



**T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

ÖĞRENCİ EMEĞİ: ESNEK İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

CEMRE TOSUN

BURSA – 2022



**T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

ÖĞRENCİ EMEĞİ: ESNEK İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

CEMRE TOSUN

**Danışman:
Doç. Dr. Şenol BAŞTÜRK**

BURSA – 2022

ÖZET

Yazar adı soyadı	Cemre TOSUN
Üniversite	Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin niteliği	Yüksek Lisans
Mezuniyet tarihi	/...../20....
Tez danışmanı	Doç. Dr. Şenol BAŞTÜRK

Öğrenci Emegi: Esnek İşgücü Piyasasında Üniversite Öğrencileri

Esneklik uygulamalarının tabana yayılmasıyla birlikte, günümüzde üniversite öğrencileri işgücü piyasası içerisine daha fazla dahil olmaya başlamıştır. Üniversite eğitimi görürken; harçlığını çıkartmak, deneyim kazanmak, networklerini genişletmek, boş zamanlarını değerlendirmek gibi çeşitli sebeplerle işgücü piyasasına giren öğrenciler günümüz istihdamının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu çalışmada; bu sürecin neden ve nasıl geliştiği, öğrencilerin işgücü piyasası içerisine girmesini etkilen faktörler ve diğer tarafta yer alan işverenlerin öğrencileri tercih etme nedenleri, bu duruma aracı olan Üniversitelerin esneklik uygulamaları veya yönlendirmeleri ve bunların sosyolojik etkileri üzerinde durulmuştur.

Anahtar kelimeler: Öğrenci Emegi, Esneklik, Çalışma Türleri

ABSTRACT

Name & surname	Cemre TOSUN
University	Bursa Uludağ University
Institute	Institute of Social Sciences
Field	Labor Economics and Industrial Relations
Subfield	Labor Economics and Industrial Relations
Degree awarded	Master
Date of degree awarded	/...../20....
Supervisor	Assoc. Prof. Dr. Şenol BAŞTÜRK

Student Labor: University Student in The Flexible Labor Market

Nowadays, university students started to get more involved with in the labour market now that flexible job practices are more widespread. These students are taking place in the labour market while they are still under education for the purposes of getting pocket money, earning experience, creating a network for their free times. By doing they so contribute greatly to the market. This research discourses upon how and which is process developed, the factors that affects the decisions of students who consider taking place in labour market and on the otherhand reasons why employers prefer these university students. Also the flexible policies and guidances of universities which acts as a bridge between employers and students and overall sociological affects of these aspects.

Keywords: Student Labor, Flexibility, Types of Work

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLOLAR LİSTESİ.....	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÖĞRENCİ EMEĞİ

1. Üniversite Öğrencilerinin İş gücü Piyasası İçerisine Girme Nedenleri	4
1.1. Öğrenci Borçları	4
1.2. Eğitim Sisteminin Metalaşması.....	6
1.3. Değişen Aile Yapısı	8
1.3.1. Ailenin Ekonomik İşlevi.....	9
1.3.2. Ailenin Koruyuculuk İşlevi	10
1.4. Kuşak Özellikleri.....	10
1.5.Yeni Çalışan Tipi	12

İKİNCİ BÖLÜM ESNEK İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ

1. Üniversite Öğrencilerinin Yer Aldığı Esneklik Uygulamaları.....	15
1.1. Stajlar	17
1.2. Kısmi zamanlı/Tam Zamanlı Çalışma.....	20
1.3. Proje Bazlı/ Dönemsel Çalışma.....	23
1.4. Üniversite’de Kısmi zamanlı Zamanlı Çalışma	24

4.4. İşbaşı Eğitim Programı	25
2. Öğrenci Emeğinin Uluslararasılaştırılması	27
3. Üniversitedeyken Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI VE VERİLERİN

DEĞERLENDİRİLMESİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	34
2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	34
3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	38
4. BULGULAR	39
4.1. Üniversite Öğrencileri Neden İşgücü Piyasası İçerisinde	39
4.1.1. Deneyim ve Tecrübe Kazanmak	39
4.1.2. Finansal Sebepler.....	43
4.1.3. Para Kazanma Arzusu; Özgürlük	46
4.1.4. Sosyal ve Lüks İhtiyaçları Karşılama.....	46
4.1.5. Kişisel Gelişim	48
4.1.6. Yeni Bir Kariyer Hedefi İçin Basamak	49
4.1.7. Boş Zaman Etkinliği.....	51
4.1.8. Üniversitelerin Zorunlu Staj Uygulamaları	52
4.1.9 Belirli Bir Amaç İçin Para Biriktirme	53
4.1.10.Network’ünü Genişletme.....	54
4.2. İşverenler Neden Üniversite Öğrencilerini Tercih Ediyor	56
4.2.1. Kriz Anlarında İşe Alınabilecek ve Kolay Elden Çıkarılabilecek İşgücü	56
4.2.2. Düşük Maliyet Unsuru	58
4.2.3. Üniversite ve Sanayi İşbirlikleri	59
4.2.4. Genç ve Dinamik Olmaları.....	61
4.2.5. Stajyer Çalıştırmaya Yönelik Yasal Zorunluluk	62
4.2.6. Öğrencilerin Çalışan Haklarına Yönelik Bilgi Eksiliği.....	64
4.2.7. Basit İşlerin Verilebilmesi.....	65

4.2.8. Kendi Çalışanını Yetiştirme İsteği	66
4.3. Üniversitede Öğrencileri Çalışmaya Yönelten Esneklikler.....	67
4.4. Öğrencilerin Yer Aldığı Esneklik Uygulamaları ve Çalışma Koşulları.....	72
4.4.1. Kısmi Zamanlı Çalışma.....	72
4.4.2. Stajlar (Zorunlu/Gönüllü).....	73
4.4.3. Proje Bazlı/ Dönemsel Çalışma.....	74
4.4.4. İşkur İşbaşı Eğitimi ile Çalışma	75
4.4.5. Üniversitede Kısmi Zamanlı Çalışma	76
SONUÇ	78
KAYNAKÇA.....	82



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Öğrenci Katılımcılara İlişkin Sosyal ve Demografik Bilgiler	36
Tablo 2. Firma Sorumlularına İlişkin Sosyal ve Demografik Bilgiler.....	37
Tablo 3. Üniversite Katılımcısına İlişkin Sosyal ve Demografik Bilgiler	37



GİRİŞ

Küresel dünya düzeninin yarattığı değişim ve dönüşüm çalışma ilişkilerini de derinden etkilemektedir. Meydana gelen bu değişimler, emeğin farklı şekillerde değerlendirilip kullanılmasına ve yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Öğrenci emeği de bu kavramlardan bir tanesidir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğrenci emeğinin yeni bir süreç olmadığını fakat gittikçe daha da fazlaştığını söylemek mümkündür.

Ülkelerin ekonomik, eğitim ve sosyal politikalarına göre farklılaşan bu durum, genellikle esneklik uygulamalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Üniversite öğrencilerinin, eğitim dönemleri içerisinde işgücü piyasası içerisine girmeleri onların sosyo-ekonomik durumlarına, hayat algılarına, yeteneklerine ve becerilerine göre değişebilmektedir. Öğrenciler çeşitli sebeplerden dolayı işgücü piyasası içerisine girmektedir. Bunu sadece öğrencilerin istekleri ve ihtiyaçları üzerinden tanımlamak çok doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Öğrencileri iş hayatı içerisine iten çekici sebepleri yaratan, onların kısmi zamanlı, proje/bazlı, stajlar aracılığıyla çalışmasını kabul edilebilir kılan onlara yönelik düzenlenen gerek üniversiteler tarafından gerek işverenler tarafından organize bir sistem mevcuttur. Üniversitelerdeki ders müfredatlarının değişmesi, devam zorunluğunun bazı üniversitelerde ikinci planda tutulması ya da öğrencinin haftanın sadece belirli günleri okula gitmesi durumu öğrenciler için çalışmayı kolaylaştırmıştır.

İşveren tarafı ise, ihtiyacı olan emek gücünü daha az ücret vererek karşılayabilmesi ve daha kolay söz geçirebildiği bir işgücü olmasından dolayı öğrencileri tercih etmektedir. Bu üç çevre tarafından organize olan sistem; oluşturulan bu sistemin yarattığı uyum, her geçen gün emek piyasası içerisine dahil olup emeğini sergileyen öğrencilerin sayısını arttırmaktadır.

Öğrenci emeğini talep eden işverenler; bu talebe aracı olan üniversiteler ve çalışmaya istekli öğrenciler arasında olan bu denklem öğrenci emeğini yaratmaktadır. Bu çerçevede tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde; öğrencilerin işgücü piyasası içerisine girmelerinin sebepleri araştırılmıştır. Öğrenci emeğine etkisi olduğu düşünülen konular; öğrenci borçluluğu, eğitim sisteminin metalaşması, değişen aile yapısı, kuşak özellikleri, yeni çalışan tipi başlıkları altında incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise; üniversite öğrencilerinin işgücü piyasası içerisinde yer aldıkları çalışma türleri açıklanmış bu çalışma türleri; stajlar, kısmi zamanlı/tam zamanlı, proje bazlı/dönemsel, üniversite’ de kısmi zamanlı çalışma ve iş başı eğitim programı olmak üzere başlıklara ayrılmıştır. Öğrenci emeğinin artışına etkisi olduğu düşünülen uluslararası öğrenciler de öğrenci emeğinin uluslararasılaştırılması başlığı altında incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde son olarak; öğrenciyken çalışmanın avantajları ve dezavantajları değerlendirilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise; konuyla ilgili yapılan alan araştırmasının amacı, araştırmanın yöntemi, araştırmanın sınırlılıkları açıklanmıştır. Öğrencileri işgücü piyasası içerisine dahil olmaları üç çevre; öğrenciler, işverenler ve bir kamu üniversitesi ile nitel görüşme teknikleri içerisinde yer alan yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır.

Üçüncü bölüm içerisinde; yapılan alan araştırmasının bulguları başlıklar altında incelenmiş; her bir tarafın öğrenci emeğine ilişkin verileri bu başlıklar altında değerlendirilmiştir. İlk olarak öğrencilerin çalışma hayatı içerisine girme nedenleri açıklanmış ve katılımcıların görüşleri, deneyimleri paylaşılmıştır. İkinci olarak ise; işverenlerin üniversite öğrencilerini neden tercih ettikleri üzerinde durulmuş, katılımcıların görüş ve deneyimleri paylaşılmıştır.

