

T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

ÜNİVERSİTE MEZUNLARI AÇISINDAN
EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ: KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra ALTINOK

Danışman: Prof. Dr. Taner AKÇACI

KİLİS
HAZİRAN 2020

ÖZET

ÜNİVERSİTE MEZUNLARI AÇISINDAN EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ: KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ

ALTINOK, Büşra

Yüksek Lisans Tezi, İktisat Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Taner AKÇACI

Haziran 2020, 103 sayfa

İşsizlik geçmişten günümüze ülkelerin en büyük problemlerinden biri olmuştur. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyine bakılarak o ülkenin işsizlik durumu hakkında yorum yapabilmek mümkündür.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyinde bakılması gereken göstergelerden biri de eğitim düzeyidir. Dünyada eğitime önem veren, eğitim sistemi bakımından iyi bir yapıya sahip olan ülkelere bakıldığında, bu ülke ekonomilerinin diğer ülke ekonomileri ile arasındaki farkın gözle görülebilir derecede büyük olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada eğitim ve istihdam arasındaki ilişki birtakım teoriler kullanılarak açıklanmış ve yıllar itibari ile verilere bakılarak değerlendirilmeler yapılmıştır. Çalışmanın amacı istihdam teorileri çerçevesinde istihdam oranlarının artırılması için eğitimin gerekli olup olmadığını test etmektir. Bu amaç çerçevesinde yapılan çalışma Kayseri ilinde uygulamaya konulmuştur. Uygulamaya konan anket toplam 58 adet sorudan oluşmaktadır. 430 kişiden elde edilen verilerin analizi konusunda uygulanan program, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 24 paket programı olup çalışma sonucunda; karşılaşılan sorunlar, eğitimin istihdam ile ilişkisi, eğitim sistemine bakış konusunda üniversite mezunu olup kendi bölümü ile alakalı iş bulanlar ve bulamayanlar arasında farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, İstihdam, İşsizlik, Kayseri

ABSTRACT

EDUCATION AND EMPLOYMENT RELATIONSHIP FOR UNIVERSITY GRADUATES: THE CASE OF KAYSERİ

ALTINOK, Büşra

Master's Thesis, Department of Economics

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Taner AKÇACI

June 2020,

June 2020, 103 pages

Unemployment one of the biggest problem of countries from past to present. It is possible to make a comment about the country's unemployment situation by taking into consideration the level of development of a country. One of the issues closely related with unemployment and employment issues is education.

When examined the countries, committed to education, which have a good structure in terms of education system in the world, the difference between the economies of this country and the other country's economies is deserved perceptibly extreme. In this study, the relationship between education and employment is examined by using some theories and the evaluations are carried out by considering the data by years. The aim of this study is to determine whether education is necessary to increase the employment rates as a part of employment theories. The study which is done as a part of this aim is transferred into practice in Kayseri. Questionnaire, put into practice, consisted of totally 58 questions. The programme applied for the analysis of the data obtained from 430 people is SPSS (Statistical Package of Social Sciences). 24 package programmes as a result of study, employment relationship of differences which are about the view of education system are determined.

Keywords: Education, Employment, Unemployment, Kayseri

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
GRAFİK LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.İŞSİZLİK	3
1.1.1. İşsizlik Türleri	5
1.1.1.1. Yapısal İşsizlik.....	5
1.1.1.2. Mevsimsel İşsizlik	6
1.1.1.3. Teknolojik İşsizlik	6
1.1.1.4. Gizli İşsizlik.....	7
1.1.1.5. Geçici (Friksiyonel-Arızî) İşsizlik	7
1.1.1.6. İradi İşsizlik	8
1.1.1.7. Gayri İradi İşsizlik	8
1.1.1.8. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik.....	9
1.1.1.9. Doğal İşsizlik	9
1.1.2. İşsizliğin Sonuçları	10
1.2. İSTİHDAM	11
1.2.1. İstihdam Türleri	12
1.2.1.1. Tam İstihdam	12
1.2.1.2. Eksik İstihdam	12
1.2.1.3. Aşırı İstihdam	13
1.2.2. İstihdam Teorileri	14

1.2.2.1. Klasik İstihdam Teorisi.....	14
1.2.2.2. Keynesyen İstihdam Teorisi	16
1.2.2.3. Marksist İstihdam Teori.....	17
1.2.2.4. Monetarist İstihdam Teorisi.....	19
1.2.2.5. Yeni Klasik İstihdam Teorisi.....	20
1.2.2.6. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi.....	20
1.2.2.7. Arz Yanlı İstihdam Teorisi	21
1.3. EĞİTİM	22
1.3.1. Eğitimin Tanımı ve Kapsamı	22
1.3.2. Türkiye’de Eğitim Sistemi	25
1.3.2.1. Formal Eğitim.....	26
1.3.2.1.1. Örgün Eğitim.....	26
1.3.2.1.2. Yaygın Eğitim	35
1.3.2.2. İnfomal Eğitim.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İSTİHDAMA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR

2.1. AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI	37
2.1.1. Mesleki Eğitim	38
2.1.2. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	39
2.1.3. Gençlere Yönelik Politikalar	40
2.1.4. Sübvansiyon Edilmiş İstihdam	40
2.1.5. Engellilere Yönelik Politikalar	41
2.2. PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI	42
2.2.1. İşsizlik Sigortası	42
2.2.2. Kıdem Tazminatı	43
2.2.3. Erken Emeklilik.....	43
2.2.4. Ücret Garanti Fonu	43
2.2.5. İşsizlik Yardımı	44
2.3. TÜRKİYE’DE UYGULANAN POLİTİKALAR.....	44
2.3.1. Cumhuriyet Döneminde Uygulanan İstihdam Politikaları	44
2.3.2. Devlet Müdahalesi Dönemi	46
2.3.3. Planlı Kalkınma Dönemi	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYSERİ İLİNDE ÜNİVERSİTE MEZUNLARI AÇISINDAN EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	52
3.2.LİTERATÜR ÖZETİ	52
3.3. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	56
3.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	56
3.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMI, KAPSAMI VE SINIRLARI.....	57
3.5.1. Araştırmanın Varsayımları	57
3.5.2. Araştırmanın Kapsamı.....	57
3.5.3. Araştırmanın Sınırları.....	57
3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	58
3.7. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ.....	59
3.8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	60
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	82
KAYNAKÇA	88
Ek A.1. Anket Formu.....	100
ÖZGEÇMİŞ.....	103
VITAE	103

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu (Bin Kişi)	4
Tablo 2. İşsizlerin İşsiz Kalma veya İş Bulamama Sebebinin İşsizlik Türü Karşılığı	10
Tablo 3. Öğretim Yılına Göre Okul Öncesinde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğrenci, Öğretmen ve Derslik Sayısı, 2009-2018	29
Tablo 4. Öğretim Yılına Göre İlköğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretmen, Öğrenci, Derslik Sayısı	31
Tablo 5. Öğretim Yılına Göre Ortaöğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretmen, Öğrenci, Derslik Sayısı	33
Tablo 6. Öğretim Yılına Göre Yükseköğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretim Elemanı, Öğrenci ve Mezun Sayısı 2010-2018	35
Tablo 7. 1923-1933 Yılları Arası İstihdamı Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)	45
Tablo 8. Kalkınma Planları Sonunda Hedeflenen ve Gerçekleşen İstihdam (Bin Kişi)	50
Tablo 9. Eğitim Aldığı Alanda Çalışanların Cinsiyet Durumu Dağılımı	60
Tablo 10. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayanların Cinsiyet Durumu Dağılımı	60
Tablo 11. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Yaş Durumu Dağılımı	61
Tablo 12. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Yaş Durumu Dağılımı	61
Tablo 13. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Fakülte Durumu Dağılımı	62
Tablo 14. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Fakülte Durumu Dağılımı	63
Tablo 15. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Sektörel Dağılımı	64
Tablo 16. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Sektörel Dağılımı	64
Tablo 17. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Alt Sektör Dağılımı	64
Tablo 18. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Alt Sektör Dağılımı	65
Tablo 19. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Pozisyon Dağılımı	65
Tablo 20. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Pozisyon Dağılımı	66
Tablo 21. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların İşe Giriş Dağılımları	66
Tablo 22. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların İşe Giriş Dağılımları	67
Tablo 23. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Ücret Dağılımı	67
Tablo 24. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Ücret Dağılımı	68
Tablo 25. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Tecrübe Dağılımı	68
Tablo 26. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Tecrübe Dağılımı	68
Tablo 27. Üniversite Mezunu Bireylerin Sorunlarını Belirlemeye Yönelik Önermeler(a)	69
Tablo 28. Üniversite Mezunu Bireylerin Sorunlarını Belirlemeye Yönelik Önermeler(b)	75

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. Laffer Eğrisi.....	21
-------------------------------------	----



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Eğitim Yapısı.....	26
------------------------------------	----



ÖNSÖZ

İstihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması konuları ülkelerin tamamına yakınının yakından ilgilendiği konular arasında yer almaktadır. İstihdamın azaltılmasını engelleyecek her türlü engelin önüne geçmek, işsizlik oranlarının düşürülmesi için gerekli politikayı uygulamak bu ülkelerin hedeflerindendir. İstihdamın öneminin tüm ülkeler tarafından bilinmesi, bu oranın artırılması için gerekli birtakım politikaların geliştirilmesini sağlamıştır.

Eğitimin istihdamın artırılması konusunda gerekli olup olmadığı, mezun olunan okul derecesinin istihdam edilmeyi etkileyip etkilemediği soruları büyük önem taşımaktadır. Çalışmada Kayseri ilinde çalışan 430 kişiye anket uygulanmış ve sonuçları yorumlanmıştır.

Bu tez çalışmasının oluşmasında Yüksek Lisans döneminde tanıdığım ve ‘keşke daha önce, lisans döneminden tanışma fırsatımız olsaydı’ diye düşünmeme sebep olan, tez konumun belirlenmesinden tamamlanmasına kadarki dönem boyunca kıymetli bilgileriyle bana yol gösteren, anlayışı ve sabrı ile yapabileceğime her zaman inandıran, ileriye güvenle bakmamı sağlayan, “çalışmak” kavramını kalbime nakış gibi işleyen değerli danışmanım Prof. Dr. Taner AKÇACI’ya teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans süresince bana büyük katkıda bulunan bölüm hocalarıma teşekkür ederim.

Hayatımın her anında desteklerini benden esirgemeyen, akademik ilerleme hedefimin en büyük destekçileri olan, bugünlere gelmemi sağlayan, bana her daim güç veren kıymetli ANNEM ve BABAM’a minnettarım.

Çalışmamı hazırladığım süreçte ilgisini ve anlayışını benden esirgmeden her zaman bana destek olan başta sevgili eşim Muhammed Necip ve sevgili kardeşlerim Rukiye, Sümeyye, Ebubekir’e şükranlarımı sunuyorum. Ders dönemi boyunca manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Prof. Dr. Sadettin PAKSOY’a ve tez hazırlama aşamasında en büyük desteği sağlayan sınıf arkadaşım Mehmet DABAKOĞLU’na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Büşra ALTINOK

Haziran, 2020

KISALTMALAR

ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
ICLS	:Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansları
TDK	:Türk Dil Kurumu
YY	:Yüzyıl
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
TÜHİS	:Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
KOBİ	:Küçük ve Orta Boy İşletmeler
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
OECD	: Ekonomik Kalkınma İşbirliği Örgütü
BM	: Birleşmiş Milletler
KAMU-İŞ	:Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
TÜRK KAMU-SEN	:Türkiye Maden, Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Günümüzde ülkeler sosyal yapı bakımından sürekli bir değişim ve yenilenme göstermektedirler. Bu değişim ve yenilenmenin etki ettiği en büyük alanlardan biri de eğitimidir. Eğitim ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesine etki eden temel faktörlerden biridir.

Toplumsal kalkınmanın sağlanabilmesi için nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nitelikli iş gücünün oluşması eğitime bağlıdır. Eğitime verilen önemin yüksek olduğu ülkelerde istihdam edilecek iş gücünün kalitesi de yüksektir. Eğitim bireylerin bilgi ve beceri kazanmasını sağlamaktadır. Piyasada nitelikli iş gücüne olan ihtiyacın artması eğitime verilen önemin de artmasını sağlamıştır. Bireylerin istedikleri ücrette ve istedikleri tarzda bir işte çalışabilmek için ilgili mesleki eğitimi tamamlamış olmaları gerekmektedir.

İşsizlik, günümüzde ülkelerin en büyük problemleri arasında yer almaktadır. Dünyada birçok ülke işsizlikle ağır mücadeleler vermekte, bu problemin önüne geçemeyenler ise ekonomileri ile kendilerini belli etmektedirler. İstihdam ve işsizlik açısından problem yaşayan ülkeler arasında Türkiye de yer almaktadır. İşsizliğe neden olan temel sorunlar arasında, nüfusun her geçen gün artması, yetersiz yatırımlar, yeni iş alanlarının oluşturulmaması, danışmanlık hizmetlerinde yaşanan eksiklikler, eğitim sistemindeki yetersizlikler ve teknolojik gelişmeler gösterilebilmektedir. Hızla artan nüfus ve gelişen teknoloji ile istihdam edilenlerin sayısı azalmakta, bu da büyük bir problem teşkil etmektedir. İstihdamda beklenen artışın sağlanamaması bireylerin gelecekle ilgili düşüncelerinin, isteklerinin ve hayallerinin değişmesi gibi olumsuz durumlar oluşturmaktadır.

Eğitim-istihdam ilişkisinin incelendiği bu çalışmada üniversite mezunu bireylerin mezuniyet sonrasında yaşadıkları problemlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda bu çalışma 3 bölümde ele alınmıştır.

Birinci bölümde, işsizlik, istihdam ve eğitim ile ilgili kavramsal ve teorik çerçeveye yer verilmektedir. İşsizlik başlığı altında işsizlik kavramının tanımı, özellikleri, çeşitleri ve yapısına değinilmektedir. İstihdam başlığı altında istihdam

kavramının tanımı, özellikleri ve teorilerine yer verilmiştir. Bunların yanında eğitim başlığı altında, Türkiye’de eğitim kavramının tanımı özellikleri, çeşitleri ve teorilerine yer verilmiştir.

İkinci bölümde, Türkiye’de istihdama yönelik uygulanan politikalar başlığı altında aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları ve Türkiye’de işsizlikle mücadelede uygulanan istihdam politikalarına yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, yapılan çalışmanın konusu, literatür özeti, amacı, önemi, varsayımı, kapsamı ve sınırlılıkları, araştırmanın hipotezleri, veri toplama tekniğine yer verilmiştir. Üçüncü bölümün sonunda SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 24’e girilen anket bulguları ve hipotezlerin analiz kısmı yer almaktadır. Araştırmanın bulguları, demografik bulgular, genel katılım düzeyi bulguları gibi konuları kapsamaktadır. Araştırma bulguların genel olarak değerlendirildiği sonuç bölümü ile sona ermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.İŞSİZLİK

İşsiz, 15 yaş ve üzeri cari ücret düzeyinde çalışmaya razı, çalışma istek ve arzusuna sahip, iş bulmak için çaba gösteren kişilere denmektedir (Yıldırım vd., 2013: 312). Başka bir tanımlamaya göre işsiz; çalışma arzusu ve gücü olan ancak kendine uygun bir iş bulamayan kişidir (Güney, 2009: 137).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ya göre (ILO):

1. Yaşı belirlenmiş sınırın üstünde olan kişiler aşağıda verilen kıstaslara uyarlarsa işsiz sayılmaktadırlar. Bu kıstaslar:

- Çalışmaya hazır iş gücünün sözleşmesinin sona erip işsiz kalması ya da geçici süre için işsiz kalanlar, iş aramakta olanlar
- İş buldukları anda çalışmaya hazır olanlar, bir süre sonunda çalışacak olanlar
- İlk defa çalışacak olanlar ve çalışmaya hazır olanlar
- Süreli veya süresiz işten çıkarılmış ve iş arayanlar

2. İşsiz sayılmayacak kişiler:

- Ücretli çalışmak üzere bir iş arama faaliyetinde bulunmayanlar, kendisine ait iş yeri açacak olup henüz bir başlangıç yapmamış olanlar
- Ailelerinin yanında gönüllü ve ücretsiz çalışıyor olup işi bırakan kişiler ve iş arama faaliyetinde bulunmayanlar.

Bir kişinin işsiz sayılabilmesi için sağlanacak kriterlerden en önemli olanı çalışma istek ve arzusuna sahip olmasıdır. Kişi çalışma istek ve arzusu taşımasının yanı sıra cari ücret düzeyini de kabul etmiş olmalıdır. Cari ücret ile kastedilen, alışı

olduğu ücretin altında olmayan piyasada geçerli olan ücret ve çalışma alanına uygun iş olmaktadır.

İşsizlik ülkeler tarafından genel olarak yıllık bazda açıklanan rakamlarla ifade edilmektedir. Türkiye’de de işsiz sayısı ve işsizlik oranları Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yıl sonunda yıl ortalaması bazında tespit edilmekte ve kamuoyuna ilan edilmektedir. Yıllar itibari ile farklılık gösteren bu verilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu (Bin Kişi)

	15 Yaş Üzeri Nüfus	İş Gücü	İstihdam Edilenler	İşsiz	İşgücüne Katılım Oranı	İşsizlik Oranı
2010	52 904	24 594	21 858	2 737	46,5	11,1
2011	53 985	25 595	23 266	2 328	47,4	9,1
2012	54 961	26 141	23 937	2 204	47,6	8,4
2013	55 982	27 046	24 601	2 445	48,3	9
2014	56 986	28 786	25 933	2 853	50,5	9,9
2015	57 854	29 678	26 621	3 057	51,3	10,3
2016	58 720	30 535	27 207	3 330	52	10,9
2017	59 894	31 643	28 189	3 454	52,8	10,9
2018	60 654	32 274	28 738	3 537	53,2	11,6

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2018

Tablo 1’de görüldüğü üzere Türkiye’de kurumsal olmayan işgücü durumu sürekli değişiklik göstermiştir. İşsizlik durumu 2018 yılında en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 15 yaş üzeri nüfus 2010-2018 döneminde her yıl bir önceki yıldan farklı miktarda değişiklik göstermiş, artan nüfus ile istihdam edilen kişi sayısı da paralel olarak artmıştır. 2010 yılında 21.858 iken aradan geçen yıllar ve artan nüfus ile birlikte bu sayı 2018 yılında 28.738 kişiye ulaşmıştır. 2010-2018 dönemi istihdam edilen kişi sayısı yükselmiş fakat işsiz sayısının yıllar itibari ile değişimi hep aynı yönde olmamıştır. 2011 ve 2012 yıllarında bir önceki yıla göre azalış gösteren işsiz sayısı 2013 yılından itibaren sürekli artış göstermektedir. Bu dönemin önemli değişiklik gösteren diğer verisi ise iş gücüne katılım oranıdır. Bu oran dönem boyunca sürekli bir artış içerisindedir. İş gücüne katılım oranının sürekli artış gösterip işsiz sayısının da her yıl yükselmesi 15 yaş üzeri nüfusun her yıl arttığını gözler önüne sermektedir. Söz konusu tabloya göre, işsizlik oranlarının da işsiz

sayısına paralel olarak 2010-2012 yılları arasına azalış göstermesine karşın, 2012 yılı sonrası 2013-2018 döneminde artış trendi içinde olması dikkat çekmektedir.

İşsizlik yalnızca az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin de en büyük sorunlarından biridir. Bir ülkede işsizlik oranının özellikle de genç işsizliğin yüksek olması ekonomik sorunların yanı sıra sosyal ve siyasi birçok sorunu da birlikte getirir. Hükümetlerin işsizlik problemin önüne geçebilmeleri için en başta işsizlik kavramını iyi bilmeleri gerekmektedir.

1.1.1. İşsizlik Türleri

Literatürde işsizlik türleri; yapısal işsizlik, mevsimsel işsizlik, teknolojik işsizlik, gizli işsizlik, geçici(friksiyonel) işsizlik, iradi işsizlik, gayri iradi işsizlik, konjonktürel işsizlik ve doğal işsizlik olmak üzere 9 grupta açıklanmakta, bu kavramlardan gayri iradi işsizler hariç diğer işsizlik türleri işsizlik tanımına girmektedir. Hesaplamalarda gayri iradi işsizler işsiz olarak kabul edilmemektedir (Solak, 2012: 14-27).

1.1.1.1. Yapısal İşsizlik

Literatürde bünyevî işsizlik olarak da geçen yapısal işsizlik, ekonominin yapısında meydana gelen değişimlerden kaynaklanan işsizliktir. Emek gücü yapısı ile meslek, coğrafi mekân, endüstri, beceri gibi türlü bakımlardan emek arzı ile talebi arası uyumsuzluk sebebi ile oluşan işsizliktir. Sektörlerde yapısal bakımdan meydana gelen değişiklik, daralan sektörlerde işsizliğe neden olmaktadır. Genişleyen sektörlerde ise fazla iş gücü talebi meydana gelmektedir. Bu durum ülkede dengesizlik sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Yalçın, 2014: 5-6).

Bayram veya yılbaşı gibi günlerde üretilcek mallar genellikle o dönemler içerisinde, yani yılın belli gün ve haftalarında üretildiği için bu alanlarda emeğin sürekli istihdamı oldukça zordur. Bu durum yapısal işsizliğe örnek olarak gösterilebilir (Güran, 1989: 85-85).

Teknolojik işsizlik, bazı kaynaklarda yapısal işsizlik başlığı altında incelendiği halde, bazı kaynaklarda ayrı bir işsizlik türü olarak ele alınmaktadır. Teknolojide meydana gelen bir gelişme sonucu, örneğin bir fabrikada insan emeği ile üretilen bir malın, zamanla bir makine tarafından üretiminin gerçekleştirilmesi sonucu insan gücüne olan ihtiyaç azalacak ve bu da işsizlik meydana getirecektir. Bu

işsizliğe teknolojik işsizlik diyenlerin yanı sıra yapısal işsizlik diyen bir kesim de mevcuttur. Fakat yapısal işsizliği nitel eksiklik dolayısıyla işgücü talebinin karşılanamaması olarak, teknolojik işsizliği ise gelişen teknoloji ile insan gücünün yerini makinelerin alması olarak tanımlamak ve ikisini ayrı incelemek daha doğru olacaktır (Yıldız, 2014: 5).

1.1.1.2. Mevsimsel İşsizlik

Tarım, inşaat ve turizm gibi sektörlerde üretim düzeyi dönem dönem dalgalanmalar göstermekte ve bu dalgalanmalar işsizlik oranlarında değişikliklere neden olmaktadır. Bu sektörlerde üretimin mevsime bağlı olarak arttığı dönemde çalışan kişilerin birçoğu dönem sonunda işlerini kaybetmektedirler. Bir sonraki dönemde üretim düzeyi artana kadar işsizlik durumu devam etmektedir. Bu işsizlik durumuna mevsimsel işsizlik denilmektedir (Ünsal, 1999: 54).

Mevsimlik işsizliğin ortaya çıkması gelişmekte olan tarım ekonomilerinde hissedilmiştir. Bunun yanı sıra gelişmiş ülkelerde dönemlik veya sezonluk mevsimsel işsizlik görülmektedir. Yılbaşı, bayram gibi dönemlerde talep yapısında değişiklikler meydana gelmekte, bu değişiklikler istihdam oranlarında değişimlere neden olmaktadır. Buradan da anlaşıldığı üzere, mevsimsel işsizlik gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinin yanı sıra gelişmiş ekonomilerde de görülmektedir. Zaman ile gelişen teknolojik alışkanlıklardaki değişimler mevsimsel işsizliğin büyük etkisini hafifletmiştir. Örneğin kış aylarında inşaatı devam ettirebilecek yeni teknikler bulunmuş, bu da mevsimsel işsizliğin ciddi problem olmasının önüne geçmiştir. Ancak ekonomileri tarıma dayalı olan az gelişmiş ülkelerde mevsimsel işsizliğin çözümü ciddi sorun olmaya devam etmektedir. Etkisini ağırlıklı olarak tarım sektöründe gösteren mevsimsel işsizlik için alınacak önlemler kısa vadeli önlemler olacaktır. Çünkü coğrafi faktörler ve iklim yapısı insanın değiştirebileceği olgular değildir. Ancak uzun dönemli bu işsizlik problemi hafifletilebilmektedir (Doğan, 2012: 25).

1.1.1.3. Teknolojik İşsizlik

Yeni üretim teknikleri, makinelerin ve teknolojik gelişmelerin verimliliğe olan katkısı ve insan emeği yerine kullanılmaya başlanması ile üretim dışı kalan bireylerin oluşturduğu işsizlik türüne teknolojik işsizlik denilmektedir (Kanca, 2012: 3).

Teknolojik gelişmeler bulunduğu sektörde üretim artışına neden olmakta, fakat insan gücüne olan ihtiyacı azaltması sebebi ile işsizlik sorununa yol açmaktadır. İşsizlik, teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasında gösterdiği ilk etkidir. Uzun dönemde gelişen teknolojiye ait yan çalışma kollarının oluşması, istihdamı artırıcı etki göstermektedir. Yeni iş imkânları, yeni üretim teknikleri, yeni ürünler, yeni pazarlar işgücüne ihtiyaç duymaktadırlar. İşgücü talebinin olduğu alanlara kayan işsizler işsizliğin azalmasına neden olurlar (Yıldız, 2014: 10).

Teknolojik gelişmeler verimliliği ve iktisadi büyümeyi artırır, emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçiş sağlar. İşletmenin kârını artırır, fakat yerini aldığı işçinin işten çıkarılmasına neden olur. Geçiş esnasında ortaya çıkan işsizlik teknolojik işsizliktir. İşten çıkarılan işçilerin kısa dönemde iş bulmaları oldukça güçtür. Yeni bir işe girenlerin yeni çalışma koluna uyumu da oldukça zordur (Tatar, 2019: 27).

1.1.1.4. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik diğer işsizlik türlerinden oldukça farklı bir durumdur. Gizli işsizlik durumunda kişilerin bir işi vardır, teknik anlamda işsiz değildirler. Ancak bu kişilerin marjinal verimlilikleri sıfıra çok yakın veya sıfırdır. Gizli işsizlik durumunda az sayıda işçinin yapabileceği türde bir işi çok sayıda işçi yapmaktadır. İşçilerin bir kısmı işten çıksa dahi kalan işçiler aynı işi yapabilmektedirler. Bu durum gizli işsizlik durumudur. Bu duruma kamu işletmelerinde ve tarım sektöründeki işletmelerde rastlanmaktadır (Güneş, 2019: 9).

Kısaca, daha az kişinin yapabileceği bir işi daha fazla kişinin yapması durumunda ortaya çıkan işsizliktir. Özellikle tarım sektöründe makineleşmenin artması, artan nüfusa paralel olarak alınan işçi sayısının artması gizli işsizlik durumunu artırmaktadır (Şentürk, 2017: 14).

1.1.1.5. Geçici (Friksiyonel-Arızî) İşsizlik

Geçici bir süreliğine işsiz kalma durumuna geçici (friksiyonel) işsizlik denmektedir. İnsanların isteyerek veya emeklilik sebebiyle işten ayrılması ve bu süre ile yeni bir iş bulma süresi arasında işsiz kalınan süreye geçici (friksiyonel) işsizlik denilmektedir. Başka bir şekilde ifade edilecek olunursa, ücretini beğenmeyen kişilerin daha yüksek ücret almak amacıyla iş değiştirmesi arası geçen süre geçici (friksiyonel) işsizliktir (Çakmak, 2004: 56).

Geçici işsizlik durumu tüm ülkelerin ekonomilerinde görülen bir durumdur (Şentürk, 2017: 25). Geçici işsizlik durumu kısmen istemli, kısmen de istemsiz bir durumdur. Kişinin iş veya yer değiştirmesi gibi belirli bir süreliğine, geçici nedenlere dayanır. Her ekonomide %1 veya %2'lik çalışan kesim geçici bir süreliğine işsiz kalabilmektedirler. Geçici işsizlik durumu ekonominin tamamını etkilememektedir (Kanca, 2012: 3). Bu işsizlik türü emek arz ve talebinin denge durumunda olduğu sağlıklı ekonomilerde de görülmektedir. Bu durumun sıfıra indirilmesi mümkün değildir (Ataman, 2003: 34).

1.1.1.6. İradi İşsizlik

Bireylerin mevcut çalışma koşullarından ve cari ücret düzeyinden isteyerek çalışmayı kabul etmemesi sonucu ortaya çıkan işsizlik durumuna iradi işsizlik denilmektedir (Karabulut, 2007: 9 ve Gökalp, 2012: 30). Bir diğer ismi de gönüllü işsizlik olan bu işsizlik türü, bireylerin mevcut çalışma koşulları ve cari ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmemeleri nedeniyle kendi istek ve arzularıyla işsiz kalma durumudur. Bu tür işsizliğin sebebi, bazı ailelerin veya bireylerin gelir talebinin düşük elastikiyete sahip olmasıdır. Örneğin, bir ailede birden fazla çalışabilecek durumda birey olduğu halde bir veya birkaç bireyin çalışıp diğer bireylerin çalışmamayı tercih etmesi iradi işsizlik durumunu ortaya çıkarmaktadır (Sertkaya, 2013: 6-7).

Kişiler piyasanın beklentilerini karşılamadığını düşünerek bilinçli olarak çalışmak istemezler (Yıldız, 2014: 2). Kendi istek ve arzularıyla çalışmak istemeyen kişiler iradi işsizleri oluşturmaktadır.

1.1.1.7. Gayri İradi İşsizlik

İşçinin piyasada geçerli olan cari ücret düzeyinden çalışmayı kabul ettiği halde çalışacak bir iş bulamaması durumuna gayri iradi işsizlik denilmektedir. Piyasada fazla miktarda bulunan iş gücü arzı bu durumun ortaya çıkma sebebidir. İrade dışı ortaya çıkan bu işsizlik durumu, öncelikle toplam talepte meydana gelen azalma sonucunda açıkta kalan ve ekonomik koşulların iyileşip istihdam edilmelerini bekleyen geniş işçi kitlesini etkisi altına almaktadır (Yıldırım vd., 2013: 364). Çalışma istek ve arzusuna sahip kişilerin cari ücret düzeyinde iş aradıkları ve bulamadıkları bu işsizlik durumu ülkenin ekonomik krizde bulunduğu dönemlerde, iş gücü piyasasının doygunluğa ulaştığı ve küçüldüğü dönemlerde artmaktadır (Tatar, 2019: 22; Kanca, 2012: 3).

1.1.1.8. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik

Efektif talep yetersizliği nedeni ile ortaya çıkan işsizlik türüdür. Daha çok gelişmiş ülkelerde görülmekte, iş kollarına veya bölgelere göre farklılık göstermektedir. İşsizliğin görüldüğü ekonomilerde dış pazara dönük üretimin olması, pazarların şeffaf olmaması, üretimde büyük ölçek tercih edilmesi, karmaşık bir üretim sisteminin varlığı konjonktürel işsizliğe neden olmaktadır. Gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde meydana gelen talep düşmesi, gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerine de yansımaktadır. Konjonktürel işsizlik, yapısal ve geçici (friksiyonel-arızî) işsizliğe göre, yıllara göre daha fazla dalgalanma durumu göstermektedir. Konjonktürel işsizliğin süresi yapısal işsizliğe göre daha kısa, fakat geçici işsizliğe göre daha uzun sürmektedir (Bedel, 2014: 14).

