

**T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN İSTİHDAM  
EDİLEBİLİRLİĞİ VE SOSYAL DIŞLANMA:  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**ÇAĞLA VARDAR**

**HAZİRAN – 2019**



T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN İSTİHDAM  
EDİLEBİLİRLİĞİ VE SOSYAL DIŞLANMA:  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**ÇAĞLA VARDAR**

TEZ DANIŞMANI:  
**Doç. Dr. Bora YENİHAN**

HAZİRAN -2019



**T.C.**  
**KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Çağla VARDAR' ın “Üniversite Mezunu Gençlerin İstihdam Edilebilirliği ve Sosyal Dışlanma: Kırklareli Üniversitesi Örneği” başlıklı tezi 28/06/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü**

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığımı onaylıyorum.

Doç. Dr. Ramazan TİYEK

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanı**

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Doç. Dr. Bora YENİHAN

**Tez Danışmanı**

**Jüri Üyeleri**

Doç. Dr. Bora YENİHAN

Kocaeli Üniversitesi

Doç. Dr. Doğa Başar SARIPEK

Kocaeli Üniversitesi

Doç. Dr. Ramazan TİYEK

Kırklareli Üniversitesi





**Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

Çağla VARDAR  
28/06/2019





## ÖZ

### ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ VE SOSYAL DIŞLANMA: KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Vardar, Çağla

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Bora Yenihan

Haziran 2019

Çalışmada, işgücü piyasalarının mevcut durumu ile birlikte lisans mezunu gençlerin işgücü piyasasına girme aşamasında ya da piyasa içinde karşılaştıkları sosyal dışlanmanın boyutunu tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda üniversite mezunu gençlerin sosyal dışlanma sorununa aldıkları eğitimin ne yönde etkili olduğunu saptamak hedeflenmiştir. Bu kapsamda, 6 sorudan oluşan yapılandırılmış mülakat formu, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme, İktisat, Kamu Yönetimi ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun olmuş rassal olarak seçilen 32 öğrenciye yöneltilmiştir. Mülakat çözümleme anahtarına içerik analizi yöntemi uygulanmış ve elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Lisans mezunu gençlerin gerek işgücü piyasasının durgunluk dönemlerinden, gerekse aldıkları eğitimin yetersizliğinden dolayı iş bulma süreçlerinde birtakım dezavantajlı durumla karşılaştıkları söylenebilir. Mezunların piyasaya girme aşamasında ya da piyasa içinde kendi yaşlıları ya da tecrübeli üstleri tarafından tecrübeli olmamalarından dolayı fırsat eşitsizliği problemi ile karşılaştıkları belirtilebilir. İşgücü piyasası içindeki bu sürecin zorluklarının sosyal dışlanma sorununu yaratması ile birlikte, ilerleyen süreçte sosyal dışlanmanın psikolojik etkilerinin gençler üzerinde yarattığı olumsuz etkinin üst seviyelerde olabileceği yorumlanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Gençler, Sosyal Dışlanma, İşgücü Piyasası

## **ABSTRACT**

### **UNIVERSITY GRADUATE EMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE AND SOCIAL EXCLUSION: A CASE OF KIRKLARELİ UNIVERSITY**

Vardar, Çağla

Master Degree, Labor Economics and Industrial Relations

Thesis Advisor: Assistant Professor Dr. Bora Yenihan

June 2019

In this study in collaboration with labor market, it is aimed to detect the size of exclusion which bachelors face in the stage of entering labor market or in the market. For this aim, it is intended to find out in which ways education effects bachelor's exclusion in society. In this context, interview forms which include 6 questions are directed other 32 graduated students who are choosen randomly from faculty of Economics and Administrative sciences, Management, Economics, Public Administration, Labor Economics and Industrial Relations in Kırklareli University. Content analysis method is applied to the key of interview analysis and obtained data is interpreted.

It can be said that, due to both recession of labor market and lack of education, bachelors face to some disadvantages in the process of finding job. It can be stated that bachelors in the stage of entering market or in the market face to inequality of opportunity because of their peeror their experienced superior. It can be interpreted that with difficulty of this stage of labor market cause social exclusion, in advancing process, the negative effects of psychological effects of social exclusion will be high level.

**Keywords:** Youth, Social Exclusion, Labor Market

## ÖNSÖZ

İşgücü piyasalarının bel kemiği olan gençlerin iş hayatına hazırlanma sürecinde en önemli yapıtaşlarından olan üniversitelerin mevcut eğitim sistemlerinin bu sürece etkisini ortaya çıkarmaya çalışmak. Gençlerin iş hayatına girme aşamasında ya da işgücü piyasası içinde aldıkları eğitim ile birlikte karşılaştığı zorlukları saptamak amacıyla yapmış olduğum bu çalışmanın, üniversitelere ve lisans mezunu tüm gençlere fayda sağlayacağını düşünerek, bu alanda çalışma yapmayı planlayan tüm araştırmacılara ışık tutacağını umut ediyorum.

Öncelikle, bu Dünyada ki varoluş nedenim olan ve beni bugünlere getirmek için elinden gelenin en iyisini yapıp, iyi insan olmayı öğreten canım annem Fethiye Vardar'a ve babam Akif Vardar'a, geçtiğim yollarda beraber omuz omuza ilerlediğim her konuda en büyük destekçim biricik kardeşim Ayça Vardar'a,

Yüksek lisans tez konumun belirlenip çalışmanın tamamlanmasına kadar olan süreçte, zengin bilgi birikimini ve desteğini esirgemeyip, değerli zamanını benim için harcayan, danışmanım olmasından dolayı beni onurlandıran hocam, Doç. Dr. Bora Yenihan'a,

Lisans ve yüksek lisans eğitim sürecinde ders aldığım, eğitim alanımın yanı sıra hayata dair birçok bilgi birikimi ve tecrübesini benimle paylaşarak bu günlere gelmemde hakkı olan Kırklareli Üniversitesi'nin tüm değerli hocalarına,

Bu süreçte bana her zaman her türlü konuda yardım eden benimle aynı yollardan geçen ve tecrübelerini benimle seve seve paylaşan yüksek lisans sınıf arkadaşlarıma,

Son olarak, çalışmamın odak noktası olan saha çalışmalarında bana desteklerini esirgemeyen Kırklareli Üniversitesi'nden mezun olmuş öğrenci arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Çağla Vardar  
Haziran, 2019  
Kırklareli



# İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
KISALTMALAR .....	xi
TABLolar .....	xiii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL DIŞLANMA KAVRAMI VE KAPSAMI .....	5
1.1.Sosyal Dışlanma Kavramı ve Tanımı .....	5
1.2.Sosyal Dışlanma Kavramının Ortaya Çıkışı.....	6
1.3.Sosyal Dışlanmanın Boyutları .....	8
1.3.1.Ekonomik Dışlanma.....	10
1.3.2.Mekânsal Dışlanma .....	10
1.3.3.Kültürel Dışlanma .....	11
1.3.4.Siyasi Dışlanma.....	11
1.4.Sosyal Dışlanmanın Nedenleri .....	12
1.4.1.Yapısal Nedenler .....	13
1.4.1.1.Küreselleşme Süreci .....	13
1.4.1.2.İşgücü Piyasasında Yaşanan Değişimler .....	14
1.4.1.3.Gelir Dağılımındaki Eşitsizlikler.....	16
1.4.1.4.Yetersiz Sosyal Koruma .....	17
1.4.1.5.Ekonomik ve Sosyal Eşitsizlikler .....	17
1.4.1.6.Göç .....	18
1.4.2.Kişisel Nedenler .....	19

1.4.2.1.Aile .....	19
1.4.2.2.Yaş .....	20
1.4.2.3.Cinsiyet .....	21
1.4.2.4.Eğitim .....	22
1.5.Sosyal Dışlanmanın Ölçülmesi.....	22
1.5.1.Birincil Göstergeler .....	23
1.5.2.İkincil Göstergeler.....	23
1.5.3.Üçüncül Göstergeler.....	23
1.6.Sosyal Dışlanmanın Sonuçları.....	24
1.6.1.Kişisel Sonuçlar .....	24
1.6.2.Toplumsal Sonuçlar .....	24
1.7.Sosyal Dışlanma ile Mücadele ve Sosyal İçerme.....	25
1.7.1.Sosyal Yardımlar .....	27
1.7.2.Mesleki Eğitim Faaliyetleri.....	29
1.7.3.İstihdam Hizmetleri.....	29

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>İŞGÜCÜ PİYASASI VE GENÇLER .....</b>	<b>33</b>
2.1.İşgücü Piyasası Kavramı .....	33
2.1.1.İşgücü Piyasasındaki Dezavantajlı Gruplar .....	35
2.1.1.1.Gençler .....	36
2.1.1.2.Kadınlar .....	37
2.1.1.3.Yaşlılar .....	38
2.1.1.4.Engelliler .....	39
2.1.1.5.Göçmenler .....	40
2.1.1.6.Eski Hükümlüler.....	41
2.1.2.İşgücü Piyasasında Gençlerin Durumu ve Karşılaştıkları Sorunlar.....	41

2.1.2.1.Genç İşsizliği .....	42
2.1.2.2.Fırsat Eşitsizliği .....	43
2.1.2.3.Kuşak Çatışması .....	44
2.1.2.4.Mesleki Yetersizlik.....	45
2.1.3.Gençler ve Sosyal Dışlanma İlişkisi .....	45
2.1.4.Gençler ve Sosyal Dışlanmaya Yönelik Tedbirler .....	47

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ VE SOSYAL DIŞLANMA: KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ..... 51

3.1.Çalışmanın Amacı ve Önemi.....	51
3.2.Çalışmanın Evreni ve Örneklemi .....	52
3.3.Çalışmanın Yöntemi .....	53
3.4.Çalışmanın Sınırlılıkları .....	54
3.5. Çalışmanın Araştırma Problemleri .....	54
3.6.Bulgular .....	56
3.6.1.Eğitim ve İşsizlik İlişkisi.....	57
3.6.1.1.Eğitimde Markalaşma.....	57
3.6.1.2.Eğitimin Kalite Düzeyi ve İş Uyumu .....	59
3.6.2.İşgücü Piyasalarına Girme ve Piyasa İçinde Karşılaşılan Olumlu-Olumsuz Etkenler .....	62
3.6.2.1.Tecrübe .....	62
3.6.2.2.İşverenin Maliyet Kaygısı .....	65
3.6.2.3.Kişisel Özellik ve Yeterlilik .....	67
3.6.2.4.İşgücü Piyasasına Uyum ve Alan Dışı Uzmanlaşma .....	70
3.6.2.5.Cinsiyet Ayrımcılığı ve Mobbing.....	74
3.6.3.İşsizliğin Gençler Üzerindeki Etkisi .....	77

3.6.3.1.Maddi Yoksunluk ve Sonuçları .....	77
3.6.3.2.Psikolojik ve Sosyal Boyutları .....	79
<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>85</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>91</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>107</b>
EK 1: Yapılandırılmış Mülakat Formu.....	107
EK 2: Mülakat Çözümleme Anahtarı .....	108





## KISALTMALAR

<b>AB</b>	:Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	:Amerika Birleşik Devletleri
<b>BM</b>	:Birleşmiş Milletler
<b>ILO</b>	:Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>IMF</b>	:Uluslararası Para Fonu
<b>UNDP</b>	:Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
<b>UNESCO</b>	:Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
<b>UNRISD</b>	:Birleşmiş Milletler Sosyal Gelişim Araştırma Enstitüsü
<b>UNHCR</b>	:Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
<b>WB</b>	:Dünya Bankası
<b>YEN</b>	:Gençlik İstihdam Ağı



## ŞEKİLLER

Şekil 1: Sosyal Dışlanmanın Farklı Boyutları.....12





## TABLÖLAR

<b>Tablo 1:</b> Lisans Mezunu Gençlerin Mezun Oldukları Okulun Markalaşma İçindeki Konumuyla İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması.....	57
<b>Tablo 2:</b> Kız ve Erkek Olarak Mezun Öğrencilerin Okudukları Okulun Yeni Kurulmuş Olması ile İlgili Mülakat Verileri.....	58
<b>Tablo 3:</b> Lisans Mezunu Gençlerin Aldıkları Eğitimin Kalite Düzeyinin İşe Uyumu ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması.....	59
<b>Tablo 4:</b> Kız ve Erkek Görüşmecilerin Eğitimdeki Kalite Düzeyi ve İş Uyumu ile İlgili Mülakat Verileri.....	60
<b>Tablo 5:</b> Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasasına Girme Aşamasında Karşılaştıkları Tecrübe Eksikliği ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması.....	62
<b>Tablo 6:</b> Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşgücü Piyasasına Girme Aşamasında Karşılaştıkları Tecrübe Eksikliği Sorunu ile İlgili Mülakat Verileri.....	63
<b>Tablo 7:</b> Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasasında İşverenlerin Maliyet Kaygısı ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması.....	65
<b>Tablo 8:</b> Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşverenlerin Maliyet Kaygısı ile İlgili Mülakat Verileri.....	66
<b>Tablo 9:</b> Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasasına Girme Aşamasında Kişisel Özellik ve Yeterlilikler ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması.....	67
<b>Tablo 10:</b> Kız ve Erkek Görüşmecilerin Kişisel Özellik ve Yeterlilikler ile İlgili Mülakat Verileri.....	69
<b>Tablo 11:</b> Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasasına Uyum ve Alan Dışı Uzmanlaşma ile ilgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması.....	71
<b>Tablo 12:</b> Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşgücü Piyasasına Uyum ve Alan Dışı Uzmanlaşma ile İlgili Mülakat Verileri.....	72
<b>Tablo 13:</b> Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasası İçinde Karşılaştığı Cinsiyet Ayrımcılığı ve Mobbing ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması.....	74
<b>Tablo 14:</b> Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Cinsiyet Ayrımcılığı ve Mobbing ile İlgili Mülakat Verileri.....	75
<b>Tablo 15:</b> Lisans Mezunu Gençlerin İşsizlik Sürecinde Karşılaştığı Maddi Yoksunluk ve Sonuçları ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması.....	77

<b>Tablo 16:</b> Kız ve Erkek Öğrencilerin İşsizlik Sürecinde Karşılaştıkları Maddi Yoksunluk ve Sonuçları ile İlgili Mülakat Verileri .....	78
<b>Tablo 17:</b> Lisans Mezunu Gençlerin İşsizlik Sürecinde Karşılaştıkları Psikolojik ve Sosyal Boyutları ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması .....	80
<b>Tablo 18:</b> Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşsizliğin Psikolojik ve Sosyal Boyutları ile İlgili Mülakat Verileri .....	81



## GİRİŞ

19. yy'da sanayileşmenin etki ettiği işçi sınıfının gelişme sürecinde karşılaştığı zorlukların temelinde oluşan yoksulluk toplumun temelini sarsan nitelikte ilerleme göstermiştir. Sanayileşme süreciyle gelişen ekonomilerin yanı sıra göz ardı edilen işçi sınıfı en kötü şartlar altında yaşamlarını devam ettirme mücadelesi ile karşı karşıya kalmıştır.

Değişen ekonomik sistem ve değişen üretim yapısının temel taşı olan işçi sınıfı hiçbir sosyal hak, statü ve şartlara sahip olmadan modern zamanlarda modern kölelik adı altında işçi sınıfı olarak şekillenmiştir. Sanayileşme süreci ile yoksulluğunun giderek artış gösterdiği, toplumda kendine bir yer edinemeyen işçi sınıfı üretimin temelini oluşturmasına karşın toplumda dışlanmışlar olarak belirmiştir. Fordist üretim sisteminden post-fordist üretim yapısı refah devleti anlayışından rekabet devleti anlayışına geçilmesi işgücü piyasaları üzerinde büyük etkiler bırakarak, teknolojik gelişmelerin ışığında büyük dönüşümlere eşlik etmiştir.

1960'lı yıllarda Fransa'da ortaya atılan sosyal dışlanma kavramı dönemin siyasi ve ilmi kesiminde yoksulların "dışlanmışlar" olarak ifade edilmesiyle gün yüzüne çıkmıştır. Toplumda ekonomik, sosyal, kültürel anlamda toplumdaki diğer kesimler kadar pay alamayan kesimi oluşturan bireyler sosyal dışlanmışları oluşturmuştur. Fransa'da temelleri atılan sosyal dışlanma kavramı toplumun onda birinin dışlanmış olduğunu ifade etmiştir. Dışlanmış bireyleri suçlular, engelliler, yaşlılar, işsizler, tek ebeveynli aileler ve sosyal açıdan uyumsuz kişiler olarak gruplandırmıştır. Fransa temelli olan sosyal dışlanma kavramı daha sonra Avrupa ülkelerinin de gündem konusu olmuş ve sosyal dışlanmayı işsizlik ve istihdam ile bağdaştırarak çözüme kavuşturulması gereken bir sorun olarak ele almışlardır. Dezavantajlı olarak belirtilen ve sosyal dışlanan grupların temelinde toplumun yapısının değişen şartlarda bozulduğunu ifade eden kavram, ekonomik yapının gelişiminin toplum yapısına olumsuz yönde etki ettiğini belirtmektedir.

Toplum yapısının bozulması ile oluşan yoksulluk temelli sosyal dışlanma, devletleri önleyici politikalar üretmeye zorlamıştır. Fransa ve

Avrupa’da devam eden kavram daha sonra ABD’de “sınıf altı” kavramı olarak karşımıza çıkmıştır. Avrupa Birliği’nde sosyal dışlanmayla mücadele kapsamında oluşturulan komisyonlar ve antlaşmalar refah sonucu oluşan sistem ve gelirden toplumdaki her kesimin eşit yararlanmasını, yararlanamayan kesime de birtakım ayrıcalıklarla bozulan düzenin yeniden şekillenmesi amaçlanmıştır. Maddi kaynakların ve sistemin eşit dağıtılmaması sonucu oluşan ayrımcılığın toplumdaki bireyler üzerinde yarattığı manevi bozukluğu, umutsuzluğu ve huzursuzluğu gidermek amacıyla önlem stratejileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

Küreselleşme süreci ile birlikte değişen ekonomik yapının yanında değişen işgücü piyasası, çalışma şekilleri üzerinde olağanın dışına çıkarak işgücü piyasasının parçalanması şeklinde gerçekleşmiştir. Çalışma şekillerindeki bu değişim işgücü üzerinde işsizlik, düşük ücret ve güvensizlik şeklinde seyrederek, çalışanlar arasında gelir eşitsizliğini ve işsizliği ortaya çıkarmış ve sosyal dışlanmayı yaratmıştır. Sosyal dışlanma maddi temelli bir olgu olarak karşımıza çıksa da çok boyutlu yapısı ile gelirden yoksunluğun doğurduğu yoksulluk durumunun dışında, kültürel, sosyal ve siyasi anlamdaki dezavantajların sonucu da oluşabilmektedir. Maddi yoksunluğun sonucu ekonomik anlamda dışlanma işsizlik temelli gelirden yoksun olma durumu ile oluşabildiği gibi, kişinin yaşadığı mekânda farklı etnik kökene sahip olması ya da farklı bir gruba mensup olmasından dolayı dışlanması şeklinde seyredebilir. Kişinin kültürel yapısının ya da siyasi görüşünün toplumdan dışlanması da kişiyi yine sosyal dışlanmaya maruz bırakabilir. Ülkeden ülkeye, coğrafyadan coğrafyaya ve toplumdan topluma farklılık gösteren sosyal dışlanmanın nedenlerine bakıldığında kimi zaman bir sosyal dışlanma biçemi diğer bir dışlanmanın nedeni olabilmektedir. Ekonomik yapıdaki değişimin sonucu değişen sosyal yapı ve buna bağlı olarak kişisel nitelikleri sosyal dışlanmayı oluşturabilmektedir.

Teknolojik yapının etkisiyle üretimi ücretlerin düşük olduğu yerlere çekmek işgücünde piyasasında bölünmelere ve devamında da işsizlik olgusunun oluşumuna neden olmaktadır. Küresel anlamda gerçekleşen yenilik hareketleri gelir adaletsizliğine buna bağlı olarak toplumdaki



bireylerin sosyal koruma yetersizliğine ve ekonomik ve sosyal eşitsizlikleri oluşturma şeklinde seyretmiştir. Toplumsal ve ekonomik nedenlerin dışında kişinin aile yapısı, aldığı eğitim, yaş, cinsiyet gibi nedenler doğrultusunda da sosyal dışlanmanın olduğu açık bir şekilde ifade edilmelidir. Bu nedenler ile birlikte sosyal dışlanmanın sonuçları bireylerin fiziksel ve ruhsal sonuçları temelinde umutsuzluk, stres, kaygı, endişe ile birlikte toplumdaki soyutlanma şeklinde ilerlediği gibi toplumsal anlamda cinsiyet ayrımcılığı, işsizlik, ırkçılık gibi durumları barındırmaktadır.

İşgücü piyasasının değişen yapısında ortaya atılan esneklik kavramı ile birlikte çalışma saatleri çalışma koşul ve mekânlarının değişimi bireyler üzerinde güvencesiz ve risklerle karşılaştığı bir işgücü piyasası içinde varlıklarını sürdürdükleri sistemi oluşturmuştur. Birçok ülkenin en büyük sorunu haline gelen işsizlik kavramı ve bunu takip eden genç işsizlik eğitimsiz bireylerin yanı sıra daha çok eğitilmiş kesimde varlığını göstermesi bu sorunun çözüme kavuşturulması gereken bir kavram olduğunu göstermektedir. İşgücü piyasasında dezavantajlı kesimi oluşturan gençler işgücü piyasasında tecrübe ve yeteneklerine uygun işi bulma konusunda yaşadıkları sıkıntı sonucu işgücü piyasasında sosyal dışlanmaya maruz kalmaktadır. İşgücü piyasasında dezavantajlı kesimi oluşturan bir diğer kesim olan kadınlar cinsiyet ayrımcılığı konusunda sosyal dışlanmaya maruz kalmaktadır. Engelliler, eski hükümlüler, göçmenlerde sosyal dışlanmaya maruz kalan dezavantajlı kesimi oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasında genç işsizliğinin sosyal dışlanma içindeki payının yüksekliği, gençlerin işgücü piyasasında ki cesaretlerinin kırılması, işverenler tarafından tecrübesiz ve eğitim kalitelerinin yetersiz görülmesi onları birtakım sosyal ve psikolojik etkilerle karşı karşıya getirmektedir. Gençlerin eğitimde fırsatlara ulaşmada eşit şartlarda olmamaları, fırsatlara erişmiş olsalar dahi birtakım ayrımcılıklarla karşılaşmaları, kuşak çatışması nedeniyle işgücü piyasası içinde tecrübeli üstleri tarafından dışlanma politikası ile yeterli donanıma sahip olmalarının engellenmesi gibi problemler karşılaştıkları sosyal dışlanmanın temellerini oluşturmaktadır. Gençlerin eğitim yapısındaki kalitesizlik ve değişim sonucu mesleki eğitim bakımından yeterli birikimi elde edememesi, eğitimin işe yönelik olmayışı,

gençlerin kendilerine uygun mesleğe yönelme konusundaki danışmanlıkların yetersizliği gibi nedenlerden dolayı mezun olduklarında bir işe sahip olamamaları ve bu sürecin belirsizliği onların genç işsizler kesimini oluşturmalarına neden olmaktadır. Bu gibi nedenler sonucu sosyal dışlanma ile karşılaşan gençler sosyal dışlanmanın maddi yaptırımları dışında uzun dönemde psikolojik ve zihinsel olarak da birtakım etkilere maruz bırakılmaktadır.

Bu çalışma işgücü piyasası içinde sosyal dışlanmaya maruz kalan gençlerin karşılaştığı sorunları saptamak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda lisans mezunu gençlerin işgücü piyasasına girme aşamasında ya da işgücü piyasası içinde karşılaştıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılarak bu durumlara karşı olan tutumlarını değerlendirmek amaçlanmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Sosyal dışlanma kavramı ve kapsamı başlıklı ilk bölümde sosyal dışlanma kavramının doğuşu, tanımı, boyutları, nedenleri, sonuçları ve kapsamı değerlendirilmeye çalışılmıştır. İkinci bölüm olan işgücü piyasası ve gençler bölümünde işgücü piyasası ele alınarak işgücü piyasasının mevcut durumunun gençlerin işgücü piyasasına girme aşamasında ya da içinde karşılaştığı durumlar anlatılmak istenmiştir. Tezin başlığı da olan “Üniversite Mezunu Gençlerin İstihdam Edilebilirliği ve Sosyal Dışlanma: Kırklareli Üniversitesi Örneği” başlıklı üçüncü ve son bölüm ise çalışmanın odağını oluşturmaktadır. Bu bölümün literatüre katkı sağlanması planlanmıştır. Bu bölüm çalışmanın amacı ve önemi, evreni ve örnekleme, çalışmanın yöntemi, sınırlılıkları, hipotezleri ve bulgularından oluşmaktadır.

Yapılan analizler sonucu bulgular elde edilmiş ve çalışma sonuca ulaşmıştır. Ekler bölümünde yapılandırılmış mülakat formu ile mülakat çözümleme anahtarına yer verilerek çalışmaya bütünlük kazandırmak amaçlanmıştır.

# 1.BÖLÜM

## SOSYAL DIŞLANMA KAVRAMI VE KAPSAMI

Sosyal dışlanma kavramı, tanımı, kapsamı ve sahip olduğu boyutlarla beraber bir bütün olarak ele alınmaktadır. Bu bütün sosyal dışlanmayı yapısal ve kişisel birçok neden sonucu meydana getirmektedir. Sosyal dışlanmayı oluşturan nedenlerin açık bir şekilde ölçülmesi, bu nedenlere geliştirilecek mücadele yöntemlerinin belirlenmesindeki en önemli ve en etkili kriterdir. Mücadele yöntemlerinin belirlenmesi ve uygulanması dışlanmanın yarattığı bireysel ve toplumsal etkilerle baş etmedeki en temel çözüm mekanizmasını temsil etmektedir.

### 1.1.Sosyal Dışlanma Kavramı ve Tanımı

Sosyal dışlanma, birey ve toplumun sosyal ortamda birleşimine imkân sağlayan, sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal olguların tümünden, eksik olma veya tamamen yoksun olma durumunu ifade etmektedir. Sosyal birleşmenin ve bütünleşmenin karşıtı olarak ele alınmaktadır (Çakır, 2002:84). Sosyal dışlanma fiziksel, toplumsal ve ruhsal anlamda engellenme durumudur. Sosyal dışlanmaya maruz bireyler eşitsizliğe uğramış, her türlü riske karşı savunmasız, korunmasız ve zayıf kimselerdir (Sapançalı, 2003:20).

Sosyal dışlanma aynı zamanda toplumda eşitsizliklerin büyümesi ve nüfusun belli bölümlerinde oluşan sosyal ve ekonomik anlamdaki açığın artması sonucu ortaya çıkan sosyal uyum kaybı anlamına da gelmektedir (Karakaş, 2010:10). Toplumda bireyin ulusal kimliği, dili, dini, etnik kökeni bir dışlanmaya sebep olabileceği gibi ten rengi, cinsel eğilimi ve bedensel engeli gibi durumlarda toplum dışında tutulmasına sebep olabilmektedir (Hekimler, 2012: 5).

Sosyal dışlanma bireyin toplumdan engellenme biçimleri olarak düşünülmektedir ve bu biçimler bireyin toplumdaki diğer bireylerin sahip olduğu olanaklara ulaşmak isterken karşılaştığı sorunları ifade etmektedir (Doğan, 2014: 12).

Sosyal dışlanma farklı kişilerde farklı anlamlar ifade etmesi ile “göreceli”, toplumda sadece ekonomik ve sosyal politikaların ilgi alanı dışında sosyoloji, hukuk, davranış bilimleri ve siyaset gibi çalışma alanlarını

da kapsamıyla “çok boyutlu” bir kavramdır. Bireyin temel gereksinimlerini karşılayamama sorunu ile başlayıp toplumla olan ilişkilerinin giderek kopması sürecine kadar gitmesiyle de “dinamik” bir süreç olarak karşımıza çıkar (Sapançalı, 2005: 54).

Sosyal dışlanma, bireylerin yoksunluklarından, temel becerilerinin eksik kullanımından ve fırsatlara ulaşmadaki eşitsizliklerinin sonucunda oluşan bir ifadedir (Yıldırım ve Yenihan, 2013: 2). Çoğu durumda yoksulluk ve sosyal dışlanma birbirleriyle ilişkili tutulsa da birçok kez yoksulluğun olduğu bir ortamda dışlanmanın olmadığı gibi yoksulluğun olmadığı bir ortamda da dışlanmanın olabildiği tezahür edebilir (Adaman ve Keyder, 2006: 8).

Sosyal dışlanma sorunu her ülkede ve toplumda görülmesine rağmen her birinde farklı biçimlerde algılanabilmekte farklı anlam ve şekillere bürünebilmektedir. Dışlanma sorununun kaynakları gelişmekte ve gelişen ülkelerde farklı şekillerde oluşsa da en belirgin ölçüt bir şeyden yoksun olma halidir (Erkul ve Koca, 2016: 618).

### **1.2.Sosyal Dışlanma Kavramının Ortaya Çıkışı**

Sosyal dışlanma kavramı ilk olarak 1960’lı yıllarda Fransa’da ortaya çıkmış ve bu dönemde politikacılar, bürokratlar, gazeteciler ve akademisyenler yoksullardan “dışlanmış” olarak bahsetmişlerdir. Dışlanan kimseleri ekonomik büyümenin sonuçlarından yararlanamayan kişiler olarak nitelendirmişler, bunun dışında sadece yoksulların değil daha farklı gruplarında olduğunu belirtmişlerdir. İlk olarak 1974 yılında Chirac Hükümeti döneminde Sosyal İşlerden Sorumlu Devlet Bakanı olan “Rene Lenoir” sosyal dışlanma kavramını kullanmış ve “LesExlus: Un Francais sur dix” (Dışlanmışlar: On Fransız’dan Biri) isimli kitabı yayınlamıştır. Lenoir kitabında Fransız toplumunun onda birinin toplumdan dışlanmış olduğunu belirterek, bu grupları engelliler, suçlular, yaşlılar, çocuklar, tek ebeveynli aileler, ruhsal çöküntüdeki kişiler ve sosyal açıdan uyumsuz olan insanlar olarak nitelendirmiştir (Evans ve Deluca, 2000: 1). 1980’li yıllar ile birlikte Fransa’da ekonomik krizin etkisi ile beraber yeniden yapılanma sürecinde bu kavram yaygın hale gelmiştir (Sapançalı, 2005: 59).Kavramın Fransa’da

yaygın hale gelmesinin en önemli nedeni İngiliz kökenli yoksulluk kavramının Hıristiyan hayırseverlik, klasik rejim ve faydacı liberalizmle çağrışım yapması sonucu kullanılmasıdır (Haan, 2000: 23). Sosyal dışlanma Fransa'dan sonra Avrupa ülkeleri ve Avrupa Birliği (AB) düzeyinde de bir sorun olarak kabul edilmiş, işsizlik ve istihdam politikalarıyla birlikte ilişkilendirilmiştir (Sapançalı, 2005: 60). Fransa'da yoksulluğa tepki olarak sosyalist hükümet tarafından ortaya atılan sosyal dışlanma kavramı, sadece kötüleşen emek sonucu oluşan uyumsuzluğu ele almamıştır. Kavram manevi açıdansa sosyal ilişkiler, aile istikrarsızlığı, tek ebeveynli aile yapıları gibi aynı zamanda değişen işgücü piyasaları ve toplum yapısının bireyler, gruplar ve topluluk arasındaki dayanışmanın ve bütünlüğün bozulduğunda işaret etmektedir (Silver, 1994: 21).

Silver, sosyal dışlanmayı üç paradigma ile açıklamaya çalışmakta ve bu paradigmaları refah devletlerinin toplum tiplerine uygun biçimde ayrıştırmaktadır. “Dayanışma paradigması”, toplum ve birey arasındaki ilişkinin bozulmasını dışlanmanın sebebi olarak göstermekte ve bireyselci toplum düzenini vurgulamaktadır, bu durum Muhafazakâr-Korporatist refah devleti tipine denk gelmektedir. “Uzmanlaşma Paradigması”, Anglo-Amerikan liberalizmiyle uyumlu bir biçimde ekonomik açıdan bölümlenmeyi işaret etmektedir. “Tekelci Paradigma” ise Sosyal Demokrat Avrupa geleneğine bağlı olarak grup tekelciliğinin sosyal dışlanmaya neden olduğunu belirtmektedir (Tartanoğlu, 2010: 3-4).

19.yy’ da modernleşme ve sanayileşme süreci ile beraber işçi sınıfını etkileyen yoksulluk toplumda gerilime sebep olmuştur. Avrupa’da artan işsizlik ve bozulmaya başlayan toplum düzeni, küreselleşmenin etkisiyle beraber devleti yeni düzenleyici politikalar üretmeye zorlamıştır. 1970’li yıllar ile beraber sosyal dışlanma kavramı ilk önce Avrupa ardından da Avrupa Topluluğu için popüler bir kavram olmaya başlamıştır. Sosyal dışlanma ABD’de de “sınıf altı (underclass)” kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır (Saith, 2001: 3).

Sosyal dışlanma kavramının kullanımının yaygınlaşması Birleşmiş Milletler aracılığıyla ve ILO, UNDP, UNESCO, UNRISD, UNHCR gibi programlarla gelişme göstermiştir (Doğan, 2014: 10).

Avrupa Birliğinde (AB) “Yoksulluk III” girişimi ve “Sosyal Dışlanmayla Mücadelede Ulusal Politikalar Gözlemevi” sosyal ve kültürel dışlanmayı ele alarak Fransız yaklaşımının unsurları ile gelir eşitsizliği ve maddi dışlanmaya odaklanmış olan Anglo-Saxon geleneğini birleştirmeyi deneyerek sosyal dışlanmayı yeniden kuramsallaştırmıştır. Maastricht ve Amsterdam antlaşmalarında ve yapısal fonların reformlarında da sosyal dışlanmayla mücadele girişimleri yer almıştır. 1993 yılında Avrupa Komisyonunun sosyal politikaya ilişkin Yeşil Kitabında<sup>1</sup>“refah ve fırsatların paylaşımında dışlanmadan dolayı artan küskünlük: insanların umutsuzluk, şiddet ve uyuşturucu gibi yıkıcı davranışlara sürüklenmesi riskini yükseltir”. “Güvensizlik gelecek korkusunu doğurur, bu da sık sık, içe dönüklüğe ya da ırkçı ideolojilere, hastalığa, yabancı düşmanı davranışlara, siyasal ve sosyal aşırılığa neden olur” denilmektedir. Takip eden yılda yayınlanan “Büyüme, Rekabet ve İstihdam” konusunda orta vadeli stratejileri belirleyen “Beyaz Kitapta”,<sup>2</sup> birliğin sosyal politika alanındaki hedefleri, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele, eşitsizliğin azaltılması ve işgücüne katılım oranının artırılması gibi konulara odaklanılmıştır (Sapancalı, 2003: 6-7). Ayrıca Avrupa Konseyi tarafından 1999 yılında kabul edilen “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” 30. maddesinde de “Herkes, yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma hakkına sahiptir.” ibaresi ile toplumun sosyal dışlanmaya karşı korunmasına önem verilmiştir (Aydın, Sarmış ve Şahin, 2014: 70).

### **1.3.Sosyal Dışlanmanın Boyutları**

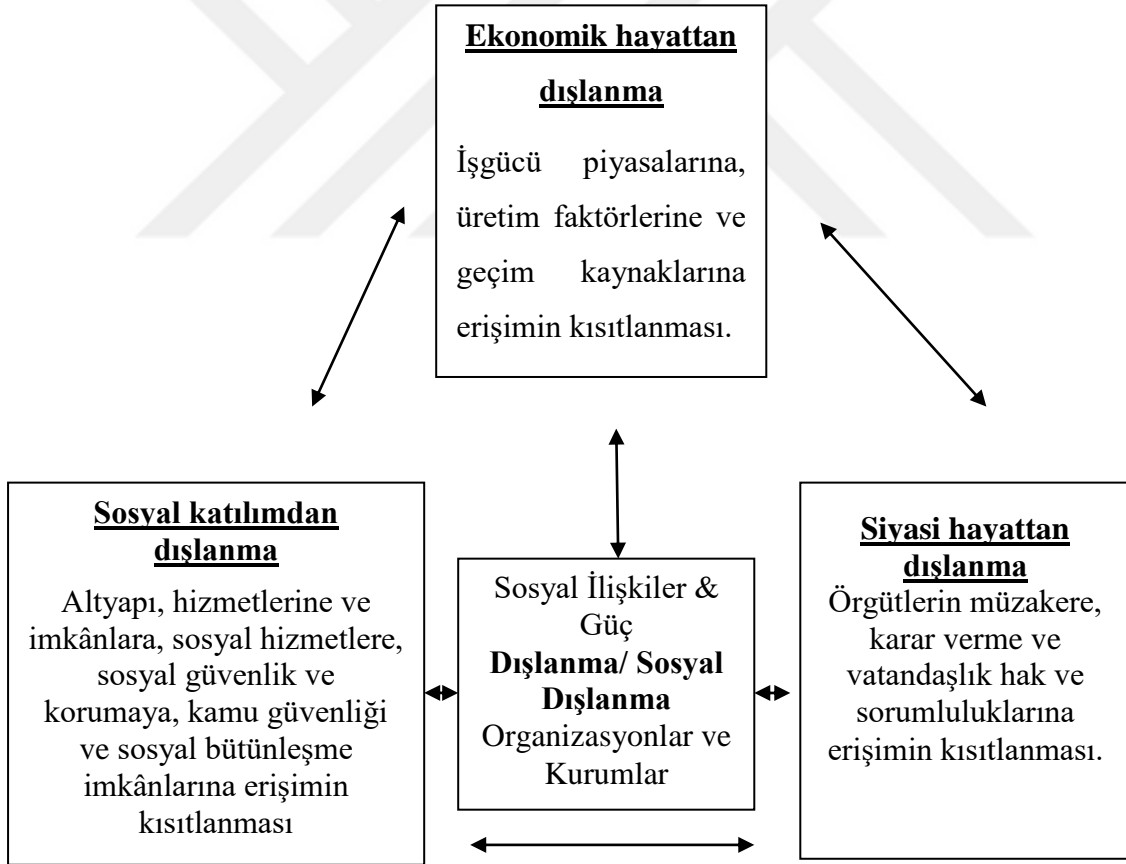
Sosyal dışlanma, bir taraftan bir durum veya sonucu tanımlarken, diğer taraftan da dinamik bir süreci ifade etmektedir. Durum ve sonuç olarak sosyal dışlanma birey ve grupların toplumsal kimliklerinden veya sosyal konumlarından dolayı dışlanmaya maruz kalmalarıdır. Çok boyutlu ve

<sup>1</sup> Yeşil Kitap: Belirli bir alanda bir öneri sunarak Avrupa düzeyinde bir tartışma ve danışma sürecini başlatmak amacıyla Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan belgelerdir. Yeşil Kitabın kapsadığı tartışma ve dayanışmaların sonuçları, bir Beyaz Kitabın konusunu oluşturabilir. (T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, Temel AB Terimleri: 42).

<sup>2</sup> Beyaz Kitap: Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan ve belirli bir konudaki Birlik eylemine yönelik somut öneriler içeren belgelerdir. Beyaz Kitaplar, bazı durumlarda, Avrupa düzeyinde bir tartışma ve danışma sürecini başlatmayı amaçlayan Yeşil Kitapların devamı niteliğinde olurlar. Yeşil Kitapta varılan sonuçları önerilere dönüştürürler. (T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, Temel AB Terimleri: 23).

dinamik bir süreç olarak ise sosyal dışlanma; toplumsal ilişkileri ve ekonomik açıdan, insan gelişimi, eşit vatandaşlık haklarından yararlanma gibi olgulardan eksik bırakılma sonucu yoksulluk ve eşitsizlik gibi sosyal kısıtlamalara maruz kalma halidir. Sosyal dışlanma ekonomik ve sosyal boyutlarının yanında örgütlere ve kurumsal güç alanlarına erişimin engellenmesidir. Sosyal dışlanma, bireyleri veya grupları ekonomik, sosyal ve siyasal hayata tam olarak katılımlarını engelleyen bir süreçtir (Beall ve Piron, 2005: 8-9).

Sosyal dışlanma azalan seviyelerden biri olarak dinamik bir süreci ifade eder. Bu da bazı dezavantajların birtakım sosyal dışlanmalara yol açtığını, daha fazla dezavantajın da daha fazla sosyal dışlanmayı oluşturmasıyla çoklu dezavantajları meydana getirdiğini göstermektedir (Eurostat, 1998: 24).



*Şekil 1: Sosyal Dışlanmanın Farklı Boyutları*

**Kaynak:**JoBeall, Laure- Helen Piron, DFID SocialExclusionReview, TheLondon School of EconomicsandPoliticalScience, 2005: 9.

Şekil 1’de sosyal dışlanmanın boyutları incelendiğinde, kişilerin ekonomik hayatın yanında sosyal ve siyasal hayattan da dışlandıkları ortaya çıkmaktadır. Sosyal dışlanmanın dinamik bir süreç olması nedeniyle ekonomik hayatla birlikte sosyal ve siyasal boyutunda dışlanma ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Doğan, 2014: 33).

### ***1.3.1.Ekonomik Dışlanma***

Sosyal dışlanmanın boyutlarından biri olan ekonomik dışlanma, işgücü piyasalarına tam olarak girememekten kaynaklanan, istihdamdan ve üretim faktörlerinden kısıtlanma sonucu, fırsat ve geçim kaynaklarına tam olarak erişememe halidir (Beall ve Piron, 2005: 9). Birey için çalışma, hem sosyal katılımın hem de ekonomik kazanç sonucu oluşan gelirin en önemli kaynağıdır. Çalışma bireyin ekonomik hayata katılması sonucu temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve topluma katılmasını sağlarken aksi durum birey ve ailesini tüketememe sonucu psikolojik olarak bireyin kendini değersiz, yetersiz ve suçlu hissetmesine yol açarak, toplumdan soyutlanmaya ve ekonomik açıdan temel ihtiyaçlarını karşılayamadığı bir sosyal dışlanma durumuna iter (Yıldırım, 2014: 93).

İşsizlik ekonomik dışlanmanın en önemli kaynağını oluşturmakla birlikte, bir iş sahibi olmak bireyi ekonomik dışlanmadan koruyamayabilir. İşgücü piyasalarındaki düşük ücret, kötü çalışma koşulları, istikrar ve güvence sağlamayan işler bireyi ekonomik anlamda dışlanmaya iten en önemli faktörlerdir. Bu nedenle ekonomik anlamdaki güvence ve kişisel doyum ekonomik dışlanmayı azaltan en önemli araçlardır (Çakır, 2002: 86).

### ***1.3.2.Mekânsal Dışlanma***

Mekânsal dışlanma bireyin, belli mekânlara ulaşımında ve yararlanmada engellerle karşılaşmasıdır. Mekânsal dışlanma iki faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk faktör toplumun kişiyi yaşadığı yer ve coğrafya nedeniyle dışlaması ve ayrımcılık yaratmasıdır. Bu faktör belli mekânlarda yaşayan bireylerin tamamen göz ardı edilmesi, unutulması olgusunu oluşturur. İkincisi ise bireyin, kişisel maddi imkânlarından bağımsız olarak, yaşadığı coğrafyadaki kamusal hizmetlerin ve imkânların kısıtlı olmasından dolayı



toplumsal hayata girememesi ya da eksik girmesi olarak açıklanabilir (Adaman ve Keyder, 2006: 10).

Sosyal dışlanmanın anlaşılması, bir toplumda bütünlüğü sağlamakla görevli kurumların yaptığı müdahalelerin ve uygulamaların net bir şekilde analizi sonucu açıklığa kavuşabilir. Kurumsal olguların incelenmesindeki en önemli noktaların başında ise kurumların müdahalelerinin hangilerinin mekânsal dışlanmayı destekleyip desteklemediğinin ya da hangilerinin yeni mekânsal dışlanmalar yaratıp yaratmadığını tespit etmektir (Şentürk, 2015: 175). Mekânsal dışlanmayı oluşturan en büyük neden yoksulluktur fakat sosyal dışlanmanın oluşumundaki tek neden yoksulluk değildir. Sosyal dışlanma oluşumunu destekleyen konumda olan yoksulluk, farklı faktörler tarafından beslenmekte ve dolaylı olarak birbirini etkileyen bir süreci oluşturmaktadır (Deniz, Ekinci ve Hülür, 2016: 26).

### ***1.3.3. Kültürel Dışlanma***

Kültürel dışlanma ekonomik dışlanmaya neden olan faktörlerin dışında, toplumsal ve kültürel hayata katılamama ya da eksik katılma halidir. Bireyin yaşadığı coğrafyada toplumdan farklı bir etnik kökene ya da farklı bir dine sahip olması, farklı bir dil konuşuyor olmasıyla birlikte farklı kültürel gelenek ve kıyafet tarzına sahip olması ya da farklı cinsel eğilimlerinin olması gibi durumlar o toplumdan soyutlanmasına veya ayrımcılığa uğramasına neden olabilir. Bu farklılıklar bireyin toplumda farklı gruplara ayrılmasına ve farklı muamele görmesi gibi sonuçları ortaya çıkarabilir (Adaman ve Keyder, 2006: 10). Kültürel dışlanmadan en çok etkilenen gruplar göçmenler ve azınlıklardır. Bu gruplar yaşadıkları toplumda farklı özelliklere sahip olmaları ve buldukları topluma kısa sürede uyum sağlayamamaları nedeniyle kültürel dışlanmaya maruz kalabilirler (Şahin, 2009: 76).

### ***1.3.4. Siyasi Dışlanma***

Sosyal dışlanmanın bir başka boyutu olan siyasi dışlanma bireyin toplumsal hayatta birtakım nedenlerden dolayı siyasi ve hukuki haklarını tam olarak kullanamaması nedeniyle vatandaşlık haklarının direkt veya dolaylı olarak engellenmesi halidir (Adaman ve Keyder, 2006: 10). Siyasi

dışlanma, bireyin siyasi haklarından olan kişisel güvenlik, fırsat eşitliği, siyasi katılım, sendikal haklar gibi olgulardan eksik bırakılma ve soyutlanma halidir (Bhalla ve Lapeyre, 1997: 420). Bireyin siyasi haklarından mahrum bırakılmasının en önemli nedeni göçmen statüsünde olmasıdır. Göçmenlik ve bulunduğu bölgedeki yabancılık bireyi barındığı bölgede, okulda ve kamusal alanlardaki siyasi haklarını kullanması konusunda zorlanmalarla karşı karşıya getirmektedir (Smith, 2000: 10). Sosyal dışlanmanın siyasi boyutu toplumdaki yoksul bireylerin siyasi sistemde kendi kararlarının başkaları tarafından verilmesi durumunu gösterir (Doğan, 2014: 37).

#### **1.4.Sosyal Dışlanmanın Nedenleri**

Sosyal dışlanmanın sosyal, ekonomik ve siyasal alanda farklı nedenlerden dolayı ve farklı koşullarda oluşan nedenleri olabilir. Sosyal dışlanmanın oluşumunu belli nedenlerle sınırlandırmak kesin bir saptama oluşturmayabilir. Bu nedenle sosyal dışlanmanın oluşmasında neden olan faktörlerin ayrıntılı bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Sosyal dışlanmanın nedenleri araştırıldığında ülkeden ülkeye, coğrafyadan coğrafyaya farklı değişkenler göze çarpmaktadır (Doğan, 2014: 26). Sosyal dışlanmanın nedenleri çoğu zaman birbiri içine geçmiş bir sarmalı oluşturur ve bir sosyal dışlanma biçimi bir diğerinin gerekçesi olabilir. Sosyal dışlanmanın en önemli nedeni yoksulluktur, yoksulluğun nedeni ise işsizlik veya ekonomideki sorunlar olabilir. (Sapancalı, 2003: 58). Bir ülkede ekonomik krizin etkisiyle oluşan işsizliğin uzun dönemde sosyal dışlanmayı meydana getirmesi ya da başka bir ülkede iklim değişikliklerinin kuraklığa neden olması sonucu yoksulluk durumunun sosyal dışlanmayı meydana getirmesi gibi durumlar sosyal dışlanmanın farklı ve ayrıntılı analiz gerektiren nedenlerini işaret etmektedir (Doğan, 2014: 26).