Son olarak çalışma konusu içerisinde aracı olarak nitelendirdiğimiz üniversite tarafıyla görüşme sağlanmış ve üniversitelerin sağladıkları esnekliklerin öğrencileri işgücü piyasası içerisine nasıl dahil ettikleri üzerine görüşme yapılmış ve katılımcının tecrübeleri, görüşleri ve deneyimleri aktarılmıştır. Üçüncü bölüm içerisinde son olarak; öğrencilerin çalışma türleri, çalışma koşulları üzerinde durulmuş ve öğrencilerin bu çalışma türlerine yönelik deneyimleri aktarılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖĞRENCİ EMEĞİ

İnsan hayatının büyük bir bölümüne işaret eden ve çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel görevlerinden biri sayılan çalışma; bireyin bedensel veya zihinsel olarak emek vermesi ve böylelikle ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel olarak ihtiyaçlarının karşılanması durumudur. Yetişkinlik dönemi ile birlikte birey, çalışma hayatı içerisine adım atmakta ve bu süreç emekli olana kadar devam eden bir süreci ifade etmektedir. Birey artık yaşamının önemli bir dönemini kapsayacak “çalışma yaşamı” içerisinde (Keser, 2014: 58). Zamanla çalışma yaşamı içerisinde meydana gelen değişimler, emeğin farklı alanlarda değerlendirilerek, yeni kavramlar oluşmasına ve bu kavramların tartışılmasına neden olmuştur (Karaman, 2017: 30).

Bugün baktığımızda üzerinde konuşulması gereken kavramlardan birisi de öğrenci emeğidir. Yetişkinlik döneminin bir gereği olarak sayılan çalışma artık mezuniyet sonrası işe girme etkinliğinden çok öğrencilik sürecini işgal etmiştir. Belirli bir yaş grubuna mensup olan nüfus işgücü bakımından istihdam edilenler, işsizler ve işgücüne dahil olmayan gruplar olarak ele alınmaktadır (Apaydın, 2018 :164). Eğitim ve öğretime devam eden bireyler işgücüne dahil olmayan gruplar içerisinde yer alır (Demircan, 2012: 5). Bu şekilde değerlendirildiğinde, normalde işgücü içerisinde sayılmayan öğrenciler esnek işgücü piyasasının önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

Bugün pek çok üniversite öğrencisi üniversite öğrenimi devam ederken işgücü piyasası içerisine girmektedir. Üniversiteden işe geçiş artık daha karmaşık ve uzun süreli bir hal almıştır. Esnek işgücü piyasasındaki dönüşümler üniversite öğrencilerinin iş ile üniversite eğitimini bir arada yürütmelerine olanak sağlamıştır (Canny, 2010: 297). Böylelikle, üniversite eğitimi devam ederken; harçlığını çıkartmak, kariyerine başlangıç yapmak ve deneyim kazanmak, network ’ünü genişletmek, eğitimden kalan boş zamanı değerlendirmek gibi çeşitli sebeplerle işgücü piyasasına giren üniversite öğrencilerinin gösterdiği emek türünü öğrenci emeği olarak adlandırabiliriz.

Gittikçe varlığını daha fazla hissettiren üniversite öğrencilerinin istihdam içerisinde yer almaları, öğrencilerin sosyal ve ekonomik statülerindeki değişimi ve eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin dönüşümünü göstermektedir. Bu dönüşüm; emek piyasası analizleri, eğitim politikaları ve sosyal politika açısından önemli bir yere sahiptir. Önemli olan bir diğer noktada öğrencilerin işgücü piyasası içerisindeki varlığının yalnızca ekonomik nedenlere indirgenemeyecek kadar karmaşık ve sosyolojik bir olgu olduğudur (Balkız, 2015: 8-9).

1. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞGÜCÜ PİYASASI İÇERİSİNE GİRME NEDENLERİ

Toplumların gelişiminde önemli bir yere sahip olan üniversitelerin en önemli misyonu nitelikli insan gücünün ortaya çıkarılmasını sağlamaktır. Geçmişten günümüze vasıflı insan gücünün ortaya çıkarılabilmesi için hem bireysel hem de toplumsal temelde önemli yatırımlar yapılmaktadır. Üniversiteler, bilimsel bilginin üretilmesi dışında öğrencilerin belli bir yaşam tarzını benimsemesinde, düşünce yapısının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde üniversite öğrencileri mevcut teorik eğitim-öğretim sürecinin dışında pratik alanlara da yönelip farklı deneyimler elde etmektedirler. Bu deneyimler gerek kendi alanlarında gerekse kendi alanlarından bağımsız işgücü piyasası içine dahil olma süreçlerini içermektedir. Üniversite öğrencilerinin eğitim dönemleri içerisinde çalıştıkları iş türlerinin genellikle yarı zamanlı, düşük ücretli, mesleki hayatlarına pek katkıları olmayacak geçici işlerde çalıştıkları ileri sürülmektedir (Balkız, 2015: 8). Bu bölümde öğrencilerin istihdam içerisine girmesine neden olan konular; öğrenci borçları, eğitim sisteminin metalaşması, değişen aile yapısı, kuşak özellikleri ve son olarak yeni çalışan tipi olarak başlıklar altında incelenecektir.

1.1. Öğrenci Borçları

Tüm dünyada uygulanan ekonomik, sosyal ve eğitim politikalarının ihtiyaçlara tam olarak cevap verememesi emek piyasasında var olan öğrenci sayısını gün geçtikçe

arttırmaktadır (Kaner, 2017: 85). Genellikle, kısmi zamanlı çalışma olarak kendini gösteren bu oluşum üniversite öğrenciliğinde uzun süredir var olan bir tecrübedir fakat son zamanlarda öğrenci burslarında yapılan değişiklikler, devlet destekli bursların ve çeşitli yardımların yürürlükten kaldırılması bununla birlikte öğrencilerin eğitim giderlerinin karşılanması için borçlandırma uygulamasına geçilmesi öğrencilerin öğrenim zamanı içerisinde çalışma kararını almalarında etkili olmuştur. Bazı yazarlar öğrencilerin bu borç yükü altına girmek yerine üniversite öğrenimleri devam ederken kısmi zamanlı işlerde çalışarak eğitim ve yaşam maliyetlerini finanse etmeyi tercih ettiklerini vurgulamaktadır (Balkız, 2015: 9-10).

Kısmi zamanlı bir iş içerisinde olan öğrenciler özellikle Birleşik Krallıkta ve Avustralya gibi ülkelerde araştırmaların odak noktasıdır. Bu ilginin sebebi, verilen öğrenim kredisinin öğrencilerin durumunu göze alarak yapılan değerlendirmeden bağımsız olarak verilmesidir. Bu sistemin getirilmesi öğrencileri zorunlu olarak çalışma hayatı içerisine sokmuştur. Avustralyan bir üniversite otelcilik ve turizm işletmeciliği okuyan her 10 öğrenciden 9'unun ya kısmi zamanlı bir işte çalışmakta ya da kısmi zamanlı iş arayışında olduğunu öne sürer. Anyanwu (1998)' nun çalışması bu iddiayı destekler çünkü bu çalışmada neredeyse tüm Avustralyalı öğrencilerin çalışma hayatlarında kendilerine destek olabilmek için haftalık 30 saate kadar çalıştıkları söylenmektedir (Barron, 2009).

Yine aynı şekilde, Taylor ve Smith (1998), Britanya'daki eğitimin 'Amerikanlaştırılması' sonucunda azalan öğrenci bursları ve artan eğitim ücretinin birçok öğrenciyi iş aramaya ittiğini öne sürmektedir. (Canny, 2010: 283).

Türkiye'de üniversite öğrencilerine sağlanan ödenek; öğrenim bursu ve öğrenim kredisi olmak üzere iki ayrı şekilde verilmektedir. Öğrenim bursu, öğrenim süresi içerisinde başarılı veya ihtiyaç sahibi öğrencilere 5102 sayılı Yüksek Öğrenim Öğrencilerine Burs/kredi verilmesine ilişkin kanun hükümlerine göre geri ödemesi olmayan karşılıksız paradır. Öğrenim kredisi ise, öğrenim süresi boyunca T.C. uyruklu öğrencileri ekonomik yönden desteklemek amacıyla herhangi bir hizmet bedeli olmayan ödenmesi gereken borç paradır (Takvim Eğitim, 2021). Her iki ödenek için de başvuru şartları bulunmaktadır. Öğrenim bursu almayı hak edemeyen öğrencileri başvurduğu bir

yol olan öğrenim kredisi mezun olunduktan sonraki süre içerisinde ödenmesi gereken bir borcu işaret etmektedir. 2022 öğretim yılı içerisinde verilen burs miktarı lisans öğrencileri için burs/kredi ücreti 850 TL, yüksek lisans öğrencileri için burs/kredi ücreti 1700 TL, doktora öğrencileri için ise 2550 TL'dir (Sözcü, 2021). Son günlerin tartışma konusu olan öğrencilerin barınma ihtiyaçları ve buna paralel olarak artan ev kiralari, yurt masraflari göz önünde bulundurulduğunda ailesinden belli derecede destek alan öğrenciler için geçim bir hayli zorlaşacaktır. Bu da ilerleyen günlerde daha fazla üniversite öğrencisinin emek piyasası içerisine girmesine neden olacaktır.

1.2. Eğitim Sisteminin Metalaşması

1970'lerin sonundan itibaren uygulanan neo-liberal politikalar tüm toplumsal ilişkileri derinden etkilemiş, eğitim de bu anlamda ciddi değişimlere ve dönüşümlere uğramıştır. Eğitime olan bakış açısı giderek değişmiş, eğitim süreci kişilerin geleceğe yatırım yapma serüveni olarak algılanmaya başlanmıştır. Bu algının oluşmasında sermaye gücü olan devlet; yetki alanını kullanıp gerek kanunlarla gerekse teşvik mekanizmalarıyla eğitimin piyasalaşması için gerekli alt zemini oluşturmuştur (Karabulut, 2016: 66,78).

Birleşik Krallığın üniversite eğitime katılım sağlayan azınlık sınıftan, kitlesel katılıma sahip bir sisteme geçmesiyle son 20 yılda önemli bir artış yaşanmış, 1970'lerde %10'larda seyreden bu oran yıllar içinde katlanarak %30'lara ulaşmıştır. Bu artış olumlu bir gelişme olarak gözüktse de devletin yapılan yardımları sınırlandırması ve eğitimin maliyetinin bireyselleşmesi öğrencilerin henüz üniversite eğitimindeyken işgücü piyasasına içerisine girmelerine neden olmuştur (Broadbidge ve Swanson, 2005: 235).

