmıştır.

Tablo 2.5 Mezunların Staj İhtiyacı Algısı

	Üniversitelerde staj gerekliliğine bakış.	Üniversitede staj imkânına erişim algısı.	Stajın iş piyasasında avantajlı olması algısı.
Metin (Erkek,2014)	-	0	+
Emre (Erkek,2014)	+	-	+
İbrahim (Erkek,2014)	-	0	0
Zeynep (Kadın,2015)	+	-	+
Neslihan (Kadın,2015)	+	-	+
Nurdan (Kadın,2015)	0	+	0
Sevgi (Kadın,2015)	+	-	+
Burçak (Kadın,2015)	+	-	+
İkbal (Kadın,2015)	+	-	+

Yeliz (Kadın,2015)	+	-	+
Mustafa (Erkek,2015)	+	-	+
Okan (Erkek,2015)	0	0	+
Nusret (Erkek,2015)	+	0	0
Melike (Kadın,2016)	+	-	+
Leyla (Kadın, 2016)	+	-	+
Tolga (Erkek,2017)	0	0	0
Erdem (Erkek,2017)	+	-	+
Pınar (Kadın,2017)	+	-	0
Dilek (Kadın,2017)	+	-	+
Harun (Erkek,2017)	-	+	0
Berçin Kadın,(2017)	+	-	+
Hande (Kadın,2017)	+	-	+
Ezgi (Kadın,2018)	+	-	+
Burcu (Kadın,2018)	+	-	+

*Olumlu (+), belirsiz (0), olumsuz (-).

Tablo 2.5’te görüldüğü gibi görüşmeye katılan kişilerin çoğunluğu stajın zorunlu olması gerektiği düşüncesini taşımaktadır. Staj uygulamasının zorunluluğuna dair olumsuz cevabı veren görüşmecilerin bir kısmının yüksek lisansa hazırlandıkları için böyle bir tercihten yana olmadıkları düşünülmektedir. Kalan diğer kısmının ise sadece KPSS’ ye odaklanmış kişiler oldukları için ve özel sektörde çalışma tercihleri “KPSS olmazsa” çalışırım biçiminde olduğu için stajın gerekliliği üzerinde çok fazla durmadıkları gözlemlenmiştir.

Görüşmecilere yöneltilen üniversite eğitimindeki sorunlar, noksanlıklar sizce nelerdir, neler yapılmasını önerirsiniz? Sorusu üzerine alınan cevaplardan bazıları aşağıdadır.

Bizim staj yapabilmemiz için yönlendirme yapılabilirdi, staj zorunlu olabilirdi mesela. Bizler iş piyasasında daha rahat iş bulabilirdik diye düşünüyorum (İkbal, Kadın, 2015).

Başka bir görüşmeci ise bölüm hakkında bilgilendirilme konusuna değinmiştir. Okul zamanında bu konuda ısrarcı olmadıklarına ve okulda bu gibi yönlendirmelerin eksikliğine de vurgu yapmıştır:

Öncelikle birinci sınıfa geldiğimizde bize bölüm hakkında, iş alanları hakkında bilgilendirmeler yapılmalı, biz dördüncü sınıfa geldiğimizde yapılmıştı birkaç seminer zaten mezun olmamıza da üç ay kalmıştı. Stajlar iş bulmak için çok önemli bence, stajlar zorunlu olmalıydı (Neslihan, Kadın, 2015).

Çalışmaya katılan kişilerin çoğu zorunlu staj uygulamasının iş bulma sürecine olumlu etkileri olacağını düşünmektedir. Yine gönüllü olarak staj yapmak isteyen fakat yapamayan mezunu Mustafa'nın bu konudaki yorumu şöyledir:

Şu an kendimde bu mesleğe yeterliliğimin olduğunu düşünmüyorum. Zaten iş deneyimim de yok. Bizim bölümde staj, tamamen öğrenci isteğine bırakıldı. Ben ve birkaç arkadaşım çok istedik ama isteğe bağlı olunca kurumlara yük biniyor dolayısıyla almak istemiyorlar seni. Staj zorunlu olmalıydı. Hatta bu konuda da düzenleme yapılmalı, staj yapan kişiye işi öğretmek amaç olmalı getir götür işleri için stajyerler kullanılmamalı (Mustafa, Erkek, 2015).

Eğitimin sadece teoride kalması ve zorunlu staj uygulamasından sonra öğrencilerin en çok değindikleri ve sitem ettikleri konu derslerin öğrencilerden bağımsız bir şekilde slaytlardan anlatılıp geçilmesi olmuştur. Öğrenciler slaytlarla ders anlatımının kendilerini derslerden uzaklaştırdığını dile getirmişlerdir. Derslerin daha öğrenciyle iç içe öğrenciler dahil edilerek işlenmesi gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Yapılan görüşmeler ışığında, kamu sektöründe istihdam edilmek isteyip bekleyen ya da yüksek lisansa hazırlanan mezunlar dışında diğer görüşmecilerin staj uygulamasını önemli bir çözüm yolu olarak gördükleri söylenebilir.

2.6.3.5 İş Görüşmesi Mi? Pazarlık Mı?

Günümüz dünyasında, küresel kapitalist ekonomik sistemde yaşanan krizler ve neoliberal öğretiler, beraberinde yeni istihdam biçimlerini ve saldırgan, acımasız iş kültürlerini doğurmaktadır (Özdemir, 2014: 33). Her geçen gün çalışma şartlarının giderek zorlaştığı, esnekleşmenin teşvik edildiği çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır. Nitekim ILO 2019 Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Eğilimler raporuna göre “düşük kaliteli istihdam, küresel işgücü piyasalarının başlıca sorunu olmaya devam ediyor; milyonlarca insan yetersiz çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalıyor.” Yaşamını idame ettirmek için çalışma koşullarını ikinci plana atan bir duruma getirmiştir. Büyük umutlarla mezuniyet sonrası iş arama sürecine dahil olan genç bireyler beklentilerinin gerçekleşmediğini aksine durumun daha da farklılaştığını deneyimlemişlerdir. “İş bitince işten öyle çıkarız, işimizin bitişine göre değişir çıkış saatimiz” gibi söylemler, “biz burada her işi yapıyoruz” tarzında işi

tanımlamayan cümleler, alınamayan mesai ücretleri gibi nedenlerden dolayı bireyler iş piyasasındaki durumu belirsiz olarak nitelendirmişlerdir. ILO'nun Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri 2017 raporunda bir önceki yıla göre işsizlik oranında yaşanan iyileşmeye rağmen kalıcı işsizlik durumunun halen devam ettiği ve çözülemediği ve iş imkanlarının kaliteli olmayışı durumunun gençlerin insana yakışır iş arayışlarına engel teşkil ettiğine bunun devam ettiğine değinmektedir.

Saha araştırması kapsamında yapılan görüşmelerde, iş başvurusu yapan ve mülakata çağırılan kişiler, mülakat esnasında gerek insan kaynakları görevlisi ya da müdürü gerek şirket sahipleri tarafından belirtilen ağır iş koşulları sebebiyle iş başvurusuna olumsuz yanıt vermişler bazıları ise kısa bir deneyimleme sürecinden sonra ya işten çıkmak zorunda kalmış ya da çıkartılmıştır. Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler beraberinde istihdamın giderek enformelleşmesini ve esnekleşmesini getirmekte, bu durum da istihdam dışında kalan insan sayısını arttırmakla kalmayıp, istihdam halindeki kişiler içinde çalışma koşullarını kökten değiştirmektedir (Özdemir, 2014: 33). Örneğin görüşmecilerden Burcu bir turizm firmasında yaşadığı iş görüşmesi deneyimini şöyle aktarır:

Benimle görüşen kişi bana şoförlerle nasıl uğraştıklarını falan anlattı, mesela şoförün biri arıyormuş ben işi bırakıyorum anahtarı da bırakıyorum arabayı gelip buradan alırsınız diyormuş. “O adamın peşinden koşacaksın imzalaması gereken teslim etmesi gereken evraklar var onlarla koşturacaksın ve tamamlayacaksın” dedi. Ayrıca biz hiçbir zaman 5 te işten çıkmıyoruz 22.00’ da 23.00’ da çıkıyoruz işten işin durumuna göre belli oluyor çıkışımız dedi. Yani şartları belirsiz ve ağırdı. Bide benim sağlık problemlerim vardı o süreçte bu işte çalışamazdım zaten (Burcu, Kadın, 2018).

Görüldüğü gibi görüşmeyi yapan karşı taraf çalışma saatlerinin belirsizliğini ekstrem bir durum gibi değil de olması gereken bir durum gibi anlatmaktadır. Nitekim bu gibi durumların ülkemizde nadir yaşanmadığı raporlarda görülmektedir; Türkiye, OECD’ye üye 35 ülke ile Rusya, Brezilya ve Güney Afrika’nın dâhil edildiği 38 ülke üzerine yaptığı çalışması, İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index) verilerine göre üyesi olan arasında verilerine göre haftalık 50 saat ve üzeri çalışanların toplam çalışanlara oranının en yüksek olduğu ülke çıktı. Türkiye’de çalışanların % 34’ü 50 saatten fazla çalışmaktadır (OECD)⁴².

Bazı görüşmecilerin çalıştıkları işletmelerden iş başvurusu esnasında belirtilmeyen fakat işe girdikten sonra yaşanan çalışma şartları nedeniyle işten ayrıldıkları görülmektedir. Görüşmeci işten ayrılma sürecini aşağıdaki gibi anlatmıştır:

⁴² <http://www.oecdbetterlifeindex.org/> (erişim tarihi: 22.05.2019).

Mezun olduktan sonra bir otelde işe başladım insan kaynakları uzmanı olarak. 6-7 ay çalıştım ve sezon bitimine yakın oradan ayrıldım. Çünkü orada her işi yapıyordum. İnsan kaynakları departmanında çalışıyorum ben burada iş yok şimdilik diye beni muhasebe departmanına çekiyorlar sonra ay sonu bordrolama için yine kendi departmanıma geçiyorum ayrıca bide lojman sorumlusu görevi verdiler işten çıkışım 23.00- 00.00'ı buluyor ve sabah yine erkenden geliyorum. Normalde mesai saatlerini sabah 08.00 akşam 17.00 olarak konuşmuştuk. Bir de bana kışın çalışma garantisi de vermiyorlardı saatlerce çalışıyordum mesai saati ücretlerimi ödemiyorlardı. Kasım ayında beni çıkaracaklar mı çıkarmayacaklar mı belli değildi kasımda çıktıktan sonra sezon sonunda ben zaten hiçbir yerde iş bulamayacaktım bende başka bir yerde iş bulurum diye oradan çıktım sonrasında da iş bulamadım tabii birkaç iş görüşmesine gittim onlar olumsuz sonuçlandı (Berçin, Kadın, 2017).

Özel sektörde sık sık yaşanan bu gibi durumlar çalışanların işe olan bağlılıklarının azalmasına ve iş verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Bu noktada çalışanların ya farklı iş arama sürecine girdikleri ya da mevcut işlerinden çalışma şartları dolayısıyla ayrıldıkları görülmektedir. Ayrıca bazı firmaların keyfi davranışları, çalışanlara hakaret içeren sözlere kadar giden davranışları da çalışanları işten uzaklaştırmaktadır. Görüşmecilerden Mustafa katıldığı bir iş görüşmesini aşağıdaki gibi aktarmıştır:

Antalya da tanınmış bir firma beni aradı nerden nasıl beni buldular bilmiyorum. Satış pazarlama temsilcisi olarak çalışmak isteyip istemediğimi sordu sonra ben gittim ben zaten görüşmeye gittiğimde görüşeceğim işveren küfürlü konuşuyordu. Çalışanlarına bağırıp çağırıyordu. Salak mısınız siz falan gibi cümleler kuruyordu. Sonra işten çıkacak birilerinin olduğunu fakat işe birileri alındıktan çıkacakları söylendi. Bırakmıyorlardı yani insanları. İçeride de alacakları olduğu için çıkamadıklarını söylediler. Sonra sosyal medyada falan bu firmayı araştırdığımda da aynı sonuçlara ulaştım yöneticilerin çalışanlara iyi davranmadıkları falan yazıyordu. Görüşmeye gittiğimde 60 bin liralık bir senet verdiler bana bu senedi imzalatırsam babama ya da memur birisine altıma bir araba vereceklerdi ve işe başlayacaktım. Bende imzalatmadım tekrar da aramadım onları (Mustafa, Erkek, 2017).

Görüşmecilerin bazılarının tecrübe ettikleri mülakatlarda görüldüğü gibi bazı firmalar iş piyasasında adeta kendi isteklerine göre çalışacak personeller aramaktadır. Bunları yaparken kişinin bunlara katlanmasını işin gerektirdiği bir nitelik gibi belirtmekten çekinmemektedir. Bu noktada mezunlar, bu gibi durumlarla karşılaşması neticesinde kendilerinin iş bulamayacakları hissine kapılmasına sebep olmaktadır. Gençler, bu gibi nedenlerden kamu sektörüne yönelerek, yüksek lisans eğitime devam ederek ve kendi işini kurmak gibi yöntemlerle mevcut durumlarına çözüm bulmaya çalışmaktadırlar.