Sosyal dışlanmanın birçok nedeni olabilir, koşulların farklı kombinasyonları aynı sonuçları verebileceği gibi farklı sonuçları da meydana getirebilir. Bazı işsizler dışlanmayla karşılaşmazken bazı durumlarda ise istihdam içinde olan bireyler dışlanmaya maruz kalabilir.

Sosyal dışlanma göreceli bir durumdur ve bu durum zamanla dışlanmanın neden veya nedenlerini değiştirebilmektedir (Mayes, 2002: 2).

Sosyal dışlanmanın nedenleri arasında küreselleşmenin etkisiyle oluşan yapısal nedenler ve kişinin bireysel nitelikleriyle alakalı olan aile, yaş, cinsiyet gibi konuları kapsayan kişisel nedenler gösterilebilir (Sapançalı, 2003: 59).

#### ***1.4.1.Yapısal Nedenler***

Sosyal dışlanmanın yapısal nedenleri arasında, küreselleşme sürecinin etkisiyle oluşan neo-liberalizm, değişen işgücü piyasaları, gelir dağılımı eşitsizlikleri gibi faktörler sıralanabilir (Sapançalı, 2003: 59).

##### ***1.4.1.1.Küreselleşme Süreci***

Küreselleşme, insanlığın gelişiminde Dünya genelinde ortak bir bilincin oluşmasını sağlayan ekonomik, kültürel, siyasal alanlardaki alt süreçlerin çeşitli yaptırımlarla yönlendirilen ve desteklenen tarihsel bir aşama olarak açıklanabilir (Ateş, 2006: 28).

Küreselleşme, 1980’li yıllarda son küreselleşme dalgası olan neo-liberal politikalarla ortaya çıkarak devleti ve siyasi iradeyi ortadan kaldırma, ana rolün serbest piyasaya ve özel girişimcilere bırakılması gibi düşüncelerle oluşmuştur. Neo-liberal politikalara göre devletin en önemli görevi kişisel özgürlükleri korumak, iç düzen ve adaleti sağlayarak rekabetçi piyasaları desteklemektir (Sapançalı, 2001: 117). Küreselleşme ilk olarak piyasaların küreselleşmesi şeklinde vurgulandığından ekonomik alanda ortaya çıkmış daha sonra ise en etkili küreselleşme konularından biri olan kültürel küreselleşmeyi temsil etmiştir (Talas ve Kaya, 2007: 151).

Avrupa’da “işgücünün parçalanması” şeklinde ifade edilen sözde çalışma şekilleri, standart olarak bilinen “sürekli, tam zamanlı, sosyal güvenceli” çalışma şekillerinin aksine farklı çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Bunlar; yarı zamanlı, mevsimlik, gününbirlik çalışma gibi farklı boyutlarda oluşmaya başlamıştır (Eurofound, 2017: 1). Sosyal dışlanmanın daha geniş bir kesimde görülmesinin en önemli nedeni küreselleşme bağlamında yapısal küreselleşmenin getirileri sonucu şeklinde açıklanmıştır. Küreselleşmenin etkili olduğu ekonomik ortamdaki hızlı değişimler,

endüstriyel ve kurumsal alanın yeniden yapılanması süreçleri, işgücü piyasasındaki değişimler, imalat sanayinin düşüşüyle hizmet sektörünün artışı, artan yapısal işsizlik, düşük ücretli istihdam, güvensizlik gibi sonuçları ortaya çıkarmıştır (Smith, 2000: 5).

Küreselleşme eğilimi ile beraber uluslararası ticaret alanında artan rekabet koşulları ve teknolojik yenilikler gibi konularda bu değişimden etkilenmiştir. Standart olan istihdam ve iş ilişkilerinden, standart olmayan ya da “güvencesiz” çalışmaya yönelik istihdam ortamını oluşturmuştur (Vick ve Lightman, 2010: 70).

Küreselleşme sürecinin sosyal dışlanmayı ortaya çıkaran nedenlerine bakıldığında bunların, gelir farkı ve eşitsizliklerin işsizliği ortaya çıkarması ve bununda yoksulluğu geniş ölçüde arttırması sonucu dışlanmanın daha da belirgin ve yaygın hale gelmesine neden olduğu görülmektedir (Sapançalı, 2003: 71).

#### ***1.4.1.2. İşgücü Piyasasında Yaşanan Değişimler***

Fordist üretim sisteminden post-fordist üretim sistemine dönüşüm başka bir ifade ile refah devleti anlayışından, rekabet devleti anlayışına dönüşüm işgücü piyasalarında birçok değişikliğe sebep olmuştur. 1970’li yıllarda sanayileşmiş ülkelerde başlayan endüstri yoğunluğunun azaltılarak hizmet sektörünün büyümesi ve uluslararası alandaki faaliyetlerin arttırılması fikri, bazı temel üretim faaliyetlerinin gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasına neden olmuştur (Uyanık, 2008: 213). Üretimdeki bu uluslararası bütünleşmenin mantığı, bir ürün için gerçekleşen üretim sürecinin, coğrafi olarak birbirinden uzak yerlerde farklı üretim birimleri vasıtasıyla oluşturmaya dayanmaktadır (Çakır, 2002: 89).

Değişim ve dönüşümün gerçekleştiği bu dönemde en etkili değişimlerin iş piyasalarının işleyişine yansdığı görülmektedir. Yeni dönemin en belirgin özelliği, refah devletlerinde işsizliğin artışa geçmesi, çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarında belirgin açıkların oluşması, teknolojik gelişmelerin üretim alanına büyük etkilerinin olması sebebiyle her alanda esnek çalışmanın etkinliğinin artması ve çalışanlar arasında dayanışmanın sembolü

olan sendikacılık faaliyetlerinin güç kaybetmesi şeklindedir (Özdemir, 2005: 231).

1970’li yılların ortalarından itibaren daralan iç pazarlar ve dış rekabetteki yoğunlaşma, ekonomik alandaki piyasa dalgalanmaları, artan rekabet ve azalan kar marjlarının etkilediği sermaye, sendikaların gücünü yitirmesine bunun sonucunda da işini kaybeden kişilerin artması ya da işçilerin eksik istihdamla çalıştırılması gibi problemleri ortaya çıkarmış ve bu problemlerde esnek işgücü uygulamalarını gündeme getirmiştir (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 68).

İşgücü piyasalarında bahsedilen esneklik karşımıza, değişen piyasa şartlarına göre işletmelerin gerekli gördüğü işgücünü belirleyebilme olanağı veren istihdam ilişkilerine yönelik uygulanan “sayısal esneklik” şeklinde görülebilmektedir (Demir ve Gerşil, 2008: 69),(Parlak ve Özdemir, 2011: 9). Ayrıca çalışma sürelerinin karşılıklı sözleşmelerle belirlendiği “çalışma sürelerinde esneklik”, işgücünün işletmede değişik alanlarda çalışabildiği “fonksiyonel esneklik”, değişen piyasaya uygun olarak değişebilen “ücret esnekliği” ve işletmede uzmanlık gerektiren işlerde yaygınlaşan “alt işveren esnekliği” şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 69-71).

Teknolojik gelişmelerin yarattığı değişim ve gelişimler üretim faktörlerinden olan işgücünü ücret ve çalışma koşulları bakımından etkilemektedir. Teknolojik gelişmelerin etkisiyle üretimi ücretlerin düşük olduğu yerlere yönlendirmek, ücretlerin ortalama seviyeye düşürmenin ve diğer üretim faktörlerinin gelirini küresel düzeyde arttırmanın en önemli yolu olmuştur. Teknolojik alandaki bu değişimlerin en önemli yansıması işgücü piyasasında işsizlik ve işgücü piyasasında bölünmeler şeklinde meydana gelmiştir (Çakır, 2002: 89).

Gelişmiş ülkelerde sermaye oluşturma mekanizmalarının bozulmasında etkili olduğu ileri sürülen faktörlerden en önemlisi olan teknolojik devrim, insan faaliyetlerinin her alanında egemen olmakta ve insanları teknolojik olarak göçebe konumuna getirmektedir. Piyasalar, ücretler, vergiler ve üretim girdileri konusunda birçok avantaj sağlayarak gerçekleştirdiği üretim süreci kaymalarını oluşturarak, işletmelere üretimde yer seçimlerini

kolaylaştırmaktadır. Bunun sonucunda ise üretim düşük ücretli ülkelere kaymaktadır (Aykaç, 2000: 574).

Küreselleşme ile değişime uğrayan işgücü piyasaları gelişmiş ülkelerde istihdamı olumsuz etkilemiş ve işsizliği büyük oranda arttırarak kronik bir hale getirmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizliği yoksullukla harmanlayan bir yapı haline dönüştürmüştür (Uyanık, 2008: 214).

#### ***1.4.1.3. Gelir Dağılımındaki Eşitsizlikler***

Sosyal dışlanmanın en önemli nedenlerinden biri olan eşitsizlik gelirin adil olarak paylaşılama hali ile ortaya çıkar (Sapançalı, 2003: 90). Kapitalist üretim tarzında meydana gelen değişim kitlesel üretim tarzından, yalın üretim tarzına geçişi gerçekleştirmiştir. Yalın üretim tarzının ortaya çıkardığı üretimin bir yerde olmayıp farklı ülkelerde ucuz işgücüyle gerçekleştirilmesi sadece üretimin temel aşamalarında nitelikli işgücüne ihtiyacı doğurmaktadır, bunun sonucu bireyler arasında gelir eşitsizliği gibi sorunlar oluşturmaktadır (Baş, 2009: 51-52).

Gelir dağılımı fonksiyonel ve kişisel gelir dağılımı olarak ikiye ayrılmaktadır. Fonksiyonel gelir dağılımı üretim sonucunda oluşan gelirin, kişilere ve üretim faktörlerine dağılımını ifade eder. Kişisel gelir dağılımı ise gelirin toplumu oluşturan aile, birey ve gruplara dağıtılmasını ifade eder (DPT, 2001: 3-4).

Eşitsizlik ve yoksulluk sosyal dışlanmanın parçası olsalar bile birbirlerinden farklıdır. Eşitsizlik toplumdaki bireylerin yaşam standartlarındaki farklılığı gösterirken, yoksulluk ise bir yaşam standardının belirlenen bir seviyenin altına inmesi halidir (McKay, 2002: 1).

Kalkınma ve bilgi ekonomisine dönüşüm süreci için de bu sürece ulusal ya da uluslararası düzeyde altyapıya sahip ülkeler, yüksek düzeyli ve bilgi birikimi olan çalışanlara talebi arttırırken, yeterli birikimi olmayan dezavantajlı konumda olan kesimi, gelir dağılımı, işsizlik ve sosyal dışlanma gibi sorunlara itmektedir (Kelleci, 2003: 56).

Genel olarak gelir dağılımındaki eşitsizlik küresel anlamda gelişmekte olan ülkelerin ve bu ülkelerdeki bireylerin ekonomideki büyümeden eşit payı alamaması, ekonomik açıdan var olan imkânlardan yararlanamaması ve

bunun sonucunda dışlanması halidir. Bir ülkenin kendi içindeki eşitsizliğinin en önemli nedeni ise ülkenin diğer ülkeler arasındaki eşitsizliklerin bir sonucu olarak görülmekte ve küreselleşmenin etkisiyle ülke içinde yarattığı dengesizliğin artması sonucudur (Sapançalı, 2003: 97).

#### ***1.4.1.4.Yetersiz Sosyal Koruma***

Sosyal koruma, bir toplumda yaşayan bireylerin ve grupların karşılaşabilecekleri her türlü riske karşı sosyal güvenlik kurumları, iş güvencesi, eğitim, sağlık vb. hakların gündeme getirilip aktifleştirilmesini sağlayan önlem ve tedbirleri içermektedir (Çakır, 2002: 93).

Sosyal koruma mekanizmaları 1970'li yılların ortalarından itibaren kriz ve krizin çözümü olarak sunulan neo-liberal politikaların temelinde şekillenen, bireyselliğin ön planda olup kamunun rollerinin kısıtlandığı bir ortamda oluşmaya başlamıştır. Kamu örgütlenmesinin ve sunduğu hizmetlerin sınırlandırıldığı bir dönemde en önemli girişim sosyal güvenlik sistemlerinin varlığının oluşmaya başlamasıdır (Gökbayrak, 2010: 142-143).

İş güvencesi, sağlık hizmetleri, eğitim teşvikleri gibi sosyal korumaya yönelik uygulamalar bireylerin toplumdaki dışlanmalarını önleyip bir yer edinmelerini sağlamaya çalışan uygulamalardır. Bu uygulamaların var olmayışı değil koruma düzeyinin etkili olmaması sosyal dışlanmanın oluşmasının en önemli nedenidir. Sosyal dışlanmanın nedeni olan sosyal koruma yetersizliğinin nedenleri işsizlik, düşük vasıf, düşük gelir, kötü barınma koşulları, suça eğilimli ortamlar, kötü sağlık koşulları gibi faktörlerdir (Çakır, 2002: 94).

#### ***1.4.1.5.Ekonomik ve Sosyal Eşitsizlikler***

Küreselleşme sürecinin meydana getirdiği serbest rekabet, ekonomideki var olan eşitsizliği daha da arttırarak, rekabet etme gücü olanlarla olmayanlar arasındaki mesafenin daha da açılmasına neden olmuştur (Özerkmen, 2004: 138).

Küreselleşme süreci, zengin ve yoksul ülkeler arasındaki gelir dağılımı eşitsizliğinin giderek artmasına neden olmakla birlikte, ücretleri düşürme, sosyal devleti küçültme, sosyal hakları kısıtlama, özelleştirme gibi düşüncelerle gelişmekte olan ülkelerin hem yoksullaşmasına hem de

uluslararası sermayenin yoksul ülkelerden diğer ülkelere kaynak aktarımına neden olmuştur (Ekin, 1999: 58). Küreselleşmenin topluma demokrasi, refah ve zenginlik getireceği düşüncesiyle beraber, aynı zamanda topluma iletişim, ulaşım, tüketim ve bilgi akışı sağlaması dünyanın birbirine yakınlaşmasını sağlamaktadır. Fakat başka bir gerçeklikte bu yakınlaşmanın var olan eşitsizliği ve adaletsizliği arttırdığıdır. Bu gerçeklik küreselleşmenin toplumları yeni farklılıklara itmesine, bunun sonucunda da gruplar arasında yeni mesafeler açılması ve toplumsal eşitsizliğin artması anlamına gelmektedir (Sapançalı, 2001: 121).

#### ***1.4.1.6. Göç***

Göç, ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlerden dolayı bir yerleşim alanından başka bir yerleşim alanına doğru, bireysel veya kitlesel olarak, belirli bir süre için ya da kalıcı şekilde daha iyi şartlara ulaşma amacı ile gerçekleşen nüfus hareketidir (Tümtaş ve Ergun, 2016: 1349). Küreselleşmenin etkisi ile beraber coğrafi sınırların teknolojik olarak etkisinin azalması sınırlar arasında inanç, düşünce, yaşam tarzı gibi konularda etkileşim halinde olunan bir sistemi geliştirmiştir (Yaldız, 2014: 399).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından büyük bir problem haline gelen göç sosyal dışlanmayı oluşturan en önemli faktörlerden biridir. İç göç ve dış göç olarak ikiye ayrılması göçün ulusal ve uluslararası sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır. Dış göç, gelişmiş Batı ülkelerindeki endüstrinin gelişmesine bağlı olarak ülkede azalan işgücünün etkisiyle az gelişmiş ülkelere kötü yaşam koşullarına sahip bireylerin göçü şeklindedir. (Sapançalı, 2003: 98).

Küreselleşme ve serbest ticaret gibi gelişmeler, gelişmiş ülkelerde istihdam koşulları üzerinde ucuz ve düşük vasıflı işgücüne ihtiyacı doğurmuştur (Taran ve Geronimi, 2013: 3). Küreselleşmenin etkisiyle artan iletişim, ulaşım ve bilgi alışverişi, göç etmeye karar vermede bireye kolaylıklar sağlarken aynı zamanda gelişmekte olan ülkelere yoksullaşmaya ve göç edenlerin sayısının giderek artmasına neden olmaktadır (Yılmaz, 2014: 1689).



İç göç ise ülke içindeki kırdan kente olan göç şeklinde ifade edilmektedir. Kırsal alandaki mülksüzleştirme ve bunun sonucu olarak yoksullaşmanın artması ile kent hayatının çekiciliği karşısında kente doğru bir hareketin oluşumudur. Kente olan her yeni göç, göç edenlerle kentli nüfus arasında kültürel bir çekişmeye, işsizlik oluşumuna, göç edenlere karşı negatif tutum ve davranışlara neden olabilmektedir (Sapançalı, 2003: 104-105). Göç sonucu ortaya çıkan bir takım sonuçlar bireyin kendisini etkileyen bireysel sonuçların dışında, yaşadığı toplumu da değişim ve ilişkiler konusunda sosyal bir olgu olarak etkilemektedir (Taşçı, 2009: 193).

Göçmenlerin buldukları ülkelerde yasa dışı konuma düşmeleri bu kişilerin güvencesiz, yüksek riskli, güvenli olmayan yerlerde kalmalarına ve bu tür işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda bu kişilerin eğitim, sağlık ve toplumsal olgulardan da dışlanmalarına neden olmaktadır (Dedeoğlu, 2011: 31).

#### ***1.4.2. Kişisel Nedenler***

Sosyal dışlanmanın kişisel nedenleri yaş, cinsiyet, aile yapısı, eğitim ve siyasi görüş gibi faktörler açısından ele alınmaktadır.

##### ***1.4.2.1. Aile***

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren toplumların sosyal yapılarında meydana gelen değişim ve dönüşüm, geleneksel aile yapısını da kökten değiştirmekle beraber, nüfusun demografik yapısını da nicelik ve nitelik bakımından farklılaştırmaktadır. Aile de kadınların istihdama katılması, geç yaşta çocuk sahibi olma, boşanma oranlarındaki artış, tek ebeveynli aile yapısına dönüşüm gibi unsurlar aile yapısında bozulmalara neden olmuştur. Aile yapısındaki bu tür bozulmalar çocuk ve yaşlı bakımı gibi konularda devlete finansal yardım ve birtakım destek hizmetleri şeklinde sorumluluklar yüklemektedir (Özdemir, 2004: 239).

Sanayileşme süreci ile birlikte açığa çıkan modernleşme ve küreselleşme, geleneksel aile yapısındaki kadın ve erkeğe biçilen rollerde önemli değişiklikler yaratmıştır. Bireylerin evlilik, aile kurma fikri ve ebeveynliğe ilişkin düşüncelerinde önemli değişimler söz konusu olmuştur (Şentürk, 2008: 12). Küreselleşmenin bir sonucu olan ekonomik problemler

ve bunlardan en önemlisi gelir dağılımındaki eşitsizlik yoksulluğu arttırmakla beraber birey ve aile açısından önemli sorunlar oluşturmakta ve çoğu zaman ailenin bütünlüğünün korunmasını etkilemekle beraber parçalamaktadır (Çoban ve Özbesler, 2009: 32).

#### **1.4.2.2. Yaş**

Toplumda belirli yaş aralıklarındaki bireylerin yoksulluk, güvencesizlik, işsizlik, dışlanma gibi sorunlarla karşı karşıya kalma olasılığı diğer yaş aralıklarındaki kişilere göre daha yüksektir. Toplumdaki bu gruplar çocuklar, yaşlılar ve gençlerdir (Sapançalı, 2003: 115).

Küreselleşme ve neo-liberal politikaların etkisi ile birlikte ülkelerde meydana gelen köyden kente göç, işsizlik ve emeğin gelirinin azalması gibi nedenlerle gelir dağılımında meydana gelen bozulmalar ve yoksulluk çocuk işgücünün oluşumundaki en büyük etkenlerdendir. Küreselleşmenin etkisiyle birlikte çocuk işçiliğinin önemli oranda arttığı görülmektedir (Karaman ve Özçalık, 2007: 34).

Toplumda dışlanmayla karşılaşan başka bir grup ise, yaşlanmanın bir sonucu olarak oluşan fiziksel yoksunluklar sonucu işgücü piyasasından uzaklaşan yaşlılardır. Emeklilik sonucu belli bir gelire yetinemeyen ya da herhangi bir emekliliği olmayan bireyler toplumun olumsuz bakış açısıyla beraber ekonomik sıkıntılar yaşamaktadır. Toplumun bu bakış açısıyla beraber yaşlılar toplumda kötü ve sağlıksız şartlarda yaşamakta ve ekonomik dışlanmanın sonucu olan toplumdaki dışlanmaya itilmektedir (Genç ve Dalkılıç, 2013: 468). Toplumun yaşlıları bağımlı ve yetersiz kimseler olarak görmesi, belli bir yaşa gelen bireyleri çalışma yaşamında üretken olamayacakları düşüncesiyle beraber birtakım ayrımcılıklara maruz bırakmaktadır (Çayır, 2012: 5).

Dışlanmaya maruz kalan bir diğer grup ise gençlerdir. Bir ülkenin ekonomik anlamda gelişmesinin en önemli sermayesi konumunda olan gençlerin dışlanmaya maruz bırakılması en önemli kayıplardandır (Baş, 2017: 264). Ülkelerdeki eğitim ve işgücü piyasasının yapısından kaynaklı olarak gençlerin yüksek gelirli, güvenceli ve işgücü piyasasına

girememekten dolayı karşılaştıkları problemler esnasında ya da daha sonra ortaya çıkan problemler sosyal dışlanmayı oluşturur (Erdayı, 2009: 142).

Gençlerin gelecek kaygısı ve yaşamları üzerindeki belirsizlikler sosyal dışlanmayı oluşturan en önemli nedenler arasındadır. Genç bireylerin tek ebeveynli ya da yoksul ailelerde büyümüş olmasının aksine dışlanmayı oluşturan nedenler işgücü piyasasına girememekten kaynaklı oluşmaktadır. İşgücü piyasasından dışlanan gençler gelirden yoksun olmakla birlikte çalışma yaşamı ve tecrübe ile birlikte sosyalleşme sürecinden de yoksun bırakılmaktadır (Sapancalı, 2003: 119).

#### ***1.4.2.3.Cinsiyet***

Ekonomik yaşama katılmada tüm toplumlarda kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Kadınların ikincil konuma düşmesinin nedeni erkek egemen kültür yapısının temelinde şekillenen ayrımcılık, eğitim ve yasal düzenlemelerin yetersizliği gibi konulardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195). Geleneksel aile yapısının geliştirdiği kadına yönelik annelik ve ev işleri gibi görevler kadını iş yaşamından ve toplumsal alanların dışında bırakan bir dezavantajlılık sürecine itmektedir (Çakır, 2008: 26-27). Erkeğe yüklenenin dışında işgücü piyasalarında kadının çalışmasına ek olarak verilen annelik vasfı kadının bu piyasada düşük istihdam oranına, düşük ücretlere, güvencesiz ve yetkisiz işlere maruz kalmasına neden olmaktadır (Gültekin ve öte., 2013: 5). Cinsiyetçi ayrımla beraber çalışma yaşamının dışına itilen kadın çalışmanın sağladığı statü, sosyal ortamlarla ilişkiler, güvence, gelir, yönetime katılma hakkı gibi getirilerden uzakta kalmasından dolayı oluşan dezavantajlarla birlikte sosyal dışlanmanın cinsiyetçi boyutuyla karşı karşıya kalmaktadır (İleri, 2016: 135).

Kadın ve erkek arasındaki ayrımcılık kadınların ekonomik durumlarına ve bunun sonucunda sosyal ortamlarına etki etmektedir. Bu etkiler zamanla kadınlar üzerinde doğurganlık, gelir eşitsizliği, yoksulluk ve ölüm gibi faktörlerdeki olumsuzluklar şeklinde kendini göstermektedir. Kadına ve erkeğe özgü biçilen davranışların sürekliliği ve artışı sonucu oluşan eşitsizlik gelecek kuşaklara temel ve mesleki eğitim açısından yetersizlikler şeklinde yansımaktadır (Erdut, 2000: 355-356).

#### **1.4.2.4.Eğitim**

Eğitim, bireyin çocukluk döneminden itibaren gelişimini ve yeterliliğini etkileyen en önemli aşamadır. Bu dönemde eğitimden dışlanma, yetişkinlik dönemindeki sosyal dışlanmanın temelini oluşturur. Çocukluk döneminde iyi bir eğitim almamış olan birey ileri dönemlerde iyi bir meslek sahibi olamamakla beraber gelirden, sosyal güvenceden dışlanmakta ve toplumdan soyutlanmaktadır. Eğitim açısından dışlanmanın nedeni bireyin yeteneği, cinsiyeti, ailenin gelir düşüklüğü, ırk ve dil gibi faktörler olabilir (Sapancalı, 2003: 175). Bir toplumda var olan eşsizlik, hak ve hizmetlerden eksik yararlanma veya yoksulluk gibi olgular bir toplumun gelişimi için en önemli katman olan çocukları eğitimden dışlanmaya itmektedir (Pehlivan ve Acar, 2009: 29).

Eğitim hem bir insan hakkı olmasıyla beraber, diğer insan haklarının da önemli ölçüde gerçekleşmesini sağlayan en önemli kriterdir. Eğitimin, ekonomik ve sosyal yönlerden toplum dışında bırakılmış ocuk ve kadınların geri kazanılması için önemli bir rolü olmakla birlikte, insan haklarının gelişimi ve demokrasinin üst düzeyde gerçekleştirilmesi için büyük bir önem arz etmektedir (Uyar, 2006: 215).

Eğitimsiz veya eğitim seviyesi düşük kimseler bir işe girebilmede ya da sahip oldukları işi kaybetmeme konusunda dezavantajlı taraftadır (şişman, 2014: 63). Eğitim bireye belirli düzeyde fırsat eşitliği sağlamakla beraber, toplum içinde sosyal farklılık yaratmasına olanak sağlamaktadır. İyi bir eğitime sahip olan kişi işgücü piyasasına daha kolay girebilmekte ve işsizlik gibi bir sosyal dışlanmanın sonucu olan yoksullukla karşılaşma olasılığı azalmaktadır (Sapancalı, 2005: 81).

#### **1.5.Sosyal Dışlanmanın lülmesi**

Sosyal dışlanmanın tanımlanmasının dışında ölçülmesi ve önlemlerinin alınması da oldukça güçtür. Sosyal dışlanma nesnel yaklaşımların dışında öznel anlamları da kapsadığından sadece nesnel boyutunu ele alarak incelemeye çalışmak oldukça zordur (Klasen, 2000: 9). Sosyal dışlanmanın çok yönlü olması, onun tek bir kıstas ve yöntemle ölçülmesini, mekânsal ve zaman olarak karşılaştırılmasını imkânsız hale dönüştürmektedir (Sapancalı, 2003: 55).

Sosyal dışlanmanın ölçülmesinde genel olarak sayısal verilerin üzerinde durulmaktadır ancak tanımın yapılmasında nesnel unsurların dışında sayıya dönüştürülmesi mümkün olmayan öznel unsurlarında var olması ölçülebilirliği tartışılır hale getirmektedir (Sapançalı, 2003: 57). Sosyal dışlanmanın ölçülmesinde AB’de bulunan Sosyal Koruma Komitesi<sup>3</sup> belirli göstergeler belirlemiş ve üç seviye olarak ele alınmasına karar vermiştir (SPRC, 2001: 3).

#### ***1.5.1. Birincil Göstergeler***

Sosyal dışlanmanın birincil göstergeleri dışlanmaya en önemli etkiyi yaratan ve sosyal dışlanma alanlarını oluşturan sınırlı sayıdaki kriterleri oluşturur. Bunlar yaş, işsizlik, cinsiyet, eğitim ve hane halkı geliri gibi konulardır. (SPRC, 2001: 3).

#### ***1.5.2. İkincil Göstergeler***

İkincil göstergeler, birincil göstergeleri destekleyen ve sorunların diğer boyutlarını inceleyip, niteleyen göstergelerdir. İkincil göstergeler, bireyin eğitim seviyesi, uzun süreli işsizliği ve gelir düşüklüğü gibi konuları ele almaktadır (SPRC, 2001: 3).

#### ***1.5.3. Üçüncül Göstergeler***

İlk iki gösterge çok boyutlu birkaç önemli yönü ölçebiliyorken, Sosyal Koruma Komitesi ilk iki göstergedeki ölçeklerin herkes ve her ülke için aynı oranı vermediğini ortaya koyarak ilave göstergelerin oluşturulmasını ifade etmiştir. Oluşturulan üçüncül göstergeler, toplumsal katılım, kamusal hizmetlere erişim, yoksulluk, çalışma ve aile yardımları gibi konuları ele almaktadır. Bununla birlikte yoksulluğun ve toplumsal dışlanmanın cinsiyet boyutu, konut, barınma ve evsizlik kıstasları, okuma- yazma oranı ile eğitime erişme olanakları, sağlık alanında yaşam beklentisi ve kaliteli yaşam ile beraber ölüm oranları gibi konuların üzerine düşülmüştür. Üçüncül göstergeleri her ülke kendi ülkesine özgü özelliklere uygun olarak adapte

---

<sup>3</sup> AB Sosyal Koruma Komitesi: AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi, ekonomik ve sosyal alanda politikaların oluşturulması uygulanması sürecinde faaliyet gösteren birtakım mesleki ve sosyal kesimleri temsil edip, politik niteliği olmayan, düşünce platformu şeklinde bir AB Danışma Organıdır. (Mustafa Ateş, “Avrupa’da Sosyal Diyalogun Kurumsal Yapısı: AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi”, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, C. 5, S. 1 (2005), s. 47.)

edebilmekte ve sorunların çözümlenmesinde kullanabilmektedir (SPRC, 2001: 4).

### **1.6.Sosyal Dışlanmanın Sonuçları**

Sosyal dışlanmanın nedenlerini oluşturan toplum ve birey faktörünün önemli olması gibi sonuçları da birey ve toplum için önemli ve olumsuz etkiler yaratmaktadır (Çakır, 2002: 99). Bu sonuçları “kişisel sonuçlar” ve “toplumsal sonuçlar” olarak ayırmak mümkündür.

#### **1.6.1.Kişisel Sonuçlar**

Sosyal dışlanmanın sonuçlarından biri olan kişisel sonuçlar, bireyin ihtiyaçlarını karşılayamama durumu ve bu durumun devamlılığına maruz kaldığında karşılaştığı ekonomik yoksunluk ve duygusal stres hali sonucu oluşan dışlanma durumudur (Whelan, 1993: 98). Sosyal dışlanmış bireylerin ve onların ailelerinin karşılaştığı sorunlardan en önemlileri ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklarının bozulmuş olmasıdır (Çakır, 2002: 99). Sosyal dışlanmanın stres, umutsuzluk, kınanma, güçsüzlük gibi sonuçları oluşturmasıyla beraber, bu durumların bireyde sosyal hayattan kopma, uzaklaşma ve ilişkilerinin zayıflaması ile beraber suç oranlarının artmasına ve kişisel sağlık sorunlarının oluşmasına neden olmaktadır (Çakır, 2002: 99). Sosyal dışlanmanın bireysel sonuçlarının en önemli nedeni kişinin toplum içinde ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan kısıtlanmış ve birtakım imkânlarla erişimde kendini engellenmiş olarak algılaması sonucu oluşan dezavantajlılık halidir. Dezavantajlılık kavramı yoksulluk ile bütünleşmiş bir kavramdır. Bu gruba giren kimseler toplumda yaşayan diğer bireylerin aksine sağlık, istihdam, güvenlik ve eğitim gibi imkânlarla erişimde kısıtlamalar yaşar (Özer ve Çolak, 2015: 483).

#### **1.6.2.Toplumsal Sonuçlar**

Sosyal dışlanmanın toplumsal sonuçlarına bakıldığında topluma gelecekte tehlike arz edebilecek boyuttadır. Toplumda çeşitli konularda yoksun olma halleri ile birlikte kişisel soyutlanma sonucu oluşan suç eğilim, kurumların etkinliğini azaltmakta ve niteliğini etkisiz hale getirmektedir (Çakır, 2002: 100).

Kısa dönemde bireysel sonuç olarak karşımıza çıkan işsizlik, insan ilişkilerinin ve aile yaşamının tutarlılığını zayıflatıp kaybolmasına neden olmakla birlikte uzun dönemde toplumda kimlik belirsizliğine ve soyutlanmaya neden olmaktadır. Öte yandan etnik gerginliklerin ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile birlikte göçmenler arasında işsizlik toplum içinde ırkçılık ve hoşgörüsüzlük gibi politikaları beslemektedir. Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisi sonucu değişen ekonomik yapının arttırdığı işsizlik, örgütsel esneklik ve teknik muhafazakârlık gibi sonuçları doğurmaktadır (Sen, 1997:163-164).

Toplumsal sonuçlar bireyin yaşadığı toplumla bütünleşememesi gibi bir durumda, kişinin kendisinin ve toplumun geleceğine yönelik sorunların ortaya çıkabilme durumudur (Şahin, 2009: 80).

### **1.7.Sosyal Dışlanma ile Mücadele ve Sosyal İçerme**

Sosyal dışlanmayla mücadelede yardımcı olan politikalar ve yaklaşımların bir kısmı yoksullukla mücadeleyi diğer kısmı ise işgücü piyasasının yeniden yapılandırılmasını ve düzenlenmesini sağlamaktadır (Sapançalı, 2003: 209). Sosyal dışlanmayla mücadele yöntemlerinin en başında gelen sosyal koruma mekanizmaları sosyal dışlanmanın yanında, sürekli geliri ve yaşam standartlarını korumak, ekonomik anlamda bir eşitlik yaratmak ve yoksulluğu azaltmak gibi amaçlar gütmektedir. Sosyal koruma mekanizmaları üç bölüm altında sınıflandırılmaktadır. İlk bölüm toplumda var olan belli gruplara gelirden ve istihdam içindeki paydan bağımsız olarak yapılan desteklerdir. İkinci bölüm bireyin istihdam içinde bulunduğu sırada yaptığı etkiyle bağlantılı olarak verilen sosyal sigorta uygulamalarıdır. Üçüncü bölüm ise yoksulluk sınırının altında kalan bireylere uygulanan yardımlardır (Şener, 2010: 4).

Modernleşen ve hızlı bir şekilde değişen ekonomik yapı sosyal dışlanmayı daha da şiddetli hale getirmektedir. Kişilerin becerileri değişen yapıya göre eski kalmakla birlikte, değişime ayak uyduramayan firmalar da piyasa içinde rekabet gücünü kaybederek üretimlerini ve istihdam bölgelerini kırsal alanlara yönlendirmektedirler. Bunun sonucunda da, ekonominin dinamik hale getirilmesi, eğitim, öğretim, altyapı gibi birçok

alanda daha fazla kaynak arttırımına gidilmesi gerekmektedir (Mayes, 2002: 3).

Sosyal dışlanmayla mücadele etme konusunda birçok yöntem öne sürülmektedir. Bunlar; sosyal dışlanmanın önlenmesi, dışlanmış bireylerin topluma adapte edilmesi, temel hakların geliştirilmesi gibi faktörler şeklinde ele alınmaktadır (Tartanoğlu, 2012: 227).

Sosyal dışlanmayla mücadele, ülkelerin sosyal model ve yapılarına göre farklılık gösterebilmektedir. Avrupa birliği üye ülkeleri arasında, Liberal görüşe sahip Anglo-Sakson ülkeleri ve sosyal demokrat geleneğe sahip kuzey ülkeleri arasında bile farklı mücadele yöntemleri ortaya çıkmaktadır (Mayes, 2002: 4).

2000 yılında toplanan Avrupa Konseyi “Lizbon Zirvesi” ile 2010 yılına kadar sosyal dışlanma ve yoksulluk olgusunun kökten çözümü için müdahalelerin alınması konusunda karar verilmiştir. Ayrıca Lizbon zirvesinde sosyal dışlanmayla mücadelede tamamlayıcı görevleri olan Açık Eşgüdüm Sağlama Yöntemi, Sosyal İçermeye Yönelik Ulusal Eylem Planları ve Topluluk Eylem Programları’nın da devreye sokulması kararlaştırılarak müdahalenin bütünlüğü esas alınmıştır (Sapançalı, 2005: 89).

Sosyal dışlanmayla mücadeleye yönelik oluşturulan diğer yöntemler ise; aktif işgücü piyasası politikaları ortaya çıkarmak, sosyal güvenlik sisteminin ve kapsamının geliştirilmesini sağlamak, temel hak ve sosyal yardımların artmasını sağlamak gibi konular ele alınmaktadır (Tartanoğlu, 2012: 227).

Sosyal içerme AB Ulusal Eylem Planları doğrultusunda, 2000 yılındaki Lizbon Avrupa Konseyi ile birlikte yoksulluğun ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamalar ortaya atılarak sosyal içerme süreci oluşturulmaya başlanmıştır (Sapançalı, 2005: 89). Lizbon ile amaçlanan stratejik hedef, daha çok sayıda ve daha iyi bir iş ve artan oranda bir toplumsal uzlaşmanın sağlanması ile devamlı hale gelen bir büyüme ve rekabet düzeyi artan bir ekonomiyi elde etmektir(Özen, 2015: 84).

Lizbon ile 2010 yılına kadar yoksulluğun ortadan kaldırılması için sosyal içerme kavramı; devamlı hale gelen bir ekonomik büyüme, kaliteli ve artan oranda bir iş, sosyal bütünlük ve yürütülebilirlikte önemli bir unsur



olarak ele alınmıştır (Tartanoğlu, 2012: 226). Diğer yandan 2000 yılında Nice’de düzenlenen Avrupa Komisyonu, Lizbon da ortaya atılan amaçları güçlendirmek amacıyla sosyal koruma mekanizmalarını bütünleştirme adına sosyal içermeyi, istihdamın artırılması, risklerin azaltılması, kaynaklara erişim gibi konular hedef alınmıştır (Yıldırım, 2014: 100).

Sosyal dışlanmayla mücadele kapsamında oluşturulan sosyal içirme politikaları ülkelerin sosyal dışlanma biçimlerine uygun olarak gerçekleştirilmektedir. Fransa’da dışlanma topluma olan sosyal ve kültürel ilişkilerin kopması şeklinde algılanırken, İngiltere’de gelir adaletsizliği şeklinde oluşur, Avrupa Birliği ise dışlanmayı genel bir bütün olarak düşünerek sosyal içirme politikaları üretmektedir (Yıldırım, 2014: 96). Sosyal içirme planının en başında olan ekonomiye yönelik aktif işgücü piyasalarını geliştirmenin yanı sıra etnik azınlık ve göçmenlere yönelik sorunlarla beraber, engelliler, evsiz ve düşük şartlara sahip olan bireylere yönelik geliştirmelere ek olarak sosyal ve siyasal haklara yönelik geliştirmeler hedeflenmektedir (Atılın ve Çakar, 2007: 78-79). Avrupa Komisyonu 2006 yılında gerçekleştirdiği Aktif İçerme kavramıyla beraber emek gücünü hareketlendirme ve çalışamayacak durumdaki bireylere yönelik destekleri sağlamayı hedeflemektedir (Yıldırım, 2014: 102).

### ***1.7.1.Sosyal Yardımlar***

Sosyal yardım, toplum içinde temel ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılamaktan yoksun olan bireylere yönelik uygulanan sosyal güvenlik ve sosyal hizmet sistemidir (Zengin, Şahin ve Özcan, 2012: 134). Sosyal yardım toplumun geleceğini güvence ve garanti altına almak için devlet eliyle yoksul bireylere temel ihtiyaç ve sağlık hizmeti gibi alanlarda yapılan karşılık esasına dayanmayan yardımlardır (Öztepe ve Ulutaş, 2013: 312).

Neo-liberal politikaların etkisi ile beraber sosyal yardımlar sosyal güvenliğin dışına çıkarılması şeklinde bir görünüme zorlanmaktadır. Sosyal yardımların sosyal güvenliğin bir parçası olduğunu savunan görüşler bu yardımları ‘hak’ olarak görmekle beraber, sosyal yardımları sadece yoksulluğu azaltmanın bir parçası olarak gören liberal görüşler ve özellikle

Dünya Bankası, sosyal yardımları sistemin dışında göstermektedir (Karadoğın, 2012: 54).

Sosyal güvenliğin temel amacı yoksullukla mücadele ve yoksulluğun ortadan kaldırılması hedefidir, bu nedendir ki sosyal güvenlik sosyal içerme politikalarının en önemli ayağını oluşturur (Sapançalı, 2005: 86). 2000’li yıllarda Dünya Bankası (WB) ve Uluslararası Para Fonunun (IMF) sosyal yardım politikalarına etkisi büyüktür. Dünya Bankasının desteğiyle beraber Brezilya’da “Acil Toplumsal İhtiyaçlar Fonu”, Hindistan’da “Ulusal Yenileme Fonu”, Bolivya’da “Acil Sosyal Fonu” gibi kuruluşlar aracılığıyla yoksulluğu azaltma eğiliminde projeler oluşturmuştur (Karadoğın, 2012: 90). Sosyal yardımlar aynı ve nakdi olmak üzere iki gruba ayrılabilir aynı yardımlar bireyin temel ihtiyaçlarını kapsadığı giyim, yakacak ve gıda gibi kaynakları gösterirken nakdi yardımlar ise tek seferlik veya şartlı eğitim nakit transferi gibi devamlılık arz eden düzenli yardımlar şeklindedir (Doğru, 2016: 44).

Sosyal yardımlar öncelikle sosyal güvenlik sistemlerinin eksiklerini tamamlayıcı nitelikte bir kavram olarak düşünüldüğünden ilk olarak sosyal güvenliğin kapsamı dışında kalan muhtaç ve yoksun durumda olan kişilere karşı tasarlanmıştır. Böylelikle sosyal yardımlar doğrudan kamu eliyle finanse edilen, bazı durumlarda ise gönüllülük esasına dayanarak yürütülen bir sistemdir (Güneş, 2012: 156).

Sosyal dışlanmayla mücadele kapsamında ele alınan asgari gelir güvencesi belirli bir nedene bağlı olmadan yoksullukla karşı karşıya kalan bireylere uygulanan bir sosyal yardım aracıdır (Koca, 2015: 505). Güvenceli asgari gelir desteği sosyal güvenlik sistemi içinde primli bir hak içinde olmayıp, dezavantajlı kesimin korunmasına ve topluma katılmasına yönelik olarak oluşturulmuştur (Sapançalı, 2003: 212). Asgari gelir hakkı toplumda var olan her bireyin ortak üretim kaynaklarından pay alma hakkını kabul eder (Metin, 2012: 125). Güvenceli asgari gelir dağılımına ek olarak oluşturulan çalışma karşılığında gelir ise toplumdaki işsiz, yoksul bireylerin kamuda bir işte çalıştırılması zorunluluğu ile verilen yardımlardır (Sapançalı, 2003: 218).

Refah devletlerinde uygulanan sosyal yardımlarda farklılıklar oluşsa da hepsinin ortak amacında insan ön plandadır (Karadoğan, 2012: 68).

### ***1.7.2.Mesleki Eğitim Faaliyetleri***

Eğitim toplumdaki bireylerin istihdam edilebilirliğini, verimliliğini arttırmayı ve işgücü piyasasında etkin bir şekilde rekabet etme gücüne sahip olma ile beraber ekonomik ve sosyal hayatla uyumlu bir şekilde yaşamayı sağlamaktadır (ILO, 2000: 16). Avrupa Birliği'nin eğitim programları sonuçlarına bakılarak değiştirilebilen ve geliştirilen nitelikte “yaşayan” ve “tamamlayıcı” nitelikteki politikalar (Cansever, 2009: 224).

Mesleki eğitim faaliyetleri işgücü piyasasında bireylerin istihdam edilebilirliğini amaçlayan önemli bir alandır. Eğitim işgücü piyasasındaki gençler, kadınlar, yaşlı işçiler ve engelliler gibi grupları hedef almakla beraber, istihdamın dışında olan işsizleri de kapsamı altına almaktadır (ILO, 2016: 59, Erol, 2013: 21). Bazı ülkelerde gerçekleştirilen eğitim reformları ile birlikte işbaşında eğitim uygulamaları ile işsiz bireylere belli eğitimlerin verilmesi eğitimden sonra istihdam edilebilme olanaklarını arttırmaktadır (Erol, 2013: 22). Mesleki eğitim programları okulda eğitim, kurumsal eğitim veya işbaşında eğitim şeklinde farklı boyutlarda ortaya çıkabilmektedir (Sapancalı, 2003: 241).

Dünya ülkelerinin rekabet etme aracı olan mal ve hizmetleri onları bu alanda rekabet güçlerini kuvvetli hale getirmeye yöneltmektedir. Bu rekabetin en önemli kaynaklarından bir ise insan gücüdür, insan gücünün kalifiye hale gelmesi ise teknik ve mesleki eğitim, ömür boyu öğrenme ve yeniden öğrenme şeklinde vurgulanmaktadır (Ekşioğlu, 2017: 265).

Mesleki eğitim programları bireylerin mesleki anlamda bilim ve teknolojiye dayalı olarak üretilen bilginin aktarımını sağlamak, teknik bilginin öğrenilmesi ve mesleki yeterlilikleri geliştirmek amacını taşımaktadır (Sapancalı, 2003: 241).

### ***1.7.3.İstihdam Hizmetleri***

1970'li yıllardaki petrol krizi ile beraber artan ekonomik ve sosyal sorunlar beraberinde istihdamla ilgili problemleri doğurmuştur. İstihdam sorunlarının yanı sıra ortaya çıkan işsizlik ve rekabet problemi AB

düzeninde mücadeleye dayanan bir eylem planını ortaya koymayı gerektirmiştir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 29). Avrupa Birliği'nde istihdam ve işsizliğin büyük bir sorun haline dönüştüğü 1990'lı yıllarda ABD ve Japonya gibi ülkelerin bu sorunlarla baş etme oranları daha yüksektir. Avrupa Birliği çalışma piyasasının oluşturduğu bu sorunları ortadan kaldırma ve rekabet gücünü kuvvetlendirme adına Avrupa İstihdam Stratejisi'ni oluşturmaya başlamıştır (Eser ve Terzi, 2008: 237). İstihdam ve işsizlik konusunda ki sorunların giderilmesi amacıyla aktif emek piyasası politikaları, geçişli emek piyasaları gibi programlar oluşturulmaya başlanmıştır (Kesici, 2011: 83). Genel olarak oluşturulan İstihdam Stratejisinin amacı girişimciliği özendirmek ve kolaylaştırmalar sağlamak, vergi indirimleri gerçekleştirmek, istihdamı arttırmaya ve işsizliği azaltmaya yönelik politikalar yürütmek, iş organizasyonunu uyumlu ve devamlı hale getirerek aile yaşantısıyla bütünleştirmektir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 38).

2002 yılı sonunda yapılan etki değerlendirme sonuçları ile beraber 2003-2006 yılları arası Avrupa İstihdam Stratejisi yeniden yapılmış ve belirlenen hedefleri gerçekleştirmek amacıyla Avrupa İstihdam Görev Gücü kurulmuştur. Bu hedefler çalışan ve girişimcilerin uyumluluklarını desteklemek, meslek danışmanlığı yapmak, işgücü piyasasındaki insan gücünü arttırmak, beşeri sermayenin niteliğini arttıracak programlar düzenlemek ve yapılan iyileştirmelerin devamlılığını sağlar hale getirme ve genç işsizliği azaltma şeklindedir (Eser ve Terzi, 2008: 240, Gündoğan, 1999: 73-74).