Üniversite eğitimi alan öğrenci sayısındaki artış eğitimin sunulma biçimini de etkilemiş, dersler hem tür hem içerik olarak farklılaşmış ve verilen eğitim teorik alandan daha çok mesleki alana kaymıştır.

Bunun dışında, üniversite eğitiminin gittikçe esnekleşmesiyle yarı zamanlı, uzaktan ve online şekillerde verilen eğitimler de yaygınlaşmıştır (Balkız, 2015: 11).

Araştırma konusunun ana karakterleri olan örgün öğretim okuyan üniversite öğrencileri dışında, bazı üniversitelerin uyguladığı uzaktan eğitim programlarına katılan, herhangi bir örgün eğitim içerisinde olmayan fakat açıköğretim okuyarak öğrenci statüsünde olan bireyler de öğrenci emeğinin bir parçasını oluşturmaktadır.

Eğitimin bir meta olarak kullanılmasıyla eğitim hizmeti kâr amacı gütmeye başlamış, eğitimin içeriği ise karlılık amacına uygun bir sistem organize etmiştir. Günümüzde eğitim alanının metalaşmasına verebileceğimiz en temel örnek gittikçe sayısı artan özel okullardır (Karabulut, 2016).

Özellikle, Türkiye’de 1990 yıllarda artış gösteren özel üniversiteler, üniversite sınavında başarılı olamayan ancak özel üniversitelerin belirlediği fiyatı ödeyebilecek maddi güçte olan öğrenciler tarafından tercih edilmeye başlanmıştır.

Böylelikle, bu maddi yükün altına girebilen öğrencilere özel üniversiteler tarafından diploma ve iyi gelecek vaadiyle eğitim meta olan bir değişim değeri olarak kullanılmaktadır (Dağtaş, 2011: 36).

Eğitimin gelecek için bir yatırım aracı olduğu algısı ile, üniversite sınavında başarılı olamayan ama iyi bir eğitim alıp iyi bir işe sahip olmak isteyen maddi güç bakımından yetersiz öğrenciler de bu imkanlardan faydalanabilmek için işgücü piyasası içerisine girerek eğitim maliyetlerini finanse etmeye çalışmaktadır. Erdoğan (2021), beyaz yakalı işsizliğine dair yazdığı yazısında bahsettiği eğitsel sermaye ile ekonomik sermayenin arasındaki ilişkinin anlaşılması gerektiğini söylemektedir. Eğitime “yatırım” yoluyla elde edilen eğitsel sermaye, Türkiye toplumunun yaşadığı sınıfsal ayrılma sürecinde üst ve orta sınıfların kendilerini alt sınıflardan ayırma hedeflerinin de önemli bir parçasını oluşturduğunu söylemektedir (Erdoğan, 2021: 78). Böylelikle, eğitimin bir meta gibi alınıp satılabilen bir aygıt olmasının toplumları da etkilediğini söyleyebiliriz.

Diğer bir taraftan, üniversite eğitiminin maliyetinin yüksek olması vaat ettiği gelecek bakımından kabul edilebilir görünse de buradan geri dönüşün asgari boyutlarda olduğu gerçeği göz ardı edilmektedir. Giderek, daha az öğrenci aldığı eğitimin

karşılığında bir getiri elde etmekte, bu oran gittikçe azalmaktadır. Öğrencilerin çoğunluğu ortalamanın altında gelir getiren işlere girmektedir (Standing, 2017: 121). Standing 'den aktaran Balkız, giderek küreselleşen eğitim sisteminin temel amacının 'sertifika' ve 'mezun' olarak nitelenen metalar üretmek olduğunu belirtmektedir. İçinde bulunduğunuz eğitim sisteminin fordizmin yerine getirdiği işleve benzeterek gittikçe bir anlam ifade etmeyen sertifika ve diplomaların ticari ederinden başka bir işe yaramadığı Standing tarafından tartışma konusu olmuştur.

Seri üretim sistemine vurgu yapılan bu yükseköğrenim modelinde, dersler öğrencilerin ihtiyaçlarına göre organize edilmekte, ders saatleri olabildiğince azaltılmaktadır. Önceki dönemlerde bir öğrencinin haftalık ders saati 24 saat iken 2010 yılında uygulanan müfredatta ders saatinin 14 saate çekildiğine dikkat çekilmiştir (Balkız, 2015: 12).

Bugün baktığımızda, haftalık ders saatlerinin azlığı ve buna bağlı olarak eğitimin kalitesinin düşmesi, üniversite eğitiminin tek başına yeterli görülmemesi bunun yanı sıra edinilmesi gereken yetkinliklerin eğitim başlığı altında piyasada sunulmasıyla eğitimin giderek daha fazla metalaştığını söyleyebiliriz.

1.3. Değişen Aile Yapısı

Aile kavramı birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmış olsa da genel olarak tüm araştırmacılar tarafından ortak kabul edilen şey; ailenin toplumun en temel birimi olduğudur. Nirun, aileyi “Üyeleri arasındaki ilişkiler ve etkileşim yönünden sosyal bir grup, sosyal ve ekonomik yönden birlik, sosyal yaşamın temel göstergelerinden olan bir örgüt, üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanması ve yürütülmesinde sistematik kuralları bulunan en küçük sosyal yapıdır.” şeklinde tanımlamıştır. Özgüven ise, “Evlilik bağıyla başlayan, akrabalık ve sosyal bağlarla birbirine bağlanan, birçok role sahip, karşılıklı etkileşimde bulunan, genellikle aynı evde yaşayan bireylerden oluşan, üyelerinin psikolojik, sosyal, kültürel ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayan bir birimdir.” şeklinde bir tanımlama yapmıştır. Amerika Birleşik Devleti resmî kurumlarında ise aile; “Doğum, evlilik, evlatlık edinme veya

tercih yoluyla bir ilişkisi olan ve bir hanede birlikte yaşayan iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu küme” olarak tanımlamıştır (Epik, vd., 2017: 3,4).

Görüldüğü üzere aile kavramına ilişkin birçok tanım yapılabilmektedir. Her toplumsal kurumda olduğu gibi aile kurumunun yapısında da zamanla değişim ve dönüşümler gerçekleşmiştir. Aile kurumunun insan hayatındaki yeri ve işlevi birçok araştırmaya konu olmuştur. Aile kurumunun işlevine dair literatürde genel olarak kabul gören çalışma Ogburn’un aile işlevlerinin sınıflandırılmasıdır. Bu sınıflandırmaya göre ailenin işlevleri; biyolojik, ekonomik, koruyuculuk, psikolojik, eğitim gibi başlıklara ayrılmıştır (Aslantürk ,2017: 45). Araştırma konusunun özelinde ailenin ekonomik ve koruyuculuk işlevleri üzerinde ayrıca durulacaktır.

1.3.1. Ailenin Ekonomik İşlevi:

Ailenin ekonomik işlevi, sanayi öncesi toplumlarda daha çok üretici konumundayken sanayi sonrası toplumlarda tüketici konuma geçmiştir. Üretim aile dışı kurumlar üzerinden gerçekleşmeye başlamıştır. Çağdaş toplumlardaki bu değişim ve dönüşüm kadının da çalışma hayatı içerisine girerek önceden tek bir elde toplanan gelirin yetişkin aile bireyleri arasında bölünerek modern zamanın ihtiyaçlarını karşılama çabası içerisine girilmesine neden olmuştur. Bu yüzden, kasaba ve kent yaşamında çalışma faaliyeti göstermeyen kadın sanayi ve bilgi toplumunda modern çağın masraflarını karşılamak için çalışmak durumunda kalmıştır (Kır, 2011: 398).

Giderek daha da çetrefilli hale gelen modern yaşamın gerekleri ailelerin ekonomik durumlarını etkilemiş, ailelerin ekonomilerinde gerçekleşen bu negatif durum aile üyelerinin maddi ihtiyaçlarına cevap vermesini zorlaştırmıştır. Birbirinden farklı ailelere ve ekonomik durumlara sahip olan çoğu üniversite öğrencisinin aile bütçesi içerisinden kendisine ayrılan payın yeterli gelmemesi, öğrenim dönemi içerisinde yeme-içme, barınma, eğlenme, eğitim alma gibi çeşitli ihtiyaçlarını karşılayamaması sonucu işgücü piyasası içerisine girdiğini söyleyebiliriz.

1.3.2. Ailenin Koruyuculuk İşlevi:

Geleneksel toplumlarda çocuk büyüdükten sonra da ailenin himayesi altındadır. Zamanla geleneksel ailenin yapısında değişimler yaşanmaya başlamıştır. Genel olarak var olan geleneksel geniş aile ve çekirdek aile tipleri dışında yeni aile modelleri ve alternatif yaşam biçimleri ortaya çıkmıştır. Tek ebeveynli aile, babasız aile, karışık aile, birlikte yaşama, yolcu aile yeni aile tiplerine örnek gösterilebilir. Ailenin bir bütün olarak varlığı, çocuğun maddi ve manevi her ihtiyacının karşılanması geleneksel geniş aile tipinde daha çok tanık olduğumuz bir durumdur (Kır, 2011: 386). Modern çağda değişen aile yapısı sonucunda ailenin bütünlüğü parçalanmış ekonomik, psikolojik, kültürel ve sosyal olarak verilen aile desteği, ailenin yapısındaki değişimler sonucu azalmıştır. Ailenin koruyucu işlevinin azalması, belli bir yaşa gelen yetişkin üniversite öğrencilerinin bir kısmı için daha meslek sahibi olmadan çeşitli işlerde çalışmalarına neden olmuştur.

1.4. Kuşak Özellikleri

Aynı dönemlerde yaşayan, ortak bir bilince ve benzer özelliklere sahip kişilerin oluşturduğu grupları kuşak olarak tanımlayabiliriz. Günümüz iş hayatında, kuşak sınıflandırılması; Gelenekselciler, Bebek Patlaması, X, Y ve Z Kuşağı olarak yapılmaktadır. İnsanların algılarında, hayat beklentilerinde, bakış açılarında zamanla değişiklikler söz konusu olmuştur (Adıgüzel, vd., 2014: 165). Kuşak, belirli bir dönemde insanların davranışlarının ne ve nasıl olduğuyla ilgilidir.