Ekonomide meydana gelen dalgalanmalar konjonktürel işsizliğin başlıca sebebidir. Ekonomide meydana gelen dalgalanmalara devlet farklı politikalarla müdahale etmekte ve etkisini azaltabilmektedir (Pekin, 2007: 106). İş faaliyetlerine göre farklılık gösteren konjonktürel işsizliğin ne kadar sürdüğü belli değildir. Konjonktürel işsizlik, neredeyse bütün sektörleri etkilemektedir (Biçerli, 2009: 462).

Ekonomilerde yaşanan depresyon dönemlerinde işsiz sayısı artabilir ve bu durum uzun süre devam edebilir. İktisadi faaliyetlerin genişlediği dönemlerde ise işsizlik ortadan kalkabilir. Ancak bu işsizliğin tamamen ortadan kalktığı anlamına gelmez. Çünkü üretim fazlalığı gelirlerin artmasına neden olmakta, gelirlerin artması ise yüksek tasarruflara sebebiyet vermektedir. Tasarrufların artması ile tüketim azalır ve yetersiz talep durumu ortaya çıkar. Bu durumu takiben yatırımlar azalır ve işsizlik başlar (Türkbül, 1993: 389-390).

1.1.1.9. Doğal İşsizlik

Günümüzde iş arayan bireylerin tamamının iş bulması oldukça zor bir durumdur. Bu durumun önüne geçmek için birçok tedbir alınmaktadır. Fakat alınan tedbirler ne olursa olsun işsizlik tamamen önlenememektedir. Önlenemeyen bu işsizliğe doğal işsizlik denilmektedir (Bocutoğlu, 2011: 71).

Tam istihdam çalışma istek ve kabiliyetinde olan tüm bireylerin cari ücret ve çalışma koşullarında üretim sürecinde yer alması durumudur. Tam istihdam durumunda bile var olan işsizlik türüne doğal işsizlik denilmektedir. Ekonominin tam

istihdamda olduğu durumda, yani fiili ve potansiyel GSYH eşit iken ölçülen işsizlik oranına doğal işsizlik oranı denilmektedir (Yıldırım vd., 2013: 365).

Tablo 2. İşsizlerin İşsiz Kalma veya İş Bulamama Sebebinin İşsizlik Türü Karşılığı

İş Bulamama veya İşsiz Kalma Sebebi	İşsizlik Türü
Ancak mevsiminde iş bulabilirsem öyle işe başlayabilirim.	Mevsimlik İşsizlik
Mesleğim popülaritesini kaybetti bundan dolayı işsizim.	Yapısal İşsizlik
Teknolojideki gelişmeler nedeni ile işsizim.	Teknolojik İşsizlik
Firmanın ürünlerimizi satamaması zarar etmesi ve işçi çıkarması nedeniyle işsizim.	Konjonktürel İşsizlik
İş yerimin değişmesi sebebi ile bir süre işsizim.	Geçici İşsizlik
Çok fazla çalışamı olan bir çiftlikte çalışıyorum.	Gizli İşsizlik
Ailemde çalışanlar olduğu için çalışmıyorum.	İradi İşsizlik
Cari ücret düzeyinden iş arıyorum fakat bulamıyorum.	Gayri İradi İşsizlik

Kaynak: Yıldız, 2014

1.1.2. İşsizliğin Sonuçları

İşsizlik dünyada gelişmiş ülkelerde dâhil olma üzere bütün ülkelerin karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardan birisidir. Bütün dünyada geliri yüksek ve yeteri kadar yeni iş yaratmak mümkün bir durum değildir. Bir ülkede yalnızca üretim ve ekonomik kalkınma işsizlikten etkilenmemektedir. İşsizlik yarattığı ekonomik problemlerin yanı sıra sosyal problemler de oluşturmaktadır. Yani işsizlik yalnızca bireyin kendi problemi değil ekonomi, işveren ve devlet üzerinde de birtakım sorunlar yaratıcı etkiler oluşturmaktadır (Türkcan, 2017: 18).

Toplumların en büyük zenginlik kaynağını var olan iş gücünün verimli kullanılması oluşturmaktadır. Toplumların bünyesinde bulunan bu zenginliğin iyi kullanılamaması toplumlarda birtakım memnuniyetsizliklere neden olacaktır. Bireylerin cari ücret düzeyinden çalışma istek ve arzusuna sahip olduğu halde iş bulamaması büyük sorulara sebebiyet vermektedir. Bu sorunlar sosyal olabileceği gibi ekonomik sorunları da kapsamaktadır. Bireysel bakımdan ortaya çıkan kazanç kaybı, ümitsizlik, refah artışından yararlanamama, gelecekte kötü beklenti ve yaşam şartlarının zor olması gibi sonuçlar işsizliğin ekonomik ve sosyal sonuçları iken, sosyal hayatta çarpıklık, yoksulluk, sosyal dışlanma gibi sonuçlar ise işsizliğin toplumsal problemleri içerisinde yer almaktadır (Tatar, 2006: 12).

İşsizlik her bireyin yapısına göre farklı sonuçlar doğurmaktadır. İşini yakın zamanda kaybetmiş bir birey için birikiminin olması çok büyük bir tepki vermesine neden olmamaktadır. Fakat zamanla birikiminin azalması ile işsiz birey psikolojik olarak da etkilenecektir. Belli bir süre geçmesine rağmen iş bulamayan kişi için bu durum psikolojik bunalıma kadar gidebilmektedir. Zamanla borçlanma gibi durumların da olması ve bu borçların ödeme zamanının gelmesi bireyleri doruk noktasında etkileyecektir (Yüksel, 2005: 261).

Toplumda moralsizliğe ve tükenmişliğe sebep olan işsizlik, iş bulma ümidi ile gidilen ülkelerde olumsuz karşılanmaktadır. Uzun süre devam eden işsizlik durumu toplumda gelir dağılımında bozulmalara neden olacaktır. Geliri yüksek olan bireylerin harcamalarında değişiklikler meydana gelecek, evlenmeler gecikecek, aile içi huzursuzluklar meydana gelecektir. Düşük gelirli ailelerde gıda ihtiyacının tam olarak karşılanamaması çocukların gelişimini etkileyecek, düzensiz beslenme ve sağlık hizmetlerinden tam olarak yararlanılamama toplumda şiddet olaylarının da artmasına neden olacaktır. Buradan da anlaşılacağı üzere işsizliğin iktisadi problemlerden daha fazla sosyal problemlere neden olduğu görülmektedir (Karagöl, 2010: 55).

1.2. İSTİHDAM

İstihdam kelimesinin sözlük anlamı ‘bir işte kullanma, hizmete alma veya çalıştırma’ demektir. Geniş anlamda istihdam üretim faktörlerinin tamamının gelir sağlamak amacı ile çalışması veya çalıştırılması olarak ifade edilir. Dar anlamda istihdam ise, yalnızca emek faktörünün üretimde kullanılması veya çalıştırılmasıdır. Üretim faktörlerinin etkin olmayan istihdamı, ekonomide gelir ve refah düzeyinin olabileceği düzeyin altında kalması anlamına gelmektedir. Bu açıdan diğer üretim faktörlerinin istihdamı emek faktörü kadar önem taşımaktadır (Güran, 1999: 35).

Türkiye, Dünya Bankası raporlarında “büyüyen ama istihdam yaratamayan bir ekonomi” olarak ifade edilmektedir (Adam, 2016: 5). Ayrıca ülkemizde işgücü oranına çalışma çağındaki nüfusun yansımaması negatif eğimli bir işgücüne katılım oranı göstermektedir (Kapar, 2006: 341-358).

İşsizlik, ekonomik sorunların yanı sıra, sosyal, psikolojik, vb. birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu durum sadece az gelişmiş ve gelişmekte olan

lkeler için değil gelişmiş ülkeler içinde de var olan bir durumdur. Türkiye’de genellikle ithalata dayalı bir tüketim ve yatırım söz konusudur. Büyümenin yabancı sermayeye bağlı olması ekonomik verilerde istikrarsız dalgalanmalara neden olmakta ve kalıcı bir istihdam oluşturulamamaktadır.

1.2.1. İstihdam Türleri

İstihdam türleri kendi içinde tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır (Yağmur, 2009; 7).

1.2.1.1. Tam İstihdam

Ekonomide bulunan tüm üretim faktörlerinin üretimde kullanılmasıdır. Tam istihdam durumunun yaşandığı bir ekonomide, bütün emek sahipleri iş bulmakta ve tüm üretim faktörlerinden yararlanılmaktadır. Atıl kapasite söz konusu değildir. Reel milli gelir en yüksek seviyeye ulaşmıştır (Pekin, 2007: 99).

Ekonomide %0 işsizliğin bulunması gibi bir durumun söz konusu olamayacağı daha önce de dile getirilmiştir. Tam istihdam durumunda bile %2 ya da %3’lk bir işsizlik oranı söz konusudur. Ekonomilerde olağan kabul edilen bu işsizlik oranına doğal işsizlik oranı adı verilir. Tam istihdam koşullarında konjonktürel işsizlik bulunmamaktadır. Mevsimlik işsizlik, teknolojik işsizlik veya bir iş dalına bağlı işsizlikle mutlaka karşılaşılmaktadır. %100 işsizlik mümkün bir durum değildir (Ayvaz, 1990: 9).

Tam istihdam, istihdam hacminin işgücüne, işgücü talebinin işgücü arzına eşit olduğu ekonomik durumdur (Unay, 2001: 345). Geniş anlamda tam istihdam, ekonomideki tüm üretim faktörlerinin etkin biçimde kullanılmasını ifade etmektedir. Yani emek, sermaye, doğal kaynak ve teknolojinin tamamının üretime koşulması, en düşük maliyetle en yüksek verim elde edilecek şekilde planlanmasıdır. Dar anlamda tam istihdam ise insan kaynaklarının tam ve etkin biçimde kullanılmasını ifade etmektedir (Pekin, 2014: 4-5).

1.2.1.2. Eksik İstihdam

Ekonomideki işgücünün yetenek ve deneyimleri, eğitim durumu göz önüne alınarak, bu özelliklerin teknolojiyle beraber etkin kullanılmamasından kaynaklanan durum eksik istihdam olarak tanımlanmaktadır. Eksik istihdam durumunda istihdam hacminin belirlenmesi çalışma gücü ve isteği olan bireylerin belirli bir kısmının

Üretim sürecine dâhil edilmemesi Şeklinde olmaktadır (Unay, 2001: 208). Dhil edilmeyen kısım işsizliği oluşturmaktadır. Üretim sürecine işgücünün tamamı katılmamıştır. retime katılmayan kısım gayri iradi işsizlerdir. Yani, piyasadaki cari ücret düzeyinden ve çalışma koşullarından çalışmayı kabul etmiş, iş arayan fakat iş bulamayan kişilerdir (Bekiroğlu, 2010; 53). Buna göre, eksik istihdam ile gayri iradi işsizliğin aynı anlama geldiği söylenebilir.

Eksik istihdam kavramı 16. ICLS (Uluslararası alışma İstatistikçileri Konferansları)'de bugünkü tanımını kazanmıştır (ILO, 2009:4). Bir ülkede üretilen mal ve hizmet miktarının, üretilebilecek en yüksek sınırın altında gerçekleşmesi hlinde eksik istihdam durumu ortaya çıkmaktadır (Dinler, 2003: 447). Üretim faktörlerinden yalnızca emek faktörü dikkate alındığında eksik istihdam, ülkede bulunan emek miktarının tamamının üretimde kullanılmaması Şeklinde tanımlanmaktadır. Bir ülkede eksik istihdam durumunun var olması o ülkede işsizlerin olduğu anlamına gelmektedir (Hesapçıoğlu, 1994: 288).

TUİK, Hanehalkı İşgücü Anketinde eksik istihdam kavramını iki grupta ölçmektedir. Ölçülen bu iki grubun toplamı eksik istihdamı vermektedir.

i) Görülebilir eksik istihdam: Baz alınan dönemde, teknik veya ekonomik nedenlerle iş durdurulması veya yavaşlatılması, tam gün iş bulanamaması, işin son hafta içinde başlaması veya bitmesi ve iş olmaması gibi ekonomik nedenlerle 40 saatten az süre çalışıp, o anki işinde ya da ikinci bir işte daha fazla çalışabilecek kişilerdir.

ii) Diğer nedenlerle eksik istihdam: Mevcut işinden elde ettiği geliri beğenmeyen ya da kendi mesleği ile ilgili iş bulamadığını belirtip ikinci bir iş arayan kişilerdir.

1.2.1.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, geniş anlamda ifade edilecek olunursa tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanıldığı halde daha çok üretim faktörüne ihtiyaç duyulduğu durumdur. Ekonomi tam istihdamda olmasına rağmen arz edilenden daha çok faktör aranması durumu aşırı istihdam durumunu ifade etmektedir. Dar anlamda aşırı istihdam ise emek faktörü tam kapasite ile üretim sürecinde olmasına rağmen, daha fazla emeğe ihtiyaç duyulması anlamına gelir (Yıldırım vd., 2013: 113). Talep

fazlası olan bu durumda işverenler işçileri daha fazla çalıştırmakta, onlara mesai yaptırmakta ya da elinde bulunan iş gücünü vardiyalı çalıştırmaktadır. Bu şekilde daha fazla üretim yaparak talebi karşılayabilmeyi amaçlamaktadır (Doğan, 2012: 5).

Aşırı istihdam hali fiyatlar genel seviyesinin yükselmesine neden olmaktadır. Talep fazlalığı nedeniyle fiyatlar yükselmekte ve bu durum da enflasyona neden olmaktadır (Solak, 2012: 35).

Aşırı istihdam durumu eksik istihdam durumunun tam tersi bir duruma sahiptir. Ekonomide bulunan bütün üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanılmasına rağmen üretilen mal ve hizmetlerin toplam talebi karşılamaması durumunda, daha fazla üretim faktörü talep edilir. Bu istihdam durumu aşırı istihdam durumu olarak ifade edilmektedir (Karakayalı, 2005: 304).

1.2.2. İstihdam Teorileri

İstihdam geçmişten günümüze farklı görüş ve fikirlerin ortaya atıldığı en önemli konulardan birisidir. İstihdam ile üretilen mal ve hizmet miktarı arasında doğru orantı vardır. Dolayısıyla bu durum milli gelir ve üretim kapasitesini de kapsamaktadır (Adam, 2016: 14). İstihdam teorileri bir ülkede üretilen mal ve hizmet miktarını, dolayısı ile milli geliri ve halkın refah düzeyini hangi durumların etkileyeceği konusuna açıklık getirir (Aren, 1998: 14).

Bu teoriler beş alt başlıkta toplanabilir (Adam, 2016: 14):

- Klasik istihdam teorisi
- Keynesyen istihdam teorisi
- Marksist istihdam teorisi
- Monetarist istihdam teorisi
- Yeni Keynesyen istihdam teorisi
- Arz Yanlı istihdam teorisi
- Yeni Klasik istihdam teorisi

1.2.2.1. Klasik İstihdam Teorisi

Klasik görüşün savunucuları Adam Smith, David Ricardo, John Stuart Mill, Thomas Robert Maltus ve Jean Baptiste Say'dır. Adam Smith "Milletlerin Zenginliği" eseri ile bu düşüncenin başlamasında öncü olmuştur. Bu görüşe göre

piyasada işsiz bulunmamaktadır. Eğer işsiz var ise de bu kişiler kendi iradeleri ile bir işte çalışmamaktadır. Ekonomi her zaman tam istihdam durumundadır. Piyasada iş isteyip de bulamama gibi bir durum söz konusu değildir. Klasik iktisatçılara göre işsizlik sorunu gibi bir sorun mümkün değildir. Klasikler Fizyokratlar gibi ekonomide gizli bir el olduğunu savunmuşlar; fakat onlar gibi ilahi bir güçten söz etmemişlerdir (Dirimtekin, 1976: 201).

“Laissez-faire, Laissez-passer” yani “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” ifadesi klasik düşüncenin temelini oluşturmaktadır. Klasik iktisadi düşüncede savaş, doğal afet vb. istisnai durumlar dışında devlet ekonomiye müdahale etmemelidir. Bu görüş yanlıları ekonomide gizli bir elin var olduğunu ve herhangi bir dengesizlik ortaya çıkması halinde, dengenin otomatik olarak yeniden sağlanacağını savunur. Dolayısıyla; enflasyon, deflasyon gibi fiyat hareketlerine devletin müdahale etmesi gereksizdir. Tüm ekonomik birimler sürekli olarak kendi çıkarlarını düşündüğü sürece istikrar sağlanmaya devam edecek, devlet müdahalesinin söz konusu olduğu durumda ise bu istikrar bozulacaktır. Adalet ve eşitliğin devamı için devlet müdahaleden kaçınılmalıdır (Kökocak, 2005: 21).

Klasik istihdam teorisine göre denge tam istihdam noktasında meydana gelmektedir. Emek arzı ve emek talebinin kesiştiği nokta tam istihdam noktasıdır. Jean Baptist Say (1767-1832) tarafından geliştirilen Say Kanunu'na göre her arz kendi talebini yaratacaktır. Toplam talepte meydana gelecek bir düşüş işsizliğe neden olmayacağı gibi, faizin tasarruf yapan kişiye ödenmesi tasarrufları ekonomiye kazandıracaktır (Pehlivan, 2011: 88).

İş gücü arzı reel (gerçek) ücretin artan bir fonksiyonu iken, iş gücü talebi reel (gerçek) ücretin azalan bir fonksiyonudur. Reel (gerçek) ücret ise nominal ücretin fiyat düzeyine bölünmesi ile elde edilir. Bu durumda reel (gerçek) ücretler düşerse istihdam genişleyecektir. Çalışmanın marjinal zahmeti ile elde edilen gelirin marjinal faydası emek arzını belirler. Çalışmanın marjinal zahmeti çalışma süresince katlanılan zahmete eşittir. Çalışma süresi arttıkça katlanılan zahmet artacaktır. Marjinal fayda ise çalışılan saat süresi arttıkça azalmaktadır (Karakayalı, 2005: 226).

Klasikler reel ücretlerin tam esnek olduğunu savunurlar. Ücretler emek arzı ve emek talebine göre belirlenmektedir. Fiyatların yükselmesi reel ücretleri düşürür.

Nominal ücretlerdeki artışın fiyatlar genel seviyesindeki artıştan yüksek olması ise reel ücretleri arttıracaktır (Özata ve Esen, 2010: 55-57).

Ekonominin arz yönü ön plandadır. Ekonomik birimler piyasa hakkında tam bilgi sahibidir. Rasyonellik ön plandadır. İşçiler faydalarını maksimize etmek için arz edecekleri emek miktarına firmalar ise kârlarını maksimize etmek için talep edecekleri emek miktarına kendileri karar verirler (Bocutoğlu, 2011: 3).

Klasiklere göre paranın istihdam ve üretim üzerinde bir etkisi yoktur. Para yansızdır. İlave emek istihdamı kâr sağladığı sürece emek talebine devam edilir. Klasiklerde üretim fonksiyonu girdi miktarı ile elde edilecek maksimum ürün arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Para yalnızca işlem amaçlı talep edilmekte olup, spekülasyon ve ihtiyat güdüsü para talebi söz konusu değildir. Ekonomide tüketiciler ve firmalar ‘Para Aldanması’ veya ‘Para Yanılması’ ile karşılaşmamaktadırlar (Bocutoğlu, 2011: 3).

1.2.2.2. Keynesyen İstihdam Teorisi

1929 yılında ABD’de borsa spekülasyonları sebebiyle iflas eden Wall Street büyük bir krizin patlak vermesine neden olmuştur. Yatırımcıların kısa sürede milyarlarca dolar kaybetmesine neden olan, Büyük Bunalım da denen bu kriz 1930 tarihinden itibaren tüm dünyayı etkisi altına almış ve işsizlik, durgunluk gibi büyük sorunlara neden olmuştur. Birçok ülke ekonomisi büyük zarara uğramış, milyonlarca kişinin işsiz kalmasına sebep olmuştur. Siyasiler tarafından söz konusu ekonomik bunalımın Klasik Ekolün öngörüsüne uygun olarak kendiliğinden düzeleceği, ekonomik dengenin otomatik olarak yeniden sağlanacağı düşünülmüş olmakla birlikte, bunun bir çözüm olmadığı görülmüştür. Böylece, 1930 yılına kadar etkili olan Klasik düşünce bu tarihten itibaren etkisini yitirmeye ve Keynes’in görüşleri ön plana çıkmaya başlamıştır (Demir, 1996: 21).

Keynes, 1883 yılında doğmuş başbakan kızı bir annenin, ekonomist bir babanın çocuğudur. Okul hayatı çok parlak geçen Keynes doktorasını iktisat üzerine yapmıştır. 1919 yılında yayınladığı “Barışın İktisadi Sonuçları” adlı kitabı radikal bir iktisatçı olarak tanınmasını sağlamıştır. 1936 yılında yazdığı “İstihdam Faiz ve Paranın Genel Teorisi” adlı kitabında krizin nedenlerini ve çözüm önerilerini ortaya koymuştur (Skidelsky, 2003: 15-17).

Keynes'e göre ekonomi her zaman tam istihdamda dengeye gelmez. Tam istihdam durumu geçici ve tesadüfî bir durumdur. Bir ekonomide işsizliğin her zaman var olduğunu, devletin ekonomiye müdahale etmesi gerektiğini, devlet müdahalesi olmadan istikrar sağlamayacağı gibi, işsizliğin azaltılmasının olanak dışı olduğunu savunur (Oktay, 2014: 20-21).

İşsizliğin temel nedeninin talep yetersizliği olduğunu ifade eden Keynes, Toplam Talep-Toplam Arz ve Efektif Talep kavramlarını ekonomiye kazandırmıştır. Keynes toplam talep yönünü ele almıştır ve bunun üzerine yoğunlaşmıştır. Efektif talep, mal ve hizmet satın almak için harcanan para miktarı anlamına gelir. Bu nedenle milli gelire eşit olacaktır. Başka bir tanımlamaya göre, efektif talep toplam talebin toplam arza eşit olduğu noktada gerçekleşir (Üstünel, 1990:191).

Keynes, istihdam düzeyinin de toplam talep ve toplam arz tarafından belirleneceğini öne sürmüştür. Toplam talep, çeşitli istihdam düzeylerinde beklenen satış hâsılatına eşit iken, toplam arz çeşitli istihdam düzeylerindeki maliyeti karşılayan satış hâsılatıdır. Ekonominin eksik istihdam koşulları altında çalıştığı varsayımı altında, toplam talep toplam arzdan büyük olduğu sürece üretim ve istihdam artacaktır. Toplam talep toplam arzdan küçük ise, üretim ve istihdam azalacaktır. Toplam talebin toplam arza eşit olduğu durumda ise hâsılat maliyeti tam karşılamaktadır. Bu noktadan sonra yeni politikalar uygulamak için bir neden kalmayacaktır (Pehlivan, 2011: 104).

Keynes'in teorisi 1970'li yıllara kadar geçerliliğini korumuştur. 1980'li yıllarda gelişmiş ülkelerin ekonomik sorunlarına çözüm olamaması üzerine yeni teoriler ortaya atılmıştır (Oktay, 2014: 24).

1.2.2.3. Marksist İstihdam Teori

Öncüsü Karl Marks'tır. Karl Marks 19. YY. da yaşamış bir filozof ve aynı zamanda Komünizmin de kurucusudur. Marks'ın politik ve sosyal birçok konuda fikri vardır. Bir komünist olan Marks, zamanla feodalitenin yerini nasıl kapitalizm aldıysa Kapitalizmin yerini de Komünizmin alacağını savunmuştur. Marks **Komünist Manifestosu**'nda kapitalistlerin kendi sonlarını kendi elleriyle hazırladığı görüşünü ifade etmiştir (Gabriel, 2011: 17).

Marks, toplumdaki sınıfsal yapıyı ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. İnsanların eşit olduğu, kimsenin ezilmediği bir düzen oluşturmanın hayalini kurmaktadır. Hayatı boyunca kişileri özgürleştirmek için çabalamıştır (Turgut, 2018: 24-25).

Marks bütün teorilerinde üretim sürecini kaynak almaktadır. İnsanları hayvanlardan ayıran özelliğin üretim yapmak olduğunu savunur. Marks üretim sürecinde güçsüz sınıfın ezildiğini kapitalistlerin onları kullandığını, sömürdüğünü savunmaktadır. İşçi sınıfının gitgide yoksullaşacağını ama bu işçilerin fabrikalarda ne kadar engellenmeye çalışılsa da örgütleneceklerini ve sonunda kapitalizmin yıkılacağını söylemiştir. Gelecekte komünist toplum yapısının kaçınılmaz olduğunu, bu toplum için de kanlı bir devrimin şart olduğunu ifade etmektedir (Selik, 1982: 39-42).

Marksist İstihdam Teorisi, piyasada emek arzı fazlalığı bulunduğunu, işsizliğin de bu kapitalist sistemin bir parçası olduğunu ifade etmektedir. Marksist teori hızlı yapısal ve teknolojik değişmelerin veya ekonomik krizlerin işsizliğe neden olduğunu öne sürmektedir. Bu da arz fazlası olan yedek işgücü ordusunu artırmaktadır. Çalışan işçilerin işten çıkarılması yedek iş gücü ordusunu artırmaktadır. Bu durum işçilerin işten çıkarılması ile birdenbire gerçekleşebilmektedir (Onaran, 2000: 199).

Marks eserlerinde de çokça değindiği üzere yoksul sınıfın her zaman yanında olmuş, onları desteklemeyi hiçbir zaman bırakmamıştır. Kapitalizm'in bunların sebebi olduğunu savunmuştur. İnsan ihtiyacını karşılamak için üretilen nesneye mal denmektedir. Bir malın ortalama emek maliyeti o malın fiyatını belirler. Mallar doğrudan tüketim ve dolaylı yatırım malları olarak iki şekilde karşılamaktadır. Fayda en önemli öz"dür. Bir malın değeri üretim şartları ve emeğin ortalama yoğunluğu ve derecesi veri iken, o mal için gerekli olan emek zamanıdır. Bu emek zamanı, doğrudan emek (mal üretilirken ki zaman), dolaylı emek (mal üretiminde kullanılan makine ve araçların iş gücü), mala üretim sürecinde transfer edilen değeri kapsar (Bocutoğlu, 2012: 136). Marksist Teorinin asıl temelini 'Emek Değer Teorisi' oluşturmaktadır. Bu teoriye göre yeni teknolojik gelişmeler, yeni üretim araçlarını ortaya çıkaracak, bu durum da yedek işgücü ordusu sayısının artmasına neden olacaktır. Sermaye birikiminin emek talebi üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Genişleme ve kriz dönemlerinde ücret düzeyi işsiz kitle tarafından belirlenmektedir. Genişleme döneminde işsiz kitle azalmakta ve işsiz kitledeki bu azalmaya bağlı olarak ücret düzeyi yükselmektedir. Daralma dönemlerinde ise artan işsiz kitle sayısı ücret seviyesinin düşmesine neden olmaktadır. Söz konusu dönemlerde işçiler arasında iki kişinin yapabileceği işi bir kişinin yapmasından dolayı işçiler arasında iş görme rekabeti ortaya çıkmaktadır (Marks, 1999: 62).

1.2.2.4. Monetarist İstihdam Teorisi

1950’li ve 1960’lı yıllarda Keynesyen akıma karşı Monetarist Akım ortaya çıkmıştır. Öncülüğünü Milton Freadman’ın yaptığı söz konusu akımın diğer savunucularını, Anna Schwartz, Karl Brunner ve Allan H. Meltzer oluşturmaktadır. Monetarist yaklaşıma Parasalcı yaklaşım da denilmektedir. Milton Freadman Chicago Okulunda akademisyenlik yapmıştır. Monetarist akımın ortaya çıkış nedeni, 1970’li yıllarda ekonomide enflasyon ve işsizliğin aynı anda yükseldiği durum olan stagflasyon yaşanması ve Keynesyen düşüncenin bu durumu açıklamakta yetersiz kalmasıdır (Aktan, 2008: 157).

Keynesyen Teoriye olan güven 1960’lı yıllarda sanayi ülkelerinde işsizlik ve enflasyonun artması sonucu önemini yitirmeye başlamış ve bu Teoriye ilk tepki olan ‘Monetarist Teori’ ortaya çıkmıştır. Monetarizme göre önemli olan şey paradır. Ekonomideki istikrarsızlığın nedenini devletin ekonomiye müdahalesine bağlamışlardır (Parasız, 2000: 550).

Monetarist Okul “Uyumcu Beklentiler Hipotez” konusu üzerinde durmuşlardır. Bu hipoteze göre monetaristler; bir değişkenin değerinde geçmişte meydana gelen değişmelerin, o anda meydana gelen değişmeler ile belirli oranda aynı olacağını ifade etmişlerdir. Örneğin enflasyon oranlarının gelecek yılki değeri geçmiş yıl almış olduğu değerin belirli oranı kadar gerçekleşecektir. Geleceğe yönelik adımlar atmak için geçmiş dikkate alınmalıdır (Bocutoğlu, 2009, 12).

Enflasyon monetaristlerin işsizlikten daha fazla önem verdiği bir konudur. Çünkü Monetaristlere göre enflasyonun önlenmesi işsizliği zaten önleyecektir. Enflasyonun önlenmesi için hükümet uyguladığı politikalara dikkat etmeli, zira enflasyonun nedeni hükümetin uyguladığı yanlış politikalardır. Friedman’a göre hükümetin uygulayacağı genişletici politikalar işsizliği kısa dönemde düşürmektedir. Fakat bu durum yalnızca kısa dönemde meydana gelen bir durumdur. Uzun dönemde

ise hükümet devreye girmeli ve genişletici politikalar uygulamalıdır (Doğan, 2012; 14).

1.2.2.5. Yeni Klasik İstihdam Teorisi

Rasyonel beklentiler teorisi olarak da adlandırılan bu teori 1970'lerde ortaya çıkmıştır. Kurucuları Robert Lucas, Robert Barro ve Thomas Sargent' tir. Bu modele göre piyasalar sürekli temizlenmektedir. Bu teoriye göre hükümetler uygulayacakları politikaları uygulamadan önce açıklamış olsalar da bu durum, işsizliği etkilemeyecektir. Ücretler tam esnek, toplam talep düzeyi sabit, çalışanlar birbirleri yerine tam ikame edilebilmektedir. İşgücü talebi ve işgücü arzının kesiştiği noktada işsizlik ortadan kalkar (Törüner, 2000: 240).

Klasik istihdam teorisi ile Yeni Klasik teorinin ortak yönlerinden biri emek arzının beklenen gerçek ücretin, emek talebinin ise cari gerçek ücretin fonksiyonu olmasıdır. (Bulutay, 1995: 28). Yeni Klasikler, Keynesyen düşüncenin ve Monetaristlerin aksine, kişilerin tam rasyonel olduklarını ve ekonomiye yapılacak müdahalelerin bireylerin karar verme mekanizmalarında değişikliğe neden olacağını öne sürmüşlerdir (Algül, 2019: 35).