Avrupa Birliği üye ülkeleri istihdam hizmetleri kapsamında işsizlikle mücadele etmek amacıyla iş arayan işsizlere yönelik rehberlik, yeni iş ve meslek fırsatları ile bu yöndeki eğitimleri ve aktif programları geliştirmek, işgücü piyasasında dezavantajlı kesimin özel sorun ve ihtiyaçlarına cevap verir nitelikte uygulamalar yürütmeyi amaçlamaktadır. Bu uygulamalar kamu istihdamı ve özel istihdam bürolarıyla desteklenmektedir (Becerren ve Kasalak, 2010: 51). Girişimcilik ve iş yaratma fikrinde var olan engelleri kaldırmaya yönelik uygulamalarla beraber yeni iş kurmayı finansal desteklerle ve eğitimlerle desteklemektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 43).

İşgücü piyasalarında kısmi süreli çalışma ve geçici iş sözleşmeleri gibi uygulamalarla piyasada esneklik ve adaptasyon sağlanarak istihdam artırımları gerçekleştirilmiştir (Becerren ve Kasalak, 2010: 52). Piyasadaki insan kaynağının değişimi, dönüşümü ve eğitimi için Erasmus, Sokrates ve Leonardo Da Vinci gibi eğitim programlarıyla üye ülkeler arası işbirliği ve hayat boyu öğrenme gibi konular hedeflenmektedir (Becerren ve Kasalak, 2010: 52). Dezavantajlı grupların istihdama katılmasında sigorta primlerinin bir kısmının devlet eliyle ödenmesi, kadınlara yönelik esnek çalışma saatleri uygulamaları, düşük ücretli işlerde işin cazibesini arttırıcı aile, gelir ve konut yardımı gibi yardımların oluşturulması sağlanarak istihdamda artışlar hedeflenmektedir (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 47).



## 2. BÖLÜM

### İŞGÜCÜ PİYASASI VE GENÇLER

İşgücü piyasası, üretimin ve istihdamın şeklinin, boyutlarının, koşul ve şartlarının belirlendiği ve bu piyasada var olan kişilerin avantaj ve dezavantajlarının sonucu oluşan ortamın, ihtiyaç duyduğu yenilik, tedbir ve bazı grup ve kişilere uygulanacak pozitif ayrımcılıkların oluşturulduğu aktif bir olgudur. Bu bölümde işgücü piyasası, bu piyasada var olan dezavantajlı gruplar ve bunlardan biri olan gençler ve gençlerin işgücü piyasasına girememekten ya da girdiği andan itibaren karşılaştığı sorunlar ve bu sorunlara getirilen önlem ve politikalar ele alınarak işgücü piyasasının aktif rolü kavranmaya çalışılacaktır.

#### 2.1.İşgücü Piyasası Kavramı

İşgücü piyasası, çalışma koşul ve şartlarının, ücretlerin ve istihdamın boyutunun belirlendiği, istihdam, işsizlik, işgücüne katılma oranı, çalışma çağı nüfusu gibi pek çok kavramı barındıran bir piyasadır (Demir, 2015: 557). Genel bir tanımlama ile işgücü piyasası, emek arz ve talebinin karşı karşıya gelmesi sonucu oluşturulan çalışma koşullarının ve ücretlerin belirlendiği bir piyasadır (Tekeli, 2014: 3).

Fordist üretim sisteminden post-fordist üretim sistemine geçiş ile beraber rekabet devleti zihniyetine dönüşüm, işgücü piyasalarında önemli ve etkili birçok değişime ortam hazırlamıştır (Uyanık, 2008: 213). Bu rekabet ortamı üretilen mal ve hizmetlerin tüketici talebine göre şekillenmesine olanak sağlarken Dünya üzerinde ortak tek bir pazarın oluşumuna da zemin hazırlamaktadır (TatlıdilveXanthacou, 2002: 5). Post-fordist üretim sistemiyle oluşturulmaya başlanan yalın üretim tarzı, bir ürünün temel üretim işlemleri dışındaki diğer üretim aşamalarının farklı yerlerde hatta farklı ülkelerde yapılabilmesini sağlamaktadır. Bu nedenle şirketler üretim maliyetlerini düşürebilmek amacıyla temel üretim faaliyeti dışındaki üretim aşamalarını düşük ücretli istihdam sağlayan taşeron şirketlere bırakmaktadır (Baş, 2009: 52). Yalın üretimle gerçekleştirilmek istenen, işgücüne çoklu

vasıf kazandırmayla, iş rotasyonundaki artışı sağlamak, yoğunlaştırılmış fakat esnekleşmiş bir kitle üretimini yalınlaştırmaktır (Çalış, 2014: 199).

1970’li yıllarda sanayileşmiş ülkelerde başlayan endüstri yoğun piyasalardan, hizmet sektörüne dönüşüm fikri ile beraber artan mali kaynakların en aza indirgenmesi amacıyla üretim, gelişmekte olan ülkelere kaydırılmıştır (Uyanık, 2008: 213). Üretim yeri ve üretim yapısındaki bu değişimin en önemli nedeni ise mevcut piyasanın arttırdığı işsizlik oranlarıdır ve bunun sonucunda çözüm amacıyla ekonominin serbestleştirilmesi, üretim yapısında değişiklik, işgücünün yapısal değişikliği gibi yeni sistemler geliştirilmeye çalışılmıştır (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 81).

İşgücünün yapısındaki değişikliğin ilk adımı olan “güvenceli esneklik” (flexicurity), işverenlerin esneklik isteğine karşın çalışan bireylerin güvence ihtiyacının birleşimi şeklindedir (Çakır, 2009: 80). İşgücü piyasalarında bahsedilen esneklik kavramıyla ifade edilmek istenen, ücret esnekliği, üretimde ve çalışma sürecindeki esneklik, teknik ve mali anlamda esneklik, emek sürecindeki esneklik ve pazarlama açısından esneklik olarak karşımıza çıkmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 4). Esneklikle beraber oluşturulan yeni çalışma şekli bir işi yapmak için bir araya gelen iş bitince dağılan ve sürekli yeniden oluşturulan grupları ifade etmektedir. Böyle bir çalışma şekliyle beraber zayıflayan iş ortamı ilişkileriyle beraber emek piyasasında ortaya çıkan “toplumsal bağ”, “bütünleşme”, “toplumsal uzlaşma” ve “bireysel kimlik” gibi kavramlar anlamını yitirmektedir (Aytaç ve İlhan, 2008: 187).

Esnek üretim ve esnek çalıştırma yapısına sahip ekonomilerin çoğu bölünmüş yapıda bir emek piyasasına sahiptir. Bu bölünmenin nedeni yalnız esneklikle beraber enformel sektörün genişlemesi değil, esnek üretim teknikleri, esnek çalıştırma ve taşeronlaştırma gibi yeniliklerin yanında fordist üretim tarzının hala korunuyor olmasıdır (Yüceol, 2005: 505).

Yeni kapitalist sistemle beraber ortaya atılan esneklik kavramı istihdam ilişkilerinde yenilikleri oluşturmasıyla birlikte belirli bir işverenin olmayışı, süreklilik arz etmeyen ve belirsiz bir istihdam tarzı ile birlikte, bireyde güvencesizlik ve risk gibi faktörlerin oluşmasına ve geleceğe karşı endişe



duymaya yönlendirebilmektedir (Aytaç ve İlhan, 2008: 192). Yeni sistemin oluşmasına etki eden teknolojik gelişmelerin bir sonucu olan emek yoğun teknoloji yapısından sermaye yoğun teknoloji yapısına geçiş, istihdam edilen işçi sayısını azaltıp makineleşmeye yönlendirirken, işçinin niteliğini de değişime zorlamakta ve vasıflı işgücüne talebi arttırmaktadır(Kocabaş, 2004: 38). Emek üretkenliğine ve yapısına etki eden en önemli gelişme olan teknolojik yenilikler emeğin gelişmesine ve üretilen malların artışına katkı sağlayarak sermaye birikimine olumlu etkide bulunur. Artan sermaye birikimi ise teknolojiyle birlikte beslenerek ekonomilerin büyümesine etki etmektedir (Altıok ve Tuncer, 2011: 58).

Dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkenin işgücü piyasalarında var olan en önemli problemlerinden biri işsizlik ve bunu takip eden genç işsizliğidir. İşsizliğin eğitimsiz kesimin yanında eğitilmiş bireylerinde çoğunluğunu oluşturması, işsizliği piyasada ekonomik bir sorunun dışında toplumsal bir olgu olarak görülmeye ve çözülmesi gereken bir sorun görünümüne kavuşturmuştur (Demir, 2015: 557). İşgücü piyasalarındaki esnekleşme süreci ile başlayan, gelirin yeniden dağıtımının ve sosyal korumanın daraltılması şeklinde devam edip her ülkede farklılıklar arz eden bu süreçler yoksulluk, işsizlik ve bunların sonucunda sosyal dışlanmayı arttırmakla beraber mücadele yöntemlerinin geliştirilmesini gündeme getirmektedir (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 69).

### ***2.1.1. İşgücü Piyasasındaki Dezavantajlı Gruplar***

Dezavantajlılık, birey açısından ırk, cinsiyet ve yoksulluk gibi nedenlerin yanında kişinin kendine yeterliliğine, sahip olacağı şeylerden uzak olma durumudur (Alp, 2014: 5).Toplumda yaşayan bireyler arasında eğitim, kültürel faaliyet, sağlık ve toplumsal anlamdaki karar aşamalarında aktif olma gibi durumlardan kısıtlanmış veya engellenmiş bazı dezavantajlı gruplar mevcuttur. Bunlar; kadınlar, gençler, engelliler, yaşlılar ve çocuklar gibi sosyal ilişkiler içinde büyük çoğunluğu oluşturan gruplar olabilmektedir (Durmaz, 2016: 38).

### **2.1.1.1.Gençler**

İnsan yaşamında en önemli aşamalardan biri kabul edilen gençlik bir toplumun geleceğini belirlemesi bakımından büyük önem arz etmektedir (Erol, 2013: 16). BM, ILO ve benzeri kuruluşların genç kavramını tanımlamaları 15-24 yaş arası kişiler şeklindedir (Çetinkaya, 2010: 46). Gençlik kavramı ortalama yaşa ve kültürel etkilere bağlı olarak ülkeden ülkeye değişiklik gösterse de gençlik bireyin kendi benliğini, kimliğini ve kişiliğini bulma ve tamamlama sürecindeki arayış ve değişim aşamasıdır (Kocadaş, 2004: 2).

Gençlerin işgücü piyasasına girme aşamasında bir tecrübeye sahip olmaması, piyasayı tanımamaları, eğitim sistemi ile piyasa arasında etkili bir ilişki kuramamaları nedeniyle işgücü piyasasına girememeleri onları dezavantajlı gruba itmekle beraber genç işsizlik oranlarını da büyük ölçüde arttırmaktadır (Taş ve Bilen, 2014: 53). Gençlerin işgücü piyasasına girme konusunda yeterli tecrübe ve bilgi birikimine sahip olmaması, onları kötü çalışma koşullarına ve düşük ücretlere sahip işlere yönlendirmekle beraber işsizlikle de karşılaştırabilmektedir. Bu durumlar gençleri yoksulluk riskiyle karşı karşıya bırakmakla beraber uzun dönemde belli nedenlerle beraber sosyal dışlanmaya maruz kalmalarına sebep olabilmektedir (Erol, 2013: 15).

Gençler arasında da dezavantajlı olan bazı gruplar mevcuttur. Bunlar; kırsal bölgedeki çocuklar, eğitim ve öğretim fırsatlarının dışında bırakılan kız çocukları, okuma yazma bilmeyen etnik azınlıklar, teknik ve mesleki eğitimi yetersiz mezunlar, engelli genç insanlar gibi gruplar işgücü piyasasına girme aşamasında önemli kısıtlamalara maruz kalabilmektedir (Freedman, 2008: 1).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasına girmek veya girememek konusunda farklılıklar görülmektedir. Örneğin gelişmiş ülkelerde gençlerin çoğu eğitimleri devam ederken yarı zamanlı olarak işgücü piyasasına girebilmekte ya da eğitimlerine uzaktan eğitim şeklinde devam edip bir işte çalışabilmektedir. Yine de çoğu ekonomide gençlerin uzun vadeli işleri elde etmede, beceri seviyeleri ve eğitimlerinin altındaki sektörlerde çalışmalarına ve eğitimlerinin uzun sürmesi nedeniyle işgücü

piyasasına girme konusunda zorlanmalar yaşadığı görülmektedir (UN, 2007: 207-208).

### **2.1.1.2.Kadınlar**

20. yüzyılda Avrupa'daki savaşların etkisiyle azalan erkek işgücünün yerine kadınların girmesiyle başlayan süreç kadınlara yönelik toplumsal anlamı değişime uğratmış ve yeni düzenlemeler oluşturulmaya başlanmıştır. Neo-liberal ekonomi politikalarıyla dönüşüm içerisine giren piyasalar 1980'li yıllar ile birlikte yeni iş imkânlarının ve esneklikle beraber kadın işgücünde artışlara neden olmuştur (Yılmaz, 2012: 283). Kadınların istihdam içindeki oranlarında artış sağlansa da cinsiyete dayalı ayrımcılıklarında bir düzenleme gerçekleşmemiştir (Durmaz, 2016: 39). İlk olarak 1972 yılında ABD' de kadınların işgücü piyasasına girme, ücretlerinin ve yükselme olanaklarının erkeklerle eşit şekilde uygulanması için "İstihdam Fırsat Eşitliği" yasası kabul edilmiş ve zamanla diğer Avrupa ülkelerinde de bu tür yasalar gündeme getirilmeye başlanmıştır (İleri, 2016: 133).

Kadına, aile içerisindeki cinsiyetçi ayırım sonucu bakım rolünün ve sorumluluğunun yüklenmiş olması kadının bağımlılığını ve işgücü piyasalarına katılımını engellemektedir (Gökbayrak, 2011: 168). Cinsiyete dayalı bu eşitsiz işbölümünün varlığı piyasada kadın işi ve erkek işi diye bir ayrımcılığın oluşmasına ve belirli iş tiplerinin cinsiyete göre kategorileştirilmesine neden olan bir ayrımcılığı oluşturmaktadır (Yılmaz, 2012: 282). Cinsiyet olarak bu ayrımcılık işe alınma, iyi ücret ve kariyer elde etme konusunda erkeklerin kadınların önünde yer almasıdır. Kadınlara uygulanan ayrımcılık erkeklere oranla aynı işten aldıkları ücret miktarının azlığı şeklinde olan doğrudan ayrımcılık ya da verimliliği ve ücretleri düşük işlerde daha yoğun şekilde çalıştırıldığı dolaylı ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır (Açıkgöz, 2010: 53).

Başka bir ayrımcılık türü olan, 1986 yılında "Wall StreetJournal" gazetesindeki makale ile ortaya atılan "Cam Tavan" kavramı, kadınların kariyer merdivenlerindeki karşılaştıkları zorlukları ifade etmektedir. Kadınların işverenler tarafından değil de mevcut otoritenin kadınların

yükselmesine izin vermediğini ve yüksek pozisyonlara erişme konusunda zorlanmalar yaşadıklarını belirtmektedir(Elliott ve Smith, 2004: 366).

Sanayileşme ile beraber işgücü piyasasında kendine yer bulmaya başlayan kadın ücretsiz aile işçiliğinden, piyasada ucuz emek gücü olma kategorisine geçiş yapmıştır. Kadın daha çok piyasadaki işgücü boşluklarını dolduran ucuz işgücü konumuna bırakılmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010: 94).

### **2.1.1.3.Yaşlılar**

Yaşlanma ve yaşlılık kavramı kronolojik bir şekilde kişinin fizyolojik, psikolojik ve sosyal olarak yaşlanma sürecidir. Sakatlık ve hastalanmanın dışında oluşan kişinin vücut bütünlüğündeki işlevselliğini yitirme şeklinde ilerlemektedir (Soyuer ve Soyuer,2008:219). Zayıflık ve bireyin toplumda muhtaç konuma düşmesini ifade eden yaşlılık, kişilerin içinde olmak istemediği bir durumu oluşturur (Çolak ve Özer, 2015: 116).

Yaşlı bireylerin doğal hayat döngüleri içindeki değişimleri onlara birtakım sosyal, ekonomik ve bireysel etkiler yaratmaktadır. Bu etkiler bireyin sahip olduğu konum ve mevcut aile yapısına göre farklılıklar gösterip şekil almaktadır (Genç ve Dalkılıç, 2013: 465).Yaşlılığın bireyde toplumdaki soyutlanma, bağımlılık ve yalnızlık gibi süreçleri oluşturması zamanla bireyin sosyal dışlanmasına ve yoksullukla beraber onu dezavantajlı bir konuma düşürebilmektedir (Ergun ve Akyıldız, 2017: 502). Kapitalizmin sonucu oluşan verimli, üretken beden unsuru dışında kalan yaşlı bireyler günümüzde “ageism” olarak tanımlanan yaşlanma sonucu karşılaşılan ayrımcılığı ifade etmektedir. “Ageism” yaşlı bireylere karşı oluşturulan olumsuz tutum, önyargı ve ayrımcılığı belirtmektedir (Timurturkan ve Demez, 2018: 448).

Yaşlanmanın sonuçları nedeniyle işgücü piyasasının dışına itilen bireyler emeklilik ya da bir emekliliğe sahip olamamakla beraber ekonomik güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadır. Ekonomik problemlerle beraber sağlık ve barınma gibi sorunlar ile sosyal dışlanma yaşayarak toplumun dışına itilmektedir (Genç ve Dalkılıç, 2013: 467-468). Üretkenlikten uzaklaşan bunun sonucunda işe yaramazlık hissi ile beraber kendini

toplumdan soyutlayan birey, zamanla ekonomik problemlere ek olarak yalnızlık ve depresyon gibi ruhsal sorunlara da maruz kalmaktadır (Bahar, Bahar ve Savaş, 2009: 88).

Dünya ülkelerinin teknolojiye uyum sağlayarak yaşlılara yönelik istihdam politikaları geliştirmesi ve yaşlıların yaşamın içine çekilmesi fikrinin gündemde tutulması gerekmektedir. Aktif yaşlanma politikaları ile birlikte yaşlıların daha kaliteli bir yaşam ve yaşlılık süreci geçirmesi, yaşlılığın getirdiği bir takım maddi zorluklara karşı maddi yardımların yapılması önem arz etmektedir (Çolak ve Özer, 2015: 118). Batı toplumlarında yaşlı nüfusun gün geçtikçe artması aktif yaşlanma söylemlerinin de gündeme gelmesini sağlamıştır. Aktif yaşlanma ile bireyin yaşlanma sürecinin daha kaliteli ve aktif yollarla piyasadan tamamen çekilmeyip entegre bir şekilde bu sürecin kötü etkilerini en aza indirgeyerek geçirilmesini hedeflemektedir (Timurturkan ve Demez, 2018: 450-451).

#### **2.1.1.4.Engelliler**

Engellilik, bireyin bir toplumda yaşamı boyunca yaş, cinsiyet, fiziksel ve sosyal olgulara da bağlı olarak yapması gereken bir takım görev ve sorumlulukları bireysel yetersizliklerden dolayı yerine getirememesidir (Gökbay ve Ergen, 2011: 1). Engelli bireyler toplumda yaşayan diğer bireylere oranla sosyal hayata adapte olma, işgücü piyasasına girme ve işgücü piyasasındaki devamlılık konusunda bir takım kısıtlamalar ve dezavantajlar yaşamaktadır (Alp, 2014: 10). Engellilik bireylerin, fiziksel, ruhsal ve kronik sağlık problemlerinin yanında hayat işleyişinde karşılaştığı bir takım kazalar, sakatlanmalar nedeniyle de oluşabilmektedir (Özgökçeler, 2012: 266).

Engelli bireylerin toplumun oturmuş önyargıları sonucu uğradığı ayrımcılık bu bireylerin yaşam kalitesini olumsuz etkilemekle beraber sosyal dışlanmasına neden olmaktadır. Engelli bireylerin okul çağında başlayan en önemli dışlanma problemi bireyi eğitimden uzaklaştırarak işgücü piyasasında istihdamdan soyutlamaktadır (Şahin ve Bekir, 2016: 769).

Dünya’da engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik işgücü piyasasına getirilen hukuki düzenlemeler, engellilerin rekabet edebilirliği için uygulanan dengeleme uygulamaları, korumalı istihdam politikaları şeklinde uygulanan ikame uygulamaları ve sosyal yardımlar şeklindeki tazmin edici politikalardır (Gökbay ve Ergen, 2011: 2). G20 ülkelerinin uygulamaya çalıştığı istihdam politikalarında da engellilerin eksik olduğu durumlara değil de engellilerin kapasite ve olanaklarına uygun şekilde istihdamda kalmalarına yönelik yenilikler ve çözümler getirilmeye çalışıldığı görülmektedir (Alp, 2014: 11).

#### **2.1.1.5. Göçmenler**

Göç, sanayileşme ve ekonomik gelişmelerle birlikte kentleşme ile paralel olarak ilerleyen ve bireylerin daha iyi şartlar ve ekonomik beklentileriyle beraber, sosyal, kültürel ve siyasi nedenler sonucu buldukları yerden daha iyi şartlara sahip yerlere gitme eğilimidir (Bahar ve Bingöl, 2010: 44). Göç ve yoksulluk birbiri ile etkileşim halindedir ve bu etki ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir. Kimi zaman yoksulluk göçün temel kaynağı olmakla birlikte göç edilen ülkede bireyin göç sonucu yoksul konuma düşmesi de muhtemeldir (Elmas, 2016: 26-27).

Emek piyasalarında ikincil sektör olarak ifade edilen niteliksiz işler genel olarak göçmenlerin tercih edildiği işlerdir. Göçmenler bu sektörlerde düşük ücretli ve güvencesiz bir şekilde istihdam edilebilmektedir (Güllüpinar, 2012: 64). Bu nedenle göçmenler buldukları ülkede ucuz işgücünü oluşturmakta, yerli halkın çalışmak istemediği işlerde çalışmakta ve bir süre sonra yerli işçilerin rakibi olarak görülmeye başlamaktadır (Aktaş, 2015: 205). Göçmenlerin ülkede ucuz işgücünü oluşturması ve çoğunlukla enformel sektörde istihdam edilmeleri onların piyasada kötü, sağlıksız, korumasız işler sonucu karşılaşılabilecekleri işsizlik ve meslek hastalıkları gibi riskleri oluşturmaktadır. Bu riskler bireyin kendini sosyal anlamda geliştirmesini engellemekle birlikte dezavantajlı konuma düşürmektedir (Baştürk, 2012: 302).

### **2.1.1.6.Eski Hükümlüler**

Eski hükümlü, hürriyeti bağlayıcı bir sebepten dolayı hüküm giymiş ve cezasını tamamlayarak cezaevinden çıkan bireylerdir. Bu bireyler hukuki olarak cezanın ortadan kalkmasına rağmen toplum tarafından yeniden suç eğilim gösterme önyargısı ile dışlanmakta ve dezavantajlı konuma düşmektedir (Aytaç, 2012: 250). Eski hükümlülerin dezavantajlı konuma düşmelerinin en büyük nedeni sosyal hayatta karşılaştıkları olumsuzluklar ve bunların en önemlisi olan iş hayatına girememeleridir. İşgücü piyasasına giremeyen birey, sosyal hayata adapte olamamakla birlikte zamanla dışlanmaya maruz kalmaktadır (Göçoğlu, 2015: 849).

Eski hükümlülerin iş, aile, konut ve toplumla olan ilişkilerinde yaşadığı problemler ve karşılaştığı zorluklar ayrımcı muameleye neden olmakla birlikte oluşan dışlanmanın sonuçları, bu bireylerin devlet eliyle korunmasına ve desteklenmesine ihtiyaç doğurmaktadır (Tokol, 2015: 88).

### **2.1.2.İşgücü Piyasasında Gençlerin Durumu ve Karşılaştıkları Sorunlar**

İşgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan gençler, piyasaya girme aşamasında ya da istihdam içinde bir takım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Bir ülkenin kalkınması için en önemli kaynak olan genç işgücü istihdam içinde nitelikli işgücüne dönüştürüldüğü zaman o ülkeye avantaj sağlarken, genç işgücünün aktif olarak kullanılmadığı toplumlarda ise ekonomik sorunları beraberinde getirmektedir (Aydın, 2017: 4). Ekonomik sorunlara ek olarak bireyin sosyal açıdan kendini başarısız görmesi kişiyi zamanla yaşadığı toplumdan soyutlamaya ve dışlanmaya itmekte, bununla birlikte suça eğilimli bireylere dönüştürmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 63).

Gençler işgücü piyasasında değişik alanlarda ve farklı nedenlerden dolayı birtakım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar gençlerin işsiz kalması ya da en başından bir iş bulamaması sonucu oluşan genç işsizliği şeklinde karşımıza çıkabilmektedir. Ayrıca piyasada var olan rakipleri arasında fırsatlara erişim anlamındaki adaletsizlik sonucu karşılaştığı fırsat eşitliği sorunu, işgücü piyasaları içerisinde tecrübeli ve yaşça büyük bireyler ile birlikte yaşadığı kuşak çatışması sorunu ve

piyasada var olan işler ile kişinin sahip olduğu eğitim niteliklerinin uyumsuzluğu sonucu yaşanan mesleki yetersizlik şeklinde görülebilmektedir.

### **2.1.2.1. Genç İşsizliği**

1980’li yıllar ile birlikte uygulanan neo-liberal politikalar küreselleşme ve teknolojiyi ilerletmekle birlikte gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede işsizliği arttırmıştır. Toplumun genelini etkileyen işsizlik ise en çok gençler arasında görülmektedir (Günaydın ve Çetin, 2015: 19). ILO’nun tanımına göre 16-25 yaş arası bireyler arasında çalışmak isteyip, iş aradığı halde iş bulamayan ve iş bulduğunda 15 gün içerisinde iş başı yapabilecek durumda olan bireylerin oluşturduğu grup “genç işsiz” olarak ifade edilmiştir (Bayrakdar ve İncekara, 2013: 16).

İşgücü piyasalarının en önemli sorunlarından biri olan genç işsizliğinin nedenlerine bakıldığında ekonomik durgunluklarla birlikte uluslararası rekabet gücünün kaybı, kişisel bilgi birikiminin mevcut işlere uyumsuzluğu ve işgücü piyasasındaki esnek olmayan ve güvencesiz bir yapının varoluşu gibi olguların etkileşimidir (Schmid, 2013: 5-6). Genç işsizliğinin en önemli sonuçları arasında ise işgücü piyasasına dâhil olamayan gençlerin buldukları ülkenin ekonomisine katkı sağlayamaması nedeniyle oluşan kalkınma sorunu ve refah problemleridir (Aydın, 2017: 4). Gençlerin işsizlik sonucu oluşan başarısızlık durumu onları toplumdan uzaklaştırmakla birlikte, sosyalleşme ve bir kimliğe sahip olmalarını önemli ölçüde engellemektedir (Murat ve Şahin, 2011: 63). Gençlerin işgücü piyasasında tecrübe azlığı, ekonomik daralma dönemlerinde işten çıkarılan ilk kesim olması, genç işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarından fazla olmasının en büyük nedenini oluşturmaktadır (Bayrakdar ve İncekara, 2013: 26). Genç işsizliğinin nedenlerinden biri olan teknik yetersizlik de var olan eğitim yapısının sağladığı beceriler ile emek piyasasının talep ettiği yeterliliklerin örtüşmemesi sonucu meydana gelmektedir (Günaydın ve Çetin, 2015: 20).

Gençlere yönelik oturmuş kalıplardan en önemlileri yetişkinlere oranla daha çok sosyal riske maruz kalmaları ve kariyer basamaklarında yaşadıkları belirsizlik yönündedir. Gençlerin eğitim sürecinden sonra ilk işi



elde etmedeki zorlanma ve süreksiz işlere sahip olma durumu gençleri daha çok eğitime eğilim göstermelerini etkilemektedir (Taş ve Bilen, 2014: 53).

Genç işsizliğin nedenlerine bakıldığında ekonomik dalgalanmalar nedeni ile oluşan konjonktürel işsizliğin sonucu işverenlerin işten çıkarma eğilimini gençler üzerinde yoğunlaştırması ve yapısal işsizlik ile birlikte beşeri sermaye yatırımlarının düşük seyretmesi sonucu piyasa şartlarının gençlerin işsiz kalmasını arttırmasıdır (Günaydın ve Çetin, 2015: 19). Bu nedenler sonucu oluşan genç işsizliğinin birçok maliyeti söz konusudur. Kişiyi yüklediği ekonomik maliyetlerin yanı sıra sosyal ve psikolojik etkileri işsizliği diğer sorunlardan ayrı tutmaktadır.

Uzun dönemde gençlerin var olan potansiyellerinden yararlanılmaması bir süre sonra cesaretlerinin kırılmasına, gençler üzerinde yoksulluk kavramının gelişmesine, psikolojik etkiler ile birlikte sosyal dışlanma yaşamalarına ve bu sosyal dışlanmanın bir sonucu olan suça eğilimlerinin artmasına neden olmaktadır (Erdayı, 2009: 136). İşsizliğin gençler üzerinde yarattığı bireysel ve mikro etkilere ek olarak oluşan makro etkiler uzun dönemde ekonomik kalkınma ve refah beklentilerini zedeleyecek konuma düşürmektedir. Bu durum ileriki dönemlerde yaşlıların yükünü taşımakta olan gençlerin kaynak sağladığı sosyal güvenlik sistemlerinin olumsuz olarak etkilenmesine neden olmaktadır (Aydın, 2017: 4).

#### ***2.1.2.2.Fırsat Eşitsizliği***

Fırsat eşitsizliği, eğitime erişim, iş hayatına girme, siyasal, kültürel, toplumsal birçok ayrımcılığın ve farklılığın giderilmesi için uygulanan bir politikadır. Toplumlarda daha çok kadın aleyhine olan fırsat eşitsizliği problemi kadınların eğitim alma ve işe girmede erkeklere oranla daha fazla cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları sonucu bir eşitlik yaratma hedefi meydana getirmektedir (Erdayı, 2009: 142). Dünya çapında kadınların istihdam içindeki payının artmasına rağmen işgücü piyasası içinde büyük eşitsizliklere maruz kaldığı ve cinsiyet kaynaklı mesleki ayrışmanın belirgin bir şekilde varlığı hala büyük ölçüde hissedilmektedir (Özaydınlık, 2014: 103). Fırsat eşitsizliğinin en temel nedeni olan eğitim olanaklarından yoksunluk özellikle kız çocukları üzerinde eğitime ulaşmalar bile toplumsal

cinsiyet önyargıları sonucu ayrımcılığı doğurmaktadır (Yıldırım, 2011: 116).

Fırsat eşitsizliği toplumsal, siyasal ve ekonomik anlamda farklılıklara bakılmaksızın kişinin bireysel yetenekleri ölçüsünde eşit bir şekilde diğer bireyler ile yarışabilme halidir (Çelebi ve öte, 2014: 35). Bu eşitsizliğin ortaya çıkması sonucu zengin ve fakir bireyler arasında artan dengesizliğin giderilmesi ancak sosyal adalet ilkesinin ortaya atılması ile mümkündür. Sosyal adalet hem bir amaç hem de bir süreçtir. Sosyal adalet ile amaç bireyin topluma eşit katılımını sağlamaktır(Yıldırım, 2011: 114). Farklı grupların toplumda ötekileştirilmesini engelleme amacı taşıyan sosyal adalet bu özelliği ile dezavantajlı grupları korumaya yönelik bir fikir olduğunu göstermektedir (Özdemir ve Kütküt, 2015: 202).

### **2.1.2.3.Kuşak Çatışması**

Kuşak, bir toplumda aynı zamanda doğan kişilerin oluşturduğu farklı yaş gruplarıdır. Kuşak çatışması ise bu farklı yaş gruplarının oluşturduğu farklılık ve benzerliklerin meydana getirdiği durumdur (Lotfi, Kabiri ve Ghasemlou, 2013: 94).

Toplumsal anlamda hareketlilik temelinde şekillenen, kuşaklararası bir kuşağın kendinden önceki kuşaktan ne kadar fazla ya da az kazanımını ölçen mutlak hareketlilik ve kuşakların bir önceki kuşağa göre pozisyon değiştirebilme ihtimallerini ölçen nispi hareketlilik, kuşaklararasıdaki farklılıkları değerlendirme araçlarıdır (Hazır, Çelik ve Kalaycıoğlu, 2016: 180). Kuşaklar biyolojik olmak dışında sosyolojik olarak da toplumsal hiyerarşide konumlanmakta ve kuşak çatışması sorunu basit bir iletişim sorununun dışında sınıfsal karşıtlık olarak görülmektedir (Timurturkan ve Demez, 2018: 449).

Farklı kuşakların sahip olduğu farklı bakış açısı onların farklı değer, davranış ve olaylara karşı tutumunu belirlemektedir. Farklı kuşakların işgücü piyasasındaki varlığının kavranması ve onlara yönelik oluşturulan örgüt içi uyumun sağlanması işletmeler için başarılı bir iş ortamının sağlanmasında ki en önemli basamaktır (Aytaş, Barutçu ve Taş, 2017: 37). İşgücü piyasası içinde yetişkinlerin gençlere olan tutumları, sorumluluk

vermemek, güvenmemek gibi olumsuz davranışları, gençler ve yetişkinler arasındaki bağları zayıflatmakta ve zamanla gençleri toplumdan dışlanmaya itmektedir (Suna ve öte, 2013: 351).

#### ***2.1.2.4.Mesleki Yetersizlik***

Eğitimin amacı kişilere belli birikimleri kazandırarak onları işgücü piyasalarına hazırlamaktır. Mesleki eğitim ise bir alanda bireyin uzman ya da yarı uzman halde bilgi birikimine sahip olmasıdır (Olçay, 2008: 384).Var olan eğitim sisteminde mesleki yeterliliklerden uzak bilgi ve becerilerden yoksun bir eğitimin verilmesi, mezuniyet sonrası bireylerin yeniden eğitime ihtiyaç duymalarını sağlamaktadır (Demir, 2015: 563). Genç işsizliğine etki eden verilen eğitimin iş becerisine yansımaları durumu çoğu zaman bireyin becerisi ile iş yeteneğinin uyuşmadığı durumları meydana getirmektedir (Bayrakdar ve İncekara, 2013: 26). Kişinin nitelik uyuşmazlığı genç işgücünün istihdam edilmesi önündeki engeli kaldırmayı zorlaştırmaktadır (Öztürk ve As, 2017: 55).

Küreselleşme sürecinin etkisiyle değişen sistem, eğitim sistemini öğrencinin gelişimi odaklı değil öğrenciyi müşteri, eğitim kurumlarını ise ticari bir merkez haline getirmiştir (Sallan Gül ve Gül, 2014: 64).Küreselleşme sürecinin bu etkisini azaltıcı ulusal düzenlemelerle örneğin istihdam edilebilirlik ile gençlerin bilgi ve yeteneklerini geliştirecek mesleki eğitim yatırımlarının artırılması gerekmektedir. Gençlerin bu gibi yatırımlarla desteklenmediği sürece gençler kalitesiz eğitim, kötü işler ve yoksullukla karşılaşma döngüsü içinde kalmaktadır (Erdayı, 2009: 142).

İşgücü piyasası ile var olan eğitim sisteminin uyumsuzluğu genç işsizliğinin artmasındaki en önemli etken olarak görülmektedir. Çoğu ülkede ve ülkemizde var olan meslek liseleri ve yüksekokulları ara eleman yetiştirerek piyasanın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla var olsa da verilen eğitimin kalitesi bu ihtiyacı gideremeyen işgücünü oluşturmaktadır (Erikli, 2016: 291).

#### ***2.1.3.Gençler ve Sosyal Dışlanma İlişkisi***

Sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalan grupların önemli özellikleri topluma bir şekilde katılamama, yeterli birikime sahip olamamakla birlikte

kendini yoksun hissetmektir. Sosyal dışlanmanın etkilediği dezavantajlı gruplarda toplumla karşılıklı olarak bu yönde etkileşim halindedir (Genç, Taylan ve Barış, 2015: 84).

Risk altında olarak ifade edilen gençler değişik faktörler sıralanarak riskleri belirtilmektedir. En önemli ve güncel risk faktörü eğitim olarak belirtilmektedir. İyi bir eğitim alamayan ya da eğitime devam edemeyen gençler devamında iyi bir işe sahip olamamakla birlikte uzun dönemde zihinsel ve psikolojik etkilere maruz kalıp toplumdaki dışlanmaya itilmektedir (Conrad, 2005: 28-29). Gençlerin sosyal dışlanmaya maruz kalmasının en büyük nedeni istihdam içinde olamamaktır (Bayrakdar ve İncekara, 2013: 26). Gençlerin istihdam içine entegre edilememeleri sonucu oluşan işsizlik durumu uzun dönemde ekonomik kalkınmaya yönelik bir tehdit oluşturmakla birlikte sosyal dışlanma ile karşı karşıya bırakmaktadır (Aydın, 2017: 4-5).

Sosyal dışlanma kavramı çok boyutlu bir kavramdır, bu nedenle ekonomi, işsizlik, yoksulluk ve buna bağlı olarak oluşan insani, sosyal ve kültürel yoksunlukların oluşumunun sonucu açıklanabilmektedir (Güler, 2015: 69). Gençler ve sosyal dışlanma ilişkisinin temeline bakıldığında, bir ülkenin ekonomisine en büyük katkıyı sağlayacak olan kesimin yani gençlerin eğitim alamaması ya da aldığı eğitimin yeterli seviyede kaliteli olmaması gençler işgücü piyasasından uzaklaştırmakta ya da piyasa içinde iş uyumu sağlanamaması gibi faktörleri meydana getirmektedir. Bu faktörlerin sonucu ise gençlerin piyasadaki uzaklaşması psikolojik ve ekonomik olarak çeşitli sorunları meydana getirerek sosyal dışlanmayı oluşturmaktadır (Gündoğan, 1999: 70-71).

Gençlerin işsizlik ile karşı karşıya kalması onlarda derin izler bırakmaktadır. Bu izler kendini gelecekteki istihdam olasılığının azalması ve kazanç düşüklüğü şeklinde gösterebilir. Sırf bir iş deneyimine sahip olma ihtiyacı bu deneyimin ücretini oldukça düşük miktarlara indirgemektedir (Bell ve Blanchflower, 2010: 14-15). Eğitimden uzak kalmanın en büyük nedeni yoksulluktur. Eğitim piyasasında nitelik olarak bir birikime sahip olamayan yoksul gençler işgücü piyasasına girmekte zorlanmakta ve uzun süreli işsizlik durumuyla karşılaşmaktadır. Uzun süren işsizlik gençleri ev

ve okul gibi mekânların dışında kalmaya ek olarak işgücü piyasasından dışlanmasına neden olmaktadır (Şentürk, 2015: 180).

Yoksul gençler sosyal dışlanma süreçlerini, yaşam koşullarının oluşturduğu eğitim sürecinden dışlanma, buna bağlı olarak işgücü piyasasına entegre olamamaktan kaynaklı dışlanmayla devam ettirmektedir. Bu döngü bir süre sonra gençleri ekonomik ve sosyal alanlarda eksik bırakmakla beraber kısıtlayıcı ve daha fazla risk olan bir yaşama itmekte ve böylece bireyi toplumda daha çok dışlanma durumuyla baş başa bırakmaktadır (Yamanoğlu, 2006: 45-46).

Son yıllarda artan eğitim oranı da işgücü piyasasında başarılı olmanın temel belirleyicisi olamamaktadır. Eğitimin yanında deneyim, eğitim- iş uyumu ve ekonomik durumda, istihdamda olabilmenin temel bileşenleri arasındadır (Kılıç, 2014: 121).

#### ***2.1.4. Gençler ve Sosyal Dışlanmaya Yönelik Tedbirler***

Gençlerin sosyal dışlanma ile karşı karşıya kaldığı en büyük faktör işsizliktir. Bu faktörün ortadan kalkması adına devletler aktif ve pasif politikalar uygulamaktadır. 20.yy'ın ilk çeyreğinden beri uygulanmaya başlanan pasif istihdam politikaları yeterli gelmemeye başladığında aktif istihdam politikaları devreye sokulmuştur. Pasif politikalar ortaya çıkan sorunun yarattığı etkileri gidermeye çalışırken, aktif politikalar ise sorunun temeline yöneliktir (Bayraktar ve İncekara, 2013: 27-28).

Aktif istihdam politikalarından olan eğitim, işsizlik oranlarını düşürmek adına uygun eğitim modellerini uygulamayı savunmaktadır. Avrupa Birliği ve diğer ülkelerde önemli bir yere sahip mesleki teknik eğitim, ekonominin gerektirdiği işgücünü yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Binici ve Arı, 2004: 385). OECD ülkelerinin de 1960'lı yıllardan itibaren desteklediği aktif istihdam politikaları, emek piyasasında var olan sorunlarla savaşıp uzun dönemde işsizlerin istihdam edilebilirliği açısından önem arz eden politikalar (Biçerli, 2013: 496).

Genç işsizliğinin oluşumundaki en büyük etki katı işgücü piyasası politikalarıdır. ABD ve Avrupa ülkeleri karşılaştırıldığında ABD'de uygulanmakta olan esnek işgücü politikalarının sağladığı düşük ücret

düzeıı, ücret esnekliği, iş güvencesinin esnekliği, zayıf sosyal koruma gibi faktörler işsizlik oranlarının düşük seyretmesini sağlamaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 25).

Gençlerin işsiz olması onları ekonomik alanın dışında bırakmasının yanında uzun dönemde ümitsizlik ve siyasal sisteme güvensizlik gibi psikolojik etkilerle beraber suça eğilimli bireylerin ortaya çıkmasıyla toplumsal etkileri gündeme getirmektedir (Konya, Kabaloğlu ve Küçüksucu, 2017: 39). Bu nedendir ki genç işsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik öncelik, kalifiye işgücünü meydana getirecek eğitim sistemlerini uygulamaya koymaktır (Murat ve Şahin, 2011: 27). Bu bağlamda oluşturulmaya çalışılan doğrudan iş yaratma, istihdamın sübvansede edilmesi ve girişimciliği teşvik eden programlar işsizliği azaltma yönünde uygulanan programlardır (Konya, Kabaloğlu ve Küçüksucu, 2017: 40). Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası bünyesinde oluşturulan Gençlik İstihdam Ağı'nın (YEN) odak noktası gençlere yönelik eğitim ve öğretimin önemidir. Ulusal düzenlemelere ışık tutan *istihdam edilebilirlik, fırsat eşitliği, girişimcilik ve istihdam yaratma* düşüncesi istihdama ilişkin önemli belirleyicilerdir (Erdayı, 2009: 141). Bu maddeler 1990'lı yıllarda Avrupa İstihdam Stratejisi ile işgücü piyasasına yönelik problemleri çözmek adına Avrupa Birliği düzeyinde alınan kararlardır (Özen, 2015: 82).

İşgücü piyasası eğitim programları ile eğitime yönelik adımlar, genç işsizlere mesleki yeterlilik kazandırarak istihdamın içine katılmalarını sağlamaktır. Aktif istihdam programlarından doğrudan iş yaratma ile kamu veya diğer alanlarda istihdamı teşvik edici olarak işverenlere doğrudan ücret sübvansiyonlarının oluşturulması ile işsizliğin azaltılması sağlanmaya çalışılmakta ya da bireyin kendi işini kurmaya teşvik edici programları gündeme getirerek istihdamda yeni alanlar açılmaya çalışılmaktadır (Erol, 2013: 21-22).

Genç işsizliğinin en önemli nedeninin gençlerin nitelik eksikliği olduğu savunulmaktadır. Bu nedenle gençlerin piyasaya girme konusunda en önemli tedbirin nitelik kazandırmak amacıyla uygulanan mesleki eğitim programlarıdır (Taş ve Bilen, 2014: 64).Avrupa Birliğinin ortaya attığı

programlarla da işsizliğin azaltılmasına yönelik tedbirler alınmak istenmiştir. Mesleki eğitim programları ile dezavantajlı grupların eğitimi sağlanırken, finansal destekler ile işverenler desteklenerek istihdamdaki artış gerçekleştirilmek istenmektedir. İş tedarik edilmesi, bireylerin niteliklerinin artırılması, işe alımları teşvik etmek, yeni işler yaratabilmek gibi çözüm yolları ile aktif istihdam politikaları uygulanmak istenmiştir. (Gençler, 2011: 18).

İşsizliği ortadan kaldırmaya yönelik politikalarda mesleki eğitimle beraber işsizlere yönelik iş bulma amacıyla yürütülen danışmanlık hizmetleri de mevcuttur. İşgücü piyasasında esnek çalışma modelleri gündeme getirilerek temel amaç işsizliği düşürmek olsa da teknolojik gelişmelere bağlı olarak ekonomik değişimlere ayak uydurmaktır (Duruel, 2007: 396-404).





### 3. BÖLÜM

## ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN İSTİHDAM

### EDİLEBİLİRLİĞİ VE SOSYAL DIŞLANMA:

#### KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Kişinin bireysel özelliklerinin yanı sıra toplumun yapısının etkisiyle de ortaya çıkan sosyal dışlanma sorunu, işgücü piyasasında dışlanmaya maruz kalabilecek gençleri bir takım dezavantajlar ve piyasanın etkisiyle birlikte en çok etkilenen kesim yapmaktadır. İşgücü piyasasına girme aşamasında ya da işgücü piyasası içinde ilk etkilendikleri nokta yeni mezun olmaları olan gençler birtakım sorunlarla karşı karşıya kalmakta ve bunun sonucunda sosyal dışlanmadan farklı yönlerle etkilenmektedir.

Bu bölümde diğer bölümlerde ele alınan işgücü piyasası ve bu piyasadan aktif olarak etkilenen gençlerin yaşadığı sosyal dışlanma çeşitli analizler yapılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Bu amaç için Kırklareli Üniversitesi'nin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin Kamu Yönetimi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İktisat ve İşletme bölümünden mezun olmuş öğrencilere işgücü piyasası ve yaşadıkları sosyal dışlanma süreci ile ilgili 6 soru yöneltilmiştir. Sorulan sorulara verilen yanıtlar çerçevesinde mezun olan gençlerin piyasa ile ilgili tutum, görüş ve karşılaştıkları sorunlar ele alınmaya çalışılmış, işgücü piyasasının içindeki durumları göz önüne alınarak sonuçlara ulaşılması hedeflenmiştir.

#### 3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, lisans mezunu gençlerin eğitim süreçlerini tamamladıktan sonra işgücü piyasasına hangi şartlarda girdikleri ya da piyasaya girme aşamasında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlar ışığında kendilerini dezavantajlı ya da avantajlı gördükleri durumları açığa kavuşturmaktır. Bunlara ek olarak işgücü piyasasına çeşitli nedenlerle girememesi sonucu maruz kaldıkları psikolojik durumları anlamakla birlikte bunların devamı niteliğinde oluşan sosyal dışlanma kavramının anlamını ve yarattığı etkinin sonuçlarını analiz etmektir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda cevap aranan sorular şu şekildedir.

- Mezunlar, eğitim seviyesi ile işsizlik arasında nasıl bir etkileşime sahiptir.
- Piyasaya girme konusunda karşılaştıkları dezavantajlı durumlar nelerdir.
- Mezun oldukları okul ve bölüm iş bulma sürecinde ne yönde etki etmektedir.
- İşgücü piyasasına girme açısından hangi yol ve yöntemler etkilidir.
- Kendileri ile aynı eğitimi almış yaşlıları ile aralarında piyasaya girme açısından ne tür ayrımcılıklar ile karşılaşmaktadır.
- İşgücü piyasasına girememekten kaynaklı olarak oluşan sosyal dışlanma süreci ve bu sürecin bireysel etkileri nelerdir.