2.6.3.6 Ne İş Olsa Yaparım

Her geçen yıl değişen dünya, iş piyasasında da sürekli değişimleri beraberinde getirmektedir. Teknolojik gelişmeler sermaye yatırımlarını arttırmış üretim belirli zümrelerin elinde yoğunlaşırken insanlar arasındaki gelir adaletsizliğinin gittikçe derinleştirmiştir. Artık insanlar, iş sahibi olabilmek, istihdam edilebilmek için yarışır hale gelmişlerdir. Bu anlamda toplumun gözünde iş bulma aracı olarak nitelenen ki bu bir tartışma konusudur, üniversitelerin beklentileri karşılayamadığı görülmektedir. 21. yüzyılda üniversiteli olmak, bir diploma sahibi olmak duygusundan daha fazlası olamamaktadır (Özdemir, 2014: 43). Üniversiteden mezun olmuş gençlerin iş piyasasındaki deneyimleri ise; hiç de genç mezunların hayal ettiği gibi değildir. Bu durumu Demir ve Taşkıran (2018: 43) şöyle nitelendirmektedir: “Günümüzde bireylerin iş sahibi olması özellikle de eğitimi aldığı alanda çalışma imkânına kavuşması büyük bir ayrıcalık anlamına gelmektedir.” Nitekim atanamayıp, kendi eğitim aldığı alanda iş bulamayıp farklı farklı pek çok işte çalışan gençlerin varlığından kimse bihaber değildir. İş bulamadığı için hamallık yapanlar, çaycılık yapanlar, yaşadığı köye muhtar olanlar vb. durumlara gazetelerde, televizyonlarda, ya da bulunduğumuz sosyal çevre içerisinde sık sık rastlamak mümkündür⁴³. Üzücü olan ise bu durumun artık garipsenmiyor oluşudur. Şüphesiz emek harcayan her iş kıymetli ve kutsaldır. Fakat çalışmada bu konunun ele alınış biçimi diğer meslekleri hor görmek yahut gerçekdışı bir eylem gibi yansıtmak değildir. Araştırma, kişilerin küçük yaşlardan beri eğitim aldıkları ve bunun daha da şekillenebilmesi için üniversite eğitimi ile devam eden bu eğitim sürecinin sağlam ve istenen bir sonuca ulaşamama durumunu tartışmaktadır.

Özellikle gençlerin birçoğu farklı deneyimler sonucu gerek ailelerinin baskısı gerek kendilerini boş ve işe yaramaz hissetmelerinden kaynaklı piyasadaki farklı işlere yönelmektedirler. İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi (2016: 6)’nin mezunlar üzerine yaptığı çalışma da çalışmaya katılan görüşmecilerin, istedikleri/hayalini kurdukları iş ile daha fazla işsiz kalmamak adına herhangi bir iş arasında gerilimler yaşadığı

⁴³ Üniversite mezunlarının iş bulamayıp farklı işlerde çalışmaları ile ilgili haberlere aşağıdaki kaynaklardan ulaşılabilir.

CNN Türk, (09.08.2017). “Üniversiteyi Bitirdi Ancak İş Bulamayınca Hamal Oldu”. <https://www.cnnturk.com/turkiye/universiteyi-bitirdi-ancak-is-bulamayinca-hamal-oldu?page=1> (erişim tarihi: 30.05.2019).

CNN Türk, (30.04.2017). “İş Bulamayan Yüksek Lisans Mezunu Çaycı Oldu”. <https://www.cnnturk.com/turkiye/is-bulamayan-yuksek-lisans-mezunu-cayci-oldu?page=1> (erişim tarihi: 30.05.2019).

Milliyet, (03.04.2019). “Meryem Öğretmen Köyüne Muhtar Oldu”. <http://www.milliyet.com.tr/meryem-ogretmen-koyune-muhtar-oldu-agri-yerelhaber-3256062/> (erişim tarihi: 30.05.2019).

görülmüştür. Çalışmamızda da mezun olan gençlerin ne yapıp yapmayacağı durumu tam bir arada kalma durumunu ifade etmektedir.

Görüşmecilerden bazıları kendi alanlarında işe girmek için bekleme süresini uzatmış bazıları KPSS ilanlarını beklerken bu süreci uzatmak zorunda kalmış bazıları ise farklı sektörler ve işlerde kendilerine iş aramaya başlamışlardır. Geleceğe dönük beklentilerinin düşmüş olduğu ve gündelik dilde kült haline gelen "ne iş olsa yaparım" cümlesinde belirginleşen çaresizlik duygusu tam da bu manzarayı resmektedir (Özdemir, 2014: 33).

Mezunlara yapılan görüşmeler sonucunda görüşmecilerin iş piyasasında farklı işlere yönelimleri Tablo 2.6'ya yansıtılmaya çalışılmıştır.

Tablo 2.6 Farklı İşlere Yönelim Algısı

	Farklı işlere yönelim algısı.	Ailenin farklı işlerde çalışmaya bakışı.	Firmaların algısı.
Metin (Erkek,2014)	+	+	-
Emre (Erkek,2014)	+	+	0
İbrahim (Erkek,2014)	+	+	-
Zeynep (Kadın,2015)	+	-	-
Neslihan (Kadın,2015)	-	-	0
Nurdan (Kadın,2015)	+	-	-
Sevgi (Kadın,2015)	+	+	+
Burçak (Kadın,2015)	-	+	0
İkbal (Kadın,2015)	+	+	+
Yeliz (Kadın,2015)	+	-	-
Mustafa (Erkek,2015)	+	+	0
Okan (Erkek,2015)	+	+	+
Nusret (Erkek,2015)	-	+	0
Melike (Kadın,2016)	+	+	+
Leyla (Kadın, 2016)	+	+	+
Tolga (Erkek,2017)	+	+	-
Erdem (Erkek,2017)	+	+	-
Pınar (Kadın,2017)	+	+	0
Dilek (Kadın,2017)	+	+	+
Harun (Erkek,2017)	-	+	0
Berçin Kadın,(2017)	-	+	-
Hande (Kadın,2017)	+	-	+
Ezgi (Kadın,2018)	-	-	0
Burcu (Kadın,2018)	+	-	+

*Olumlu (+), belirsiz (0) olumsuz (-).

Tablo 2.6’da görüldüğü gibi görüşmecilerin çoğu farklı sektörde farklı işlere başvuru yapmış ya da yapmaya hazır durumdadır. Bu durum onların çaresizliklerinin bir tablosudur da denilebilir.

Çalışmaya katılan görüşmecilerin bazılarının aileleri, “artık gir işe de neresi olursa olsun” gibi ifadelerle kişilere iş alanında müdahale ettikleri görülmektedir. Bazı çalışmalara göre aileden ve sosyal çevreden gelen bu tip baskılar örtük baskı olarak tanımlanmaktadır (Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi, 2016: 5). Konuyla ilgili olarak çalışmamızda kadın ve erkek görüşmeciler arasında bazı farklılık göze çarpmaktadır. Çalışmaya katılan 16 kadından 6’ sına iş başvuruları sırasında o kadar okudun emek harcadın “bu tarz işlerde çalışacağına otur KPSS’ ye çalış” gibi cümleler sarf edilmiştir. Yine 3’ü evli olan kadın görüşmecilerden hepsi de evli oldukları için en azından saatleri belli olan, mesai saatleri fazla geçecek kalmayacak olan, akşam saatlerinde eve gelebilecekleri bir işte çalışmaları söylenmiştir. Erkek görüşmecilerde ise ailesinden bu konuda yapılan bir uyarı bulunmamaktadır. Burada da devreye toplumsal roller girmektedir. Bu konu çalışmamızın ilerleyen kısmında tartışılacaktır.

Kendi çalışmak istedikleri alanda iş bulamayan mezunlar, farklı iş alanlarına başvurularda bulunmuşlardır. Burada başvuru yapılan bazı firmalar küçük butikler, mağazacılık sektöründe satış danışmanlığı, bijuteriçiler, otomotiv sektöründe pazarlama gibi yarı küçük yarı orta çapta firmalardır. Bu firmalara genelde elden başvuru yaparak ya da camda asılı ilanları görüp başvuru yapan mezunların görüşmelerinden biri aşağıdaki gibidir.

İnternet sitesinden bir muhasebe ofisinin personel ilanı vardı ama ilanda yeterlilik lise mezunu yazıyor en fazla lise mezunu dedim beni hayli hayli alırlar diye başvuru yaptım. Sonra numarasını bulup aradım ben ofislerini. “biz lise mezunu birini arıyoruz maalesef” dediler. Sanırım üniversite mezunlarının istekleri beklentileri fazla olur benim söylediğim işleri yapmaz gibi nedenlerden tercih edilmiyoruz (Sevgi, Kadın, 2015).

İş gücü piyasasında farklı departmanlarda farklı sektörlerde iş arama sürecine giren kişilerin de kimi kendi alanlarında çeşitli başvurular yapmış, iş mülakatlarına katılmış, kimi KPSS’ ye girmiş ve tüm bunlardan olumlu bir sonuç alamamış, çareyi kendi alanları dışında iş başvuruları yapmakta bulmuşlardır. Görüşmecilerden İkbâl mezun olduktan sonra KPSS’ ye girmiş girdiği sene bir ilana yerleşememiş sonraki yılın sınavına hazırlanırken bir taraftan da farklı işlere başvuru yapmıştır. İkbâl, yaptığı bir iş görüşmesini şöyle anlatmaktadır:

Antalya’da bir tesettür giyim mağazasına gittim başvuru yapmak için orada da nereden mezun olduğumu sordular ama önemli olan mezun olmam yine değildi. Daha önce böyle bir işte çalışıp

çalışmadığımı sordular. Sonra bana “siz üniversite mezunusunuz daha iyi işlerde çalışabilirsiniz, atanır gidersiniz ya da farklı bir iş bulunca çıkarsınız buradan. Biz buraya farklı birini düşünüyoruz” dediler. Ben lisans mezunu olduğum için ve pek deneyimim olmadığı için bide atanıp gidersin diye tercih etmediler yani beni (İkbal, Kadın, 2015).

Mezunlar kendilerine uygun işlerde istihdam edilemezken, işgücü piyasasında yaptıkları diğer başvurularda ise üniversite okumaları onlar adeta onlar için üniversite mezunu olmaları işe girmede engel teşkil etmektedir. Mezunların kendi alanları dışında da olsa istihdam edilme istekleri karşısında işgücü piyasasında kendilerine bir yer edinemeyişleri onların kendilerine olan özgüvenlerini ve psikolojik durumlarını da olumsuz etkilediği görülmektedir.

Görüşmecilerden yüksek lisans mezunu Melike (Kadın, 2015) işsizlik durumuna dair aşağıdaki yorumu yapmıştır:

Mezun olduktan sonra sıkıntılar daha da büyüdü açık öğretimden mezun oldum örgün öğretimden okuduğum bölümü tamamladım örgün olarak okuduğum bölümü bitirdim üzerine yüksek lisans yaptım dolayısıyla 2 üniversite mezunuydum ama hala işsizdim.

Görüldüğü işgücü piyasasında artık şartlar “üniversite mezunu” olmayı hatta “yüksek lisans mezunu” olmayı bile yeterli göstermiyor. İşsizliğe karşı en etkin mücadele yolunu beşeri sermaye yatırımları olarak gören neoliberal tez, bu noktada geçerliliği yitirmiş gözükmemektedir (Akpınar, 2018: 797). Bu bağlamda da yine aynı görüşmeci, oldukça yıpratıcı bir iş arama süreci içerisinde yaşadıklarını anlatmaya şöyle devam etmektedir:

Kendim doğrudan belediyelere, hastanelere, ilan gördüğüm yerlere gidip CV bırakıyordum. Aslında sadece mezun olduğum bölümle ilgili departmanlar için değil, iş ayırt etmediğimi eksik olan herhangi bir yerde çalışabileceğimi belirterek veriyordum CV mi. Çünkü çalışmam lazımdı artık. Yüksek lisans mezunu olduğum için de o işlerde çalışmamın uygun olmadığını söylendi bana hep. Eğer hak ettiğim diğer işse onu verin benim istediğim işi de vermiyorsunuz ne yapmam lazım yani gerçekten bilmiyorum (Melike, Kadın, 2015).

Görüşmeciler, üniversite mezunu olarak aslında bu işleri yapmak istemediklerini ama daha fazla vakit kaybetmemek, az da olsa maddi sıkıntılardan kurtulabilmek için çevresinde buldukları her işe başvurmaları gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Lakin başvuru yaptıkları bu işlerde bile kendilerine fırsat tanınmaması “neden üniversite okudum” sorusunu düşünmelerine neden olmaktadır. Mezunların çoğu üniversitede özgüven kazandıklarını, kendilerini özgür birer bireyler olarak hissetmelerini sağladığı, onlara sosyal anlamda pek çok

kazanç sağladığını dile getirmişler fakat iş arama sürecinde yaşadıkları deneyimler sonucu üniversite okuduklarına pişman olduklarını ya da başka bir fakültede başka bölüm okumalarının onlar için daha faydalı olabileceğini düşünmektedir.

2.6.4. Kişisel ve Toplumsal Etkenler

Çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde üniversiteden mezun olmanın gençler için yeterli olmadığı görülmektedir. Üniversite diplomasının şekilsel bir nitelik olarak, bireylerin iş piyasasındaki arayışlarında homojen bir etkisi olmadığı görülmektedir (Özdemir, 2014: 43). “Zira gelecek, hepsi için eşit derecede gerçek dışı, belirsiz ve şevk kırıcı değildir” (Bourdieu ve Passeron, 2015: 95). Fakat diplomayı geçerli bir hale getiren koşullar bulunmaktadır. Bu koşulların başında sosyal sermayenin var olması ve geliştirilebilmesi için bir ön koşul niteliğinde olan sosyal ağlardır.

Bu başlık altında yer alan alt başlıklarda mezun olan gençlerin bireysel ve çevresel olarak işsizlik durumlarında yaşadıkları deneyimler; toplumun nasıl yeniden üretildiğiyle ve egemen sınıfların nasıl güçlerini muhafaza ettikleriyle ilgilenen Fransız sosyolog P. Bourdieu’nun sosyal ve kültürel sermaye kavramları üzerinden tartışılmaya çalışılacaktır.