1.2.2.6. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi

Yeni Keynesyen akımın öncüleri S. Fischer, J. Stiglitz, J. Taylor, A. Blinder, G. Mankiw, D. Romer'dir. 1980'lerde Monetarist iktisada ve Yeni Klasik iktisada tepki olarak ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkış nedeni toplam arzı da dikkate alarak Keynesyen akımın eksiklerini kusurlarını kapatmak ve olumsuz eleştirilerden kurtulmaktır. Yeni klasiklerle aynı düşüncede olduğu en önemli konu rasyonel beklentiler konusudur. Ancak "piyasa her zaman temizlenemez, her zaman dengede olamaz" görüşünü savunmuşlardır (Çetin, 2014: 75).

Bu kurama göre işsizlik söz konusu değildir. İşsizlik varsa dahi bu işsizlik doğal işsizlik olarak adlandırılmaktadır. Fakat işgücünün işleyişine dair birtakım varsayımlar ortaya koyulmuştur. Bu varsayımlar (Törüner, 2000: 240):

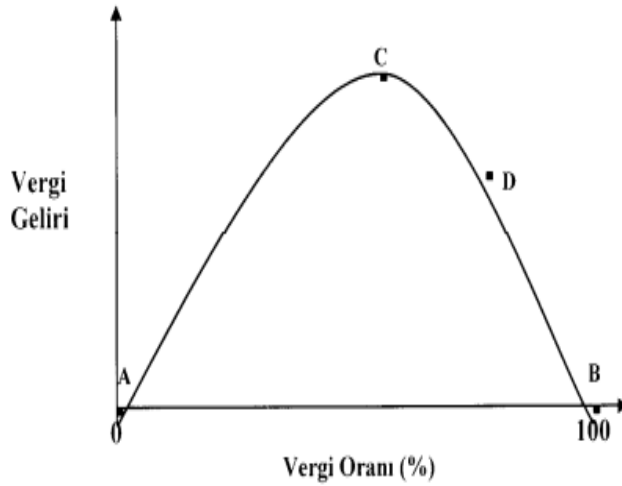
- Mükemmel ve tam bilginin işgücü hareketliliğine herhangi bir maliyeti olmadan kendiliğinden ortaya çıktığı kabul edilmektedir.
- Çalışanlar kendi yerine tam ikame edilebilmektedir.
- Toplam talep düzeyi sabittir.
- Ücretlerde esneklik vardır.

Yeni Keynesyen Akıma göre, işgücü talebi ve arzının kesişmesi sonucu denge ücret düzeyi oluşur. Ücretlerin dengeye geldiği noktada işsizlik söz konusu değildir. Piyasada iş gücünün fazla olması, esnek olan ücretler sayesinde ücretlerin düşmesini ve işsizliğin ortadan kalkmasını sağlayacaktır (Törüner, 2000; 540).

Yeni Keynesyen iktisatçılar enflasyona neden olmayan işsizliğe doğal işsizlik adını verir. Doğal işsizlik kavramı yerine ise NAIRU kavramını tercih edip kullanmışlardır. Aralarındaki fark NAIRU'nun eksik rekabet piyasaları için tanımlanmasıdır. Bununla birlikte, zaman içinde işsizliğin artmasına bağlı olarak NAIRU oranlarının aşılmasına sebep olmuş bu da Histeri Etkisi ile açıklanmıştır. Histeri Etkisi en çok da işsizleri olumsuz etkiler. Zamanla iş aramayı bile bırakan işsizlerin sayısı artar ve çok sayıda işsiz resesyon dönemini açığa çıkarır. Bu ise vahim bir durumdur (Abdioğlu, 2010: 15).

1.2.2.7. Arz Yanlı İstihdam Teorisi

Keynesyen teoriye bir tepki olarak doğmuştur. Temel politika araçları vergilerdir. Arz yanlı iktisatçılar tasarrufların harekete geçmesi için vergilerin kullanılması gerektiğini savunmuşlardır. Bu kapsamda arz yanlı iktisatçıların önemli bir kavramı Laffer Eğrisi'dir (Doğan, 2012: 250-254).



Kaynak: Doğan, 2012

Grafik 1. Laffer Eğrisi

İlk olarak Arthur B. Laffer'in bir kokteylde peçetenin üzerine çizdiği söylenen eğri çok ilgi çekmiştir (Froyen, 1986: 496,497). Devlet vergilerden A ve B noktası arası kadar gelir elde etmektedir. Vergilerin artması devletin vergi gelirini C

noktasına çıkarmaktadır ve zamanla bu vergi oranı azalmakta, bu durum da kişilerin çalışma isteğini artırmaktadır. Fakat vergi indirimleri sonucunda çalışma isteğinin artıp artmayacağı kesin değildir. Bu sebeple çok da eleştiri almıştır. Vergi oranı ve vergi geliri arası ilişkinin gösterildiği grafiğe göre, vergi oranları yükseldikçe vergi gelirleri de yükselmektedir. A noktasında vergi oranı sıfırdır ve kimse vergi ödememektedir. Dolayısıyla, vergi geliri de sıfırdır. Ancak A noktasından C noktasına gidildikçe vergi oranı artmakta ve devlete ödenen vergi artmakta vergi geliri yükselmektedir. Bu durumda kişiler, üreticiler vb. oran arttıkça kârlarının (kazançlarının) büyük kısmını vergi olarak ödemek zorunda kalacaklardır. Ancak, B noktasına doğru ilerledikçe vergi oranı daha fazla artacak, bu artış insanların daha az üretim yapmasına ve böylelikle daha az vergi ödenmesine neden olacaktır. B noktasında ise vergi oranı %100 olduğu için hiç kimse bir şey üretememektedir. Bireyler gelirlerinin tamamının vergiye gideceğini bilmekte ve bu yüzden de üretim yapılamamaktadır. Bu durum ise karaborsanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yüksek olan vergi oranlarının düşürülmesi bir yandan insanları daha fazla çalışmaya teşvik ederken, diğer yandan insanların vergi kaçırma eğilimlerini azaltır. Bu durum da vergi tahsilâtının artmasına yol açar (Doğan, 2012: 257-263).

Arz yanlı istihdam teorisi, uygulanmış olan talep yönlü politikalar sonucunda düşük tasarruf, verim ve azalan yatırımlar, işsizlik, yüksek enflasyon, bütçe açıkları vb. sorunlara karşı yapılacak vergi indiriminin etkili bir yöntem olacağını savunmuştur (Aktan, 2008: 11).

1.3. EĞİTİM

“Eğitim nedir?” sorusunun yanıtı olarak günümüze kadar pek çok fikir ortaya atılmıştır. Bu da kullanılacak bir tanım yapılmasını zorlaştırmıştır. 1970’lerde ortak tanımlar yapılmaya çalışılmış ve kısmen de olsa başarılı sonuçlar elde edilmiştir (Ertürk, 1988: 12).

1.3.1. Eğitimin Tanımı ve Kapsamı

Türk Dil Kurumu (TDK), eğitimi bireylerin gerekli bilgi, beceri, anlayış, becerilerini elde etmeleri, kişiliklerini geliştirmeleri ve toplum yaşamında yer almaları için doğrudan ve dolaylı, okul içinde ve dışında yardım etme olarak tanımlamaktadır (TDK, 2015).

Eğitim felsefesine göre eğitim, bir girişim faktörü olarak bireylerin gelişmelerine yardımcı olmaktadır. Toplumların gelişmişlik düzeylerine etki eden birçok faktör vardır. Bu faktörlerden biri de eğitimidir. İnsanın kendisini tanıması, kendinin farkına varması, bu konuda kendisine yardım edilmesi de eğitim olarak tanımlanabilmektedir (Daş, 2016: 19)

Farabi'ye göre eğitim milletlerde var olan iş sanatları ve ahlaki erdemleri açığa çıkarma yöntemidir ve davranış değişimine ağırlık vermektedir. Es-Siyaset'te Medeniyet adlı kitabında insanların eğitilebileceğini savunmuştur ve eğitici olarak üç türden bahsetmiştir. Bunlar aile reisi (aile içindekilerin), milletin devlet başkanı, çocuk ve gençlerin öğretmenidir (Bayraklı, 1986: 102-104).

Eğitim bir ülkenin kalkınmasını etkileyen birincil unsurdur. Eğitimin amacı o ülkeye, insanlara, insanlığa faydalı kültürlü sağlıklı bireyler yetiştirmesidir. Ülkelerin büyümesi, refahı, huzuru, mutluluğu o ülkedeki kişilerin iyi bir eğitim almış olmalarına ve bunun sonucunda edindikleri bu bilgilerle ekonomiye katkı sağlamalarına bağlıdır (Çakmak, 2008: 34-35).

Eğitim ilk önce aileden başlamaktadır. Ailede eğitimi iyi alan çocuklar ilerleyen hayatlarında daha az sıkıntı yaşamaktadırlar. Okul zamanında öğretmenlerinin ve ailesinin katkısı ile iyi bir yerlere gelen kişiler sadece kendilerine değil ülkelerine de büyük bir iyilik yapmış olmaktadır. Ulu önder Mustafa Kemal Atatürk'ün "Eğer Cumhurbaşkanı olmasaydım Eğitim Bakanı olurum" sözü eğitime verdiği büyük önemi gözler önüne sermektedir (Kaya, Bahçeci ve Kaya, 2016: 298).

Eğitimin daha iyi anlaşılabilmesi için işlevlerinin açıklanmasında fayda var. Bunlar (Şen, 1992: 9):

- Toplumsal işlev
- Ekonomik işlev
- Bireyi geliştirme işlevi
- Siyasi işlevi
- Felsefi işlevi olmak üzere beş başlık altında incelenmektedir.

Toplumsal işlev: Toplumun gelişimini ve sürekliliğini sağlayacak bireyler yetiştirmek eğitimin toplumsal işlevini oluşturmaktadır. Bu, eğitimin oldukça önemli bir işlevidir. Bundan dolayıdır ki öğrencilere toplumsallaştırılması için kültürel

miraslar aktarılmaktadır. Öğrencilere eğitim kurumlarında kültürel mirasla anlayacakları şekilde aktarılmaktadır (Şen, 1992: 10).

Eğitimin bireylerin toplumun bir üyesi olması konusunda büyük önemi vardır. Bireyleri toplumdaki değişmelere ayak uyduracak şekilde yetiştirmek de eğitimin işlevlerinden biridir (Ertürk, 2013: 64).

Ekonomik işlev: İnsan gereksinimlerinin sonsuz olması ve malların kıt olması ekonominin temel sorunlarından biridir. Eğitim ile insanlara, tutumluluk, kaynakları akılcı ve verimli kullanma bilincinin kazandırılması sağlanmaktadır (Kesim, 2008: 32). Eğitim ve kalkınma arasında herkes tarafından kabul edilen doğrusal bir ilişki vardır. Hatta ‘eğitilmiş insan gücü’ nün en büyük sermaye olduğu ispat edilmiş durumdadır. Eğitimin kalkınmayı etkilediği, eğitim ile kalkınma arasında göz ardı edilemeyecek bir ilişkinin varlığı bilimsel çerçeveler tarafından ifade edilmiştir (Çelik ve Yeşilyurt, 2013: 5).

Bireyi geliştirme işlevi: Eğitimin bireye yönelik amaçları bireyi zihinsel, bedensel ve duygusal olarak geliştirmektir. Bunlar öğrencilere verilmek istenen tutumlar, davranışlar, bilgiler, beceriler ve alışkanlıklar olabilir. Ancak hedef olarak her bilgi ve beceri belirlenemez. Hedef belirlemede önemli olan öğrencinin bilgi, beceri, ilgi ve isteğidir (Kızıloluk, 2007: 25). Bu süreçlerden geçen bireylerin kazandıkları bilgi, beceri ve tutum ile kişilikleri farklılaşır. Bu süreç toplumdan topluma farklı olmaktadır. Bireylerin kişiliği içinde bulundukları topluma göre şekillenir (Özkan, 2006: 34). Eğitim bireylere yalnızca bilgi vermekle kalmaz bireylerin davranışını geliştirme, sosyal yön verme gibi özellikler de kazandırır. Öğrencilerin öğrendikleri bilgileri evde, işte, siyasal etkinliklerde kullanması başarısının ölçütüdür. Öğrenciler edindikleri bilgileri karşılaştığı sorunların çözümünde kullanabilmelidirler (Yeşil, 2004: 36). Bundan dolayı okullardan beklenen asıl görev, yaratıcı, demokratik, eleştirel, üretici, problem çözebilen, öğrenmeyi öğrenen, saygılı ve hoşgörülü bireyler yetiştirmektir (Aybek, 2007: 32).

Siyasi işlev: İlk kez Avrupa kıtasında önem kazanmaya başlayan eğitimin siyasal işlevine günümüz tarihinde ulusçuluk denilebilmektedir. Eğitimin siyasal işlevi iki unsurla anlatılabilir (Gökdaş, 2019: 35):

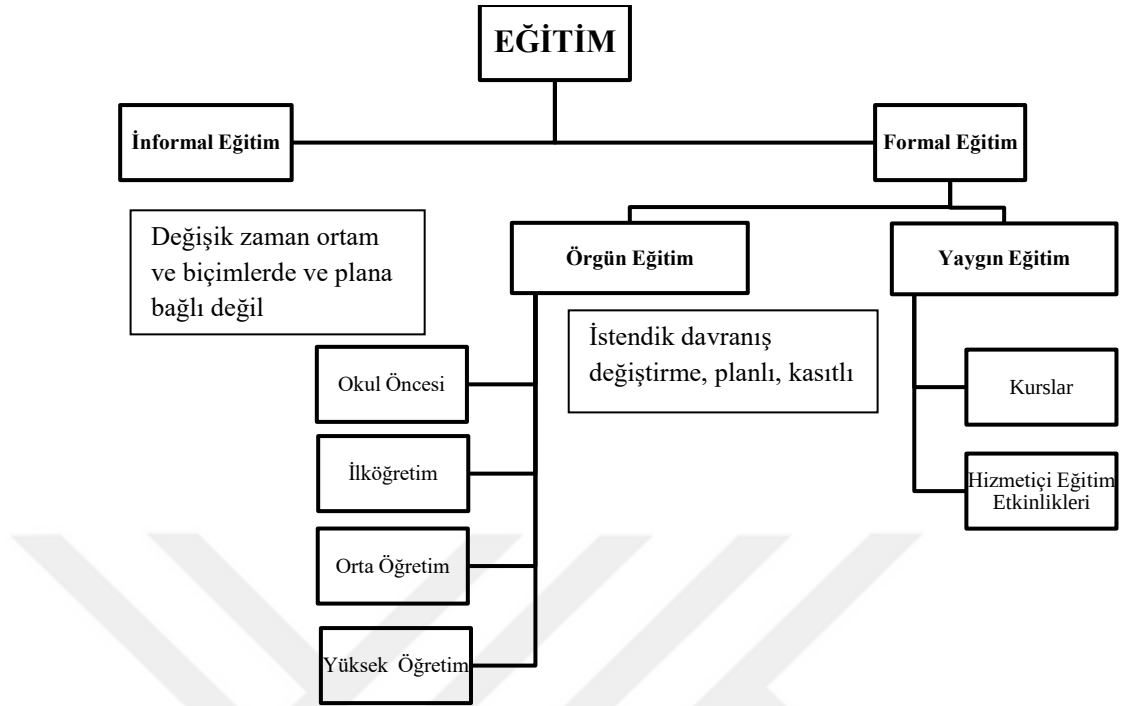
- Sadakat en önemli unsurdur. Siyasal düzenin korunması, ülkenin birlik ve beraberliğinin sağlanması, bireyin içinde yaşadığı toplum ve ülkesine bağlılık bilincinin aşılması ile olanaklıdır.
- Diğer işlev ise kişilere iyi bir eğitim vererek ileride ülkelerine insanlığa yararlı bireyler yetiştirmektir. Eğitim düzeyi arttıkça toplumsal bilinç de artacaktır.

Felsefi işlev: İnsan aklının bir eseri olan felsefe, insanın aklı aracılığıyla evreni anlamaya çalışmasını sağlar. Felsefenin temelleri insan tecrübeleri üzerine kurulmuştur. İnsanların evrenin işleyişinde anlayamadığı, engel olamadığı, açıklayamadığı durumlarda içinde bulunduğu şaşkınlık ve hayret onu düşünmeye, araştırmaya, bilmeye zorlar. Tatmin olmadığı zamanlarda şüpheyi düşmesi de insanı araştırmaya, öğrenmeye zorlamaktadır (Ergün, 2014: 2-3). Eğitim ile felsefe insanın yaşamdan ne istediğini bulması, karşılaştığı durumlar arası ilişki kurabilme, farklı düşünceler hakkında yorum yapabilme, kendi düşüncelerini kimsenin düşünceleri etkisinde kalmadan açıklama konusunda yol gösterir. Yorum, analiz, sentez gibi becerilere katkı sağlamakta bunun yanı sıra felsefe duyuşsal yönden de eğitim sisteminin bir parçası durumundadır. Felsefe eğitim verilen insanların yetiştirilmesi ile ilgili izlenmesi gereken yol konusunda eğitimin yönlendiricisi konumundadır. Eğitim ve felsefe ayrılmaz bir bütündür (Kızıltan, 2012: 334-336).

1.3.2. Türkiye’de Eğitim Sistemi

Türk eğitim sisteminin başlaması ilk Türk toplumları zamanına dayanmaktadır. Türkler uzun yıllar göç etmişler, büyük alanlara yayılmışlar ve gittikleri yerlerde devletler kurmuşlardır. Gittikleri yerlere kendi örf ve adetlerini yayan Türkler eğitime büyük önem vermişlerdir. Zamanla çeşitli uygulamalar ile eğitimi geliştirmeye çalışmışlar ve eğitimin devletlerin geleceği için en önemli konu olduğunun üstünde durmuşlardır. Bu devletler Göktürk, Hun, Uygur, Karahanlı, Selçuklu, Osmanlı ve son ve kalıcı Türkiye Cumhuriyetidir (Baysal, N. ve Ada, S., 2015: 13-25).

Türkiye’de eğitim sistemi Şekil 1’de gösterilmektedir.



Kaynak: Ertürk, 2013

Şekil 1. Eğitim Yapısı

1.3.2.1. Formal Eğitim

Bir amacı olan eğitime formal eğitim denilmektedir. Öğretim yolu ile gerçekleştirilen formal eğitim önceden hazırlanmış ve bir program ile planlı olarak yapılması gereken eğitimidir. Öğretmen bu eğitim sürecinin planlayıcı, programlayıcı ve öğreticisidir. Eğitim sürekli bir biçimde kontrol edilerek yürütülmektedir. Sonucunda ise kişilerin değerlendirilmesi gibi bir durum söz konusu olmaktadır (Araz, 2014: 14-15). Okullarda verilen eğitim formal eğitimidir. Formal eğitim, uzmanlar tarafından verilmekte, kontrollü şekilde yürütülmekte, öğretim yöntemi ile aktarılmakta, tamamlanması belirli bir süre almakta, kişiler eğitim sonunda değerlendirmeye tâbi tutulmaktadır. Eğitimde esas olan olumlu davranış kazandırmaktır. Okullarda verilen eğitimin yanı sıra bir meslek tanıtımı için verilen eğitim, askerlikte verilen eğitim, halk eğitimde verilen eğitimlerde örnek verilebilir. (Fidan, 2012:4).

1.3.2.1.1. Örgün Eğitim

Belirli yaştaki bireylere, hazırlanan programlar ile okul ortamında verilen düzenli ve sürekli eğitimidir. Örgün eğitim kapsamına, okul öncesi eğitim, ilköğretim,

ortaöğretim ve yükseköğretim girmektedir (Kaya, 2019: 11). Örgün eğitim sistemi “öğrencilere bilgiye ulaşmak için soru sorma alışkanlığı kazandıran, onları geliştiren toplumsal kültürü geliştirmeyi kendine hedef yapan, kendilerine çeşitli hobiler edinmelerini sağlayan, elektronik aletler kullanmayı, ana dilleri haricinde farklı diller de öğrenmesini sağlayan, olgulara yoğunlaştıran, ezberletme sistemi ile değil anlama sistemi ile ilerleyen, konuşmak kadar hatta daha fazla dinlemeyi öğreten, onlara üretme alışkanlığı kazandıran, öz eleştiri yapabilen bireylerin yetiştirilmeye çalışıldığı” eğitim sistemidir (Sürmen, 2011: 3-4).

Eğitim sürecinin amaç, öğrenme-öğretme tekniği ve değerlendirme olmak üzere üç temel unsuru bulunmaktadır (Fidan ve Erden, 1992: 19). Örgün eğitim okul öncesi eğitimden üniversite eğitimine kadar olan süreçtir. Toplumun önemli belirleyicisi olan örgün eğitimin içeriği şu şekildedir (Erden, 2008: 125).

- Örgün eğitimde verilecek dersler ve konular yaş-sınıf gruplarına göre farklılık göstermektedir.
- Örgün eğitimde eğitilen kişinin değişimi bireyin ve toplumun ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirilir.
- Örgün eğitimde amaç önceden bellidir. Varılacak nokta hesap edilmiştir. Bu noktaya ulaşmak temel amaçtır.
- Örgün eğitimde eğitim alan kişinin bütün olarak kendisini geliştirmesi amaçlanır.
- Bireyler belli potansiyele sahiptirler ve örgün eğitimde bu potansiyel ortaya çıkarılmaya çalışılır.
- Farklı kapasitedeki kişilerin potansiyellerinin açığa çıkarılması ve girişimleri için kişilerle ayrı olarak ilgilenilmektedir.
- Örgün eğitim sürecince kullanılan kitaplar gerçekleri yansıtmakta, batıl şeylerden uzak bilgiler vermektedir.
- Örgün eğitimde toplumun kalkınması için bireyler o doğrultuda yetiştirilmektedir.

Örgün eğitim süreci okul çatısı altında ilk olarak okul öncesi eğitim ile başlamakta ve yüksek okula kadar devam etmektedir.

Okul Öncesi Eğitim: Çocukların doğumundan temel eğitimine başladığı güne kadar geçen yılları kapsamaktadır. Bu eğitim süreci çocukların sonraki yaşamlarına yön vermede önemli role sahiptir. Çocuklar bu eğitim süresi içerisinde bedensel, sosyal-duygusal, psikomotor, zihinsel ve dil gelişimlerini büyük ölçüde tamamlamaktadır (Aral vd., 2000: 12). Çocukların aktif bir eğitim ile ilk kez tanışması okul öncesi eğitim kurumlarında başlamaktadır. Dolayısıyla başarılı ve sağlıklı bir kişilik için sağlam ve kaliteli temellerin atıldığı okul öncesi eğitim yıllarında ailede ve eğitim kurumlarında verilen eğitim büyük önem taşımaktadır (Yeşilyurt, 2011: 7).

Kişilik gelişiminin önemli kısmı okul öncesi dönemde kazanılmaktadır. Oransal bir şekilde ifade edilirse, okul öncesi dönemde çocuklar zekâ gelişimlerinin %70'ini kazanmaktadırlar. Çocuk ailesinden aldığı ilk eğitim ve okul öncesi dönemde aldığı eğitimle eğitilmektedir. Okul öncesi eğitimde amaç çocuğun toplum için zararlı olabilecek hal ve davranışlardan uzak durmasını ve bunun eğitimle çocuğa aşılmasını sağlamaktır (Korkmaz, 2000: 5). Bunu yanı sıra okul öncesi eğitimin amaç ve temel ilkeleri vardır.

Amaçları: (Altay vd., 2011: 661-662).

- Çocukların zihin, beden gelişimini ve iyi, güzel alışkanlıklar kazanmasını sağlamak.
- İlkokul öncesi okula hazırlanmalarını sağlamak.
- İyi okuma imkânını, zengin fakir herkese sağlamak.

Temel ilkeleri:

- Eğitim çocukların farklı yapılarına uygun olmalıdır.
- Eğitim çocukların her türlü gelişimini desteklemelidir
- Öğrenme ortamları eğitim anlayışına uygun olarak hazırlanmalıdır.
- Etkinlikler çevrenin ve okulun olanaklarına göre düzenlenmelidir.
- Çocukların bildikleri konulardan eğitime başlanmalı, öğrenirken deneme yapmasına izin verilmelidir.
- Türkçe konuşmalarına ve bunun güzel ve düzgün olmasına önem verilmelidir.
- Çocukların paylaşma duygularını geliştirecek eğitimler verilmelidir.

- Eğitim aynı zamanda çocuğun kendine güvenini artırmalıdır.
- Çocuklara eğitimde gereken özen gösterilmelidir.
- Bağımsız davranış sergileyen çocukların bu özellikleri geliştirilmeli ve desteklenmelidir.
- Çocukların programları sürekli denetlenmeli düzgün bir şekilde takip edilmelidir.
- Çocukların duygu gelişimlerine gereken önem verilmelidir.
- Ailenin ve çocuğun eğitime katılımı etkin bir şekilde sağlanmalıdır.

Okul öncesi eğitime başlama yaşının üst sınırında 4+4+4 uygulaması ile beraber değişiklik yapılmıştır. 2012 tarihinde yapılan değişiklik ile 37-66 ay arasındaki çocuklar uygulama sınıflarında ya da anaokullarında eğitim görmeye başlamıştır. 48-66 ay arasındaki çocuklar ise anasınıflarında eğitim görmeye başlamıştır (Kaya, 2019: 12).

Tablo 3. Öğretim Yılına Göre Okul Öncesinde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğrenci, Öğretmen ve Derslik Sayısı, 2009-2018

Öğretim Yılı	Net Okullaşma Oranı	Okul/Birim	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı	Derslik
2010-2011	29,9	27.606	1.115.818	48.330	46.336
2011-2012	30,9	28.625	1.169.556	55.883	48.802
2012-2013	26,6	27.197	1.077.933	62.933	49.372
2013-2014	27,7	26.698	1.059.495	63.327	50.466
2014-2015	32,7	26.972	1.156.661	68.038	52.788
2015-2016	33,3	27.793	1.209.106	72.228	58.265
2016-2017	35,5	29.293	1.326.123	77.109	72.970
2017-2018	38,5	31.246	1.501.088	84.257	78.852
2018-2019	39,1	31.813	1.564.813	93.302	81.297

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2019

Tablo 3’de görüldüğü üzere, 2009-2018 yılları arası okul öncesinde net okullaşma oranı, okul, öğrenci, öğretmen ve derslik sayısı verilmiştir. Net okullaşma oranının yıllar itibari ile artış gösterdiği görülmektedir. Okul/ Kurum/ Sınıf sayısı yıllar itibari ile değişiklik göstermektedir. 2013-2014 dönemi azalış göstermiş olup bu sayı 2015-2016 döneminde artışa devam etmiştir. Öğrenci sayısı okul, kurum, sınıf sayısında olduğu gibi 2013-2014 döneminde azalış göstermekte, bu sayı

dalgalanma göstererek yıllar itibari ile devam etmekte sürekli artışa geçtiği dönem ise 2014-2015 dönemi olmuştur. Öğretmen sayısı her yıl artış göstermektedir. Buna paralel olarak derslik sayısı da her yıl artış göstermektedir. Okullaşma oranının her geçen yıl artması okul öncesi eğitimin önemini gözler önüne sermektedir.

İlköğretim: İlk zamanlarda temel eğitim olarak adlandırılmış olan ilköğretim, 1739 sayılı Kanun ile ‘İlköğretim’ ismini almıştır. Bu kanunda yer alan maddelere göre ilköğretim süresi sekiz yıldan oluşmaktadır. Cinsiyet ayrımı olmadan bütün herkes için zorunludur. Resmî Gazete’de 16 Ağustos 1997 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren “İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile 24.3.1988 Tarihli ve 3418 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılması ve Bazı Kağıt ve İşlemlerden Eğitime Katkı Payı Alınması Hakkında 4306 Sayılı Kanun”un dokuzuncu maddede değişiklik yapılmıştır. Bu maddeye göre ilköğretim kurumu süresi sekiz yıldır. Bu okullarda verilen eğitim kesintisizdir ve okul sonunda diploma verilir. Ama 6287 Sayılı “İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair” Kanun ile bu sekiz yıllık uygulama son bulmuştur. Bu kanunda belirtildiği üzere, 6-13 yaş grubunda bulunan çocuklar ilköğretim gurubunu oluşturmaktadır. Çocuk 5 yaşına girdiğinde başlayan bu eğitim dönemi 14 yaşına girince sona ermektedir.

İlköğretim dönemi çocuğun kişiliğinin oluştuğu dönem olduğu için çocuklar için büyük bir öneme sahiptir. Okul öncesi eğitimin olduğu gibi ilköğretimin de amacı ve görevleri vardır. Milli Eğitimin Temel kanununda belirtilen temel amaç ve görevler şunlardır (Milli Eğitim Temel Kanunu,1973):

- Her Türk çocuğuna iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlıkları kazandırmak; onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek
- Her Türk çocuğunu ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden yetiştirerek hayata ve üst öğrenime hazırlamaktır.

Tablo 4. Öğretim Yılına Göre İlköğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretmen, Öğrenci, Derslik Sayısı

Öğretim Yılı	Net Okullaşma Oranı	Okul/Birim	Öğretmen	Öğrenci	Derslik
2010-2011	98,4	32.797	503.328	10.981.100	339.653
2011-2012	98,7	32.108	515.852	10.979.301	344.720
2012-2013	98,9	29.169	282.043	5.593.910	234.920
2013-2014	99,6	28.532	288.444	5.574.916	243.305
2014-2015	96,3	27.544	295.252	5.434.150	237.760
2015-2016	94,9	26.522	302.961	5.360.703	246.090
2016-2017	91,2	25.479	292.878	4.972.430	248.270
2017-2018	91,5	24.967	297.176	5.104.599	252.273
2018-2019	91,9	24.739	300.732	5.267.378	256.989

Kaynak: TÜİK, 2019

Tablo 4’de görüldüğü üzere ilköğretimde net okullaşma oranı 2013-2014 dönemi sonrası sürekli azalış göstermekte, bu oran 2018-2019 döneminde bir miktar artış göstermektedir. Okul/Birim sayısı 2010-2018 yılları arası sürekli azalış göstermektedir. Öğretmen sayısı 2011-2012 dönemi sonrası çok büyük bir azalış göstermektedir. 2013-2014 dönemi sonrası öğretmen sayısı artmakta 2016-2017 döneminden itibaren tekrar azalış göstermektedir. Fakat bu azalışlar 2012-2013 dönemindeki kadar yüksek düzeyde olmamıştır. Öğrenci sayısı, öğretmen sayısında olduğu gibi 2011-2012 dönemi sonrası büyük bir azalış göstermiştir. Diğer dönemlerde ise dalgalanmalar meydana gelmiştir. Son olarak derslik sayısına bakıldığında dalgalanmaların burada da kendini gösterdiği açıkça görülmektedir.