Bu sorular doğrultusunda verilen cevaplar ile amaç, lisans mezunu gençlerin piyasada karşılaştıkları sorunları belirleyerek, bu sorunların temeline inerek bireysel ve toplumsal etkenlerin ne yönde oluştuğunu ve ilerlediğini kavramaya çalışmak olacaktır. Çalışmanın önemi ise Kırklareli Üniversitesi lisans mezunu gençlerin işgücü piyasasında ne gibi zorluklarla karşılaştıkları, aldıkları eğitimin ne yönde etkili ne yönde eksik kaldığını ölçme açısından bir sonuç çıkaracağından literatüre katkı sağlayacaktır.

### **3.2.Çalışmanın Evreni ve Örneklemi**

Çalışmanın evrenini Kırklareli Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden farklı yıllarda İşletme, İktisat, Kamu Yönetimi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun olup, işgücü piyasasına dâhil olan ya da olmayan bireyler oluşturmaktadır. Bu evrenden yola çıkılarak nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden, ölçüt örnekleme, kolay ulaşılabilir durum örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri tercih edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 119-123). Kırklareli Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden mezun öğrencilere yönelik bilgi talebinde bulunulmuş ve bu talep reddedilince kolay ulaşılabilir durum örnekleme sonradan dâhil edilmiştir. Bu yöntemin amacı ise yapılan araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmaktır. Örnekleme

Kırklareli Üniversitesi'nden belirtilen bölümlerde mezun olmuş eşit sayılarda kız- erkek, I. Öğretim ve II. Öğretim şeklinde ayarlanmış ve toplam 32 kişiyi kapsamaktadır. Araştırma kapsamında mülakat yapılan 16 erkek öğrenciden 13'ü istihdam içine dahil olurken, 16 kız öğrenciden ise 10'unun işgücü piyasasına dahil olduğu görülmektedir.

### **3.3.Çalışmanın Yöntemi**

Bu çalışma yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak Kırklareli Üniversitesi'nden mezun olmuş öğrencilerle yalnız görüşülerek, yüz yüze ve telefonla görüşmeler anında ses kaydı ve not alma şeklinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler belli bir tarih aralığında olmayıp her görüşme ve sorulan sorulara verilen cevaplar 4-5 dakika arasında değişiklik göstermiştir. Görüşmecilerden alınan cevaplar hiçbir değişikliğe uğramadan ilk ağızdan çıktığı şeklinde yazılmıştır.

Literatür birden fazla görüşme tekniğini kapsamaktadır, bunların içinde en yaygın olanı yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme teknikleridir. Yapılandırılmış görüşme ile kişilerin verdikleri yanıtlar arasında farklılıklar ve ortak yönler tespit edilmeye çalışılmaktadır(Yıldırım ve Şimşek, 2016: 130).Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile araştırmayı yapan kişi sorulacak soruları önceden belirlemiş ve görüşme esnasında alt sorularla, görüşmeyi yaptığı kişinin yanıtlarını derinleştirmesini sağlayabilmektedir. Soruların önceden belirlenmiş olması araştırmacı için kolaylık ve sistemli bir ilerleme sağlamaktadır (Türnüklü, 2000: 547).

Mezun öğrencilerle yapılan görüşmeler uygun ortam ve zaman sağlananlarla yüz yüze, sağlanamayanlarla ise telefon üzerinden görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler kişilerin izni doğrultusunda ses kaydı ve not alma şeklinde ilerlemiştir. Görüşülen kişilerin rahat olmaları açısından hiçbir şekilde kişisel bilgilerinin ve yapılan kayıtların yayınlanmayacağı kendilerine bildirilmiş, görüşmeler bu netlik doğrultusunda ilerleme sağlamıştır. Yapılan görüşmeler tamamlandıktan sonra içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizinin amacı elde edilen verileri açıklayacak kavram ve ilişkileri ortaya çıkarmaktır. Elde edilen verilerin

kavramsallaştırılması daha sonra da mantıklı bir şekilde yorumlanarak verileri açıklayan temaların oluşturulması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242).

#### **3.4. Çalışmanın Sınırlılıkları**

Çalışmanın yapılmasını sınırlandıran en önemli etken Kırklareli Üniversitesi'nin mezun öğrencilere ait kişisel bilgileri alma talebini reddetmesi olmuştur. Üniversitenin 'kişisel bilgileri koruma' kapsamında ilgili talebi onaylamaması sonucu araştırmaya kolay ulaşılabılır durum örnekleme dâhil edilmiştir. Ulaşılabilen mezunlar aracılığıyla başka mezunların iletişim bilgileri alınarak gerekli sayı yakalanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma kapsamına Kırklareli Üniversitesi'nin 4 bölümü ele alınmış ve her bir bölümden 8'er kişi 4'ü kız, 4'ü erkek ve I. öğretim ve II. öğretim olacak şekilde eşitlik sağlanarak toplam 32 kişi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmaların amacının sonuçlarının tüm evrene genellenen doğru olmadığı gerekçesiyle sayının az tutulması gerektiği vurgulanmaktadır (Başkale, 2016: 27). Bu nedenle 32 kişi yapılan araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlar verebilmesi için yeterli görülmüştür.

#### **3.5. Çalışmanın Araştırma Problemleri**

İşgücü piyasası ve gençler üzerine yapılan araştırmalar, işgücü piyasasının gençleri hangi yönden ne derecede etkilediğini ve ne sonuçlar ortaya çıkardığını açık bir şekilde göstermektedir.

Öztürk ve As (2017: 67), Bayraktar ve İncekara (2013: 35) ve Sayın (2011: 49) çalışmalarının sonucunda genç işsizliğinin eğitim ve tecrübe ile ilgili olduğu sonucuna varmışlardır. Gençlerin sahip olduğu farklı özellikler ve alınan eğitim genç işsizliğinin çözümünün de zorluğunu ortaya koymakla birlikte, farklı istihdam politikaları da değerlendirilmeye alınmıştır. Mütevellioğlu, Zambak ve Mert (2010: 227) gençlerin işsizlik sorununun toplumsal sorunların bir bileşeni olduğunu belirtip, bu sorunun ortadan kalkmasının ekonomik ve toplumsal yapının gençlerin beklentilerine, yeteneklerine ve vasıflarına uygun olarak gelişmesine bağlı olduğunu belirtmiştir.

Demir (2015: 558) genç işsizliğinin eğitimle olan ilgisini ortaya koyduğu meslek yüksekokulunda okumakta olan 200 öğrenci ile yaptığı çalışmada ulaştığı sonuç ile alınan teknik eğitimin, sanayi-üniversite arasında ki diyalogu yeterli seviyede geliştirmediği ve eğitim sürecinde öğrencilere iş bulma konusunda yeterli bilginin verilmediğini ortaya çıkarmıştır. Diğer çalışmalar gençlerin eğitim seviyeleri ve işsizlik arasındaki ilişkisini ortaya koyarken Kıcırcı (2017: 1390) Konya, Kabaloğlu ve Küçükücü (2017: 39) gençlerin işsizlik sonucu psikolojileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu iki çalışma gençlerin yaşadığı işsizlik sorununun kaygı, depresyon ve çaresizlik duygusuna yol açarken gençlerde suça eğilim ile birlikte toplumsal huzursuzluğa neden olduğu sonucuna varmıştır. Her iki çalışmada eğitimin bireylere yönelik işsizliği azaltıcı değil aksine işsizliği arttıran etkisini ortaya koyarak bu etkinin psikolojik sonuçlarını ele almıştır.

Bu sonuçları destekler nitelikte olan Açıkalın'ın (2008: 15) yaptığı çalışmada işgücü piyasasında oluşan esnekleşme ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması özellikle kentlerdeki genç kuşaklar için yoksulluğun yeniden üretimi anlamına geldiğini belirtmiştir. Yoksulluğun artması sonucu bireyler yeterli bir eğitime ulaşmadan piyasaya adım atmakta ve bu onları nitelikli bir birey olmaktan uzaklaştırmaktadır. Yoksulluğun iyi eğitim almalarını etkileyen gençlerin kısa ve uzun vadede bir takım kişilik gelişim sorunları yaşayacağını belirten Açıkalın aynı zamanda işgücü piyasasında niteliksiz, güvenceden yoksun, düşük ücretlerle karşı karşıya kalan gençlerin yoksulluk döngüsünün içinde kalma riskini öngörmüştür.

Gelir seviyesi ve sosyal dışlanma arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan Karataşoğlu ve İslamoğlu (2016) Mardin ilinde 400 kişiyi kapsayan çalışmalarında, gelir seviyesi ile sosyal dışlanma arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Gelir seviyesi ile sosyal dışlanma arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığından söz ederken dışlanmanın sadece gelire bağlı olmadığını toplumsal faktörlerinde bu sürece etki ettiğini belirtmişlerdir. Erdayı'da (2009: 157) işsizlik sorununa sadece ekonomik olarak büyümenin değil, genç işsizliğine yönelik ulusal politikaların gündeme getirilmesi gerektiğini ve istihdam stratejilerinin oluşturulması gerektiğini savunmuştur.

Gençlere yönelik istihdam politikalarıyla ilgili çalışmasında Erol (2013: 40)Japonya, Çin, Kore ve Türkiye olmak üzere 4 ülkeyi ele alarak bu ülkelerdeki gençlere yönelik olarak uygulanan istihdam politikalarını işlemiştir. Bunların sonucunda her ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal yapının etkisiyle gençlerin karşılaştığı sorunlar farklılık göstermiş olsa da her ülkenin gençlerinin karşılaştığı işsizlik sorununu en aza indirgeyecek aktif istihdam politikalarının uygulanması sonucuna varılmıştır.

Sosyal dışlanma ve işgücü piyasasında gençleri konu alan Yıldırımalp ve Yenihan (2013: 11) gençlerin işgücü piyasasından dışlanmasının çalışma hayatından, tüketimden ve sosyal yaşantıdan dışlanma şeklinde devam ettiğini belirtmekte, istihdamdan dışlanma olarak başlayan sorunun yoksulluğu meydana getirdiğini ortaya koymaktadır. Gençlerin işgücü piyasasından dışlanmasının önüne geçmek adına eğitim sistemine gerekli düzenlemelerin yapılmasının, gençlere piyasaya yönelik danışmanlık hizmetlerinin verilmesinin gençlerin maruz kaldığı sosyal dışlanma sorununun önüne geçilebileceğini belirtmişlerdir.

Literatürde yapılan araştırmaların sonuçları doğrultusunda çalışmamızın ana araştırma problemleri şu şekilde belirlenmiştir.

- İşgücü piyasasının durumu gençlerin işsizlik oranlarını etkilemektedir.
- Genç işsizliğinin sosyal dışlanmayla anlamlı ilişkisi vardır.

Ana araştırma problemlerini destekleyici alt araştırma problemleri ise şu şekilde belirlenmiştir.

- Eğitim kalitesi ve tecrübe eksikliği genç işsizliğine yol açmaktadır.
- Sosyal dışlanmanın sonucu olarak gençler birçok psikolojik, ekonomik ve toplumsal etkilere maruz kalmaktadır.

### **3.6.Bulgular**

Yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgular üç başlık altında incelenecektir. İlk başlıkta Lisans mezunu gençlerin eğitimleri ile işsizlik arasındaki bağlantısı ele alınacaktır. İkinci başlıkta mezun gençlerin işgücü

piyasına girme aşamasında ya da piyasa içinde karşılaştıkları olumlu-olumsuz durumlar tespit edilecektir. Üçüncü başlıkta ise işsizlik sorununun gençler üzerinde yarattığı etki elde edilen bulgularla incelenecektir.

### ***3.6.1.Eğitim ve İşsizlik İlişkisi***

Bu bölümde lisans mezunu gençlerin işgücü piyasasında karşılaştığı işsizlik sorununu ve bu sorunun eğitimle olan bağlantısı, elde edilen bulgular ile analiz edilecektir.

#### ***3.6.1.1.Eğitimde Markalaşma***

Bu başlıkta araştırmaya katılan mezunların eğitimi ve eğitim aldıkları kurumun işe girmede veya işsiz kalma durumuna etkisi ile ilgili görüşleri değerlendirilmiştir.

***Tablo 1. Lisans Mezunu Gençlerin Mezun Oldukları Okulun Markalaşma İçindeki Konumuyla İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması***

	<b>Kız</b>	<b>Erkek</b>
<b>Markalaşma İçinde Olmayışı</b>	%50	%43,75

**Değerlendirme:** Tablo 1'deki verilere göre araştırmaya katılan Lisans mezunu gençlerden kız öğrencilerin %50'si, erkek öğrencilerin ise %43,75'i eğitimde markalaşmaya önem verdiklerini belirterek, mezun oldukları okulun markalaşma içinde yeni bir üniversite ve adının duyulmamış olduğunu dile getirmişlerdir. Kız öğrencilere göre mezun olunan okulun köklü bir üniversite olmasının eğitim açısından daha kalifiye bireyler yetiştirmede artı değer katacağı görüşünün, erkek öğrencilere oranla daha fazla olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan lisans mezunu kız ve erkek öğrencilerin eğitimde markalaşma adı altında mezun oldukları üniversitenin yeni kurulmuş bir üniversite olduğunu belirtir ifadeleri şöyledir:

**Tablo 2. Kız ve Erkek Olarak Mezun Öğrencilerin Okudukları Okulun Yeni Kurulmuş Olması ile İlgili Mülakat Verileri**

<b>K1</b>	<p>“İş bulma sürecinde okuduğum bölümün aldığım derslerin farklı alanları kapsaması nedeniyle çeşitli işlere başvurabilmeme olanak sağlaması büyük avantajdı. Dezavantaj ise okulun yeni olması nedeniyle çok duyulmaması bizim açımızdan çok kötü. Okurken ders dışında sosyal sorumluluk projelerinin, etkinliklerin olmayışı bizi sosyal açıdan aktif hale getirici programların olmayışı dezavantajlardan birkaçı.”</p>
<b>K16</b>	<p>“Okulun yeni ve daha tam olarak oturmamış bir okul olması ve bu yüzden verilen derslerin ve konuların değişim göstermesi bizim üstümüzde bazı şeylerin deneniyor gibi düşünmemize neden oluyor. Mezun olduktan sonra başvurduğum işlerde okulumun adını duymayan işyerleri bana öyle bir üniversite mi varmış diye sorular soruyorlardı. Bu dezavantaj olarak karşıma çıkıyor hep. Avantaj ise kamu yönetimi bana göre alınan ders içerikleri açısından birçok alanda bilgi birikimimiz olmasını sağlıyor. Okulumuz yeni olmasına rağmen ders aldığımız hocalar kaliteli hocalardı, bu da bence avantajlar arasında.”</p>
<b>E4</b>	<p>“Açıkçası sayılı Üniversitelerde okumadığınız sürece iş bulma konusunda hangi Üniversiteden mezun olduğunuz çokta önemli değil. Bölüm olarak tabii ki de hangi bölüm okuduğunuz geçerli bir bölüm olup olmaması çok önemli. Bölümden mezun olan insan sayısının çokluğu örneğin benim okuduğum iktisat bölümü çok sayıda mezunun olduğu bir bölüm bu bir dezavantaj.”</p>
<b>E8</b>	<p>“Ben işletme mezunuyum. Okuduğum bölümün dezavantajını çok fazla hissetmedim, eğer ODTÜ, Boğaziçi vb. Üniversitelerde okumuyorsanız diğer Üniversiteler artık standart. Üniversite adı değil de sizin bu süreçte neler yaptığınız daha önemli. Okulun bir avantajı ya da dezavantajı kalmamış oluyor artık. Bahsettiğim okullarda okumuşsanız tabii ki bu size bir avantaj sağlıyor. Benim işletme mezunu olmam benim için avantajdı şöyle ki birçok iş kolunda yer alabiliyorsunuz, bir mühendislik gibi standart tek bir işte değil de farklı işler yapabiliyor farklı işkollarında çalışabiliyorsunuz.”</p>



Kırklareli Üniversitesi Lisans mezunu gençler ile yapılan görüşmelerde kız ve erkek olmak üzere görüşmeciler üniversitelerin marka değeri taşıdığını ve bu değer iş bulma sürecini etkilediğini belirtmiştir. Okudukları üniversitenin yeni kurulmuş olması, köklü üniversitelerden mezun olan kişiler ile kendilerini karşılaştırdıklarında iş bulma süreçlerinin olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir. İşgücü piyasasında işverenlerin köklü üniversitelerden mezun kişileri tercih etmesinin, eğitimdeki kalite açısından yeni kurulan üniversitelerde ki eğitim yapısının düşük seviyelerde seyretme algısı sonucu oluştuğunu vurgulamışlardır. Doğan (2013: 113-114) yaptığı araştırmasında yeni kurulan üniversitelerin kurumsallaşma sorunu ile birlikte, birtakım fiziksel eksikliklere sahip olduğunu bununla birlikte nitelikli öğretim elemanı eksikliği probleminin de yeni kurulmuş üniversitelerin sorunları arasında olduğunu belirtmiştir. Cerit (2006: 343-365) üniversite öğrencilerinin okudukları okulla ilgili imaj algılarının sadece alınan eğitimle ilgili olmayıp üniversitenin öğrenciye sunduğu sosyal ve toplumsal çevrenin de etkisiyle ölçüldüğü ifade edilmiştir.

### **3.6.1.2.Eğitimin Kalite Düzeyi ve İş Uyumu**

Bu başlıkta araştırmaya katılan görüşmecilerin aldıkları eğitimin kalite düzeyinin işe uyumu ile ilgili görüşleri ele alınacaktır.

**Tablo 3. Lisans Mezunu Gençlerin Aldıkları Eğitimin Kalite Düzeyinin İşe Uyumu ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması**

	<b>Kız</b>	<b>Erkek</b>
<b>Eğitimin Kalitesiz Olması ve İşe Uyumsuzluğu</b>	%31,2	%43,7
<b>Eğitimin Kaliteli Oluşu ve İşe Uyumu</b>	%18,7	%25

**Değerlendirme:** Tablo 3'teki verilere göre araştırmaya katılan lisans mezunu kız öğrencilerden %31,2 si, erkek öğrencilerden ise %43,7' si aldıkları eğitimin kalitesiz olduğunu belirterek, iş bulma sürecinde alınan eğitimin işe uyumsuzluğunu dile getirmiştir. Yine görüşmeci kız öğrencilerden %18,7' si ve erkek öğrencilerden %25' i aldıkları eğitimin kaliteli olduğunu belirterek iş bulma süreçlerinde uyum yakaladıklarını

belirtmişlerdir. Her iki görüşte de erkeklerin kızlara oranla daha çok memnuniyet ve memnunsuzluk görüşü belirttiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan lisans mezunu gençlerin eğitimdeki kalite düzeyi ve iş uyumu ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:

**Tablo 4. Kız ve Erkek Görüşmecilerin Eğitimdeki Kalite Düzeyi ve İş Uyumu ile İlgili Mülakat Verileri**

<b>K3</b>	“Ülkemizde maalesef işe yönelik bir eğitim söz konusu değil. Ekonominin etkisiyle birlikte eğitim ve işsizlik arasında bana göre bir ters orantı var olmakta. Üniversitelerde çok kaliteli hocaların olmasına rağmen işe yönelik bir eğitim olmadığından almış olduğumuz eğitim ne olursa olsun piyasanın durumuna ve istenilen beklentiyi karşılayamayacak durumda bu nedenle işsizlikle sonuçlanan mezunlar sınıfına girmekteyiz.”
<b>K10</b>	“Eğitim iş uyumsuzluğundan kaynaklanan işsizlik oranlarını arttırmaktadır. Bunun nedeni de okullarda alınan teorik eğitimin çalışma hayatı ile uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Eğitim alan insanlar iş bulmakta zorlanmaktadır. Bunun temel nedeni de işverenlerin beyaz yakalı/eğitilmiş çalışanlara yüksek ücret vermekten kaçınarak ücret maliyetlerini azaltmak istemeleridir. Çünkü günümüzde işveren maliyetlerinin fazla olması işverenlerin kar maksimizasyonunu düşürmekte işverenler de bu maliyetler içerisinde en önemli yere sahip olan ücret maliyetlerini azaltmaya çalışmaktadırlar. Vasıflı çalışanlar yerine vasıfsız çalışanları istihdam ederek daha düşük ücret vermek işverenlere daha cazip gelmektedir. Bu yüzden eğitilmiş kişiler ya daha düşük vasıflı ve ücretli işlerde çalışmayı kabul etmekte ya da işsiz kalmaktadır. Bu da eğitilmiş işsizlerin artmasına neden olmaktadır.”
<b>E2</b>	“Eğitimin artık eskisi gibi kalifiye eleman yetiştirici tarzda olduğunu düşünmüyorum ki ekonomik yapıda buna izin vermiyor eğitim maliyetli bir durum. Artık zaten işverenlerde bu durumun farkında olduğundan işe aldığı kişiyi ayrı bir eğitime tabi tutuyor Deneyim, yüksek lisans, referans, 3. Bir dil eğitimi olması iş bulma sürecinde daha etkili durumdadır. Önceden lisans eğitimi ile eleman eksikliği sağlanan alanlarda şimdi ise lisans eğitimi almadan da bulabileceğim iş imkânları bulunmaktadır. Bölümümden mezun olan kişilerin çok

	olması diğer etmenlerin iş bulma sürecinde etkili olmasını sağlamaktadır.”
<b>E14</b>	“Ülkemizde ekonomi belli başlı sektörler üzerinde yürümekte, insanlar bu sektörlerle alakalı eğitim alıp uzmanlaşmayı hedefliyor. Oturmuş bir eğitim sistemimiz yok bu yüzden ne kadar uzmanlaşma sağlanabilir siz düşünün. İmkânı olan veya bunu yapabilenler belli başlı yerlere ulaşabiliyor. Eğitim hayatını tamamlamak bazen yetse dahi tamamlayamayanlar asıl işsiz kesimi oluşturuyor.”

Lisans mezunu gençlerle yapılan görüşmelerde görüşmecilerden bir kısmı aldıkları eğitimin iş bulma sürecinde başvurdukları işlerle uyum sağlamadığını ve verilen eğitimin kalite düzeyinin istenilen seviyede olmadığını belirtmiştir. İş arama süreçlerinde karşılaştıkları durumlar ve rakipleri ile kendilerini kıyasladıklarında kendilerini eğitim ve bilgi açısından eksik hissettiklerini bu durumda iş bulma süreçlerini zorlaştırdığını ifade etmişlerdir. Görüşmecilerin bir kısmı ise Kırklareli Üniversitesinin yeni olmasına rağmen aldıkları derslerin ve eğitim aldıkları hocaların kalitesinin yeterli seviyede olduğunu belirtmiştir. İş arama ve bulma süreçlerinde aldıkları eğitimin kalitesi ile ilgili bir zorluk yaşamadıklarını aksine birtakım alanlarda onarla artı değer kattığını dile getirmişlerdir.

Şahin (2009: 106-122) yaptığı çalışmada üniversite okuyan öğrencilerin aldıkları eğitimle ilgili memnuniyet düzeylerini ölçmeyi amaçlamış bunun sonucunda da eğitimde yüksek düzeyde kalitenin eğitim sonrası hayata başarılı bir şekilde etki edeceğini ve işe uyum sağlayacağını ifade etmiştir. Saydan (2008: 63-79) ise üniversite öğrencilerinin eğitiminde rol oynayan öğretim elemanlarının kalite düzeyini ve öğrencilerin beklentilerini ölçtüğü örnekte, öğretim görevlilerinin eğitim ve ders kalitesini öğrencilerin görüşleriyle ortaya koymuş ve beklentilerini saptamıştır. Öğrencilerin öğretim görevlilerinden beklentisinin sınıf seviyelerine göre farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Mütevellioglu, Zambak ve Mert (2010: 207-229) üniversitelerde verilen eğitimin işgücü piyasasında talep edilen nitelik ve becerilere uygun olmadığından dolayı eğitilmiş bireylerin işsiz kaldığını ortaya çıkarmıştır.

### **3.6.2.İşgücü Piyasalarına Girme ve Piyasa İçinde Karşılaşılan Olumlu-Olumsuz Etkenler**

Bu bölümde Kırklareli Üniversitesinden mezun olan gençlerin işgücü piyasasına girme aşamasında karşılaştıkları ve kendilerini dezavantajlı ya da avantajlı hissetmelerine neden olan olumlu-olumsuz etkenler ele alınacaktır.

#### **3.6.2.1.Tecrübe**

Bu başlıkta mezun gençlerin işgücü piyasasına girme aşamasında karşılaştıkları tecrübe eksikliği konusundaki görüşleri ele alınacaktır.

**Tablo 5.Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasasına Girme Aşamasında Karşılaştıkları Tecrübe Eksikliği ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması**

	<b>Kız</b>	<b>Erkek</b>
<b>Tecrübe Eksikliği</b>	%81,2	%93,7

**Değerlendirme:** Tablo 5’te ki verilere istinaden araştırmaya katılan lisans mezunu kız öğrencilerin %81,2’si, erkek öğrencilerin ise %93,7’si işgücü piyasasına girme aşamasında en büyük sorunlardan biri olarak tecrübe eksikliğini dile getirmiştir. Erkek öğrencilerin kızlara oranla daha çok tecrübe eksikliğine dikkat çektikleri görülmektedir. İşgücü piyasasına girme aşamasında büyük bir sorun haline gelen tecrübe genç mezunların karşılaştığı en büyük ve aşılamaz problem halinde. Lisans eğitimleri ile birlikte tecrübe kazanamamaktan yakınan lisans mezunu gençlerin bu durum ile ilgili görüşleri, çoğu görüşmecinin aynı fikirde olduğunu göstermektedir. Görüşmecilerin bir kısmı üniversite eğitimleri sırasında işgücü piyasasının içinde olduklarını bu yüzden de mezuniyet sonrası tecrübeleri nedeni ile kolaylıkla iş bulabildiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan lisans mezunu gençlerin tecrübe eksikliği sorunu ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:

**Tablo 6. Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşgücü Piyasasına Girme Aşamasında Karşılaştıkları Tecrübe Eksikliği Sorunu ile İlgili Mülakat Verileri**

<b>K6</b>	<p>“İlk dezavantaj tabii ki tecrübesizlik liseden sonra staj yaptığım için kendimi çok şanslı hissediyordum. Mezun olup iş arama sürecine girdiğimde o şansımın çokta var olmadığını gördüm. İşveren yeni mezunda olsanız ütöpik olarak en az 1-3 yıl arası bir tecrübe bekleyebiliyor. Okuduğunuz bölümde zorunlu staj olmadığı sürece tecrübe sahibi olmanız çok zor. Eğitimim boyunca katılabileceğim konferans tarzı etkinliklerin yetersizliği kendime çok bir şey katmama neden olmadı. Bunlara ek olarak yabancı dil yetersizliğim en büyük yetersizliklerden.”</p>
<b>K11</b>	<p>“Şuan için en büyük problemim yabancı dil. Baktığım iş ilanlarında yabancı dil istemeyen hiç ilana rastlamadım diyebilirim. Hatta çoğu zaman İngilizce tek başına yeterli bile olmuyor başka bir dil daha isteniyor. İkinci büyük problem ise tecrübe eksikliği tabii ki de. Tecrübesiz olduğum için hiçbir yerde iş bulamıyorum. Ama kimse bana iş vermezse nasıl tecrübe kazanacağım orası da muamma. Yaşadığım şehirde de bölümüme yönelik iş ve staj imkânı yok. En azından staj yapabilsen tecrübe kazanırım belki o zaman iş bulma şansım da olur. Referans faktörü de es geçilmeyecek bir durum bana göre. Torpil iş piyasasında gerçekten önemli bir faktör ve ben torpilim olmadığı için de kendimi dezavantajlı hissediyorum. Yukarıda saydığım faktörlerin hiçbirine sahip olmadığı halde torpille işe yerleşen insanları çevremde gördüğüm için aslında bu dezavantajlı hissetmem, yoksa ben çok vasıflıyım da torpille başkaları önüme geçiyor değil elbette demek istediğim.”</p>
<b>E8</b>	<p>“Lisans mezunu olduğumuzda zorunlu bir stajımızın olmaması bizi tecrübesiz mezunlar konumuna itiyor maalesef. Ön lisansların stajının olması bile lisansla arasında bir fark yaratıyor. İş bulma sürecinde çok fazla mezunun olması ve farkındalık yaratamamak yabancı dil, mezun olunan okul ismi gibi şeyler beni dezavantajlı konuma itti sürekli.”</p>
<b>E11</b>	<p>“Yeni mezun bir bireyin en büyük problemi bana göre kesinlikle tecrübe eksikliği, çünkü yeni mezun oluyoruz ama bildiğimiz sadece teorik bilgiler olmuş olmuyor. İşverenlerin tercihi de bu yönde olduğundan dolayı en büyük problem tecrübe. Diğer karşılaştığım</p>

	problemlerden biri biz erkeklerin askerlik problemi güzel bir iş buluyorsunuz askerlik engeliniz o işte en az 6 ay uzaklaşmanıza neden oluyor işverende bu yüzden askerliği bitmiş birini tercih etmek istiyor.”
--	--

Yapılan görüşmelerde lisans mezunu gençler işgücü piyasasına girme aşamasında kendilerini dezavantajlı hissettikleri en önemli konunun tecrübe eksikliği olduğunu belirtip, tecrübesizliğin iş bulma süreçlerini zorlaştırdığını dile getirmişlerdir. Gençler, üniversite eğitimleri boyunca zorunlu stajlarının olmamasından kaynaklı olarak tecrübe kazanabilecek bir iş bulamadıklarını, bunun sonucunda da mezun olduklarında ellerinde diplomanın haricinde bir tecrübe olmadığını belirtmiştir. Görüşmeciler işgücü piyasasının içinde aktif olarak almanın dışında üniversite eğitimi sırasında erasmus gibi eğitim programlarına dâhil olmanın da tecrübe ile eşdeğer nitelikte olduğunu ve sizi öne geçirici etkisi olduğunu dile getirmişlerdir.

İşverenlerin maliyet kaygısı nedeniyle tecrübeli kişilere yönelmesi yeni mezun ve tecrübesiz kimselere şans tanımaması genç mezunları işgücü piyasasının dışında bırakarak işsiz kalmalarına neden olmaktadır. Tecrübe eksikliği nedeniyle istihdam edilemeyen gençlerin işgücü piyasasına girmesi zorlaşmakla beraber bu onları dezavantajlı bireyler konumuna itmektedir.

Beltekin (2014: 226-240) işverenlerin işgücü taleplerinin eğitim ile ilişkisine baktığında, işgücü istihdamlarının işverenler tarafından kimi zaman doğrudan istenen eğitim belirtildiği gibi çoğu zaman da eğitimin belirtilmeyip ya da tercih sebebi olarak belirtildiği yorumunu yapmıştır. İşin daha çok işte öğrenildiği piyasa koşullarında var olan eğitimi bu yönde belirlemenin işgücünü alınan eğitim sonucu vasıfsız birer birey yapacağını ifade etmiştir. Murat ve Şahin (2011: 1-48) genç işsizliğini oluşturan makro ve mikro nedenleri ele alarak işsizliğin ekonomik dalgalanmalar sonucu oluşabildiği gibi kişinin bireysel özellik ve yeterliliklerinin ve işverenlerin tecrübesiz bireylere karşı olan bakış açısı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yılmaz (2005: 43-56) genç işsizliğin 20-24 yaş arası ve ilk defa iş arayan tecrübesiz kesimde oluştuğunu belirtmiştir.

### 3.6.2.2.İşverenin Maliyet Kaygısı

Bu başlıkta görüşmecilerin işgücü piyasalarında işverenlerin maliyet kaygısı ile ilgili görüşleri ele alınacaktır.

**Tablo 7.Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasasında İşverenlerin Maliyet Kaygısı ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması**

	<b>Kız</b>	<b>Erkek</b>
<b>Maliyet Kaygısı</b>	%43,7	%50

**Değerlendirme:** Tablo 7’de ki verilere göre araştırmaya katılan kız öğrencilerin %43,7’si, erkek öğrencilerin ise %50’si işgücü piyasası içinde işverenlerin işe alımda maliyet kaygısını gözettiğini ifade etmiştir. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla daha fazla bu konuyu dile getirdiği görülmektedir.

Görüşmeciler işverenlerin maliyet kaygısının onları olumsuz etkilediğini ve bu kaygının yüksek eğitimli bireylerin dışında vasıfsız kişilere yönelme şeklinde seyrettiğini ifade etmiştir.

Görüşmecilerin işverenlerin maliyet kaygısı ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:

**Tablo 8.Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşverenlerin Maliyet Kaygısı ile İlgili Mülakat Verileri**

<b>K1</b>	“Eğitimin maliyeti bu dönemde çok yüksek bu nedenle de biz mezunlar okurken kaybettiğimiz tutarları bir an önce alma niyetinizdeyiz. Bu yüzden de yeni mezun olarak yüksek ücretli yüksek makamları elde etme fikrindeyiz bu yüzden düşük ücretli düşük vasıflı işleri beğenmiyoruz bunun sonucunda da işsiz kalmamız kaçınılmaz oluyor. İşveren ise ekonomik dalgalanmalar sonucu maddi kazanç sağlamak için ilk olarak işçinin maliyetlerini kısma derdinde bu yüzden de eğitilmiş yüksek maaş beklentisi olan kişileri değil de daha az eğitilmiş düşük ücretlerle çalışabilecek kişileri tercih etmekte.”
<b>K7</b>	“Bu ülkede niteliksiz kişilerin nitelikli yani bir diplomaya sahip kişilerden daha çabuk iş bulabildiğini düşünüyorum. Nitelik sahibi bir kişi o niteliği kazanabilmek için belli bir zaman ve maliyete katlanmasına rağmen, eğitiminden sonra kazandığı ücret niteliği ile bağdaşmayan seviyede kalıyor maalesef. Bu nedenle de ülkemizde eğitim ve işsizlik arasında bir doğru orantı olmuş oluyor. İşverenlerin çoğu da kişinin niteliği ile değil ona yüklediği maliyetin azlığıyla ilgileniyor.”
<b>E1</b>	“Son yıllardaki ekonomik yapının etkisiyle işverenler okumuş ama ucuz maliyetli işgücünü çalıştırmak istiyor. Eğitim seviyen işverenlerin gözünde çokta etkili değil. Bu nedenle daha az eğitilmiş kişilere az ücretlerle kaliteli iş beklentisi içindeler. Ekonomiye baktığımda da en çok işsizlerin yüksek eğitilmiş yani özellikle biz lisans mezunlarımızın olduğunu görüyorum.”
<b>E11</b>	“Ekonomik yapının kötü seyri piyasada işverenlerin işçiler için harcadığı maliyeti kısma eğilimine itmekte bu nedendir ki yeni mezun tecrübesiz bir kişiye yapacağı yatırım işveren için önemli bir maliyet. Bunun yanında eğitilmiş bireylerin yüksek maaş beklentisi işverenleri daha az eğitime sahip bireylere yönlendirmekte bu nedenle de şu an bu piyasa şartlarında eğitimin iyi bir işe girmekte ya da iyi bir maaşa sahip olma konusunda ters etkilemekte. Kişinin eğitim seviyesi arttıkça iş bulma ihtimali de aynı oranda düşmekte.”

Lisans mezunu gençler ile yapılan görüşmelerde verilen cevaplara göre gençler işgücü piyasasına girme aşamasında işverenin maliyet kaygısı



sorunu ile karşılaşmaktadır. Görüşmeciler değişen ekonomik yapı ve durgunluk döneminin işverenleri maliyet konusunda düşündürmeye ittiğini ve birtakım önlemler almaya zorladığını dile getirmektedir. İşverenlerin en önemli maliyet unsuru olan işgücüne yönelik tedbirler, onları ilk başta çalıştırdıkları kişi sayısını azaltmak daha sonra ise vasıfsız kişileri ucuz maliyetle çalıştırarak kâr elde etme düşüncesine yönlendirmektedir.

Görüşmecilere göre işverenler ne okuduğunuzla değil ne kadar az ücretle çalışabileceğinizle ilgilenmektedir. Görüşmeciler lisans mezunu gençlerin yüksek ücretleri talep etmesi nedeniyle işverenlerin onları tercih etmediğini bu nedenle işgücü piyasasına girme konusunda zorlandıklarını belirtmişlerdir. Görüşmecilere göre işverenler yeni mezun bireyleri işe yönelik eğitim maliyetine katlanmamak için onları değil tecrübeli bireyleri tercih ederek maliyet önlemi aldığını ve yeni mezun bireylere böylelikle şans tanınmadığı yorumunu yapmışlardır. Demir (2015: 553-564) işgücü piyasasına uyum sağlamayan eğitim sisteminin varlığı mezun bireyleri işe alan işverenlerin işe yönelik bir eğitim politikası uygulamasına neden olmakta bu yüzden de işverenler yeni mezunlara fazla maliyet harcamak zorunda kalmaktadır.

### **3.6.2.3. Kişisel Özellik ve Yeterlilik**

Bu başlıkta işgücü piyasasına girme aşamasında kişisel özellik ve yeterliliklerin ne derece önemli olduğu görüşmecilerin verileri ile değerlendirilecektir.

**Tablo 9. Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasasına Girme Aşamasında Kişisel Özellik ve Yeterlilikler ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması**

	<b>Kız</b>	<b>Erkek</b>
<b>Kişisel Özellik ve Yeterlilikler</b>	%87,5	%75

**Değerlendirme:** Tablo 9’da ki verilere göre görüşmecilerden kızların %87,5’i, erkeklerin ise %75’i işgücü piyasasına girme aşamasında kişisel özellik ve yeterliliklerin önemli olduğunu vurgulamış, bir işe sahip olmada

kişisel özellik ve yeterliliklerin etkili olduğunu dile getirmiştir. Kızların erkeklere oranla bu yönde daha fazla görüş bildirdiği görülmektedir.

Kişisel özellik ve yeterliliklerin önemine vurgu yapan görüşmeciler işgücü piyasasına girme aşamasında bu kriterlerin önemine vurgu yapmışlardır.

Araştırmaya katılan görüşmecilerin işgücü piyasasına girme sürecinde kişisel özellik ve yeterliliklerin önemi ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:



**Tablo 10. Kız ve Erkek Görüşmecilerin Kişisel Özellik ve Yeterlilikler ile İlgili Mülakat Verileri**

<b>K7</b>	“İş bulma sürecinde her işyeri tecrübeli eleman istiyor ve muhakkak yabancı dil. Bu sebeple diploman ya da yüksek lisans sana bir fayda sağlamıyor. Herkes mutlaka bir yabancı dil bilmeli ve okurken tecrübe sahibi olmaya özen göstermeli. Eğitim sürecinde edindiğiniz çevre, sosyal ilişkiler ve referanslarınız iş bulma sürecini biraz daha kolaylaştırıyor. Ama ne olursa olsun iyi bir işe girme süreci epey zorlu bir süreç.”
<b>K12</b>	“İş bulma sürecinde kişisel yeterlilikler çok önemli örneğin yabancı dil bilmek, kendini iyi ifade edebilmek çok önemli. Ne istediğini bilmediğin sürece iş bulabilme süreci çok zor ve sancılı geçer. İşverenlerin gözünde kendinden emin, kararlı, ciddi ve dış görünüşünüzün iyi olması en büyük etken. Bunların olması gerektiğini herkes biliyor ama bunların olması etkili olmuyor kimi zaman etkili olsa 2 yıldır işsiz kalmazdım. En büyük ve en etkili faktör torpil bence, asıl sorunumuz ve ayrımcılığımız burada başlıyor.”
<b>E6</b>	“Açıkça ülkemizde birilerinin yardımıyla, desteğiyle olduğunu düşünüyorum yani mevkisini, koltuğunu kullanarak yapılan işe alımlar çok fazla ve yaygın görülmekte ülkemiz coğrafyasında. Diğer taraftan eğitim aldığı süreçte kendini geliştirmiş, yetiştirmiş ve ne istediğini bilen insanların piyasada boşta kalmadığını görüyorum, bir iş koluna her türlü yerleştiğini görüyorum genel itibari ile. İş bulma sürecinde ise geçmişimiz çok daha etkilidir geleceğimizden. Geçmişte ne yaptığımız, kendimize ne kattığımız daha etkili ve önemli diye düşünüyorum. Bunun yanı sıra sınavlar için olsun, mülakatlar için olsun bu yönde girişimlerde bulunan ve kendini bu gibi şeylere hazırlayarak iş arayışında olanlarında başarılı olduklarını görüyorum.”
<b>E11</b>	“İş bulma sürecinde ilk önce kişinin neyi istediğini ve kendi bilgi birikiminin farkında olması gerektiğini düşünüyorum. Kendi kapasitesinin ve ilgisinin bilincinde olan birey hedeflerine yönelik araştırmalar yapmalı ilerleyebileceği bir alanda iş aramalı. İş arama kanalı olarak ise günümüzde internet siteleri en iyi yol.”

Görüşmecilerin verdiği cevaplara göre, işgücü piyasasına girme aşamasında bireylerin kişisel özellik ve yeterliliklerinin başvurulan ilanlara

uygun olması bu süreci daha aktif bir hale getirerek iş bulmayı kolaylaştırıyor. Yine görüşmeciler gidilen iş görüşmelerinde takınılan özgüvenli tavrın, bireyin kendine güvenen bir kişilik sergilemesinin, ona karşı iyi bir izlenim takınılmasına neden olduğunu söylemektedir. Başvurulan işe uygun niteliklerin olması işin aradığı özellik ve kapasitenin bilincinde olmanın iş bulma sürecinde olumlu etki yaratacağını dile getiren görüşmeciler, il önce kişinin kendi kişilik özelliklerini bilmesi daha sonra ise hangi işi yapabileceğine karar vermesinin iş bulma sürecine fayda sağlayacağını belirtmiştir. Birçok görüşmeci okudukları bölümü isteyerek okumadıklarını belirtmiş bu durumda aldıkları eğitimin kişisel yeterlilikleri açısından faydalı olmadığını ifade etmişlerdir.

İş görüşmesinde kişilerin özgüvenli, açık, net, istekli tavrının o işi yapabilecek izlenimini yaratmasına neden olduğunu belirten görüşmeciler işverenlerinde karşılarındaki kişilerden bunu beklediğini belirterek, kişinin ilk önce gerekli kişisel özellik ve donanıma sahip olmasını dile getirmiştir. Bireylerin üniversite eğitimi boyunca aldıkları eğitimin dışında sertifika programları, yabancı dil, eğitim programları gibi kendini geliştirici aktivitelere yönelmesinin iş bulma aşamasında öne geçirici etkisinin önemini belirtmişlerdir. Durmaz ve Ören (2017: 109-120) yüksek özgüven ve kişisel yeterliliklere sahip kişilerin iş başvurularında ve işgücü piyasası içinde etkin rol oynadığını ortaya çıkarmıştır. Kişinin bireysel yeterliliklerinin sadece onun başarısına etki etmeyip işgücü piyasasına ve işverenler adına da olumlu etki yarattığını ifade etmiştir. Okçin ve Gerçeklioğlu (2013: 40-51) bireyin öz yeterliliklerinin şekillenmesinde okudukları bölümü isteyerek seçmenin, alınan eğitimin kalitesi, ebeveynlerin etkisi gibi faktörlerin etkili olduğunu savunmuş, öz etkililik ve yeterlilikleri fazla olan bireyin daha başarılı olabileceğini ifade etmiştir.

#### **3.6.2.4. İşgücü Piyasasına Uyum ve Alan Dışı Uzmanlaşma**

Bu başlıkta lisans mezunu gençlerin işgücü piyasasına uyumu ve piyasa içinde alan dışı uzmanlaşmayla ilgili görüşleri ele alınacaktır.

*Tablo 11.Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasasına Uyum ve Alan Dışı Uzmanlaşma ile ilgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması*

	<b>Kız</b>	<b>Erkek</b>
<b>İşgücü Piyasasına Uyum ve Alan Dışı Uzmanlaşma</b>	%18,7	%31,2

**Değerlendirme:** Tablo 11’de ki verilere göre lisans mezunu gençlerden kız öğrencilerin %18,7’si, erkek öğrencilerin ise %31,2’si işgücü piyasasına uyum konusunda alınan eğitimin piyasaya uygun olmadığını dile getirerek alan dışı uzmanlaşmaya yönelmenin oluştuğunu dile getirmişlerdir. Erkek öğrencilerin bu yöndeki uyumsuzluk görüşü kız öğrencilere oranla daha fazladır. Görüşmeciler işgücü piyasasında eğitimlerine uygun bir iş bulamamaları alan dışı uzmanlaştıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan görüşmecilerin işgücü piyasasına uyum ve alan dışı uzmanlaşma ile görüşleri aşağıdaki gibidir:

**Tablo 12. Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşgücü Piyasasına Uyum ve Alan Dışı Uzmanlaşma ile İlgili Mülakat Verileri**

<b>K10</b>	<p>“Yaşıtlarım ve benimle aynı eğitimi alan kişilere baktığımda, lisans eğitimi sürecinde benden daha düşük başarı sağlamış olan arkadaşlarımızın işgücü piyasasına hemen girdiklerini ve istedikleri departmanda işe başladıklarını gördüm. Fakat ben mezun olduktan sonra neredeyse 1 yıl sonra ve istediğim departmandan daha düşük vasıf gerektiren başka bir departmanda mecburen çalışmak zorunda kaldım. Bunu araştırdığımda arkadaşlarımızın tanıdıkları vasıtasıyla işe girdiklerini öğrendim ve alınan eğitimde çok başarılı olmanın etkisinin yeterince etkili olmadığını gördüm. Tanıdığım varsa işgücü piyasasına girmen daha da kolaylaşıyor burada da başarıya veya ne kadar bildiğine değil tanıdığının bu süreçte sana ne kadar fayda sağlayacağını önemli olduğunu gördüm. (Burada genelleme yapmak istemiyorum tabiki de herkes birileri sayesinde işe girmiyor ama çoğunlukla tanıdık faktörünün ülkemizde işe girme sürecinde etkili olduğunu düşünüyorum). Ayrıca 1 yılın sonunda iş görüşmesine gittiğimde bana sorulan sorular arasında evli olup olmadığım veya yakın zamanda evlenmeyi düşünüp düşünmediğim soruldu. Burada da kadınlara yönelik bir ayrımcılık söz konusu olduğunu düşünüyorum. İşverenler, yeni evli kadınlara tanınmış olan tazminat hakkını maliyet olarak görüp bu süreçte işten ayrılma ihtimallerini düşünüp işe almak istememekte ve kadınları işgücü piyasasından dışlamaktadırlar.”</p>
<b>K12</b>	<p>“Şu an yaşıtlarıma baktığımda özellikle birlikte mezun olduğum arkadaşlarımı göz önüne aldığımda birçoğuyla aynı kaderi yaşıyorum. Çalışanların çoğu kendi alanında çalışmıyor farklı sektörlere girmişler ya da birçoğu benim gibi hala işsiz iş arıyor, girenlerde zaten torpil sayesinde girdiği bariz belli oluyor. Türkiye de bir yerlerde bir tanıdığınız varsa işiniz her zaman daha kolay ilerler. İş piyasasında da ayrımcılık her zaman mevcut eş, dost akraba, komşu çocuğu derken sıranın size gelmesi gerçekten zor.”</p>
	<p>“İşsiz kaldığım süre zarfında yaşadığım en büyük sorun ekonomik sorunlar. Çünkü aileme bağımlı yaşıyorsun ve bu bağımlılık seni bir yerden sonra pasifleştirebiliyor. Asosyal bir hayata bürünüyorsun, sokağa çıkmak istemiyorsun. Sürekli iş arıyorsun, bulamıyorsun,</p>

<b>E3</b>	bulamama nedenini kendinde arıyorsun oysaki piyasa şartları da buna elverişli değil. Piyasa hem tecrübeli arıyor tecrübesiz kesimden aldığı da zaten tanıdıklar oluyor. Ben bu kötü süreci çok yaşamadım mezun olduktan 4-5 ay içinde iş buldum ama bu süreç ne kadar uzun olursa psikolojik etkisi de o yönde artıyor kendini işe yaramaz hissedip okuduğun bölümden ve bildiklerinden uzaklaşmış oluyorsun. Kendinle alakasız işlere başlayabiliyorsun, yakın çevremde çoğu iktisat mezunu arkadaşımın kasiyerlik, garsonluk vb. tarzı işlere yöneldiğini gördüm.”
<b>E13</b>	“Yaşıtlarım ve benimle aynı eğitimi alan kişilere baktığımda, hemen hemen herkesin bölümümüzle ilgili bir işe girmesinde zorlandığını görüyorum. Çevresi daha geniş arkadaşlarımın ‘iyi referans sayesinde iyi işlere girdiğini, bir kısmının askere gittiğini, bir kısmının o dönem açılan geniş kadrolar sayesinde polis olduğunu, bir kısmının daha az vasıf gerektiren işlere girdiğini ve bir kısmının ise uzun bir süredir işsiz olduğu söyleyebilirim. Bu farklılığın sebeplerinden biri emek piyasalarındaki ayrımcılıktır.”