Günümüz iş dünyasında sayıları az da olsa gelenekselciler hala etkilerini hissettirmektedirler. 1927-1945 dönemine denk gelen gelenekselci kuşak, bugünkü iş hayatının temellerini atan kuşaktır. Bu kuşak, yaşanan dönemde işsizlik, kıtlık, ekonomik sıkıntılar gibi yaşam koşullarına maruz kalmıştır. 1946-1964 yılları arasında doğan Bebek Patlaması kuşağı, II. Dünya Savaşı'nın sonrasındaki nüfus patlaması yıllarında doğan kuşaktır. Ülkeler özelinde ekonomik, siyasi, politik gelişmeler bu kuşağın düşünce yapısını etkilemiştir. Bu kuşağın genel olarak tanımlanabilir özellikleri, sadakat duygularının yüksek olması, uzun süre boyunca bir yerde çalışabilmeleridir. Kişiye göre değişen özellikler ön planda olup teknolojiyle

etkileşimleri kimilerine göre kullanılabilir kimilerine göre kullanılmaz seviyedir. 1965-1979 yılları arasındaki dönemi kapsayan X kuşağı teknoloji ve bilgi odaklı, işten keyif alan, girişimci ve amaç odaklıdır (Adıgüzel, vd., 2014: 165-172). X kuşağını otoriteye uyan, sadık, çalışkan, aidiyet duygusu gelişmiş bir kuşak olarak tanımlayabiliriz. Dönemlerine denk gelen birçok icada ayak uydurmaya çalışmış, bu teknolojik gelişmeler ışığında değişen yeni iş dünyasına adapte olmaya çalışmışlardır.

Çalışma konusu özelinde üzerinde duracağımız Y kuşağının bir kısmı hala üniversite eğitimi almaya devam etmektedir. 1980-1999 arasındaki dönemi kapsayan Y kuşağı diğer kuşaklarla karşılaştırıldığında aradaki farkın en çok hissedildiği nesildir (Taş, vd., 2017: 1035). Yaratıcı, özgür düşünceye ve bağımsızlığa önem veren, normal iş standartlarına karşı çıkan bu neslin X nesline göre örgüte bağlılık oranları da daha azdır. Giderek değişen ve gelişen iş dünyasında Y kuşağı esnek çalışma saatleri ile çalışmaya daha yatkındır. Özgürlüğüne önem veren bu nesil, günün neredeyse tamamının işyeri içerisinde geçtiği mesai saatini kabul etmezler. Onlar için gün içerisindeki iş yoğunluklarını kendilerinin planlanması önemlidir.

Birçok üniversite öğrencisi eğitimden arta kalan zamanlarını hem değişen iş dünyasına ayak uydurmak, kendilerini geliştirmek, kariyerlerine katkı sağlamak amacıyla henüz üniversite eğitimi içerisindeyken çalışma hayatı içerisine girmektedir. Y kuşağının yeni iş toplumu içerisine girmesinin tek nedeni ekonomik nedenler değildir. İşlerin değişen yapısı bu yapıya uygun olarak insanların kendilerini geliştirmesi ve aynı dönemde yaşayan kişilerin benzer yolları tercih etmesi kuşak kavramının temel bir özelliğidir. Bir diğer kuşak olan Z kuşağı, 2000-2020 yılları arasında dünyaya gelen henüz çalışma hayatı içerisindeki davranışları tam tespit edilemeyen ‘internet kuşağı’ dır (Adıgüzel, vd., 2014: 174). Daha erken yaşlarda eğitim almaya başlayan Z kuşağının zihinsel gelişimleri diğer kuşaklara nazaran daha hızlıdır. Sosyalleşme alanları genellikle sosyal medya üzerinden gerçekleşir. Z kuşağı Y kuşağının tanık olduğu ekonomik sıkıntılar (sadece Türkiye değil Amerika ve Avrupa da dahil) yüzünden çalışma konusunda daha duyarlıdır (Taş, vd., 2017: 1037).

Bu sebeple gün geçtikçe değişen iş dünyası içerisinde dönem özelliklerine göre kuşaklar da kendilerini geliştirme çabası içerisine girmişlerdir. Y ve Z kuşağı üniversite

öğrencilerinin gerek kısmi zamanlı çalışma, staj, proje bazlı çalışma gibi iş modelleriyle işgücü piyasası içerisine dahil olmalarının dönem koşullarının da bir gereği olduğunu söyleyebiliriz.

1.5.Yeni Çalışan Tipi

Esnekleşen iş dünyası, bilgi ve teknolojiye yaşanan gelişmeler çalışma hayatı içerisindeki bireyleri sürekli olarak kendilerini garanti altına almalarını söyleyen bir iç sesle hareket etmelerine neden olmuştur. Sennett, yaşanan bu ekonomik ve toplumsal koşulların bireylerin karakterlerini nasıl etkilediğini ve bu değişimin nasıl olduğu sorularına cevap aramıştır. Sennett'in araştırmasında bahsettiği çalışanlar, her an değişime hazır, sürekli risk alan, düzenlemelere ve prosedürlere bağlılıkları daha az olmalıdır. Şirketler ise, kâra hızlı bir şekilde ulaşmak için piyasalara anlık müdahale edebilecek bir esnekliğe sahip olmalıdır ve piyasadaki kısa vadeli ihtiyaçlarını karşılamalıdır (Sennett 2022). Kısa vadeye odaklanılan bu sistemde kariyer kelimesinin anlamı da değişmiştir. Bireyin kariyer hayatı tüm yaşantısını kapsarken belirsizliklerin daha baskın hissedildiği bu düzende; kariyer, bireyin tüm hayatını kapsayan düz bir yol olmaktan çıkmış, kesintilere uğrayıp hangi yolun olumlu sonuçları getireceğine dair bir kafa karışıklığı yaratmaktadır. İnsanların, bu belirsiz sistem içerisindeki eylemleri duruma bağlı hareket edip onların belirsizliklerle mücadelesini zorunlu kılmıştır. Bu sistemin olası olumsuz etkileri; iş güvencesinin yok olması, istikrarlı işlerin yerini geçici işlerin alması, rekabetin yarattığı güvensizlik ve kayıtsızlık duygusu, mobilitenin olması, sürekli değişen koşullar karşısında artan kaygı durumudur (Artizan, 2021).

Bugün baktığımızda, çoğu üniversite öğrencisinin, kariyer hayatları konusunda endişeli olduğunu söyleyebiliriz. Teoride, üniversite eğitimi alan bireylerin istihdama ilişkin sıkıntı yaşamayacakları, geniş kariyer olanaklarına sahip oldukları, daha yüksek ücret alacakları ve daha fazla kazanç elde edecekleri ileri sürülmektedir (Tayfun, vd., 2016). Ancak günümüze baktığımızda bu durumun böyle olmadığı; üniversite mezunu, iyi eğitilmiş birçok genç işsiz olduğu görülmektedir.

Böylelikle, üniversite öğrencilerinin giderek işgücü piyasası içerisine girmesinin nedenleri arasında; sürekli değişen ve belirsizliklerin hâkim olduğu bu sistem içerisinde kaygılarını bir nebze de olsa azaltma çabası olduğunu söyleyebiliriz.

Üniversite öğrencilerinin aldığı eğitimin yeterliliği ve üniversitede alınan eğitimin işgücü piyasasında ne derecede etkili olacağı bir belirsizlik olduğu için eğitim sürecinin yaşam boyu eğitim haline gelmesi ve becerilerin sürekli yenilenerek geliştirilmesi önem taşımaktadır (Tekin, 2015: 55). Toffler, bireylerin iş yaşamları boyunca en az 5-6 kez vasıflarını geliştirmek zorunda olduklarını belirtmiştir (Keser, 2013: 95). Yine aynı şekilde Sennett (2002), çalışmasında verdiği örnekle eğitimli bir Amerikalı' nın ömrü boyunca 11 defa iş değiştirmesi ve en az 3 defa temel becerilerini yenilemek zorunda olduğundan bahsetmiştir (Erdoğan, 2021: 98).

Öğrenme isteğinin tamamen bireylerin sorumluluğunda olan yaşam boyu öğrenme kavramının ortaya çıkışı; örgün öğretimin yetersiz olması, sanayinin ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verememesi gibi ekonomik ve sosyal sebeplere dayanmaktadır. Yaşam boyu öğrenme örgün öğretimin bir alternatifi olarak değil, onun eksik kalan yönlerini tamamlayarak keşfedilmemiş yeteneklerin keşfedilmesini sağlamak amaçlı uygulanan bir yaklaşımdır. Yaşam boyu öğrenme; kişisel, sosyal, toplumsal ve istihdamla ilişkili bir yapıda olup, bireyin bilgi, beceri, algı ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla hayatı boyunca katıldığı tüm öğrenme etkinliklerini ifade etmektedir (Güleç, vd., 2012: 37).

Bu durumda, yaşam boyu öğrenme yaklaşımının, bireyleri ömür boyu sürecek olan bir öğrencilik dönemi içerisine soktuğunu söyleyebiliriz. Uçar ve Uysal (2019), araştırmacıları tarafından üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri üzerine 720 katılımcı öğrenciyle yapılan çalışmada, öğrencilerin; akademik ve sosyal yeterlilikleri arttıkça yaşam boyu öğrenmenin alt başlıklarını oluşturan “gelişime açıklık” ve “öğrenmeye isteklilik” düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Öğrencilerin kendilerini akademik ve sosyal anlamda yeterli hissetmesi onların gelişime açık olmalarını arttıracak ve böylelikle de öğrenme istekleri artacaktır.

Bu değişkenlerin sadece öğrencilerin bireysel çabalarıyla elde edecekleri yetkinlikler olmadığı, akademik başarı için eğitim programlarının bireyin ve yaşanan çağın şartlarına uygun olarak dizayn edilmesi ve yine sosyal anlamda da kampüs imkanlarının artırılması gerekli ortamların sağlanması gerekmektedir.

Günümüz iş dünyasının yarattığı belirsizlik ortamı bireyleri sürekli olarak kendini geliştirmeye odaklanan yeni bir çalışan tipi yaratmıştır. Bu çalışan tipi kendinden önceki nesilden daha bilgili, çağa daha uygun bir şekilde hareket ederek sürekli olarak niteliklerini ve yeteneklerini geliştirme çabası içerisinde. Bu yönde değişen iş dünyası, eğitim ihtiyacını arttırmaktan daha çok, ihtiyaç duyulan eğitimi piyasalaştırarak kalitesini de düşürmektedir. Sürekli olarak kendini geliştirme güdüsüyle ve yeni koşullara adapte olma ihtiyacıyla hareket eden birey, bu eğitim programlarına katılarak kendini geliştirme, çeşitli sertifikalar edinme çabası içerisine girerek istihdam edilebilirliğini artırma umudu taşımaktadır.