2.6.4.1. Sosyal ve Kültürel Sermaye

P. Bourdieu, ekonomik, kültürel ve sosyal olmak üzere üç ayrı sermaye biçimi tanımlar. Bunlardan ekonomik sermaye, ikincil maliyeti olmadan, anında, doğrudan erişim sağlanan bazı mallar ve hizmetler; kültürel sermaye, belirli şartlar içinde ekonomik sermayeye çevrilebilir olan ve eğitim vasıfları biçimlerinde kurumsallaştırılabilir olan; sosyal sermaye ise toplumsal bağlantılardan oluşan ve belirli şartlarda ekonomik sermayeye dönüşen olarak tanımlamaktadır (Bourdieu, 1986: 242). Ve bu üç sermayenin de belirli koşullarda ekonomik sermayeye dönüştüğüne değinmiştir.

Bourdieu, kültürel sermayeyi farklı toplumsal sınıflardan gelen ailelerin çocuklarının eşitsiz eğitim şartlarında başarılarını açıklayabilecek teorik hipotez olarak sunduğunu belirtmektedir (Bourdieu, 1986: 243). Kültürel sermaye bir nevi bilgi sermayesidir denebilir. Genellikle aileden bireylere aktarılan bilgilerdir. Bu durumda eğitimdeki şartlar eşit olsa bile öğrencilerin geldikleri sınıf yapısı birbirinden farklı olduğunda, farklı sınıflardan gelen aile çocuklarının eşit eğitim durumu olsa bile bu sınıfsal ayrımları daha da derinleştirdiğine değinir. Nitekim durumu iyi olan aileler çocuklarını çeşitli dil okullarına, özel okullara, piyano ya da keman dersine gönderirken durumu iyi olmayan ailelerin çocukları bu şartlara erişemedikleri görülmektedir.

Bollinger (1991)'in “*Chercheurs de Notre Temps: Pierre Bourdieu*” belgeselinde Bourdieu, okul başarısındaki eşitsizliği, sadece ekonomik eşitsizlikle açıklanamayacağını ve yeni bir kavram geliştirme ihtiyacı duyduğunu ve buna “kültürel sermaye” adını verdiğini belirtmektedir. Ve bu şu anlama gelmektedir:

Ailelerimizden sadece maddi araçlar almıyoruz aynı zamanda öğrenme ve ifade etme araçlarını, çeşitli becerileri, bilgileri, teknikleri, çalışma biçimlerini de alıyoruz. Yani bu saydıklarım farkında olmadan bize aktarılıyor. Ve tüm bunlar, okul başarısına çok büyük ölçüde etki ediyor. Zira eğitim sistemi, genellikle bu beceri ve bilgileri vermez fakat bunları ister (Bollinger, 1991).

Bourdieu, aileden devralınan pek çok özellik olduğunu ve bunların okurken ya da hayatımızda pek çok farklılığa neden olduğunu da belirtmektedir:

...Aileden aldığımız şey bir teşvik ve bir cesaretlendirmeden ziyade bir “kullanma kılavuzu” dur. Nasıl çalışılacağı, çalışmanın nasıl organize edileceğidir. Şunu duymaktır: Onu yapmayı bırak, şimdi daha çok şöyle yap” ya da “önce bunu yap sonra şunu yap” vesaire. Bunlar çok büyük şeyler değillermiş gibi gözükseler de aslında okul başarısında çok farklılıklar yaratan kilit faktörlerdir. Bu çalışma sanatıdır (Bollinger, 1991).

Bu noktada çalışmaya katılan görüşmecilerden İbrahim’in söylediklerine yer vermek yerinde olacaktır:

Benim babam zaten emekçi, sürekli klasik olarak “oku kurtar kendini” derdi. Ama nasıl okunur, ne okunur, ne yapmalısın bu konuda bilgi sahibi değildi ve bir yönlendirme yapamadı. Sadece oku. Aslında psikolojik olarak bende okuyunca bir şeyler olacağını düşünerek okumuştum. Ama okuduktan sonra kendiliğinden hop diye bir şeyler olunmuyormuş sihirli bir değnek yokmuş yani. Hiçbir şey düzelmiyor. Çevremdeki birçok insan da emekçi olduğu için üst düzey eğitim alıp bir yerlere gelmiş insanlar yok, beni yönlendiren kimse olmadı (İbrahim, Erkek, 2014) diyerek ailenin okuldaki ve iş hayatındaki olumsuzluklara dikkat çekmektedir.

Sosyal sermaye ise daha çok sosyal çevre ve o bağlarla ile iniltilidir. Bourdieu’nun tanımıyla:

Sosyal sermaye, az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı tanışıklık ilişkilerinden doğan uzun ömürlü bir networke sahip olmayla ya da başka bir deyimle, bir gruba üyelikle bağlantılıdır, kendi üyelerine sahip olduğu sermayenin desteğini sunan, kelimenin başka anlamıyla kredi hakkı tanıyan “yeterlik” sağlayan fiili ya da potansiyel kaynaklar kümesidir (Bourdieu, 1986: 248).

Bourdieu, toplumdaki hiyerarşinin oluşmasında sosyal sermayenin rolüne vurgu yapar. O, sosyal sermayeyi, bireylerin ve sosyal grupların farklı yaşam tarzlarını oluşturması

temelinde, eşitsizliği yeniden üreten bir unsur olarak görmektedir (Özpınar ve diğ., 2016: 168). Aslında sosyal sermayeyi salt soyut bir kavram olarak görmenin doğru olmadığını Fine şu sözleri ile dile getirmektedir:

Kavramsal bir araç olarak sosyal sermayeyi kullanmanın faziletlerinden ve nedenlerinden biri, ekonomik olanın analizini, ekonomik olmayanın analiziyle birleştirmek ya da en azından ekonomik olanın ve olmayanın birbirlerini tamamlamalarını sağlamaktır. Sosyal sermaye kavramının kullanılması demek; ekonominin ekonomik olmayana bağımlı olduğunu ve ondan etkilendiğini kabul etmek demektir (Fine, 2011: 54).

Sosyal sermaye öncelikle ilişki ağlarının büyümesine, ikinci olarak bireyin diğer sermayelerinin kapsamına bağlıdır (Özpınar ve diğ., 2016: 173). Bu noktada kişinin sosyal sermayesinin büyüklüğü diğer sermaye biçimlerindeki büyüklüğüyle de ilişki içerisindedir. Bourdieu sosyal sermayeyi, güven ve dayanışma duygusunun toplumun üretim sürecine ve refahına katkı sağlayan bir unsur olmaktan çok, var olan ağların ve ilişkilerin toplumda daha üste çıkmak için kullanıldığı bir unsur olarak görmektedir (Çalışkan, 2010: 10).

Bourdieu'nun çizdiği çerçeve göz önüne bulundurularak görüşmecilere iş hayatına geçişte ya da eğitim sürecinde ailesinin ve çevresindeki inşaların katkılarının olup olmadığını sorduk. Alınan cevaplar doğrultusunda Tablo 2.7 hazırlanmıştır.

Tablo 2.7 Sosyal Sermayeye Dair Deneyimler

	Ailenin iş arama sürecindeki rolü.	Sosyal çevrenin rolü.	Alınan yönlendirmelerin iş piyasasındaki etkisi.
Metin (Erkek,2014)	-	-	-
Emre (Erkek,2014)	-	-	-
İbrahim (Erkek,2014)	-	-	-
Zeynep (Kadın,2015)	-	-	-
Neslihan (Kadın,2015)	+	+	-
Nurdan (Kadın,2015)	-	-	-
Sevgi (Kadın,2015)	-	-	-
Burçak (Kadın,2015)	-	-	-
İkbal (Kadın,2015)	-	-	-
Yeliz (Kadın,2015)	-	-	-
Mustafa (Erkek,2015)	-	-	-
Okan (Erkek,2015)	-	-	-
Nusret (Erkek,2015)	-	-	-
Melike (Kadın,2016)	-	-	-
Leyla (Kadın, 2016)	-	-	-
Tolga (Erkek,2017)	+	+	-
Erdem (Erkek,2017)	-	-	-

Pınar (Kadın,2017)	-	-	-
Dilek (Kadın,2017)	-	-	-
Harun (Erkek,2017)	-	-	-
Berçin Kadın,(2017)	-	+	+
Hande (Kadın,2017)	-	-	-
Ezgi (Kadın,2018)	-	-	-
Burcu (Kadın,2018)	-	+	+

*Olumlu (+), olumsuz (-)

Görüşmecilerin çoğu görüşme sırasında gerek eğitim hayatlarında gerekse iş arama süreçlerinde kendilerini yönlendiren kimsenin olmadığından sitem etmişlerdir. Böyle bir durumda kendilerinin zaten yaşam tecrübelerinin olmaması da bu yönlendirmelerin eksikliğini oldukça hissettirmiştir.

Tablo 2.7’de Tolga (Erkek, 2017)’nın satırı incelendiğinde Tolga’nın hem ailesinden hem de sosyal çevresinden işe yönlendirme, eğitime yönlendirme gibi destekler aldığı görülmektedir. Bu noktada kendisine neden bu fırsatları değerlendirmede sorulduğunda şu cevabı vermiştir:

Benim babam avize imalatı yapıyor. Ailem üniversiteye Antalya’ya gelmemi istemedi yaşadığımız şehirde özel bir üniversitede okumamı kendi işimizin başına geçmemi istiyorlardı ben istemedim, dik kafalık ettim geldim buraya. Babamla benim aramda maddi anlamda bir bağ yok ben lise yıllarımdan beri ufak tefek kendim işler yapmaya çalışmaya başladım. Anketçilik falan yaptım, dolmuşta, takside falan çeşit çeşit birçok işte çalıştım. Birçok deneyimim oldu. Artık babam da tanıyor beni anlaşıyoruz. Ben kendi işimizin başına geçmek istemiyorum farklı deneyimler kazanıp ilerde kendi işimi kurmak istiyorum babamda o tarz taleplerde bulunmuyor artık (Tolga, Erkek, 2017).

Tolga’nın işsizliği bir tercih meselesi olarak diğer görüşmecilerden ayrılmaktadır. Görüşme esnasında ailevi konulara girmek istemediğini belirtti ve o konular üzerinde çok fazla durulmadı. Aile yapısı diğer görüşmecilerden daha farklıdır.

Sosyal sermayesi güçlü olan mezunların iş arama sürecinde rahatlıkla iş bulabildikleri, en azından işsizliğin yerini doldurabilecek çeşitli projelerde çalışarak hayatlarına yön verebildikleri görülmektedir (Özdemir, 2014: 83). Görüşmemizde sosyal sosyal ağların gücünü söz yerindeyse deneyimleyen görüşmeci Berçin (Kadın, 2017) deneyimlerini aktarırken şöyle:

Ben liseden sonra üniversitede okurken farklı farklı işlerde çalıştım bu bana çok farklı tecrübeler kattı ben insan kaynakları departmanında da çalıştım muhasebecilikte yaptım organizasyon işlerinde de çalıştım bunlar bana sosyal anlamda da çevre kazandırdı özgüvenim de çok arttı. Eskiden

bu kadar rahat iletişim kuramazdım insanlarla. Sonra kariyer günlerine gitmiştim bende arkadaşım ile burada iyi bir otelin insan kaynakları müdürü X hanım ile aramızda çok güzel bir iletişim oluşmuştu o zaman. O referans olmuştu çalıştığım otele de. Ve bu bağlantılar çok önemli. Sadece bir kişiyle tanıştım bu biraz benim şansımı belki de bilmiyorum ama oradan buradan insan tanımak çok önemli insan ilişkilerini güçlü tutmak çok çok önemli...

Yine görüşmecilerden Burcu (Kadın, 2018) okulda gerçekleştirilen istihdam fuarına Berçin ile gittiğini tanıştıkları A hanımın ona da İŞKUR İşbaşı Eğitim Programıyla çalıştığı otele referans olduğunu belirterek sosyal ağların gücüne vurgu yapmıştır.

Yukarıda belirtilen üç kişi dışında okul hayatında ya da iş piyasasında görüşmeciler, onları yönlendiren birinin olmadığı sosyal bağlantıların ancak arkadaşlar vasıtalarıyla küçük, günlük ve geçici işlere yönlendirme yaptıklarını belirtmişlerdir. Örneğin görüşmecilerden Okan bu konuda sitem ederek şu cümleyi kurmuştur:

Çevresini nüfusunu kullanarak çok güzel yerlere gelen insanlar var hem özel hem de kamu sektöründe. Fakat bizde öyle bir şey yok benimde aileminde o büyüklükte bağlantılarımız yok. Biz sadece geçici işlerde eş dost kanalını kullanıyoruz bunlar zaten geçici işler olsa ne olur olmasa ne olur dediğimiz işler (Okan, Erkek, 2015).

Mezunlardan Hande (Kadın, 2017)'ye “çevrenizden sizi herhangi bir işe yönlendiren oldu mu?” sorusu sorulduğunda kendisi önce gülerek daha sonra da üzgün bir ifadeyle:

Çevremdeki insanlar iyi yerlerde sözü geçen ya da bağlantıları güçlü insanlar değil nitekim ailem de öyle kendi halinde insanlar. Mesela bana birkaç iş söylediler buradaki tanıdıklarımız. Bir tanesi gelinlikçide çalışmaktı orada çay kahve yapmak için...

Görüşmeye katılan görüşmecilerin ailelerinin geçimini sağladıkları işler ve yaşadıkları çevre ülkemizde orta halli dediğimiz aile yapısı içinde büyümüş oldukları görülmektedir. Bu bağlamda sosyal sermaye kavramının da görüşmecilerde yetersiz kaldığı görülmektedir. Görüşmecilerden Neslihan bu durumu şöyle dile getirmektedir:

Benim anne babam ilkokul mezunu insanlar bende köyde yaşadım ve büyük bir beklentiyle, iş kadını olmak gibi hayallerle geldim üniversiteye ama okulum bitince neye uğradığımı şaşırđım (Neslihan, Kadın, 2015).