Lisans mezunu gençlerin görüşlerine göre alınan lisans eğitimi piyasa şartlarıyla uyum sağlamamakla birlikte mezunları okudukları bölümün dışında işler yapmalarına yönelttiğini belirtmişlerdir. Görüşmeciler eğitimleri boyunca piyasada var olan işlere yönelik eğitim almadıklarını, teorik alınan eğitimin mezun olduktan sonra piyasadaki işlere uyum sağlamaması sonucu işsizlikle karşılaşmalarına neden olduğunu dile getirmişlerdir.

Mezun gençler işsiz kaldıkları süre zarfında aldıkları eğitimin dışında farklı sektörlere yönelerek işsizlikten kurtulup işgücü piyasasına girme eğilimlerinde bulduklarını ifade edip, ucuz işgücü elde etmek isteyen işverenlerin isteklerine cevap vererek vasıfsız işleri tecrübe elde etmek için tercih ettiklerini belirtmişlerdir. İzci (2012: 295-310) eğitilmiş ve eğitimsiz bireyler arasında genç işsizliği değerlendirdiğinde nitelikli işgücü talebi yönü ile nitelikli eleman sıkıntısının yanında eğitilmiş bireylerin ise eğitim aldıkları alanlarda iş bulma sıkıntısı ile karşılaştıklarını tespit etmiştir. Güney (2009: 135-59)Çondur ve Bölükbaş (2014: 77-93)Tayfun ve Korkmaz (2016: 534-558) genç işsizliğin eğitilmiş bireylerde fazla olmasının eğitim sisteminin işe uyum sağlamadığını gösterdiğini, bu nedenle piyasanın

istediği nitelikli işgücünü yetiştirici politikalar türetilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Erikli (2016: 283-302) genç işsizliğine yönelik olarak gençler, işgücü piyasasına girmiş olsalar dahi var olan işler iş güvencesi sağlamadığından dolayı bir süre sonra yine işsiz kaldıklarını belirtmiştir.

#### **3.6.2.5. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Mobbing**

Bu başlıkta lisans mezunu gençlerin işgücü piyasası içinde karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing sorunu ile ilgili görüşleri ele alınacaktır.

**Tablo 13. Lisans Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasası İçinde Karşılaştığı Cinsiyet Ayrımcılığı ve Mobbing ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması**

	<b>Kız</b>	<b>Erkek</b>
<b>Cinsiyet Ayrımcılığı ve Mobbing</b>	%31,2	%50

**Değerlendirme:** Tablo 13' teki verilere göre kız öğrencilerin %31,2' si, erkek öğrencilerin ise %50'si işgücü piyasası içinde cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing ile karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin işgücü piyasasında kızlara oranla daha fazla bu sorunlarla karşı karşıya kaldığı verilen ifadelerle anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan görüşmecilerin işgücü piyasası içinde karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:



**Tablo 14. Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Cinsiyet Ayrımcılığı ve Mobbing ile İlgili Mülakat Verileri**

<b>K8</b>	“Torpil en büyük ayrımcılık. Sizinle aynı eğitimi almış bir kişi sizin önünüze geçebiliyor maalesef bu çok yıpratıcı ve haksız bir durum. Bunun haricinde çeşitli alanlarda karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığı bazı işlerde erkelerin tercih edilmesi biz kadınları eksik gösteriyor. Ya da şirketlerde biz kadınların yükselmesi ya da o işe girmesi ilk aşamada daha zorlaştırılıyor. İlerde evlenip çocuk sahibi olmamız şirket için maddi bir kayıp yaratacağından en başından biz tercih edilmiyoruz ya da daha az sorumluluk veriliyor.”
<b>K16</b>	“Üniversite okuduğu sürede çalışma imkânı bulan kişiler ile aramda tabî ki de bir fark var. Piyasaya girme konusunda bu bir öncelik onlar için. İşverenler onları tercih ediyor. Yine piyasaya girme konusunda en büyük etken torpil İyi yerlere gelebilmek için tanıdıklarınız, akrabalarınız varsa bu iş çok kolay ilerliyor ama size yardım edecek kişiler yoksa maalesef aynı iş görüşmesinde sonuç sizin lehinize göre bile görünse torpili olan kişi bir anda o işi kapabiliyor. Piyasaya girdikten sonra da sizi rakip gören iş arkadaşlarınız sizi dışlama politikasına gidiyor işi öğretmemeye.”
<b>E9</b>	“İş arama sürecim çok fazla olmadığı için kendime yönelik bir olumsuzluk ve negatif bir şey çok görmedim. Ama piyasa içinde sizden daha tecrübeli kişilerin yanında çalışmak işi onlardan öğrenirken karşılaştığımız mobbing sizi yerlerine geçecek biri olarak görmeleri en kötü ayrımcılık şekli.”
<b>E11</b>	“İşgücü piyasasına girme konusunda yaşıtılarım ile aramda bir işe girme konusundaki en büyük ayrımcılık torpil tanıdığı olanın bir yerlere girip benim giremem beni çok yıpratmıştı. Diğer bir ayrımcılık ise bazı işlere kadınların tercih edilmesi bu genel olarak askerlik açısından oluyor. Daha sonra ise piyasada girdiğim işte karşılaştığım mobbing tecrübemin olmayışı nedeniyle benden üst mevkilerde olanların işi öğretmek istemeyişi.”

Lisans mezunu gençler işgücü piyasasına girme aşamasında ve işgücü piyasası içerisinde cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştıklarını, birtakım işlere sadece kadın ya da sadece erkeklerin tercih edilmesinin onları dezavantajlı konuma ittiğini belirtmişlerdir. Kadınlar işgücü piyasası içerisinde evlenip

çocuk sahibi olma ihtimali dolayısıyla iş hayatından uzak kalacakları zaman işveren tarafından ayrımcılığa maruz bırakılmakla beraber, erkeklerde askerlik nedeniyle bazı işlere tercih edilmediklerini ifade etmişlerdir.

Çoğu görüşmeci buldukları iş yerinde yoğunluğun kadın çalışanlarda ya da erkek çalışanlarda olduğunu belirterek cinsiyet ayrımcılığının açık bir şekilde var olduğunu belirtmişlerdir.

Görüşmeciler mobbing anlamında işyerindeki tecrübeli kişilerin yeni çalışanlara karşı önyargılı davranması ile tecrübesiz olarak görmesi nedeniyle işi öğretmekten kaçması ve yerlerine geçebilecek kişiler olarak görmesi ile dışlama politikasına gittiklerini dile getirmişlerdir. Kadın görüşmeciler yükselme durumlarının erkeklere oranla daha zor olduğunu çoğu yüksek makama erkeklerin seçildiğini ifade etmiştir. Çoğu görüşmeci çalışma arkadaşları tarafından psikolojik şiddet uygulandığını belirterek dışlandıkları yorumunu yapmışlardır. Yapılan çalışmalarda daha çok kadınlara yönelik mobbingten bahsedilse de bu çalışmada görüşmeci erkeklerde bu şiddete maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öztürk ve Cevher (2015: 151-174)kadınların iş ve özel yaşamları arasında bağlantı kuramadıklarını çalışan erkeklerinde kadın yöneticilerle çalışmanın zorluğundan bahsederek kin ve nefret söylemlerinde bulduklarını yorumlamış. Yine kadınların ataerkil toplum yapısından dolayı erkeklerle aynı eğitimi alsalar dahi işgücü piyasası içinde belirli yerlere gelememesi ifade edilmiştir.

İslamoğlu ve Yıldırım (2014: 150-177) Negiz ve Yemen (2011: 195-214) Kadınların yoğun çalışma koşullarında ev ve iş arasında uyum sağlayamadıkları ile birlikte görevde yükselme anlamında erkek çalışanların gerisinde bırakıldıklarını ifade etmişlerdir. Aşkın ve Aşkın (2018: 255-282) toplumsal cinsiyet temelinde kadınların çalışma hayatında zorlanması özel hayatlarında ve sonucunda birtakım psikolojik ve fiziksel sorunları beraberinde getirerek işgücü piyasasında kalma düşüncelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Taşçı ve Darıcı (2009: 139-159) Karasoy, Tutkun ve Bulut (2015: 57-75) cinsiyet ayrımcılığı konusunda kadınların erkeklere oranla işsiz kalma olasılığının yüksek olduğu, erkeklerin eğitim düzeyinin

artmasıyla işsiz kalma oranının azaldığı görülürken kadınlarda bu durumunun geçerli olmadığını ifade etmiştir.

### **3.6.3.İşsizliğin Gençler Üzerindeki Etkisi**

Bu bölümde Kırklareli Üniversitesi lisans mezunu gençlerin işgücü piyasasının dışında kalmaları sonucu karşılaştıkları işsizlik sorununun onlar üzerindeki etkileri ortaya konulacaktır.

#### **3.6.3.1.Maddi Yoksunluk ve Sonuçları**

Bu başlıkta gençlerin işsizlikle birlikte karşılaştıkları maddi yoksunluk ve bunun sonuçları değerlendirilecektir.

**Tablo 15. Lisans Mezunu Gençlerin İşsizlik Sürecinde Karşılaştığı Maddi Yoksunluk ve Sonuçları ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması**

	<b>Kız</b>	<b>Erkek</b>
<b>Maddi Yoksunluk</b>	%56,2	%37,5

**Değerlendirme:** Lisans mezunu gençlerin işsizlik sürecinde karşılaştıkları maddi yoksunluk görüşleri kız öğrencilerin %56,2'si, erkek öğrencilerin ise %37,5'i maddi yoksunlukla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. İşsizliğin sonuçlarından olan maddi yoksunlukla karşılaşan gençler maddi yoksunluğun sonucu olarak da sosyal dışlanma, vasıfsız düşük ücretli işlere yönelme, kendini toplumdan soyutlama gibi durumlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan görüşmecilerin işsizlik ile birlikte karşılaştıkları maddi yoksunluklar ve sonuçları ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:

**Tablo 16. Kız ve Erkek Öğrencilerin İşsizlik Sürecinde Karşılaştıkları Maddi Yoksunluk ve Sonuçları ile İlgili Mülakat Verileri**

<b>K2</b>	<p>“İşsiz kaldığım sürede bir ara bundan sonra işe giremeyeceğim düşüncesine bürünmüştüm. Bulduğum işler okuduğum bölümle alakası olmayan ya da çok düşük ücretlerin teklif edildiği işlerdi. 4 yıllık bir eğitimden sonra kişinin tecrübesi olmasa da yüksek maaş beklentisine giriyor. Uzun süre düşük maaşla çalışmamak için girmedim ama belli bir süre sonra maddi ve psikolojik baskılar boş durmaktansa girmenin daha mantıklı olduğunu düşündürüyor. İyi yerlere giren sizinle aynı yerden mezun arkadaşlarınızı görünce ister istemez farklı bir bunalıma girebiliyorsunuz.”</p>
<b>K11</b>	<p>“Yaşadığım en büyük olumsuzluk maddiyat, ailem çalışmam konusunda baskı yapmadı hiçbir zaman ve benim çalışarak eve getireceğim paraya da ihtiyacımız yok. Ancak belli bir yaştan sonra aileden para istemek insanın canını sıkıyor. İstedğiniz her şeyi yapma imkânınız olmuyor. Evli olsanız daha büyük sıkıntı olabilir eşinizin durumuna göre. Yaşlılarınız çalışıyor ya da eğitimine devam ediyor ama siz mezun olmuşsunuz ve çalışmıyorsunuz evde oturuyorsunuz sosyal hayatınız kısıtlanıyor ve dışlanmış hissediyorsunuz kendinizi toplumdaki bu da psikolojik etkiler yaratıyor. Kendinizi işe yaramaz ve değersiz hissedebiliyorsunuz. Boşuna okumuş gibi hissediyorsunuz kendinizi, emeklerinizin boşa gittiğini düşünüyorsunuz.”</p>
<b>E11</b>	<p>“İşsiz kaldığım süre çok fazla olmamasına rağmen psikolojik ve maddi açıdan sıkıntılar yaratan bir dönemdi emek verip okuyorsun ve sonra iş bulma sıkıntısı çekiyorsun. Acaba okumasa mıydım hissi uyanıyordu. Mahalle baskısı ve yaşlılarımdan iyi yerlere gelenlerin sen hala işsiz misin gibi sözlerini duymakta psikolojik açıdan yıpratıcı.”</p>
<b>E14</b>	<p>“İnsanlar üzerinde ister istemez bir stres oluşturuyor. Yaşın getirdiği yükümlülüklerde var elbette. Gittiğiniz görüşmelerin sonucunda geri dönüş yapacaklar mı acaba diye düşüncelerden kurtulamıyorsunuz, elbette bu işin bir de maddi kısmı var, geldiğiniz yaş, anne veya babanızdan aldığımız desteğe dahi ihtiyacımız olsa bile reddetmenize neden olabiliyor. Bu durum sosyal hayatınızı belki arkadaşlıklarınızı bile sarsabiliyor, bu noktada dışlanma durumu da bir süre sonra ortaya çıkabiliyor.”</p>

Görüşmeciler işsiz kaldıkları süre zarfında birtakım olumsuz durumları dile getirmiş, bunlardan en önemlileri ise maddi kayıplar ve bunların sonuçları şeklinde ifade edilmiştir. Lisans mezunu gençler eğitimleri bittikten sonra işgücü piyasasına girememekten kaynaklı olarak maddi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Birçoğu düşük ücretlerle çalışmak yerine işsiz kalmayı tercih etmiş fakat bir süre sonra maddi açıdan zorlanmalar onları düşük ücretlerle çalıştıkları işlere yönlendirmiştir.

Görüşmeciler işsiz kaldıkları sürede ailelerinden maddi açıdan yardım almanın psikolojik zorluğundan bahsederek, ailelerinden yardım almamak için kendilerini toplumdaki arkadaşlarından ve sosyal hayatlarından soyutladıklarını dile getirmişlerdir. Yine aynı şekilde işsiz kaldıkları süre zarfında işgücü piyasasında olan arkadaşları tarafından dışlanmaya maruz kaldıklarını bunun sonucunda da arkadaşlıklarını bitirdiklerini ifade etmiştir.

Gençler aldıkları eğitime harcadıkları maliyeti geri kazanma düşüncesiyle mezun olduklarını fakat piyasa koşulları nedeniyle işsiz kaldıkları süre zarfında kendilerini işe yaramaz hissedip boşuna okudukları düşüncesine kapıldıklarını bunun sonucunda da sosyal dışlanmışlık hissine kapıldıklarını belirtmişlerdir. Çelik ve Beşpınar (2011: 59-69) gençlerin maddi sıkıntılar, sosyo-kültürel nedenler ya da aldıkları eğitimin yetersizliği nedeniyle işgücü piyasasına girmeye çalıştıkları ve bu nedenler sonucunda işgücü piyasasında istihdam edilseler de çoğunlukla bu sıkıntıların giderilmediğini ortaya çıkarmıştır. Çizel, Güzeller ve Mütevellioğlu (2011: 26-41) işsizliğin süresi ile parasal sıkıntılar arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Erkeklerin kadınlara oranla daha fazla maddi sıkıntı yaşadıklarını tespit etmiş bu durumda toplumda erkeklere yüklenen aile geçindirme görevinin var olması olarak açıklamıştır.

### ***3.6.3.2. Psikolojik ve Sosyal Boyutları***

Bu başlıkta görüşmecilerin işsizliğin gençler üzerindeki psikolojik ve sosyal boyutları ile ilgili görüşleri ele alınacaktır.

*Tablo 17. Lisans Mezunu Gençlerin İşsizlik Sürecinde Karşılaştıkları Psikolojik ve Sosyal Boyutları ile İlgili Görüşlerinin Kız-Erkek Olarak Karşılaştırılması*

	<b>Kız</b>	<b>Erkek</b>
<b><i>Psikolojik ve Sosyal Boyutlar</i></b>	%62,5	%62,5

**Değerlendirme:** Lisans mezunu gençlerin yaptıkları yorumlardan elde edilen verilere göre kız öğrencilerin %62,5'i, erkek öğrencilerin de %62,5'i eşit oranlarda işsizlik sonucu psikolojik ve sosyal boyutlara maruz kalmışlardır. Görüşmecilerin yorumlarına göre işsizliğin önemli etkilerinden olan psikolojik etkiler işsizlik süreci ile birlikte genç mezunları birtakım sosyal boyutlarla karşı karşıya getirmiştir.

Araştırmaya katılan görüşmecilerin işsizliğin sonuçlarından olan psikolojik ve sosyal boyutlar ile ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:

**Tablo 18.Kız ve Erkek Görüşmecilerin İşsizliğin Psikolojik ve Sosyal Boyutları ile İlgili Mülakat Verileri**

<b>K7</b>	<p>“Mezun olduktan 15-20 gün sonra tüm iş ilanlarına başvurduğum ilk girdiğim yer sekreterlikti ve beni asla tatmin eden bir iş değildi ama iş arkadaşlarım çok iyiydi. Daha sonra bir fırsat elde ettim daha üst bir konumda daha güzel bir işe başladım. Bu süreç benim için şanslı geçmiş olabilir, bu yüzden işsizliğin yarattığı olumsuz psikolojik etkiler beni yıpratmadı ama benimle aynı anda mezun olan arkadaşlarımdan çoğu hala istedikleri yerlerde değiller bu yüzden psikolojik yıpranma yaşadıklarına şahidim.”</p>
<b>K12</b>	<p>“İşsizlik sadece maddi anlamda sıkıntı anlamına gelmiyor, psikolojik olarak çok yıpratıcı zamanla kendini işe yaramaz değersiz biri gibi görmeye başlıyorsun. İşsiz kaldığın süre arttıkça ben ve ailem çok kötü etkilenmeye başladı. İşsizlik çok kötü bir stres kaynağı, psikolojik olarak kendimi çok kötü hissediyorum kendime olan özgüvenim kayboluyor ve yaşama sevincim git gide azalıyor. Gece uykularım kaçıyor gündüz ise çok sinirli olabiliyorum. 2 yıldır depresyondayım ve bu durumdan hiç çıkmadım. Yaşadığım stres mutsuzluğumu doğuruyor ve yaptığım hiçbir şey bana keyif vermiyor.”</p>
<b>E7</b>	<p>“İşsiz kaldığım süre zarfında geçmiş tecrübelerimin iş ile alakalı olmayanların çokta bir etkisi olmadığını gördüm, işsiz kaldığınız süre arttıkça sahip olduğunuz bilgi birikimi körelmeye başlıyor. İsteğiniz işler olmadıkça istek ve motivasyon kaybı yaşıyorsunuz, bu süreçte tabii ki de bir gelir kaybı söz konusu, bir süre sonra kendinizi işe yaramaz ve aldığımız eğitimin bir değeri olmadığı düşüncesi ister istemez psikolojik olarak sizi yıpratır bir etken olmuş oluyor.”</p>
<b>E16</b>	<p>“İşsiz kaldığım sürece hep sorgulama halindeydim ben insan ister istemez ümitsizliğe kapanıyor. Emeğimizin karşılığını alamamak çok gurur kırıcı. Bir erkek olarak babandan para almak çok kötü bir psikoloji. Toplumdan uzaklaşıyorsunuz. Ben kimseyle görüşmüyordum akrabalarımın. Bir süre sonrada arkadaşlarınızla bağlarımız kopuyor. Okuldaki başarısızlığımı bildiğim kişiler torpilleriyle bir yere gelince sana hala iş bulamadın mı muhabbeti yapmaya başlayınca insan uzaklaşıyor bir süre sonra.”</p>

Lisans mezunu gençler işsizlikle birlikte birçok sorunla karşı karşıya kaldıklarını ve bunlardan biri olan psikolojik yıpranmaların onlar üzerinde işe yaramazlık hissini barındırdığını ifade ederek bir süre sonra toplumdan kendilerini soyutladıkları dile getirmişlerdir.

Görüşmecilerin ifadelerine göre mezun olduktan sonra toplum baskısıyla karşılaştıkları, eş, dost, akrabalarından kendilerine yapılan yorumlarla işe yaramaz hissettikleri bu nedenle zamanla toplumdan uzaklaştıkları ve ruhsal bunalımlar yaşadıkları şeklinde yorumlarda bulunmuşlardır. İşsizliğin maddi kaybının yanı sıra sürenin uzayışı ile birlikte psikolojik yıpranmaların meydana geldiğini ve bu durumun kendilerini kötü etkilediğini belirtmişlerdir. İşsizlikle karşılaşan gençlerin birçoğu lisansüstü eğitimlerine devam ederek bu süreci ertelediklerini, birçoğu da ne eğitimde ne işgücü piyasasına giremeyerek işsizlik sonucuyla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Birçok görüşmeci işgücü piyasasında istihdam olan arkadaşlarının yanında kendilerini kötü hissettiklerini ve bu durumun psikolojilerini bozduğunu belirterek yakın arkadaşlarından uzaklaştığını ve kendilerini böylelikle soyutladıklarını ifade etmişlerdir. Çoğu görüşmecide işsiz kaldıkları sürede psikolojik olarak yıpranmasının yanında mevcut işlerinde de psikolojik tatmin derecesine ulaşamayıp işlerinden çıkmayı düşündükleri şeklinde yorumlar yapmışlardır.

İşsizliğin maddi sonuçlarının yanında psikolojik yıpranmanın da birtakım sosyal boyutlar doğurduğunu ifade eden görüşmeciler, işsizliğin en sonunda her türlü etkiyle birlikte sosyal dışlanmayı oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Işık (2016: 130-145) işgücü piyasasında iş bulamayan gençlerin sosyo-psikolojik sorunlarını ortadan kaldırmak için, kayıt dışı istihdama yöneldiklerini, birçoğunun eğitimlerine devam etmeye çalıştığı şeklinde yorumlamıştır. Kurt (2006: 357-379) maddi sorunlarla birlikte sosyal sorunları doğuran işsizlik bireyin sağlığında ekonomik sorunlardan daha zararlı etkiler yaratabilmektedir. İslamoğlu (2014: 123-137) işsizliğin psikolojik sorunları arasında psikolojik bunalım, işe yaramazlık hissi, toplumda özgüven kaybı, mutsuzluk ve gelecek kaygısı gibi sorunları barındırdığı yorumunu yapmıştır. Polat ve Bacak (2018: 24-47) eğitim



seviyesinin yüksekliği ile birlikte işsizlik süresinin uzunluğu eşdeğerli olarak yarattığı psikolojik etkinin yüksek olduğunu belirtilmişlerdir. Eğitimli bireyin beklentisinin de bu yönde artması onu işsiz kaldığı sürede daha çok psikolojik yıpranmaya yönlendirmektedir. Topgül (2017: 119-130) gençlerin işsizlik sonucu ruhsal kaygı, çaresizlik gibi psikolojik sorunlarının normal bireylere oranla daha çok olduğunu ifade etmiştir.





## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sanayi Devrimi ile birlikte değişen çalışma düzeni ve işçi sınıfı küreselleşmenin etkisiyle birlikte esneklik kazanırken birtakım olumsuz sonuçlar doğurmuştur. İşgücü piyasası içinde varlığını bir şekilde sürdürmeye çalışan işgücünün yaşadığı zorluklar ve işgücü piyasasının değişen ekonomik şartlara bağlı olarak yarattığı durumlar işsizlik olgusunu oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasına eleman yetiştirici görevi bulunan üniversitelerin piyasanın ekonomik dalgalanmalarıyla eşdeğer olarak verdiği eğitimin kalitesinin düşmesi, mezun öğrencilerin mezuniyet sonrası eğitimlerine uygun bir iş bulamamaları işsizlik olgusunu genç işsizler yönüne çevirmiştir.

Eğitimin iyi bir statüde iş bulma fırsatı vermesi durumu değişen eğitim yapısına bağlı olarak değişiklik göstermiş ve bu durum işsizlerin genel olarak iyi eğitimli bireyler üzerinde yoğunlaşmasını sağlamıştır. Lisans mezunu bireylerin okudukları bölümden mezun olmaları onlara o bölümle ilgili tam bilgiye sahip donanımlı bireyler olmalarına imkân vermediği açık bir şekilde görülmüştür. Üniversitelerde verilen eğitimin pratiğe dayanmayan teorik kısmı genç mezunların mezun olduktan sonra tecrübe yetersizliğine bağlı olarak işgücü piyasası içinde kendilerine yer bulamamalarına neden olmaktadır.

İşgücü piyasası içinde niversite mezunu gençlerin karşılaştığı sosyal dışlanmanın llmesi amacıyla Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin Kamu Yönetimi, İşletme, alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve İktisat bölümünden mezun olan 32 öğrenciye 6 sorudan oluşan yapılandırılmış mülakat formu derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak sorulmuştur. Sorulara verilen cevaplar mülakat zmlleme anahtarına kaydedilmiş ve içerik analizi yöntemi kullanılarak zmlleme yapılmıştır. İçerik analizi yöntemiyle yapılan zmlleme sonucu 3 ana tema ve 9 alt tema oluşturulmuş ve bu temaların şeması şöyle oluşturulmuştur.

1. Eğitim ve İşsizlik İlişkisi
  - Eğitimde Markalaşma
  - Eğitimin Kalite Düzeyi ve İş Uyumu
2. İşgücü Piyasalarına Girme ve Piyasa İçinde Karşılaşılan Olumlu-Olumsuz Etkenler
  - Tecrübe
  - İşverenin Maliyet Kaygısı
  - Kişisel Özellik ve Yeterlilik
  - İşgücü Piyasasına Uyum ve Alan Dışı Uzmanlaşma
  - Cinsiyet Ayrımcılığı ve Mobbing
3. İşsizliğin Gençler Üzerindeki Etkisi
  - Maddi Yoksunluk ve Sonuçları
  - Psikolojik ve Sosyal Boyutları

Eğitim ve işsizlik ilişkisi başlıklı ilk ana temanın ilk alt teması olan eğitimde markalaşma başlığında lisans mezunu gençlerin kız ve erkek olarak okudukları okulun markalaşma içindeki konumuyla birlikte memnuniyet durumları ile ilgili görüşleri değerlendirilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda kız öğrenciler tarafından okudukları okulun yeni kurulmuş bir üniversite olmasından dolayı işgücü piyasası içinde bir varlık gösterememesinden kaynaklı olumsuzluklar daha çok dile getirilmiştir. İkinci alt tema olan eğitimde kalite düzeyi ve iş uyumu başlığında kız ve erkek öğrencilerle yapılan görüşmeler karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda erkek öğrenciler kız öğrencilere göre aldıkları eğitimin kalitesiz ve işe uygun olmadığını daha fazla belirtirken, alınan eğitimin kaliteli ve işe uygun olduğunu belirten erkeklerin oranı da kız öğrencilere göre fazla olduğu belirlenmiştir. Bu analizler doğrultusunda “işgücü piyasasının durumu gençlerin işsizlik oranlarını etkilemektedir” ana araştırma problemi doğrulanmaktadır.

İşgücü piyasalarına girme ve piyasa içinde karşılaşılan olumlu-olumsuz etkenler başlıklı ikinci ana temanın ilk alt teması olan tecrübe başlığında kız ve erkek öğrencilerin işgücü piyasasına girme aşamasında ve piyasa içinde tecrübe sorunu ile ilgili karşılaştıkları olumsuz durumlar değerlendirilmiştir. Yapılan karşılaştırmada erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla daha fazla

tecrübe eksikliği ile ilgili görüş bildirdiği görülmüştür. İkinci alt tema olan işverenin maliyet kaygısı başlığında kız ve erkek öğrencilerin işverenlerin işgücü piyasası içinde istihdam edecekleri kişilere aktardığı maliyet konusundaki kaygılarıyla ilgili görüşleri karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırmada erkek öğrenciler kız öğrencilere oranla daha fazla görüş bildirmiş ve işverenlerin işe alım aşamasında işgücüne katlandığı maliyeti daha çok kaygı ettiğini ifade etmişlerdir. Üçüncü alt tema olan kişisel özellik ve yeterlilik başlığında kız ve erkek öğrencilerin aldıkları eğitim ile işgücü piyasasının aradığı kriterlere uyum sağlayıp sağlayamadığı görüşleri karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırmada kız öğrencilerin işgücü piyasasına girme aşamasında kişisel özellik ve yeterliliklerin önemi erkek öğrencilere oranla daha çok vurgulanmıştır. İşgücü piyasasına girme aşamasında işe uygun özellik ve yeterliliklerin bir işe sahip olmada önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Dördüncü alt tema olan işgücü piyasasına uyum ve alan dışı uzmanlaşma başlığında kız ve erkek öğrencilerin işgücü piyasasının ve ekonomik yapının mevcut durumuna ve var olan işlerin aradığı kriterlere göre alınan eğitimin piyasaya uygunluğu ve bunun sonucunda bireylerin ne yönde tercihlerde bulunup uzmanlaştıkları konusundaki görüşleri karşılaştırılmıştır. Bunun sonucunda erkeklerin alınan eğitimin işgücü piyasasına uyum sağlamadığı görüşü kızlara oranla daha fazla olduğu belirtilmiştir. Mevcut yapıya uyum sağlamayan eğitim sisteminden mezun olan bireylerin işsizlikle karşılaştıkları ve bunun sonucunda da alan dışı işlere yöneldikleri tespit edilmiştir.

Beşinci alt tema olan cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing başlığında kız ve erkek öğrencilerin işgücü piyasasına girme aşamasında ya da işgücü piyasası içinde maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing ile ilgili durumlar karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda beklenenin aksine erkek öğrenciler kız öğrencilere oranla daha fazla cinsiyet ayrımcılığı ve mobbinge karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Erkekler bazı işlere sadece kadınların tercih edilmesini dile getirirken kadınlar işgücü piyasasına girme aşamasında kadın olduklarından dolayı annelik sorumluluğu ile sınılanmış işgücü piyasası içinde ise ‘cam tavan’ sendromu ile yükselme şanslarının

ellerinden alındığını ifade etmişlerdir. Bu analiz doğrultusunda “genç işsizliğin sosyal dışlanmayla anlamlı ilişkisi vardır” ana araştırma problemi ile “eğitim kalitesi ve tecrübe eksikliği genç işsizliğine yol açmaktadır” alt araştırma problemi doğrulanmaktadır.

İşsizliğin gençler üzerindeki etkisi başlıklı üçüncü ana temanın ilk alt teması olan maddi yoksunluk ve sonuçları başlığında kız ve erkek öğrencilerin işsizlik sonucu karşılaştıkları maddi yoksunluk durumu ve bunun sonuçları ile ilgili ifadeleri karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırmada kız öğrencilerin işsizlik sonucu karşılaştıkları maddi yoksunluk durumunun ve sonuçlarının erkeklere oranla daha fazla hissedildiği görülmektedir. Kız öğrenciler işsizlik temelli maddi kayıpların bir gelir elde edememenin yanında kişisel ve sosyal anlamda olumsuz sonuçları olduğunu ifade etmişlerdir.

İkinci alt tema olan psikolojik ve sosyal boyutları başlığında işsizliğin gençler üzerinde yarattığı psikolojik ve sosyal boyutları kız ve erkek öğrencilerinin görüşleri ile karşılaştırılmıştır. Bunun sonucunda işsizliğin etkilerinden olan psikolojik ve sosyal boyutları kız ve erkek öğrencilerin etkilendiklerini belirttiği görüşlerinin eşit oranda çıktığı görülmektedir. Kız ve erkek öğrenciler işsizliğin psikolojik etkisinin mezuniyet sonrası işsizlik sürecinin başlamasıyla başladığı ve bu sürecin uzunluğuyla birlikte etkilerin daha da kötü bir duruma geldiği ifade edilerek birtakım sosyal sorunlara yol açtığını belirtmişlerdir. Bu analiz doğrultusunda “sosyal dışlanmanın sonucu olarak gençler birçok psikolojik, ekonomik ve toplumsal etkilere maruz kalmaktadır” alt araştırma problemi doğrulanmaktadır.

Üniversite mezunu gençlerin işgücü piyasasının mevcut durumu ve aldıkları eğitimle ilgili görüşleri hakkında şu öneriler verilebilir:

- Eğitim sisteminin değişen küresel yapıya uygun olarak teori ile birlikte pratiğe uygun bir sistem olarak geliştirilmesi sağlanabilir.
- İşgücü piyasası içinde eğitimin birçok alt programla desteklenmesi sağlanabilir.
- Kırklareli Üniversitesinin kardeş üniversiteler zinciri bağlamında anlaşmalı üniversitelerle bir haftalık değişim

programları oluşturularak öğrencilerin başka üniversitelerdeki eğitim ile tanıştırmaları sağlanabilir.

- Kırklareli Üniversitesinin yeni bir üniversite olma durumunu geri plana atıcı uluslararası programlara katılımı ile bu okulda okuyan öğrencilerin bu programlara katılımı gerçekleştirilebilir.

İşgücü piyasası içine girme aşamasında ya da piyasa içindeki sorunlara yönelik şu öneriler verilebilir:

- Yeni mezun bireylerin istihdamı konusunda işverenleri yeni mezun istihdam etme açısından sosyal güvenlik primlerine destek kapsamında politikalar gündeme getirilebilir.
- İşverenin maliyet kaygısı göz önüne alınarak yeni mezunları cazip hale getirci İşbaşı Eğitim Programlarının uygulamada var olan eksiklikleri giderici yaptırımlar oluşturulabilir. Bu programların sonraki aşamada işgücü piyasası içerisinde kalıcı hale getirci iş imkânları programa tabii olanlara sağlanabilir.
- Yeni mezun gençlere kendilerine uygun işe yönelme konusunda danışmanlık hizmetleri veren birimlerin işgücü piyasasının durumuna ve mezunların kişisel yeterlilik ve tercihlerine uygun olarak güncel ve yararlı programlar geliştirmesi ön plana çıkarılabilir.
- Cinsiyet ayrımcılığı konusunda pozitif ayrımcılıkların yanı sıra adaletli bir iş bölümü ve işgücü piyasası içindeki dengesizlikleri giderici uygulamalar gündeme gelebilir. Eşit miktarda kadın erkek çalıştırma uygulamaları gündeme getirilebilir.
- Kendi işini kurmak isteyen bireylere yönelik geliştirilen KOSGEB eğitim ve kredilerinin ihtiyaç sahibi olan her bireye ulaşmada kolaylıkların sağlanması ve kredilerin hibe yüzdesinin yeni mezunlara yönelik artırılması sağlanabilir.
- İŞKUR tarafından oluşturulan Sosyal Çalışma Programının sadece yaz ayına bağlı kalmayarak eğitim döneminde de kısmi süreli olarak sağlanması ile öğrencilerin istihdamda kalmaları ve aktif olarak işgücü piyasası içinde varlık sürdürmeleri sağlanabilir.

- Kırklareli Üniversitesinin mezunları işgücü piyasasına kazandırma amacıyla mezunlar portalında uygun işler ve ilanların mezunlarla buluşması sağlanabilir.

Gençlerin işsizlik ile birlikte karşılaştıkları psikolojik ve sosyal etkileri giderme adına şu öneriler getirilebilir:

- İşsizlik ile karşı karşıya kalan yeni mezunların bu süreci kolay atlatmalarını sağlayacak ruhsal destek ve rehberlik merkezleri kurulabilir.
- Yeni mezunları topluma aktif hale getirci proje programları oluşturularak düşük gelirlerle de olsa istihdam sağlanarak genç mezunların toplumdaki soyutlanması engellenebilir.



## KAYNAKÇA

- Açıklan, N. (2008). “Yoksulluk ve Genç Kuşakların Toplumsal Hareketlilik Şansları: İstanbul ve Gaziantep Örnekleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 17, ss. 131-154.
- Açıkgöz, R. (2010). “Kadın Yoksulluğu Üzerine Bir İnceleme”, *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, C. 1, S. 2, ss. 45-60.
- Adaman, F. ve Keyder, Ç. (2006). “Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma”, Avrupa Komisyonu, Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Mahalli Topluluk Eylem Programı 2002-2006, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/study\\_turkey\\_tr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/study_turkey_tr.pdf) (Erişim: 6 Ocak 2018).
- Aktaş, M.T. (2015). “Ücret Odaklı Uluslararası İşgücü Hareketliliğinin İşgücü Piyasalarına Etkileri”, *TESAM Akademi Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 197-219.
- Alp, L. (2014). *Dezavantajlı Grupların İstihdama Katılmaları: G20 Ülkelerindeki Başarılı Uygulamalar*, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Altıok, M. ve Tuncer, İ. (2011). “Türkiye İmalat Sanayinde Yapısal Değişim ve Üretkenlik: 1980-2008 Dönemi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 13, S. 2, ss. 55-70.
- Aşkın, E.Ö. ve Aşkın, U. (2018). “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, C. 9, S. 24, ss. 255-282.
- Ateş, D. (2006). “Küreselleşme: Ne Kadar Tek Boyutlu?”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.7, ss. 25-38.
- Atılğan, G. ve Çakar, B.Y. (2007). “Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma”, *TES-İŞ Dergisi*, S. 2, ss. 68-106.
- Aydın, A. (2017). “Genç İşsizliği Sorununun Almanya ve Türkiye Mesleki Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, S. 11, ss. 1-23.
- Aydın, F., Sarmış, İ. ve Şahin, O. (2014). “Avrupa Sosyal Şartı”. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*. Ankara.
- Aykaç, M. (2000). “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e*

*Armağan*, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını.

- Aytaç, Ö. ve İlhan, S. (2008). “Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlaki Kriz”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 10, S. 1, ss. 182-210.
- Aytaç, S.(2012). “Çalışma Hayatında Özel Gruplara (Dezavantajlı Gruplara) Yönelik Sosyal Politikalar”, *Sosyal Politika*.der. A. Tokol ve Y. Alper, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Aytaç, S., Barutçu, E. ve Taş, M.A. (2017). “Demografik Değişkenlerin Farklı Kuşak Ayrımında Örgütsel Sinizme Etkisi”, *4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi (11-13 Mayıs 2017)*, Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Yayını, ss. 32-47.
- Bahar, G., Bahar, A. ve Savaş, H.A. (2009). “Yaşlılık ve Yaşlılara Sunulan Sosyal Hizmetler”, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, C. 4, S. 12, ss. 85-98.
- Bahar, O. ve Bingöl, F.K. (2010). “Türkiye’de İç Göç Hareketlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 2, ss. 43-61.
- Baş, H. (2017). “Türkiye’de Genç Nüfus: Sorunlar ve Politikalar”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 27, ss. 255-288.
- Baş, K. (2009). “Küreselleşme ve Gelir Dağılımı Eşitsizliği”, *Çukurova Üniversitesi Enstitüsü Dergisi*, C. 18, S. 1, ss. 49-70.
- Başkale, H. (2016). “Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 23-28.
- Baştürk, Ş. (2012). “Göçmenlere Yönelik Sosyal Politikalar”, *Sosyal Politika*. der. A. Tokol ve Y. Alper, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Bayraktar, S. ve İncekara, A. (2013). “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 4, S. 1, ss. 15-38.
- Beall, J. ve Piron, L.H. (2005). “DFID SocialExclusionReview”, *TheLondon School of EconomicsandPoliticalScience*,ss. 8-9.
- Beceren, E. ve Kasalak, M.A. (2010). “Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejilerinin 10 Hedef Kapsamında İstihdama Yönelik Uygulamaları”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 49-55.

- Bell, D.N.F. ve Blanchflower, D.G. (2010). “YouthUnemployment: DéjàVu?”, *IZA DiscussionPaper No. 4705*, ss. 1-58.
- Bhalla, A. ve Lapeyre, F. (1997). “SocialExclusion: Towards an AnalyticalandOperational Framework”, *Development andChange, C. 28*, ss.413-433.
- Bıçerli, M.K. (2013). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Binici, H. ve Arı, N. (2004). “Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, C. 24, S. 3*, ss. 383-396.
- Cansever, B.A. (2009). “Avrupa Birliği Eğitim Politikaları ve Türkiye'nin Bu Politikalara Uyum Sürecinin Değerlendirilmesi”, *International Online Journal of EducationalSciences, C. 1, S. 1*, ss. 222-232.
- Cerit, Y. (2006). “Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversitenin Örgütsel İmaj Düzeyine İlişkin Algıları”, *Kuram ve Uygulama Eğitim Yönetimi, S. 47*, ss. 343-365.
- Conrad, D. (2005). “Rethinking ‘at-risk’ in drama education: beyondprescribedroles”, *Research in Drama, C. 10, S. 1*, ss. 27-41.
- Çakır, Ö. (2002). “Sosyal Dışlanma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 4, S. 3*, ss. 83-104.
- Çakır, Ö. (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 31*, ss. 25-47.
- Çakır, Ö. (2009). “Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”, *Sosyo- Ekonomi Dergisi, C. 10, S. 10*, ss. 77-94.
- Çalış, Ş. (2014). “Endüstri İlişkilerinde Yeni Gelişmeler”, *Endüstri İlişkileri*. der. B. Uçkan ve Ş. Çalış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Çayır, K. (2012). “Yaşçılık/Yaşa Dayalı Ayrımcılık”, *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, der. K. Çayır ve M. Ayan Ceyhan, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çelebi, N. ve öte. (2014). “Neoliberal Eğitim Politikaları ve Eğitim Fırsat Eşitliği Bağlamında Uluslararası Sınavların (PISA, TIMSS ve PIRLS) Analizi”, *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi, S. 3*, ss. 33-75.

- Çelik, K. ve Beşpınar, F.U. (2011). “Farklı Nedenlerle Çalışma ve Çalışmanın Genç Üzerine Etkileri”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 59-69.
- Çetinkaya, E. (2010). “Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 58, ss. 45-57.
- Çizel, R.B., Güzeller, C.O. ve Mütevellioğlu, N. (2011). “İşsizliğin Psikolojik Sonuçları: Antalya Örneği”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 26-41.
- Çoban, A.İ. ve Özbesler, C. (2009). “Türkiye’de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler”, *Aile ve Toplum Dergisi*, C. 5, S. 18, ss. 31-41.
- Çondur, F. ve Bölükbaş, M. (2014). “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik- Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 47, S. 2, ss. 77-93.
- Dedeoğlu, S. (2011). “Türkiye’de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 66, S. 1, ss. 27-48.
- Demir, Ö. (2015). “MeslekYüksekokulu Öğrencilerinin İşgücü Piyasasından Beklentileri”, *ASOS Journal Dergisi*, S. 9, ss. 553-564.
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 16, ss. 68-89.
- Deniz, A.Ç., Ekinci, Y. ve Hülür, A.B. (2016). “Suriyeli Sığınmacıların Karşılaştığı Sosyal Dışlanma Mekanizmaları”, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, S. 27, ss. 17-40.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). *Gelir Dağılımının İyileştirilmesi ve Yoksullukla Mücadele*, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara: DPT Yayınları.
- Doğan, D. (2013). “Yeni Kurulan Üniversitelerin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C. 3, S. 2, ss. 108-116.
- Doğan, İ. (2014). *Sosyal Dışlanma ve İşgücü Piyasaları: İstanbul Fatih İlçesi’nde Bir Saha Araştırması*, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>(Tez No. 377541).

- Doğru, E.S. (2016). *Eskişehir’de Sosyal Yardım Sisteminin Yoksulların ve SYDV Çalışanlarının Gözüyle Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi. Ankara.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
(Tez No.423593).
- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 37-60.
- Durmaz, Ş. ve Ören, K. (2017). “Öz Yeterlilik ve Özgüvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2, ss. 109-120.
- Duruel, M. (2007). “Avrupa Birliği’nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 53, ss. 376-421.
- Ekin, N. (1999). “Küreselleşme ve Gümrük Birliği”, *İstanbul Ticaret Odası*, C. 47, S. 2, ss. 1-434.
- Ekşioğlu, E. (2017). “Dünya Ülkelerinde Mesleki Eğitim”, *4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi (MESTEK 11-13 Mayıs 2017)*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü, 2017, ss. 264-278.
- Elliott, J.R. ve Smith, R.A. (2004). “Race, Gender, and Workplace Power”, *American Sociological Review*, C. 69, ss. 365-386.
- Elmas, Ş. (2016). *Türkiye’de Kaçak İşgücü Göçü Yönetimi*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.
- Erdayı, U. (2009). “Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 22, ss. 133-162.
- Erdoğdu, S. ve Kutlu, D. (2014). “Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 40, ss. 63-114.
- Erdut, Z. (2000). “Avrupa Birliği’nde Çalışan Kadınların Hakları”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını.
- Ergun, A.D. ve Akyıldız, D. “Yaşlıların Gündelik Yaşam Pratikleri ve Sosyal Algılar: Menemen Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9, S. 22, ss. 500-509.

- Erikli, S. (2016). “Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim ve Düzgün İş”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 1, ss. 283-302.
- Erkul, A. ve Koca, M. (2016). “Yoksul Yardımlarını Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma Bağlamında Yeniden Düşünmek”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C. 6, S. 3, ss. 615-628.
- Erol, S.I. (2013). “Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 24/25, S. 6/1-2, ss. 15-43.
- Eser, B.Y. ve Terzi, H. (2008). “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 30, ss. 229-250.
- Eurofound. (2017). “Labour Force Fragmentation”, <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/fragmentation-of-the-labour-force> (Erişim: 6 Ocak 2018).
- Evans, P. ve Deluca, M. (2000). “Social Exclusion and Children: Creating Identity Capital: Some Conceptual Issues and Practical Solutions”, <https://www.oecd.org/edu/school/27140083.pdf> , (Erişim: 6 Ocak 2018).
- Eurostat. (1998). “Recommendations on Social Exclusion and Poverty Statistics”, <https://www2.ibge.gov.br/poverty/pdf/eurostat1.pdf> (Erişim: 29 Aralık 2017).
- Freedman, D.H. (2008). “Improving Skills and Productivity of Disadvantaged Youth”, *International Labour Organization*, Geneva.
- Genç, Y. ve Dalkılıç, P. “Yaşlıların Sosyal Dışlanma Sendromu ve Toplumsal Beklentileri”, *International Journal of Social Science*, C. 6, S. 4, ss. 461-482.
- Genç, Y., Taylan, H.H. ve Barış, İ. (2015). “Roman Çocuklarının Eğitim Süreci ve Akademik Başarılarında Sosyal Dışlanma Algısının Rolü”, *International Journal of Social Science (IASS)*, Number 33, ss.79-97.
- Gençler, A. (2011). “Avrupa Birliği’nde Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 1-25.
- Göçoğlu, V. (2015). “Dezavantajlı Gruplar Üzerinde Yapılan Bir Kamu Politikası Sonlandırmasının Analizi: Eski Hükümlülerin Özel Sektördeki İstihdam Zorunluluğunun Kaldırılması”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 8, S. 36, ss. 846-863.