Daha önce de bahsettiğimiz Sennett (2002), çalışmasında tartıştığı üzere, karakter duygusal tecrübenin uzun vadeli yönünü işaret etmektedir. Sadakat, karşılıklı taahhüt ve gelecek amaçlar kendimizde olan ve başkaları tarafından da kabul görmesini istediğimiz duyguları içermektedir. Ancak esnekliğin yarattığı güvencesiz ortam, ilişkilerin geçici ve yüzeysel olması bu duyguları köreltmekte, sadakat ve fedakarlıktan yoksun bir iş düzeni ve bunun sonucu olarak değişen karakter yapısı yeni çalışan tiplerini yaratmaktadır. Kapitalizmin yarattığı bu yeni çalışan tipi, ömür boyu istihdam hedefinden vazgeçerek kısa vadeli planlara odaklanmaktadır (Erdoğan, 2021: 101).

Üniversite öğrencileri eğitim ve öğretim hayatı içerisindeyken çok da aşikâr olmadıkları bu dünyaya çeşitli iş deneyimleri yaşayarak dahil olmaktadır. Edindikleri tecrübeler, onların neyi nasıl yapacaklarını, kendilerini nasıl geliştirebilecekleri hakkında bir fikir oluşturmaktadır. Bu şekilde devam eden serüvenin sürekli olarak değişen ve dönüşen iş dünyasında yeni çalışan tipleri yarattığını, üniversite öğrencilerinin de bu düzen içerisinde bilgi ve tecrübelerini arttırmak, kendilerini geliştirmek amacıyla iş dünyası içerisine girerek, giderek artış gösteren öğrenci emeğini daha fazla gün yüzüne çıkarttığını söyleyebiliriz.

İKİNCİ BÖLÜM

ESNEK İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ

1. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN YER ALDIĞI ESNEKLİK UYGULAMALARI

Küresel ekonomik sistem, her geçen gün iş ve emek piyasalarının dönüştürüp değiştirmektedir. Bu değişim ve dönüşüm sonucu oluşan esnek, yarı-zamanlı, düşük ücretli, güvensiz iş türlerinin özellikleri genellikle öğrencilerin beklentilerine uyumludur (Balkız, 2010: 13).

Esnek çalışma biçimleri, uygulanış olarak süresiz, belirsiz ve güvencesiz olmasından dolayı çalışanlar için çok cazip olmasa da gerek piyasaya girmek isteyen üniversite öğrencileri için gerekse bir işte çalışmak isteyen bireyler için zorunlu bir tercih olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa ülkelerinde 1970'lerin ortalarına kadar süreli bir iş sözleşmesi olanların oranı %80'i oluşturuyorken günümüzde bu oran oldukça düşmüş, özellikle piyasaya yeni girmeye çalışan gençler ve kadınlar tarafından bu oranın üçte ikisinden fazlası geçici ve süresiz işlerden oluşmaktadır (Koç, 2017: 84). Amerika'da ise 1980'li yıllarda lise öğrencilerinin işgücü piyasası içerisinde esnek işlerde çalışması normal bir durumdur. Giderek, üniversite eğitimi alan öğrencilerin yarı-zamanlı esnek iş türlerine katılım oranının artması, araştırmacılar tarafından yükseköğretim sürecinin 'Amerikanlaşması' olarak tanımlanmaktadır (Balkız, 2010: 15). Yine aynı şekilde, Amerika'da sağlık ve emeklilik sigortası perakende satış alanında, restoranlarda ve diğer hizmet işlerinde istihdam edilenlerin sayısı, çalışanların beşte birini oluşturmaktadır (Koç, 2017: 84).

Diğer bir taraftan, Birleşik Krallık işgücü piyasasında yaşanan en esaslı değişim hizmet sektöründeki artıştır. Buna paralel olarak üretimsel ve ziraatsal sektörlerdeki işe alım önemini kaybetmiştir. Yaşanan bu değişim çalışmanın doğasını da etkilemiş, kısmi zamanlı ve standart dışı işlerde artış başlamıştır. Bazı araştırmacılar, iş piyasalarındaki serbestleşmenin standart olmayan işe alımların artmasına sebep olduğundan bahsetmektedir.

Birleşik Krallık hem üniversite eğitimi alıp hem de bir işte çalışan öğrencilerin en yüksek orana sahip olduğu ülkelerden biridir. Bazı araştırmacılar tarafından esnek ve serbestleşmiş iş piyasasındaki artış, öğrenci emeğinin artmasının ana sebeplerinden biridir, çünkü esnek çalışma saatleri ve uygulanış şekli bakımından istekli olan üniversite öğrencileri tarafından düşük ücretler karşılığında kabul edilmektedir. Diğer araştırmacılar, öğrenci emeğinin artışını finansal sorunlara ve geçim sıkıntısına bağlamaktadır (Canny, 2002: 279-283).

Yapılan araştırmalar ışığında, yeterli veri olmamasına rağmen esnek çalışma türlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte hem okuyup hem çalışan gençlerin sayısında artış olduğunu söyleyebiliriz. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) 2012 yılında 23 ülkeyi karşılaştırmalı olarak iş ve okul hayatı birlikteliğini incelemiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre; 16-29 yaş aralığındaki gençlerin ortalama %39'unun okulu ve işi birlikte yürüttükleri tespit edilmiştir. Ülkeler bazında bakıldığında, İtalya'da hem okuyup hem çalışanların oranı %15'lik bir kesimi oluşturmakta, araştırma konusu içerisinde sıkça bahsettiğimiz; İngiltere, Avusturya, Amerika ve diğer ülkeler Estonya, Danimarka, Norveç, Almanya, Kuzey İrlanda, Kanada okul ve iş birlikteliği %39'un üzerinde olan ülkelere dendir. Kaliteli eğitim sistemiyle adından sıkça bahsettiren Finlandiya ise ortalamanın altında bir orana sahiptir.

Araştırmanın detaylarına baktığımızda ise hem okuyup hem çalışan öğrencilerin %50'sinden fazlası stajyerlik ve mesleki eğitim programlarında yer almaktadır. İtalya, Almanya, Danimarka, Avusturya, Fransa'daki öğrencileri %40'ı iş hayatına stajyer olarak başlamaktadır. Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Polonya'daki öğrencilerin %20'sinden fazlası mesleki eğitim programlarıyla istihdama katılmaktadır. Araştırma içerisindeki ilginç noktalardan birisi, pek çok üniversite öğrencisinin kendi alanları dışındaki işlerde çalışma oranlarının fazla olmasıdır. Örneğin; bir psikiyatrin çağrı merkezinde çalışması ya da bir sosyoloğun satış temsilciliği yapması gibi. Amerika'da kendi alanları dışında çalışan öğrencilerin oranı %65'i oluşturmaktadır (Karaboğa,2015).

Türkiye'de İstanbul, Kocaeli ve Ankara özelinde Genç İşçi Derneği tarafından yapılan bir anket çalışmasında, gençlerin %35,8'nin burs/kredi ve aileden aldıkları

maddi desteğin yeterli olmaması sebebiyle çalıştıkları tespit edilmiştir. Çalışanların %15,1'i sayım işi, stand işi, komilik gibi günlük işlerde çalışırken %14'ü kısmi zamanlı işlerde çalışmaktadır. Öğrencilerin %5,8'i sadece sınavlara girerek tam zamanlı bir işte çalışmaktadır. Üniversiteli çalışanların büyük bir çoğunluğu hizmet sektöründe %62 oranıyla fast-food, market, mağaza, kafe, stand gibi işlerde çalışmakta, %7'lik dilim ise inşaat, sanayi ve atölyelerde çalışmaktadır (Genç İşçi Derneği, 2018).

Türkiye'de bu konuyla ilgili yapılmış yeterli çalışma bulunamamasına rağmen gelişmiş bu üç şehirde 1000 kişi ile yapılan anket çalışması yine de çalışmamıza ışık tutmaktadır. Üniversite öğrencilerinin çeşitli sebeplerle girdikleri işgücü piyasası, onların tercihleri ve onları tercih edenler etrafında tartışılması gereken bir konudur. Çalışmamızın bu bölümünde, üniversite öğrencilerinin yer aldığı esneklik uygulamaları sırasıyla; stajlar, kısmi/tam zamanlı çalışma, proje bazlı/dönemsel çalışma, üniversite'de uygulanan kısmi zamanlı çalışma ve işbaşı eğitim programı olarak ele alınacaktır.

1.1.Stajlar

Stajlar çoğu zaman üniversite öğrencilerinin iş hayatıyla tanıştıkları ilk faaliyettir. Bu faaliyet içerisinde öğrenciler, teorik eğitimin yanında mesleklerinin pratik olarak nasıl icra edildiğini öğrenmektedir. Stajyer kavramını incelediğimizde, iki anlamda kullanılan bir ifade olduğunu söyleyebiliriz. Bu anlamlardan ilki, deneme amaçlı kuruma alınan, deneme süresi bittiğinde performansı değerlendirilerek çalışmaya devam edip etmeyeceği kararlaştırılan çalışanlardır. İkinci anlamı ise, öğrenciliğe devam eden bireylerin, belirlenmiş bir sürede belirlenmiş bir örgütlenmede çalışmasıdır (Uysal, 2013: 98).

Üniversite öğrencileri, eğitim hayatları içerisinde staj yaparak mezuniyet sonrası döneme yatırım yapmak istemektedirler. Çoğu üniversite öğrencisi özgeçmişlerini dikkat çekici hale getirmek için staj yapmak istemektedir. İşverenlerin, bir işi yapmak için istedikleri tecrübe süresinin realiteden uzak olması, beklentilerin çok fazla olması, öğrencileri ne yapacağını bilmez bir şekilde, aslında işin detaylarının kendilerine çok fazla öğretilmediği staj programlarında zaman harcamalarına sebep olmaktadır. Literatürde ve toplum içerisinde de staj yapmanın doğrudan ya da dolaylı olarak iş

bulmaya fayda sağlayan bir araç olduğu söylenir. Pratikte bu duruma baktığımızda ise, işverenler tarafından stajyerler ucuz ve kolay elden çıkarılabilecek işgücü olarak görölmektedir ve çoğu öğrenci iş güvencesinden yoksundur. Stajyer gençler, karşılığında para alamadıkları ya da az bir miktarı kabul ettikleri, meslekleri özelinde kendilerini geliştirmek, çevrelerini genişletmek veya staj yaptıkları yerde işe girebilmek için birbirleriyle kıyasıya bir rekabet içerisinde.