Ortaöğretim: Ortaokul veya imam-hatip okulu üzerine, yatılı veya gündüzlü, öğrenim süresi dört yıl olan eğitim kurumlarıdır. Bu kurumlar; fen liseleri, Anadolu liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri, Anadolu imam hatip liseleri, meslek ve teknik Anadolu liseleri, mesleki ve teknik eğitim merkezleri ve çok programlı Anadolu liseleridir (MEB, 2013).

Resmî Gazete’de Yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde ortaöğretim kurumlarının amaçları şöyle verilmiştir (Resmî Gazete, 07 Eylül 2013);

- Öğrencileri bedenî, ahlâkî, zihnî, manevî, kültürel ve sosyal nitelikler yönünden geliştirmek, demokrasi ve insan haklarına saygılı olmalarını sağlamak, çağımızın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatarak geleceğe hazırlamak,
- Öğrencileri ortaöğretim düzeyinde ortak bir genel kültür vererek yükseköğretime, mesleğe, hayata ve iş alanlarına hazırlanmalarını sağlamak,
- Eğitim ve istihdam ilişkilerinin Bakanlık ilke ve politikalarına uygun olarak sağlıklı, dengeli ve dinamik bir yapıya kavuşturulmasını sağlamak,
- Öğrencilerin öz güven, öz denetim ve sorumluluk duygularının geliştirilmesini sağlamak,
- Öğrencilere çalışma ve dayanışma alışkanlığı kazandırmayı sağlamak,
- Öğrencilere yaratıcı ve eleştirel düşünme becerisi kazandırmayı sağlamak,
- Öğrencilerin dünyadaki gelişme ve değişimleri izleyebilecek düzeyde yabancı dil öğrenebilmelerini sağlamak,
- Öğrencilerin bilgi ve becerilerini kullanarak proje geliştirerek bilgi üretebilmelerini sağlamak,
- Teknolojiden yararlanarak nitelikli eğitim verilmesini sağlamak,
- Hayat boyu öğrenmenin bireylere benimsetilmesini sağlamak,
- Eğitim, üretim ve hizmette uluslararası standartlara uyulmasını ve belgelendirmenin özendirilmesini sağlamak.

Ortaokullar; Eğitilebilir Çocuklar İş Okulu, Erkek Sanat Okulu, Mesleki ve Teknik Ortaokulları, Kız Meslek Lisesi bünyesinde yer alan okullar, Bağımsız Kız Sanat Okulları, İmam-Hatip bünyesindeki ortaokullar, Körler Orta Sanat Okulu, Sağırklar Orta Sanat Okulu, Aksam Ortaokulları, Anadolu Meslek Lisesi bünyesinde yer alan ortaokul, Ortopedik Özürlüler Orta Sanat Okulu, Özel Türk Meslek Lisesi, ortaöğretim genel müdürlüğüne bağlı diğer okullardır (Türk, 2010:102-104).

Genel Ortaöğretim kapsamına; Genel Lise, Sosyal Bilimler Lisesi, Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Spor Lisesi, Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi, Özel Türk, Yabancı, Azınlık ve Uluslararası Liseleri, Anadolu Öğretmen Lisesi vs. girmektedir (MEB, 2013).

Tablo 5. Öğretim Yılına Göre Ortaöğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretmen, Öğrenci, Derslik Sayısı

Öğretim Yılı	Net Okullaşma Oranı	Okul/Birim	Öğretmen	Öğrenci	Derslik
2010-2011	66,1	9.281	222.705	4.748.610	117.760
2011-2012	67,4	9.672	235.814	4.756.286	121.914
2012-2013	70,1	10.418	254.895	4.995.623	129.566
2013-2014	76,7	10.955	278.641	5.420.178	140.560
2014-2015	79,4	9.061	298.378	5.691.071	151.661
2015-2016	79,8	10.551	335.690	5.807.643	182.530
2016-2017	82,5	11.076	333.040	5.849.970	189.751
2017-2018	83,6	11.783	347.969	5.689.427	204.268
2018-2019	84,2	12.506	371.234	5.649.594	214.487

Kaynak: TÜİK, 2019

Tablo 5’de öğretim yılına göre ortaöğretimde net okullaşma oranı, okul, öğretmen, öğrenci ve derslik sayısı verilmektedir. Ortaöğretim kurumlarında net okullaşma oranı yıllar itibari ile artış göstermektedir. Okul sayısı 2014-2015 döneminde bir azalış gösterse de diğer dönemlerde artış göstermektedir. Öğretmen sayısı sürekli artış göstermekte, fakat 2016-2017 döneminde azalış göstermektedir. Öğrenci sayısı 2016-2017 dönemine kadar artış göstermekte, sonraki yıllarda azalış göstermektedir. Derslik sayısı her geçen yıl artış göstermektedir.

2010-2011 eğitim-öğretim yılı ve 2018-2019 eğitim-öğretim yılları arasında okullaşma oranında sürekli artış yaşandığı görülmektedir. Bu oran, 2010-2011 yılında %66,1 iken, 2018-2019 eğitim-öğretim yılına gelindiğinde %84,2 gibi yüksek bir okullaşma oranına yükselmiştir. Belirlenen yıllar arasında okul sayısında da artış yaşanmıştır. 2010-2011 yılları arasında okul sayısı 9.281 iken, 2018-2019 yılları arasında bu sayı 12.506’ya yükselmiştir. Aynı şekilde öğretmen istihdamında da artış yaşanmıştır. 2010-2011 yılları arasında 222.705 olan öğretmen istihdamı, 2018-2019 yılları arasında yaklaşık %60’lık bir artışla 371.234 öğretmen istihdamı 371.234’e ulaşmıştır. Tüm bunlara paralel olarak öğrenci ve derslik sayısında da artış yaşanmıştır. Öğrenci sayısı 4.748.610’dan 5.649.594’e yükselmiştir. Derslik sayısındaki artış ise yaklaşık %90 civarında olmuştur. 2010-2011 eğitim öğretim

yılında 117.760 olan derslik sayısı 2018-2019 eğitim öğretim yılına gelindiğinde yaklaşık %82'lik bir artış ile 214.487 dersliğe çıkartılmıştır.

Yükseköğretim: Ortaöğretim dönemi bitiminin ardından devam eden eğitim dönemine yükseköğretim dönemi denilmektedir. Zorunlu eğitim dönemi değildir. Kişiler gidip gitmeyeceklerine kendileri karar verirler. Öğrenciler dersleri kendi uzmanlık alanı olan kişilerden dinlemektedirler. Yaş sınırı bulunmamaktadır. Ortaöğretim dönemi bitiren kişiler girdikleri sınav sonuçlarına göre tercih yapabilirler. Bu kişilerin bir yaş sınırlaması bulunmamaktadır (MEB, 1981).

Üniversite: Eğitim- Öğretim düzeyinin yüksek derecede yapıldığı kurumdur. Üniversiteler kendilerine bağlı birimler bulundurmaktadırlar. Bu birimler fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri birimlerdir (Yüksek Öğretim Kurumu, 2007).

- Fakülte: Yüksek düzeyde eğitimin verildiği, bilimsel araştırmaların yapıldığı, yayınlar çıkaran, bazı birimlerin kendisine bağlı olduğu yükseköğretim kurumlarıdır (MEB, 1981).
- Enstitü: Benzer olan ve bazı dallarda lisansüstü eğitim veren kurumlardır. Bu kurumlar bilimsel araştırma ve uygulamalar da yapmaktadırlar (MEB, 1981).
- Yüksekokul: Bir meslek dalına yönelik eğitimin verildiği kurumlardır (MEB, 1981).
- Konservatuar: Sahne sanatları ve müzik dalında sanatçı yetiştiren kurumdur (TDK).

Yükseköğretimlerin yönetimi Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından yapılmaktadır Üniversiteler akademik takvimlerini kendileri ders türü ve sayısına göre yapmaktadırlar. Üniversitelerin akademik takviminin başlangıç ayı Eylül, bitiş ayı Haziran ayıdır. Ara tatili ve yaz tatili bulunmaktadır. Fakat bazı üniversitelerde yaz aylarında yaz okulu sistemi bulunmaktadır (MEB, 1981).

Üniversite öğrencilerinden örgün eğitim yani gündüz eğitim gören öğrencilerden bir harç parası alınmamakta, ikinci öğretim yani akşam eğitim gören öğrencilerden belirli miktarda harç parası alınmaktadır. Gündüz derse herhangi bir sebeple gelemeyen kişiler akşam ikinci öğretimlerin derslerine katılarak eksikliğini tamamlayabilmektedir. Aynı durum ikinci öğretim öğrencileri için de geçerli olmaktadır.

Yüksek öğretim kendi içinde basamaklara ayrılmaktadır. Bunlar (T.C. MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2011: 44):

- 2 yıllık okullar: **Ön lisans**
- 4 yıllık (bazı fakültelerde daha fazla) okullar: **Lisans**
- 4 yıllık üniversite bitiminden sonra tercihe göre gidilen 2 yıllık eğitim süresi ile: **Yüksek Lisans**
- 3-4 yıl süre ile yapılabilen: **Doktoradır.**

Tablo 6. Öğretim Yılına Göre Yükseköğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretim Elemanı, Öğrenci ve Mezun Sayısı 2010-2018

Öğretim Yılı	Net Okullaşma Oranı	Okul/Birim	Öğretim Elemanı	Öğrenci	Mezun
2010-2011	33,1	1.756	111.495	3.626.642	496.794
2011-2012	35,5	1.914	118.839	4.112.687	573.434
2012-2013	38,5	2.086	130.653	4.676.566	648.535
2013-2014	39,9	2.748	142.437	5.139.469	686.879
2014-2015	39,5	3.196	148.903	5.642.562	752.593
2015-2016	40,9	3.735	156.168	6.186.007	753.480
2016-2017	41,7	3.729	151.763	6.627.505	749.707
2017-2018	45,6	3.827	158.098	7.010.598	771.460
2018-2019	44,1	3.982	166.225	7.250.129	-

Kaynak: TÜİK, 2019

Tablo 6’da görüldüğü üzere, net okullaşma oranında her yıl artış meydana gelmiştir. Okul sayısı da her geçen yıl artış göstermiştir. Bunlara paralel olarak öğretim elemanı sayısının da her geçen yıl arttığı görülmektedir. Öğrenci sayısı 2010 yılında 3 milyon 626 bin 642 kişidir. Aradan geçen zaman sonunda öğrenci sayısı 2018 yılında 7 milyon 250 bin 129’a ulaşmıştır. Mezun öğrenci sayısına bakıldığında, öğrenci sayısı ile mezun sayısı arası farkın çok fazla olduğu görülmektedir.

1.3.2.1.2. Yaygın Eğitim

Örgün eğitim dışında düzenlenmiş olan eğitim faaliyetleri yaygın eğitim kapsamına girmektedir (MEB, 2007). Yaygın eğitim “örgün eğitim sisteminin bir aşamasında bulunan veya hiç katılmamış olan veya aşamadan çıkmış olan vatandaşlara, okuma yazma öğretmeyi, teknolojik, bilimsel, sosyal, ekonomik

gelişmelere uyum sağlamalarını, milli kültürümüzü tanıtıcı ve koruyucu etki yapmayı bireye örgütlenme, toplu yaşama alışkanlıklarını kazandırmayı, istihdama uygun meslek sahibi olmalarını sağlayıcı imkânlar sağlamayı” amaçlamaktadır (Yağmur, 2009: 40).

Yaygın eğitimde örgün eğitim gibi eğitim kesitleri birbirini takip etmemektedir. Yani bir eğitim kesitini tamamlamadan diğerine geçilmez kuralı yaygın eğitimde geçerli değildir. Bunun yanı sıra yaygın eğitimde yaş sınırlaması bulunmamaktadır. Her yaştan kişilerin gidebileceği kurumlardır.

Yaygın eğitim özellikleri (Resmî Gazete, 2010: 45-49):

- Çocukluk, gençlik, yetişkinlik yani her dönemde yararlanılabilmektedir.
- Belirli bir amaç, plan ve programları vardır.
- Yaş sınırı bulunmamaktadır.
- Öğretmek, bilgilendirmek temel amaçtır.
- Herhangi bir mekân sınırlaması bulunmamaktadır.
- Öğrenim süreci katılımcılarla izlenir.
- Katılımı mecburi değildir. Gönüllülük esastır.
- Kişinin probleminin farkına varması sağlanır.
- Bilgi paylaşımı ve grup çalışmalarına önem verilir.
- Verilen eğitim kişilerin hatalarında kolaylık sağlayacak eğitimlerdir.
- Herhangi bir ücretlendirme bulunmamaktadır.

Başlıca yaygın eğitim kurumları özel kurslar, özel dershaneler, mesleki eğitim merkezleri, açık öğretim liseleri, açık öğretim merkezleri, açık ilköğretim merkezleri, halk eğitim merkezleri, çıraklık eğitim merkezleri, endüstri pratik sanat okulları, olgunlaşma enstitüleri, yetişkinler halk eğitim merkezleri, pratik kız sanat okullarıdır (MEB, 2010).

1.3.1.2. İnfomal Eğitim

İnsan yaşamı boyunca amaçlı ve planlı olmayan, kendiliğinden oluşan bir süreçtir. Bireylerin kendiliğinden, farkında olmadan öğrendikleri durum infomal eğitim olarak ifade edilebilir. Taklit ve gözlem infomal eğitimin iki önemli taktiğidir (Arslan, 2009: 17). İnfomal eğitim ailede, iş yerinde, sokakta, okulda, televizyon önünde, kısaca yaşamın içinde doğal olarak meydana gelir. İlkel ve çok küçük toplumlarda eğitim tamamen infomal yollarla gerçekleşmektedir (Fidan, 2012: 5).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İSTİHDAMA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR

İşsizlik tüm ülkelerin en büyük sorunlarından biridir. Bu sorun ile başa çıkmaya çalışan ülkeler işsizliğin en az seviyeye düşürülmesi ve istihdamın artırılması için birtakım politikalar uygulamaktadırlar. İstihdam politikalarına işsizlikle mücadele politikaları da denilmektedir. Bu politikaların amacı işsizlikle mücadele etmek ve istihdam oranlarını artırmaktır. İstihdam politikaları aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Yalçın, 2014: 41).

2.1. AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Aktif istihdam politikaları kavramı ilk kez İsveç’te kullanılmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonunda ülkede enflasyonun kontrol edilmesi ve ekonominin tam istihdama ulaşması amaçları ile devlet tarafından bir politika oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu politikaların oluşumu aşamasında kullanılan bu kavramın Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından 1960 yılından sonraki tarihlerde ayrı bir tür olarak kullanılmasına karar verilmiştir (Kapar, 2006: 243-244).

Aktif istihdam politikaları zamanla birçok ülke tarafından uygulanmış, ülkeler işsizliği azalmak ve istihdamı artırmak için vergi politikaları gibi çeşitli araçlar kullanmışlar ve olumlu sonuçlar elde etmişlerdir (Pekin, 2014: 169).

Günümüzde aktif istihdam politikaların işsizlik ve istihdam üzerinde etkili olup olmadığı bazı kesimler tarafından sorgulanmaya başlanmıştır. Bunun kanıtı olarak OECD ülkelerinde 2007-2010 yılları arasında bu politikalar için yapılan harcamaların artış oranının %21 oranında gerçekleşmesine karşın işsizlik oranlarındaki değişimin %54 oranında artış yönünde olması gösterilmektedir. Birtakım araştırmalar sonucunda aktif istihdam politikalarının konjonktürel işsizlik üzerinde etkili olmadığı buna rağmen yapısal işsizlikte verdiği sonuçların daha iyi olduğu tespit edilmiştir (OECD, 2012: 39-40).

Aktif istihdam politikaları, mevcut olan farklı işsizlik türlerinin doğrudan çözümünü için çeşitli araçlar kullanan politikalardır. Ayrıca emek arz ve talebini dengelemeyi, bunun için de işveren ve iş arayanları uzlaştırmayı amaçlar. Emek arzı ve talebini uyumlu hale getirmek amacı ile işverenleri ve iş arayanları uyumlaştırmaktır. Bu politikalar geliştirilmiş iyi politikalardır. Politikaların can alıcı noktası eğitimidir. Eğitim, bu politikaların en önemli ayağıdır (Gün, 2017: 65).

Söz konusu politikaların özelliklerinden bir diğeri de yöneliminin işsizlikten çok etkilenen bölgelere ve gruplara yönelik olmasıdır. Uzun dönemde iş bulma ihtimali düşük olan kadın, genç, engelli işçiler ve göçmenler öncelikli hedefleridir (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 487).

İşsizlikle mücadele etmek için çeşitli istihdam politikalarından yararlanılır. İşsizlikle mücadelede izlenen aktif istihdam politikaları aşağıdaki gibidir (Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 2016):

- Mesleki eğitim
- Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri
- Gençlere yönelik politikalar
- Sübvansiyon edilmiş istihdam (özel sektöre yönelik sübvansiyon, kendi işini kuranlara yardım, doğrudan kamu sektöründe istihdam gibi)
- Engellilere yönelik politikalar

2.1.1. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim programları kişilerin istenilen bilgi ve beceriye ulaşmaları için verilen eğitim şeklidir (Işığın ve Emirgil, 2009: 57-220). Yapılan işler sonucunda daha verimli olunması için kişiler eğitilmektedir. Hangi meslek ne tür bilgiler gerektiriyor ise kişiye o bilgiler verilmekte, yapacağı işi en iyi biçimde yapması sağlanmaktadır. Bu sayede ülkede bir mesleği bulunmayan kişiler meslek sahibi olmakta, bu da işsizlik oranlarının azalmasını sağlamaktadır. Piyasada istihdam edilecek kişilerin sayısı artacak, belli mesleklerde iyi düzeyde bilgi sahibi olan bu kişilerin işe alımları kolaylaşacaktır (Uşen, 2007: 72).

Türkiye’de işsizlikle mücadele için uygulanan aktif iş gücü politikaları Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmektedir. İŞKUR düzenlediği mesleki eğitim kursları ile bireylere bilgi, beceri ve nitelik kazandırmaktadır. 2003

yılından 2017 yılı Ekim ayı sonuna kadar bu kurslardan faydalanan kişi sayısı 1 milyon 391 bin 661 kişidir. 2017 yılının Kasım ayına kadar düzenlenen kurslara 95.999 kişi katılmıştır. Bu sayının %30,2'sini ise gençler %69,4'ünü kadınlar oluşturmaktadır (TBMM, 2017).

Mesleki eğitim kurumları ile mesleklerdeki istihdam açıklarının tamamen yok olması gibi bir durum mümkün olmadığı için bu durum tamamen işsizliği bitirme amaçlı değil, en az seviyeye kadar indirmeyi amaçlamaktadır (Taş, 2011: 155).

Teknolojik gelişme ile ortaya çıkan işsizlik, kişileri makine çalıştıracak az kişiden biri olmaya zorlamaktadır. Bireyler bu amaçla mesleki eğitim kurslarına giderek kendilerini geliştirmeye çalışmaktadırlar. Eğitim alarak belli seviyeye gelen kişilerin o pozisyonda kalıcı olmaları kaçınılmazdır. Bunun farkında olan işçilerin mesleki eğitim kurslarına olan talepleri gün geçtikçe artmaktadır (Şen, 2016: 68-72).

2.1.2. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Piyasada göze çarpan sorunlardan biri de işverenlerin ve işçilerin bir araya gelememe sorunudur. Piyasada işveren ve işçilerin bir araya gelememesi işsizlik durumunu ortaya çıkarmaktadır. Piyasada işverenin ve işçilerin bir araya gelmesini sağlayan danışmanlık hizmetleri sayesinde iki taraf bir araya gelebilmekte ve iş alımları gerçekleşmektedir. Danışmanlık hizmetleri aktif istihdam politikaları açısından büyük önem taşımaktadır. Danışmanlık hizmetleri tarafından gerçekleştirilen istihdam hizmetleri istihdam ofisleri tarafından geliştirilmektedir. Bu hizmetler kamu hizmeti niteliği taşımaktadır (Biçerli, 2004: 176).

Piyasada işverenler işçi ararken, işçiler ise iş ararken zorluklar yaşamaktadırlar. İşverenlerin işe alacakları işçilere güvenmesi, işçilerin ise mevcut işin kendilerine uygun olup olmadığını anlamaları zaman almakta, bu durum piyasa açısından da olumsuzluklar yaratmaktadır. Bu zaman kaybının önlenmesi, işçi ve işverenlerin kendilerinden emin bir şekilde hareket etmelerinin sağlanması için devreye kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri girmektedir. Bu sayede zaman kaybı ortadan kalkacak, ekonomik durgunluk önlenecektir. Bu da eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin önemini gözler önüne sermektedir (Karabulut, 2007: 71).

2.1.3. Gençlere Yönelik Politikalar

15-24 yaş arası işsizliğe genç işsizlik denilmektedir. Günümüzde artmakta olan genç işsizliğin genel işsizliğin üzerinde seyretmesi Türkiye için büyük sorun teşkil etmektedir. Bu sorun kısa zamanda çözülmesi gereken konulardan biridir. Bu durumun gerçekleştirilmesi için gençlere yönelik uygulamaların artırılması, istihdam olanaklarının artırılması gerekmektedir (Açıkgöz, 2017: 40).

Bazı ülkeler genç işsizlik sorununun çözülmesi için kalıcı politikalar uygulamak yerine geçici süre geçerli olan işsizlik yardımı, işsizlik sigortası gibi politikalar kullanmayı tercih etmektedir. Bazı ülkeler ise bunun aksine işsizliğin önemli bir sorun olduğunu kabul edip kalıcı aktif istihdam politikaları uygulamaktadır. Özellikle piyasalarda her geçen gün tecrübeli kişilere olan ihtiyaç artmaktadır. Mevcut işlerin eğitim düzeyini karşılayamayan gençler için aktif istihdam politikaları büyük önem taşımaktadır (Erol,2013: 15).

İŞKUR tarafından düzenlenen istihdam garantili kurslar gençlere mesleki eğitim kazandırmaktadır. İŞKUR tarafından uygulanacak aktif istihdam politikalarından bazıları da şunlardır (Karabulut, 2007: 34):

- İş ve meslek danışmanlığı
- İşletmelerde eğitim seminerleri
- Girişimcilik eğitimleri

Belirtilen politikaların uygulanması ile genç işsizlik sorunu azalacak, genç istihdam oranları yükselecektir. Politikaların ülke ekonomisi açısından önemi oldukça yüksektir.

2.1.4. Sübvansiyon Edilmiş İstihdam

Genç işsizliğin ve uzun süreli işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde sübvansiyonlar ile işsizlerin istihdamını destekleyerek piyasayı harekete geçirmek için uygulanmış politikalarlardır. Piyasadaki dezavantajlı gruptaki dışlanmayı önlemek için istihdamı teşvik etmektir (Cengizçetin, 2014: 11-12).

İstihdam sübvansiyonları, işletmeden kaynaklı birtakım sebeplerle veya yeni işçi alma sebebi ile işten çıkarılma ihtimali olan kişileri korumayı teşvik etmektedir (Diriöz, 2012: 172). Bu sübvansiyonlar, vergi oranlarında indirim yapma yolu ile

veya işçilerin işe alınması durumunda ödenecek ücretin bir kısmını karşılama yolu ile işgücü maliyetini düşürmekte ve uluslararası rekabet gücünü artırmaktadır. Bu durum sonucunda ihracat sübvansiyonu yaratılmaktadır (Biçerli, 2005: 6-7).

İşverenler işçi istihdamında işe alacakları işçinin maliyetin üzerinde fayda sağlamalarını beklemektedirler. Aksi halde işveren açısından bu durum rasyonel olmayacaktır. Son istihdam edilen kişinin faydasının katlanılan maliyete eşit olması gerekmektedir. Devlet tam da bu noktada müdahale ederek istihdamın maliyeti düşürülmektedir. Maliyetlerin düşmesi işverenlerin daha fazla işçi istihdam etmeleri demektir. Bu durum işgücü talep eğrisini sağa kaydırmaktadır. Fayda ve maliyet analizi iyi yapılmalıdır. Bu durum ilerde birtakım sorunlara neden olabilmektedir. (Biçerli, 2004: 75).

2.1.5. Engellilere Yönelik Politikalar

Engelli kişilerin iş gücü piyasasından dışlanması piyasada sorunlar doğurmuştur. Engelli hakları hakkında söylemler meydana gelmiş, engelli haklarını savunan gruplar ortaya çıkmıştır. Ülkemizde bütün vatandaşlara eşit imkânlar sunulmaktadır. Bunların arasında yaşama hakkı, sağlık hakkı, güvenlik hakkı gibi haklar yer almaktadır. Bu imkânlar cinsiyet, yaş, engelli ayrımı gözetmeden verilmektedir (Erdoğan, 2017: 89).

Bireylerin eğitimindeki temel amaç, kendilerini geliştirme ihtiyacının giderilmesi için gerekli olan çabanın gösterilmesidir. Bu durum özel eğitim ihtiyacı olsun ya da olmasın her birey için geçerlidir. Engelli bireylerin eğitiminde, bireylerin zayıf yönlerini güçlendirmek, güçlü yönlerinin ise pekiştirmek ve topluma uyum sağlayabilmesine destek olmak eğitimin bir diğer amacıdır (Güzel, 2009: 22).

Engellilerin çalışma haklarından tam anlamıyla yararlandığı söylenememektedir. Ülkemizde engellilere tanınan iş imkânları çok az bulunmaktadır Engellilerin çalışma hayatında yer alamaması durumu onları toplumsal yaşamdan uzaklaştırmaktadır. Her haktan eşit yararlanma haklarına sahip engelliler iş konusunda eşit haklara sahip olarak görülmemektedir. Zamanla bu durumun düzeltilmesi için politikalar uygulanmıştır. Bu politikalar bir noktaya kadar etkili olsa da hala bu haktan yararlanamayan engelliler mevcuttur (Yalçın,2014: 47).

Ülkemizde İŞKUR bu konunun çözümlenmesi için görevlendirilmiştir. Bu konuda ilk politikalar Cumhuriyet döneminde başlamış olmakla birlikte darbeler sebebi ile tam anlamı ile yürütülemediği. Bu olaylardan sonra bu konu hakkında yeni düzenlemeler yapılmış ve engellilere istihdam olanakları artırılmış, işsizlik oranları azaltılmaya başlanmıştır (Aktel ve Erten, 2017: 168-169).

2.2. PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Uygulanma yoğunluğuna bakıldığında gelişmiş ülkelerin çoğunlukta olduğu bu politikalar, çalışma yaşamının düzenlenmesi için hazırlanan kanunlar dikkate alınarak oluşturulan politikalar. Bu politikaların amacı işsizliğin neden olduğu etkileri azaltmaktır (Koçak, 2015: 1).

Pasif istihdam politikası kapsamına şunlar girmektedir (Küpeli, 2014: 11):

- İşsizlik sigortası
- Kıdem tazminatı
- Erken emeklilik
- Ücret garanti fonu
- İşsizlik yardımı

2.2.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, “kazancı belirli nedenlerle ve isteği dışında kesilmiş, çalışma istek ve yeteneğinde olan, yaşama ve geçinme ihtiyaçlarını karşılamak için sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren devlet tarafından kurulmuş, sosyal güvenlik sistemine bağlı” sigorta koludur (Andaç, 2010: 57).

İşsizlik sigortası, işsiz kişileri işe yerleştirmek için değil, çalışanların işten ayrılmaları sonucunda onlara gelir desteği sağlanması konusu ile ilgilenmektedir. Bu sigortanın asıl amacı, sigortası bulunan kişilerin gelir kayıplarını belli bir süre kısmen de olsa gidermektir. Bu durum kişilerin zor durumda kalmasını engellemektedir. Ancak bu ödeneğin alınabilmesi için birtakım sınırlamalar bulunmaktadır. Kişilerin bu sigortaya güvenerek çalışmak istememelerini önlemek amacı ile verilecek destek minimum seviyede tutulmaktadır. Kişi bu süre içerisinde yeni bir iş bulabilme şansı elde etmektedir. İşsizlik sigortası ülkemizde 2000 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Sigortalı çalışan kişilerin işsiz kaldığı süre içinde,

çalıştığı dönemde ödediği primler ile yaşamına devam edebilmeleri için bu sigorta sistemi uygulamaya konulmuştur. Belli bir süre boyunca yaşamsal faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için gerekli olan gereksinimlerinden mahrum kalmamaları için ödenen ücrettir (Suat, 2011: 100-101).

İşsizlik sigortası pasif bir istihdam politikasıdır. 18 yıldır ülkemizde uygulanmaktadır. Geçici gelir kaybı korkusu bu sigorta ile önlenmiştir. İnsanların işsiz kalması halinde belli süreliğine de olsa hayatlarını devam ettirebilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Kişilerin maddi zararları karşılanmakta, toplumu olumsuz etkileyecek durumlardan kaçınmaları sağlanmakta ve refah ortamının devam etmesine yardımcı olunmaktadır (Çolak, 2017: 1383).

2.2.2. Kıdem Tazminatı

Türkiye’de bu politikanın uygulanmasına ilk kez 1938 tarihinde başlanmıştır. Kıdem tazminatı ek ücret demektir. İşçinin aldığı ek bir ücrettir ve iş güvenliği sağlamaktadır. İşçilerin işe devam edebilmeleri için bir sigortadır. Bu durumda işverenler haksız olarak işçileri işten çıkaramayacaklardır (Limon, 2015: 148-149).

Çalışanların iş güvencelerinin sağlanması, yani işverenlerin çalışanlarını basit bir şekilde işten çıkarmalarını önlemek amacı ile uygulanan bir sistemdir. Bu uygulama işsizlik sigortasına alternatif bir uygulamadır. İşsizlik sigortasının uygulandığı ülkelerin çoğunda kıdem tazminatı da uygulanmaktadır (Çapar, 2012: 117).

2.2.3. Erken Emeklilik

Erken emeklilik politikasının amacı kişilerin iş hayatından daha erken emekli olarak artık yerini genç işsizlere bırakmasıdır. Bu sayede genç işsiz sayısı da azalacaktır. Ancak günümüzde emeklilik yaşı geldiği halde halen işine devam edenler vardır. Bu durum genç işsizler için büyük sorun teşkil etmektedir (Koçak, 2015: 1).

2.2.4. Ücret Garanti Fonu

İşverenin, iflas, işçiye ücret ödeme güçlüğü, konkordato ilanı gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaları halinde, işçilerin kendilerinin son üç aylık ücretlerinin garanti altına alınması durumudur (Biçerli, 2009: 445).

2.2.5. İşsizlik Yardımı

Tamamı devlet tarafından finanse edilen programlardır. İşsiz kalan kişinin prim ödememesi işsizlik yardımını işsizlik sigortasından ayıran özelliğidir. Finansmanının tamamı kamu kurumu tarafından karşılanmaktadır. Bu yardımlar kişilerin çalışmamayı tercih etmemesi için belli bir süre sonunda azaltılmaktadır. Kişilere bu ödemeler yapılırken eğitime tabi tutulmaktadırlar. Bu durum da yeniden iş sahibi olma ihtimallerini yükseltecektir. İşsizlikle mücadelede güzel bir uygulamadır (Biçerli 2011: 494).