- Gökbay, İ.Z., Ergen, A. ve Özdemir, N. (2011). “Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: ‘Engelsiz Eğitim’”, *Öneri Dergisi*, C. 9, S. 36, ss. 1-8.
- Gökbayrak, Ş. (2010). “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 25, ss. 141-162.
- Gökbayrak, Ş. (2011). “İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi”, C. 2, S. 29, ss. 165-190.
- Güler, M.A. (2015). “Güney Avrupa Refah Rejiminde Sosyal Dışlanma”, *İş ve Hayat*, C. 1, S. 1, ss. 57-96.
- Güllüpınar, F. (2012). “Göç Olgusunun Ekonomi-Politiği ve Uluslararası Göç Kuramları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 4, ss. 53-85.
- Gültekin, L. ve öte. (2013). *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Günaydın, D. ve Çetin, (2015). “Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 22, ss. 17-34.
- Gündoğan, N. (1999). “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 54, S. 1, ss. 63-79.
- Güneş, M. (2012). “Yoksullukla Mücadelede Sosyal Yardımların Bir Kamu Yönetimi Politikası Olarak Sürdürülebilirliği”, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 24, ss. 149-184.
- Güney, A. (2009). “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri”, *Kamu-İş*, C. 10, S. 4, ss.135-159.
- Haan, A.D. (2000). “SocialExclusion: EnrichingtheUnderstanding of Deprivation”, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.521.3843&rep=rep1&type=pdf>, (Erişim: 6 Aralık 2017).
- Hazır, I.K., Çelik, K. Ve Kalaycıoğlu, S. (2016). “Kuşak-İçi ve Kuşaklararası Toplumsal Hareketliliğin Yörüngesi: Ankara İli Örneği”, *Sosyoloji Dergisi*, C. 36, S. 1, ss. 175-205.
- Hekimler, O. (2012). “Yoksulluk Mu Yoksunluk Mu? Sosyal Dışlanma Üzerine Bir Değerlendirme”, *Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, S.1, ss. 1-28.

- ILO. (2016). “Active Labour Market Policies in Latin America and the Caribbean”, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_492373.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492373.pdf) (Erişim: 24 Şubat 2018).
- ILO. (2000). “Training for Employment: Social Inclusion, Productivity and Youth Employment”. International Labour Office. Geneva.
- Işık, V. (2016). “Türkiye’de Genç İşsizliği ve Genç Nüfusta Atalet”, *HAK-İŞ Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 5, S. 11 ss. 130-145.
- İleri, Ü. (2016). “Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslar arası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 5, S. 12, ss. 128-153.
- İslamoğlu, E. (2014). “Sakarya’da İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 123-137.
- İzci, B.B. (2012). “Genç İşsizliği ve Eğitim ile Olan İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 41, ss. 295-310.
- Karadoğan, E. (2012). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Yardımların Bireyin Özsaygı Düzeyine Etkisi Bağlamında Dönüşümü ve Etkinliği*, Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 312566).
- Karakaş, M. (2010). “Küresel Yoksulluğun Öteki Yüzü: Yeni Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.12, S. 2, ss. 1-16.
- Karaman, B. ve Özçalık, M. (2007). “Türkiye’de Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Bir Sonucu: Çocuk İşgücü”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 14, S. 1, ss. 25-41.
- Karasoy, D., Tutkun, N.A. ve Bulut, V. (2015). “Türkiye’deki İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörler”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C. 11, S. 26, ss. 57-75.
- Karataşoğlu, S. ve İslamoğlu, E. (2016). “Gelir Seviyesi ile Sosyal Dışlanma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 7, S. 1, ss. 12-41.
- Kelleci, M.A. (2003). “Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler”. *Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Stratejik Araştırmalar Dairesi*. Ankara.



- Kesici, M.R. (2011). “Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 28, ss. 75-115.
- Kesici, M.R. ve Selamoğlu, A. “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm” “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 25-51.
- Kıdır, B. (2017). “Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 54, ss. 1369-1396.
- Kılıç, Y. (2014). “Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEİY) Yer Alan Gençler”, *Eğitim ve Bilimi*, C. 39, S. 175, ss. 121-135.
- Klasen, S. (2000). “SocialExclusionandChildren in OECD Countries: SomeConceptualIssues”,  
<http://www.oecd.org/education/school/1856923.pdf>,  
(Erişim: 04.02.2018).
- Koca, M. (2015). “Sosyal Dışlanma Sorunu ve Asgari Gelir Desteğinin Gerekliliği”, *Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 8, S. 39, ss. 501-510.
- Kocabaş, F. (2004). “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 10, ss. 33-53.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 195-219.
- Kocadaş, B. (2004). “Hedefteki Gençlik: Siyasi ve İdeolojik Hareketler Açısından”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 1-14.
- Konya, S.,Kabaloğlu, G. ve Küçüksucu, M. (2017). “Türkiye’de Farklı Boyutları ve Alternatif Çözüm Politikaları ile Genç İşsizliği”, *Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi*. der. S. Koç, A. Orhan ve M.Ç. Gözen, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Vakıf Yayınları.
- Kurt, Ş. (2006). “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 51, ss. 357-379.
- Lotfi, A.,Kabiri, S. ve Ghasemlou, H. (2013). “Değerler Değişimi ve Kuşaklararası Çatışma: İran Khoy Kenti Örneği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 14, S. 2, ss. 93-113.

- Mayes, G.D. (2002). “SocialExclusion: A Challenge toMacroeconomicPolicy”,[http://aei.pitt.edu/10949/1/ncre0201\\_mayes.pdf](http://aei.pitt.edu/10949/1/ncre0201_mayes.pdf), (Erişim: 13.02.2018).
- McKay, A. (2002). “DefiningandMeasuringInequality”, *InequalityBriefing, BriefingPaper*, S. 1, ss. 1.
- Metin, B. (2012). “Yoksullukla M¼cadelede Asgari Gelir G¼vencesi: T¼rkiye’de Sosyal Yardım ve Hizmet Sisteminde Mevcut Durum Asgari Gelir G¼vencesi İhtiyacı”, *Sosyal G¼venlik Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 117-151.
- Murat, S. ve şahin, L. (2011). “AB’de Uyum S¼recinde Genç İşsizliği”, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Murat, S. ve şahin, L. (2011). “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”, *Sosyoloji Konferansları*, S. 44, s. 1-48.
- M¼tevellioęlu, N.,Zanbak, M. ve Mert, M. (2010). “İşsizlik, niversiteli Gençlik ve Gelecek: Bir Alan Araştırmasının Bulguları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 1, ss. 207-229.
- Okçin, F.A. ve Gerçeklioğlu, G. (2013). “ğrencilerin z-Etkililik-Yeterlilik Algıları ve Sosyal Destek D¼zeylerinin İncelenmesi”, *G¼m¼řhane niversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 40-51.
- Olçay, A. (2008). “T¼rk Turizminde Eğitimin nemi”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 383-390.
- Özaydınlık, K. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Temelinde T¼rkiye’de Kadın ve Eğitim”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, S. 33, ss. 93-112.
- zdemir, M. ve K¼tk¼t, B. (2015). “Sosyal Adalet Liderliği lçeği’nin (SAL) Geliştirilmesi: Geçerlik ve G¼venirlik Çalışması”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fak¼ltesi Dergisi (KEFAD)*, C. 16, S. 3, ss. 201-218.
- zdemir, S. (2004). *K¼reselleřme S¼recinde Refah Devleti*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- zen, ř.O. (2015). “T¼rkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyumu”, *ÇSGB Çalışma D¼nyası Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 78-105.
- Özer, Y.E. ve Çolak, M. (2015). “Yoksulluk, Dezavantajlı Grup ve Suç İlişkisine Yönelik Bir Alan Araştırması: İzmirden Kadın Sığınma Evleri

Örneği”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 29, S. 3, ss. 479-491.

Özerkmen, N. (2004). “Uluslararası Eşitsizliği Derinleştiren Bir Süreç Olarak Ekonomik Küreselleşme”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Coğrafya Fakültesi Dergisi*, C. 44, S. 1, ss. 135-148.

Özgökçeler, S. (2012). “Özürllülere Yönelik Sosyal Politikalar”, *Sosyal Politika*.der. A. Tokol ve Y. Alper, Bursa: Dora Yayıncılık.

Özkan, G.S. ve Özkan, B. (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 24, ss. 91-104.

Öztepe, N.D. ve Ulutaş, Ç.Ü. (2013). “Bir Sosyal Dışlanma Biçimi Olarak Türkiye’de Refah Hizmetlerinden Dışlanma”, *International Conference on Eurasian Economies 2013, Russia*.

Öztürk, Ş. ve As, İ. (2017). “Dünyada Genç İstihdamının Genel Görünümü”, *Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi*.der. S. Koç, A. Orhan ve M.Ç. Gözen, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları.

Öztürk, U.C. ve Cevher, E. (2015). “İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 34, S. 1, ss. 151-174.

Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 60, ss. 1-60.

Pehlivan, K.B. ve Acar, Y.B. (2009). “Çocuklar ve Eğitimde Dışlanma”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, C. 20, S. 2, ss. 27-38.

Polat, E.K. ve Bacak, B. (2018). “İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İşsizlik Süresi İlişkisi: Çanakkale’de Yükseköğrenim Mezunu İşsizler Üzerinde Bir Araştırma”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 9, S. 2, ss. 24-47.

Saith, R. (2001). “Social Exclusion: The Concept and Application to Developing Countries”, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.194.8572&rep=rep1&type=pdf>, (Erişim: 13 Aralık 2017).

Sallan Gül, S. ve Gül, H. (2014). “Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi, Güncel Durumu ve Eleştirisi”, *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, C. 8, S. 17-18, ss. 51-66.

Sapancalı, F. (2005). “Avrupa Birliği’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 2005/3, ss. 51-106.

- Sapancalı, F. (2003). *Sosyal Dışlanma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Sapancalı, F. (2001). “Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 3, S. 2, ss. 115-140.
- Saydan, R. (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarından Kalite Beklentileri: Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Örneği”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 10, ss.63-79.
- Sayın, F. (2011). “Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 13, S. 4, ss. 33-53.
- Sen, A. (1997). “Inequality, unemployment and contemporary Europe”, *International Labour Review*, C. 136, S. 2, ss. 155-171.
- Schmid, G. (2013). “Youth Unemployment in Korea: From a German and Transitional Labour Market Point of View”, *IZA Policy Paper*, S. 63, ss. 1-30.
- Silver, H. (1994). “Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms”, *International Labour Review*, C. 133, S. 5-6, ss. 531-578.
- Smith, J.P. (ed.). (2000). *Policy Responses to Social Exclusion*. Philadelphia: Open University.
- Soyuer, F. ve Soyuer, A. (2008). “Yaşlılık ve Fiziksel Aktivite”, *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 3, ss. 219-224.
- SPRC. (2001). “Social Protection Committee Report on Indicators in the field of poverty and social exclusion October 2001”, *European Commission*.
- Suna, H.E. ve öte. (2013). “Gençlere Yönelik Tutum Ölçeği’nin Geliştirilmesi”, *Eğitim ve Bilim*, C. 38, S. 170, ss. 347-360.
- Şahin, A.E. (2009). “Eğitim Fakültesinde Hizmet Kalitesinin Eğitim Fakültesi Öğrenci Memnuniyet Ölçeği (EF-ÖMÖ) ile Değerlendirilmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 37, ss. 106-122.
- Şahin, H. ve Bekir, H. (2016). “Üniversite Öğrencilerinin Engellilere Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 3, ss. 767-779.

- Şahin, T. (2009). *Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi*, Yayınlanmamış Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Şener, Ü. (2010). “Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardım Mekanizmaları ve İşgücü Politikaları”. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*. Ankara.
- Şentürk, M. (2015). “Dışarıda ve Dışında Olmak: Yoksul Gençlerin Mekânla İlişkileri”, *Sosyoloji Dergisi*, C. 35, S. 2, ss. 169-203.
- Şentürk, Ü. (2008). “Aile Kurumuna Yönelik Güncel Riskler”, *Aile ve Toplum Dergisi*, C. 4, S. 14, ss. 7-31.
- Şişman, Y. (2014). “Engelliler Açısından Eşitlik, Ayrımcılık ve Eğitim Hakkı”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, S. 32, ss. 57-85.
- Talas, M. ve Kaya, Y. (2007). “Küreselleşmenin Kültürel Sonuçları”, *TÜBAR*, S. 22, ss. 149-162.
- Taran, P.A. ve Geronimi, E. (2013). “Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount”, International Migration Programme(ILO), [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--migrant/documents/publication/wcms\\_232365.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--migrant/documents/publication/wcms_232365.pdf) (Erişim: 10 Mart 2018).
- Tartanoğlu, Ş. (2010). “Sosyal Dışlanma: Küreselleşme Perspektifinden Bir Kavramsallaştırma Çabası”, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, S. 42, ss. 1-13.
- Tartanoğlu, Ş. (2012). “Sosyal Dışlanma”, *Sosyal Politika*.der. A. Tokol ve Y. Alper, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Taşçı, H.M. ve Darıcı, B. (2009). “Türkiye’de İşsizliğin Mikro Veri ile Farklı Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayırımına Göre Analizi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 28, ss. 139-159.
- Taş, H.Y. ve Bilen, M. (2014). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 6, ss. 50-69.
- Taşçı, F. (2009). “Bir Sosyal Politika Sorunu Olarak Göç”, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Kamu-İş)*, C. 10, S. 4, ss. 177-204.
- Tatlıdil, E. ve Xanthacou, Y. (2002). “Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 1-14.

- Tayfun, A.N.T. ve Korkmaz, A. (2016). “Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 8, S. 17, ss. 534-558.
- Tekeli, S. (2014). “Emek Piyasası ile İlgili Temel Kavramların Tanımlanması”, *İstihdam ve İşsizlik*. der. M.K. Biçerli ve V.C. Özgüler, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Timurturkan, M. ve Demez, G. (2018). “Bir Toplumsal İktidar Alanı Olarak Beden ve “Yaşlanan Bedenin” Yeniden İnşası”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, ss. 441-456.
- Tokol, A. (2015). “Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar-II (Engelliler-Eski Hükümlüler-Göçmenler)”, *Sosyal Politika-II*. der. A.İ. Oral ve Y. Şişman, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Topgül, S. (2017). “İşsizlerin Sosyo-Ekonomik Durumları ve İşsizlik Algıları Üzerine Bir Alan Araştırması: Tokat İli Örneği”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 3, ss. 119-130.
- Tümtaş, S. ve Ergun, C. (2016). “Göçün Toplumsal ve Mekansal Yapı Üzerindeki Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 21, S. 4, ss. 1347-1359.
- Türnüklü, A. (2000). “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, C. 6, S. 4, ss. 543-559.
- UN. (2007). “World Youth Report 2007”, *United Nations Press*. New York.
- Uyanık, Y. (2008). “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 10, S. 2, ss. 209-224.
- Uyar, L. (ed.). (2006). *Birleşmiş Milletler’de İnsan Hakları Yorumları İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 1981-2006*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Vick, A. ve Lightman, E. (2010). “BarrierstoEmploymentAmongWomenWithComplexEpisodicDisabilities”, *Journal of DisabilityPolicyStudies*, C. 21, S. 2, ss. 70-80.
- Whelan, C.T. (1993). “The role of socialsupport in mediatingthepsychologicalconsequences of economic stres”, *Sociology of healthandillnes*, C. 15, S. 1, ss. 86-101.

- Yaldız, F. (2014). “Uluslararası Göç ve Diaspora ile İlişkili Kavramlar”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 3, S. 2, ss. 382-403.
- Yamanoğlu, M.A. (2006). “Kent Yoksulu Gençlerin Yaşam Koşulları ve Yoksulluğun Yeniden Üretimi”, *İletişim Araştırmaları*, C. 4, S. 1, ss. 9-48.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (2011). “Üniversite Gençliği ‘Sosyal Adalet’ten Ne Anlıyor? Sosyal Adalet İlkelerinin Sosyal Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi”, *Aile ve Toplum Dergisi*, C. 7, S. 25, ss. 113-124.
- Yıldırımalp, S. (2014). “Sosyal Dışlanma ve Avrupa Birliği Yaklaşımı”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 91-108.
- Yıldırımalp, S. ve Yenihan, B. (2013). “Sosyal Dışlanma ve İşgücü Piyasasında Gençler”, *Mevzuat Dergisi*, S. 184, ss. 1-13.
- Yılmaz, A. (2005). “Türkiye’de İşsiz Nüfus”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 15, S. 1, ss. 43-56.
- Yılmaz, A. (2014). “Uluslar arası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri”, *TurkishStudies*, C. 9, S. 2, ss. 1685-1704.
- Yılmaz, I.U.E. (2012). “Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar”, *Sosyal Politika*. der. A. Tokol ve Y. Alper, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Yüceol, H.M. (2005). “Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 14, S. 2, ss. 493-512.
- Zengin, E., Şahin, A. ve Özcan, S. (2012). “Türkiye’de Sosyal Yardım Uygulamaları”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 19, S. 2, ss. 133-142.





## EKLER

### **EK 1:Yapılandırılmış Mülakat Formu**

**Soru1:** Eğitim ve işsizlik arasında son yıllardaki ekonomik yapının etkisiyle birlikte nasıl bir etkileşim olduğunu düşünüyorsunuz?

**Soru2:** İşgücü piyasalarına girme konusunda karşılaştığınız ve kendinizi dezavantajlı bir birey olarak düşünmenize sebep olan etkenler nelerdir?

**Soru3:** Okuduğunuz okul ve bölümün iş bulma sürecinde size kattığı avantaj ve dezavantajlar nelerdir?

**Soru4:** İş bulma sürecinde ne gibi faktörlerin ve yöntemlerin etkili olduğunu düşünüyorsunuz?

**Soru5:** Yaşlılarınız ve sizinle aynı eğitimi alan kişiler ile kendinizi kıyasladığınızda işgücü piyasasına girme konusunda ya da piyasanın içinde ayrımcılık olarak ifade edilebilecek ne gibi problemlerle karşılaşmaktasınız?

**Soru6:**İşsiz kaldığınız süre zarfında yaşadığınız olumsuzluklar, dışlanma süreci ve bunların sizde yarattığı bireysel etkileri nelerdir?

## EK 2: Mülakat Çözümleme Anahtarı

<b>Soru 1.Eğitim ve işsizlik arasında son yıllardaki ekonomik yapının etkisiyle birlikte nasıl bir etkileşim olduğunu düşünüyorsunuz?</b>	
<b>E1</b>	“Son yıllardaki ekonomik yapının etkisiyle işverenler okumuş ama ucuz maliyetli işgücünü çalıştırmak istiyor. Eğitim seviyen işverenlerin gözünde çokta etkili değil. Bu nedenle daha az eğitilmiş kişilere az ücretlerle kaliteli iş beklentisi içindeler. Ekonomiye baktığımda da en çok işsizlik yüksek eğitilmiş yani özellikle biz lisans mezunlarımızın olduğunu görüyorum.”
<b>E2</b>	“Eğitimin artık eskisi gibi kalifiye eleman yetiştirici tarzda olduğunu düşünmüyorum ki ekonomik yapıda buna izin vermiyor eğitim maliyetli bir durum. Artık zaten işverenlerde bu durumun farkında olduğundan işe aldığı kişiyi ayrı bir eğitime tabi tutuyor Deneyim, yüksek lisans, referans, 3. Bir dil eğitimi olması iş bulma sürecinde daha etkili durumdadır. Önceden lisans eğitimi ile eleman eksikliği sağlanan alanlarda şimdi ise lisans eğitimi almadan da bulabileceğim iş imkânları bulunmaktadır. Bölümümünden mezun olan kişilerin çok olması diğer etmenlerin iş bulma sürecinde etkili olmasını sağlamaktadır.”
<b>E3</b>	“Ülkemizde ekonomi küreselleşme ile beraber dışa bağımlılığında artması ile ciddi anlamda kötü bir yönde gidiyor. Eğitim ve işsizlik arasındaki ilişkiye bu ekonomik çerçevede baktığımızda nitelikli bir işgücü ve nitelikli bir eğitim sistemi mevcut değil. Ülkede bakıldığı zaman fazlasıyla Üniversite ve çok fazla birbirine benzeyen bölümler mevcut ve nitelikli bir birey olarak mezun olamıyorsun Üniversite bittiğinde maalesef, sistem bunu sağlayamıyor. En büyük problem tecrübe eksikliği oluyor mezun olarak çıktığında işsiz olarak kalıyorsun ve en büyük etkenlerden biri de toplumumuzun eğitimi bireyin kendine bir şey katması için değil de bir şeyleri geçiştirmek için yapıldığını düşünüyorum.”
<b>E4</b>	“Ülkemizde yaklaşık 3 milyon işsiz var. 15-24 yaş arası genç işsiz oranı ise oldukça fazla. Eğitim ve işsizlik arasındaki etkileşimi ise doğru orantılı buluyorum. Eğitim seviyesinin azalması iş bulma alanını daraltıyor ve işsizlik oranı da böylelikle çoğalıyor.”
<b>E5</b>	“Günümüzde ekonomik yapının etkisiyle işverenler bireyleri işe alma konusunda daha seçici davranmaktadır. İşverenlerin işe alım

	<p>sürecinde dikkat ettiği husus bence bilgi sermayesidir çünkü çoğu işveren tekrar eğitim maliyetine katlanmaktansa daha hızlı uyum sağlayacak kişilere yönelmektedir. Buna bağlı olarak yüksek bilgi sermayesine sahip kişiler iş bulma süreci konusunda daha kısa bir zaman harcamaktadır. Ben de bir işveren olarak yeni birini alıp 3-5 ay eğitim süreci geçirmektense eğitilmiş ve tecrübe sahibi olanı tercih ederim.”</p>
<b>E6</b>	<p>“Gelişmekte olan ülkeler üretim alanında sürekli ve devamlı olarak gelişme göstermekte ve bu gelişim teknoloji alanında olduğu için buna paralel olarak eğitiminde bu ölçüde şekillenmesi ve gelişmesi gerekmektedir. Ülkemizde en çok bunun sıkıntısını ve eksikliğini yaşamaktayız. Bundan dolayı da istihdam konusunda istenilen seviyelere gelemiyor ya da yeterli işgücüne erişemiyoruz. Ayrıca endüstriyel olarak gelişen sektörler ile birlikte işgücüne olan ilginin azalması, yine işsizliğin gündemde kalmasına neden olan bir diğer faktör olduğunu düşünüyorum.”</p>
<b>E7</b>	<p>“Yakın dönem ve günümüz şartları göz önüne alındığında mevcut ekonomik yapı iş istihdamını büyük ölçüde etkilemektedir. Şartlar eğitim donanımına sahip kişilere iş imkânı sunmakla birlikte ekonomik güçlüklerden dolayı istihdamı sağlamakta yetersiz kalmaktadır. Yani piyasanın belirsizliğinden dolayı kişiler ya iş bulamamakta ya da mevcut işler sürekli halde yürütülememektedir. Bu nedenle günümüz şartlarında eğitimin bir iş sahibi olmakla çok ta bir olumlu bir ilişkisi olduğu söylenemez.”</p>
<b>E8</b>	<p>“Piyasada yeterince iş olmamasının işsizliğin en büyük etkeni olarak düşünüyorum. Mezun olduktan sonra büyük bir işsizlik ordusu ortaya çıkıyor. İşverenlerde artık kişinin diplomasının haricinde tecrübesi olup olmamasına bakıyor. Diğer insanlarla karşılaştığında kendisini daha az zorlayacak kişileri tercih ediyorlar. Çoğu işveren bu nasıl olsa 4 yıllık mezun fazla ücret beklentisi vardır diye tercihlerini ön lisans ya da lise mezunlarına kaydırıyor.”</p>
<b>E9</b>	<p>“Son dönemlerdeki ekonomik durumu göze alırsak eğitim ve işsizlik arasında şöyle bir bağlantı kurabiliriz. Eğitimin seviyesi yüksek olan insanların hayattan beklentileri, iş hayatından beklentileri daha fazla oluyor. İşverenlerde ekonomik anlamda bunları karşılama zorluğu</p>

	yaşıyorlar ve eğitim oranı arttıkça piyasadaki rakibimizde artıyor doğal olarak. Bir işe eskiden 10 kişi başvuruyorken şimdi bu sayı 100'e ulaşabiliyor. İşvereninde ekonomik anlamda zor zamanlar yaşadığı için yeterli ve vasıflı kişiyi alması gerekiyor ve bu nedenle bazen 2 kişilik iş için 1 kişi istihdam edebiliyor. Piyasadaki eğitilmiş kişilerin oranları yüksek ve piyasanın durumuna bakarsak eğitilmiş kişilerin iş bulması zor gibi görünüyor. Ben şöyle düşünüyorum eğitim arttıkça iş bulma ihtimaliniz daha azalıyor.”
<b>E10</b>	“Teoride eğitim ile işsizlik arasında ters orantı olduğu savunulmakta fakat günümüzde eğitim iş uyumsuzluğu tüm Dünya’da ve Türkiye’de önemli bir sorun olarak dikkat çekiyor. Üniversitelerdeki eğitimin piyasanın aradığı şartları ve beklentileri tam olarak karşıladığını düşünmüyorum hatta birçok makale ve istatistik gösteriyor ki ara eleman olarak tabir edilen işgücünü yetiştiren okullar ki bunlar meslek yüksekokulları ve mesleki liseler bireyleri işgücü piyasasına daha çabuk entegre edebiliyor bu bağlamda düşünüldüğünde lise mezunları ön lisanslardan ya da ön lisanslar da lisanslardan daha şanslı konumda olduğunu düşünüyorum.”
<b>E11</b>	“Ekonomik yapının kötü seyri piyasada işverenlerin işçiler için harcadığı maliyeti kısma eğilimine itmekte bu nedenledir ki yeni mezun tecrübesiz bir kişiye yapacağı yatırım işveren için önemli bir maliyet. Bunun yanında eğitilmiş bireylerin yüksek maaş beklentisi işverenleri daha az eğitime sahip bireylere yönlendirmekte bu nedenle de şu an bu piyasa şartlarında eğitimin iyi bir işe girmekte ya da iyi bir maaşa sahip olma konusunda ters etkilemekte. Kişinin eğitim seviyesi arttıkça iş bulma ihtimali de aynı oranda düşmekte.”
<b>E12</b>	“Eğitim ve işsizlik konusunda ekonomi tabii ki en önemli etken ama ben artık eğitimin herkes tarafından alınabileceğini düşünüyorum. Eskiden bizim zamanımızda yoktu okuyamadık gibi sözler rafa kalktı bence. Devletin birçok imkânı, özel burslar, yurtlar, kütüphaneler, teknolojiler insanların emrinde. Fakat bu seferde eğitilmiş kişilerin çoğu işsiz kalabiliyor çünkü bir amaçları ve istekleri kalmamış oluyor. İnsanın hayalleri büyük değil gibi geliyor. Kimseyi iş kurmayı veya istihdam yaratmayı değil maalesef garantiye gidip devlet memuru olmanın peşine düşüyor. Bence eğitim, daha çok girişimcilik ve yenilikler için olmalı ekonomi de bunların yatırım için

	yapılmalı.”
<b>E13</b>	“Emek arzının yapısı ile emek talebinin yapısının uyuşmaması sonucunda işsizlik oranları arttırmakta ve ülkemizin en büyük problemlerinden biri olan işsizlik oranını bu yapısal işsizlik oluşturmaktadır. Kişiler eğitim aldıkları bölümle ilgili işler bulamayınca doğal olarak daha az vasıf gerektiren işlere yöneliyor ve burada eğitim iş uyuşmazlığı ortaya çıkıyor. Eğitim iş uyuşmazlığının bir diğer sebebi de mezun olunan eğitim biriminden çok daha fazla vasıf gerektiren konumlarda kişilerin “torpil” ile iş bulması ve çalışmasıdır. Bu iki durumda verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye ekonomisini olumsuz yönde etkilemektedir.”
<b>E14</b>	“Ülkemizde ekonomi belli başlı sektörler üzerinde yürümekte, insanlar bu sektörlerle alakalı eğitim alıp uzmanlaşmayı hedefliyor. Oturmuş bir eğitim sistemimiz yok bu yüzden ne kadar uzmanlaşma sağlanabilir siz düşünün. İmkânı olan veya bunu yapabilenler belli başlı yerlere ulaşabiliyor. Eğitim hayatını tamamlamak bazen yetse dahi tamamlayamayanlar asıl işsiz kesimi oluşturuyor.”
<b>E15</b>	“Çok fazla üniversite açılmasıyla beraber aynı oranda çok fazla niteliksiz diploma alan öğrenci sayısı artışı yaşandı. Piyasada bu durumun farkında artık işverenler mezun öğrencilerden bir fark yaratmasını bekliyor. Çünkü aynı diplomaya sahip binlerce kişi mevcut, bu yüzden işverenler artık şeyler olarak yabancı dil iletişim becerisi gibi farklı donanımlara sahip kişileri tercih ediyor.”
<b>E16</b>	“Eskiden bir üniversite mezunuysanız tüm kapılar sizin için çok kolay bir şekilde açılıyordu. Piyasa eğitimli kişileri kalifiye eleman olarak görüyordu ve tercihleri bu yöndeydi. Ama şu anki durum ne yazık ki böyle değil. Eğitim seviyeniz arttıkça iş beğenmemeye ve düşük ücretli işlerde çalışmak yerine işsiz kalmayı tercih ediyorsunuz. İşveren içinde eğimli olmanız çokta önemli değil tecrübeli olmanız aldığımız eğitimin önüne geçiyor.”
<b>K1</b>	“Eğitimin maliyeti bu dönemde çok yüksek bu nedenle de biz mezunlar okurken kaybettiğimiz tutarları bir an önce alma niyetinizdeyiz. Bu yüzden de yeni mezun olarak yüksek ücretli yüksek makamları elde etme fikrindeyiz bu yüzden düşük ücretli düşük vasıflı işleri beğenmiyoruz bunun sonucunda da işsiz kalmamız

	kaçınılmaz oluyor. İşveren ise ekonomik dalgalanmalar sonucu maddi kazanç sağlamak için ilk olarak işçinin maliyetlerini kısma derdinde bu yüzden de eğitilmiş yüksek maaş beklentisi olan kişileri değil de daha az eğitilmiş düşük ücretlerle çalışabilecek kişileri tercih etmekte.”
<b>K2</b>	“Ekonomik yapının iyi bir gidişatta olmaması eğitilmiş ve vasıflı kişilerinde değerini hak ettiği şekilde alamamasına neden olmakta. Geçmişte eğitim alan kişilerin güzel işlere sahip olması, diploma sahibi olmanın bir değerinin olduğu bilinse de günümüzde bunun tam tersi. Okumamış bir vasfı olmayan kişileri görüyorum bizden daha kolay iş buluyorlar bunun nedeni tabii ki de vasıfsız kişilerin düşük ücretleri kabul etmesi bu sebeple de biz lisans mezunları sırf işsiz kalmamak için asgari ücretin bile altında olan işleri kabul etmek zorunda kalıyoruz doğal olarak.”

<b>K3</b>	“Ülkemizde maalesef işe yönelik bir eğitim söz konusu değil. Ekonominin etkisiyle birlikte eğitim ve işsizlik arasında bana göre bir ters orantı var olmakta. Üniversitelerde çok kaliteli hocaların olmasına rağmen işe yönelik bir eğitim olmadığından almış olduğumuz eğitim ne olursa olsun piyasanın durumuna ve istenilen beklentiyi karşılayamayacak durumda bu nedenle işsizlikle sonuçlanan mezunlar sınıfına girmekteyiz.”
<b>K4</b>	“Eğitim ve işsizlik arasında doğru orantı olduğunu düşünüyorum. Çünkü eğitim seviyesi ne kadar artarsa işsizlik daha çok artıyor. Bunun en büyük örneğini ülkemizde görüyoruz. Ekonomimizin durumu göz önüne alındığında kur faktörünün inişli çıkışlı hali üretim yapmakta olan firmalar için maliyetleri en aza indirmede yeni mezunları tecrübe eksikliklerinden dolayı düşük ücretlerle çalıştırmak istemekteler. Bu nedenle de yüksek eğitilmiş kişiler yerine daha az eğitim almış kişileri düşük ücretle çalıştırmaktadır.”
<b>K5</b>	“Türkiye’de ki ekonomik yapıyı özellikle son dönemlerde çok yetersiz görüyorum ve gittikçe kötüleşiyor. Türkiye’de işsizlik şu şekilde ne kadar çok fabrika varsa ne kadar çok üretim mevcutsa, ne kadar çok teknoloji gelişirse ben işsizliğin o derece azalacağı kanaatindeyim. Maalesef ülkemizde bunu göremiyorum üretmeden tüketen kısımdayız.”

	Dünya büyüyor ve daha da çok büyüyecek biz bunun her zaman gerisinde kalıyoruz bence işsizliğin en büyük nedeni de değişen Dünya'ya ayak uyduramıyor olmamız.”
<b>K6</b>	“Mevcut ekonomik durum işsizliği büyük ölçüde etkilemektedir. İşverenler yeni eleman almak yerine var olanları çıkarmaya başladı. Az insanla en çok verimi hedeflediklerini düşünüyorum. Az insan en az maaş ile en çok verim amaçlanmakta Üniversite bitirmiş ve belirli maliyetlere katlanmış bir birey düşük ücret düşük statülü işleri kabul etmek istemiyor. Karşısına daha iyi bir iş gelebilir umuduyla beklemeyi tercih edebilir. Eğitim seviyesinin yükselmesi işveren için çokta önemli değerli bir durum değil çünkü iş arayan kişi sayısı çok bu durum sonucu işveren kendisine en az maliyetli kişiyi tercih edebiliyor.”
<b>K7</b>	“Bu ülkede niteliksiz kişilerin nitelikli yani bir diplomaya sahip kişilerden daha çabuk iş bulabildiğini düşünüyorum. Nitelik sahibi bir kişi o niteliği kazanabilmek için belli bir zaman ve maliyete katlanmasına rağmen, eğitiminden sonra kazandığı ücret niteliği ile bağdaşmayan seviyede kalıyor maalesef. Bu nedenle de ülkemizde eğitim ve işsizlik arasında bir doğru orantı olmuş oluyor. İşverenlerin çoğu da kişinin niteliği ile değil ona yüklediği maliyetin azlığıyla ilgileniyor.”
<b>K8</b>	“Geçmiş yıllarda bir diploma sahibi olmak sizi iş anlamında iyi yerlere kısa bir sürede getirirken şu an ki ekonomik durum diploma sahibi olmanızı çokta önemsemiyor. Siz eğitim için belli maliyetlere katlanıp bir diploma elde ediyorsunuz ama işverenin gözünde yüksek maliyetleri yükleyecek bir birey olarak görünüyorsunuz. Bu nedenle de işveren daha düşük maliyetleri kaldırabileceği niteliksiz ve düşük ücret verebileceği kişileri tercih etme eğilimine gidiyor. Yani siz diplomanızla birlikte niteliksiz kişiler ve tecrübesi olan kişilerle yarıştırılıyorsunuz.”
<b>K9</b>	“Gelişmiş ülkelerde var olan eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranları düşer, istihdam seviyesi artar. Bizde ise durum eğitim seviyesi arttıkça işsizliğin artması şeklinde gözlenmekte. Eğitim almış bireyler iş bulmada zorlanmakta, niteliksiz kesim ise eğitilmiş kesime kıyasla daha kolay iş bulabilmekte. Ayrıca son yıllarda eğitilmiş kişilerin aldıkları ücretler de tatmin edici olmadığından eğitilmiş bireyleri büyük bir hayal

	kırıklığına ve umutsuzluğa itmektir.”
<b>K10</b>	“Eğitim iş uyuşmazlığından kaynaklanan işsizlik oranlarını arttırmaktadır. Bunun nedeni de okullarda alınan teorik eğitimin çalışma hayatı ile uyuşmamasından kaynaklanmaktadır. Eğitim alan insanlar iş bulmakta zorlanmaktadır. Bunun temel nedeni de işverenlerin beyaz yakalı/eğitimli çalışanlara yüksek ücret vermekten kaçınarak ücret maliyetlerini azaltmak istemeleridir. Çünkü günümüzde işveren maliyetlerinin fazla olması işverenlerin kar maksimizasyonunu düşürmekte işverenler de bu maliyetler içerisinde en önemli yere sahip olan ücret maliyetlerini azaltmaya çalışmaktadırlar. Vasıflı çalışanlar yerine vasıfsız çalışanları istihdam ederek daha düşük ücret vermek işverenlere daha cazip gelmektedir. Bu yüzden eğitimli kişiler ya daha düşük vasıflı ve ücretli işlerde çalışmayı kabul etmekte ya da işsiz kalmaktadır. Bu da eğitimli işsizlerin artmasına neden olmaktadır.”
<b>K11</b>	“Son yıllarda üniversite mezunu olma oranı gençler arasında büyük bir artış gösterdi. Herkes üniversite okumak ve iyi bir işe, yüksek bir maaşa sahip olmak istiyor. Durum böyle olunca üniversite mezunu birçok işsizde ortaya çıkıyor. Aslında bence asıl problem eğitimde yani piyasanın ihtiyaç duymadığı duyarsa da eski mezunlardan alım yaparak kapatabileceği bölümlere öğrenci alımı devam ettikçe eğitimli işsizlerin durumunun değişeceğini sanmıyorum. Ekonomide insana olan ihtiyaç teknoloji sebebiyle gittikçe azalıyor. Teknik donanıma sahip gençlerin yetişmesi ekonomi içinde genç işsizler içinde daha iyi olacak kanaatindeyim. İşverenler hem teknoloji hem ekonomik sıkıntı hem de aynı bölümden binlerce mezun olması sebebiyle işe alım yapacakları zaman haliyle kendini en çok yetiştirmiş, en iyi yabancı dil bilgisine sahip, bilgisayar teknolojisi hakkında en fazla bilgiye sahip elemanları işe alıyor. Eğitim de işverenlerin beklentilerine ve ekonomik yapıya göre düzenlenmeli.”
<b>K12</b>	“İşsizlik ülke ekonomilerinin gündemini her zaman meşgul eden fakat bir türlü çözüm bulunamayan ekonomik ve sosyal bir sorun. Ülkemizde birçok genç eğitim seviyesi arttığı halde iş bulamamakta. Eskiden eğitimsiz kişilerin iş bulamayacağı düşünülürken şu an ise işsizlerin çoğu yüksek eğitim almış kişiler. Bir üniversiteden mezun olan kişi çoğu zaman uzun yıllar işsiz kalabiliyor bunu nedeni bence



	ekonominin yeni mezunlara açık yapısının olmaması.”
<b>K13</b>	“İşsizlik, eğitimle ilgili olduğu kadar bireysel ve toplumsal değişkenle de yakından ilgili. Alınan eğitim, işgücü piyasasına insan kaynağı yetiştirmek, insan kaynağını iyileştirmek, bilgi üretmek ve bilgiyi kullanmak, işveren ile ilişkileri geliştirmek, mesleki eğitime önem vermelerini sağlamak, bireye girişimciliği aşılacak üzerine olursa birey iş bulma sürecinde daha başarılı olabilir ve eğitimin iş bulma ile olumlu bir bağlantısı sağlanabilir.”
<b>K14</b>	“Eğitim ve işsizlik arasında teorik olarak ters bir orantı olması gerekmektedir. Şöyle ki, eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranının buna bağlı olarak azalması gerekmektedir. Fakat son yıllardaki mevcut ekonomik yapı ile birlikte bu durum teorinin aksine, günlük çalışma hayatında maalesef bu şekilde uygulanmamaktadır. İşsizlik oranının içerisinde yer alan bireylerin büyük bir çoğunluğunu eğitim seviyesi yüksek kişiler oluşturmaktadır. Yani aslında olması gerekenin aksine işsizlerin çoğu eğitilmiş kişiler. İşverenlerde artık eğitilmiş kişilerin aksine ona en az maliyeti olacak kişileri tercih ediyorlar yani daha az eğitilmiş ve daha az bir maaş beklentisi olan kişileri.”
<b>K15</b>	“Eğitilmiş olmak ve en önemlisi bir üniversiteden mezun olmak önceden neredeyse her işin kapısını açar diye bir düşünce vardı. İçinde bulunduğumuz zaman diliminde artık üniversite mezunu olmak yetmiyor. Eğitim seviyesinin yükselmesiyle beraber işsizlik sayısında da olağanüstü bir artış var ve artık insanlar için yani işveren için eğitilmiş olmanın yanında kim olduğunun da önemi artıyor o kadar işsiz ve iş başvurusunda bulunan var ki artık işverenler bir yerlerden elemek zorunda ve en yakınlarından başlayarak iş alımlarında bulunuluyor.”
<b>K16</b>	“Ekonominin kötü gidişatı ve piyasada üretimin durma noktasına gelmesi ile birlikte artık eğitilmiş bireylerin aldıkları eğitimin dışında işverenlere en az maliyeti yüklemesine bakılıyor bana göre. İşveren için bir şeyler üretmek aşırı yüksek maliyetleri barındırdığından dolayı sizin eğitilmiş olup olmamanız çokta önemli değil çoğu iş için belli eğitimlerden ve tecrübeden sonra zaten kalifiye eleman olabiliyorsunuz bu yüzden piyasa eğitilmiş bireyler yerine tecrübesi olan orta düzey eğitilmiş kişilere yönelmektedir.”

<b>Soru 2. İşgücü piyasalarına girme konusunda karşılaştığınız ve kendinizi dezavantajlı bir birey olarak düşünmenize sebep olan etkenler nelerdir?</b>	
<b>E1</b>	“İşgücü piyasalarına girme konusunda eğitim süreci boyunca eğitim aldığım için meslekler hakkında bir bilgi birikimin olmuyor maalesef. Bu yüzden de tecrübe eksikliği olmuş oluyor, iyi ya da güzel olarak tabir edilen işlere sahip olamıyorsun. Tecrübe eksikliği işgücü piyasasında oldukça dezavantajlı bir konuma atıyor seni ya da tecrüben olmadığı için işsiz kalmak yerine işverenlerin teklif ettiği düşük ücretleri kabul etmek zorunda kalıyorsun. Bu yüzden piyasanın tecrübeli işgücü arayışı biz gençler arasındaki işsizliği arttıran en büyük etken.”
<b>E2</b>	“Eğitimlerin bize mesleklerimize hazırlamaması ve mezuniyetten sonrası erkekler için askerlik, tecrübesizlik ve o alanda çalışan referansın olmaması işsizlik sürecini daha uzatıyor. Diğer dezavantajları ise teknoloji çağında olmamız ve eğitimlerde mesleklerimizde kullanılan teknolojik aletlerin kullanımı bizlere öğretilmemesidir. Eksik kalan bilgisayar programları eğitimlerimiz mülakatlarımızda gelen ilk sorulardandır. Bu yüzden işi alan kişilerin tercih sebebi bu bilgilere sahip olan kişileri tercih ediyorlar. Referans eksikliği ise insanların kendi çevrelerinden insanlar ile çalışmak isteği dezavantajlı konuma düşürmektedir.”
<b>E3</b>	“İşgücü piyasalarına girme konusunda karşılaştığım en büyük dezavantaj kendimi geliştirmemek olduğunu gördüm öncelikle bir yabancı dilin muhakkak olması gerektiğini anladım iş arama sürecimde. Diğer yandan eğitim aldığım süre zarfında birçok eğitim programı, staj gibi şeylerle tecrübe kazanmak gerektiğini düşünüyorum. Eğer bu saydıklarım eksikse iş arama sürecinde kesinlikle bir sınıfa giremiyorsun, iş arama sürecine dahil olamıyorsun.”
<b>E4</b>	“Ülkemizde verilen eğitimin sınavlar ve mezuniyet için yeterli ama işgücü piyasasına giriş için yetersiz olduğunu düşünüyorum. İşbaşı yapan bir mezunun pratikte çok yetersiz olduğu biliniyor. Burada dezavantajlı hissedilen durum verilen eğitim ile sınırlı kalıp, kişinin kendisini Üniversite hayatı boyunca geliştirmemiş olmasıdır. İşverenler doğal olarak nitelikli, kendini geliştirmiş eleman arıyorlar. Kendini geliştirmeyen bir mezun bu yüzden işgücü piyasasına

	girmekte zorlanıyor.”
<b>E5</b>	“Ben şu ana kadar iş başvurusunda bulunmadım kendi işimi yapma kararı alıp gerçekleştirdim. İşimi kurduğum ilk zamanlar gerçek anlamda çok zorlandım çünkü teori ile pratik arasındaki uçurumun bir kez daha farkına vardım okulda aldığımız teoriye dayanan derslerin girişimcilik sürecinde işime yaradığı çok söylenemez. Şu anda sahip olduğum bilgiler iş sürecindeki birikimlerim sonucu oluştu. Sonuç olarak en büyük dezavantajım pratiğe dayanmayan bir eğitim olmasından kaynaklandığını düşünüyorum.”
<b>E6</b>	“Okuduğum bölüm ile alakalı olarak dezavantajlı olduğumu düşünüyorum. Çok fazla tercih edilen ve Türkiye’de en fazla mezun veren bir bölüm işletme bölümü bence. Bunun dışında işverenlerin işe alım kriterlerin de özellikle istedikleri tercih ettikleri tecrübe konusu bizim için büyük bir dezavantaj, biz yeni mezunlar tecrübe konusunda ister istemez sıkıntı çekiyoruz.”
<b>E7</b>	“Son yıllardaki işgücü maliyetleri gözle görülür şekilde yükselmektedir. Ülkemizde bu sorunda listenin başında yer almaktadır. Bu duruma paralel olarak maliyetler artmakta ve rekabet piyasasında karlılık ciddi anlamda gerilemektedir. Şahsi fikrim üreten, ihraç eden, çalışan her kişi veya kurum için bu durum ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Tecrübe eksikliği piyasa girmem konusunda büyük bir sorun haline geldi işverenler maliyetlere ek olarak tecrübesiz birini yetiştirmek için zaman ayırmak istemiyor karşılaştığım ve dezavantajlı olarak gördüğüm en büyük konu bence bu.”
<b>E8</b>	“Lisans mezunu olduğumuzda zorunlu bir stajımızın olmaması bizi tecrübesiz mezunlar konumuna itiyor maalesef. Ön lisansların stajının olması bile lisansla arasında bir fark yaratıyor. İş bulma sürecinde çok fazla mezunun olması ve farkındalık yaratamamak yabancı dil, mezun olunan okul ismi gibi şeyler beni dezavantajlı konuma itti sürekli.”
<b>E9</b>	“İşgücü piyasasına girerken kendimi dezavantajlı hissettiğim tek bir durum vardı o da askerlik durumuydu. İşe başlama aşamasında gerçekten biz erkeklerin önündeki en büyük engel. Başka açıdan değerlendirecek dezavantaj açısından eğer üniversite hayatınızda kendinizi iyi bir şekilde yetiştirmediyse veya bunun yanında üniversitede okurken bir dil edinmemişseniz bu da ayrıca büyük bir

	dezavantaj olarak karşımıza çıkabilir.”
<b>E10</b>	“İşgücü piyasasına girişteki en büyük engeli işverenler tarafından aranan tecrübe olarak görüyorum ayrıca işverenler tarafından işgücünden beklenen bazı donanımların üniversiteler tarafından sağlanamaması da en önemli etkenlerden biri. Örneğin özel sektördeki kurumlarda yaygın olarak kullanılan bazı programlar en azından bazıları okullarda seçmeli ders olarak okutulmasının etkili olacağını düşünüyorum kısacası işverenlerin tecrübeli işgücü istihdam etmek istemesi ve piyasa beklentilerini karşılayacak teorik ve uygulamalı eğitimin üniversiteler tarafından sağlanamaması en büyük problem olarak düşünüyorum.”
<b>E11</b>	“Yeni mezun bir bireyin en büyük problemi bana göre kesinlikle tecrübe eksikliği, çünkü yeni mezun oluyoruz ama bildiğimiz sadece teorik bilgiler olmuş olmuyor. İşverenlerin tercihi de bu yönde olduğundan dolayı en büyük problem tecrübe. Diğer karşılaştığım problemlerden biri biz erkeklerin askerlik problemi güzel bir iş buluyorsunuz askerlik engeliniz o işte en az 6 ay uzaklaşmanıza neden oluyor işverende bu yüzden askerliği bitmiş birini tercih etmek istiyor.”
<b>E12</b>	“Benim başlıca dezavantajım aynı işe başvuran kişi sayısı. Benim İİBF mezunu işsiz insan o kadar çok ki, bir farkınız olmaz ise işe girmeniz neredeyse imkânsız oluyor. Mesela yabancı dil bilerseniz güzel bir avantaj olabiliyor ama benim için bu bir dezavantaj. Ayrıca tecrübe de aynı şekilde sizi öne geçirebilir. Her şey mevcut diyelim diliniz, eğitiminiz bu seferde tecrübe eksikliğiniz sizi çemberin dışına atabiliyor.”
<b>E13</b>	“Öğrencilik hayatım boyunca da çalışmamın ve belli bir referans adedine ulaşmam sonucunda özgeçmişime yazacağım maddeler fazlaydı bu da belli işlere başvurduğumda CV'min dolu gözükmesine sebep oldu ve en azından mülakata çağrılmamda etkili bir kriter oldu. Mülakat süreçlerinde de etkili iletişim kabiliyetiniz fark yaratmanızda etkili olmakta. Dezavantaj olarak devlette de çok fazla karşımıza çıkan liyakattan uzak eş dost ilişkisiyle bir yerlere gelmek özel sektörün de en büyük problemi niteliksiz kişiler hak etmedikleri yerlere gelebiliyor.”