Görüşme yapılan mezunlar, toplumsal ilişki ağlarının, toplumdaki yaygın kullanımıyla güçlü ve etkisi olan “amca, dayı” gibi tanıdıkların olmasının işgücü piyasasındaki önemine

değınmişlerdir, adını bu şekilde ifade etmeseler de sosyal sermayenin belirleyiciliğine dikkat vurgu yapmışlardır. Bölümden birinci olarak mezun olan Dilek, gittiğı birçok görüşmede sosyal bağlantıları olmadığı için işe kabul edilmediğini ve bunu açık açık duyduğunu söyleyerek şöyle devam etmektedir:

Senin halan, dayın, amcan yok mu diye açık açık soruyorlar söylüyorlar. Yani ne kadar dürüstte olsan çalışkan da olsan böyle bağlantılarının olması gerekiyor. Bu kamuda da özel sektörde de böyle. Bu noktada ben kendimin ve arkadaşlarımin bir kusuru olduğunu düşünmüyorum çünkü elimizden geleni fazlasıyla yaptık, yapıyoruz. Bizim okuduğumuz bölümü geçtim mağazacılık sektöründe A veya B firmasında bile çalışmaya çamaşır katlamaya razıyken buralarda bile referans istemeleri bizim çok kötü durumda olduğumuzu gösteriyor ve oraya bile kabul edilmiyoruz (Dilek, Kadın, 2017).

Ekonomik sermayeye dönüştürecek sosyal sermayeden yoksun olan ailelerin çocuklarında, iş arama sürecinin sisteme güvensizliği derinleştirmiş olduğu görülmektedir (Keskin, 2016: 818). Görüşmeye katılan mezunların bir şekilde duydukları ya da maruz kaldıkları bağlantı, referans ya da torpil gibi kullanıldığı alana göre değişen kelimeler iş arama sürecinde karşılaştıkları en büyük engellerden biridir.

2.6.4.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Cinsiyet, kadın ve erkeğin biyolojik ve fizyolojik doğal farklılıklarını ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Bu doğal farklılıkların sosyal ve toplumsal olarak belirlenen rollerine ve sorumluluklarına yönelik sosyal yapılanmaya da toplumsal cinsiyet (gender) adı verilmektedir. Bu roller ve sorumluluklar zamandan zamana, ülkeden ülkeye ve toplumdan topluma değişebilmektedir. Farklı kültürlerin toplumsal cinsiyet konusunda, kadın ve erkek bireyler için neyin uygun veya doğru olduğunu; neyin yanlış ve uygun olmadığı, olmaması gerektiği üzerine farklı düşünce ve tutumları vardır. Bu düşünce ve davranışlar bireyler arasında eşitsizliğe neden olmaktadır. Eşitsizlik, şöyle tanımlanmaktadır; önlenabilir ve önlenebilir olması nedeniyle gereksiz ve aynı zamanda adil olmayan farklılıktır (Bal, 2014: 16). Kadın ve erkek arasındaki fizyolojik ve biyolojik farklılıklar toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak nitelendirilmemektedir. Ancak bu biyolojik kabullerin karşısında yer alanlar için bir insanın dişil ve erilden çıkıp kadın ve erkeğe dönüşmesi biyolojiyle değil, tamamen toplumsal kültürel gelişmelerle ilgilidir (Bingöl, 2014: 109).

Bal (2014: 16), toplumsal cinsiyet eşitsizliğini şöyle anlatmaktadır:

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelmektedir.

Hemen her yerde bu konuya dair karşımıza çıkan bir örnek olarak; erkek çocuklara oyuncak araba, kız çocuklara oyuncak bebek alma gibi daha çok küçük yaşlardan başlayarak kadın ve erkeklere farklı farklı normlar uygulanarak bu eşitsizlik durumu derinleştirilmektedir. Bu konuya ilişkin Gitta Mühlen Achs'ın bir sözünü söylemek yerinde olacaktır:

Kültürümüzde başka hiç bir kimlik simgesi yoktur ki, bireylerin gündelik davranışları ve kendilerini sembolik tasarımıylaşları ve iletişimleri üzerinde cinselliğiyle karşılaştırılabilecek derece ağırlıklı etkisi olsun (Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği)⁴⁴.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)⁴⁵, kadınlar ve kız çocuklarının kendi toplumlarına erkekler ve oğlan çocukları ile eşit temelde katkı yapamadığı sürece, sürdürülebilir insani gelişmenin tam anlamıyla gerçekleşmeyeceğine vurgu yapmaktadır. Nitekim 160 ülkenin dâhil edildiği toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksinde Türkiye, 69. Sırada yer almaktadır (UNDP, 2018)⁴⁶. Sanayi devrimi sonrasında işgücü piyasasında kendine yer edinmeye çalışan kadınların bu kadar uzun bir süreçte hala piyasada eşitsizlik durumu yaşaması bu durumun aşılamayan bir sorun olduğunun da dramatik bir tablosunu çizmektedir. Bu konuda Durmaz'ın yorumu şöyledir:

...Mevcut toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kapsamındaki geleneksel kadın rollerinden kurtulamayan kadın, mevcut rollerine yenilerini ekleyerek, ayrı gibi görünen iş ve aile kavramlarını birlikte yürütmek ve dengelemek zorunda kalmıştır. Çünkü toplumun belirlediği eril kurallar ve roller çerçevesinde davranmayan kadınlar ya kurallara uymak zorunda bırakılmakta ya da toplumdan dışlanmaktadır (2016: 37).

Bir ülkede toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kişiler üzerinde baskı oluşturarak, onları olumsuz etkilemekte beraberinde toplumsal sorunlara da neden olmaktadır.

Çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde özellikle kadın görüşmeciler üzerinde cinsiyet eşitsizliği baskısının yoğun olarak hissedildiği görülmektedir. Görüşmeciler bu

⁴⁴ <http://siddetsizlikmerkezi.org/kavramlar/toplumsal-cinsiyet/> (erişim tarihi: 24.05.2019).

⁴⁵ <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/gender-equality.html> (erişim tarihi: 23.05.2019).

⁴⁶ <http://www.tr.undp.org> (erişim tarihi: 23.05.2019).

durumu toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldım şeklinde değil, iş arama sürecinde yaşadıklarını deneyimlerini aktarırken dile getirmişlerdir. Örneğin görüşmecilerden biri bu konuda yaşadıklarını şöyle anlatmıştır:

Burada A Okulları'nın muhasebe elemanı ilanını gördüm gittim şahsen başvuru yaptım. Müdür bana aynen şu cümleleri saf etti: "Biz bayan eleman almak istemiyoruz çünkü bu okulda okuyan kız çocuklarına, üniversite okuyan bayanların iyi yerlere geldiklerini görmelerini istemiyoruz. Onların daha çok 'hoca hanım' olarak yetişmelerini evlerinde kendi çocuklarına Kuran-ı Kerim öğretmelerini istiyoruz, onların böyle yetişmelerini istiyoruz bu nedenle bayan eleman istemiyoruz" dedi. Ben bu görüşmeden sonra bir iki ay hiçbir yere başvuru yapmadım. Çünkü artık bu insanlar karşısında ne diyeceğimi şaşıyorum bu insan müdür güya "eğitimci". Bu kadarını gerçekten beklemiyordum. Böyle bir cevaptan sonra benim için özel sektör gerçekten durdu. Artık yeter dedim çünkü psikolojik olarak çok yıprandığımı düşünüyorum (Dilek, Kadın,2017).

Görüldüğü gibi görüşmeciyile yapılan iş görüşmesinde işveren tamamen onun "kadın" olması üzerinden bir değerlendirme yapmış ve işin gereklerine uygun olmadığı için değil kadın olduğu için işe alınmayacağı açıkça belirtilmiştir. İş piyasasında kadın erkek eşitliğinin hala sağlanamamış olduğu görülmektedir. Durmaz, çalışmasında ve bu alanda yapılan çalışmalarda dünyanın hemen her yerinde kadınlara yönelik yapılan eşitsizlikçi davranışların, kadınların işgücüne katılımında büyük bir engel olmaya devam ettiği sonucuna ulaştığına değinmektedir (2016: 55). Görüşmeye dâhil olan kadın görüşmecilerin de cinsiyet temelli ayrımlarla iş piyasasından uzaklaştırıldığı görülmektedir. Başka bir görüşmecinin bu konuda yaşadıkları ise şöyledir:

Bir kariyer sitesinden başvuru yapmıştım bir otomotiv şirketine satış danışmanı olarak, aradılar beni gelin görüşelim diye. İnsan kaynakları ile değil müdür ile yaptım görüşmeyi. Neyse beni çağırdı biraz kendinden bahseder misin dedi. İşte bende anlattım ve ciddi bir iş görüşmesi yaptığımı düşünerek tabiki daha ciddi konuştum. Sonra bana "her zaman böyle sıkıcı mısındır" dedi. Nasıl yani dedim "çok sıkıcısın, çok donuksun sen" dedi. Şirketlerinden bahsetti biraz biz seni resepsiyon için düşünüyoruz dedi. Gelen müşterileri satış danışmanlarıyla buluşturman gerekir dedi. Satış düşünür müsün diye sordu bende tabi satış benim için daha iyi olur dedim primim falan olur en azından diye düşünüyorum. Satış tecrüben var mı diye sordu bende perakende satışta tecrübem var dedim. "Yalnız bu donuklukla biraz zor ama ben biraz satıştan bahsedeyim sana" dedi. Buraya gelen müşteri en az yüz bin liralık bir araba ödeyecek bir arabaya o da senden ona göre bir "muamele" bekleyecek dedi. Satışta önce kendini pazarlarsın sonra arabayı pazarlarsın dedi. "İşve cilde yapacaksın" dedi. Ben bir şekilde pozisyona uygun olup olmadığıma karar verebilmeniz için kendimden bahsediyordum dedim. Bunun adını pazarlama olarak görmeyiz garip ben müşteriye ona en iyi hizmeti verip ürünü pazarlarım kendimi de pazarlamam dedim ve çıktım sonra (Berçin, Kadın, 2017).

Yukarıda konuşmayı olabildiğince tüm detaylarıyla anlatan Berçin'in konuşmasına kısaltma ihtiyacı duyulsa da bu olgunun tüm gerçekliğiyle anlaşılabilmesi için metin bu genişlikte aktarılmaya çalışılmıştır. Yapılan bazı görüşmeler cinsel istismar noktasına kadar varmaktadır. Bu noktada bahsettiğimiz cinsel istismar kadın mezunlara iş görüşmesi esnasında yöneltilen işin doğası olarak nitelendirilen sözlü tacizlerdir. Onlara yöneltilen bu şartlar dahilinde işe alınacakları belirtilmiş bazen de ifade edilmeden mimiklerle hal ve tavırlarla vurgulanmıştır. Bu noktada katılımcılardan Ezgi'nin görüşmesi bu konuya örnek olarak verilebilir. İnternet üzerinden eriştiği “insan kaynakları departmanı için yetiştirilmek üzere personel arıyoruz” yazan bir ilan görmesi üzerine yeni mezunum tam bana göre bir ilan diyerek ilana başvurmuştur, akabinde görüşmeye çağırılmıştır ve görüşme şu şekilde ilerlemiştir:

Önce beni tanımak amacıyla sorular sordu nerelisin, kaç yaşındasın gibi. Hedefin nedir, iş için maksimum ne yapabilirsin gibi. Bende elimden geldiğince her işi yaparım dedim. Maaş ne kadar düşünüyorsun dedi siz ne kadar düşünüyorsunuz dedim bende 1500 dedi ya asgari ücret bile değil yani. Neyse daha sonra girizgâh yaptı burada çok sayıda çalışan var buradan ekmek yiyen çok insan var, iş çok önemlidir falan dedi. “Bizim işimizde çalışan kişinin sevgilisi, nişanlısı, erkek arkadaşı olmayacak” dedi. Bende işkolik birini arıyorlar zannediyorum. Bende peki falan dedim. Sonra bana dedi ki mesela ben seni otellere iş için göndereceğim dedi. Evet dedim. “Otelin müdürü sana arkadaşlık teklif ederse kabul eder misin?” dedi. Bende tabiki etmem neden edeyim ki dedim. Aa etmez misin dedi. Ama etmelisin dedi. Bende nasıl yani dedim. Ama iş için kabul etmen gerekir idareten falan dedi. Ben sizin söylediğiniz şeyleri yapmam bana uygun şeyler değil bunlar dedim. O da dedi ki ben sizinle çalışmak isterdim gerçekten dedi. Ben sizinle çalışmak istemiyorum dedim burada sonlandıralım görüşmeyi dedim çıktım (Ezgi, Kadın, 2018).

Yapılan iş mülakatlarında görüldüğü gibi işgücü piyasasında şartlar kadınlar için, oldukça acımasızdır. Sadece iş piyasasında değil aile ve toplumda da kadınlara yönelik baskılar hala mevcuttur. Yapılan görüşmelerde kadın mezunların, iş görüşmesinde yaşamasa, ailede ya da akraba ilişkilerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldıklarını göstermektedir. “kızım okulun bitti ne bekliyorsun evlen bari” gibi cümlelerle karşılaşan kadın mezunlar bu durumdan oldukça rahatsızdır.