2.3. TÜRKİYE'DE UYGULANAN POLİTİKALAR

Bir ülkede sağlıklı gelişen ekonomiye paralel olarak istihdam edilmesi gereken aktif iş gücü bulunmaktadır. Toplumda mevcut olan işsizler milli gelire herhangi bir katkı sağlamadıkları halde milli gelirden pay almaktadırlar. Bu durum da çalışan kitle üzerinde bir baskıya neden olmaktadır. Bu durumu önlemek için toplumların kamu veya özel ekonomik kurumları ve toplumların siyasi otoriteleri birtakım politikalar uygulamaktadır. Uygulanan bu politikalar ülke ekonomisini olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Ülkemizde tarihsel süreçte işsizlikle mücadelede uygulanmış olan istihdam politikaları bu kısımda incelenecektir (Altan, 2014: 124).

2.3.1. Cumhuriyet Döneminde Uygulanan İstihdam Politikaları

Türkiye ekonomisi bünyesinde Birinci Dünya Savaşına kadar olan dönemde yatırım mallarının tamamına yakını ithal edilmiş, gerekli olan mallar yurt içinde üretilmiş fakat ihtiyacı karşılayamamıştır. Birinci Dünya savaşı ve ardından başlayan Kurtuluş Savaşı, ülkenin üretim yapısına çok büyük zararlar vermiştir (Tezel, 2002: 103).

Savaşların ortaya çıkardığı siyasi ve ekonomik yıkım üzerine Osmanlı Devleti'nin yerine Yeni Türkiye Cumhuriyetinin kurulması kararı alınmıştır. Bununla birlikte, daha Cumhuriyet kurulmadan 17 Şubat 1923 yılında İzmir'de Birinci İktisat Kongresi toplanmıştır (Germir, 2012: 97 ve Parasız, 1998: 23). Kongrede alınan kararlar arasında yerli üretimin özendirilmesi, üretimin ağırlıklı olarak ihraç mallarına dönük olması, arz fazlası malların ihraç edilmesi, sanayi sektörünün kredi olanaklarının artırılması, ihracatın teşvik edilmesi yer almaktadır. Ancak, eğitilmiş insan gücünün yetersiz olmasının yanında çalışabilir yaştaki

nüfusun büyük kısmının savaşlarda kaybedilmesi nedeniyle söz konusu alınan kararlar uygulamaya konulamamıştır. (Talas, 1999: 94).

Bu dönemde birçok kanun çıkarılmış, fakat sermaye yetersizliği nedeni ile uygulanamamıştır. Teşvik-i Sanayi Kanunu'nun sermaye yetersizliği nedeni ile yeteri kadar uygulanamaması Kamu İktisadi Teşebbüslerinin kurulmasına neden olmuştur (Tokgöz, 1991: 22-23). 1927-1929 yıllarında tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı artırılmış, çiftçi kredilerinin düzenlenmesi gibi avantajlar sağlanmıştır (Germir, 2012: 98). Tarım sektörünün geliştirilmesine yönelik avantajların yanı sıra sanayi ve madencilik sektörü için de birtakım yenilik ve düzenlemelere yer verilmiş ve bu sektörlerde girişimciliğin arttırılmasına çalışılmıştır (Kepenek ve Yentürk, 1994: 38).

Cumhuriyetin ilk yılları olan 1923-1933 döneminde istihdamın sektörlere göre dağılımına Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. 1923-1933 Yılları Arası İstihdamı Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)

Yıllar	Toplam	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1923	5031	4525	17	159	1	40	138	19	13	119
1924	5161	4618	28	162	1	56	141	21	13	121
1925	5280	4712	24	166	1	73	144	22	14	124
1926	5447	4809	33	197	1	74	147	23	16	147
1927	5593	4909	36	207	1	94	150	24	17	155
1928	6058	5345	39	213	1	106	153	25	17	159
1929	6197	5459	34	215	1	127	156	26	19	160
1930	5975	5229	35	212	1	132	160	29	18	159
1931	6026	5341	37	201	1	86	163	29	18	150
1932	6150	5455	41	202	2	84	166	31	18	151
1933	6259	5571	40	177	2	99	170	31	18	151

Kaynak: TUIK, 2018

A: Tarım, ormancılık, balıkçılık ve avcılık, B: Madencilik, C: İmalat Sanayi, D: su, elektrik ve gaz, E: İnşaat ve bayındırlık, F: Perakende ve toptan ticaret, oteller ve lokantalar, G: Haberleşme, ulaştırma ve depolama, H: Mali kurumlar, taşınmaz mallara ait işler, sigorta ve kurumları yardımcı iş hizmetleri, I: Sosyal ve kişisel hizmetler ve toplum hizmetlerini belirtmektedir.

Tablo 7'ye göre 1923 yılında toplam istihdam edilen kişi sayısı 5 milyon 301 bin kişidir. Bu sayısının 4 milyon 525 bin kişisi tarım, ormancılık, balıkçılık ve avcılık

sektöründe istihdam edilmektedir. Bu oran %90 gibi büyük bir oranı kapsamaktadır. Tarım sektörünü imalat sanayi sektörü takip etmektedir. İmalat ve sanayi sektöründe çalışan kişi sayısı 159 bin'dir. Söz konusu tabloda görüldüğü üzere tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı 10 yıl boyunca üstünlüğünü korumuştur. Diğer sektörlerdeki yatırım yetersizliği sebebi ile bu sektörlerin gelişmemesi istihdam sayılarından da açıkça görülmektedir.

2.3.2. Devlet Müdahalesi Dönemi

Daha önce de belirtildiği üzere, İzmir İktisat Kongresinde alınan kararlar ile özel sektörün teşviki amaçlanmış olmakla birlikte, işgücü ve sermaye yetersizliği nedeniyle bunların uygulamaya konulamamış olması ve 1929 Dünya Ekonomik Bunalımının ülkemizde de etkini göstermesi devletin ekonomiye müdahalesini gerekli kılmıştır. 1929 Krizinin ülkemizde yarattığı etkilerden biri tarım ürünlerinde yaşanan ani fiyat düşmesidir. Bu bağlamda, tarım üreticilerinin kazançları da azalmış, bu durum tarım ihracatı kazançlarını düşürmüştür. 1930-1933 yılları devletçi uygulamalar başlamıştır. Elinde toprak bulunmaya köylülere toprak dağıtımı devam etmiştir. İşlenen torak oranı yüzde yüzden daha fazla bir oranda artmıştır. Ekonomik buhran tarım sektöründe kendini göstermiştir. Çiftçiden vergi alınmaya devam edilmiştir (Germir, 2012: 100).

Devlet 1930 yılında Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı (BBYSP)'nı hayata geçirmiştir. Bu plan devletin sanayi sektöründe attığı ilk girişimci adımdır. Bu plana göre temel tüketim maddeleri üretilecek ve cari açık kapatılacaktır (Şahin, 2000: 60). BBYSP'nin elde ettiği başarılar İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı (İBYSP)'nin hazırlanmasına neden olmuştur. Tarım dışı sektörlerde de başarılar elde edilmiştir. Devletin ekonomide bir ağırlığının olduğu bu dönem tarımda istihdamın artmasının ve bunun yanında sanayi sektöründe de yeni istihdam alanlarının oluşturulmasının sağlandığı dönemdir (Hazine, 2006: 6-10).

2.3.3. Planlı Kalkınma Dönemi

1950 yılından itibaren kırdan kente büyük bir göç başlamış ve kırdan yaşayan nüfus azalırken kentte yaşayan nüfus büyük oranda artış göstermiştir. Bu durum şehirlerde işgücü arzının artmasına neden olmuştur (Kandemir, 2001: 534). 1960'lı yıllarda şehir nüfusunun fazlalığı ve buna paralel olarak iş gücü arzı fazlalığı işsizlik

oranlarını yükseltmiştir. Almanya başta olmak üzere yurt dışına işçi gönderimi başlamış ve bu sayede işgücü arzı fazlalığı eritmeye çalışılmıştır. Fakat 1970’lerde patlak veren Petrol Krizleri Türkiye de dâhil dünyanın her yerinde işsiz sayısının yükselmesine neden olmuştur. 1960 yılından itibaren patlak veren işsizlik hükümeti gerekli önlemler almaya yönelmiş ve Kalkınma Planları yapılmasına karar verilmiştir (Ekin, 1994: 13).

Türkiye’de 5’er yıllık senelerle 10 adet kalkınma planı uygulanmıştır. Bu planlar (Tüzükan, 2015: 91):

- Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963-1967
- İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972
- Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973-1977
- Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983
- Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989
- Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994
- Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005
- Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı 2007-2013
- Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı 2014-2018
- On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2019-2023

Bu planların birincisi olan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında istihdam sorununun çözülmesi, temel alt yapı yatırımları ve yeniden düzenleme konusu üzerinde durulmaktadır. Bu dönemde nüfus artış hızı %3’olarak belirlenmiştir. Planda hızlı nüfus artışının istihdam sorunları ortaya çıkardığı, bu nedenle nüfus artış hızının yavaşlatılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu dönemde sanayileşmeye ağırlık verilip, şehirlerde iş imkânlarının artırılması planlanmıştır (DPT, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1963: 1).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında istihdam, üretime katkısı olan aktif nüfus olarak tanımlanmaktadır. Planda istihdam sorununun bir anda çözülmesi gibi bir durum değil, zamana yayılarak daha doğru ve kalıcı şekilde çözülmesi belirtilmiştir. Her yıl ortaya çıkan işsizliğin çözümünün yanı sıra mevcut olan

işsizliğin çözülmesi üzerinde de durulmuştur (DPT, İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968: 127).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında sanayileşme ile işsizliğin önüne geçmek, işgücüne yeni istihdam olanakları sağlamak gibi konular üzerinde durulmuştur. Fakat bu konuların 1990'lı yıllara sarkabileceği ifade edilmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 99). İkinci planda olduğu gibi amaç sanayileşmenin artması, gelir seviyesinin yükselmesi, işsizlik oranlarının düşürülmesi ve dış ülkelere olan bağımlılığın azaltılmasıdır. Planda açık işsizlikten daha fazla üzerinde durulan konu eksik istihdam konusudur. Zamanın koşulları sebebi ile bu işsizlik türleri tam olarak belirlenememektedir. Bundan dolayı iş gücü fazlalığı tahminlerden ibarettir. Devlet Planlama Teşkilatının planda belirttiği konu istihdamın sanayi sektöründeki gelişmeler ve yaratılan iş imkânları ile gerçekleşeceği fakat sanayinin tek başına iş imkânları yaratamayacağı ancak özel müdahalelerle bunun gerçekleşeceği. (Tüzükan, 2015: 93-94).

Dördüncü Kalkınma Planına kadar olan dönemde işgücünde büyük bir artış meydana gelmiştir. Plan istihdama yeni bir yaklaşım getirmiştir. Yurtiçinde bulunan işgücü fazlası; tarımda meydana gelen işgücü fazlası ve kırsal ve kentte meydana gelen işgücü fazlası olmak üzere iki bölümde incelenmektedir. Kırsal ve kentte meydana gelen işgücü fazlası ise iş aramakta olan işsizler ve ümidi kırılmış olan işsizler olarak iki başlık altında ele alınmaktadır. Bu durumun istihdam sorununa çözüm olduğu söylenememektedir (Yıldırım, 1986: 46).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı siyasi ve ekonomik nedenlerden dolayı bir yıl sonra uygulamaya konulmuştur. Bu plan ile ekonominin kendi ayakları üzerinde durması hedeflenmiştir. Dördüncü Kalkınma Planının amacı da diğer planlarda olduğu gibi işsizlik oranını azaltmak ve sektörler arası meydana gelen iş gücü dengesizliklerinin sorununa çözüm aramak olmuştur. Planın uygulandığı dönem dış açıkların arttığı bir döneme denk gelmiştir. Ayrıca bu dönemde büyüme hızı da yavaşlamış, işsizlik ve enflasyon yüksek olanlarda yaşanmıştır. (Takım, 2011: 156).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planının amaçlarından birisi özellikle genç işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmaktır. Planda serbest bölgelerin geliştirilmesi ve yabancı sermaye akışının hızlandırılması yolu ile istihdamın artırılması, istihdam

artışı için atılacak adımlardan bir tanesidir (DPT, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1985: 128).

1990-1994 yıllarını kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında dengeli ve istikrarlı bir kalkınma süreci ile birlikte işsizliği, gelir dağılımının iyileştirilmesi, gelişmişlik farklarının azaltılması hedeflenmiştir (DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990: 25).

Türkiye'yi 2000'li yıllara hazırlamada bir alt yapı amacı ile oluşturulan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, dönemin ekonomik ve sosyal gelişmelerini dikkate alarak hazırlanmış bir plandır. 1970'lerin ortasından itibaren teknolojik gelişmeler bakımından ilerleme kaydedemeyen ülkelerde devlet politikaları sorgulanmaya başlanmıştır. Dönemin teknolojisine, koşullarına ayak uyduramayan devletlerin küçüleceği belirtilmiştir. Bu olumsuz durumlar ile karşılaşmamak için oluşturulan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planının uygulanmaya konulması bir yıl gecikmiştir. Bu planda öncelik, önceki planlarda olduğu gibi hedef belirleyerek değil, piyasa ekonomisinin tüm kurallarıyla işlemesini sağlamak amacı ile adımlar atmak adına olmuştur. Bunun yanında planda insan sermayesinin açığa çıkarılması, hızlı ve sürdürülebilir bir büyüme, kaliteli yaşam, gelir dağılımının iyileştirilmesi gibi konulara da değinilmiştir. Fakat yedinci plan beklenen hedefe ulaşmamıştır (Ortakçı, 2017: 1747).

2001-2005 yılları arasında uygulamaya konan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında istikrarlı ve kesintisiz büyüme sürecine girildiği, istihdamın arttırıldığı, işsizliğin azaltıldığı, yaşam kalitesinin arttığı bir yaşam hedeflenmiştir. Fakat işsizlik bu dönemde azaltılamamış aksine iki haneli rakamlara ulaşmıştır (DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000: 104).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, hızlı değişimlerin yaşandığı, yoğun rekabetlerin olduğu, fazla belirsizliklerin olduğu bir dönemdir. Bu plan ile istihdamın arttırılması, işsizliğin azaltılması, istihdam odaklı büyümenin sağlanması, yeni iş olanaklarının oluşturulması amaçlanmıştır. Dokuzuncu Kalkınma Planının temel hedefi AB'ye üye olmak için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye Cumhuriyeti oluşturmaktır (DPT, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2006: 1).

İstihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, istihdam odaklı büyümenin sağlanması, yeni iş olanaklarının sağlanması gibi konuların hedef alındığı, risklerin de arttığı bu dönemde Dokuzuncu Kalkınma Planı AB'ye üye olmak için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye Cumhuriyeti oluşturmaktır (DPT, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2006: 1).

Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, yüksek refah seviyesine ulaşmanın temel hedef alındığı bir kalkınma planıdır. Plan değişen, gelişen, yeni dengelerin olduğu bir ortamda oluşturulmuştur. Planda amaç diğer planlarda olduğu gibi istihdamın arttırılması, hayat standardını yükseltmek, huzurlu bir yaşam ortamı oluşturmaktır (Ortakçı, 2017: 1753).

On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, “daha fazla değer üreten, daha adil paylaştan, daha güçlü ve müreffeh Türkiye” gibi bir vizyona sahiptir. Planda amaç halkın refahını artırmak, ülkenin konumunu yükseltmek ve yüksek gelir gruplu ülkeler arasına girmesini sağlamak, insani gelişmişlik bakımından yüksek ülkeler arasına girmeyi sağlamaktır (DPT, On Birinci Kalkınma Planı, 2019: 26).

Tablo 8. Kalkınma Planları Sonunda Hedeflenen ve Gerçekleşen İstihdam (Bin Kişi)

	Hedeflenen İstihdam	Gerçekleşen İstihdam
Birinci Kalkınma Planı	14.850.000	12.667.446
İkinci Kalkınma Planı	15.284.000	13.908.917
Üçüncü Kalkınma Planı	12.980.000	14.726.030
Dördüncü Kalkınma Planı	16.411.000	15.577.000
Beşinci Kalkınma Planı	17.174.000	16.802.000
Altıncı Kalkınma Planı	19.117.000	18.285.000
Yedinci Kalkınma Planı	20.737.000	21.581.000
Sekizinci Kalkınma Planı	24.242.000	20.067.000
Dokuzuncu Kalkınma Planı	25.115.000	25.524.000
Onuncu Kalkınma Planı	27.273.000	29.318.000
On Birinci Kalkınma Planı	33.000.000	---

Kaynak: DPT, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Birinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1962-1967.pdf

Tablo 8’de verilen hedeflenen ve gerçekleşen istihdama bakıldığında birinci kalkınma planı döneminde hedeflenen kişi sayısının 14.850.000 kişi olduğu fakat gerçekleşen sayının 12.667.917 kişi olduğu görülmektedir. Gerçekleşen rakam hedeflenenin altında kalmıştır. İkinci kalkınma planı dönemi hedeflenen kişi sayısı 15.284.000 kişi, fakat gerçekleşen kişi sayısı 13.908.917 kişi ile birinci plan

döneminde olduğu gibi hedeflenenin altında kalmıştır. Üçüncü plan döneminde hedeflenen kişi sayısı 12.980.000, gerçekleşen kişi sayısı ise 14.726.030 olmuştur. Hedeflenenin de üzerinde bir istihdam gerçekleşmiştir. Dördüncü plan döneminde hedeflenen kişi sayısı 16.411.000, gerçekleşen sayı ise 15.577.000 ile hedeflenenin altında kalmıştır. Beşinci plan döneminde hedeflenen kişi sayısı 17.174.000, iken gerçekleşen kişi sayısı 16.802.000 kişi ile bir önceki dönemde olduğu gibi hedeflenenin altında kalmıştır. Altıncı plan dönemi verilerine göre hedeflenen kişi sayısı 19.117.000 kişi, gerçekleşen kişi sayısı ise 18.285.000 kişi ile hedeflenenin altında kalmıştır. Yedinci plan döneminde hedeflenen kişi sayısı 20.737.000 iken, gerçekleşen kişi sayısı 21.581.000 ile hedeflenenin üzerinde gerçekleşmiştir. Sekizinci plan döneminde hedeflenen kişi sayısı 24.242.000 iken, gerçekleşen kişi sayısı 20.067.000 kişi ile beklenenin çok altında kalmıştır. Dokuzuncu plan döneminde hedeflenen kişi sayısı 25.115.000 iken, gerçekleşen kişi sayısı 25.524.000 ile beklenenin üzerinde gerçekleşmiştir. Onuncu plan döneminde hedeflenen kişi sayısı 27.273.000 iken, gerçekleşen kişi sayısı 29.318.000 kişi ile beklenenin üzerinde gerçekleşmiştir. Onbirinci plan döneminde hedeflenen kişi sayısı 33.000.000 kişi olup gerçekleşen kişi sayısına plan dönemi sonunda elde edilen verilerden ulaşmak mümkün olacaktır. Kalkınma planı dönemleri sonucunda ülkede birçok değişiklik meydana gelmiş istihdam oranları değişmiş, sektörlerde istihdam edilen kişi sayılarında da değişiklik olmuştur. Değişen, gelişen ve yenilenen yıllar şartları ile ülkede eğitim istihdam alanında çok fazla değişiklik meydana gelmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYSERİ İLİNDE ÜNİVERSİTE MEZUNLARI AÇISINDAN EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı, önemi, varsayımı, kapsamı ve sınırları, örnekleme, veri toplama teknikleri, araçları, hipotezler, yararlanılan veri toplama teknikleri ve bulguları hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Tezin konusu, eğitim ve istihdam arası göz ardı edilemeyecek büyük ilişkidir. Çalışmamızda eğitim hayatı boyunca kişilerin karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların önüne geçebilmek için uygulanan politikalar irdelenmiştir. Ayrıca söz konusu politikaların uygulanması bağlamında ülkenin eğitim seviyesinin durumu ile istihdam oranlarının durumu açıklanmaya çalışılmıştır. Üniversite mezunu bireylerin eğitimleri boyunca mezuniyetleri sonrası istihdam edilmelerine katkıda bulunacak yeterli bilgi, beceri ve teknik donanım kazanıp kazanamadıkları ve bu durumu nasıl yorumladıkları Kayseri ilinde yapılan bir alan çalışması ile belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. LİTERATÜR ÖZETİ

Ünal'ın (1991) yapmış olduğu araştırmada Ankara ilinde işçi çalıştıran firmalarda işveren kesimin çeşitli kadrolara eleman alırken ve onlara zamanla kademe atlatırken kullandıkları şartların belirlenmesi amaç edinilmiştir. Araştırmada 50 den fazla işçi çalıştıran firmalar dikkate alınmıştır. Firmalarda işverenlerin eğitim-istihdam arasındaki bağı açıklayan kuramsal yaklaşımlardan hangisinin tercih edilip benimsendiği de belirlenmeye çalışılan diğer bir husustur. Bu görüş Dual İşgücü Piyasası Kuramı çerçevesinde formüle edilmiştir. Dual İşgücü Piyasası Kuramına göre eğitim istihdam arasında ilişki bulunmamaktadır. Bu görüş hiçbir işveren tarafından kabul görmemiştir. Eğitim-istihdam arası ilişkiyi Eleme Hipotezi çerçevesinde değerlendiren %47'lik bir işveren kesimi bulunmakta, %18,4'lük kısım ise Sermaye Kuramı'nı benimseyen işverenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın

sonucunun “Eğitim sisteminin öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş bulmalarına yetecek düzeyde iyi olduğunu düşünmüyorum” görüşü ile örtüştü görülmüştür. Ünal çalışmasında işverenlerin yönetici kadrolar, fiilen üretimde çalışanlar ve teknik kadrolara eleman alırken hangi kriterlere önem verdiklerini de araştırmıştır. Yöneticilerin büyük kısmı yönetici kadrosuna eleman alırken yüksek öğrenimini tamamlamış kişileri tercih etmektedir. Teknik kadrolara eleman alımında ise o bölüme uygun eğitim almış kişiler tercih edilmekte, daha alt düzey kadrolara eleman alınırken ise uysal, kolay yönlendirilebilen elemanları tercih etmektedir.

Konu ile ilgili bir diğer çalışma Tural (1993) tarafından yapılmıştır. Tural yapmış olduğu doktora tezinde Eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin kimya, petrol ve plastik sanayiinde nasıl algılandığı ve eleman alımını nasıl gerçekleştirdiklerini açıklamıştır. Tural, çalışmasında işverenlerin büro personeli kategorisinde eleman alımı yaparken disiplin, uysallık vb. davranışları ön planda tuttuklarını ve Kuyruk Hipotezi çerçevesinde değerlendirdiklerini, orta düzey kadrolara eleman alırken ise Beşeri Sermaye Kuramı’na göre değerlendirdiklerini ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlara göre, firmalara eleman alırken işin derecesine göre eğitim seviyesi yüksek kişilerin tercih edildiğini ifade etmiştir. Mesleki hiyerarşiye göre üst basamaklara çıkıldıkça eğitim düzeyinin işverenler açısından en belirgin tercih nedeni olduğunu belirtmiştir.

Kavak’ın (1997) eğitim, istihdam ve işsizlik arasındaki ilişkiyi açıklamak amacı ile yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyi ile istihdam arasında doğru bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranının arttığını fakat işsizliğin yalnızca eğitimin değil, bireysel, toplumsal ve ekonomik değişkenlerin de etkisi altında olduğunu belirtmiştir. Araştırmada eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranının arttığı görülmektedir.

Yolcu’nun (2000) birincil işgücü piyasasında faaliyet gösteren firmaların işveren kesiminin eğitim-istihdam arasındaki görüşlerini belirtmek için yaptığı çalışmada işverenlerin işe alma konusunda nelere önem verdikleri ve eğitim düzeyinin bu duruma nasıl etki ettiğini vurgulamıştır. Bu çalışmada yüksek statü meslekleri için eğitim en belirgin etken konumundadır. Büro personeli, teknisyen, ustabaşı, vasıflı ve vasıfsız işçi alımında ise eğitim düzeyinin belirgin bir tercih olmadığını vurgulamıştır.

Başol'un (2001) yapmış olduğu çalışmaya göre, açık işsiz bireylerin yaş grupları kayıtlı işsizlerin %66,6 sı 20-29 yaş aralığındadır. Bu grubu ise %12,5 gibi bir oran ile 15-19 yaş arası bireyler takip etmektedir. İşsizlerin yarısından fazlasını ilkokul mezunu bireyler oluşturmaktadır. Bunun devamında ise %16,8 ile lise ve dengi okul mezunu bireyler izlemektedir. Yükseköğretimini tamamlamış bireylerin açık işsizlik içindeki toplam payı %3'tür. Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) verileri iş arayan bireylerin %90'ının vasıfsız işgücü olduğu ve 17-29 yaş arası genç işsizlerin işsiz grubunun çoğunluğunu oluşturduğu söylenebilir. Fakat araştırmamızda "Ülkemizde bölümüm ile alakalı yeterli iş imkânının olmadığını düşünüyorum" görüşü ile örtüşmemekte olduğu görülmektedir.

Gündoğan'ın (2001) yapmış olduğu çalışmada işsizlik ile ilgili Türkiye'de en dikkat çeken nokta üniversite eğitimi tamamlamış eğitilmiş gençlerin iş bulamama sorunudur. Üniversite mezunu bireylerin iş bulamamasının yanı sıra diğer önemli husus ise eksik istihdamdır. Okullarda verilen eğitimin bireylerin yeteneklerine uygun olarak verilmemesi ve çalışma hayatına başlangıçta sağlıklı bir başlangıç yapılamaması nedeni ile bireyler eğitim gördükleri alanın dışında işlerde çalışmaktadırlar. Araştırmamıza bakacak olursak özel sektör ve kamu sektöründe çalışan bireylerden mezun oldukları alan dışında işlerde çalıştıkları görülmektedir.

Mahiroğlu'nun (2006) yapmış olduğu, *Meslekî ve Teknik Eğitimde Öğretmen Yetiştirme Sorunları ve Çözüm Önerileri*" adlı çalışmasında üniversite mezunu bireylerin teknik ve mesleki eğitimdeki kalite sorunu, arz taleplerindeki dengesizlik, eğitim ve öğretimde derslerle ilgili sorunlar, öğretmenlerin belirli alanlara yönelik yetiştirilmesinde karşılaşılan sorunlara değinilmektedir. Araştırmada uygulanan anket sonucunda "Eğitim sisteminin öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş bulmalarına yetecek düzeyde iyi olduğunu düşünmüyorum." maddesiyle, yine "Okul süresince verilen eğitimi yeterli buluyorum." maddesinin üniversite mezunlarının aynı sorunları yaşadığı görülmektedir.

Sanal'ın (2006) yapmış olduğu araştırmasında ise Türkiye'de yetişkin işsizliği genç işsizliğin altında olduğu ve genç işsizlikte yıllar itibarı ile bir iyileşmenin söz konusu olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmaya göre, 2008 yılında yaşanan kriz bu durumu daha kötü hale getirmiştir. Türkiye'de her beş gençten biri işsiz durumdadır. 2010 yılından itibaren üniversite mezunu bireylerin işsizlik oranı

%32,5 seviyesindedir. Ayrıca, araştırma sonucunda üniversite mezunu bireylerin özel ve kamu sektöründe istihdam edilmelerinin giderek zorlaştığı görülmüştür.

Özoğlu'nun (2010) yapmış olduğu çalışmada ülkede bulunan öğretmen adaylarının istihdam edilmesi konusunda en büyük problemlerden biri arz-talep dengesinin sağlanamıyor olmasıdır. Ülkemizde yaklaşık olarak 350 bine yakın istihdam edilmeyi bekleyen öğretmen adayı bulunmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı 2001 yılından itibaren Kamu Personeli Seçme Sınavı ile öğretmen alımını gerçekleştirmektedir. Yapılmakta olan Kamu Personeli Seçme Sınavına rağmen yığılmalar ve öğretmen açığı önlenememiştir. İş bulamama sebeplerini ülkede yeterli iş imkânının olmamasına bağlayan görüş ile örtüştüğü görülmektedir.

Say'ın (2011) yapmış olduğu çalışmada Türkiye'de gelişme bakımından önemli bir potansiyele sahip olan on iki buçuk milyondan fazla genç nüfus olduğunu vurgulamıştır. Yine Say'ın (2011) yapmış olduğu çalışmada son yıllarda artan ekonomik büyümenin istihdam artışı durumuna yansımadığını belirtmiştir. İstihdam da kayıt dışı nüfus fazlalığının bulunduğunu ve bu durumun giderek artış gösterdiğini söylemektedir. Türkiye'de yaşanan krizler ve bu durumun sonucu olan istikrarsızlık, ülkenin büyüme hızını olumsuz etkilemiştir. İşsizlik sürekli olarak artış göstermiştir. İşsiz nüfusun içinde eğitimli nüfus oranının fazla olduğunu vurgulamıştır. Araştırmamıza bakılacak olunursa "Mezun sayısının çok olması bölümüm ile alakalı iş bulamamamın nedenidir" görüşü ile örtüştüğü görülmektedir.

Çondur ve Bölükbaş'ın (2014) yapmış oldukları çalışmada işgücü piyasası ve genç işsizlik büyüme ilişkisini incelemişlerdir. Bu kapsamda OECD verileri dikkate alınmış ve sağlıklı bir sonuç elde edilmeye çalışılmıştır. Çondur ve Bölükbaş'a göre genç işsiz oranları son yıllarda oldukça yüksek bir düzeyde seyretmektedir. 15-24 yaş arası bireylerden oluşan bu grubun işsizlik konusundaki sorunlarının dikkat çektiğine değinen Çondur ve Bölükbaş, özellikle yükseköğretim görmüş olan bireylerde işsizlik oranının yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre nitelikli işgücüne yönelik istihdam alanlarının eksikliği söz konusu olmaktadır. Bu durum yatırımların arttırılmasını ve yeni iş olanaklarının yaratılmasını zorunlu kılmaktadır.

Adam (2016), hazırlamış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında teknolojik gelişmelerin birçok mesleği geri planda bıraktığını söylemiş, eğitime verilen önemin yüksek olduğu ülkelerde istihdam oranlarının daha yüksek seyretmekte olduğunu ifade etmiştir. Eğitim bireylerin iş hayatına adım atmalarında en önemli etken olarak görölmektedir. Araştırmada da okul eğitiminin meslekler hakkında yeterli bilgi, donanım ve kaynağı sağlamadığı düşünölmektedir.

3.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

İstihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması bütün ölkelerin yakından ilgilendiğı konular olup, her ölkenin bu konuda kendi bünyesinde uyguladığı farklı çalışmalar bulunmaktadır. Ölkeler kendi bünyelerinde kendi durumlarına uygun çalışmalar yaparak ortaya çıkan sorunların önüne geçmeye çalışmakta ve işsizliğin en aza indirilmesini amaç edinmektedirler. Ölkemizde de birtakım politikalar uygulanmak suretiyle istihdamın artırılması ve işsizlik oranlarının düşürölmesi için birtakım çalışmalar yapılmıştır.