<b>E14</b>	“İkinci bir dil bilmemek benim için en kötü dezavantajlardan biri en basit yerlerde bile İngilizce seviyenizi soruyorlar. Tecrübe en büyük problem ne yazık ki eğitim süreci boyunca zorunlu stajımızın olmaması bizi kendi imkânlarımızla staj yeri aramaya zorluyor bu da imkânsız gibi bir şey çünkü işverenler size işi öğretirken bir de maddi olarak bir külfete katlanmak istemiyor. Bu nedenle de mezun olduğumuzda tecrübesiz birer diplomalı bireyler oluyoruz.”
------------	--

<b>E15</b>	“En büyük problem yabancı dil bana göre ve tecrübe eksikliği başvurduğum tüm ilanlarda ilk istek tecrübenizin yılı ve bildiğiniz yabancı diller. Maalesef okul hayatı boyunca okula gitmek dışında bir dil öğrenmenin ve tecrübe sahibi olmanın önemini iş arama sürecinde anladım ben. Bunlara sahip olmamda beni dezavantajlı konuma itti.”
<b>E16</b>	“Üniversiteden mezun olduğumda tecrübesiz olmam, iyi seviyede İngilizce bilmemem, askerliğimi henüz yapmamış olmam ve yaşadığım şehirde ve ilçede iş imkânlarının az olması dezavantajlı bir birey olarak düşünmeme sebep olan başlıca etkenlerdir.”
<b>K1</b>	“İş gücü piyasasına girme konusunda en büyük problemim mesleğimle alakasız yerlerde iş bulabilmemdi. Kendi mesleğimle ilgili olan firmaların yüksek tecrübe beklentileri beni bu duruma itti. Lisans bölümlerinde zorunlu stajın olmaması biz mezunları mezun olduğunda sadece diploma sahibi yapıyor bu da piyasaya girmemizi zorlaştırıyor maalesef. Diğer dezavantajlarda biri de kadın olmanın bir şeyler başarabileceğimize engel görülmesi. Yükselme şansının yüksek olduğu yerlere bizim tercih edilmememiz daha az sorumluluğu olan işleri göstermeleri çok gurur kırıcı bir durum.”
<b>K2</b>	“İş arama sürecimde karşıma çıkan ve işverenlerden duyduğum ilk soru yabancı dil. İlkokuldan beri aldığımız yabancı dil dersleri bize hiçbir şey katmadı maalesef. İşverenler işe alırken hem çok yüksek beklentiler içindeler tecrübe dil gibi ama konu maaşa gelince ise verilen asgari ücret ilk olarak. Kendimi dezavantajlı görmemi sağladı bu gibi istekler.”
<b>K3</b>	“En önemli neden İİBF olarak çok fazla mezuna sahip bir fakülte her Üniversitenin ilk açılan fakültelerinden. Mezun olan öğrenci sayısı her sene artmakta ve çok fazla bir işgücünü oluşturmakta, buna rağmen bu işgücünü istihdam edecek bir yapı söz konusu değil. Bu bana göre en

	büyük dezavantaj. Çok fazla Üniversite var bu kadar Üniversiteye karşın sahip olunan iş olanakları çok az bu da biz mezunların iş bulmada dezavantaj olarak sayabileceğimiz en önemli şeylerden.”
<b>K4</b>	“İlk olarak bir iktisat mezunu olarak işgücü piyasasına katılmak için adımlarda bulundum. İlk başlarda çok kolay olmadı çünkü İİBF mezunu olarak çok fazla rakip arasından benim bir farkımın olması gerekiyordu yabancı dilimin eksik olması kendimi rakiplerim arasından daha düşük olarak şanslı biri olarak görmemi sağladı. Ayrıca yeni mezun olarak tecrübemin olmaması bana ciddi şekilde olumsuz yansımaları olan nedenlerden.”
<b>K5</b>	“İşgücü piyasasına girme konusunda karşılaştığım ve kendimi dezavantajlı gördüğüm en büyük etken okuduğum bölüm. Ben işletme mezunuyum ve Türkiye’de çoğu kişi işletme mezunu kime sorsan aynı cevabı veriyor. Bu benim için bir dezavantaj. Sadece işletme mezunun fazla olması dezavantaj olan kısım yoksa bölümün içeriği iş bulma sürecindeki yeterlilikler için gayet avantajlı bir konumda görülen dersler vs.”
<b>K6</b>	“İlk dezavantaj tabii ki tecrübesizlik liseden sonra staj yaptığım için kendimi çok şanslı hissediyordum. Mezun olup iş arama sürecine girdiğimde o şansımın çokta var olmadığını gördüm. İşveren yeni mezunda olsanız ütöpik olarak en az 1-3 yıl arası bir tecrübe bekleyebiliyor. Okuduğunuz bölümde zorunlu staj olmadığı sürece tecrübe sahibi olmanız çok zor. Eğitimim boyunca katılabileceğim konferans tarzı etkinliklerin yetersizliği kendime çok bir şey katmama neden olmadı. Bunlara ek olarak yabancı dil yetersizliğim en büyük yetersizliklerden.”
<b>K7</b>	“Markalaşmış bir okuldan mezun olmadığımız sürece iyi yerlere gelebilmek biraz zaman alabiliyor. Başvurduğunuz yerlere yeterli vasıflarınızın olmaması ve üstüne mezun olduğunuz okulun adının duyulmaması eklenince olumsuz geri dönüşler bile alamıyorsunuz. Benim karşılaştığım en büyük sorun yabancı dilimin olmayışı bunun haricinde de tecrübe eksikliği piyasaya girme konusunda kendimi dezavantajlı hissetmeme neden olan en büyük etken.”
	“En büyük etken tecrübemin olmaması ve mezun olduğum okulda kazanamadığım vasıflar örneğin yabancı dil. Bir işe başvurduğumda

<b>K8</b>	bunlar gün gibi ortaya çıkıyor. Piyasada sizinle birlikte mezun olan binlerce kişi ile birlikte aynı işlere başvuruyorsunuz ve bir şekilde fark yaratmanız gerekiyor niteliklerinizle ya da okuduğunuz okulla. Okuduğum okulun yeni bir üniversite olması ve adının duyulmaması da iş bulma sürecinde en büyük dezavantaj bana göre. Sadece bir diploma sahibi olmak yetmiyor ne yazık ki.”
<b>K9</b>	“İşgücü piyasasında yeni mezunları dışlanmaya iten en önemli faktör hiç şüphesiz ki tecrübesizlik. Ben de mezun olduktan sonra başvuru yaptığım birçok işten tecrübem olmadığı için red cevabı aldım. İşe alınmadan da tecrübe edinmem olanaksız olduğundan, yüksek lisans yapıp en azından bir adım daha öne geçmeyi düşündüm ve Marmara Üniversitesinde yüksek lisansa başladım.”
<b>K10</b>	“Üniversitede staj yapmamış olmam ve mezun olduktan sonra iş hayatına yönelik hiçbir tecrübemin ve de yabancı dilimin olmaması beni iş ararken dezavantajlı konuma düşürdü. Aynı zamanda İstanbul’da yaşamama rağmen ikamet ettiğim ilçede iş imkânının az olması, iş imkânlarının yoğun olduğu ilçelere de uzak olması işgücü piyasasına girmemde beni dezavantajlı konuma düşüren etkenlerdendir.”
<b>K11</b>	“Şuan için en büyük problemim yabancı dil. Baktığım iş ilanlarında yabancı dil istemeyen hiç ilana rastlamadım diyebilirim. Hatta çoğu zaman İngilizce tek başına yeterli bile olmuyor başka bir dil daha isteniyor. İkinci büyük problem ise tecrübe eksikliği tabii ki de. Tecrübesiz olduğum için hiçbir yerde iş bulamıyorum. Ama kimse bana iş vermezse nasıl tecrübe kazanacağım orası da muamma. Yaşadığım şehirde de bölümüme yönelik iş ve staj imkânı yok. En azından staj yapabilirsem tecrübe kazanırım belki o zaman iş bulma şansım da olur. Referans faktörü de es geçilmeyecek bir durum bana göre. Torpil iş piyasasında gerçekten önemli bir faktör ve ben torpilim olmadığı için de kendimi dezavantajlı hissediyorum. Yukarıda saydığım faktörlerin hiçbirine sahip olmadığı halde torpille işe yerleşen insanları çevremde gördüğüm için aslında bu dezavantajlı hissetmem, yoksa ben çok vasıflıyım da torpille başkaları önüme geçiyor değil elbette demek istediğim.”
	“En büyük dezavantaj kendi alanında iş bulamamak bu kötü bir durum

<b>K12</b>	onun haricinde ücretler çok düşük ve çok yoğun çalışma saatleri. Daha önce bir iş deneyimim olmadığı için iş arama sürecimde bu benim en büyük dezavantajım. İşveren tecrüben yok diyor fırsat verilmeden çalışmadan tecrübe nasıl elde edilir o da ayrı bir soru zaten. Ek olarak da yabancı dil eksikliğim çoğu işveren 1 dilin yanında ek diller bilip bilmemene de bakıyor bu çok zor bir şey.”
<b>K13</b>	“Kendimi dezavantajlı hissetmeme neden olan en büyük etken tecrübesizlikti. Lisans hayatım boyunca aldığım teorik derslerden ne kadar başarılı olarak ta mezun olsam, alanımda aldığım eğitimin karşılığı olarak tecrübe edinmemiş olmak hem düşük ücretle çalışmayı kabul etmeme neden olup hem de kendimle alakasız işleri yapma sonucunu doğurdu.”
<b>K14</b>	“Ben Çalışma Ekonomisi 2016 mezunuyum ve bu demek oluyor ki ben yaklaşık 2 yıldır işgücü piyasası içinde var olmaya çalışıyorum. Bu 2 yıl içerisinde sadece 4 aylık bir iş tecrübem olabildi. Şu an kendimi dezavantajlı olarak görmemi sağlayacak birçok neden var. Bunların en başında ekonominin şu an ki durumu bu durum içerisinde işverenlerin çoğu tecrübesiz birini yetiştirme maliyetine katlanmak yerine tecrübeli birini eğitimine bakmaksızın işe alabiliyor. Eğitim seviyesi düşük kişiler ise eğitilmiş kişilere oranla daha az ücreti kabul ettiğinden dolayı biz yeni mezunların şans durumu azalıyor.”
<b>K15</b>	“Okuduğum bölümü isteyerek ve bilinçli olarak tercih etmişim ve bu bölümü istememdeki en büyük neden devlet kadrosunda çalışmak isteğimdi. Fakat çok sayıda mezun olması ve devlet bünyesinde yapılan sınavların azlığı ve sınav başvuru sayısının çokluğu işe girme konusunda epey bir zorlayıcılığa sahip, özel sektörü tercih edeyim dersen de aşırı torpil ve akraba korumacılığına dayalı iş alanlarının çokluğu söz konusu oluyor.”
<b>K16</b>	“Piyasaya girme konusunda ilk karşılaştığım sorun iş ilanlarının azlığı çünkü kamu yönetimi mezunuyum ve çoğu şirket İİBF'nin diğer bölümlerini tercih ediyor. Bu durumda biz kamu yönetimi mezunlarının kpss den başka şansının kalmadığını gösteriyor. Diğer problem ise bulduğum işlerde tecrübesiz olmamdan dolayı kabul edilmemem. İşveren maliyet gözüyle baktığından dolayı yeni mezun



	bir bireyi maalesef işe alma taraftarı olmuyor.”
--	--

<b>Soru 3. Okuduğunuz okul ve bölümün iş bulma sürecinde size kattığı avantaj ve dezavantajlar nelerdir?</b>	
<b>E1</b>	“Okuduğum bölüm ve okulun iş bulma sürecimde bana bir avantaj sağladığı söylenemez. Okuduğum okulun piyasada çok adı duyulan bir üniversite olduğunu düşünmüyorum. Avantaj olarak söylenebilecek tek yön okuduğum iktisat bölümünün geniş bir meslek yelpazesi olması onun haricinde okunulan bölüm ya da okulun çok bir avantajı olduğunu düşünmüyorum.”
<b>E2</b>	“Okuduğumuz okulun bölgesi küçük olması o çevredeki insanları iş teklifleri açısından avantajlı durumdayız. Fakat farklı bölgelerde veya daha büyük bölgelerde çalışmak istersek okulumuzun müfredatını ve aldığımız eğitimi, sosyal alanlarını, o çevredeki gelişmelerimizi bize sorulan sorular ile anlayan işe alım sorumlusunun bize dezavantaj oluşturmaktadır. Okulumuzun yeni olması ve puanlarının düşük olması işe girme sürecinde daha eski okulların mezunlarının daha fazla tercih edilme sebebini oluşturmaktadır.”
<b>E3</b>	“Okuduğum okul ve bölüm iş arama sürecimde bana hiçbir şey katmadı bir avantajını görmedim maalesef. Çünkü okuduğum bölüm iktisat okul Kırklareli Üniversitesi ve Türkiye genelinde kabulü ve tanınırlığı olmayan bir okul bence. İktisat bölümü de bir çok insanın zorunlu olarak tercih yapıp okuduğu ve geçiştirdiği hafife aldığı bir bölüm. Dezavantajları bu bölümden çok fazla insanın mezun olması bence verilen eğitimin kalitesiz olması. Okuldaki öğrenci kalitesinin düşük seviyelerde olmasını ben en büyük dezavantaj olarak görüyorum.”
<b>E4</b>	“Açıkçası sayılı Üniversitelerde okumadığımız sürece iş bulma konusunda hangi Üniversiteden mezun olduğunuz çokta önemli değil. Bölüm olarak tabii ki de hangi bölüm okuduğunuz geçerli bir bölüm olup olmaması çok önemli. Bölümden mezun olan insan sayısının çokluğu örneğin benim okuduğum iktisat bölümü çok sayıda mezunun olduğu bir bölüm bu bir dezavantaj.”
	“Ben her zaman avantaj ve dezavantajları kendimizin yarattığımız düşünürüm eğitim sürecimiz boyunca kendimizi geliştirmek birçok dezavantajı avantaja çevirebilir. İş bulma sürecini bitirilen okul ya da

E5	bölümün etkileyeceğini çok düşünmüyorum. Baktığım zaman mezun arkadaşlarım arasında çok iyi yerlerde olanlarda var hala iş bulamayanlarda var. Sonuç olarak aynı okul ve bölümden mezunlar demek oluyor ki önemli olan okul değil kendini geliştirmekle alakalı. Ben kendimi geliştirdiğim ve okurken tecrübe kazandığım için avantajlı görüyorum okuduğum okul ve bölüm için.”
E6	“Kırklareli Üniversitesi İİBF İşletme bölümü mezunuyum okuduğum müfredat muhasebe yoğun bir müfredattı, muhasebe alanında zorluk çekmeden iş bulma avantajımın olacağını düşünüyorum. Kamu sektöründe birçok pozisyon için başvuru yapabiliyorum, bunlar avantajlı olduğum yanlar. Dezavantajlara değinecek olursak yineleyerek söylüyorum, bölüm itibariyle farklı bölümlere göre daha çok rakibim olan bir bölümdeyim ve bu sürekli artmakta onların arasında sıyrılıp bir yerlere gelmek için donanımlı ve fark yaratan yanlarınızın olması gerekiyor. Alanımda deneyim ve tecrübe konusuna tekrar değinecek olursam bölümümüz açısından imkânlarla erişme zorluğu nedeniyle bu durum en büyük dezavantaj.”
E6	“İşletme bölümünde okudum ve bu bölümün bana kattığı avantajlar kişisel olarak tabii ki de bir eğitim sürecinin sonunda kişisel olarak geliştim gördüğüm derslerden donanımlar elde ettim, ikili ilişkilerimin üniversite hayatımda arttığını ve girişimcilik açısından risk alma yetisini kazandığımı ve kendimi kalifiye bir eleman olarak görmemi sağlama gibi yanlarını söyleyebilirim. Dezavantaj olarak ise işletme bölümünden mezun insan sayısı Türkiye’de oldukça fazla ve mezuniyet sonrası istihdamdaki yetersizlik bence en büyük dezavantaj.”
E7	“Bölümün dersleri tabii ki de çeşitli meslek kollarında iş bulmamıza olanak sağlıyor iş yelpazesi genişlemiş oluyor bu en büyük avantaj. Dezavantaj ise işletme okuyan kişi sayısının çok olması, okurken gerekli yönlendirme ve kariyer planlama etkinliklerinin okulda olmaması bana göre kariyer hedefi belirleyemememizi ve yaşitlarımızdan daha geride bırakıyor ne yapacağımızı çok bilmiyoruz bu yüzden.”
	“Ben işletme mezunuyum. Okuduğum bölümün dezavantajını çok fazla hissetmedim, eğer ODTÜ, Boğaziçi vb. Üniversitelerde okumuyorsanız diğer Üniversiteler artık standart. Üniversite adı değil de sizin bu süreçte neler yaptığınız daha önemli. Okulun bir avantajı ya da dezavantajı

<b>E8</b>	kalmamış oluyor artık. Bahsettiğim okullarda okumuşsanız tabii ki bu size bir avantaj sağlıyor. Benim işletme mezunu olmam benim için avantajdı şöyle ki birçok iş kolunda yer alabiliyorsunuz, bir mühendislik gibi standart tek bir işte değil de farklı işler yapabiliyor farklı işkollarında çalışabiliyorsunuz.”
<b>E9</b>	“Üniversite eğitimimde işle ve bölümle alakalı teorik bilgiye ve geniş perspektiften düşünme yetkinliğini kazanmam bana bir avantaj sağlamakta ancak 4 yıllık eğitim boyunca zorunlu veya gönüllü staj ile işgücü piyasasına entegre olmayı kolaylaştırmadığı için bunu dezavantaj olarak değerlendirebilirim.”
<b>E10</b>	“Okuduğum okul ve bölüm bana diploma haricinde çokta bir şey katmadı açıkçası. Kendimi sosyal alanda aktif ilişkiler ve programlarda geliştirmem benim işgücü piyasasına girme konusunda dışa dönük bir insan olduğumu göstermemi sağladı. Dezavantaj olarak ise okulda kazanamadığım tecrübe, artı bir dil vb. niteliklerin eksikliği rakiplerim arasında geri kalmama neden oldu. Okulumun işverenler tarafından bilinmemesi de bizi diğer bilinen üniversitelerin gerisinde bırakıyor.”
<b>E11</b>	“Okulumun tek dezavantajı ismi yani tanınmıyor oluşu. Çoğu üniversitenin yanında farklı bir imaj çizemiyorsunuz tanınmıyorsunuz çünkü. Eğitimin içeriği kaliteli olabilir ama bunu işverenler bilmiyor maalesef üniversite adı olarak bakıyor ilk aşamada ve birileri önünüze geçebiliyor. Avantaj olarak bölüm gereği iş görüşmesi mülakat gibi birçok konuyu ezberle biliyor olmam bu benim için çok büyük bir avantaj o yüzden ilk mülakatımdaki işe kabul edildim.”
<b>E12</b>	“Okuduğum bölüm sosyal bilimler alanında bir bölüm olduğu için özellikle özel sektörde bir avantaj kattığını söylemem. Çünkü her ne kadar ders müfredatları işletme, iktisat, kamu yönetimi gibi diğer sosyal bilimler alanında yer alan bölümlerden farklı olsa da özel sektörde hepsi neredeyse aynı işlerde çalışmaktadır. Bu yüzden sosyal bilimler alanında bulunan mezun olduğum bölümün iş hayatında diğer bölümlerden farklı olarak ve daha ağırlıklı olarak İş hukuku, sosyal güvenlik hukuku dersleri içerdiği olmasından dolayı özellikle İnsan Kaynakları Yönetimi alanında iş bulmamızda daha avantajlı olması gerekirken böyle bir avantaj gözlemleyemedim.”
<b>E13</b>	“Daha önce okuduğum bölüm ile alakalı şunları söyleyebilirim birçok

	meslek alanına hitap eden bir bölüm olduğu için hangi konuda ihtisas yapmak istersem ona yönelebilmeme imkânı sundu bana.”
<b>E14</b>	“Okuduğum bölüm ve okulun tek yararı bana sadece bir diploma kazandırdı bunun haricinde bana pek bir avantajı olduğu söylenemez ama kişisel olarak ikili ilişkilerimde ve sorumluluk bilincimin gelişmesinde bireysel etkileri oldukça fazla. Zaten günümüzde işveren diplomaya değil kişinin iletişim gücüne kişisel karakter yapısına ve ona ne şekilde fayda sağlayacağına baktığı için diplomanın çokta bir önemi yok açıkçası.”
<b>E15</b>	“Kendim için en kötü dezavantaj okuduğum bölümü isteyerek okumamam. Okuduğum okulun yeni bir okul olmasından dolayı piyasadaki köklü üniversitelerin yanında adının duyulmaması da dezavantajlardan biri. Diğer üniversitelerden mezun kişilerle aynı yarışa eksi durumlarla başlıyorsunuz ve işverende sizi böyle değerlendirmiş oluyor. Avantaj olarak ise yeni bir okul olmasına rağmen kaliteli hocalardan iyi bir eğitim almış olmak avantaj sayılabilir.”
<b>E16</b>	“Kamu Yönetimi’nin kamu dışında çok fazla bir çalışma alanı yok bence bu yüzden de tek çare devlet memuru olmaya çalışmak. Onun dışında özel sektörde çok aranan bir bölüm değil. Bu büyük bir dezavantaj ve kötü bir durum bizim için. Onun dışında kamu yönetimi bölümünde verilen derslerin kalitesi ve geçerliliği memurluk açısından bizi öne geçiren bir etki bunu da avantaj olarak görebiliriz aslında.”
<b>K1</b>	“İş bulma sürecinde okuduğum bölümün aldığı derslerin farklı alanları kapsamaması nedeniyle çeşitli işlere başvurabilmeme olanak sağlaması büyük avantajdı. Dezavantaj ise okulun yeni olması nedeniyle çok duyulmaması bizim açımızdan çok kötü. Okurken ders dışında sosyal sorumluluk projelerinin, etkinliklerin olmayışı bizi sosyal açıdan aktif hale getirici programların olmayışı dezavantajlardan birkaçı.”
<b>K2</b>	“Okuduğum bölüm ve okulun dezavantajları eğitimin çok teorik olması yani bizi işe çokta hazırlamayan şekilde ilerlemesi. Dersler dışında hiçbir aktivitenin olmaması. Bunun dışında bu bölümü isteyerek okumamam da etkili olabilir. Sevmeden okuduğum bir bölüm olduğundan dolayı hangi dala yöneleceğim konusunda da net bir karar verememem de beni dezavantajlı konuma itti.”
	“Okuduğum bölümü çok severek okudum ve okurken çok çalıştığımı da

<b>K3</b>	düşünüyorum. İyi bir ortalamayla mezun oldum ama mezun olduktan sonra bölümün ve ortalamanın çokta bir avantajını görmedim maalesef fakat bölüm farklı dallarla ayrıldığından birçok sektörde iş bulabilme şansımız var bu bir avantaj olarak görülebilir. Dezavantaj olarak ise bu bölümden çok fazla mezun kişinin olması, doğal olarak rakiplerimizin fazla olması büyük bir dezavantaj bizim için.”
<b>K4</b>	“Dezavantaj olarak kişisel eksikliklerim ve tecrübesizliğim. Avantaj olarak ise şu an üretim yapan bir matbaa firmasında planlama bölümünde çalışıyorum. Okulda görmüş olduğumuz üretim süreçleri, gelir gider dengeleri gibi birçok konu çalışma alanında çok faydalı oldu benim açımdan.”
<b>K5</b>	“İş bulmak zor olabiliyor fakat Kariyer.net gibi sayfalara girdiğinizde çoğu iş ilanının içeriğindeki kriterler İİBF bölümünü gösteriyor. İş sayısı çok fazla evet ama bu aşamada dezavantaj mezun öğrenci sayısının da çok fazla olması olarak görüyorum. Bu aşamada diğer mezunlardan farklı olarak kendine artı şeyler katman gerekiyor. Örneğin İngilizce hatta ona ek olarak bir dil daha. Kendini geliştirmek farklılıklar katmak iş bulma sürecinde seni öne geçirecek şeyler bence.”
<b>K6</b>	“Öncelikle dezavantaj çok yaşadım, ben işletme mezunuyum ve bu alanda çok fazla mezun var. Diğer iş arayanlardan bir farkımın olması gerekiyordu. Okul olarak Kırklareli Üniversitesi diğer Üniversiteler arasında bir fark yaratamadı ben de. Avantaj olarak ise bir lisans diploması sahibim kendi açımdan birazda olsa bir tatmin sebebi.”
<b>K7</b>	“Okuduğum okulun bir marka değeri olmadığından bana bir avantaj sağlamadı. Okuduğum bölüm ise Türkiye’de herkesin rahatlıkla okuyabildiği bir bölüm olan işletme, bu yüzden bir fark yaratamamış oluyoruz bu bölümde okuyanlar olarak. Lisans diplomasına sahip olmak tabii ki de bir perspektif kazandırıyor tabii ki de. Başvuracağımız alanları çoğaltıyor, ama artık herkes lisans harici bir yüksek lisans mezunu da kolaylıkla olabildiğinden lisans mezunu olmanın bir artısı kalmıyor maalesef. Bana göre en büyük avantajım çok değerli hocalarla tanışmış olmak şu an girdiğim firmaya da değerli hocalarımdan birinin referansı ile girmiş olmak çok gurur verici.”
	“Dezavantajlar diğer sorudaki gibi diğer arkadaşlardan vasıf olarak yetersiz hissetmem dil, okul, bölüm olarak avantaj ise bana göre lisans

<b>K8</b>	mezunu olmanın bir nebze de olsa psikolojik tatmini. Dezavantajları sadece okulla ilişkilendirmek haksızlık olur biz öğrenciyken mezun olduktan sonra bizi havada kapacak zannediyoruz işverenlerin, bu nedenle de diploma dışında kendimize çok bir şey katmıyoruz. Ama maalesef mezun olduktan sonra öyle olmuyor. Bu süreçte gerekli yönlendirmeler yapılmıyor okul tarafından bu bir gerçek fakat piyasanın şartları da bu kadar lisans mezununa yetecek kapasitede değil maalesef.”
<b>K9</b>	“Daha öncede belirttiğim gibi, iş bulmada en önemli etken tecrübe, daha sonra okulun kalitesi ve kişinin bıraktığı izlenim geliyor. Benim okuduğum bölüm piyasası her sektörde olan ve sürekli ihtiyaç duyulan bir bölüm ve bu yüzden birçok dezavantajı avantaja çevirebiliyor.”
<b>K10</b>	“Okumuş olduğum bölümde almış olduğum dersler, (insan kaynakları yönetimi, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku gibi) özellikle insan kaynakları alanında iş bulmamda bana avantaj sağlayacağını düşünmekteyim. Aynı zamanda üniversite hayatı bana, sorumluluk almayı, insan ilişkilerimi güçlendirmeyi ve kendimi daha rahat ifade edebilmeyi de öğretmiştir. Yabancı dil ve staj yapma imkânının sunulmaması da dezavantajları oluşturmaktadır.”
<b>K11</b>	“Bölümümü çok severek okudum ama okulunuzu ya da bölümünüzü şimdi tekrar tercih eder miydiniz dersin etmezdim. Çünkü iş imkânı konusunda İİBF çok sıkıntılı bir alan. Fakülte içinde bölüm bile fark etmez herkesin aynı sıkıntıları yaşadığını düşünüyorum. Bana tek avantajı bölümümü sevdiğim için oradan devam edip akademisyenlik için çaba harcamak oldu, sevmediğim bir bölüm olsaydı asla devam edemezdim. Akademisyenlik yoluna girmeseydim eğer dezavantajları oldukça fazla. Bu kadar çok mezunu olan bir bölüme niye hala öğrenci alınmıyor anlamıyorum. Okulum evet küçük ve yeni bir üniversiteydi ama çok köklü üniversitelerde bile bölümümün mezunlarının çok rahat iş bulabildiğini düşünmüyorum.”
<b>K12</b>	“Kırklareli üniversitesi ÇEKO mezunuyum 2 yıl oldu mezun olalı ve bu süreçte kendi alanımla ilgili iş bulamadım kendi alanımın dışında başka bir alanla ilgili de iş bulamıyorum. Okuduğum bölümün bir avantajını maalesef göremedim yaşadığım bölgede bu işle ilgili yapabileceğim bir şey yok onu bırakın bu bölümü ilk defa duyanlar bile var. Okurken çalışma alanımız çok var demiş olsalar bile bence böyle değil. Geçmişe

	dönmüş olsak bu bölümü okumak istemezdim.”
<b>K13</b>	“Okuduğum bölümün avantaj ve dezavantajını çok fazla yaşamadım. Mülakatlara katıldığımda mezun olduğum okuldan daha çok bölümümle ilgilenildi. Ama belli başlı firmaların işe alma sürecinde belli Üniversite adlarını dikkate aldıklarını görmek karşılaştığım en büyük dezavantaj çünkü Kırklareli Üniversitesi ismi duyulmamış yeni bir üniversite Avantaj olarak ise İnsan Kaynaklarında ki iş ilanlarının fazla oluşu ve ÇEKO bölümünün insan kaynaklarını oluşturması çok büyük bir avantaj.”
<b>K14</b>	“Mezun olduğum okulun bir dezavantajını düşünmemle birlikte sadece zorunlu stajının olmaması iş bulma sürecinde bizi tecrübesiz birer mezun konumuna itmektedir. Bunlar haricinde Çalışma Ekonomisi bölümü işletme, iktisat, kamu gibi alanları da kapsayan geniş bir meslek dalları sunan bir bölüm olarak görülse de içerik olarak muhasebe gibi temel derslerden olan çoğu dersi eksik olarak görmemiz başvurduğumuz işler içinde bize zorluklar çıkarabilmekte. Bu nedenle iş arama sürecimde acaba 2 yıllık bir ön lisans bölümü okusam daha rahat bir iş bulabilir miydim diye çok düşündüm.”
<b>K15</b>	“Kırklareli üniversitesini tüm samimiyetimle söylüyorum diğer Üniversitelerle karşılaştığımda özellikle bunu KPSS sürecinde dersane ortamında daha iyi anlayabildim kendi bölümüm için söyleyebilirim okula ilk başladığımız günden itibaren hocaların söylemleri yol göstericiliği bana kılavuz oldu. Bölümün ders programı sanki bizi KPSS’ye hazırlıyormuş gibiyani devlet kadrolarına girebilmemiz için eğitimler veriyorlardı o an pek farkına varamasak da sınavlara hazırlanırken çok rahat görebildik. KPSS müfredatının neredeyse tamamını almıştık fakat diğer üniversitelerden mezun olan arkadaşlara baktığımda çoğu yarım eğitim almış bilgi eksiklikleriyle doluydu ben onlardan bir adım öndeydim ve bunu KPSS’ye girdiğimde aldığım puanla kanıtladım. Özel sektörde ise şöyle bir izlenim oluyor ne bölümü okudun? Kamu yönetimi dedikten sonra soru hangi üniversite peki oluyor. Kırklareli Üniversitesi deyince de bir duraksama oluyor. Bunun nedeni tabii ki de yeni bir üniversite ve başarı sıralaması düşük.”
	“Okulun yeni ve daha tam olarak oturmamış bir okul olması ve bu yüzdende verilen derslerin ve konuların değişim göstermesi bizim

<b>K16</b>	<p>üstümüzde bazı şeylerin denenişor gibi düşünmemize neden oluyor. Mezun olduktan sonra başvurduğum işlerde okulumun adını duymayan işyerleri bana öyle bir üniversite mi varmış diye sorular soruyorlardı. Bu dezavantaj olarak karşıma çıkıyor hep. Avantaj ise kamu yönetimi bana göre alınan ders içerikleri açısından birçok alanda bilgi birikimimiz olmasını sağlıyor. Okulumuz yeni olmasına rağmen ders aldığımız hocalar kaliteli hocalardı, bu da bence avantajlar arasında.”</p>
------------	---

<b>Soru 4. İş bulma sürecinde ne gibi faktörlerin ve yöntemlerin etkili olduğunu düşünüyorsunuz?</b>	
<b>E1</b>	<p>“İş bulma sürecinde işleri daha çok internet sayfalarından takip etmek günümüzde en popüler yöntem bende iş arama sürecimde en çok internet sitelerinden arama yoluyla ilerledim.”</p>
<b>E2</b>	<p>“Okuduğumuz bölüm teknolojik aletlerin kullanımı, staj gibi tecrübe edinilecek bir sürecin olması, bölümümüz ile alakalı sertifika programlarının ve dil konusunda daha yetkin mesleki dili öğretebilecek eğitmenlerin olması faktörler iş bulma sürecini kısaltacağını düşünüyorum. Bölümümüz ile alakalı bilgisayar programlarının eğitimi ile meslek hayatımızda karşılaştığımız eksiklerimiz tamamlamış olacağız ve tercih sebebi olabileceğiz. Staj ile deneyim eksikliğini gidermiş olacağız buda iş bulmada etkili olacaktır. Sertifika programları gelişimimizi sağladığımızı işverene gösterebiliriz. Mesleki İngilizce yaygın olan kelimeler haricinde tam anlamıyla eğitim verilmesi ile mesleki dile tam anlamıyla hâkim olmamız bu süreçte yardımcı olacaktır.”</p>
<b>E3</b>	<p>“İş arama sürecimde yaşadığım en büyük eksiklik tecrübe eksikliği. İş arama sürecimde yaşadığım en büyük eksiklik eğitim programları var bunlara kesinlikle katılmak gerekiyor bence, bunlara sahip değilsen bu alanlarda iş bulma olanağın çok azalıyor. Okuduğun süre boyunca kendini hiç geliştiremediysen bir şey katamadıysan iş bulmak zorlaşıyor ve toplumumuzda en büyük problemlerden biri olan adam kayırmacılık karşına çıkabiliyor. Torpilin varsa bir yerlere kolay gelebiliyorsun yoksa yerinde sayabiliyorsun.”</p>
<b>E4</b>	<p>“Yabancı dil bu konuda çok önemli bir avantaj sağlıyor. Bu yüzden mezun olmadan bir yabancı dili konuşuyor olmak gerekli. Gelişen özel</p>



	<p>sektör ile birlikte piyasa şartları sonucu aranan özelliklerde o oranda artış göstermekte. Bu yüzden çeşitli güncel konulara hâkim olmak ve pratikte kendine bir şeyler katmak çok önemli. Günümüzde en iyi yöntem tabî ki de internet siteleri.”</p>
<b>E5</b>	<p>“Benim için en önemli faktör ne istediğini bilmektir sadece işsiz kalmamak için çalışmak istemekle belirli hedefler için gerekirse çok düşük ücretlerle çalışmak uzun vadede farklı sonuçlar doğurur. Fırsatları görmek çok önemli bir etken gerekirse bir süre zorluk çekeceksin kimse kimseyi karakaşından gözünden dolayı işe almaz azimli ve sabırlı olmak başarıdaki en önemli faktör bence bu iş bulma sürecinde de aynı şekilde etkili. Azimli ve sabırlı bir şekilde ilerlenirse uzun vadede iyi sonuçlar alınabilir. Yöntem ise en etkili olanı üniversitedeyken staj yerleri bulmak orda mezuniyetten sonra çalışacak bir yer edinmeye çalışmak.”</p>
<b>E6</b>	<p>“Açıkça ülkemizde birilerinin yardımıyla, desteğiyle olduğunu düşünüyorum yani mevkisini, koltuğunu kullanarak yapılan işe alımlar çok fazla ve yaygın görülmekte ülkemiz coğrafyasında. Diğer taraftan eğitim aldığı süreçte kendini geliştirmiş, yetiştirmiş ve ne istediğini bilen insanların piyasada boşta kalmadığını görüyorum, bir iş koluna her türlü yerleştiğini görüyorum genel itibari ile. İş bulma sürecinde ise geçmişimiz çok daha etkilidir geleceğimizden. Geçmişte ne yaptığımız, kendimize ne kattığımız daha etkili ve önemli diye düşünüyorum. Bunun yanı sıra sınavlar için olsun, mülakatlar için olsun bu yönde girişimlerde bulunan ve kendini bu gibi şeylere hazırlayarak iş arayışında olanlarında başarılı olduklarını görüyorum.”</p>
<b>E7</b>	<p>“İş bulma sürecinde kişiyi öne geçiren en büyük etken hedefinin olması hedefe odaklanarak doğru seçimler yapmak ve bu süreçte kişinin kendisini doğru tanıması, seçtiği işin kendine uygunluğunu denetlemesi ve geleceğinin planlamada doğru kararlar alabilmesi en önemlisi. Hedeflerine ilerlerken zaman yönetimini iyi yapabilmesi, planlı ön araştırmalar yapabilmesi doğru bir iş için en önemli etkenler.”</p>
<b>E8</b>	<p>“İş bulma sürecinde etkili bir araştırma ve donanım sahibi olma büyük etki. Vasfınıza uygun işleri aramak ve internet sitelerinden iş ilanlarını takip edip başvurularda bulunmak çok önemli bir yol iş bulma sürecinde. En önemlisi kişinin kendi şansı, ama kendi eksikliklerini</p>

	<p>bilip kendine bir şeyler katmaya çalışmak çok önemli. Kendini geliştirmek, yabancı dil, sertifika programlarını bitirmek gibi şeyler iş bulma sürecinde çok büyük artı katabiliyor.”</p>
<b>E9</b>	<p>“Bana göre iş bulma sürecinde en etkili yöntem dolu bir CV, yani bir kişi Üniversite bittikten sonra sadece okumuş olarak gitmemeli işverenin karşısına. Dolu bir CV karşı tarafı etkileyecek en önemli etken. Buna ek olarak canlı bir yapıyla mülakatlarda aktif etki yaratmak bu süreçte gerçekten sizi işe alacak insanlara bu işi yapacağınızı göstermek. En önemlisi ise gerçekten yapabileceğiniz işlere yönelmek. Bu yöntemleri kendimize kılavuz edersek bu süreç etkili ve olumlu ilerleyebilir.”</p>
<b>E10</b>	<p>“Günümüzde hala eş dost vasıtasıyla iş bulmak ya da aramak popülerliğini koruyor. Bu nedenle referanslar iş arama ve işe kabul sürecinde etkili oluyor. Ayrıca günümüzde iletişim teknolojilerinin gelişimi ile birlikte sosyal ağların etkin bir şekilde kullanımının bu süreci hızlandırabileceğini düşünüyorum. En önemli faktörlerden birisi iyi bir deneyim tecrübe okurken okumak dışında işler yapmak ufak tefek yerlerde deneyim elde etmek.”</p>
<b>E11</b>	<p>“İş bulma sürecinde ilk önce kişinin neyi istediğini ve kendi bilgi birikiminin farkında olması gerektiğini düşünüyorum. Kendi kapasitesinin ve ilgisinin bilincinde olan birey hedeflerine yönelik araştırmalar yapmalı ilerleyebileceği bir alanda iş aramalı. İş arama kanalı olarak ise günümüzde internet siteleri en iyi yol.”</p>
<b>E12</b>	<p>“Aslında çevremdeki insanlarda da en çok gördüğüm çevre faktörü en etkili yöntem bence. Tanıdık vasıtasıyla bir yerlere girebiliyorsunuz. Tanıdık onu bir yerlere tavsiye edebiliyor veya akraba faktörü devreye girebiliyor. İşe girdikten 3 ay sonra falan arasında samimiyet kurduğunda çoğu bana buraya birisinin sayesinde girdiğini söyledi. İş bulma sürecinde etkili ama doğruluğu ve ahlaki yönü tartışılır. Şahsen ben bu şekilde gelen tekliflere iş bulma ve alma konusunda kapalıyım. Kimseye kambur olmayı sevmiyorum. Ben kariyer.net üzerinden birçok iş buldum ben bulabiliyorsam herkes bulabilir diye düşünüyorum. Onun haricinde aktif ve öğrenmeye açık biriyse işverenler sizi işe alma ihtimali daha yüksek.”</p>
	<p>“Kişinin 4 yıllık bir eğitim sonunda kendini donanımlı bir hale</p>

<b>E13</b>	getirmesi iş bulma sürecinde önemli bir faktör olmasının yanında daha çok eş-dost-akraba aracılığıyla iş bulma yönteminin etkili olduğunu düşünüyorum.”
<b>E14</b>	“Kendinden emin olmak önemli bir faktör tabi bunu bilmenin getirdiği bir davranış olur ve tabii ki görüşmeler sırasında sessiz kalmamak, karşı tarafın istediğini ona verebilmek önemli bir faktör oluyor.”
<b>E15</b>	“İş bulma sürecinde etkili bir özgeçmiş hazırlamak çok önemli ayrıca ilk başta referansın yoksa ilk defa bir işe başvuruyorsan çevrenden yararlanman gerekiyor, çekinmemen gerekiyor ben iş istiyorum demen gerekiyor açık olarak, hangi pozisyonda hangi işe ne olarak başvurduğunu bilmen gerekiyor.”
<b>E16</b>	“Eğer devlette bir kadro istiyorsanız ve yeterince puan almamışsanız hiç şansınız yok demektir, puan almış olmakta yetmiyor tabi baraj sınavını geçip sıkı bir torpilinizin de olması gerek. Özel sektörde işin gereğine göre işveren sizi şekillendirebiliyor, aldığı eğitimle alakasız işlerde çalıştırabiliyor ve sen işsiz kalmamak için her şeye evet deyip geçiririp aslında o iş hakkında bilgi sahibi değilken işe başlayıp işi yeniden öğreniyorsunuz. Özel sektör senin gelişimine, sosyalliğine daha çok dikkat ediyor iş becerine, kabiliyetine ve önemlisi birinin referansı ile girip girmediğine bakıyor.”
<b>K1</b>	“İş bulma sürecinde kişisel yeterlilikler tabii ki de sizi rakiplerin önüne geçirici şeyler. Yabancı dil bilginiz, tecrübeniz, dışa dönük bir insan olmanız büyük bir etki nihayetinde 4 yıllık mezun olmak sizi bir nebze de olsa kalifiye bir eleman yapıyor. İş bulma yöntemi olarak da sosyal ağlar büyük etken iş aramanın en kolay ve ulaşılabilir hızlı yollarından biri internet siteleri. Tecrübenizin olduğu size referans olabilecek diğer şirketlerin varlığı da size artı değer katacak durumlar.”
<b>K2</b>	“Var olan birçok internet sitesi iş arama anlamında işimizi kolaylaştırıcı kanallardan. Kişisel yeterlilikler, işe uygun vasıflarında olması bu süreci hızlı ilerleten faktörlerden, bende bir işveren olsam belki bende tecrübeli birini tercih ederim ya da kendine güvenen, ne istediğini bilen birini fakat en önemlisi ne istediğini bilmek, hangi işi yaparsam mutlu olurum, bunun bilincinde olmak bana göre.”
	“En önemlisi bölüme verdiğiniz emek çok önemli. Çünkü ben nereye başvuru yaptıysam ilk soru hep bölümü isteyerek mi okudunuz oldu.

<b>K3</b>	Okuduğunuz bölümle ilgili yapabileceğiniz her şeyi hakkıyla bilmek ve yapmak iş bulma sürecinde çok etkili, çünkü bir bölümden mezun oluyorsunuz ve işveren sizin o işle ilgili her şeyi bildiğinizi düşünüyor sizde bu kanıtlamalısınız ve okuduğunuz süre zarfında kendinize birçok şey katmalı ve geliştirmelisiniz. Bana göre en etkili ve kolay iş arama yolu internet siteleri.”
<b>K4</b>	“En önemlisi internet başvuruları için iyi bir CV ve Ön yazının etkili olduğunu düşünüyorum. Çünkü ilk karşılaşma o ve başka bir ihtimal kalmıyor. Birebir görüşmeler de ise rahat bir konuşma, özgüven, kendinden emin olmak gerekiyor. Tabi ki bu aşamaya gelene kadar iyi bir araştırma ve kişinin yapabileceği işleri tanınması ve kendi kapasitesini bilmesi çok önemli bir unsur.”
<b>K5</b>	“İş bulma sürecinde bana göre sabırlı, ısrarcı ve istekli olmak gerekiyor bence karşı tarafa kariyer hedefinizi bu iş üzerine kurduğunuzu, zamanla kendinizi bu iş üzerinde geliştireceğinizi ifade ediyor olmanız gerekiyor. Kimse ilk aşamada çok yüksek ücretler teklif etmiyor tabii ki de size ama buna kanaat edip burada kendinizi geliştireceğinizi göstermeniz gerekiyor. Özellikle yeni mezunlar bu iş bu maaşla yapılmaz deyip işi bırakabiliyorlar benim arkadaşlarımdan çoğu bu düşünce ile işlerini bıraktılar. Ama bence kesinlikle her başlanılan işi kendimiz için bir basamak olarak görmeliyiz ve kendimizi geliştirmek adına sabır göstermeliyiz.”
<b>K6</b>	“Tanıdık faktörü iş bulma süreci için çok önemli. Ben mezun olduğumdan beri 2 yıldır mezunum 2. İş yerimde çalışıyorum, ikisi de tanıdık vasıtasıyla girdiğim yerler. Birinin vasıtası olmadan iş bulmak çok zor bulunan işler basit tatmin etmeyen işler bana göre herkes bir yerlere kendi tanıdığını yerleştirmek istiyor. Girişken ve özgüvenli görünmekte iş bulmada en iyi faktörlerden biri bana göre.”
<b>K7</b>	“İş bulma sürecinde her işyeri tecrübeli eleman istiyor ve muhakkak yabancı dil. Bu sebeple diploman ya da yüksek lisans sana bir fayda sağlamıyor. Herkes mutlaka bir yabancı dil bilmeli ve okurken tecrübe sahibi olmaya özen göstermeli. Eğitim sürecinde edindiğiniz çevre, sosyal ilişkiler ve referanslarınız iş bulma sürecini biraz daha kolaylaştırıyor. Ama ne olursa olsun iyi bir işe girme süreci epey zorlu bir süreç.”