Erkek görüşmecilerin ise bu konuda şanslı oldukları söylenemez. İş görüşmelerinde kadınlara göre daha şanslı olan erkeklerin durumu aile yaşantısında aksi şekilde yaşanmaktadır. Türk toplumunun büyük bir çoğunluğunda geleneksel aile yapısı ve ilişkileri hâkimdir dolayısıyla bu yapı ve ilişkiler içerisinde toplumda erkeğin rolü kadına göre daha baskın bulunmaktadır (Yüksel, 2005: 262). Bu nedenle erkeklere belirlenen toplumsal roller

de onlara dikte edilen cinsiyet eşitsizliğinin kaynağını oluşturmaktadır. Örneğin erkek bir görüşmeci:

Çocukluk arkadaşlarım, akrabalarım beni her gördüklerinde “ben bildim bileli okuyorsun, ne zaman işe gireceksin, işe girmeden askerliğini hallet, hangi ara evleneceksin” gibi tepkiler aldığını ve bunların sürekli söylendiğini dile getirmiştir. Yine başka bir erkek görüşmeci, “herkes diyor çevremde zaten mesela dedem sen bir baltaya sap ol da evlendireyim seni (Mustafa, Erkek, 2015) demiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, biyolojik ve fiziksel farklılıklar ile açıklanamayacak kadar derin sorunlar yaratmakta; kadınlar üzerinde kendini değersiz hissetme, kendini cinsel bir obje olarak görme, iş piyasasında metalaştırıldığını hissetme gibi duygulara neden olurken, erkekler üzerinde ailesini geçindirecek gücü elde etme, hislerini belli etmeme gibi algılara neden olmaktadır. Kadın ve erkeklerin toplumsal baskılara ve ayrışmalara maruz kalmadan yaşayabilmeleri, çalışabilmeleri ülkemizin geleceği ve refahı için oldukça önemlidir.

2.6.4.3. Toplumsal Baskı

Eğitimin daha ilkokul yıllarından itibaren bir yarış olarak görülmeye başladığı ülke koşullarında eğitime yapılan harcamalar her yıl artan bir seyir izlemektedir. Neoliberal anlayışa göre kişinin iş bulabilmesi için eğitim alması gereklidir dolayısıyla beşeri sermaye yatırımı yapmış olacaktır ve bu sayede kişi işsiz kalmayacaktır (Akpınar, 2018: 788). Yani öyle ki kişiye yapılan yatırım ne kadar fazla olursa işsizlik süresi de o kadar az olacaktır anlayışı hâkimdir.

Toplumumuzda ise bir işe sahip olabilmek ya da bir işe girebilmek için eğitimin son basamağı olarak üniversite eğitimi kabul edilmektedir. Bu noktada toplumsal düzeyde üniversite eğitimi doğrudan iyi bir iş ve mevki sahibi olmakla ilişkilendirildiği için, mezuniyetin hemen sonrasında bunlar gelmediğinde bireylerin gerek ailesinden gerek sosyal çevresinden çeşitli şekillerde baskılara maruz kaldıkları görülmektedir (Keskin, 2016: 817).

Çalışmaya katılan görüşmecilerin bu baskılara maruz kaldıkları cümlelerinden açıkça anlaşılmaktadır. Kendilerine “işsizlik süresince, aile ve sosyal ilişkileriniz nasıldı, bu konuda neler yaşadınız?” sorusu karşısında alınan cevaplar Tablo 2.8’e yansıtılmaya çalışılmıştır.

Tablo 2.8 Toplum Baskısı Algısı

	Hissedilen aile baskısı algısı	Sosyal çevrede baskıya maruz kalma.	Baskı ile kaygı düzeyi algısı.
Metin (Erkek,2014)	-	-	-
Emre (Erkek,2014)	-	-	-
İbrahim (Erkek,2014)	+	-	-
Zeynep (Kadın,2015)	+	-	-
Neslihan (Kadın,2015)	-	-	-
Nurdan (Kadın,2015)	+	-	-
Sevgi (Kadın,2015)	-	-	-
Burçak (Kadın,2015)	-	-	-
İkbal (Kadın,2015)	+	-	-
Yeliz (Kadın,2015)	-	+	-
Mustafa (Erkek,2015)	-	-	-
Okan (Erkek,2015)	-	-	-
Nusret (Erkek,2015)	-	-	-
Melike (Kadın,2016)	-	-	-
Leyla (Kadın, 2016)	-	-	-
Tolga (Erkek,2017)	+	-	-
Erdem (Erkek,2017)	-	-	-
Pınar (Kadın,2017)	+	-	-
Dilek (Kadın,2017)	+	-	-
Harun (Erkek,2017)	+	-	-
Berçin Kadın,(2017)	+	-	-
Hande (Kadın,2017)	-	-	-
Ezgi (Kadın,2018)	-	-	-
Burcu (Kadın,2018)	-	-	-

*Olumlu (+), olumsuz (-).

Tablo 2.8’de görüldüğü gibi görüşme yapılan gençlerin çoğu gerek ailelerinden gerekse çevresinden baskıya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Özellikle mezuniyet sonrası ailelerinin yanına memleketlerine dönen gençlerde bu durum daha fazla görülmüştür. Gençler, aile ve sosyal çevre tarafından görülen baskının kaygı düzeylerini arttırdığına değinmişlerdir. Yaşadıkları yerlerden büyük umutlarla üniversiteye gönderilen gençlerin bir kısmı, ailelerinin yanına döndüklerinde aile desteğini alsalar da, onların beklentileri karşısında farklı bir sorumluluk ve gerginlikle karşı karşıya kaldıklarını söylemişlerdir. Örneğin görüşmecilerden Leyla ailesi küçük ve kırsal bir şehirde yaşadığı için iş bulurum umuduyla İstanbul’da çalışan abinin yanına gitmiştir ve bu süreçteki deneyimini şöyle anlatmaktadır:

Ben abimle yaşıyorum İstanbul'da bana abim bakıyor işsiz olduğum için tabi abimden de her ihtiyacım olduğunda isteyemiyordum o veriyordu bazen rahatsız ediyor insanı para istemek. Ailem iş bulamadın mı hala neden çalışmıyorsun gibi şeyler söylüyor. Onların dışında da akrabalar uzak çevre var onlarda sürekli “Leyla iş bulamadın mı hala, ne gibi bir iş bekliyorsun, İş mi beğenmiyorsun, neden hala işe giremedin?” gibi sorular soruyorlar sık sık Bu da çok rahatsız edici bir durum insan laf anlatmaktan sıkılıyor (Leyla, Kadın, 2016).

Aileye ve çevreye sürekli bir açıklama yapma ihtiyacı duyulması, ailenin bazı durumlarda mezunları anlamamaları mezunların kendilerini stres aynı zamanda da baskı altında hissetmelerine neden olmaktadır. Görüşmecilerden Okan'ın anlattıkları bu durumun boyutunu gözler önüne sermektedir:

Ailenin baskısı elbette oluyor bazı dönemler şiddetli bazı dönemler daha sakin. Mesela benim için önemli bir kitap okuyorum evde bu onlara boş bir eylemiş gibi geliyor. Bakışlarından bile anlıyorsunuz bunu. Toplumun çevrenin de bir baskısı oluyor çünkü buda bir psikolojik baskı bana göre. Arkadaşlarım “sen hala okuyor musun, ben bildim bileli okuyorsun, profesör mü olacaksın, iyi ki ben liseden sonra okumamışım” gibi sözler söylüyorlar, “hangi ara evleneceksin?” gibi tepkilerle karşılaşıyorsunuz. Eski tanıdıklarınız akrabalarınız falan ne okuyorsun ne olacaksın gibi sorular soruyor sürekli. Bunlara da spesifik cevaplar veremediğiniz için bu sizin daha kötü hissetmenize neden oluyor (Okan, Erkek, 2015).

Kadın görüşmecilerden evli olanların geneli, eşleriyle yaşadıkları için şu an onlardan böyle bir durum hissetmediklerini fakat ailelilerinin yanındayken ailelerinin işe girmeleri ya da sınava hazırlanmaları hususunda kendilerine yönlendirme yapmaya çalıştıklarını dile getirmişlerdir. Örneğin görüşmecilerden Yeliz bu durumu şöyle aktarmaktadır:

Aileye karşı zaten sorumluluğun oluyor. Ben mezun olduktan sonra ilk başlarda babam bana sürekli ona da başvuru buna da başvuru diyordu. Özellikle de devlet memuru olmamamı istiyordu. Kızım şurada ilan varmış ona başvuru şuna başvuruyorsun diyordu. Hâlbuki ona puanım yeten her yere başvuruyordum ben de. Bir yerde memur alımı var diye duyuyor sonra bana ona başvuruyorsun diye beynimi yiyordu yani KPSS 'de bir sürü puan türü var ve hepsi farklı farklı yerlerden ilanların. Bende üzülüyordum bu süreçte sonuçta bende çalışmak istiyorum. Herkesten çok istiyordum bir işim olmasını (Yeliz, Kadın, 2015).

Eğitimin, iş piyasasında beklenen karşılığını göremeyen ailelerin kaygıları artarken, gençler bir yandan toplumsal düzeyde çeşitli baskılara maruz kalmakta öte yandan aldıkları üniversite eğitiminin anlamını sorgular duruma gelmektedir (Keskin, 2016: 811). Mezunlarla

yapılan görüşmelerde bu durum daha da hissedilmiştir. Görüşmecilerden mezuniyet sonrası ailesinin yanına dönen Erdem bu konuda yaşadıklarını şöyle aktarmaktadır:

Benim ailemin ve çevrem bu bölüm hakkında bir bilgileri yoktu. Bölümü bilmedikleri için mezun olunca acaba ne olur diye çok düşündüler, mezun olduktan sonra iş bulamayınca yadırgadılar böyle bir bölüm müydü tarzında konuşmalar oldu. Acaba başka bir bölüm okusaydı iş alanı iş imkânı olur muydu diye konuşuyorlar hala daha konuşuluyor. Ama herkeste vardır diye düşünüyorum, ailede baskı oluyor. Olmasa bile evin içindeki ortamda sen onu hissediyorsun (Erdem, Erkek, 2017).

Görüşme yapılan gençlerin okudukları bölümün toplum tarafından çok tanınmaması ve insanların aklına gelen bir karşılığının olmaması da kendilerini daha da güvensiz hissetmelerine neden olmaktadır. Görüşmecilerden biri bu konuya dair:

Öncelikle kendin mutsuzsun. Öz güvenin düşüyor ne yapacağını bilemiyorsun. KPSS sürecini yaşamayan insan anlamıyor gerçekten. Ben kaç yıldır okuyorum ama hani bu kadar okumanın sonucu bu mu diye kendim düşünürken bide akrabalarımın “daha ne kadar okuyacaksın, ne kadar sınavlara çalışacaksın, nerelere başvuracaksın, olmazsa ne yapacaksın?” gibi sorular geliyor. İnsanlar artık dalgaya alıyor ciddiye almıyor. Toplum baskısı yani bir yerde bu. Aslında ben sınava girip başka bir bölüm okumak istiyorum ama annem bile bir daha mı okuyacaksın kaç yaşından sonra diyor (Burçak, Kadın, 2015).

Başka bir görüşmeci ise ailesinin yanına memleketine döndükten sonra ilkokul ve lise arkadaşlarıyla geçen konuşmayı şöyle aktarıyor:

Biz okumadık sen okudun ama şu an aynı yerdeyiz gibi cümleler imalar var. Yani artık o kadar hukuk dersi aldım tekrar sınava girip hukuk kazanıp okusam mı diye düşünüyorum. Yani sonuçta mezun olalı dört yıl oldu (Sevgi, Kadın, 2015).

Mezunlar okudukları bölümün tanınırlığının olmamasını, gerek etrafındaki insanlara anlatırken gerek iş görüşmelerinde işverenlere anlatırken zorlandıklarını dile getirmektedirler. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünün iş gücü piyasasında genellikle büyük kurumsal işletmelerde tanındığını küçük ve orta ölçekli işletmelerin ise insan kaynakları olarak nitelendirildiğini; akraba ya da sosyal çevrede ise iktisat, ekonomi, işletme gibi farklı bölümlerle ifade edildiklerini ve bu durumu açıklamaktan sıkıldıklarını dile getirmişler. Bir mezun bu konudaki deneyimini şöyle anlatıyor:

Bölümü tanıyan çok az ben kaç yere iş başvurusunda bulundum sadece bir işveren tanıyordu. Zaten bana hangi bölüm mezunu olduğum sorulduğunda “çevre koruma mı, çevre ekonomisi, mi haa

ekonomi, iki yıllık mı dört yıllık mı?” gibi şeyler söyleniyor bende artık böyle konuşmalara maruz kalmamak için İİBF mezunuyum diyorum (Harun, Erkek, 2017).

İşsizlik gibi çok karmaşık ve stresli bir süreç geçiren gençlerin mezuniyet sonrasında aile ve çevresi tarafından aldıkları tepkiler onların bu durumunu daha da güçleştirdiği görülmektedir. Mezunlar bu süreci “çok zor, çok stresli” olarak nitelendirmekte bir an önce işe girmek istediklerini artık girecekleri işin niteliklerine çok dikkat etmediklerini söylemişlerdir.

2.6.4.4. İşsizliği Kabullenmek

İşsizlik, toplumun tüm bireyleri için deneyimlenmek istenilmeyen bir durumdur. Çünkü işsizlik bireylerde kısa vadede maddi kayba neden olmakla birlikte uzun dönemde psikolojik sorunlara, kendini toplumda dışlanmış hissetmelerine, aile ve toplum nezdinde sosyal sorunlar yaşamalarına da neden olmaktadır. İşsizliğin hem fiziksel hem de psikolojik olarak bir dizi olumsuz sağlık sonuçları ile ilişkili olduğu uzun zamandır bilinmektedir ve bu durum işsizlik süresi ile inilti olarak artma eğilimindedir (O’Higgins, 2015: 1). Durumun gençler için daha da üzücü ve yakıcı sonuçlara kaynaklık etmekte olduğu görülmektedir. Özellikle eğitilmiş gençlerde işsizliğin, en çok psikolojik sorunlara neden olduğu bilinmektedir. Genç bireylerin üniversitenin son yıllarından itibaren işsizlik kaygısı yaşamaya başladıkları çalışmalarda görülmektedir (Dursun ve Aytaç, 2012; Kıcı, 2017; Taşkın ve diğ., 2017; Çolakoğlu ve diğ., 2017). Çolakoğlu ve arkadaşlarının İİBF öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada (2017: 38) öğrencilerin son yıllardan itibaren işsizlik kaygısı yaşamaya başladığına değinilmekte bu durumu mevcut İİBF mezunlarının işsizliğinin neden olduğu da aktarılmaktadır. Ayrıca çalışmamızla benzerlik taşıyan başka bir nokta ise planlama yapılmadan artan üniversiteler dolayısıyla kontenjanların bu duruma kaynaklık ettiğidir.