Farklı sektörlerde çalışan insanların iş bulma evresinde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların ana kaynağının eğitim süreci olup olmadığı, istihdamda eğitimin önemi, eğitim veren kurum ve öğretmenlerin yeterli görölüp görölmediğinin tespiti amacı ile yapılan bu çalışma Kayseri ili baz alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitim ölkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde başrol oynayan bir sektördür. Ölkelerin istihdam oranlarına bakıldığında eğitim seviyesi yüksek, eğitime büyük önem veren ve bu konuda çalışmalar yaparak hizmeti belli bir standardın üstüne çıkaran ölkelerin istihdam oranlarının diğör ölkelere nazaran daha iyi seviyelerde olduğu görölmektedir.

Çalışmanın hazırlanması aşamasında yapılan literatür taramasında eğitimin ne kadar önemli olduğu ve önem verilmediğı takdirde ölkelerin başka ölkelerin herhangi bir müdahalesine gerek duymadan içten içe yok olacakları bir kez daha açıkça görölmüştür. Mustafa Kemal Atatürk'ün “Cumhurbaşkanı olmasaydım Milli Eğitim Bakanı olmak isterdim” sözü eğitimin ölkelerin kalkınması için ne kadar önemli olduğunu destekler niteliktedir.

Eğitim istihdam ilişkisinin açıklanmaya çalışıldığı bu çalışmada ülkemizde verilen eğitime, eğitimini tamamlayan öğrencilerin bakış açısı ve bu eğitimin kişilerin istihdamı açısından yeterli olup olmadığı Kayseri ili özelinde tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMI, KAPSAMI VE SINIRLARI

3.5.1. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıda belirtilmektedir;

- Anket katılımcılarının ankete verdikleri yanıtın gerçekçi ve doğru olması,
- Uygulanan anketin yapılan araştırma amacına uygun veri toplayabildiği,
- Elde edilecek olan örneklemin araştırmanın evrenini temsil ettiği varsayılmaktadır.

3.5.2. Araştırmanın Kapsamı

Yapılan çalışmada da çalışan bireylerin eğitim aldıkları alan ile istihdam edildikleri alan arasında karşılaştırma yapılmıştır. Kayseri ilinin yapısal özellikleri dikkate alındığında istihdam alanlarının fazla olması ve her geçen gün yeni istihdam alanlarının oluşması, üniversite mezunu kişilerin tamamladıkları bölüm haricinde iş bulma olanaklarının da olduğunu gözler önüne sermektedir. Yapılan çalışmada üniversite mezunları dikkate alındığı için üniversite mezunu olmayıp çalışan kişiler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

3.5.3. Araştırmanın Sınırları

Çalışma sırasında yapılan alan ve anket çalışması esnasında birtakım sınırlarla karşılaşmıştır. Bu sınırların başında Kayseri ilinde çalışan kişilerin birçoğunun ilkokul ve ortaokul mezunu olması durumu yer almaktadır. Yerli esnafın büyük çoğunluğu üniversite eğitimi almayıp kendi işini kurmuş kişilerden oluşmaktadır. Bu nedenle bu kişilere anket uygulanamamıştır.

Son yıllarda ülkemizde ve dolayısıyla Kayseri’de Suriyeli sayısının artması ve işverene olan maliyetinin düşük olması nedeni ile işveren tarafından özellikle

istihdam edilmek istenmesi üniversite mezunu istihdam oranını etkilemiş ve bunun yanı sıra anketin uygulanma alanını daraltmıştır. Araştırma maddi olanaklar çerçevesinde ve kısıtlı sürede gerçekleştirilmiştir.

3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bireylerin çalışma hayatında yer almaları içinde bulunulan toplumsal yapıya göre şekil almaktadır. Bulduğumuz toplumda bireylerin çalışma hayatına adım atmaları belirli aşamaları geçtikten sonra başlamaktadır.

Eğitim seviyesi bir ülkenin gelişmişlik düzeyi hakkında fikir yürütebilmemizi sağlayan en büyük etmenlerden biridir. Gelişmiş ülkelerde de eğitime verilen önem fazla ve bununla beraber de istihdam oranları diğer ülkelere göre daha iyi seviyededir.

Toplumumuzda üniversite mezunu olmak bireylerin çalışma hayatına adım atmasında önemli bir adım olsa da ilkökul mezunu veya hiç eğitim almamış bireyler de çalışma hayatının belli kısmını oluşturmaktadır.

Üniversite eğitimini tamamlamış olmak günümüzde iş hayatına atılmakta yeterli olmamaktadır. Ülkemizde üniversite mezunu bireylerin bir kısmı eğitim aldıkları alanda iş bulamamakta ve farklı sektörlere yönelmektedirler. Ülkede verilen eğitimin yanı sıra iş imkânlarının da yeterli seviyede olmaması üniversite mezunlarının açıkta kalmasına neden olmaktadır.

1. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre cinsiyet durumları farklılık göstermektedir.
2. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre yaş durumları değişiklik göstermektedir.
3. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre eğitim alınan fakülte durumları farklılık göstermektedir.
4. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre alt sektör durumları farklılık göstermektedir
5. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre iş yerindeki pozisyon durumları farklılık göstermektedir.
6. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işe giriş durumları farklılık göstermektedir.

7. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre aylık net ücretleri farklılık göstermektedir.

8. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre çalışma süreleri farklılık göstermektedir.

3.7. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ

Tezin hazırlanma aşamasında birçok yayından faydalanılmış, resmi yayınlar bu yayınların yanında süreli yayınlar da taranmış bu araştırmalar doğrultusunda elde edilen bulgular yalınlaştırılıp bilimsel araştırma tekniklerine uygun hale getirilmiştir. Çalışmalar sonucunda anket hazırlanmıştır. Anket sorularının hazırlanması aşamasında daha önce yapılmış benzer çalışmalardan yararlanılmıştır. Yayınlanmış olan soru listelerinden de yararlanılmıştır.

Anket 58 soru, bu sorular ise üç bölümden oluşmaktadır. 9 sorudan oluşan birinci bölümde katılımcıların tamamının demografik bilgileri ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu demografik bilgiler şunları kapsamaktadır: katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim alınan fakülte durumu, çalışılan sektör, çalışılan alt sektör, iş yerindeki pozisyon, çalışılan işe nasıl girildiği, aylık net ücret ve kaç yıl çalışıldığıdır.

Anketin ikinci bölümünde 5'li Likert Ölçeği kullanılmış ve katılımcılara soruları 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum, şeklinde cevaplamaları istenmiştir. 49 adet sorudan oluşan bu bölümde 15 sorunun tüm katılımcılar tarafından cevaplandırılması, geriye kalan 34 sorunun ise 17 sinin eğitim aldığı alandan iş bulan katılımcıların, kalan 17 sinin ise eğitim aldığı alandan iş bulamayan katılımcıların cevaplandırılması istenmiştir.

Anket katılımcılara uygulanmadan önce SPSS (Statistical Packet for Social Science) 24 programı ile güvenilirlik testine tabi tutulmuş Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Bu hesaplamalara göre anketin güvenilirlik katsayısı 0,62 hesaplanmıştır.

Araştırma 430 anketten oluşmaktadır. Anketlerin katılımcılara uygulanması, dağıtımı ve toplanım süresi 7 Temmuz 2019 ve 9 Ekim 2019 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Kurum ve işyerleri bizzat ziyaret edilerek yüz yüze görüşme ile katılımcılara 430 anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular SPSS 24 programında analiz edilerek sonuçlar tablolar halinde yorumlanmıştır.

3.8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelenirken genel katılım düzeyi bulguları, demografik bulgular ve oluşturulmuş olan hipotezlerin Ki-Kare (χ^2) analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

Demografik Bulgular

Demografik bilgiler şunları kapsamaktadır: katılımcıların cinsiyeti, yaşı, bitirilen fakülte durumu, çalışılan sektör, çalışılan alt sektör, iş yerindeki pozisyon, çalışılan işe nasıl girildiği, aylık net ücret ve kaç yıl çalışıldığıdır. Aşağıda verilen tablolarda ise demografik bulgular ile ilgili tablolar ve grafikler yer almaktadır.

Tablo 9. Eğitim Aldığı Alanda Çalışanların Cinsiyet Durumu Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	95	45,7
Erkek	113	54,3
Toplam	208	100

Tablo 9'a bakıldığında katılımcıların 95'inin kadın 113'ünün erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Eğitim aldığı alanda çalışan bireyler toplam 208 kişiden oluşmaktadır. Bu sayının %45,7'sini kadınlar %54,3'ünü erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 10. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayanların Cinsiyet Durumu Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	95	42,8
Erkek	127	57,2
Toplam	222	100

Tablo 10'a bakıldığında katılımcıların 95'i kadın 127'si erkeklerden oluşmaktadır. Eğitim aldığı alanda çalışan bireyler toplam 222 kişiden oluşmaktadır. Bu sayının %42,8'ini kadınlar %57,2'sini erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 11. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Yaş Durumu Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
16-25 yaş arası	22	10,6
26-35 yaş arası	81	38,9
36-45 yaş arası	85	40,9
46 yaş ve üzeri	20	9,6
Toplam	208	100

Tablo 11'deki ankete katılan bireylerin yaş dağılımlarına bakıldığında %10,6'sının 16-25 yaş arasında, %38,9'unun 26-35 yaş arasında, 40,9'unun 36-45 yaş arasında, %9,6'sının 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Yaş Durumu Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
16-25 yaş arası	46	20,7
26-35 yaş arası	94	42,3
36-45 yaş arası	70	31,5
46 yaş ve üzeri	12	5,4
Toplam	222	100

Tablo 12'de yer alan eğitim aldığı alanda iş bulamayan katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında %20,7'sinin 16-25 yaş arasında, %42,3'ünün 26-35 yaş arasında, 31,5'inin 36-45 yaş arasında, %5,4'ünün 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

İki tablo karşılaştırıldığında yapılan toplam 430 anketten 208 kişinin eğitim aldığı alandan iş bulduğu 222 kişinin ise iş bulamayıp başka işlere girdiği görülmektedir.

Tablo 13. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Fakülte Durumu Dağılımı

Fakülte	Frekans	Yüzde
İİBF	37	17,8
Mühendislik	12	5,8
Hukuk Fakültesi	6	2,9
Fen Edebiyat Fakültesi	20	9,6
İlahiyat Fakültesi	15	7,2
Eğitim Fakültesi	26	12,5
Açıköğretim Fakültesi	10	4,8
Sağlık Bilimleri Fakültesi	9	4,3
Ziraat Fakültesi	12	5,8
Spor Bilimleri Fakültesi	13	6,3
Siyasal Bilimler Fakültesi	1	0,5
Mühendislik Fakültesi	1	0,5
İletişim Fakültesi	3	1,4
Eczacılık Fakültesi	14	6,7
Diş Hekimliği Fakültesi	6	2,9
Dil Tarih-Coğrafya Fakültesi	3	1,4
Güzel Sanatlar Fakültesi	7	3,4
Tıp Fakültesi	6	2,9
Devlet Konservatuarı	6	2,9
Diğer	1	0,5
Toplam	208	100

Tablo 13’de verilen katılımcıların tamamladıkları fakülte durumuna göre katılımcıların %17,8’i İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, %5,8’i Mühendislik Fakültesi, %2,9’u Hukuk Fakültesi, %9,6’sı Fen Edebiyat Fakültesi, %7,2’si İlahiyat Fakültesi, %12,5’i Eğitim Fakültesi, %4,8’i Açıköğretim Fakültesi, %4,4’ü Sağlık Bilimleri Fakültesi, %5,8’i Ziraat Fakültesi, %6,3’ü Spor Bilimleri Fakültesi, %0,5’i Siyasal Bilimler Fakültesi, %0,5’i Mühendislik Fakültesi, %1,4’ü İletişim Fakültesi, %6,7’si Eczacılık Fakültesi, %2,9’u Diş Hekimliği Fakültesi, %1,4’ü Dil Tarih-Coğrafya Fakültesi, %3,4’ü Güzel Sanatlar Fakültesi, %2,9’u Tıp Fakültesi, %2,9’u Devlet Konservatuarı, %0,5’i diğer fakültelerden mezundur.

Eğitim aldığı alanda iş bulan bireylerin tamamlamış oldukları fakülteler Tablo 15’de verilmiştir. Buna göre 208 kişinin katıldığı ankette en fazla katılım İktisadi İdari Bilimler Fakültesi mezunları tarafından olmuştur. Bu sayıyı 26 katılımcı ile Eğitim Fakültesi takip etmektedir.

Tablo 14. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Fakülte Durumu Dağılımı

Fakülte	Frekans	Yüzde
İİBF	86	38,7
Mühendislik Fakültesi	14	6,3
Sosyal Bilimler	9	4,1
Hukuk Fakültesi	3	1,4
Fen Edebiyat Fakültesi	27	12,2
İlahiyat Fakültesi	9	4,1
Eğitim Fakültesi	18	8,1
Açıköğretim Fakültesi	16	7,2
Sağlık Bilimleri Fakültesi	1	0,5
Ziraat Fakültesi	4	1,8
Spor Bilimleri Fakültesi	5	2,3
Siyasal Bilimler Fakültesi	3	1,4
İletişim Fakültesi	3	1,4
Eczacılık Fakültesi	3	1,4
Dil Tarih-Coğrafya Fakültesi	6	2,7
Güzel Sanatlar Fakültesi	4	1,8
Devlet Konservatuarı	1	0,5
Diğer	10	4,5
Toplam	222	100

Tablo 14’de verilen katılımcıların tamamladıkları fakülte durumuna göre katılımcıların %38,7’si İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, %6,3’ü Mühendislik Fakültesi, %4,1’i Sosyal Bilimler Fakültesi, %1,4’ü Hukuk Fakültesi, %12,2’si Fen Edebiyat Fakültesi, %8,1’i Eğitim Fakültesi, % 7,2’si Açıköğretim Fakültesi, %0,5’i Sağlık Bilimleri Fakültesi, %1,8’i Ziraat Fakültesi, %2,3’ü Spor Bilimleri Fakültesi, %1,4’ü Siyasal Bilimleri Fakültesi, %1,4’ü İletişim Fakültesi, %1,4’ü Eczacılık Fakültesi, %2,7’si Dil-Tarih-Coğrafya Fakültesi, %1,8’i Güzel Sanatlar Fakültesi, %0,5’i Devlet Konservatuarı, %4,5’i diğer fakültelerden mezundur.

Eğitim aldığı alanda iş bulamayan katılımcılardan en fazla anket katılımı sağlanan fakülte 86 kişi ile İktisadi İdari Bilimler Fakültesi olmuştur. Eğitim aldığı alanda çalışanlarda olduğu gibi ikinci sırada Eğitim Fakültesi yer almaktadır.

Tablo 15. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Sektörel Dağılımı

Sektör	Frekans	Yüzde
Kamu	102	49
Özel	106	51
Toplam	208	100

Tablo 15’de eğitim aldığı alandan iş bulan katılımcıların sektörel dağılımı verilmiştir. %49,0’u kamu %51’i özel sektör katılımcılarından oluşmaktadır.

Tablo 16. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Sektörel Dağılımı

Sektör	Frekans	Yüzde
Kamu	16	7,2
Özel	206	92,8
Toplam	222	100

Tablo 16’da eğitim aldığı alandan iş bulamayan katılımcıların sektörel dağılımı verilmiştir. %7,9’u kamu %92,8’i özel sektör katılımcılarından oluşmaktadır.

Tablo 17. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Alt Sektör Dağılımı

Sektör	Frekans	Yüzde
Eğitim	94	45,2
Sağlık	45	21,6
Tarım	13	6,3
Sanayi	12	5,8
Ticaret	6	2,9
Finans	23	11,1
Diğer	15	7,2
Toplam	208	100

Tablo 17’de eğitim aldığı alanda iş bulan katılımcıların sektörel dağılımı verilmektedir. %45,2’si Eğitim, %21,6’sı Sağlık, %6,3’ü Tarım, %5,8’i Sanayi, %2,9’u Ticaret, %11,1’i Finans, %7,2’si diğer sektörlerde çalışmaktadır.

En yüksek katılım %45,2 ile eğitim sektöründen oluşmaktadır. %2,9 gibi bir oran ile en düşük katılım ise ticaret sektöründen oluşmaktadır.

Tablo 18. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Alt Sektör Dağılımı

Sektör	Frekans	Yüzde
Eğitim	23	10,4
Sağlık	49	22,1
Tarım	32	14,4
Sanayi	26	11,7
Ticaret	18	8,1
Finans	15	6,8
Diğer	59	26,6
Toplam	222	100

Tablo 18’de eğitim aldığı alanda iş bulamayan katılımcıların sektörel dağılımı verilmektedir. %10,4’ü Eğitim, %22,1’i Sağlık, %14,4’ü Tarım, %11,7’si Sanayi, %8,1’i Ticaret, %6,8’i Finans, %26,6’sı diğer sektörlerde çalışmaktadır

En yüksek katılım %26,6 ile diğer sektörlerden oluşmaktadır. %6,8 gibi bir oran ile en düşük katılım ise finans sektöründen oluşmaktadır.

Tablo 19. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Pozisyon Dağılımı

Pozisyon	Frekans	Yüzde
Yönetici	28	13,5
Profesyonel Meslek Grubu	130	62,5
İdari Büro Hizmetleri	20	9,6
Teknisyen, tekniker vb.	13	6,3
Hizmet ve Satış Elemanı	14	6,7
Nitelik Gerektirmeyen(vasıfsız) İşçi	3	1,4
Toplam	208	100

Tablo 19’da eğitim aldığı alanda iş bulan katılımcıların pozisyon dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımlardan %13,5’i yönetici, %62,5’i profesyonel meslek grubu, %9,6’sı idari büro hizmetleri, %6,3’ü teknisyen, tekniker, %6,7’si hizmet ve satış elemanı ve %1,4’ü ise nitelik gerektirmeyen(vasıfsız) işçi olarak çalışmaktadır.

Tablo 20. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Pozisyon Dağılımı

Pozisyon	Frekans	Yüzde
Yönetici	23	10,4
Profesyonel Meslek Grubu	8	3,6
İdari Büro Hizmetleri	44	19,8
Teknisyen, tekniker vb.	22	9,9
Hizmet ve Satış Elemanı	72	32,4
Nitelik Gerektirmeyen(vasıfsız) İşçi	53	23,9
Toplam	222	100

Tablo 20’de eğitim aldığı alanda iş bulamayan katılımcıların pozisyon dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımlardan %10,4’ü yönetici, %3,6’sı profesyonel meslek grubu, %19,8’i idari büro hizmetleri, %9,9’u teknisyen, tekniker, %32’si hizmet ve satış elemanı ve %23,9’u ise nitelik gerektirmeyen(vasıfsız) işçi olarak çalışmaktadır.

Tablo 21. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların İşe Giriş Dağılımları

İşe giriş	Frekans	Yüzde
Sınav ile	129	62
İş yeri aileme/bana ait	33	15,9
Referans(tanıdık) yardımı ile	22	10,6
İnternet başvurusu ile	22	10,6
Gazete ilanı ile	2	1
Toplam	208	100

Tablo 21’de eğitim aldığı alanda iş bulan katılımcıların işe giriş durumları yer almaktadır. Buna göre katılımlardan %62’si çalıştığı işe sınav ile girmiştir. %15,9’u kendine ait işyeri, %10,6’sı referans (tanıdık) yardımı ile, %10,6’sı internet başvurusu ile en düşük oranın ise %1’lik bir oran ile gazete ilanı ile işe girenler olduğu görülmektedir.

Tablo 22. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların İşe Giriş Dağılımları

İşe Giriş	Frekans	Yüzde
Sınav ile	12	5,4
İş yeri aileme/bana ait	26	11,7
Referans(tanındık) yardımı ile	112	50,5
İnternet başvurusu ile	65	29,3
Gazete ilanı ile	7	3,2
Toplam	222	100

Tablo 22’de eğitim aldığı alanda iş bulamayan katılımcıların işe giriş durumları yer almaktadır. Buna göre katılımlardan %5,4’ü sınav ile, %11,7’si iş yeri kendisine(ailesine) ait, %50,5’i referans(tanındık) yardımı ile, %29,3’ü internet başvurusu ile %3,2’sinin ise gazete ilanı ile işe girdiği görülmektedir. Görüldüğü üzere bu kategori de referans (tanındık) yardımı ile işe girme birinci sırada yer almaktadır. Sınav yardımı ile işe girme oranını oldukça düşük olması dikkat çekmektedir.

Tablo 23. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Ücret Dağılımı

Ücret	Frekans	Yüzde
0-2000	2	1
2001-3000	52	25
3001-5000	109	52,4
5001 ve üzeri	45	21,6
Toplam	208	100

Tablo 23’de katılımcıların aldıkları ücret yer almaktadır. Tabloya göre ankete katılan kişilerin %1’i 0-2000 TL arası, %25,0’i 2001-3000 TL arası, %52,4’ü 3001-5000 TL arası, %21,6’sı 5001 TL ve üzeri aylık ücret almaktadır. Elde edilen bulgulara göre yüksek ücret düzeylerinde eğitim aldığı alanda çalışanların oranı düşük ücret düzeylerinde çalışanlara göre yüksektir.

Tablo 24. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Ücret Dağılımı

Ücret	Frekans	Yüzde
0-2000	75	33,8
2001-3000	104	46,8
3001-5000	33	14,9
5001 ve üzeri	10	4,5
Toplam	222	100

Tablo 24’de katılımcıların aldıkları ücret yer almaktadır. Tabloya göre ankete katılan kişilerin %33,8’i 0-2000 TL arası, %46,8’i 2001-3000 TL arası, %14,9’u 3001-5000 TL arası, %4,5’i 5001 ve üzeri aylık ücret almaktadır. Eğitim gördükleri alanda iş bulamayan katılımcıların ise büyük çoğunluğunun düşük ücretlerle çalıştığı görülmektedir.

Tablo 25. Eğitim Aldığı Alanda Çalışan Katılımcıların Tecrübe Dağılımı

Süre	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	15	7,2
1-5 yıl	87	41,8
6-9 yıl	65	31,3
10-14 yıl	30	14,4
15 yıl ve üzeri	11	5,3
Toplam	208	100,0

Tablo 25’de katılımcıların tecrübe dağılımları verilmektedir. Katılımcılardan %7,2’si 1 yıldan az, %41,8’i 1-5 yıl, %31,3’ü 6-9 yıl, %14,4’ü 10-14 yıl, %5,3’ü ise 15 yıl ve üzeri süre ile çalışmaktadırlar.

Tablo 26. Eğitim Aldığı Alanda Çalışmayan Katılımcıların Tecrübe Dağılımı

Süre	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	53	23,9
1-5 yıl	104	46,8
6-9 yıl	49	22,1
10-14 yıl	12	5,4
15 yıl ve üzeri	4	1,8
Toplam	222	100

Tablo 26’da katılımcıların tecrübe dağılımları verilmektedir. Katılımcılardan %23,9’u 1 yıldan az, %46,8’i 1-5 yıl, %22,1’i 6-9 yıl, %5,4’ü 10-14 yıl, %1,8’i ise 15 yıl ve üzeri süre ile çalışmaktadırlar.

Tablo 27. Üniversite Mezunu Bireylerin Sorunlarını Belirlemeye Yönelik Önergeler(a)

	EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ	N	Ortalama	Standart Sapma
10	Okuduğum bölümü seçme nedenim iş bulma olanağının diğer bölümlere göre daha fazla olmasıdır.	208	3,1154	1,37828
11	Okuduğum bölümde çalıştığım (çalışacağım) meslekle ilgili pratik bilgilerin yeterince verildiğine inanıyorum.	208	3,2452	1,33423
12	Okuduğum bölümü seçmemde ailemin etkisi var.	208	2,9519	1,57505
13	Okuduğum bölüme kendi isteğim ile geldim.	208	3,8942	1,20721
14	Okuduğum bölümün varlığını internet üzerinden öğrendim.	208	2,6923	1,55776
15	Okuduğum bölümün varlığını yazılı kaynaklardan öğrendim.	208	3,1779	1,45864
16	Okuduğum bölüme gelmeden önce bölümle ilgili bir bilgim vardı.	208	4,0865	1,08223
17	Okuduğum bölümde bölümle ilgili konular dışında insan ilişkileri ile ilgili bilgiler de aldım.	208	3,0529	1,54235
18	Okul süresince verilen eğitimi yeterli buluyorum.	208	3,4663	1,10721
19	Okul süresince yapılan vize ve finallerin bilgi ölçme konusunda gerekli olduğuna inanıyorum.	208	3,0288	1,20752
20	Okul süresi, verilen eğitim için yeterlidir.	208	3,8606	1,06539
21	Okul bittikten sonra bölümümle alakalı bir işte çalışmayı düşündüm.	208	4,6298	0,63129
22	Üniversite hocalarımın yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünüyorum.	208	4,2837	0,97372
23	Bölümümü severek okudum	208	4,1827	1,07014
24	Bölümümü okurken iş bulamama kaygısı yaşadım.	208	3,7019	1,3576
25	İşimi seviyorum.	208	4,4519	0,93643
26	Okul sonrası yapılan kurslara katılmak bana büyük katkı sağladı.	208	2,6106	1,5471
27	Okul eğitimimin mesleğim ile ilgili gerekli bilgi donanım ve kaynağı sağladığını düşünüyorum.	208	3,4856	1,12494
28	Bölümümün ülkemde iş imkânı oldukça fazladır.	208	2,9375	1,41794
29	Okulda verilen kaliteli eğitim ile okul sonrası iş bulmam uzun sürmedi.	208	3,1394	1,32051

30	Kurum sınavlarının bilgi ölçmede yeterli olduğunu düşünüyorum.	208	2,5769	1,41553
31	Eğitimimin iş sınavı için yeterli olduğunu düşünüyorum.	208	2,7788	1,34744
32	Beni mesleğim konusunda teşvik eden en önemli unsur hocam(hocalarım) olmuştur.	208	2,6779	1,4636
33	Ülkemizde bölümüm ile ilgili iş bulmak için yabancı dilin şart olduğunu düşünüyorum.	208	3,4135	1,65422
34	Gelecek nesillere bölümümü rahatlıkla önerebilirim.	208	3,7356	1,33778
35	İşe giriş sınavlarında karşılaştığım sorular beklediğim tarz ve zorunlulukta idi.	208	3,3413	1,36337
36	Bu işe girmek için gerekli çabayı gösterdiğimi düşünüyorum.	208	4,3413	0,89217
37	Çevremde kendi bölümünden işe giren arkadaşlarımı görmek beni çalışma konusunda teşvik etti.	208	3,3846	1,55298
38	Mesleki eğitim veren ücretsiz kursların artırılması gerektiğini düşünüyorum.	208	3,8894	1,2481
39	Staj yapmak iş bulmayı kolaylaştırır.	208	3,149	1,54542
40	Derslerde yapmış olduğum sunum ve aktiviteler bireysel gelişimime katkı sağladı.	208	3,4856	1,4479
41	İyi bir eğitim ve gayret ile istenilen her şeye ulaşılacağını düşünüyorum.	208	4,3173	1,04733

a) Kendi alanında çalışan katılımcılar

Araştırmaya katılan katılımcıların üniversite sonrası kendi bölümünden iş bulanların çalışma hayatı, eğitim istihdam ilişkisi ile ilgili sorulara verdiği cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 27’de gösterilmektedir.

Okul sonrası yapılan kurslara katılmak bana büyük katkı sağladı.

$$\text{Ortalama}=2,6106 \text{ St. Sapma}=1,54710$$

Katılımcıların vermiş olduğu okul sonrası kursları ile ilgili olan bu ifadeye katılımcılar 2,6106 gibi bir oran ile katılmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar okul sonrası yapılan kurslara katılmanın kendilerine bitirmiş oldukları alan ile alakalı iş bulmada katkı sağlayıp sağlamadığı konusunda olumsuz düşünmektedirler. Kendi bölümünden iş bulmuş kişilerin yanıtlamış olduğu bu anket okul sonrası kurslarına bireylerin olumsuz bir düşünce beslediğini gözler önüne sermektedir.

Okul eğitimimin mesleğim ile ilgili gerekli bilgi donanım ve kaynağı sağladığını düşünüyorum.

Ortalama=3,4956 St. Sapma=1,12494

Katılımcıların vermiş olduğu okul eğitiminin mesleki donanım ve kaynak ifadesine 3, 4956 gibi büyük oran ile katıldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar okulda verilen eğitimin yeterliliği konusuna çoğunluk olarak katılmaktadırlar. Kendi bölümünden iş bulmuş kişilerin yanıtlamış olduğu bu anket eğitim sistemine bireylerin olumlu düşünceler beslediklerini gözler önüne sermektedir.

Bölümümün ülkemde iş imkânı oldukça fazladır.

Ortalama=2,9375 St. Sapma=1,41794

Katılımcıların yanıtlamış olduğu bitirmiş oldukları bölümlerinin ülkemizdeki iş imkânı konusu ile ilgili bu ifadeye yanıt olarak 2,9375 gibi bir ortalama ile katılımcıların bu konuya genel olarak katılmadıkları görülmektedir.

Okulda verilen kaliteli eğitim ile okul sonrası iş bulmam uzun sürmedi.

Ortalama=3,1394 St. Sapma=1,32051

Kendi alanından iş bulmuş bireylerin yanıtlamış olduğu bu ifadeye yanıt olarak çoğunluğun vermiş olduğu cevaba göre katılımcıların büyük çoğunluğu okulda verilen kaliteli eğitim ile okul sonrası iş bulmada kendi alanlarından iş bulmalarının uzun sürmediğini düşünmektedirler. Okulda verilen kaliteli bir eğitim, okul sonrası bireylerin alanlarından iş bulmaları konusunda oldukça yarar sağlamaktadır.

Kurum sınavlarının bilgi ölçmede yeterli olduğunu düşünüyorum.

Ortalama=2,5769 St. Sapma=1,41553

Katılımcılar 2,5769 gibi bir ortalama ile kurum sınavlarının bilgi ölçmede yeterli olduğu görüşüne katılmadıkları görülmektedir. Eğitim sonrası kendi bölümlerinden iş bulan kişilerin yanıtladığı bu ankette seçilen seçenek kurum sınavları için daha farklı yöntemlerin olması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Sınavlara girmiş kişiler tarafından yanıtlanmış olan ifade kurum sınavlarının yetersizliğini belirtmektedir.

Eğitimimin iş sınavı için yeterli olduğunu düşünüyorum.

Ortalama=2,7788, St. Sapma=1,34744

Katılımcıların yanıtlamış olduğu ankette ‘Eğitimin iş sınavı için yeterli olduğunu düşünüyorum’ ifadesine katılımcılar ortalama 2,7788 gibi bir oran ile katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Kendi bölümünden iş bulanların yanıtladığı bu soru belli aşamaları geçmiş bireyler tarafından yanıtlandığı ve eğitimin iş sınavı için yeterli olduğunun düşünülmemesi gibi bir seçenek ortalamasına bakılırsa eğitim sisteminin yeterliliği konusunda dikkate alınacak konular olduğunu göstermektedir.