Standing (2017), stajyer olmanın aslında işsizliği gizleyen, suni bir istihdam sağlayan ve özgeçmişleri parlatan bir işlevi olduğundan bahsetmiştir (Standing, 2017: 133). Gittikçe değışen iş dünyasında stajların da içeriğı değışmiş, önceden fiziki olarak yapılan staj, online bir aktivite olarak da dünyamıza girmiştir. Online staj ya da diğer bir deyişle uzaktan staj, stajyerin profesyonel iş ortamında uzaktan çalışarak deneyim kazandığı, fiziki olarak bulunmadığı bir iş deneyimi programıdır. Online staj, bireylerin sadece bulundukları yerle sınırlı kalmayıp çeşitli ülkelerin bünyelerine de sanal olarak dahil olma imkânı sunar. Genellikle, dijital pazarlama, satış, finans, tedarik zinciri, bilgi teknolojileri gibi alanlarda yaygın olsa da artık her alanda bir online staj programı bulmak mümkündür (Toptalent, 2021). Online staj programı olan kurumlara örnek olarak; Koçtaş, Tüpraş, Zorlu Holding, Qnb Finansbank, Koç Topluluđu verilebilir.

Yine aynı şekilde, online staj arayan üniversite öğrencilerinin tercih ettiğı; Internships.com, InternQueen, CollegeRecruiter, Internmatch.com gibi siteler yurtdışında online staj imkânı sunmaktadır (AB –ılan, 2021). Bazı sitelerde bu programlar bir ücret karşılığında satılmaktadır. Bütün bu bilgiler değılendirildiğinde, etkililiğı ve verimliliğı tartışılan staj programlarının bir iş deneyimi sunmaktan çok sertifika programlarına doğru evrilmesi özellikle online staj programlarıyla bunun desteklenmesi, istihdam ümidiyle bu programlara katılan öğrenciler için bir hayal kırıklığı oluşturabilecektir.

Standing'in "Prekarya" adlı kitabında bahsettiğı 'küresel eğitim endüstrisi' bu endüstrinin temel amacının da sertifika ve mezun denen metalar üretmek olduğundan bahsetmiştir (Standing,2014, ...). Standing'in bu düşüncesini stajlar üzerinden değılendirmek çok da yanlış olmayacaktır. Böyle bir düzende, stajların özgeçmiş

yazılacak bir meta, staj imkânı sunan örgütler tarafından da stajyerlerin ‘müşteri’ konumuna geçeceğini söyleyebiliriz.

Bir diğer taraftan, ülkemizde staj; mesleki ve teknik okullarda okuyan öğrenciler için işi işte öğrenip deneyim kazanmaları amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından işyerleriyle yapılan anlaşmalarla birlikte “İşletmelerde Meslek Eğitimi” adı altında uygulanan bir beceri kazandırma programıdır. On veya daha fazla personel çalıştıran işyerleri çalıştırdıkları personel sayısının %5’inden az %10’undan fazla olmamak üzere mesleki ve teknik eğitimde okuyan öğrencilere mesleki eğitim vermekle yükümlüdür. Bu eğitim; ders yılı ile başlayıp ders yılının sonunda bitmektedir. Öğrenciler haftanın 2 ya da 3 günü işletmeye gidip işin işleyişini görmekte geri kalan günlerde okula devam etmektedir (Çoban, 2013: 4). Uygulanan mesleki eğitim ve staj süreleri Türkiye’deki işletmelerde mesleklerin ihtiyaçlarına göre belirlenmemesi mesleki eğitimin büyük bir problemdir. Ayrıca, mesleki eğitim verecek veya staj yapacak öğrenci sayısını karşılayacak miktarda işyerinin bulunamaması bir istihdam problemi yaratmaktadır (Emirgil, 2019: 105).

Yine aynı şekilde, deneyim kazanmak ve bilgi becerilerini arttırmak adına işgücü piyasasına staj aracılığıyla giren öğrenciler arasında meslek yüksek okul öğrencileri de yer almaktadır. Mevcut yükseköğretim müfredatına göre meslek yüksek okulu programlarında eğitim gören öğrencilerin staj yapmaları zorunludur. Genellikle, üniversitelerin anlaşmalı olduğu işletmelerde yapılan bu staj, liselerde uygulanan mesleki eğitim gibi haftanın belli günleri işletmeye gidilip edinilen teorik eğitimin pratikle pekiştirilmesi sürecini içermektedir. Bazı üniversitelerde ders kredisi olarak verilen bu staj programı; dönem içinde veya yaz döneminde de yapılabilir. Eğitim hayatıyla iş hayatını bütünleştiren staj; meslek liselerinde, meslek yüksek okullarında ve üniversitelerin belirli bölümlerinde okuyan öğrencilerin karşısına zorunlu olarak çıkmaktadır. Bunun yanı sıra bazı öğrenciler zorunlu staj uygulaması bulunmamasına rağmen mesleki deneyim elde etmek adına gönüllü olarak staj yapabilmektedir (Çoban, 2013: 5,6).

Çok yönlü bir kavram olan staj; genel olarak bir mesleği bir işi öğrenmek, işin süreçlerini gözlemlemek, işin içine dahil olmak adına uygulanan bir program olarak

karşımıza çıkmaktadır. Zorunlu ya da gönüllü formlarıyla öğrenciler tarafından nasıl değerlendirildiği araştırmanın alan araştırması kısmında öğrencilere ve işverenlere yöneltilen sorularla birlikte tekrar değerlendirilecektir.

1.2. Kısmi Zamanlı /Tam Zamanlı Çalışma

Kısmi zamanlı çalışma diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de ekonomik ve sosyal hayatın bir gereksinimi olarak ilk kez Altıncı Beş Yıllık Kalkınma planında ele alınmıştır. Çalışma sürelerinde yapılan düzenlemelerle tam zamanlı bir işte çalışamayan bireyler için uygun hale getirilmiştir. Bu düzenlemenin amacının; istihdamı arttırmak ve işsizliği azaltmak olduğu belirtilmiştir (Ensari ve Deniz, 1992: 60).

Kısmi zamanlı çalışma tam süreli çalışan bir bireye göre haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltıldığı çalışma türüdür. Haftalık 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi zamanlı çalışma içerisine girmekte ve aylık kazanç asgari ücretin altında kalmaktadır (Kaya ve Gültekin, 2018: 74). Gönüllü ve gönülsüz olarak ikiye ayrılan kısmi zamanlı çalışmada gönüllü olma durumu kişinin kendi özel koşullarına uygun işte çalışması anlamına gelmektedir. Gönülsüz olma hali ise; bireyin tam zamanlı bir iş bulamayıp ekonomik nedenlerden ve zorunluluktan kaynaklı olarak tercih ettiği çalışma olarak tanımlanabilir (Tez-Koop-İş, 2021). Amerikan Nüfus Müdürlüğü gönülsüz kısmi zamanlı çalışmayı tanımlamak için aşağıdaki sorulara cevap aramaktadır; “Bazı insanlar kısmi zamanlı işlerde çalışır çünkü onlar tam zamanlı bir iş bulamamışlardır veya buldukları iş çok kötüdür. Diğer kesim ise, ailevi zorunluluktan veya kişisel sebeplerden dolayı kısmi zamanlı işlerde çalışmak zorundadır. Sizin kısmi zamanlı çalışma sebebiniz nedir?” .

İşgücü piyasasında emek talebinin yetersiz kalması nedeniyle tam süreli iş bulamayanlar ve belki de tam süreli bir iş bulabilecekken kişisel nedenlerden dolayı kısmi zamanlı çalışmayı kabul edenler piyasada kısmi zamanlı çalışmanın gönüllü ve gönülsüz çalışma olarak ikiye ayrılmasına neden olmuştur. İngiltere’de 2010 yılında yapılan bir anket çalışmasına göre, çalışanların %14 kısmi zamanlı çalışanlardan oluşmaktayken, bunun önemli bir kısmını öğrenciler oluşturmaktadır (Görmüş ve Erdoğan, 2017: 152,153).

Öğrencilerin çoğu için, tam zamanlı bir işte çalışmak onların derslerini etkileyeceği için kısmi zamanlı çalışmayı tercih edebilmektedirler. Hatta, çoğu üniversite öğrencisi gönüllü-gönülsüz kısmi zamanlı çalışma ayrımında olup ara sıra düzenlenen fuar işleri, organizatörlük işleri, yiyecek-içecek dağıtımı gibi işlerde dönemsel olarak çalışabilmektedir. Bu işlerin bazıları, yine aynı şekilde esnek çalışma türlerinden olan “çağrı üzerine iş” şeklinde gerçekleşip işin olması durumunda faaliyet gösterebilmektedirler. Öğrenciler bu durumda yapılan işin niteliğine göre ya saatlik ücret almakta ya da işverence belirlenen günlük ücreti almaktadır. Ayrıca, bazı öğrenciler de herhangi bir ücret almadan sadece işi öğrenmek için kısmi zamanlı iş ilişkisi içerisine de girebilmektedir.

Çalışma sürelerinde uygulanan esnekliğin, iş süresini kısaltması bireyleri güvencesiz bir iş ortamına itmiş olmasına rağmen kısmi zamanlı çalışmanın, her iki taraf; işveren ve çalışan açısından faydalarının olduğuna dair görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşlere göre, çalışanlar açısından; esnek işler, kendi zamanlarını kontrol etme olanağı tanımaktadır. İşveren açısından bakıldığında ise, işler herkes tarafından yapılabilecek düzeylere indirgendiğinden işverenin eğitim masrafını kırmakta, kalifiye olmanın pek bir önemi olmadığından çalışan bulmakta sıkıntı yaşamamakta, çalışanın zorunlu maliyetlerine (sigorta, kıdem tazminatı gibi) katlanmamakta ve bu şekilde ucuz işgücünü kullanabilmektedir (Kalleberg vd., 2014: 257).

Görüldüğü üzere, Bora’nın deyimiyle kısmi zamanlı çalışma, bireye daha fazla zaman bırakan “özgürlük tanıyan” bir istihdam biçimi olarak romantize edilip, aslında güvencesizlik ve hak kaybının ön planda olduğu bir çalışma biçimidir (Bora, 2021: 214).

Üniversite öğrencilerinin eğitim dönemleri içerisindeyken kısmi zamanlı veya tam zamanlı bir iş içerisinde bulunması gerek ekonomik sebepler gerek gelecek kaygısı nedeniyle sıkça karşılaştığımız bir durum haline gelmiştir. Daha önceki bölümlerde bahsettiğimiz gibi Avustralya ve Birleşik Krallık’ da öğrenci emeği yüksek oranlardadır. Birleşik Krallık’ da Watts ve Pickering (2000) eğitim hayatı içerisindeyken kısmi zamanlı çalışmanın öğrenciler arasında artış gösteren bir olay

olduğunu; kısmi zamanlı çalışmanın birçok pozitif sonuçları olsa da artık modern eğitim hayatında hayatta kalmak için bir ihtiyaç olarak tanımlamışlardır.