Çalışma kapsamında görüşülen mezunların neredeyse tamamı farklı üniversitelerden mezun olan arkadaşlarının da bu durumu yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca işsizlik sürecinde büyük bir boşluğa düştüklerini, ailelerine karşı duydukları sorumluluk hissinin onlara ağır geldiğini de dile getirmektedirler. Sürekli ne yapacaklarını düşünen mezunlar psikolojik yorgunluk yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Çünkü işsizlik insanın bütün dünyayla, içinde yaşadığı zamanla ve mekânla ilişkisini kötüleştirmekte; en önemlisi de insanın umutlarını, geleceğe olan inancını ve beklentilerini aşındırmakta ve hatta köreltmektedir (Özdemir, 2014: 25).

Gençler, yapılan başvurulara dönüş yapılmaması, olumsuz cevap alınması, kamu personeli alım ilanlarının az ve geç açıklanması gibi nedenlerden dolayı işsizlik durumundan

sıkıldıklarını, bu sürecin çok stresli olduğunu görüşme boyunca sık sık dile getirmişlerdir. Bayraktar ve İncekara (2013: 24), işsizlik sebebiyle yaşanan gelir kaybının belirli süreler için telafi edilebilir olacağını ama işsizliğin yol açtığı umutsuzluk, hayal kırıklığı, korku ve yoğun endişe gibi duyguların telafisinin ve yol açtığı hasarları düzeltmenin mümkün olmayacağını belirtmektedirler.

KPSS sürecine okul biter bitmez hazırlanan mezunlar, kendilerini dış dünyadan soyutlayarak çalışmaları gerektikleri düşüncesiyle ailelerinin yanına memleketlerine dönmüşlerdir. Bu süreçte üniversite yıllarında hissettikleri özgürlük duygusunun yerini aileye bağımlılık duygusuna bıraktığı görülmüştür. Bu durumun onların sürekli geleceği düşüncelerine ve morallerinin bozulmasına neden olduğu görülmüştür.

Görüşmecilerden bazıları ailelerine yük olmak istemedikleri için ara sıra günlük işlerde çalışmakta bazıları da ailesine yaptıkları işlerde yardımcı olmaktadır. Örneğin görüşmecilerden Emre bu durumu şöyle anlatmıştır:

Sınava girmişsiniz ilan gelmemiş bu arada boşsunuz bir geliriniz yok babam esnaf benim ona yardımcı oluyorum bende yük olmamak için. Kaç yaşına geldim zaten işin şartları belirli bir zaman geçtikten sonra ben ve benim gibi insanlar ikinci plana atılıyor. Hemen olsun işe gireyim de bu baskıdan kurtulayım istiyorum (Emre, Erkek, 2014).

Hayatının her aşamasında farklı farklı işlerde çalıştığını belirten Berçin ise şu an annesinden para almasının kendisine çok ağır geldiğini masraf olmasın diye hiç dışarıya çıkmamaya çalıştığını, dershaneden arta kalan zamanda eve kapanıp sınava çalıştığını belirtmiştir.

Görüşmeye katılan mezunların, görüşmelerde üniversite zamanında hayal ettikleri gibi işlerde çalışma arzularının köreldiği görülmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Özdemir, 2014; Keskin, 2016). Mezunlara yöneltilen “nasıl bir işiniz olsun istersiniz, geleceğe dair beklentileriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevapların üniversitede okurken hayal ettiklerinden çok farklı olduğu görülmüştür. Örneğin Mustafa bu soruya cevap olarak:

Şu an hayalimde bir iş yok 28 yaşına gelmişsin bir işin yok kız arkadaşın var yaklaşık beş yıllık bir ilişki sürekli “ne olacağız biz sorusu” var kafamda. Satış olur pazarlama olur çünkü bu alanda yeterli görüyorum kendimi ikna kabiliyetim yüksek benim. Araştırmaya dayalı olan işlerde de başarılı olacağımı iyi olduğumu düşünüyorum. Herhangi bir firmada bir yerde çalışabilirim tatil falan hiç beklemiyorum yani. Ben zaten hep tatildeyim artık çalışmam gerekiyor (Erkek, 2015) demiştir.

Başka bir erkek görüşmeci ise iş beklentisi sorulduğunda aşağıdaki cevabı vermiştir:

...çok bir beklentim yok 2000 lira maaş artı 1 gün tatil bide fazla canımızı çıkarmasınlar yeter. Artık o dururuma geldik. Birçok yönden taviz verebilecek durumdayız (Okan, Erkek, 2015).

Kadın görüşmecilerin büyük bir kısmı ücretten ziyade çalışma saatlerine uygun bir iş olduktan sonra herhangi bir işte çalışabileceklerini belirtmişlerdir. Saatlere önem vermelerinin nedeni ise bazılarının evli olması bazılarının ise kendilerine vakit ayırabilecekleri bir iş olmasıdır. Bazı kadın görüşmeciler ise sadece ve sadece çalışabilecekleri bir işleri olsun istemektedirler. Örneğin Ezgi çalışacağı iş ile ilgili beklentilerini şöyle aktarmıştır:

Şu an o kadar zor bir durumdayım ki çok bir beklentim yok açıkçası bi işim olsun laubali bir ortam değil de iş disiplini olan işimi yapabileceğim bir ortam olsun. Yeni mezun olduğum için asgari ücret maaşım olsun ama yükselme fırsatım da olsun. Daha sonra kendi alanımda yükselebileyim istiyorum. Başka bir beklentim yok (Ezgi, Kadın, 2018).

Yüksek lisanse hazırlanıp bir taraftan da iş arayan Pınar'ın geleceğe dönük iş beklentisi ise kendi ekonomik özgürlüğünü kazanmaktır. Bunu şu cümlelerle ifade etmiştir:

Benim her şeyden önce amacım altın bileziğimi elime almak yani iş bulmak. Üniversitede hoca olarak çalışmayı çok istiyorum ama başka bir işte çalışmam da demiyorum. Önceliğim kendi ayaklarımın üzerinde durabilmek, ekonomik özgürlüğümü elime alabilmek (Pınar, Kadın, 2017).

Genel olarak bütün görüşmeciler bu durumdan çok sıkıldıklarını, bir an önce bir atanmak ya da bir işe girmek istediklerini belirtmişlerdir. Yaşlarının ilerlediğini daha fazla boşa vakit harcamak istemediklerini söylemişlerdir. Görüşmecilerin maaş beklentileri ortalama 1500-2000 lira arası olduğu görülmüştür. Haftalık olarak tatil beklentilerinin 1-2 gün olmalarını en azından kendilerine vakit ayırabilecekleri 1 günün onlar için yeterli olacağını dile getirmişlerdir. Hayallerine, beklentilerine her geçen gün daha da uzaklaştığı görülen mezunlar geleceğe umutla bakmadıklarını, bakamadıkları görülmüştür.

SONUÇ

İşsizlik olgusu günümüz toplumlarının en büyük problemlerinden biri haline gelmiştir. Türkiye'yi bu ülkelerden farklı kılan ve bu sorunun çok ciddi boyutlara ulaşmasına neden olan en önemli etkenlerin başında ise işsizler içerisinde büyük bir orana sahip olan genç işsizliği gelmektedir. Türkiye'nin genç nüfus oranının fazla olması onu gelişmiş ülkelerden ayıran etmenlerden biridir. Bu genç nüfusun istihdam edilememesi ülkede ekonomik, sosyal ve psikolojik birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Yapılan çalışmalarda genç işsizliğinin ekonomik yönünün daha fazla ele alındığı görülmektedir. Çalışma istek ve kabiliyetinde olup istihdam edilemeyen genç bireyler ve aileleri için olumsuz pek çok soruna kaynaklık eden bu durum beraberinde toplumsal sorunlara da neden olmaktadır.

Özellikle 21. yüzyılın başlarından itibaren genç işsizler içerisindeki eğitilmiş nüfusun istihdam edilemediği ve yükseköğretim mezunu gençlerin işsizlik oranlarının her yıl artış gösterdiği görülmektedir. Nitekim eğitime yapılan kamusal yatırım ve harcamaların azalıp bireysel yatırımların arttığı, hemen her şeyin metalaşarak, piyasanın tek belirleyici olduğu günümüzün neoliberal koşullarında eğitime ilişkin maddi geri dönüş beklentilerinin artması kaçınılmaz olmaktadır (Keskin, 2016: 821). Üniversiteye iyi ve güvencesi olan işlerde çalışmak amacıyla büyük hayallerle gelen gençlerin mezuniyet sonrasında beklentilerinin gerçekleşmemesi hayal kırıklığı ile sonlanmaktadır. Zira çocuklarını bu beklentilerle üniversiteye gönderen ve çeşitli yatırımlar yapan aileleri için de durum farklı değildir.

Ülkemizde işsizlik ve genç işsizliği üzerine yapılmış pek çok çalışma bulabilmek mümkündür ancak yükseköğretim mezunları üzerine yapılmış çalışmalara pek rastlanmamaktadır. Yapılan çalışmaların çoğu ise temelde mezunların işsizlik durumuna ekonomik kayıp odaklı bakmakta ve bireyin kendisine yatırım yapmadığı için işsiz kaldığını vurgular niteliktedir. Bu bağlamda yükseköğretim mezunlarının işsizlik durumu çalışmanın odağını oluşturmaktadır.

Çalışmanın amacı üniversiteden mezun olan gençlerin okuldan sonra çalışma hayatına geçiş süreci hakkında görüş ve düşüncelerini almak; bu konuda beklentilerini, ihtiyaçlarını, işsizlik sürecine etki eden faktörleri ve karşılaştıkları zorlukları anlayabilmektir. Bu noktada gençlerin mezuniyet sonrası ve iş arama sürecini yazıya geçirebilmenin ve anlatabilmenin en doğru yolunun bu konuyu onların kendi ifadeleriyle olacağı düşünülmüş ve mezunlarla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Saha araştırması kapsamında elde edilen sonuçlardan biri görüşmeye katılan mezunların üniversite eğitimi bittikten sonra birkaç farklı kategoride birbirinden

ayrıldıklarıdır. Bu kategorilerden biri, üniversiteden sonra başka hiçbir şeyle uğraşmayıp gerek dershaneye gerek evde çalışarak umudunu KPSS' ye adayan mezunlardır. Bir diğeri, bazı mezunlar ise hem KPSS' ye hazırlanmış hem banka gibi daha kurumsal işletmelerin sınavlarına girenler, bazıları ise hem bu sınavlara hazırlanmış hem de özel sektörde de iş başvurularında bulunmuşlardır. Bir diğeri ise ALES, YDS gibi sınavlara hazırlanıp yüksek lisansa hazırlanırken ne olur ne olmaz deyip özel sektörde başvurular yapan mezunlardır. Son olarak ise bazı mezunlar, sadece özel sektörde iş arama sürecine dâhil olmuşlardır.

KPSS' ye hazırlanan mezunları üniversitede aldıkları eğitimin sınavda çıkan ders konuları ile paralel olmadığını söylemişlerdir. Bu noktada sınava hazırlanırken zorlandıkları görülmüştür. Ayrıca sınava yönelik memur alım ilanların geç çıkması ve sınava giren öğrenci sayısına göre kontenjanların çok az olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle geleceğe umutla bakmadıkları görülmektedir.

İş bulabilmek için özel sektöre yönelen mezunların çalışma hayatına geçişte zorluk yaşadıkları bu nedenle üniversite eğitimlerini sorguladıkları görülmüştür. Görüşmeciler, konuşmaları sırasında sık sık üniversite eğitimi ve iş piyasasındaki uyumsuzluğa dikkat çekmişlerdir. Gençlerin yaptığı başvurularda firmaların meslekte deneyimi olan kişiler almak istedikleri görülmektedir. Bu nedenle yeni mezunlara iş piyasasında fırsat tanınmamaktadır. Bu noktada mezunların bu konuya dair çözüm önerilerinden biri üniversitede zorunlu staj olması gerektiğidir. Gençler, staj ile iş piyasasındaki bu deneyimsizlik durumunun az da olsa giderileceğini düşünmektedir.

Görüşmeciler çalışma hayatına geçişte sosyal sermayenin önemine değinmişlerdir. Gerek kamu gerekse özel sektörde sosyal ağlar olmadan, bağlantılar kurulmadan iş sahibi olmanın neredeyse imkânsız olduğuna vurgu yapmışlardır. Görüşmecilerden çoğunun orta halli ailelerden gelmiş olması nedeniyle ailelerinden eğitim ve iş yaşamında yönlendirme, bağlantılar oluşturma gibi kültürel sermayeye katkı sağlayacak eylemler görmedikleri anlaşılmıştır.

Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç ise, erkek görüşmecilere ailelerinden ve sosyal çevreden bir an önce işe girmesi, askerliğini yapması evlenip yuva kurması gibi cinsiyetçi yaklaşımlar görülürken kadın mezunların bu durumu iş piyasasında sıkça maruz kaldıkları görülmüştür. Özellikle özel sektörde kadın görüşmecilere yapılan cinsiyet eşitsizliğini vurgulayan tavırlar kadın mezunların kendilerini özel sektörde çalışmaktan geri çekmelerine neden olmuştur. Toplumumuzda hala kadın erkek eşitliğinin sağlanamadığı özellikle iş piyasasında kadınlar üzerinde cinsiyetçi yaklaşımlara sık sık rastlanıldığı sonucuna varılmıştır.