*Beni mesleğim konusunda teşvik eden en önemli unsur
hocam(hocalarım) olmuştur.*

Ortalama=2,6779, St. Sapma=1,46360

Katılımcıların “Beni mesleğim konusunda teşvik eden en önemli unsur hocam(hocalarım) olmuştur.” ifadesine yanıt olarak büyük çoğunluk 2,6779 gibi bir ortalama ile katılmadıklarını belirtmişlerdir. Alanından iş bulmuş bireylerin yanıtlamış olduğu ankete göre eğitim hayatları sonrasında alanlarından iş bulmaları konusunda teşvik eden unsurun hocaları olduğu konusuna katılmadıklarını belirtmişlerdir.

*Ülkemizde bölümüm ile ilgili iş bulmak için yabancı dilin şart
olduğunu düşünüyorum.*

Ortalama=3,4135, St. Sapma=1,65422

Katılımcıların yanıtlamış olduğu ankette yabancı dilin iş bulma konusunda gerekli olduğunu belirtilen bu ifadeye katılımcıların çoğunluğu 3,4135 gibi bir ortalama ile katılmaktadırlar. Yabancı dil günümüzde artık bütün işverenler tarafından talep edilen şartlardan ilk üçü arasında yer almaktadır. Çoğu işveren sınavlardan daha çok İngilizceye önem vermektedir. Artık normal bir işyerinde iş başvurusu yapabilmek için gerekli ilk şart İngilizce olmuştur da denilebilir.

İyi bir eğitim ve gayret ile istenilen her şeye ulaşılacağını düşünüyorum.

Ortalama=4,3173, St. Sapma=1,04733

Katılımcıların cevaplanmış olduğu ankette 4,3173 gibi yüksek bir oranla iyi bir eğitim ve gayretle istenilen her şeye ulaşılacağını düşünmektedirler. Meslek hayatında eğitim aldıkları alandan iş bulmak için belli seviyeleri geçip işe girenler gayret ile her şeye ulaşılır seçiyorlarsa bu herkese örnek olmalıdır.

Gelecek nesillere bölümümü rahatlıkla önerebilirim.

Ortalama=3,7356, St. Sapma=1,33778

Katılımcılardan kendi alanından iş bulmuş kişilerin yanıtlamış olduğu “Gelecek nesillere bölümümü rahatlıkla önerebilirim.” ifadesine vermiş oldukları yanıtlara göre elde edilen ortalama 3,7356 gibi bir orana sahiptir. Kendi bölümünden iş bulmuş bu kişilerin cevapladığı bu ifadeye büyük çoğunluk katılmaktadır. Bu kişiler bölümlerini gelecek nesillere rahatlıkla önerebileceklerini düşünmektedirler.

İşe giriş sınavlarında karşılaştığım sorular beklediğim tarz ve zorunlulukta idi.

Ortalama=3,3413, St. Sapma=1,36337

Katılımcıların cevaplamış olduğu ankette “İşe giriş sınavlarında karşılaştığım sorular beklediğim tarz ve zorunlulukta idi.” İfadesine katılımcılar ortalama 3,3413 oranla çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir. Kendi bölümünden iş bulanların yanıtladığı bu ifade belli aşamaları geçmiş bireyler tarafından yanıtladığı ve işe girme aşamalarında belirli sınavlar ile karşılaştıkları göz önüne alındığında büyük çoğunluğun bu konuya katıldıklarını görülmektedir. Kişiler soruların zorluğu konusuna çoğunlukla katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Bu işe girmek için gerekli çabayı gösterdiğimi düşünüyorum.

Ortalama=4,3413, St. Sapma=0,89217

Kendi alanından iş bulmuş bireyler eğitimleri sonrasında iş bulma aşamasında gerekli çabayı göstererek alanlarından iş bulduklarını düşünmektedirler. 4,3413 gibi

yüksek bir ortalama alan bu ifadeye göre katılımcılar çalışmış oldukları işe girmek için kendilerinin gerekli çabayı gösterdiği gösterdikleri ve bu sayede alanlarından iş buldukları görülmektedir.

Çevremde kendi bölümünden işe giren arkadaşlarımı görmek beni çalışma konusunda teşvik etti.

Ortalama=3,3846, St. Sapma=1,52298

Kendi alanından iş bulmuş bireylerin yanıtlamış olduğu “Çevremde kendi bölümünden işe giren arkadaşlarımı görmek beni çalışma konusunda teşvik etti.” ifadesi 3,3846 gibi bir ortalama sahiptir. Katılımcılar kendi bölümünden işe girmiş olan arkadaşlarını görmelerinin kendilerini çalışma konusunda teşvik ettiğini düşündüklerini belirtmişlerdir.

Mesleki eğitim veren ücretsiz kursların artırılması gerektiğini düşünüyorum.

Ortalama=3,8894, St. Sapma=1,24810

Mesleki eğitim veren ücretsiz kurslar ile ilgili bu ifadeye katılımcıların vermiş olduğu yanıtlara göre soru ortalaması 3,8894 olarak bulunmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu insanların bilgilenebileceği, mesleki eğitim veren ücretsiz kursların artırılması gerektiğini düşünmektedirler.

Staj yapmak iş bulmayı kolaylaştırır.

Ortalama=3,1490, St. Sapma=1,54542

3,1490 gibi bir ortalama ile çoğunluğun “Staj yapmak iş bulmayı kolaylaştırır.” İfadesine verilen yanıtlara göre bulunan ortalama katılımcıların staj yapma konusuna katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Derslerde yapmış olduğum sunum ve aktiviteler bireysel gelişimime katkı sağladı.

Ortalama=3,4856, St. Sapma=1,44790

Katılımcıların yanıtlamış olduğu ankette 3,4856 gibi bir oranla alanından iş bulmuş olan katılımcıların büyük çoğunluğu derslerde yapılan sunum ve aktivitelerin bireysel gelişime katkı sağladığı konusuna katıldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir.

İyi bir eğitim ve gayret ile istenilen her şeye ulaşılacağını düşünüyorum.

Ortalama=4,3473, St. Sapma=1,04773

Katılımcıların yanıtlamış olduğu ankette 4,3173 gibi yüksek bir oranla katılımcıların büyük çoğunluğu iyi bir eğitim ve gayretle istenilen her şeye ulaşılacağını düşünmektedirler. Meslek hayatında eğitim aldıkları alandan iş bulmak için belli seviyeleri geçip işe girenler gayret ile her şeye ulaşılır seçiyorlarsa bu herkese örnek olmalıdır.

Tablo 28. Üniversite Mezunu Bireylerin Sorunlarını Belirlemeye Yönelik Önermeler(b)

	EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ	N	Ortalama	Standart Sapma
10	Okuduğum bölümü seçme nedenim iş bulma olanağının diğer bölümlere göre daha fazla olmasıdır.	222	2,2523	1,31795
11	Okuduğum bölümde çalıştığım (çalışacağım) meslekle ilgili pratik bilgilerin yeterince verildiğine inanıyorum.	222	2,7252	1,44935
12	Okuduğum bölümü seçmemde ailemin etkisi var.	222	3,3919	1,61568
13	Okuduğum bölüme kendi isteğim ile geldim.	222	3,0405	1,5756
14	Okuduğum bölümün varlığını internet üzerinden öğrendim.	222	2,6306	1,48249
15	Okuduğum bölümün varlığını yazılı kaynaklardan öğrendim.	222	2,8649	1,3719
16	Okuduğum bölüme gelmeden önce bölümle ilgili bir bilgim vardı.	222	3,9505	1,14246

17	Okuduğum bölümde bölümle ilgili konular dışında insan ilişkileri ile ilgili bilgiler de aldım.	222	2,5811	1,50119
18	Okul süresince verilen eğitimi yeterli buluyorum.	222	2,6982	1,37327
19	Okul süresince yapılan vize ve finallerin bilgi ölçme konusunda gerekli olduğuna inanıyorum.	222	2,509	1,27184
20	Okul süresi, verilen eğitim için yeterlidir.	222	3,2297	1,41307
21	Okul bittikten sonra bölümümle alakalı bir işte çalışmayı düşündüm.	222	3,8198	1,39617
22	Üniversite hocalarımdan yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünüyorum.	222	3,6937	1,19798
23	Bölümümü severek okudum	222	3,2072	1,48365
24	Bölümümü okurken iş bulamama kaygısı yaşadım.	222	4,2297	1,14411
42	Ülkemizde bölümümle alakalı yeterli iş imkânının olmadığını düşünüyorum.	222	3,3063	1,59066
43	Mezuniyet sonrası bölümümden farklı bir meslek seçmek kendi isteğimdi.	222	3,6982	1,37327
44	Eğitim sisteminin öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş bulmalarına yetecek düzeyde iyi olduğunu düşünmüyorum.	222	2,545	1,3268
45	Alanımda iş bulamama nedenim kendi çalışma eksikliğimdir.	222	3,5405	1,31668
46	Bölümümü okuduğuma pişmanım.	222	4,0631	1,29237
47	Mevcut işimi bulmak bölümümle alakalı iş bulmaktan daha kolay oldu.	222	4,045	1,23587
48	Mezun sayısının çok olması bölümümle alakalı iş bulamamamın nedenidir.	222	3,4189	1,21462
49	Okul eğitimimin mesleğim ile ilgili gerekli bilgi, donanım ve kaynağı sağlamadığını düşünüyorum.	222	4,2973	1,18509
50	KPSS ve kurum sınavlarından yeterli puan almak çok zordur.	222	4,2387	1,14621
51	Memur atamasının az olması alanımda çalışmama nedenimdir.	222	1,8964	1,16242
52	Ücret düşüklüğü alanımda çalışmama nedenimdir.	222	1,6757	0,95758
53	Yükselme imkânının olmaması alanımda çalışmama nedenimdir.	222	1,7703	0,99156
54	Çalışma koşullarının ağır olması alanımda çalışmama nedenimdir.	222	1,8694	1,16357
55	Teknolojik gelişmeler alanımda çalışmama nedenimdir.	222	2,8018	1,53876
56	Mezun olunan üniversitenin adı iş bulmada etkilidir.	222	2,9505	1,35792
57	Aile baskısı alanımda çalışmama nedenimdir.	222	2,4054	1,52276
58	Referans bulamamak alanımda çalışmama nedenimdir.	222	2,9626	1,53845

(b)= Kendi alanından iş bulamayan katılımcılar

Araştırmaya katılan katılımcıların üniversite sonrası çalışma hayatı, eğitim istihdam ilişkisi ile ilgili sorulara verdiği cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablo 28’de gösterilmektedir.

Ülkemizde bölümümle alakalı yeterli iş imkânının olmadığını düşünüyorum.

Ortalama=3,3063, St. Sapma=1,59066

Tablo 30’da görüldüğü üzere katılımcıların verdiği yanıtlara göre üniversite mezunu kişilerin yanıtlaması istenilen “Ülkemizde bölümümle alakalı yeterli iş imkânının olmadığını düşünüyorum” ifadesi hakkında katılımcıların çoğu yeterli iş imkânı olmadığını düşünmektedirler. Çoğunluğun yeterli iş imkânı olmadığını düşünmeleri kendi bölümünden iş bulamayanların iş bulamamalarının büyük nedeni olarak ülkedeki iş imkânlarının azlığına bağladığını gözler önüne sermektedir.

Mezuniyet sonrası bölümümden farklı bir meslek seçmek kendi isteğimdi.

Ortalama=3,6982, St. Sapma=1,37327

Katılımcılardan kendi bölümü dışında bir işte çalışan kişilerin meslek seçmek ile alakalı bu ifadeye verdikleri yanıtlara bakılırsa katılımcıların kendi bölümü dışında meslek seçmelerinin kendi istekleri ile olduğu görülmektedir. 3,6982’lik bir ortalama ile katılımcıların çoğunluğunun bu duruma katıldıkları görülmektedir.

Eğitim sisteminin öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş bulmalarına yetecek düzeyde iyi olduğunu düşünmüyorum.

Ortalama=2,5450, St. Sapma=1,32680

Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlara göre çoğunluk, eğitim sisteminin öğrencilerin mezuniyet sonrası iş bulmalarına yetecek düzeyde iyi olmadığı ifadesine katılmamaktadırlar. 2,5450 ortalama alan bu ifadeye göre öğrenciler eğitim

sisteminin kendi bölümlerinden iş bulamamalarının nedeni olduğunu düşünmemektedirler.

Alanımda iş bulamama nedenim kendi çalışma eksikliğimdir.

Ortalama=3,5405 St. Sapma=1,31668

Üniversite mezunu kendi bölümü dışında bir işte çalışmakta olan bireylerin çoğunluğu bitirmiş oldukları alandan iş bulamamalarını kendi çalışma eksikliklerine bağladıkları görülmektedir. Kendi çalışma eksiklikleri nedeni ile alanında iş bulamadıklarını düşünen bireylerin çokluğu, öğrencilerin biraz daha gayret göstermeleri gerektiğini gözler önüne sermektedir.

Bölümümü okuduğuma pişmanım.

Ortalama=4,0631 St. Sapma=1,29237

Vermiş olduğu cevaplar arasında 4,0631 ortalama ile “Bölümümü okuduğuma pişmanım” ifadesi bir sorun olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar çoğunluğu bitirmiş oldukları bölümlerinden pişmanlık duyduklarını ifade etmektedirler.

Mevcut işimi bulmak bölümümle alakalı iş bulmaktan daha kolay oldu.

Ortalama=4,0450, St. Sapma=1,23487

Katılımcıların “Mevcut işimi bulmak bölümümle alakalı iş bulmaktan daha kolay oldu.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 4,0450’dir. Katılımcılar mezun oldukları bölüm ile alakalı iş bulamayan kişilerdir. Kendi bölümü ile alakalı iş bulamayan kişilerin çoğu kendi bölümünden iş bulmaktansa başka bölümden iş bulmanın daha kolay olduğunu düşünmektedirler.

Mezun sayısının çok olması bölümümle alakalı iş bulamamamın nedenidir.

Ortalama=3,4189, St. Sapma=1,21462

Katılımcıların “Mezun sayısının çok olması bölümümle alakalı iş bulamamamın nedenidir.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,4189’dur. Mezun oldukları alandan iş bulamayan kişiler tarafından cevaplandırılan bu ifadeye göre katılımcılar büyük çoğunlukla mezun sayısının fazla olmasından kaynaklı işsiz olduklarını düşünmektedirler. Katılımcılar mezun sayısının fazla olmasının başvurulmuş işe başvuru sayısının da arttığını ve bunun sonucunda işsiz kaldıklarını düşünmektedirler.

Okul eğitimimin mesleğim ile ilgili gerekli bilgi, donanım ve kaynağı sağlamadığını düşünüyorum.

Ortalama=4,2973, St. Sapma=1,18509

Tablo 30’da görüldüğü üzere katılımcıların verdiği cevaplara göre üniversite mezunu kişilerin eğitim ile ilgili “Okul eğitimimin mesleğim ile ilgili gerekli bilgi, donanım ve kaynağı sağlamadığını düşünüyorum”, ifadesine bakıldığında 4,2973 gibi yüksek bir ortalama ile katılımcıların bu ifadeyi destekledikleri görülmektedir. Katılımcıların çoğu okulda verilen eğitimin gerekli bilgi donanım ve kaynağı sağlamadığını düşünmektedir. Bu durum eğitim sistemindeki sorunların giderilmesi açısından ne denli önemli sorunlar olduğunu gözler önüne sermektedir.

KPSS ve kurum sınavlarından yeterli puan almak çok zordur.

Ortalama=4,2387, St. Sapma=1,14621

Katılımcıların “KPSS ve kurum sınavlarından yeterli puanı almak zordur.” ifadesine çoğunluk katıldığını belirtmiştir. Üniversite mezuniyeti sonrası iş bulmak için iş başvurusu yapmak isteyen bireylerin ilk önce başvuru yapabilmesi için birtakım sınavlardan geçmesi gerekmektedir. Bu sınavları geçtikten sonra iş ile ilgili asıl sınava girebileceklerdir. Bu durum bireylerin bu sınavların zor olduğunu düşünmelerine sebep olmuştur.

Memur atamasının az olması alanımda çalışmama nedenimdir.

Ortalama=4,8964, St. Sapma=1,16242

Katılımcılardan kendi alanlarından iş bulamamış bireylerin cevapladığı soruya göre katılımcıların büyük çoğunluğu memur atamasının az olmasından kaynaklı kendi alanlarından iş bulamadıklarını düşünmektedirler. Büyük çoğunluğun memur atamasından kaynaklı alanlarından iş bulamamalarını düşünmeleri mezun sayısı ve üniversite alımları konusunda bir düşünmeye itmektedir.

Ücret düşüklüğü alanımda çalışmama nedenimdir.

Ortalama=1, 6757, St. Sapma=0,95758

Katılımcılar 1,6757 gibi bir ortalama ile “Ücret düşüklüğü alanımda çalışmama nedenimdir.” ifadesine katılmamaktadırlar. Bu durum ücret düşüklüğünün kendi bölümlerinden iş bulmalarına engel oluşturacak bir durum olmadığını gözler önüne sermektedir. Eğitim hayatının bitiminde iş bulma çabasına giren bireyler meslek seçimlerinde ücret düşüklüğünü fazla dikkate almamaktadırlar.

Yükselme imkânının olmaması alanımda çalışmama nedenimdir.

Ortalama=1,7703, St. Sapma=0,99156

Katılımcılar 1,7703 ortalama ile “Yükselme imkânının olmaması alanımda çalışmama nedenimdir.” ifadesine katılmadıklarını belirtmişlerdir. Üniversite mezuniyeti sonrasında alanlarından iş bulamama nedenlerini iş yerinde yükselmeye bağlamamışlardır.

Çalışma koşullarının ağır olması alanımda çalışmama nedenimdir.

Ortalama=1,869, St. Sapma=1,1637

Katılımcılar “Çalışma koşullarının ağır olması alanımda çalışmama nedenimdir.” ifadesine 1,869 gibi bir ortalama ile katılmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılara göre bu durumun çalışılacak mesleği seçmede fazla etkili olmadığını görülmektedir.

Teknolojik gelişmeler alanında çalışmama nedenimdir.

Ortalama=2,8018, St. Sapma=1,53876

Teknolojik gelişmeler nedeni ile alanından iş bulamayan katılımcılara göre katılımcıların büyük çoğunluğu 2,8018'lik bir ortalama ile katılmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar teknolojik gelişmelerin iş bulma konusunda kendilerine bir etkide bulunup bulunmadıkları konusunda katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

Mezun olunan üniversitenin adı iş bulmada etkilidir.

Ortalama=2,9505, St. Sapma=1,52276

Katılımcıların “Mezun olunan üniversitenin adı iş bulmada etkilidir.” ifadesi hakkında çoğunluk katılmadıklarını belirten bir düşünce sergilemektedir. Bitirmiş oldukları alandan iş bulamamalarını mezun olunan üniversiteye bağlama konusunda çoğunluk olumsuz düşünmektedir.

Aile baskısı alanında çalışmama nedenimdir.

Ortalama=2,4058, St. Sapma=1,35792

Katılımcılar 2,4058 ortalama ile “Aile baskısı alanında çalışmama nedenimdir.” ifadesine katılmadıklarını belirtmişlerdir. Üniversite mezuniyeti sonrasında alanlarından iş bulamama nedenlerini aile baskısına bağlamamışlardır.

Referans bulamamak alanında çalışmama nedenimdir.

Ortalama=2,9626, St. Sapma=1,53845

Katılımcılar 2,9626 ortalama ile üniversite mezuniyeti sonrasında alanlarından iş bulamama nedenlerini referans bulamamaları ile alakalı olmadığını düşünmemektedirler.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kayseri ilinde üniversite mezunu çalışanlar arasında yapılan anket çalışması sonucunda eğitim istihdam ilişkisi, istihdam ve işsizlik, eğitim, istihdam sorunları ile ilgili elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

- Eğitim aldığı alanda çalışan katılımcıların cinsiyet durumu dağılımı farklılık göstermektedir. Eğitim aldığı alanda çalışanlardan erkek cinsiyet oranı daha yüksektir.
- Eğitim aldığı alanda çalışmayan katılımcıların cinsiyet durumu dağılımı farklılık göstermektedir. Cinsiyet dağılımında erkek sayısı daha fazladır.
- Eğitim aldığı alanda çalışan katılımcıların yaş dağılımları farklılık göstermektedir. Eğitim aldığı alanda çalışanlardan büyük çoğunluğu 26-35 yaş aralığındadır.
- Eğitim aldığı alanda çalışmayan katılımcıların yaş dağılımları farklılık göstermektedir. Eğitim aldığı alanda çalışan katılımcıların büyük çoğunluğu 26-35 yaş aralığındadır.
- Eğitim aldığı alanda iş bulan katılımcıların fakülte durumu dağılımları farklılık göstermektedir. Eğitim aldığı alanda iş bulan katılımcıların çoğunluğunu İktisadi İdari Bilimler Fakültesi mezunları oluşturmaktadır. Bunun aksine en azını diğer fakülteler oluşturmaktadır.
- Eğitim aldığı alanda çalışmayan katılımcıların fakülte durumu dağılımları farklılık göstermektedir. Katılımcılardan çoğunu İktisadi İdari Bilimler Fakültesi mezunları oluşturmaktadır. Aksine en az oran Sağlık Bilimleri Fakültesi olmuştur.
- Eğitim aldığı alanda çalışanların sektörel dağılımları farklılık göstermektedir. Eğitim aldığı alanda çalışanların çoğunluğunu özel sektör katılımcıları oluşturmaktadır. Alt sektör dağılımında ise eğitim sektörü oluşmaktadır.
- Eğitim aldığı alanda çalışmayanların sektörel dağılımı farklılık göstermektedir. Katılım özel sektörde çoğunluk göstermektedir. Alt sektörde ise diğer sektörlerden oluşturmaktadır.

- Eğitim aldığı alanda çalışan katılımcıların iş yeri pozisyon dağılımları farklılık göstermektedir. Profesyonel meslek grubu diğer sektörlerle göre farklılık göstermektedir.
- Eğitim aldığı alanda çalışmayan katılımcıların iş yeri pozisyon dağılımları farklılık göstermektedir. Nitelik getirmeyen (vasıfsız işçi) pozisyonu diğerlerine göre daha yüksek orandadır.
- Eğitim aldığı alanda çalışan katılımcıların işe giriş dağılımları farklılık göstermektedir. Sınav ile girenlerin sayısı diğer giriş durumlarına göre daha yüksek orandadır.
- Eğitim aldığı alanda çalışmayan katılımcıların işe giriş dağılımları farklılık göstermektedir. Tanışık (referans) yardımı ile girenlerin sayısı diğerlerine göre farklılık göstermektedir.
- Eğitim aldığı alanda çalışanların ücret dağılımları farklılık göstermektedir. 3001-5000 TL arası ücretle çalışanların sayısı daha yüksektir.
- Eğitim aldığı alanda çalışmayanların ücret dağılımları farklılık göstermektedir. 2001-3000 TL arası ücretle çalışanların sayısı daha yüksektir.
- Eğitim aldığı alanda çalışanların tecrübe dağılımları farklılık göstermektedir. İş bulan katılımcıların 1-5 yıl arası çalışan katılımcı sayısı diğerlerine göre daha yüksektir.
- Eğitim aldığı alanda çalışmayan katılımcıların tecrübe dağılımları farklılık göstermektedir. 1-5 yıl arası çalışanların sayısı daha yüksektir.

Eğitim aldığı alanda çalışanların yanıtladığı sorulara göre:

- Katılımcıların “işimi seviyorum” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %64’ü bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir.
- Katılımcıların “okul sonrası yapılan kurslara katılmak bana büyük katkı sağladı” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %36’sı bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların “okul eğitimimin mesleğim ile ilgili gerekli bilgi donanım ve kaynağı sağladığını düşünüyorum” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %21,6’sı bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “okulda verilen kaliteli eğitim ile okul sonrası iş bulmam uzun sürmedi” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %29,3’ü bu görüşü desteklememektedir.
- Katılımcıların “kurum sınavlarının bilgi ölçmede yeterli olduğunu düşünüyorum” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %31,3’ü bu görüşü desteklememektedir.
- Katılımcıların “eğitimimin iş sınavı için yeterli olduğunu düşünüyorum” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %23,6’sı bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “beni mesleğim konusunda teşvik eden en önemli unsur hocalarım olmuştur” görüşüne katılım düzeyi farklılık göstermektedir. Katılımcıların %30’u bu görüşe karşı çıkmaktadır.
- Katılımcıların “ülkemizde bölümüm ile ilgili iş bulmak için yabancı dilin şart olduğunu düşünüyorum” görüşüne katılım düzeyi farklılık göstermektedir. Katılımcıların %42,3’ü bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “gelecek nesillere bölümüm rahatlıkla öneririm” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %38’i bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “işe giriş sınavlarında karşılaştığım sorular beklediğim tarz ve zorluktaydı” görüşüne katılım düzeyi farklılık göstermektedir. Katılımcıların %34,6’sı bu görüşe katılmakta olduklarını belirtmişlerdir.
- Katılımcıların “bu işe girmek için gerekli çabayı gösterdiğimi düşünüyorum” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %52,9’u bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “mesleki eğitim veren ücretsiz kursların artırılması gerektiğini düşünüyorum” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %40,9’u bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “staj yapmak iş bulmayı kolaylaştırır” görüşüne katılım düzeyi farklılık göstermektedir. Katılımcıların %29,8’i bu görüşü desteklemektedir.

- Katılımcıların “derslerde yapmış olduğum sunum ve aktiviteler bireysel gelişimime katkı sağladı” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %30,8’i bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “iyi bir eğitim ve gayret ile istenilen her şeye ulaşılacağını düşünüyorum” görüşüne katılım düzeyi farklılık göstermektedir. Katılımcıların %59,1’i bu görüşü desteklemektedir.

Eğitim aldığı alanda çalışmayanların yanıtladığı sorulara göre:

- Katılımcıların “ülkemizde bölümümle ilgili yeterli iş imkânının olmadığını düşünüyorum” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %54,5’i bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “eğitim sisteminin öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş bulmalarına yetecek düzeyde iyi olduğunu düşünmüyorum” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %37,4’ü bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “alanımda iş bulamama nedenim kendi çalışma eksikliğimdir” görüşüne katılım düzeyi farklılık göstermektedir. Katılımcıların %27,9 u bu görüşe karşı çıkmaktadır.
- Katılımcıların “mevcut işimi bulmak bölümümle alakalı iş bulmaktan daha kolay oldu” görüşüne katılım düzeyi farklılık göstermektedir. Katılımcıların %50,9’u bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “mezun sayısının çok olması bölümümle alakalı iş bulamama nedenidir” görüşüne katılım düzeyi farklılık göstermektedir. Katılımcıların %49,5’i bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “okul eğitimimin mesleğim ile ilgili gerekli bilgi donanım ve kaynağı sağladığını düşünüyorum” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %32,4’ü bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “KPSS ve kurum sınavlarında yeterli puan almak zordur” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %54,4’ü bu görüşü desteklemektedir.
- Katılımcıların “memur atamasının az olması alanımda çalışmama nedenimdir” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %57,2’si bu görüşü desteklemektedir.

- Katılımcıların “ücret düşüklüğü alanında çalışmama nedenidir” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %50,0 ile bu görüşe karşı çıkmaktadır.
- Katılımcıların “yükselme imkânının olmaması alanında çalışmama nedenidir” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %54,5 ile bu görüşe karşı çıkmaktadır.
- Katılımcıların “çalışma koşullarının ağır olması alanında çalışmama nedenidir” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %49,5’i bu görüşe karşı çıkmaktadır.
- Katılımcıların “teknolojik gelişmeler alanında çalışmama nedenidir” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %49,1’i bu görüşe karşı çıkmaktadır.
- Katılımcıların “mezun olunan üniversitenin adı iş bulmada etkilidir” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %27,9’u bu görüşe karşı çıkmaktadır.
- Katılımcıların “aile baskısı alanında çalışmama nedenidir” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %32,9’u bu görüşe karşı çıkmaktadır.
- Katılımcıların “referans bulamamak alanında çalışmama nedenidir” görüşüne katılım düzeyleri farklılık göstermektedir. Katılımcıların %27,0’ı bu görüşe karşı çıkmaktadır.

Kayseri ilinde üniversite mezunu çalışanlara yapılan anket çalışması sonucunda eğitim sisteminin genel durumunu, karşılaşılan sorunlar ile ilgili elde edilmiş olan bulgular göz önüne alınarak yapılan öneriler aşağıda yer almaktadır.

- Bu araştırmanın amacı üniversite tercihi yapacak ve üniversite bitiminde iş hayatına atılacak bireylere rehber olması düşünülmektedir. Üniversite tercihi yapan bireylerin okuduğu bölümü gerçekten sevmesi ve ileride iş hayatına atıldığında kendi bölümünden çalışmak için gerekli gayreti göstermesi için takip edilmelidir.
- Toplumda sadece üniversite mezunu olmak yeterli olmamaktadır. Son yıllarda artan okul sayısı, her yıl mezun sayısını gitgide artırmakta, bu da iş arayanlar açısından değişik sonuçlar doğurmaktadır. Beklenen

kriterler yüksek tutulmaktadır. Kriterlerin bu kadar yüksek olması mezunlar arasında bir karamsarlığa neden olmaktadır. Verilen eğitim mezuniyet sonra iş bulmaya yönelik olur ise mezunlar da mezuniyet sonrası ne yapacaklarından emin olabilirler.