Bir grup araştırmacının yapmış olduğu anket çalışmasında, öğrencilerin yoğun bir kısmının (her 10 öğrenciden 8'inin) kısmi zamanlı bir işte çalıştığını ve hepsinin en az ortalama haftalık 14 saatlik çalışma etkinliği içerisinde olduğunu; bu işlerden kazanılan paranın da tipik olarak temel yaşam ihtiyaçları için harcadığını saptamıştır. Batı ülkelerinde öğrencilerin mağaza, hotel, restoran gibi artan sektörlerde çalışmaya meyilli oldukları gözlemlenmiştir. İşverenler için öğrenci emeği; ucuz ve esnek işgücünü temsil etmekte ve öğrenciler de bu ihtiyacı karşılamaktadır. Öğrencilerin perspektifinden bakıldığında ise, kısmi zamanlı iş hayatı, öğrencilerin ilerideki iş hayatlarının bir tanıtımıdır ve kazanılan tecrübeler hem kariyerleri hem de kişisel gelişimleri açısından önem taşır (Barron ve Anastasiadou, 2009).

Üniversite eğitimi alırken işgücü piyasası içerisine dahil olma durumu sadece finansal kaygılardan değil, yukarıda bahsedilen kısmi zamanlı çalışmayı öğrenci açısından çekici kılan sebeplerden de olabilmektedir.

Eğitimin metalaşması bölümünde bahsettiğimiz ders müfredatındaki değişiklikler ile haftalık ders saatlerinin azaltılması üniversite öğrencilerinin kısmi zamanlı çalışması için uygun bir ortam hazırlamıştır. Öğrenciler haftanın belirli günleri eğitim almakta, bazı günler hiç okula gitmemekte ya da yarım gün eğitim almaktadır. Arta kalan bu “boş zaman” larıyla çoğu öğrenci; tecrübe kazanmak, sosyal çevresini genişletmek, yetenek ve becerilerini geliştirmek, lüks ihtiyaçlarını karşılamak ya da zorunlu finansal ihtiyaçlarını karşılamak adına kısmi zamanlı çalışmayı tercih edebilmektedir. Literatürde “boş zaman” kavramının tanımına ilişkin birçok görüş bulunmaktadır, tek bir tanımın yapılmamasına karşın daha çok boş zamanı belirleyen unsurlar üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu da boş zamanın “zorunluluk dışı” olma özelliğidir. Boş zaman, bireyin zorunlu ihtiyaçlarının (vücut bakımı, yemek yemek, işe gidip gelmek, uyku vb.) kullandığı zamanın dışında kalan bireyin zamanını kendi dizayn edip istediği şekilde kullandığı zamandır (Süzer, 2000).

Yapılan tanımlamalar içerisinde, genellikle boş zaman etkinliğinin iş dışındaki zaman olduğu üzerindeki vurgular araştırmamızın bu bölümü için ilgi çekicidir. Üniversite öğrencileri için kısmi zamanlı çalışmanın, eğitimden arta kalan zamanı değerlendirmek için kullanılan bir “boş zaman” etkinliği olabileceğini de söylemek mümkündür. Çalışma sürelerinde sağlanan esneklik ve buna uygun olan ders müfredatları üniversite öğrencileri için bir puzzle parçası şeklinde birleşmiş ve böylelikle, öğrenciler kısmi zamanlı çalışma imkânı sunan; fuar işleri, anketörlük, organizatörlük işleri, sayım işi, mağazacılık, garsonluk, müşteri temsilciği vb. daha çok hizmet sektörü içerisinde yer alan iş alanlarında yoğunlaşmıştır.

1.3.Proje Bazlı/ Dönemsel Çalışma

Günümüzde, gittikçe yaygınlaşan esnek çalışma türlerinden birisi de proje bazlı/dönemsel çalışmadır. Bu çalışma türü geçici süreli ve parça başı çalışmanın tipik bir biçimidir (Bora vd., 2021: 215). Bu çalışma biçimi İş Kanunu’nun 11. Maddesinde bahsedilen; “belirli süreli iş sözleşmesi” kapsamında değerlendirilmektedir. Bu sözleşme türüne göre; “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlaması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.” (Kaya ve Gültekin; 2018: 73).

Proje bazlı/dönemsel çalışma şeklini tam zamanlı çalışma şeklinden ayıran en temel özellik; çalışmaya başlanılan gün ile çalışmanın biteceği günün biliniyor olmasıdır. Proje bazlı/dönemsel çalışmanın süresi 4 ila 12 ay arasında değişebilmektedir. Proje bazlı çalışmanın özellikleri, ülkeler ve şirketler bazında farklılıklar gösterebilir. Avrupa ve Amerika’da daha pozitif bir anlamı ifade eden proje bazlı çalışma, çalışanın artık sadece bir şehre ya da ülkeye bağlı kalmadan uluslararası bir çalışan olma hevesi ile sektör değiştirmek isteyen kişiler ve yeni mezun öğrenciler için basamak olarak kullanılmaktadır. İşverenlerin ise, tam zamanlı anlaşma yapmak yerine dönemsel anlaşmalar yapmanın daha karlı olduğunu ve daha fazla verim elde ettiğini düşünmesinden dolayı tercih edilen bir çalışma tipidir.

Türkiye açısından proje bazlı çalışmaya baktığımızda ise, farklı şekilde uygulandığı görülmektedir. Türkiye’de proje bazlı çalışmanın kullanım alanları

genellikle; hamilelik izni, askerlik izni gibi izinlerle; bir süre boyunca iş yerindeki varlığını sürdüremeyecek olan elemanın yerini doldurmak üzere kullanılmaktadır. Ayrıca, bazı şirketler açtıkları iş pozisyonlarında “stajyer” demek yerine “proje bazlı” çalışan ifadesini de kullanmaktadır (Plazacubes, 2022). Üniversite öğrencileri mesleki deneyim elde etmek amacıyla bu tarz programları tercih edebilmektedir. Öğrencinin bu noktadaki en büyük beklentisi; proje dönemi bittikten sonra işe alınma isteğidir. Birçok öğrenci, üniversite eğitimi içerisinde bu tarz programlar aracılığıyla istihdam edilip, işe alınma konusu muğlak olan bir istihdam tipi içerisinde yer alır.

Buradaki asıl amaç, işveren için; boş kalan pozisyonun doldurulması ve bu süreci daha az maliyetle atlatmaktır. Öğrenciler açısından ise bu tarz programlar, iş hayatına girişte bir basamak, özgeçmişlerine yazacakları bir tecrübe, çevre edinerek network ‘ünü genişletme, mezun olduktan sonraki boşluğu doldurma gibi sebeplerle tercih edilmektedir. Bu süreç içerisinde öğrenci, tam zamanlı çalışandan daha az haklara sahip olmakta, verilen ücret şirketten şirket değişebilmekle birlikte genellik asgari ücret düzeyinde veya altındadır. Üniversite öğrencileri de tecrübe kazanmak adına genellikle bu ücretleri kabul etmektedirler.

1.4.Üniversite’de Kısmi Zamanlı Çalışma

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa eklenen, kısmi zamanlı öğrenci çalıştırabilme hükmü ile üniversiteler kısmi zamanlı olarak öğrenci alımına başlamıştır. Kısmi zamanlı çalışan öğrenci, yüksek öğretim kurumlarının akademik ve idari birimlerinde öğrenci olarak geçici işlerde çalışan fakat işçi sayılmayan öğrencidir. Öğrenciler, onlara hem maddi destek sağlayacak hem de onları iş hayatına hazırlayacak bu çalışma programı ile ders saati dışındaki zamanlarını ilgi ve yetenekleri doğrultusunda geçici işlerde çalışarak kullanmaktadır. Kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin günlük çalışma süresi 5 saati, haftalık 15 saati ve bir ayda toplam 60 saati geçemez. Kısmi zamanlı çalışan öğrencilere ödenecek ücret, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenmiş olan günlük brüt asgari ücretin dörtte birini geçmemek koşuluyla, yükseköğretim kurumu yönetim kurulu tarafından belirlenir. Ayrıca, kısmi zamanlı çalışan öğrenciler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve

Genel Sağlık Sigortası kapsamında kısmen sigortalı sayılmaktadır. Öğrencilere “ İş Kazaları Meslek hastalığı “ sigortası yapılması zorunludur (Çakır, 2016: 196-200).

Kısmi zamanlı çalışma ile öğrenciler deneyim kazanmakta, kişisel gelişimlerine katkı sağlamakta ve maddi gelir elde etmektedir, üniversiteler ise bazı işler için personel ihtiyacını karşılamaktadır (Aydemir,2016).

Bu tarz esnek çalışma şeklinin uygulandığı üniversitelere; Koç Üniversitesi (Work-Study) programı, İstanbul Üniversitesi, Özyeğin Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 19 Mayıs Üniversitesi ve Uludağ Üniversitesi örnek gösterilebilir.

4.4.İşbaşı Eğitim Programı

İşgücü piyasasında yaşanan değişiklikler, tüm toplumu etkilediği gibi özellikle, dezavantajlı gruplar olarak adlandırabileceğimiz; uzun süreli işsizler, gençler ve kadınları daha fazla etkilemektedir. Bu sebeple, günümüz işgücü piyasasının sorunlarından biri de bu kesimler ile işgücü piyasası arasında bağlantı kurup onları istihdama hazır hale getirmektir. Ülke hükümetlerinin bu sorunun çözümü için çeşitli sosyal ve ekonomik politikalara başvurdukları bilinmektedir. Uzun süreli işsizler, gençler ve kadınlar gibi dezavantajlı kesimlere yönelik hükümetlerin uyguladıkları sosyal politika kapsamındaki programlar aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yer almaktadır.

Aktif işgücü politikaları içerisindeki programlar çok sayıda ve birbirinden farklılık göstermektedir. Özellikle bahsettiğimiz dezavantajlı kesimler için uygulanan mesleki yetiştirme programlarının istihdam yaratması açısından önemi büyüktür. Mesleki yetiştirme, bireylerin dezavantajlı konumda olduğu işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik bilgi ve becerilerle donatılmalarını amaçlamaktadır. Verilen mesleki eğitim, iş dışında verilmek yerine genellikle işbaşında verilmektedir. Mesleki yetiştirme programı, Avrupa Birliği tarafından, yaşam boyu öğrenme, istihdam ve sosyal uyum açısından stratejik bir öneme sahiptir. Ayrıca “Avrupa İstihdam Stratejisi”nde yer alan aktif işgücü piyasası politikalarının önemli konularından birisidir.