Görüşmeye katılan gençlerin büyük çoğunluğunun mezun olduktan sonra ailelerinin yanına döndüğü görülmüştür. Üniversite sonrasında ailelerinin yanına dönen bireylerin aileye karşı güçlü bir sorumluluk hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sorumluluk hissi beraberinde içinde bulundukları durumu daha kaygılı ve stresli bir hale getirmiştir. Ayrıca mezunlar aileleri destek olsa dahi akrabaları ve çevresindeki insanlardan sürekli gelen sorular ve alınan tepkiler nedeniyle ciddi anlamda toplum baskısına maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Mezunların işsiz kalma süresi arttıkça kendilerine uygun olmayan farklı işlere girmek yahut uzun süre işsiz kalmak arasında tercih yapma durumunda kaldıkları görülmüştür.

Gençlerin mezuniyet sonrası yaşadıkları işsizlik süreci uzadıkça özgüvenlerinin düştüğü, kendilerini işe yaramaz hissettikleri, çalışacakları işe dair pek çok konuda taviz verecek duruma geldikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlardan yola çıkılarak sunulacak olan önerilerden ilki, Üniversiteden iş piyasasına uzanan bu süreçte gençlerin yaşadıkları problemlerin hafifletilebilmesi için hükümet destekli politikalara ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitim aşamasında stajın önemli bir gereklilik olduğu görülmektedir. Bu nedenle gerekli görülen bölümlerde staj uygulamasının zorunlu hale getirilmesi gençlerin iş yaşamına geçişinde önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Üniversite eğitimi, iş ve işçi bulma kurumu nitelendirilmesinden uzaklaştırılmalı. İhtiyaçlar doğrultusunda meslek yüksekokulları yapılandırılmalı; buradaki eğitime ek olarak son sınıfta iş piyasasına dair bilgilendirici dersler verilmesi önerilmektedir. Bu derslerde gençlerin iş piyasasında karşılaştıkları durumlara karşı bilgi ve fikir sahibi olacakları düşünülmektedir. Ayrıca işgücü piyasasında kadın çalışanlara yönelik olumsuz davranışlar ve cinsiyet temelli ayrımcılıkların azaltılabilmesi için yasalarda gerekli değişikliklere gidilmesi ve uygulanılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Altıok, M. (2009). “Keynes ve Keynesçi Kuramda Kriz ve İktisat Politikası Tartışmaları”. *Toplum ve Demokrasi*, 3(6-7): 75-102.
- Akpınar, T. (2018). “Türkiye’de İşsizliğe Resmi Çözüm Önerileri Bağlamında Beşeri Sermaye Teorisi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 57: 787-800.
- Aküzü, C., Demirkol, M., Ekici, Ö. ve Talu M. (2015). “Öğretmen Adaylarının Kpss Öğretmenlik Alan Bilgisi Sınavına İlişkin Görüşleri”. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18): 331-344.
- Akbaş, G. ve Apar, A. (2010). “Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi”. *Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı, Özet Bilgi Notu*. Ankara.
- Albayrak, N. ve Abdioğlu, Z. (2018). “Genç İşsizlik, Eğitim ve Ekonomik Büyüme”. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 7 (13): 08-20.
- Arı, E. ve Yılmaz, V. (2015). “KPSS Hazırlık Kursuna Devam Eden Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk Düzeyleri” *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4): 905-931.
- Aşık, A. G. (2013). “İşgücü Piyasasının Göz Ardı Edilen Sorunları: Eksik İstihdam, Atıl İstihdam ve Beceri Uyuşmazlığı”. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV)*. Politika Notu.
- Aydınlı, İ. (2018). *İŞKUR İşbaşı Eğitim Programının İstihdama Katkısı: Elazığ İlinde Bir Araştırma*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ.
- Aygül, H. (2018). “Eğitime Erişim, Yoksulluk ve Formel/Enformel İşgücü Olarak Üniversite Gençliği: İstihdam İçin mi Eğitim? Eğitim İçin mi İstihdam?”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(Özel Sayı): 58-87.
- Bahar, H. (2006). “KPSS Puanlarının Akademik Başarı ve Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi” *Eğilim ve Bilim*, 31(140): 68-74.
- Bal, M. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bir Bakış.” *Kadın Sağlığı ve Hemşireliği Dergisi*, 1(1): 15-28.
- Balyer, A. (2016). Öğretmen Liderler: Öğretmen Algıları Üzerine Nitel Bir Araştırma, *İlköğretim Online*, (15: 2): 391-407.
- Başaran, Y. (2017). “Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (47): 480-495.

- Bayraktar, S. ve İncekara, A. (2013). “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1): 15-38.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Biçerli, M. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Biçerli, M. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi. (2016). *Gençlik ve İstihdam Odak Grup Araştırması 2014*. Esas Sosyal.
- Bingöl, O. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık.” *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (Özel Sayı) : 108-114.
- Bollinger, D. (Producer), Bosc, J. (Scriptwriter) ve Miquel, P (Director). (1991). *Chercheurs de Notre Temps: Pierre Bourdieu* [Documentary]. CNDP. France.
- Bourdieu, P. (1986). “The Forms of Capital”. J. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press, New York, 241-258.
- Bourdieu, P. ve Passeron, J. (2015). *Varisler Öğrenciler ve Kültür*. (Çev. L. Ünsaldı ve A. Sümer), Heretik Yayınları, Ankara.
- Boratav, K. (2012). *Türkiye İktisat Tarihi*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Canca, O. (2012). “Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2): 1-18.
- Caroleo, F. E. ve Pastore, F. (2002). *Training Policy for Youth Unemployed in a Sample of European Countries*. CELPE Discussion Papers 68.
- Cohen, J. (1960). “A Coefficient of Agreement for Nominal Scales”. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1): 37-46.
- Çakmak, Ö. ve Hevedanlı, M. (2004). “Biyoloji Öğretmen Adaylarının Kaygılarını Etkileyen Etmenler”. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. 6- 9 Temmuz 2004, Malatya.
- Çalışkan, Ş. (2007). “Eğitim, İşsizlik ve Yoksulluk İlişkisi”. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7 (13): 285-308.
- Çalışkan, D. (2010). *Yenilikçi Oluşumlarda Sosyal Sermayenin Rolü ve Burdur ili Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Çelik, E. ve Güney, A. (2017). “Kayıt Dışı İstihdam Olgusu Ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam”, *İktisadiyat Dergisi*, 1(1): 213-248.
- Çeştepe H. ve Güdenoğlu E. (2017). “Neoliberal İktisat Politikalarının İşsizlik Üzerindeki Etkisinin Zaman Serileri İle Analizi: Türkiye Örneği”. Ed. (Çolak, K., Koç, S. ve Genç, S.), *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*. Küv Yayınları, 119-139.
- Çolakoglu, T., Kanyılmaz Polat, E. ve Gezer Aydın, G. (2017). “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Bir Araştırma: Biga İİBF Örneği” *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 1(1): 29-39.
- Dama, N. (2017). “Türkiye’nin Eğitim, Öğrenim ve Çalışma Sürecinde Olmayan Gençleri”. *Analiz Dergisi*. 198: 7-27.
- Davison, C. M. (2004). “Education And Employment Patterns Among Northern Aboriginal Youth: A Study Of Resiliency, Development And Community Health”. *Oxford Economic Papers New Series*, 49 (1): 77-88.
- Demir, Ö. ve Taşkiran, G. (2018). “İİBF Mezun Adaylarının İş Bulma Ümitlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Nicel Bir Araştırma”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1): 42-57.
- Demiray, H. (2003). *Türkiye’de Genç İşsizliği ve Yükseköğretim Mezunu Gençlerin Çalışma Yaşamına Geçişteki Sorunları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DİSK-AR, (2018). *Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği İşçilerin Çalışma ve Yaşama Koşulları ile Algı ve Tutumları Alan Araştırması Sonuçları 2017 Özet Rapor*. DİSK. İstanbul.
- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3): 37-60.
- Durmaz, Ş. ve Karataş, M. (2017). "Genç İşsizliğine Yönelik Yapılmış Çalışmalar Işığında Bir Değerlendirme". *Innovation and Global Issues in Social Sciences II*: 16-35.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik, Beklentileri ve İş Deneyimleri İle Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1): 373-388.
- Eamets, R. ve Humal, K. (2015). “Policy Performance and Evaluation: Estonia” *STYLE Working Paper*. Policy Performance and Evaluation Methodologies, Version – 1.0, University of Brighton, Brighton.
- Eğinli, A. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3): 35-52.

- Emirgil, B., Aca, Z. Ve Işığışok, Ö. (2014) “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İŞKUR Örneği)”. *Çalışma ve Toplum*,40: 139-162.
- Erdayı, U. (2009). “Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 22: 133-162.
- European Commission. (2016). “EU Youth Report 2015”. European Union.
- Fleiss J. (1971). “Measuring Nominal Scale Agreement Among Many Raters.” *Psychological Bulletin*, 7: 378-382.
- Fine, B. (2011). *Sosyal Sermaye Sosyal Bilime Karşı Bin Yılın Eşiğinde Ekonomi Politik ve Sosyal Bilimler*.(Çev. A. Kars), Yordam Kitap, İstanbul.
- Görlich, D., Stepanok, I. ve Al-Hussami, F. (2013). “Youth Unemployment in Europe and the World: Causes, Consequences and Solutions”. *Kiel Policy Brief*. No. 59, Kiel Institute for the World Economy, Kiel.
- Gül, S. S. (2006). *Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa Yeni Liberalizm ve Muhafazakârlık Kısıcında Piyasa*. Ebabil Yayıncılık, Ankara.
- Günaydın, D. ve Çetin, M. (2015). “Genç İşsizliğinin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22: 17-34.
- Gündoğdu, K., Çimen, N., ve Turan, S. (2008). “Öğretmen Adaylarının Kamu Personeli Seçme Sınavına İlişkin Görüşleri”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(2): 35-43.
- Güney, A. (2010). “Türkiye’de Geliştirilmiş İşsizlik Oranları”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1: 239-252.
- Huberman, L. (2014). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Işıkoğlu, P. (2013). *Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu: Denizli İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- ILO, (2008). *Global Employment Trends: January 2008*. International Labour Office. Genova.
- İçke, M., Engin, C. ve Kızılkaya E. (2012) "Refah Devletinden Rekabet Devletine Dönüşüm Tartışmaları". *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 46: 1-24.
- İPSOS, (2016). *Türkiye’de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırması 2015*, Esas Sosyal.

- Karacan, H. (2018). *İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Çanakkale İlinde İstihdama Katkısı Üzerine Bir Araştırma (2013-2018 Dönemi)*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. Uzmanlık Tezi. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Katajavuori, N., Yläne, S. ve Hirvonen, J. (2006). “The Significance of Practical Training in Linking Theoretical Studies with Practice.” *Higher Education*, 51(3): 439-464.
- Kablan, Z. (2010). “Akademik Mezuniyet Ortalama Puanı ile KPSS Başarı Puanı Arasındaki İlişki”. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 23 (2): 451-470.
- Kelleci, S. ve Türk, Z. (2016). “Genç İşsizliğin İncelenmesi: OECD Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması”. *Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (13): 10-25.
- Keskin, D. (2012). *Bitmeyen Sınavlar, Yaşanmayan Hayatlar: Eğitimde Paradigma Değişimi*. Dipnot Yayınları. Ankara.
- Keskin, D. (2016). “Yükseköğretimin Emek Piyasası’nda Değersizleştirilmesi: Yeni Mezunların Deneyimleri Işığında Tartışmalar ve Çözüm Arayışları”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2: 809-826.
- Kıcır, B. (2017).“Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3: 1369-1396.
- Kılıç, S. (2015).” Kappa Testi”. *Journal of Mood Disorders*, 5 (3): 142-144.
- Koçancı, M. (2002). “Türkiye’de İşsizlik Ve Üniversite Sorunu”. *Üniversite ve Toplum Dergisi*. 2 (2).
- Köksel, B. (2016). “Demografik Penceresinden Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43): 2013-2022.
- Köse, S. ve Baykal, B. (2018). “İş Güvencesizliği Algısı ve İş Arama Davranışı İlişkisi: İstanbul ve Kocaeli Örneği”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2): 215-228.
- Kuzgun, İ. (2013). “Türkiye’de Eğitimli Genç İşsizliğinin Çözümünde Bir Alternatif Olarak Staj: Özellikleri ve Sosyal Boyutu” *Toprak İşveren Dergisi*, 99: 1-9.
- Levin, H. (1983). “Youth Unemployment and Its Educational Consequences”. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 5(2): 231-247.
- Marx, K. ve Engels, F. (2013). *Komünist Manifesto*. (Çev. Satılğan, N.), Yordam Kitap. İstanbul.
- Maslow, A. (1943). “A Theory Of Human Motivation”. *Psychological Review*, 50 (4): 370-396.
- Mincer, J. (1991). *Education and Unemployment*, NBER Working Papers Series No: 3838.