- Öğrenciler eğitim aşamasında desteklenmeli, karamsar bir havaya girmelerine izin verilmemeli ve takip edilmelilerdir. Daha eğitim sırasında bu karamsarlığa kapılan birey mezuniyet sonrası büyük bir boşluğa düşecektir.
- Okul sonrası bireylerin kendilerini geliştirebilmeleri için ekonomik durumu orta gelirin altında olan bireyler için ücretsiz kurslar açılmalıdır. Bu kurslarla bireyler kendilerini geliştirebilir ve hedeflerine bir adım yaklaşabilirler.
- Üniversite tercihi yapacak bireylerin üniversiteler hakkında bilgilendirilmeleri sağlanmalı ve doğru tercihler yapmaları için rehberlik hizmeti veren yerler açılmalı ilerde okuyacağı bölüm konusunda bilgilendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Abdioğlu, Z., (2010). *Yeni Keynesyenlerde Fiyat ve Ücret Katılıkları: Türkiye Örneği*. Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Açıkgöz, F. (2017). Seçilmiş Ülke Uygulamalarında Genç İstihdamına Yönelik Aktif İşgücü Politikaları ve İŞKUR İçin Öneriler. *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*. <https://media.iskur.gov.tr/15688/filiz-acikgoz.pdf>, Erişim Tarihi: 12.02.2020
- Adam, G., (2016). *Türkiye'de Eğitimin Ekonomik Etkileri ve Eğitim-İstihdam İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aktan, C.C. (2008). *Yeni İktisat Okulları*. Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Aktel, M. ve Erten, Ş. (2017). Türkiye Cumhuriyeti Hükümetlerinin Engellilik Alanına Yaklaşımı: Hükümet Programları Üzerinden Bir Değerlendirme, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 165-177.
- Algül, Y., (2019). *İstihdam Teorilerine Post Keynesyen Bakış: Türkiye'de Yenilenebilir Enerji Sektörünün İstihdama Etkisi*. Doktora Tezi. Erzurum Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Altan, Ö.Z. (2004). Sosyal Politika Dersleri. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, No: 1592, Eskişehir, s. 124.
- Altay, S., İra, N., Bozcan, E., ve Yenal, H. (2011). Cumhuriyetin Kuruluşundan Günümüze Milli Eğitim Şuralarında Okul Öncesi Eğitimi ve Bugünkü Durumu, *E-Journal Of New World Sciences Academy Education Sciences Dergisi*. 6(1),661 662, https://www.academia.edu/26929111/cumhuriyetin_kurulu%C5%9Fundan_g%C3%BCn%C3%BCm%C3%BCn%C3%BCze_milli_e%C4%9Fitim_%C5%9Euralar%C4%B1nda_okul_%C3%96ncesi_e%C4%9Fitimi_ve_bug%C3%BCnk%C3%BC_durumup_reschool_peridod_and_its_current_state_in_national_educational_council_sinc_e_the_foundation_of_turkish_republic, Erişim Tarihi: 07.02.2020
- Andaç, F. (2010). İşsizlik Sigortası, TÜHİS, 2. Baskı, Ankara.
- Aral, N., Kandır, A. ve Yasar, M.C. (2000). *Okulöncesi Eğitim ve Anasınıfı Programları*. Ya-Pa Yayınları, İstanbul.
- Araz, G. (2014). *Program Geliştirme Sınıf Yönetimi Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı*. Tarcan Matbaacılık Yayınevi, Ankara.
- Aren, S. (1998). *İstihdam Para ve İktisadi Politika*, Savaş Yayınevi, Ankara.

- Arslan, M. (2009). *Eğitim Bilimine Giriş*. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara. https://www.academia.edu/34338282/E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M_B%C4%B0L%C4%B0M%C4%B0NE_G%C4%B0R%C4%B0%C5%9E Erişim Tarihi: 12.02.2020.
- Ataman, B.C. (2003). İşsizlik Sorunu ve Türkiye'nin Avrupa Birliği İstihdam Stratejisine Uyumu, *TİSK İşveren Dergisi*, 42(1), 34-37.
- Aybek, B. (2007). Eleştirel Düşünmenin Öğretiminde Öğretmenin Rolü. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 7(2).
- Ayvaz, Z., (1990). *Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik Sorunları*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başol, K. (2001). *Türkiye Ekonomisi*, Anadolu Matbaası, İzmir
- Bayraklı, B. (1986). Farabi'nin Eğitim Felsefesi. *İslami Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 102-104.
<http://www.islamiarastirmalar.com/upload/pdf/a5cd6a228cf392f.pdf?sid=78ab8b16602b357f6279846cd5af0196>, Erişim Tarihi: 03.02.2020
- Baysal, N. ve Ada, S. (2015). *Dünden Bugüne Türk Eğitim Sistemi ve Yapısı*. Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Bedel, E.F., (2014). *Genç İşsizlerde İşsizlik Deneyiminin Sosyolojik Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Biçerli, M. K (2011). *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Biçerli, M. K. (2004), *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Biçerli, M. K. (2005). Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?, *Çimento İşveren Dergisi*, 19(6) ,4-15.
- Bocutoğlu, E. (2009). *Makro İktisat*, Murathan Yayınevi, Trabzon.
- Bocutoğlu, E. (2011). *Karşılaştırmalı Makro İktisat Teoriler ve Politikalar*, Murathan Yayınevi, Trabzon.
- Bocutoğlu, E. (2011). *Makro iktisat Teoriler ve Politikalar*, Murathan Yayınevi, Trabzon.
- Bocutoğlu, E. (2012). İktisat Teorisinde Emegün Öyküsü: Değerin Kaynağı Olan Emekten Marjinal Faydanın Türevi Olan Emeğe Yolculuk. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), 127-150.

- Boratav, K. (1989). Türkiye İktisat Tarihi 1908-1985. Gerçek Yayınevi, İstanbul.
- Bulutay, T. (1995). Employment, Unemployment and Wages in Turkey, ILO, 28, <https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=> , Erişim Tarihi: 12.02.2020
- Cengizçetin, E., (2014). *Çeşitli Ülkeler ve Türkiye’de İş Yaratma ve Bu Bağlamda Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*. Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çelik, V. ve Yeşilyurt, E. (2013). Kalkınmada Eğitimin Rolü: Sayısal Veriler Işığında Kop Bölgesi Eğitim Göstergeleri. <http://unikop.org/1/17.htm> , Erişim Tarihi: 03.02.2020
- Çetin, Ö., (2014). *İktisat Okullarının Emek Piyasasına Yaklaşımları ve İktisat Politikası Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Çolak, A. (2017). Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Gelişimi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(4), 1381-1393, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/318347>, Erişim Tarihi: 12.02.2020
- Çondur, F. ve Bölükbaş, M. (2014). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2). 77-93.
- Daş, E., (2016). *Eğitim Yönetiminde Eğitimcilerin Stratejik Planlamaya Yaklaşımları: Bahçelievler İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, Ö. (1996). *Kurumcu İktisat*, Vadi Yayınları, Ankara.
- Dinler, Z. (2003). *İktisada Giriş*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Dirimtekin, H. (1976). *Genel İktisat*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Eskişehir.
- Diriöz Ç. S., (2012). *İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*. Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Doğan, G., (2012). *İstihdam ve Genç İşsizlik*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Doğan, S. (2006). Keynesyen Teori’ye Bir Tepki: Arz Yanlı İktisat. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 5(1), 268-271
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) (1963). Kalkınma Planı (Birinci Beş Yıl) 1963-1967, Ankara. Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara. <http://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/%C4%B0kinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1968-1972%E2%80%8B.pdf>, Erişim Tarihi: 19.02.2020

- DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Alt%C4%B1nc%C4%B1Be%C5%9FY%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1990-1994%E2%80%8B.pdf>, Erişim Tarihi: 19.02.2020
- DPT, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Be%C5%9Finci-Be%C5%9FY%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1985-1989.pdf>, Erişim Tarihi: 19.02.2020
- DPT, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı 2007-2013, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf>, Erişim Tarihi: 19.02.2020
- DPT, İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/%C4%B0kinci-Be%C5%9FY%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1968-1972%E2%80%8B.pdf>, Erişim Tarihi: 19.02.2020
- DPT, Kalkınma Planları Sonunda Hedeflenen ve Gerçekleşen İstihdam (Bin Kişi), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Birinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Planı-1962-1967.pdf, Ankara. Erişim Tarihi: 19.02.2020
- DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Sekizinci-Be%C5%9FY%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2001-2005.pdf>, Erişim Tarihi: 19.02.2020
- DPT, On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2019-2023, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>, Erişim Tarihi: 19.02.2020
- Ekin, N. (1994). *İşsizlik Sigortası Teorik Boyutları ve Dünya Uygulamaları*, Kamu-İş, Ankara.
- Erden, M. (2008). *Eğitim Bilimlerine Giriş*, Arkadaş Yayınevi. Ankara.
- Erdoğan, O. (2017). İnsan Hakları Bağlamında Engelli Kadınların Sosyo-Ekonomik Sorunları: Trabzon İli Örneği, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(14), 89-114.
- Ergün, M. (2014). *Eğitim Felsefesi*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Eroğlu, N. (2007). Atatürk Dönemi İktisat Politikaları (1923-1938). *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 63-73.

- Erol, S. I. (2013). Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 24(6). 15-20.
- Ertürk, S. (2013). *Eğitimde Program Geliştirme*. Edge Akademi Yayınevi. Ankara, <https://egitimbilimlernotlari.com/egitim-formal-egitim-informal-egitim-ogretim-ogretme-ve-ogrenme/>, Erişim Tarihi: 06.02.2020
- Fidan, N. (2012). *Okulda Öğrenme ve Öğretme*. Pegem Yayıncılık. Ankara, <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/23022012131839%C4%B0nternet%20%C3%B6rnek.pdf>, Erişim Tarihi: 06.02.2020
- Fidan, N. ve Erden, M., (1992). *Eğitime Giriş*. Alkım Yayınevi, Ankara.
- Froyen, Richard T. (1986), *Macroeconomics*, Second Edition, Macmillan Publishing Company, USA.
- Gabriel, M. (2011). *Love and Capital*. Hachette UK, USA. <http://libcom.org/library/love-capital-mary-gabriel>, Erişim Tarihi: 11.02.2020
- Germir, H.N. (2012). *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Adalet Yayınevi, Ankara. https://www.academia.edu/15265605/T%C3%BCrkiyede_%C4%B0stihdam_Politikalar%C4%B1n%C4%B1n_Etkinli%C4%9Fi, Erişim Tarihi: 18.02.2020
- Gökalp, P., (2012), *2008 Küresel Ekonomik Krizinin Türkiye’de İstihdam Üzerindeki Etkileri*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gökçen, M.A. (1973). Türkiye'de İstihdam Politikası, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 33(1-4), 145.
- Gökdaş, A., (2019). *Eğitimin İşlevlerinin Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Gün, S. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Bağlamında Yerleşik Emek Rejiminin Dönüşümü (Sahadan Notlar). *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 65.
- Gündoğan, N. (2001). *Genç İşsizliği*. T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1320, İ.İ.B.F. Yayınları No: 173, Eskişehir, s. 1-160.
- Güneş, D.F., (2019). *İşsizlik ve Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Güney, A. (2009). İşsizlik ve Nedenleri ve Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4, 137.
- Güran, N. (1999). *Makro Ekonomik Analiz*, Anadolu Matbaacılık, İzmir.
- Güran, S. (1989). *Makro İktisada Giriş*. Der Yayınevi, İstanbul.

- Güzel, E. (2009). *Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Kliniğine Başvuran Zekâ Geriliği Tanısı Alan Hastaların Özellikleri*, Uzmanlık Tezi, Çukurova Üniversitesi, Tıp Fakültesi Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Adana.
- Hazine Müsteşarlığı (2003), *Cumhuriyetin 80. Yılı Özel Sayısı*, Hazine Müsteşarlığı Yayını, Ankara.
- Hesapçıoğlu, M. (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- International Labour Organisation (ILO) (2009). Report of the Conference 18th International Conference of Labour Statisticians, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101467.pdf, Erişim Tarihi: 03.02.2020
- ILO, İşsizlik Nedir, Türleri Nelerdir?, <https://www.tercihiniyap.net/nedir/issizlik-nedir-turleri-nelerdir-h5764.html>. Erişim Tarihi: 02.02.2020
- Işığışok, Ö. ve Emirgil, B.F. (2009), Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kurslarının Etkinliği, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 57 Ankara.
- İŞKUR (2016). Aktif İşgücü Programları. <http://www.iskur.gov.tr/trtr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx>, Erişim Tarihi: 12.02.2020
- Kanca, O.C. (2012). Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 1-18
- Kandemir, M. (2001). 4447 Sayılı Kanun Açısından İşsizlik Sigortası (1), *Türkiye Barolar ve Borsalar Birliği Dergisi*, 13(2), 533-556. <https://jurix.com.tr/article/10070>, Erişim Tarihi: 19.02.2020
- Kapar, R. (2006). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/19.pdf>, Erişim Tarihi: 03.02.2020
- Karabulut, A., (2007). *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Karagöl, E.T. (2010). İşsizliğin Sosyal Maliyeti, *Anlayış Dergisi*, Sayı: 84,55.
- Karakayalı, H. (2005). *Makro Ekonomi*, Emek Matbaası, Manisa.
- Kasapoğlu, M.M. ve Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(25), 485-502.

- Kavak, Y. (1997). Eğitim, İstihdam Ve İşsizlik İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı 13, 21-26.
- Kaya, F. (2019). *Ortaöğretim Kademesinde Örgün Eğitim Dışına Çıkma Durumunun Çeşitli Değişkenler Açısından Analizi (Malatya İli Örneği)*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kaya, V.H., Bahçeci, Z. ve Kaya, E. (2016). Atatürk'ün Eğitime Bakışı Üzerine Bir Çalışma, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(3), 298.
- Kepenek, Y. Ve Yentürk, N. (1994). *Türkiye Ekonomisi*, Remzi Kitapevi, Ankara.
- Kesim, E. (2008). Eğitim ve Toplumsal Kuramlar, Eğitim Sosyolojisi ve Felsefesi. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını*, 97
- Kızılloluk, H. (2007). Ekonominin Eğitimin Amaçları ve İçeriği Üzerindeki Etkileri. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 21-30.
- Kızıltan, Ö. (2012). Felsefe Öğretimi Sorunları ve Yeni Yaklaşımlar. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 334-336.
- Koç, C. (2000). İzmir İktisat Kongresi'nin Türk Ekonomisinin Oluşumuna Etkileri. *Atatürk Dergisi*, 3(1), 143-167.
- Koçak, E. (2015). Pasif İstihdam Politikaları. Yeni Alanya Gazetesi, <https://www.yenialanya.com/pasif-istihdam-politikalari-makale,9041.html>, Erişim Tarihi: 12.02.2020
- Korkmaz, A. Ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Korkmaz, P. (2000). *Okul Öncesi Eğitimde Program Geliştirme*. Mercan Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Kökocak, A. (2005). Kamu Ekonomisinin Hareket Alanı ve Teorik Yaklaşımlar, *Mevzuat Dergisi*, Sayı 91, 21, İstanbul.
- Limon, R. (2015). Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu, *İş ve Hayat Dergisi*, 1(1), 147-170.
- Mahiroğlu, A. (2006). Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğretmen Yetiştirme Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Eğitime Bakış/ Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*, Sayı 2, 37-42.
- Marx, K. (1999). Ücretli Emek ve Sermaye. Sevim B. (Çev), Sol Yayınları, Ankara. https://www.academia.edu/31425124/_Ücretli_Emek_ve_Sermaye_-_Karl_Marx_-_Hayalet_Seçme_Yazılar_içinde, Erişim Tarihi: 11.02.2020
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (1981). Yükseköğretim Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>, Erişim Tarihi: 09.02.2020

- MEB (2007), Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim, 2006/2007, Ankara, <https://sgb.meb.gov.tr/www/milli-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2010-2011/icerik/73>, Erişim Tarihi: 08.02.2020
- MEB (2010). Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/936.pdf>, Erişim Tarihi: 08.02.2020
- MEB (2012). 12 Yıl Zorunlu Eğitim Sorular-Cevaplar. http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12Yil_Soru_Cevaplar.pdf, Erişim Tarihi: 05.02.2020
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). Resmî Gazete (Sayı: 14574). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>, Erişim Tarihi: 08.02.2020
- OECD, “Employment Outlook 2012”, (2012). https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2012_empl_outlook-2012-en, Erişim Tarihi: 12.02.2020
- Oktay, G. F., (2014). *Türkiye’de İstihdamın Analizi (1990-2013)*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Onaran, Ö. (2000). Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği, *Toplum ve Bilim Dergisi*, İstanbul: Birikim Yayınları, Sayı 86, 199
- Ortakçı, A. (2017). Beş Yıllık Kalkınma Planlarında Kültür Ve Kültürün Korunması Üzerine Bir İnceleme, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 2, 1725-1758.
- Özata, E. ve Esen, E. (2010). Reel Ücretler ile İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 55-57.
- Özkan, H. H. (2006). Popüler Kültür ve Eğitim. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 29-38.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme*. Seta Analiz Yayınları, Sayı 17, 1-37
- Parasız, İ. (1998). Para Politikası, Türkiye Uygulaması, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Parasız, İ. (1998). *Türkiye Ekonomisi 1923 den Günümüze İktisat ve İstikrar Politikaları*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Parasız, İ., vd., (2000). *İktisat Teorisi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Pehlivan, Ö., (2011). Sinan, *İktisat Teorisinde İstihdam Sorunu*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Pekin, Ç., (2014). *İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pekin, T. (2007). *Makro Ekonomi*, Zeus Kitapevi, İzmir.
- Pekin, T. (2014). *Ekonomiye Giriş*, Zeus Kitapevi, İzmir.
- Sanal, E. (2010). Küresel Ekonomik Kriz İle Dünyada ve Türkiye’de Artan Genç İşsizliği, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, Sayı 88, 1-11.
- Savaşır, R. (1999). Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ’ler Açısından İstihdam Politikaları, Kamu-İşletmeleri İşverenleri Sendikası. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobiadsbd/issue/11352/135655>, Erişim Tarihi: 10.02.2020
- Sayın, F. (2011). Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(4): 33- 53
- Selik, M. (1982). *Marksist Değer Teorisi*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. Ankara.
- Sertkaya, Y. (2013). *Türkiye Ekonomisinde İşsizliğin Gelişimi Genç İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Skidelsky, R. (2003). *PastMasters Keynes*. Cemal A. (Çev), Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul. <https://www.kitapyurdu.com/kitap/keynes--dusuncenin-ustalari/55743.html>, Erişim Tarihi: 10.02.2020
- Solak, L., (2012). *İşsizlik Sorunu, Türkiye’de İşsizlikle Asgari Ücret, Sanayi İstihdam Oranı ve Yolsuzluk Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Suat, U. (2011). Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Gelişimi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 100-101
- Sürmen, Y. G., (2011). *Türk Milli Eğitiminde Örgün Öğretimimin Yeri ve Okul Öncesi Eğitim*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şen, L. M., (1992). *Türk Kamu Yönetiminde Eğitim-İstihdam İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, M. (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1), 67-89. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/161816>, Erişim Tarihi: 12.02.2020

- Şentürk, E., (2017). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- T.C. MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2011). Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi. http://sgb.meb.gov.tr/eurydice/kitaplar/Turk_Egitim_sistemi_2011/Turk_Egitim_Sisteminin_Orgutlenmesi_2011.pdf , Erişim Tarihi: 09.02.2020
- Takım, A.(2011). Türkiye’de 1960-1980 Yılları Arasında Uygulanan Kalkınma Planlarında Maliye Politikaları, *Maliye Dergisi*, Sayı: 160, 154-176. <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/008-1.pdf>, Erişim Tarihi: 19.02.2020
- Talas, C. (1999). *Ekonomik Sistemler*, İmge Kitapevi, Ankara.
- Taş, Y.H. (2011). İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları*, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/9811>, Erişim Tarihi: 12.02.2020
- Tatar, F., (2019). *Türkiye’de Genç İşsizlik: Genç İşsizler Üzerine Saha Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Tatar, M., (2006). *Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Tezel, S.Y. (2002). *Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- Tozgöz, E. (1991). *Türkiye’nin İktisadi Gelişme Tarihi*, Dış Politika Enstitüsü, Ankara.
- Törüner, M. (2000). *Çalışma Ekonomisi*, T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Türkcan, B., (2017). *Türkiye’de İşsizlik Sigortası ve İşgücü Piyasasına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2019). Nüfusun İşgücü Durumu. <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi: 31.01.2020
- TÜİK (2007). İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632>, Erişim Tarihi: 03.02.2020
- TÜİK (2018). 1923-1933 Yılları Arası İstihdamı Sektörel Dağılımı (Bin Kişi). <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> , Erişim Tarihi: 18.02.2020

- TUİK (2019). Öğretim Yılına Göre İlköğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretmen, Öğrenci ve Derslik Sayısı, 2010-2018 Verileri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018, Erişim Tarihi: 08.02.2020
- TUİK (2019). Öğretim Yılına Göre Okul Öncesinde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğrenci, Öğretmen ve Derslik Sayısı, 2010-2018 Verileri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018, Erişim Tarihi: 08.02.2020
- TUİK (2019). Öğretim Yılına Göre Ortaöğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretmen, Öğrenci, Derslik Sayısı 2010-2018 Verileri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018, Erişim Tarihi: 08.02.2020
- TUİK (2019). Öğretim Yılına Göre Yükseköğretimde Net Okullaşma Oranı, Okul, Öğretmen, Öğrenci, Derslik Sayısı 2010-2018 Verileri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018, Erişim Tarihi: 08.02.2020
- Tural, N., (1993). *Kimya, Petrol ve Plastik Sanayinde Eğitim- İnsangücü- İstihdam İlişkileri ve Buna İlişkin İşveren Görüşleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turgut, B., (2018). *Marks'ın Kuramında Devlet ve Neo-Marksist Devlet Tartışmaları*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2015). Eğitim, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=%C3%96%C4%9ERET%C4%B0M>, Erişim Tarihi: 02.02.2020
- TDK Sözlük. Konservatuvar. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.53d8f8d2820743.38653104 . Erişim Tarihi: 08.02.2020
- Türk, E. (2010). Cumhuriyet Döneminde Türk Milli Eğitim Sistemindeki Gelişmeler.MEB,Ankara,http://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_06/13153013_TES_ve_ORTAYYRETYM_son10_2.pdf, Erişim Tarihi: 09.02.2020
- Türkbak, A. (1993). *İktisada Giriş*, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) (2017). İşsizlikle Mücadelede İŞKUR. <https://www.tbmm.gov.tr/> , Erişim Tarihi: 15.08.2018
- Tüzünkan, D. (2015). Türkiye’de Uygulanan Beş Yıllık Kalkınma Planlarının İstihdam Politikaları Açısından Değerlendirilmesi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2). 6-31. https://www.researchgate.net/publication/283682881_TURKIYE'DE_UGULANAN_BES_YILLIK_KALKINMA_PLANLARININ_ISTIHDA_M POLITI KALARI_ACISINDAN_DEGERLENDIRILMESI, Erişim Tarihi: 19.02.2020
- Unay, C. (2001). *Makro Ekonomi*, Vipaş A.Ş. Yayınları, Bursa.

- Uşen, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları. *Çalışma ve Toplum – Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 2, 72.
- Ünal, I.L. (1991). İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakülte Dergisi*, Sayı 24, 1-2.
- Ünsal, M.E. (1999). *Makro İktisat*. Murat Yayınevi, Ankara.
- Üstünel, B. (1990). *Makro Ekonomi*, Mısırlı Matbaacılık, İstanbul.
- Yağmur, A., (2009). *İstihdam Edilebilirlik Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi: Konya Bölgesi İmalat Sanayii Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Yalçın, Ö., (2014). *Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar ve Bu Politikaların Genel Değerlendirilmesi: Karabük İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yeşil, R. (2004). İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Yöntem. *GÜ Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 35-41.
- Yeşilyurt, Z. C., (2011). *Çocukları Anaokuluna Devam Eden Ebeveynlerin Okul Öncesi Eğitim Kurumlarından Beklentileri ve Kurumların Bu Beklentileri Karşılama Durumları*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Yıldırım K., Karaman D. ve Taşdemir, M. (2013) *Makro Ekonomi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, K. (2014). İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 45, 1-26
- Yıldız, K., (2014). *Türkiye’de İşsizliğin Türlerine Göre Analizi: İşsizlere Yönelik Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) (2007). 2547 Sayılı Yüksek Öğrenim Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>, Erişim Tarihi: 09.02.2020
- Yüksel, İ. (2005). İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 60(3), 255-274.

Ek A.1. Anket Formu

Bu anket formu ile elde edilen bilgiler, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında hazırlanan “**Üniversite Mezunları Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi: Kayseri İli Örneği**” isimli yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Elde edilen veriler toplu olarak değerlendirileceğinden, çalışma sonuçlarında herhangi bir kişinin adına yer verilmeyecektir. Çalışmaya vereceğiniz destekten dolayı şimdiden teşekkür eder, işlerinizde başarılar dileriz.

Büşra ALTINOK
(YL Öğrenci)
busraebubekir1@gmail.com

Prof. Dr. Taner AKÇACI
(Danışman)
akcaci@gantep.edu.tr

1.BÖLÜM

1.Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

2. Yaşınız : () 16-25 () 26-35 () 36-45 () 46 ve üstü

3.Fakülteniz:

- () İktisadi İdari Bilimler Fakültesi () Mühendislik Fakültesi () Sosyal Bilimler Fakültesi
() Hukuk Fakültesi () Fen Edebiyat Fakültesi () İlahiyat Fakültesi
() Eğitim Fakültesi () Açıköğretim Fakültesi () Sağlık Bilimleri Fakültesi
() Ziraat Fakültesi () Spor Bilimleri Fakültesi () Siyasal Bilimler Fakültesi
() Mühendislik Fakültesi () İletişim Fakültesi () Eczacılık Fakültesi
() Diş Hekimliği Fakültesi () Dil Tarih-Coğrafya Fakültesi () Güzel Sanatlar Fakültesi
() Tıp Fakültesi () Devlet Konservatuvarı () Diğer

4.Hangi sektörde çalışıyorsunuz? () Kamu () Özel

5.Hangi alt sektörde çalışıyorsunuz?

- () Eğitim () Sağlık () Tarım () Sanayi () Ticaret
() Finans () Diğer

6.İşinizdeki pozisyonunuz nedir? () Yönetici () Profesyonel meslek grubu

() İdari-büro hizmetleri () Teknisyen, tekniker vb. () Hizmet ve satış elemanı

() Nitelik gerektirmeyen (vasıfsız) işçi

7.Çalıştığınız işe nasıl girdiniz? () Sınav ile () İşyeri aileme/bana ait

() Referans(Tanıdık)yardımı ile () İnternet başvurusu ile () Gazete ilan ile

8.Aylık net ücretiniz ne kadar? (TL) () 0- 2000 () 2001-3000 () 3001-5000 () 5001 ve üzeri

9.Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz? () 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-9yıl () 10-14 yıl () 15 yıl ve üzeri

2.BÖLÜM

Aşağıdaki soruları dikkatlice okuyarak ilgili rakamdaki duygu ve düşüncelerinizi işaretleyiniz

1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum

	EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ	1	2	3	4	5
10	Okuduğum bölümü seçme nedenim iş bulma olanağının diğer bölümlere göre daha fazla olmasıdır.					
11	Okuduğum bölümde çalıştığım (çalışacağım) meslekle ilgili pratik bilgilerin yeterince verildiğine inanıyorum.					
12	Okuduğum bölümü seçmemde ailemin etkisi var.					
13	Okuduğum bölüme kendi isteğim ile geldim.					
14	Okuduğum bölümün varlığını internet üzerinden öğrendim.					
15	Okuduğum bölümün varlığını yazılı kaynaklardan öğrendim.					
16	Okuduğum bölüme gelmeden önce bölümle ilgili bir bilgim vardı.					
17	Okuduğum bölümde bölümle ilgili konular dışında insan ilişkileri ile ilgili bilgiler de aldım.					
18	Okul süresince verilen eğitimi yeterli buluyorum.					
19	Okul süresince yapılan vize ve finallerin bilgi ölçme konusunda gerekli olduğuna inanıyorum.					
20	Okul süresi, verilen eğitim için yeterlidir.					
21	Okul bittikten sonra bölümümle alakalı bir işte çalışmayı düşündüm.					
22	Üniversite hocalarımın yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünüyorum.					
23	Bölümümü severek okudum					
24	Bölümümü okurken iş bulamama kaygısı yaşadım.					
	Eğitim aldığınız alanda çalışmıyor iseniz lütfen 43. soruya geçiniz					
25	İşimi seviyorum.					
26	Okul sonrası yapılan kurslara katılmak bana büyük katkı sağladı.					
27	Okul eğitimimin mesleğim ile ilgili gerekli bilgi donanım ve kaynağı sağladığını düşünüyorum.					
28	Bölümümün ülkemde iş imkânı oldukça fazladır.					
29	Okulda verilen kaliteli eğitim ile okul sonrası iş bulmam uzun sürmedi.					
30	Kurum sınavlarının bilgi ölçmede yeterli olduğunu düşünüyorum.					
31	Eğitimimin iş sınavı için yeterli olduğunu düşünüyorum.					
32	Beni mesleğim konusunda teşvik eden en önemli unsur hocam(hocalarım) olmuştur.					
33	Ülkemizde bölümüm ile ilgili iş bulmak için yabancı dilin şart olduğunu düşünüyorum.					
34	Gelecek nesillere bölümümü rahatlıkla önerebilirim.					
35	İşe giriş sınavlarında karşılaştığım sorular beklediğim tarz ve zorunlulukta idi.					
36	Bu işe girmek için gerekli çabayı gösterdiğimi düşünüyorum.					
37	Çevremde kendi bölümünden işe giren arkadaşlarımı görmek beni çalışma konusunda teşvik etti.					
38	Mesleki eğitim veren ücretsiz kursların artırılması gerektiğini düşünüyorum.					
39	Staj yapmak iş bulmayı kolaylaştırır.					
40	Derslerde yapmış olduğum sunum ve aktiviteler bireysel gelişimime katkı sağladı.					
41	İyi bir eğitim ve gayret ile istenilen her şeye ulaşılacağını düşünüyorum.					
42	Ülkemizde bölümümle alakalı yeterli iş imkânının olmadığını düşünüyorum.					

43	Mezuniyet sonrası bölümümden farklı bir meslek seçmek kendi isteğimdi.					
44	Eğitim sisteminin öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş bulmalarına yetecek düzeyde iyi olduğunu düşünmüyorum.					
45	Alanımda iş bulamama nedenim kendi çalışma eksikliğimdir.					
46	Bölümümü okuduğuma pişmanım.					
47	Mevcut işimi bulmak bölümümle alakalı iş bulmaktan daha kolay oldu.					
48	Mezun sayısının çok olması bölümümle alakalı iş bulamamamın nedenidir.					
49	Okul eğitimimin mesleğim ile ilgili gerekli bilgi, donanım ve kaynağı sağlamadığını düşünüyorum.					
50	KPSS ve kurum sınavlarından yeterli puan almak çok zordur.					
51	Memur atamasının az olması alanımda çalışmama nedenimdir.					
52	Ücret düşüklüğü alanımda çalışmama nedenimdir.					
53	Yükselme imkânının olmaması alanımda çalışmama nedenimdir.					
54	Çalışma koşullarının ağır olması alanımda çalışmama nedenimdir.					
55	Teknolojik gelişmeler alanımda çalışmama nedenimdir.					
56	Mezun olunan üniversitenin adı iş bulmada etkilidir.					
57	Aile baskısı alanımda çalışmama nedenimdir.					
58	Referans bulamamak alanımda çalışmama nedenimdir.					

ÖZGEÇMİŞ

20 Kasım 1993 yılında Yozgat İlinin Şefaatli ilçesinde doğan Büşra ALTINOK, ilkokul ve ortaokulu doğduğu ilçede bitirdikten sonra, Şehit İsmail Dursun Anadolu Lisesi'nde öğrenimine devam etti. Liseden sonra Ahi Evran Üniversitesi İ.İ.B.F İktisat Bölümünü dereceyle mezun olarak tamamladı. Eğitim hayatına, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalında devam eden Büşra ALTINOK tez yazım süresi sırasında evlenmiş ve eğitimine kendi evinde devam etmiştir.

VITAE

Büşra Altinok who is born Şefaatli district in Yozgat in 20 December 1993. After elementary and middle school, she continued her studies in İsmail Dursun Anadolu high after high school, Ahi Evran graduated with a degree in Economics from the Faculty of Economics and Administrative Busra Altinok, who continues his education at Kilis 7 Aralık University, Institute of Social Sciences, department of Economics, got married during his thesis writing and continued his Education at her home.