<b>K8</b>	“Bence günümüzde internet ağı iş bulma sürecinde büyük etki gibi görünebilir fakat iş arayan ve sizin vasıflarınızdaki insan sayısı çok fazla olduğundan ve bir işe başvuruların çoğu şişirilmiş özgeçmişlere sahip olduğundan bunun ne gibi tutarlılığı ve geçerliliği olur bilinmez. Ama yine de en büyük kanal. Ama piyasada artık torpilin hat safhada olması işverenlerin birilerini seçerken güvенеbildikleri kişileri tercih etme isteği torpili biraz daha işler hale getiriyor.”
<b>K9</b>	“İş bulma sürecinde tabii ki tecrübe en önemli etken. Yabancı dil bilgisinin iyi seviyede olması, okulun kalitesi ve bölümün geçerliliği büyük bir etken. Daha sonra kişinin bireysel becerileri ve gelişen sisteme ayak uyduruyor olabilmesi, farklılıklara açık ve atılgan olması işverenlerin en büyük tercih sebebi.”
<b>K10</b>	“İşyerinin istemiş olduğu kriterlere uygun olmak ve referans olan kişilerin ve bu kişilerin görüşlerinin işe girme sürecinde etkili olduğunu düşünüyorum. İş görüşmelerinde aktif bir yapıya sahip olmak o işe uygun olduğunuzu kanıtlar derecede davranmak iş bulmada etkili yol ve yöntem.”
<b>K11</b>	“Az önce de değindiğim gibi yabancı dil, tecrübe, referans faktörlerinin çok etkili olduğunu düşünüyorum. Yaşadığınız şehir veya bölge de etkili. Okuduğunuz bölümde çok etkili eğer sağlık, mühendislik ya da teknik bir bölüm okuduysanız iş bulmak daha kolay.”
<b>K12</b>	“İş bulma sürecinde kişisel yeterlilikler çok önemli örneğin yabancı dil bilmek, kendini iyi ifade edebilmek çok önemli. Ne istediğini bilmediğin sürece iş bulabilme süreci çok zor ve sancılı geçer. İşverenlerin gözünde kendinden emin, kararlı, ciddi ve dış görünüşünüzün iyi olması en büyük etken. Bunların olması gerektiğini herkes biliyor ama bunların olması etkili olmuyor kimi zaman etkili olsa 2 yıldır işsiz kalmazdım. En büyük ve en etkili faktör torpil bence, asıl sorunumuz ve ayrımcılığımız burada başlıyor.”
<b>K13</b>	“İş bulma sürecine çok iyi hazırlanmış bir CV ve Özgeçmiş ile başlamak çok önemli bir avantaj. Yaşadığınız bölgedeki firmaların yeni mezunlara olan bakış açısı da en önemli kriter. Çoğu firma yeni mezunları tecrübe eksikliğinden dolayı çalıştırmama eğilimine gidiyor. Tanıdık faktörü çok önemli çünkü işverenler artık birinin referansına güvenerek işe alma eğiliminde çünkü yeni mezunsunuz ve size bir

	maliyet verecek tecrübe sahibi yapacak devamlılığınıza güvenmesi lazım ve mülakatlarda o izlenimi vermeniz çok önemli bir etken.”
<b>K14</b>	“İş bulma sürecinde en önemli faktörlerden biri kendini en iyi şekilde ifade edebilmek. Gittiğiniz herhangi bir iş görüşmesinde o alanda tecrübe eksikliğiniz olsa dahi ben yaparım diyebilmek ve kendine güvenmek çok önemli. Kendinizin gelişime açık biri olduğunuzu göstermeniz çok önemli. En temel faktör kişinin kendi potansiyelini bilmesi ve kendine en uygun işi kendinin tanımlaması ve bu yönde hareket etmesi en etkili yol.”
<b>K15</b>	“Eğer devlette bir kadro istiyorsanız ve yeterince puan almamışsanız hiç şansınız yok demektir, puan almış olmakta yetmiyor tabi baraj sınavını geçip sıkı bir torpilinizin de olması gerek. Özel sektörde işin gereğine göre işveren sizi şekillendirebiliyor, aldığı eğitimle alakasız işlerde çalıştırabiliyor ve sen işsiz kalmamak için her şeye evet deyip geçiştirip aslında o iş hakkında bilgi sahibi değilken işe başlayıp işi yeniden öğreniyorsunuz. Özel sektör senin gelişimine, sosyalliğine daha çok dikkat ediyor iş becerine, kabiliyetine ve en önemlisi birinin referansı ile girip girmediğine bakıyor.”
<b>K16</b>	“Bilgi birikiminiz kendinizi geliştirmiş olmanız yani okula gitmek dışında artık şeyler yapmanız seminer, sertifika programları, iş tecrübesi gibi şeyler iş bulma açısından etkili bir faktör. Yöntem olarak ise internet uçsuz bucaksız bir alan en kolay ulaşabileceğimiz yöntem bence. Doğruluğu ve tutarlılığı ne kadar güvenilir ya da iş bulma açısından çabuk işe girmede çok etkili olduğu tartışılabilir ama en kolay ulaşabileceğimiz alan orası.”

<b>Soru 5. Yaştlarınız ve sizinle aynı eğitimi alan kişiler ile kendinizi kıyasladığımızda işgücü piyasasına girme konusunda ya da piyasanın içinde ayrımcılık olarak ifade edilebilecek ne gibi problemlerle karşılaşmaktasınız?</b>	
<b>E1</b>	“Tabi ki de yaştlarımız arasında büyük bir ayrımcılık var bunun oluşma nedeni torpil yoluyla bazı kişilerin daha kolay iş bulması. Sen ne kadar eğitilmiş bir kişi olursan ol tanıdığı biri olan her zaman senin önünde ilerler, senden daha önce işe girer. Bu çok büyük bir problem bunun sonucunda da sizinle aynı sıralardaki kişilerin bir şekilde sizin önünüze geçtiğini ve çoğu zaman hak etmedikleri yerlerde olabildiğini görebiliyorsunuz.”

E2	<p>“Referans en büyük problem. Eğer yapmak istediğiniz meslekte çevrenizde bir kişiyi referans gösteremiyorsanız gösteren kişiye göre 3 4 adım geride oluyorsunuz. İnsanların kendi çevrelerindeki insanlar ile çalışmak istemesi bizim gibi kişileri dezavantaja düşürmektedir. İş bulma sürecinde yazılacak o meslekteki saygın erbabı ya da siyasi bir referans iş bulma sürecini daha da kısaltacaktır. Bu durum ise ayrıcalıklı bir durum ortaya çıkarıyor”</p>
E3	<p>“Benim okuduğum üniversiteyle diğer adı duyulmuş üniversitelerde üniversiteler de alınan eğitim tabii ki de bir değil. Piyasada bunlar arasında muhakkak bir ayrımcılık gözetiyor. O üniversitelerde okuyanlar üniversitelerin kendilerine sağladıkları imkânlarla birlikte kendilerini önemli ölçüde kanıtlamış oluyor kesinlikle ve iş bulma konusunda daha rahat bir konumda olabiliyor.”</p>
E4	<p>“Kendi yaşlarımla benimle aynı anda mezun olan kişilerle piyasada iş arama sürecinde sahip olduğum niteliklerin fazla olması beni bu süreçte bir adım öne attı hep ve bu süreç daha kolay ilerledi benim için.”</p>
E5	<p>“İlk söylediğim gibi en büyük problem tecrübe eksikliği pratikten uzak kalmak. Diğerleriyle kendimi kıyasladığımda iş sürecimin başında pratik sahibi olanlar sorunların çözümüne asansör ile çıkarken ben merdivenlerden çıkıyordum. Bilgi konusunda zengin olmak sonuçlara ulaşmadakolaylık sağlamakta.”</p>
E6	<p>“Açıkçası ben istediğim ve sevdiğim bir bölümü okumadım fakat 4 yıl birlikte dirsek çürüttüğüm arkadaşarımla bir kıyaslama yapabilirim. İlk olarak sevdiğiniz ve arzu ettiğiniz bir bölümü okumak gerçekten burada fark yaratan bir nokta. Küçük bir kitle olacak ama eski sınıfıma bakacak olursam, işletme bölümünü isteyerek seçen ve gelenlerin oranı üçte birlik bir kısmı oluşturuyordu, o kısım ise derste veya diğer aktivitelerde olsun kendini belli ediyordu. Şimdi hedefleri doğrultusunda eğitim alan o kısım ve yine aynı eğitim alan diğer kısım 4yıl sonunda bu iki grup arasında belirgin farklılıklar oldu. Bu işgücü piyasasına girerken de bariz bir şekilde ortaya çıkmıştır. Çok fazla piyasanın içinde olmama rağmen bir takım şeyler gözlenebiliyor, cinsiyet ayrımcılığının olduğunu görmezden gelemeyiz, buna ilanlarda bile çok kolay rastlayabilir ve denk gelebiliyoruz. Bu benim alanım dâhil sektörler için söz konusu olmaması gereken bir ayrım.”</p>

<b>E7</b>	“Bir diplomaya sahip fakat altyapısı eksik kişilerin iş pratiği ve tecrübeye sahip olması ile sizin önünüze geçmesi çok büyük bir problem tanıdık vasıtasıyla bir yerlere gelen kişileri gördüğünüzde eğitimin çokta önemli bir etkisinin olmadığını görüyorsunuz. Benimle aynı eğitimi almış kişilerle belki benden daha başarısız bir eğitim hayatı olmuş kişilerin iyi yerlere geldiğini gördüğünüzde diploma harici torpil faktörünün daha etkili olduğunu görüyorsunuz.”
<b>E8</b>	“Ayrımcılık her meslek ve bölümde var, torpil kavramı biz gençlerin en büyük sorunu. Kendi okulunda benimle aynı eğitimi almış kişilerin önümüze geçmesinin en büyük nedeni torpil. Fakat başka okullarda okuyanların bizi geçmesi ise aldıkları eğitimin daha kalifiye olması daha çok bilgi birikimine ve bilinçli olması eşit şartlarda olmayışımızı gösteriyor.”
<b>E9</b>	“İş arama sürecim çok fazla olmadığı için kendime yönelik bir olumsuzluk ve negatif bir şey çok görmedim. Ama piyasa içinde sizden daha tecrübeli kişilerin yanında çalışmak işi onlardan öğrenirken karşılaştığımız mobbing sizi yerlerine geçecek biri olarak görmeleri en kötü ayrımcılık şekli.”
<b>E10</b>	“Tekrar ediyor gibi olacağım ama referanslar ve hemşericilik anlayışı işgücü piyasasına girmeyi zorlaştıran etkenlerden. Aslında bakılırsa bir kesim için kolaylaştırıcı iken diğer bir kesim için zorlaştırıcı bir etki yaratabiliyor. Özellikle insan kaynakları alanında daha çok kadın personel tercihi benim işi arama sürecimde birkaç işten reddedilmeme neden oldu.”
<b>E11</b>	“İşgücü piyasasına girme konusunda yaşlılarım ile aramda bir işe girme konusundaki en büyük ayrımcılık torpil tanıdığı olanın bir yerlere girip benim giremem beni çok yıpratmıştı. Diğer bir ayrımcılık ise bazı işlere kadınların tercih edilmesi bu genel olarak askerlik açısından oluyor. Daha sonra ise piyasada girdiğim işte karşılaştığım mobbing tecrübemin olmayışı nedeniyle benden üst mevkilerde olanların işi öğretmek istemeyişi.”
	“Yaşlılarım ve aynı eğitimi alan kişiler arasında en büyük ayrımcılığı kadın-erkek ayrımcılığında görüyorum. Mezun olduğum bölümde sanki sadece kadınlar çalışabilecekmiş gibi hep bir kadın istihdamı söz konusu. Örneğin benim çalıştığım departman 17 kişi 3 erkek 14 kadın



<b>E12</b>	<p>personel var. Kurumun içinde inşaat hariç her departman bu durumda. Benim erkek olan çoğu arkadaşım işsiz ama kadınlar öyle değil. Zamanında bir bakanımız işsizliğin sebebi kadınlar demişti. Çok saçma bulmuştum haklılık payı olduğunu şu an anladım.”</p>
<b>E13</b>	<p>“Yaşıtlarım ve benimle aynı eğitimi alan kişilere baktığımda, hemen hemen herkesin bölümümüzle ilgili bir işe girmesinde zorlandığını görüyorum. Çevresi daha geniş arkadaşlarımla ‘iyi referans sayesinde iyi işlere girdiğini, bir kısmının askere gittiğini, bir kısmının o dönem açılan geniş kadrolar sayesinde polis olduğunu, bir kısmının daha az vasıf gerektiren işlere girdiğini ve bir kısmının ise uzun bir süredir işsiz olduğu söyleyebilirim. Bu farklılığın sebeplerinden biri emek piyasalarındaki ayrımcılıktır.”</p>
<b>E14</b>	<p>Değişen Türkiye içinde insanlar tanıdığı kişileri işe almaya daha sıcak bakıyor. Size referans olabilecek insanlar bulmanız sizin için önemli bir ayrıcalık olabiliyor. Bir de imkânını bulup da kendine ikinci bir dil edinebilenler kendini ön plana çıkartabiliyor.</p>
<b>E15</b>	<p>“Yeni mezun öğrencilerin iş beğenmeme tavrından vazgeçip emeklerini arz etme aşamasına geçmeleri gerekiyor. Benim en çok karşılaştığım problem şirkete ilk girdiğimde farklı departmanlarda çalışan kişiler arasında bazı ayrımcılıkların olduğunu gördüm örneğin yöneticinin gözünde muhasebe bölümü destek bölümünden daha ayrıcalıklı geliyor daha statüsü yüksek görünüyor bu da diğer departmanlarda çalışanların motivasyonunu etkilediğini gördüm açıkçası.”</p>
<b>E16</b>	<p>“Ayrımcılık her zaman ve her yerde var sizden farklı bilgi birikimine sahip kişiler sizin önünüze tabi ki de geçiyor. Ama bazen sizinle aynı sıralarda oturan ama sizden daha az bilgiye sahip arkadaşlarınızın da mezun olduktan sonra bir şekilde önünüze geçtiğini görüyorsunuz. Torpil en büyük ayrımcılık onun tanıdığı vardır sizin yoktur bir bakmışsınız o hemen işe girmiş siz ise işsiz kalmışsınız. Bu çok yıpratıcı bir durum. Kadın-erkek ayrımcılığı da var tabi bazı işlere nedense kadınları tercih ediyor işverenler. Erkeklerin askerliği problem ediyorlar ya da kadınların daha özverili çalışmasını.”</p>
	<p>“İşe girmede yaşitlarıyla aramda tecrübe ve bilgi birikimi benden yüksek olan kişilerle kıyaslandığımda tabii ki de bir ayrımcılık doğuyor. Ün yapmış üniversitelerde okuyan, erasmus vb. programlara dâhil olan</p>

<b>K1</b>	kişiler yabancı dil bilenler her zaman ilk tercih sebebi. Piyasaya girdiğimde ise iş ortamında karşılaştığım en büyük ayrımcılık cinsiyet ayrımcılığı ve hemcinslerimin beni rakip olarak görüp işi öğretmek istememeleri.”
<b>K2</b>	“Ben iş arama ve işe girme sürecimde en büyük eksikliğimin okurken okula gitmek dışında artı olarak kendime bir şey katmadığımı gördüm. Benimle aynı işe başvuruların çoğunun az da olsa tecrübeleri vardı en azından bir iş yeri ortamı görmüşlerdi. Bu gibi farklılıklar tabii ki de onlar arasında benim geri kalmama neden oldu. Onun haricinde iş yerinde ilk işe başladığımda ise ast-üst ilişkisinin çok fazla olduğunu ve yeni gelen birine çok fazla bir şey öğretmek istemediklerini gördüm. Yeni birine hiçbir şey bilmeyen birine bir şeyler öğretmek külfet olarak ve ileride yerine geçecek kişi olarak bakmalarına neden oluyor.”
<b>K3</b>	“Bence en büyük ayrımcılık yeni mezun gençlerden tecrübe aramaları. Bu nedendir ki sizinle aynı anda aynı şartlarda mezun olmuş aynı bilgi birikimine sahip bir kişi 1 ay bile tecrübe deneyimi var ise sizin önünüze geçebiliyor. Diğer bir ayrımcılık olan torpil kavramı emeğinizin karşılığını alamamanızı sağlıyor siz de bir şeyler biliyorsunuz ama istediğiniz yerlere gelen kişi orada tanıdığı olan bir kişi olmuş oluyor.”
<b>K4</b>	“İş bulma sürecim çok uzun olmadı kısa bir sürede iş bulabildim fakat piyasada gördüğüm kadarıyla iş arayan kişi sayısı çok fazla. Bu nedenle kendimi diğer mezunlarla kıyasladığımda tanıdık vasıtasıyla çok iyi yerlere gelebilen arkadaşlarımın fazla olduğunu görüyorum aynı işe ben başvurduğumda belirli yeterlilikler benden beklenirken tanıdığı olan birinin referansı ile oraya başvuran birisi aynı yere daha çabuk bir şeyler çok talep edilmeden girebiliyor.”
<b>K5</b>	“Ayrımcılık olarak şöyle aynı bölümden mezunsunuz belki de çoğu zaman sizin ondan ek olarak kendinize katmış olduğunuz şeyler var yabancı dil gibi fakat o arkadaşın tanıdığı sayesinde sizin önünüze geçebiliyor. Bu durumla çok fazla karşılaştım. Kendi arkadaşlarım tanıdıkları olduğu için X bir şirkette çok güzel yerlere geldiler bende çok fazla işsiz kalmadım torpilimde yoktu sadece daha öncede söylediğim gibi istekli olmak bir avantaj sağlıyor.”
	“Benimle aynı okuldan aynı sınıflarda oturan beraber mezun olduğumuz

<b>K6</b>	arkadaşlarımdan çoğu mezun olur olmaz çok iyi yerlerde çok iyi maaşlarla iş bulabildiler, ben ise 1 sene sonra sahip oldum ilk işime. Onlarla aramdaki fark neydi tabii ki de yabancı dil, Erasmus geçmişleri kendilerine kattıkları.”
<b>K7</b>	“Arkadaşlarımdan çoğu bankalarda ya da kurumsal olmayan küçük şirketlerde çalışıyor. Mezun olurken aramızda hiçbir fark yoktu. Ben çalışırken sınıfın en çalışkanı hala işsizdi. Birçoğu da yüksek lisansa başlamıştı. Çünkü hepimiz vasıfsız elemanlar olarak mezun olmuştuk bu yüzden piyasada hiçbir fark yaratamazdık. Çünkü okulumuzun bize sağladığı bir dil eğitimi yoktu. Birer referans olma ya da bizi yönlendirme şansı yoktu. Şu an birçok özel üniversite bunu sağlamakta. Bu sorun Türkiye de ki çoğu üniversitenin sorunu.”
<b>K8</b>	“Torpil en büyük ayrımcılık. Sizinle aynı eğitimi almış bir kişi sizin önünüze geçebiliyor maalesef bu çok yıpratıcı ve haksız bir durum. Bunun haricinde çeşitli alanlarda karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığı bazı işlerde erkeklerin tercih edilmesi biz kadınları eksik gösteriyor. Ya da şirketlerde biz kadınların yükselmesi ya da o işe girmesi ilk aşamada daha zorlaştırılıyor. İlerde evlenip çocuk sahibi olmamız şirket için maddi bir kayıp yaratacağından en başından biz tercih edilmiyoruz ya da daha az sorumluluk veriliyor.”
<b>K9</b>	“İlk önce okuduğum okul başarı sıralamasında diğer okulların baya gerisinde bu da doğal olarak bu da biz mezunları iş arama sürecinde baya bir geriye atıyor. Kendi kişisel yetkinliklerim ve yabancı dilimin yetersizliği de geride kalmamı sağlayan bir diğer faktör. Kendime iş piyasasında ve genel anlamda bir şeyler katmak için ve bunun daha kaliteli bir okul ile olacağını düşündüğümden yüksek lisans için başka bir Üniversite tercih ettim.”
<b>K10</b>	“Yaşıtlarım ve benimle aynı eğitimi alan kişilere baktığımda, lisans eğitimi sürecinde benden daha düşük başarı sağlamış olan arkadaşlarımızın işgücü piyasasına hemen girdiklerini ve istedikleri departmanda işe başladıklarını gördüm. Fakat ben mezun olduktan sonra neredeyse 1 yıl sonra ve istediğim departmandan daha düşük vasıf gerektiren başka bir departmanda mecburen çalışmak zorunda kaldım. Bunu araştırdığımda arkadaşlarımdan tanıdıkları vasıtasıyla işe girdiklerini öğrendim ve alınan eğitimde çok başarılı olmanın etkisinin

	<p>yeterince etkili olmadığını gördüm. Tanıdığın varsa işgücü piyasasına girmen daha da kolaylaşıyor burada da başarıya veya ne kadar bildiğine değil tanıdığın bu süreçte sana ne kadar fayda sağlayacağını önemli olduğunu gördüm. (Burada genelleme yapmak istemiyorum tabiki de herkes birileri sayesinde işe girmiyor ama çoğunlukla tanıdık faktörünün ülkemizde işe girme sürecinde etkili olduğunu düşünüyorum). Ayrıca 1 yılın sonunda iş görüşmesine gittiğimde bana sorulan sorular arasında evli olup olmadığım veya yakın zamanda evlenmeyi düşünüp düşünmediğim soruldu. Burada da kadınlara yönelik bir ayrımcılık söz konusu olduğunu düşünüyorum. İşverenler, yeni evli kadınlara tanınmış olan tazminat hakkını maliyet olarak görüp bu süreçte işten ayrılma ihtimallerini düşünüp işe almak istememekte ve kadınları işgücü piyasasından dışlamaktadırlar.”</p>
<b>K11</b>	<p>“Yaşıtlım ya da benimle aynı eğitimi almış kişilerle aramda piyasaya girerken de piyasanın içinde de bir ayrımcılıkla karşılaştığımı düşünmüyorum. Yani dil ve tecrübe bir ayrımcılık değil bence bu kadar çok mezun olunca bende olsam dil bilen ve tecrübesi olanı tercih ederdim herhalde. Yaşadığım şehir açısından da bir ayrımcılık olduğunu sanmıyorum evet problem ama iş imkânı olan bir şehirde yaşasaydım girebilirdim. Cinsiyet, ırk, din gibi bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. Referans, bir ayrımcılık olabilir orada bir haksızlık var. Eğer benden fazla vasfı, yeteneği olmayan biriyle aynı işe başvurduğumda işe o alınıyorsa referans sayesinde bunu ayrımcılık sayarım.”</p>
<b>K12</b>	<p>“Şu an yaşıtlarıma baktığımda özellikle birlikte mezun olduğum arkadaşlarımı göz önüne aldığımda birçoğuyla aynı kaderi yaşıyorum. Çalışanların çoğu kendi alanında çalışmıyor farklı sektörlere girmişler ya da birçoğu benim gibi hala işsiz iş arıyor, girenlerde zaten torpil sayesinde girdiği bariz belli oluyor. Türkiye de bir yerlerde bir tanıdığınız varsa işiniz her zaman daha kolay ilerler. İş piyasasında da ayrımcılık her zaman mevcut eş, dost akraba, komşu çocuğu derken sıranın size gelmesi gerçekten zor.”</p>
<b>K13</b>	<p>“Kendimi diğer mezunlarla kıyasladığımda benimle aynı bilgi birikimine sahip kişiler ile aramda büyük şehirlerde yaşayanlarla ücret farklılıkları daha fazla olabiliyor. Tanıdık vasıtasıyla bir yerlere gelen kişilerin fazlalığı sizin önünüze geçen kişilerin fazlalığını sağlıyor bu da belli bir süre sonra psikolojik olarak kendinizi eğitim açısından işe</p>

	yaramaz bir etkiye sahip olmanızı sağlıyor.”
<b>K14</b>	“Yaşıtlarım ve benimle aynı eğitimi almış kişiler arasında şanslı olanlar tabii ki de mevcut. Çoğu kendi çabalarıyla iyi yerlere gelmişken çoğu da hala, amca, dayı vasıtasıyla bir yelere rahat bir şekilde gelebilmekte bunların sonucunda ise referansı olmayanlar ya bunu bir ayrımcılık olarak görmekte ve aldığı eğitimi işe yaramaz saymakta ya da iş bulamamasını bu gibi nedenlere bağlamaktadır.”
<b>K15</b>	“Şöyle söyleyebilirim, her olayda olduğu gibi kayırmacılık torpil konusu, aynı eğitilmiş, aynı statüde olduğun insanlarla sınavda aldığın notlar aynı bile olsa ya da bir tık sen yüksekte alsan torpilin olmayınca hiçbir işe yaramıyor. Hatta sen kendini geliştirmek için harcadığın zamanın üstüne yaptığın masraflar heba oluyor. İşveren için ne kadar çalışanın eğitimi, kendini geliştirmişliği, sosyalliği önemli olsa da arada olan üçüncü şahıslar torpil diye nitelendirdiklerimiz sayesinde iş piyasasından uzaklaştırılıyor. İşveren bir arkadaş ricası yüzünden kaliteli insanları kaybediyor.”
<b>K16</b>	“Üniversite okuduğu sürede çalışma imkânı bulan kişiler ile aramda tabii ki de bir fark var. Piyasaya girme konusunda bu bir öncelik onlar için. İşverenler onları tercih ediyor. Yine piyasaya girme konusunda en büyük etken torpil İyi yerlere gelebilmek için tanıdıklarınız, akrabalarınız varsa bu iş çok kolay ilerliyor ama size yardım edecek kişiler yoksa maalesef aynı iş görüşmesinde sonuç sizin lehinize göre bile görünse torpili olan kişi bir anda o işi kapabiliyor. Piyasaya girdikten sonra da sizi rakip gören iş arkadaşlarınız sizi dışlama politikasına gidiyor işi öğretmemeye.”

<b>Soru 6. İşsiz kaldığınız süre zarfında yaşadığınız olumsuzluklar, dışlanma süreci ve bunların sizde yarattığı bireysel etkileri nelerdir?</b>	
<b>E1</b>	“İşsiz kaldığım süre içinde en büyük olumsuzluk aile baskısı olabilir, boş oturduğum süre boyunca aileler zamanla tepki gösterebiliyor. Artık iş bul ne zaman iş bulacaksın o kadar okudun boşuna mı gibi sözler duyabiliyoruz. İş bulma sürecim kısa sürdüğünden dışlanma sürecini çok yaşamadım.”
	“İnsanların bu süreçte başarılı olmaması farklı alanlara yönelip çevresinde yaşadığı maddi baskıyı azaltmak için okuduğu bölüme

E2	<p>ihtiyaç duymadan da yapabileceği işlere girmektedir. Düşük maaş, eğitim seviyesi farklı insanlarla sosyal ortam bireyi daha fazla geriletmektedir. İşsizlik durumu insanları psikolojik sorunlara sevk etmektedir. Bu psikolojik sorunların insanların oluşturduğu elindeki imkânların kendisi için geliştiremeyeceği alanlara yönelmesine sebep olmaktadır. Maddi baskının oluşturduğu ortamda manevi sorunlarda yaşayan birey kendine güveni azalması ile işverenin çalışana yaptığı baskıyı artırmaktadır.”</p>
E3	<p>“İşsiz kaldığım süre zarfında yaşadığım en büyük sorun ekonomik sorunlar. Çünkü aileme bağımlı yaşıyorsun ve bu bağımlılık seni bir yerden sonra pasifleştirebiliyor. Asosyal bir hayata bürünüyorsun, sokağa çıkmak istemiyorsun. Sürekli iş arıyorsun, bulamıyorsun, bulamama nedenini kendinde arıyorsun oysaki piyasa şartları da buna elverişli değil. Piyasa hem tecrübeli arıyor tecrübesiz kesimden aldığı da zaten tanıdıklar oluyor. Ben bu kötü süreci çok yaşamadım mezun olduktan 4-5 ay içinde iş buldum ama bu süreç ne kadar uzun olursa psikolojik etkisi de o yönde artıyor kendini işe yaramaz hissedip okuduğun bölümden ve bildiklerinden uzaklaşmış oluyorsun. Kendinle alakasız işlere başlayabiliyorsun, yakın çevremde çoğu iktisat mezunu arkadaşımın kasiyerlik, garsonluk vb. tarzı işlere yöneldiğini gördüm.”</p>
E4	<p>“İşsizliğin en büyük etkisi umutsuzluk bence. Başvurduğum yerlerden dönüş olmaması ya da olumsuz dönüşler umutsuzluğa ve karamsarlığa itiyor insanı. Sürekli kendinde eksiklikler arıyorsun. Bu tür etkilerden dolayı da sevmediğin bir işe yönelme ihtimalin artıyor. Mahalle baskısı, diğer arkadaşlarının yaptıklarını görmek bir şey başaramama psikolojisi zamanla kendini soyutlamaya itiyor.”</p>
E5	<p>“Benim işsiz kaldığım süreç mezun olduktan sonraki ilk 2-3 ay içindeki süreç oldu. İş başvurusu hiç yapmadım ama çevredeki ‘eee ne oldu şimdi çalışmayacak mısın’ gibi sorular bir süre sonra aileden harçlık istemek cidden zor geliyor kendini işe yaramaz hissediyorsun ama benim bunu atlatmam kısa sürdü ve kendi işimi kurdum ama hala çalışmayan arkadaşlarım var onların ruh halini az çok tahmin edebiliyorum.”</p>
	<p>“Çok fazla denilebilecek bir zaman zarfında işsiz kalmadım fakat zaman geçtikçe bu durumun verdiği huzursuzluğun katlanarak arttığını</p>

E6	<p>söyleyebilirim. Mezun olmuşsunuz, artık iş hayatına atılmanız gerektiğinizin farkındasınız fakat bir türlü nereden başlayacağınızı bilmiyorsunuz. Hedef konusunda düşünceleriniz daha oturmamış ise bu süreç daha da katlanılmaz bir hale bürünüyor. İstedığı bölümü okuyamayıp bu durumda olan çok fazla kişi tanıyorum. Bu süreçte aileniz başta olmak üzere başlarda bu durumu olağan ve olumlu karşılıyor fakat ilerleyen zaman zarfında ister istemez bu baskı olmasa dahi psikolojik olarak kötü hissetmeye başlıyorsunuz kendinizi. Çevrenizde sizinle yaşıt olan bireylere bakıyorsunuz istemsizce kıyas yapıyorsunuz, karşılaştırıyorsunuz, o taraftan da bir baskı hissediyorsunuz. Çevrenizdekilerin sizden beklentileri var bunu biliyorsunuz, bu doğrultuda da çalışıyorsunuz ve sonuç alamıyorsunuz bu durum kişiyi oldukça yıpratıyor.”</p>
E7	<p>“İşsiz kaldığım süre zarfında geçmiş tecrübelerimin iş ile alakalı olmayanların çokta bir etkisi olmadığını gördüm, işsiz kaldığınız süre arttıkça sahip olduğunuz bilgi birikimi körelmeye başlıyor. İsteğiniz işler olmadıkça istek ve motivasyon kaybı yaşıyorsunuz, bu sürede tabii ki de bir gelir kaybı söz konusu, bir süre sonra kendinizi işe yaramaz ve aldığınız eğitimin bir değeri olmadığı düşüncesi ister istemez psikolojik olarak sizi yıpratın bir etken olmuş oluyor.”</p>
E8	<p>“En büyük olumsuzluk okumanın işe yaramadığını düşünmek. 4 yıl emek ve maliyete katlanıyorsunuz ve sonucunda kendinizi işsiz olarak buluyorsunuz. Bunlara ek olarak toplum baskısı ve ekonomik zorluklar. Bunlar zamanla sizi etkiledikçe etkiliyor ve kendinizi işe yaramaz hissediyorsunuz. Travma gittikçe büyüebiliyor. Aileniz bu süreçte size destek olmazsa değişik sonuçlar doğurabiliyor. Benim ailem benim yanımdaydı ama ailesi de bu baskıyı yapan arkadaşlarım sırf bu nedenle de istemedikleri işlerde çalışmak zorunda bırakıldı.”</p>
E9	<p>“Üniversiteden mezun olur olmaz iş bulduğum için dışlanmayı ya da olumsuz tutumları kendi üzerimde çok hissetmedim. Etrafımda gördüğüm kadarıyla biraz özgüven kaybı, umutsuzluk, hayal kırıklığı ve stres faktörü çok etkili kişiyi demoralize edebiliyor.”</p>
	<p>“Çok uzun bir süre işsiz kaldığımı söyleyemem ancak işsiz kaldığım dönemde özellikle toplum baskısı bir diğer ifadeyle mahalle baskısını önemli ölçüde hissettim “mezun oldun, iş bul, ne zaman işe gireceksin”</p>

<b>E10</b>	gibi sorular psikolojik olarak etkiliyor ve insanın zamanla kendi içine kapanıp kimseyle görüşmek istememesine neden oluyor.”
<b>E11</b>	“İşsiz kaldığım süre çok fazla olmamasına rağmen psikolojik ve maddi açıdan sıkıntılar yaratan bir dönemdi emek verip okuyorsun ve sonra iş bulma sıkıntısı çekiyorsun. Acaba okumasa mıydım hissi uyanıyordu. Mahalle baskısı ve yaşlılarımdan iyi yerlere gelenlerin sen hala işsiz misin gibi sözlerini duymakta psikolojik açıdan yıpratıcı.”
<b>E12</b>	“İşsiz kaldığım dönem gerçekten hatırlamak istemediğim bir dönem. İlk başta keyifli gibi geliyor ama bir süreden sonra ızdırap oluyor. Bana ailem hiçbir zaman çalış para kazan diye baskı yapmaz ama alınganlık yapmaya başlıyordum bir süre sonra evde olmak bana batıyordu. Şimdi 9 aydır çalışıyorum ama bu durumda beni çok mutlu etmiyor. Ani istifa etme eğilimindeyim. Çalışmakta olduğum işte mutluluk vermiyor bir süre sonra.”
<b>E13</b>	“İşsiz olduğum sürede ailemin her zaman bana hem maddi açıdan hem de manevi açıdan destek olduğu için psikolojimin çok kötüye gitmesine engel olduklarını söyleyebilirim. Ama sonuç olarak Lisans mezunu bir birey olarak işsiz kalmak psikolojik hemen hemen herkesi etkilediği gibi beni de olumsuz yönde etkilemiştir. Yarattığı etkilere dönemsel de olsa bir özgüven eksikliğine sebep olduğunu söyleyebilirim.”
<b>E14</b>	“İnsanlar üzerinde ister istemez bir stres oluşturuyor. Yaşın getirdiği yükümlülüklerde var elbette. Gittiğiniz görüşmelerin sonucunda geri dönüş yapacaklar mı acaba diye düşüncelerden kurtulamıyorsunuz, elbette bu işin bir de maddi kısmı var, geldiğiniz yaş, anne veya babanızdan aldığınız desteğe dahi ihtiyacınız olsa bile reddetmenize neden olabiliyor. Bu durum sosyal hayatınızı belki arkadaşlıklarınızı bile sarsabiliyor, bu noktada dışlanma durumu da bir süre sonra ortaya çıkabiliyor.”
<b>E15</b>	“İşsiz kaldığım sürede toplumun sürekli bittimi, şimdi ne yapacaksın tarzındaki sorularına maruz kaldım. Daha sonra devlet kurumlarının sınavlarına hazırlanmaya başladım ve çevremden gelen sorulara bu şekilde cevap veriyordum, kendi isteğimle daha güzel bir iş için işsiz kaldığımı belirtiyordum. Kısacası en büyük etki sosyal baskı onun haricinde ailevi ve kişisel bir motivasyon kaybı yaşamadım.”



<b>E16</b>	“İşsiz kaldığım sürece hep sorgulama halindeydim ben insan ister istemez ümitsizliğe kapanıyor. Emeğimizin karşılığını alamamak çok gurur kırıcı. Bir erkek olarak babandan para almak çok kötü bir psikoloji. Toplumdan uzaklaşıyorsunuz. Ben kimseyle görüşmüyordum akrabalarımın. Bir süre sonrada arkadaşlarınızla bağlarınız kopuyor. Okuldaki başarısızlığını bildiğim kişiler torpilleriyle bir yere gelince sana hala iş bulamadın mı muhabbeti yapmaya başlayınca insan uzaklaşıyor bir süre sonra.”
<b>K1</b>	“İşsiz kaldığım sürede ailemin desteği hep benimleydi bu yüzden bu süreç benim için zorlu ve yıpratıcı geçmedi. Ama en yakın arkadaşlarımla yaşadığı zorluklar herkeste var olan benzer şeylerdi eş, dost, akraba baskısı maddi zorlanmalar, psikolojik yıpranış, işe yaramaz hissetmek gibi şeylerdi.”
<b>K2</b>	“İşsiz kaldığım sürede bir ara bundan sonra işe giremeyeceğim düşüncesine bürünmüştüm. Bulduğum işler okuduğum bölümle alakası olmayan ya da çok düşük ücretlerin teklif edildiği işlerdi. 4 yıllık bir eğitimden sonra kişinin tecrübesi olmasa da yüksek maaş beklentisine giriyor. Uzun süre düşük maaşla çalışmamak için girmedim ama belli bir süre sonra maddi ve psikolojik baskılar boş durmaktansa girmenin daha mantıklı olduğunu düşündürüyor. İyi yerlere giren sizinle aynı yerden mezun arkadaşlarınızı görünce ister istemez farklı bir bunalıma girebiliyorsunuz.”
<b>K3</b>	“Ben mezun olduktan hemen sonra bir iş arayışına girdim ve yaklaşık 1 ay işsiz kaldım. İstanbul da yaşadığım için bu süreç kısa sürdü. Bu sürede dışlandığımı düşünmüyorum. Ama bu sürede keşke daha çok ek dallara yönelseydim diye tek bir alandan devam etmeseydim gibi bireysel etkileri oldu bende. Onun dışında çokta mahalle baskısı aile baskısı denilebilecek psikolojik baskılar yaşamadım.”
<b>K4</b>	“Psikolojik açıdan işsizlik süreci çok yıpratıcı ve zorlu bir süreç benim bu sürecim fazla sürmediği için etkileri benim üzerimde kötü bir şekilde ilerlemedi ama işe giremeyen arkadaşlarımla gördüğümde onların belli bir süre sonra vazgeçiş ve yıpranma süreci ile birlikte dışlanma yaşadıklarını ve bunların sonucunda kendilerini soyutladıklarını görmekteyim.”
<b>K5</b>	“Mezun olduktan sonra ki ilk 3 aylık yaz tatili süreci çok hoş geliyor

	<p>sanki eylül olup tekrar okula gidecekmışsiniz gibi ama eylül de herkes okula gittiğinde siz mezun olduğunuzu anlıyorsunuz. Benim o süreçte Kpss hedefim oldun sınavlara falan başvurduğum. Mayıs ayında Kpss'ye girmiştim ve çok kötü geçmişti ve direk işe girmem gerektiğini düşündüm ve ilk başvurduğum yere girdim. İlk girdiğim iş çok basit bir işti, ama tecrübe tecrübendir diye düşündüm. Çalıştığım yerde bir takım işle ilgili programlar öğrendim bunlar benim artım oldu daha sonra başka bir iş yerine girdim bu tecrübem sayesinde daha güzel bir şirkete bana çok şey kattı. Orda 1 sene çalıştıktan sonra özel bir bankaya girdim ve benim için ideal yer orasıydı iş arama sürecim bu şekilde gelişti benim psikolojik açıdan olumsuz etkileyebilecek şeylere fırsat vermedim ama uzun dönemli bir işsizlik yaşasaydım ki yaşayan arkadaşlarım var psikolojik boyutu çok ağır bence.”</p>
<b>K6</b>	<p>“İlki maddi olarak ailenize bağımlı olmaya devam ediyorsunuz. Her istediğini yapma şansın çok yok. Bir süre sonra kendini arkadaşlarından, yakın çevrenden soyutlamaya başlıyorsun. Çevre faktörünün bitmek bilmeyen meraklı soruları psikolojik olarak yıpratıyor insanı belli bir süre sosyal dışlanmayı sağlıyor kendini işe yaramaz hissedebiliyorsunuz.”</p>
<b>K7</b>	<p>“Mezun olduktan 15-20 gün sonra tüm iş ilanlarına başvurduğum ilk girdiğim yer sekreterlikti ve beni asla tatmin eden bir iş değildi ama iş arkadaşlarım çok iyiydi. Daha sonra bir fırsat elde ettim daha üst bir konumda daha güzel bir işe başladım. Bu süreç benim için şanslı geçmiş olabilir, bu yüzden işsizliğin yarattığı olumsuz psikolojik etkiler beni yıpratamadı ama benimle aynı anda mezun olan arkadaşlarımdan çoğu hala istedikleri yerlerde değiller bu yüzden psikolojik yıpranma yaşadıklarına şahidim.”</p>
<b>K8</b>	<p>“İşsiz kalmak zorlayıcı ve yıpratıcı bir süreç ne kadar uzarsa etkileri o kadar ağırlaştırıyor. İşsiz kaldığım süreç boyunca etraftan sürekli ‘eee mezun oldun ne olacak, o kadar okudun’ gibi laflar çok duydum. Bir süre kulak asmasam da daha sonra psikolojik travma yaratabiliyor. Aileden para almak bir süre sonra işe yaramaz hissetmek zamanla arkadaşlarından ve aileden bile uzaklaştırıyor insanı. Hatta üniversite okumayıp işe giren arkadaşlarım bile boşuna okudun izlenimi ve etkisi yapıyordu üzerimde.”</p>

<p><b>K9</b></p>	<p>“Mezun olduktan sonra başvurduğum çoğu işten olumsuz olarak bile bir cevap alamadığım zamanlar oldu. Aldıklarım da doğal olarak olumsuzdu. Aile ve çevremın okul bitti şimdi ne yapacaksın gibi sorularına maruz kalmak çok bunaltıcı bir hal almaya başladı. Sırf işsiz kalmamak için kendimle alakasız sadece para kazanmak odaklı işlere girmeyi düşündüm. Bu düşüncelerde beni zamanla mesleğimden ve aldığım eğitimden soyutlanmaya itti. Bir süre sonra eğitime devam etmenin iş bulmaktan daha kolay olacağını düşündüm ve eğitim hayatıma devam ettim.”</p>
<p><b>K10</b></p>	<p>“Maddi açıdan ailem her zaman bana destek oldu fakat üniversite mezunu olup işsiz kalmak ve belli bir yaşa gelmiş ama hala kendi parayı kazanamıyor olmak insanı psikolojik açıdan kötü etkiliyor. Çalışmak istediğim iş ilanlarına başvurduğumda birçok yerden tecrübesizliğimden, yabancı dil eksikliğimden ve iş imkânlarının ikamet ettiğim yere uzak olmasından dolayı reddediliyordum. İşsizlik süreci uzadıkça üzerimdeki stres ve sıkıntı daha çok artmaya başladı. Bu dönem benim için oldukça zordu ve artık çalışmak istediğim pozisyonda iş aramayı bırakıp daha düşük pozisyonlarda iş aramaya başladım ve sonuç olarak istemediğim bir işte mutsuz bir şekilde çalışmak zorunda kaldım. 3 ay sonra da yüksek lisansı kazandığım için işten ayrıldım.”</p>
<p><b>K11</b></p>	<p>“Yaşadığım en büyük olumsuzluk maddiyat, ailem çalışmam konusunda baskı yapmadı hiçbir zaman ve benim çalışarak eve getireceğim paraya da ihtiyacımız yok. Ancak belli bir yaştan sonra aileden para istemek insanın canını sıkıyor. İsteddiğiniz her şeyi yapma imkânınız olmuyor. Evli olsanız daha büyük sıkıntı olabilir eşinizin durumuna göre. Yaştlarınız çalışıyor ya da eğitimine devam ediyor ama siz mezun olmuşsunuz ve çalışmıyorsunuz evde oturuyorsunuz sosyal hayatınız kısıtlanıyor ve dışlanmış hissediyorsunuz kendinizi toplumdan bu da psikolojik etkiler yaratıyor. Kendinizi işe yaramaz ve değersiz hissedebiliyorsunuz. Boşuna okumuş gibi hissediyorsunuz kendinizi, emeklerinizin boşa gittiğini düşünüyorsunuz.”</p>
	<p>“İşsizlik sadece maddi anlamda sıkıntı anlamına gelmiyor, psikolojik olarak çok yıpratıcı zamanla kendini işe yaramaz değersiz biri gibi görmeye başlıyorsun. İşsiz kaldığım süre arttıkça ben ve ailem çok kötü etkilenmeye başladı. İşsizlik çok kötü bir stres kaynağı, psikolojik olarak kendimi çok kötü hissediyorum kendime olan özgüvenim</p>

<b>K12</b>	kayboluyor ve yaşama sevincim git gide azalıyor. Gece uykularım kaçıyor gündüz ise çok sinirli olabiliyorum. 2 yıldır depresyundayım ve bu durumdan hiç çıkmadım. Yaşadığım stres mutsuzluğumu doğuruyor ve yaptığım hiçbir şey bana keyif vermiyor.”
<b>K13</b>	“İş bulma süreci uzadıkça keşke okumasaydım bu maliyete katlanmasaydım gibi düşüncelere bürünebiliyor insan. Mezun olduktan sonra işsiz kaldığımız sürede sosyal ortamlarda maddi durumunuz yettiği sürece etkili olabiliyorsunuz. Çevrenin baskısı da en önemli etkenlerden sürekli iş bulamadığınızı hissettiriyorlar bu da kötü bir şey. Herkesin senden bir beklentisi var seninde kendinden bir beklentin var ve bu süreç uzadıkça dışlanmayı kendi içinde ve çevrende büyük bir oranda yaşıyorsun.”
<b>K14</b>	“Uzun süre işsiz kalan biri olarak kendimden ve arkadaşlarımın çoğundan şu cümleleri duyuyorum ailemin benden beklentileri var sık sık tekrarlanıyor aileniz sizi sıkmasa da sizin kendinizden beklentinizin karşılanmaması çok kötü ve yıpratıcı bir etki. Yıl emek verip okuyorsunuz bir heyecanla mezun oluyor iyi işler bulup iyi paralar kazanacağınızı düşünüyorsunuz ama işler mezun olunca öyle ilerlemiyor. Her olumsuz dönüşten sonra kendinizi okuduğunuz bölümü sorgular oluyor ve eksik olduğunuzu düşünüyorsunuz. Ne yapmak istiyorum ve ne yapıyorum diye düşüncelere bürünüyorsunuz. Toplum baskısı sizin ne yaptığınızı bilmeden sarf edilen cümleler sizin duygularınızı kırıyor bir süre sonra dışlanmanıza neden oluyor maalesef.”
<b>K15</b>	“Okul bitince en kötüsü algılar gereğinden fazla daha bir açık oluyor. Etrafı gözlemlemeye başlıyorsunuz. Üniversitedeyken okul bitince işsiz olarak ortada kalırım diye hiç düşünmüyorsunuz. İşsiz kaldığında okumayıp işe giren arkadaşlarım gözüme batmaya başladı. Sen bir maliyete katlanıp üniversite okurken onlar işgücü piyasasına çoktan girmiş iyi kötü bir yer edinmiş oluyor. Sen 4 yıl emek harcamış olduğundan bunun bir karşılığını bekliyorsun haklı olarak. Sınavlara giriyorsun başarılı ya da başarısız oluyorsun ama her geçen gün etraftan yükselen sesler artıyor. O kadar okudun boşa mı, ne olacak şimdi gibi. Sizi demoralize edecek birçok şey oluyor ama en önemlisi ben ne istiyorum bunun kararını vermek çok önemli daha sonrası zaten en kolayı bana göre.”

<b>K16</b>	“Çok kısa bir süre işsiz kalmama rağmen işsiz kalmanın en kötü yanı psikolojik durumudur. Kendinizi işe yaramaz ve boşa okuyup emek harcamış gibi hissediyorsunuz. Özellikle sizden daha kötü öğrencilik hayatı geçirmiş kişilerin iyi yerlere bir anda gelip sizin önünüze geçmesi kendi durumunuzu sorgulamanıza neden oluyor. Maddi kaybı da var tabii ki de, 4 yıllık bir maliyete katlanıyorsunuz okumak için ama bu harcadığınızı geri almak çok zor oluyor.”
------------	---