- Murat, S. ve Şahin, L. (2011). “Nedenleri ve Sonuçları bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*, Özel Sayı: 1-48.
- Mütevellioglu, N. (2011). *Antalya’da İstihdam ve İşsizlik*. Türkiye İş Kurumu. Antalya.
- Mütevellioglu, N., Zambak, M. ve Mert, M. (2010). “İşsizlik, Üniversiteli Gençlik Ve Gelecek: Bir Alan Araştırmasının Bulguları”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1): 207-229.
- Nunez, I. ve Livanos, I. (2010). “Higher Education and Unemployment in Europe: An Analysis of The Academic Subject and National Effects”. *Higher Education*, 59(1): 1-27.
- O’Higgins, N. (2015). “Youth Unemployment.” *IZA Policy Paper*, 103: 1-24.
- Özdemir, B. (2014). *Türkiye’de Neoliberal İstihdam Politikaları ve Beyaz Yakalı İşsizliği Ankara’da Ataması Yapılmayan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Özdemir, M. ve Yiğit Y. (2018). “İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi: Sakarya Örneği”. *Bilgi Dergi*, 20(1): 179-206.
- Özpınar, Ş., Özpınar, Ö., Çondur, F. ve İkizoğlu, M. (2016). “Türkiye’de Üç Büyük Kentte Sosyal Sermayenin Bourdieu’nün Kavramsallaştırması Çerçevesinde Değerlendirilmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1): 167-199.
- Patton, M. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (Çev. Bütün, M. ve Demir S.). Pegem Akademi, Ankara.
- Pekin, Ç. (2014). *İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Safran, M., Kan, A., Üstündağ, T., Birbudak, S. ve Yıldırım, O. (2014). “2013 KPSS Sonuçlarının Öğretmen Adaylarının Mezun Oldukları Alanlara Göre İncelenmesi”. *Eğitim ve Bilim*, 39(171): 13-21.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Taşkın, Ö., Bozgeyikli, H. Ve Boğazlıyan, E. (2017). “Üniversiteli Gençlerin İşsizlik Kaygıları ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki”. *Emek ve Toplum Dergisi*, 6(15): 551:567.

- Tayfun, A.N. ve Kokmaz, A. (2016). “Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17): 534-558.
- Tiggemann, M. ve Winefield, A.H. (1984). “The Effects of Unemployment on the Mood, Self-esteem, Locus of Control, and Depressive Affect of Schoolleavers”. *Journal of Occupational Psychology*, 57: 33-42.
- Turan, V. (2017). “Karl Marx’ta Dönüşüm”. *Politik Ekonomik Kuram*, 1(2): 143-167.
- Tutar, K. (2015), “Türkiye İşgücü Piyasasında İş Arama Kanallarının Niteliği.” *İş ve Hayat Dergisi*, 2: 93-106.
- Yalçınkaya, B. ve Saydam, V. (2017). “Staj Süreçlerinin Öğrencilerin Mesleki Beklentilerine Etkisi: Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Üzerine Bir İnceleme”. *Arşiv Dünyası Dergisi*, 20: 1-20.
- Yasa, B. (2017). “İktisat Düşüncesinde Devlet Müdahaleciliği Kuramının Evrimi”. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2): 281-298.
- Yeğinboy, E. ve Özdemir, A. (2016). “2014 Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Lisans Sınavı Sonuçlarına Göre İstatistik Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Dersi Testlerindeki Başarılarının Karşılaştırmalı Analizi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1): 289-310.
- Yıldırım, A. (1999). “Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi”, *Eğitim ve Bilim*, 23(112): 7-17.
- Yıldırım, E., Çakmaklı, S. ve Özkan, Ö. (2011). “Eskiden Yeniye Neo-Klasik Sentez: Bir Literatür Taraması”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 66 (4): 153-184.
- Yılmaz, Z. (2012), *Yoksulları Ne Yapmalı?*. Dipnot Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, M. ve Yaşar, Z. (2016). “Öğretmen Adaylarının Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) Yönelik Algıları”. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2): 644-651.
- Yılmaz, G.(2006). “Marx’ın Yedek İşgücü Ordusu Kavramına, Günümüz Kapitalizmi Tarafından Getirilen Bilimsel Gerekçe: NAIRU”. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 21(2): 82-92.
- Yüksel, İ. (2005). “İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 60 (3): 255-274.

İnternet Kaynakları

- Akşam, (08.01.2015). “KPSS sorularının çalındığı kesinleşti”.
<https://www.aksam.com.tr/guncel/kpss-sorularinin-calindigi-kesinlesti/haber-370698>
(erişim tarihi: 30.05.2019).
- Akşam, (15.01.2019). “İŞKUR Genel Müdürü Uzunkaya: İŞKUR, 2018 yılında 1 milyon 247 bin 188 kişinin istihdamına aracılık etti” <https://www.aksam.com.tr/ekonomi/iskur-2018-yilinda-1-milyon-247-bin-188-kisinin-istihdamina-aracilik-etti/haber-813648>
(erişim tarihi: 01.06.2019).
- Aydınlık, (14.01.2017) “Yıllarca sorular böyle çalınmış”.
<https://www.aydinlik.com.tr/egitim/2017-ocak/yillarca-sorular-boyle-calinmis> (erişim tarihi: 30.05.2019).
- Bağımsız Sağlık-Sen, Üniversite Mezunu İşsiz Sayısı 1 Milyonu Aştı”.
<http://www.bagimsizsağlik-sen.org.tr/faaliyetler/haberler/item/1018-sendikamizin-arastirmasi-universite-mezunu-issiz-sayisi-1-milyonu-asti.html> (erişim tarihi: 26.05.2019).
- Boratav, K. (23.03.2018). “2017’de İstihdam ve İşsizlik”.
<http://haber.sol.org.tr/yazarlar/korkut-boratav/2017de-istihdam-ve-issizlik-232564>
(erişim tarihi: 26.05.2019).
- CNN Türk, (09.08.2017). “Üniversiteyi Bitirdi Ancak İş Bulamayınca Hamal Oldu”.
<https://www.cnnturk.com/turkiye/universiteyi-bitirdi-ancak-is-bulamayinca-hamal-oldu?page=1> (erişim tarihi: 30.05.2019).
- CNN Türk, (30.04.2017). “İş Bulamayan Yüksek Lisans Mezunu Çaycı Oldu”.
<https://www.cnnturk.com/turkiye/is-bulamayan-yuksek-lisans-mezunu-cayci-oldu?page=1> (erişim tarihi: 30.05.2019).
- Gazete Duvar, (22.01.2019). “İŞKUR Kandırılıyor Mu? Nerede 1 Milyon İstihdam?”
<https://www.gazeteduvar.com.tr/forum/2019/01/22/iskur-kandiriliyor-mu-nerede-1-2-milyon-istihdam/> (erişim tarihi: 01.06.2019).
- Dünya Bankası , “Dünya Bankası-Türkiye İşbirliği: Ülke Programının Görünümü 2013”.
<http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/tr-snapshot-apr-2013-tr.pdf> (erişim tarihi: 15.05.2019).
- Eğitim Ajansı, (16.03.2018). “Atanamayan Bir Öğretmen Daha İntihar Etti”.
<https://www.egitimajansi.com/alaaddin-dincer/atanamayan-bir-ogretmen-daha-intihar-etti-kose-yazisi-1317y.html> (erişim tarihi: 30.05.2019).

- Eurostat, (2018). “Yaş Gruplarına Göre Nüfus Mikro Veri Seti, 2018”. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00010/> (erişim tarihi: 17.09.2018).
- Evrensel, (30.05.2017). “Ataması yapılmayan öğretmen intihar etti” <https://www.evrensel.net/haber/321660/atamasi-yapilmayan-ogretmen-intihar-etti> (erişim tarihi: 30.05.2019).
- Evrensel, (13.08.2017). “Ataması Yapılmayan Öğretmen Adayı İntihar Etti” <https://www.evrensel.net/haber/329361/atanmayan-ogretmen-adayi-intihar-etti> (erişim tarihi: 30.05.2019).
- ILO, (13.01.2017). “2017 yılında küresel işsizlikte 3,4 milyon artış bekleniyor”, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_541334/lang--tr/index.htm/ (erişim tarihi: 04. 01. 2019).
- ILO, (2017). “Global Employment Trends For Youth, 2017”. https://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang--tr/index.htm/ (erişim tarihi: 04. 01. 2019).
- İŞKUR, “Kurumsal Tarihçe”. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/> (erişim tarihi: 20.05.2019).
- İŞKUR, “İşbaşı Eğitim Programları”. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/isbasi-egitim-programlari/> (erişim tarihi: 20.05.2019).
- İŞKUR, “2019 Yılı Ocak Ayı Bülteni”. <https://media.iskur.gov.tr/23143/01-ocak-2019-aylik-istatistik-bulteni.pdf> (erişim tarihi: 01.06.2019).
- İŞKUR, “İş ve Meslek Danışmanlığı”. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/> (erişim tarihi: 05.07.2019).
- Koçancı, M. (2017). “İnsan Neden Çalışır?” https://www.academia.edu/34705728/%C4%B0nsan_Neden_%C3%87al%C4%B1%C5%9F%C4%B1r (erişim tarihi: 05.02.2019).
- Milliyet, (03.04.2019). “Meryem Öğretmen Köyüne Muhtar Oldu”. <http://www.milliyet.com.tr/meryem-ogretmen-koyune-muhtar-oldu-agri-yerelhaber-3256062/> (erişim tarihi: 30.05.2019).
- OECD, “İyi Yaşam Endeksi 2018”. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/> (erişim tarihi: 22.05.2019).
- OECD, “Unemployment Rate 2017” . <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (erişim tarihi: 02.01.2019).

- OECD, “Unemployment Rate 2018”. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (erişim tarihi: 06.04.2019).
- ÖSYM, “Sınav Sonuçlarına Dair Sayısal Bilgiler”. <https://www.osym.gov.tr/TR,15285/2018-kpss-lisans-ve-oabt-sinav-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html> (erişim tarihi: 15.05.2019).
- UNDP, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi 2018”. <http://www.tr.undp.org> (erişim tarihi: 23.05.2019).
- UNDP, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”. <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/gender-equality.html> (erişim tarihi: 23.05.2019).
- UNDP, “Turkey Human Development Report Youth in Turkey 2008”. http://www.undp.org.tr/publicationsDocuments/NHDR_En.pdf/ (erişim tarihi: 26.12.2018).
- Sözcü, (17.04.2018). “Ataması Yapılmayan Genç Öğretmen İntihar Etti” <https://www.sozcu.com.tr/2018/gundem/atanamayan-genc-ogretmen-intihar-etti-2354802/> (erişim tarihi: 30.05.2019).
- Sözcü, (11.02.2019). “KPSS Türkiye Birincisiydi Mülakatta Elendi” <https://www.sozcu.com.tr/2019/gundem/turkiye-birincisiydi-mulakatta-elendi-3473558/> (erişim tarihi: 30.05.2019).
- Sözcü, (28.01.2019). “Öğretmen Atamasında Sözlü Mülakat” <https://www.sozcu.com.tr/2019/egitim/ogretmen-atamasinda-sozlu-mulakat-isyani-3297011/> (erişim tarihi: 30.05.2019).
- Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği, “Toplumsal Cinsiyet” <http://siddetsizlikmerkezi.org/kavramlar/toplumsal-cinsiyet/> (erişim tarihi: 24.05.2019).
- TDK, “İş Tanımı”. <http://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 26.12.2018).
- TÜİK, “Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011”. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html/ (erişim tarihi: 25. 12. 2018).
- TÜİK, “İşgücü İstatistikleri Şubat 2019”. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690> (erişim tarihi: 22.05.2019).
- TÜİK, “İstatistiklerle Gençlik, 2017”. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27598> (erişim tarihi: 16.05.2018).
- TÜİK, (2016). “Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları”. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27598> (erişim tarihi: 04.01.2019).

TÜİK, “İşgücü İstatistikleri 2014 Sonrası”. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (erişim tarihi: 27. 05. 2019).

Yeniçağ, (18.04.2018). “2 Yılda 42 Öğretmen Atanamadığı İçin Hayatına Son Verdi”.<https://www.yenicaggazetesi.com.tr/2-yilda-42-ogretmen-atanamadigi-icin-hayatina-son-verdi-190060h.htm> (erişim tarihi: 30.05.2019).



EK 1- YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

1 Adınız

2 Cinsiyetiniz

3 Yaşınız

4 Memleketiniz

5 Nerede yaşıyorsunuz

6 Medeni durumunuz

7 Ailedeki kişi sayısı

8 Anne- babanın eğitim durumu nedir?

9 Anne- babanın mesleği nedir?

10 Kaç yılında üniversiteden mezun oldunuz?

11 Mezun olduktan sonra işsizlik süresince neler yaptınız?

12 İşsizlik süresince nasıl geçindiniz, size maddi destek sağlayan biri var oldu mu?

13 İş arama kanallarından hangilerini kullandınız? İş ararken nelere dikkat edersiniz?

14 İş arama sürecinde neler yaşadınız? Hangi kurumlara başvuru yaptınız? Mülakat daveti aldığınız oldu mu? Gittiğiniz mülakatlar nasıl geçti?

15 Kurumlar hangi donanımları sordu, talep etti? Siz o donanımlara uygun bir şekilde mi başvuru yaptınız?

- 16 Bireysel yeterlilikleriniz nelerdi, kurumlarla neler uyuşmadı? Kurumların özellikle size belirttiği bir nokta oldu mu?
 - 17 Sosyal ağlar iş arama sürecinde ne kadar etkili? Bu konuda neler yaşadınız, nelere şahit oldunuz?
 - 18 İş arama sürecinizde ailenizin desteği nasıldı? Aile bireyleri ile sorunlar yaşadınız mı?
 - 19 İş arama sürecinde sosyal çevrenizin tepkileri davranışları nasıldı, Sizi rahatsız eden ya da destekleyici durumlar yaşadınız mı?
 - 20 Kurumlar ÇEEİ bölümünü tanıyorlar mı? Kurumların bölüm hakkında düşünceleri nelerdir?
 - 21 Üniversitede aldığınız eğitimi nasıl değerlendirirsiniz? Bu konuda sorunlar yaşadınız mı?
 - 22 Sizce üniversitelerde neler düzeltilmeli, değiştirilmeli? Eğitimine neler dâhil edilmeli ya da çıkarılmalı?
 - 23 İdealinizdeki işi ya da çalışmak istediğiniz iş nedir, çalışma şartları nasıl olmalı, tatil, ücret beklentiniz nedir?
-

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Bilge DÖNMEZ
Doğum Yeri - Tarihi	Afyonkarahisar- 20.05.1993
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Şuhut Anadolu Lisesi
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Antalya, 2015
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
E- Posta	bilge_donmezz@hotmail.com