Türkiye’de işgücü piyasasının sorunları göz önüne alındığında bahsedilen dezavantajlı gruplar için mesleki eğitim programının önemi daha fazla artmaktadır (Işığık ve Emirgil; 2009: 215-221). TÜİK’ in açıkladığı verilere göre eğitilmiş yükseköğretim işsizlik oranı 13,7 mesleki ve teknik lise işsizlik oranı 12,5 olarak açıklanmış olup genel işsizlik oranı ise 11,7’dir. Görüldüğü üzere genç eğitilmiş işsiz oranı genel işsizlik oranının üzerinde seyretmektedir (TÜİK 2021).

Türkiye’de aktif istihdam politikalarına yönelik uygulamalar Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla yürütülmektedir. İşkur, işgücü yetiştirme programlarıyla dezavantajlı grupların meslek edinmelerini sağlamak, onları bilgi ve becerilerini geliştirmek için işbaşı eğitim programını uygulamaktadır. Programa katılım şartları içerisinde; İŞKUR’a kayıtlı işsiz olmak, 15 yaşını tamamlamış olmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmak, emekli olmamak, işverenin birinci veya ikinci derece kan hısımları olmamak gibi şartları bulunan İşbaşı eğitim programına, tüm ortaöğretim, yükseköğretim, açıköğretim öğrencileri de katılabilmektedir. Genellikle 3 ay süren program bazı sektörlerde değişiklik gösterebilmektedir (bilşim-imalat 6 ay, basın 9 ay gibi). Genel Sağlık Sigortası ve İş Kazası Meslek Hastalıkları sigorta primleri yatırılmaktadır. İş arayan statüsündeki kişilere günlük 163,59 TL, öğrencilere 122,69 TL, işsizlik ödeneği alanlara 81,80 TL, geleceğin meslekleri olarak adlandırılan mesleklerde işbaşı eğitimi alan kişilere ise günlük 179,95 TL cep harçlığı ödenmektedir. Haftalık en fazla 6 gün minimum 5 saat maksimum 8 saat haftada toplam 45 saat çalışılabilir. Program sonunda katılan kişilere, İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası verilmektedir. Örgün öğretim gören öğrenciler için çalışma saatleri bakımından pek avantajlı olmayan bu programın pek efektif kullanıldığı söylenememektedir.

İŞKUR bünyesinde uygulanan üniversite öğrencilerine yönelik bir diğer çalışma programı ise “Sosyal Çalışma Programı’dır. Bu programa; açıköğretim, yüksek lisans, doktora öğrencileri hariç bütün yükseköğretim öğrencileri katılabilmektedir. Sosyal çalışma programı “üniversite öğrencilerinin bir yandan kamu kurumlarında toplumsal faydası olan işlerde çalışabilecekleri, diğer yandan mesleki niteliklerini geliştirebilecekleri programlardır”. Yaz döneminde uygulanan programın azami süresi 3 aydır, günlük 8 saat, haftalık çalışma süresi ise 3 gündür. Öğrenciler, programa

katıldıkları her gün için 100 TL ödeme alır, ayrıca çalışılan bu günler için emekliliğe etki eden sigortaları dahil tüm sigorta primleri yatırılır (İŞKUR, 2022).

2.ÖĞRENCİ EMEĞİNİN ULUSLARARASILAŞTIRILMASI

Küresel dünya düzeninin yaratmış olduğu değişim ve dönüşüm; ekonomide, siyasal kurumlarda, sosyo-kültürel değerlerde, bilim ve teknolojiye etkisini göstermektedir. Küreselleşmenin eğitim alanındaki en belirgin etkilerinden birisi gittikçe artan öğrenci hareketliliğidir. Öğrencilerin daha iyi bir eğitim almak adına, başka bir ülkeye gitmeleri öğrenci hareketliliğini oluşturmakta ve bu boyut OECD tarafından küreselleşmenin ikinci boyutu olarak ele alınmaktadır. Uluslararası öğrenciler gittikleri ülkelerin ekonomilerine katkı sağlamakta ve beşerî sermayeyi arttırmaktadır. Ülkeler uyguladıkları politikalarla, öğrenci hareketliliğinin sağladığı bu avantajları arttırmak için kıyasıya bir rekabet içerisinde. Öğrenciler eğitim alacakları ülkeyi belirlerken birtakım kriterleri değerlendirmektedir. Uluslararası öğrencilerin seçimlerini etkileyen faktörler; eğitim masrafları, akrabalık ilişkileri, yabancı dil bilgisi, üniversitelerin akademik başarıları, vize işlemleri, çalışma fırsatları şeklinde sıralanabilir. Öğrenciler kendilerine uygun buldukları ülkeyi tercih ederek o ülkenin fırsatlarından yararlanabilmektedir (Levent ve Karaevli, 2013: 97,98).

Uluslararası öğrencilerin hareketlerinin çoğunlukla, araştırma konumuz içerisinde sıkça bahsettiğimiz öğrenci emeğinin yüksek olduğu ülkeler olan; Amerika, Avrupa (özellikle İngiltere), Avustralya yönünde olduğu tespit edilmiştir. Dünya genelinde bakıldığında, öğrenci hareketliliğinin en fazla olduğu ülkeler arasında ilk sırada Amerika Birleşik Devletleri yer alırken onu sırasıyla İngiltere, Avustralya, Almanya, Fransa takip etmektedir. Ülkelerin yabancı öğrenci oranlarına bakıldığında; başı çeken ABD’de yükseköğretime kayıtlı tüm öğrenciler içerisinde uluslararası öğrenci oranı %16, Birleşik Krallık %13, Almanya’da %6, Türkiye açısından ise 2018-2019 eğitim öğretim yılında %2 olarak gerçekleşmiştir. 2000 yılında dünya genelinde %2,1 öğrenci uluslararası hareketlilik gerçekleştirmiş; 1975-2000 yılları arasındaki 25 yılda 1,3 milyon artış gösteren hareketlilik, 2000 yılından sonra neredeyse 5 yılda bir 1 milyon artmıştır. 2005 yılında 3 milyon olan öğrenci sayısı 2012 yılında 4,5 milyon’ ulaşmıştır. Böhm, Davis, Meares ve Pearce (2002), tarafından yapılan tahminlere göre

bu oran 2025 yılın 7,2 milyon seviyesine ulaşacaktır. Türkiye’deki uluslararası öğrenci oranlarında, yıllar içinde çok büyük değişiklikler yaşanmamıştır fakat son 10 yılda bu oranların arttığını söylemek mümkündür. Türkiye’ye, eğitim almak için gelen öğrencilerin geldikleri ülkelere bakıldığında genellikle; Azerbaycan, Türkmenistan, Suriye, İran, Afganistan, Irak, Yunanistan, Kırgızistan, Kazakistan ve Kosova gibi ülkeler olduğu görülmektedir (Yılmaz ve Güçlü, 2020; 247,248).

Ülkelerin sahip oldukları yükseköğretime kayıtlı öğrenci sayısının içindeki uluslararası öğrenciler de gerek maddi yetersizlikten gerek üniversite sonrası öğrenim gördüğü ülkede kalmak için tecrübe edinmek adına ya da dilini geliştirmek amacıyla çalışma hayatı içerisine girebilmektedir. Öğrenci emeğinin fazla olduğu ülkeler değerlendirildiğinde, bu ülkelerin aynı zaman yüksek öğrenci hareketliliğine de sahip oldukları görülmektedir.

Kavurmacı (2021), uluslararası öğrencilerin çalışma deneyimleri üzerine yaptığı araştırmasında; geldikleri ülke, sosyal hayat ve kültürlerinin farklılık göstermesine rağmen ve yaşadıkları olaylar, algıları da göz önünde bulundurularak öğrencilerin en çok uzun çalışma saatleri karşılığında aldıkları düşük ücretten yakınmaları göze çarpmaktadır. Eğitim gerektirmeyen, vasıfsız işlerin kimi 12 saate varan çalışma süreleri sonucunda düşük ücretler alan öğrenciler; işin yoğunluğunun ya da zorluğunun ücreti etkilemediğini belirtmiştir. Çoğu öğrenci kayıt dışı çalışıp herhangi bir sosyal güvenceleri olmadan kısmi zamanlı ya da tam zamanlı olarak çalışabilmektedir. Öğrenciler genel olarak hizmet sektörü içerisinde yer alan; kafe, lokanta, fırın vb. yerlerde çalışmaktadır. Ayrıca, bazı öğrenciler anadilleri ya da İngilizce olarak özel ders verdiklerini belirtmişlerdir. Uzun çalışma saatleri, düşük günlük ücret, kayıt dışı çalışma, işin zorluğu ve yoğunluğu gibi değişkenler göz önüne alındığında; öğrencilere neden bu şartları kabul ettikleri sorulmuş; mecbur kaldıklarını, ihtiyaçlarını giderdikten sonra mümkün olan en kısa zamanda işten ayrılacaklarını belirtmişlerdir. İşveren tarafından bakıldığında ise; öğrencilerin kayıt dışı çalışması düşük bir maliyet yaratacak, dil yüzünden kendilerini yeterince ifade edememeleri, çalışma izinlerinin olmaması gibi nedenler onların haksız uygulamalara konu olabileceğini göstermektedir (Kavurmacı, 2021: 326,330).

Yapılan bu çalışma, yalnızca bir üniversitedeki yabancı öğrencilerle yapılmış olsa da genel olarak Türkiye’de çalışan yabancı uyruklu çalışanların genel profilini gösterdiğini söyleyebiliriz.

Öğrenci emeğinin sergilendiği bir başka boyut ise, uluslararası düzenlenen öğrencilere yönelik çalışma programlarıdır. Öğrenciler çeşitli kurumlarla anlaşarak yaz dönemleri boyunca staj ya da çalışma programlarına katılabilmektedir. Bu programlardan en bilindik olanı bir kültürel değişim programı olan Work and Travel programıdır. Bu programla, öğrenci neredeyse 3 aylık bir çalışma programı sonrasında ABD’yi gezme hakkı elde etmektedir. Programa katılabilmek için herhangi bir yükseköğretim kurumuna kayıtlı olmak zorunludur. Öğrenciler bu program sayesinde farklı bir kültür tanımakta, yabancı dillerini geliştirmekte, onların çalışma koşullarını deneyimlemekte ve dolar bazlı saatlik ücret alarak para kazanmaktadır. Aynı zamanda, normal bir ABD vatandaşının saatlik ücretinin altında ücret alınan bu çalışma programı, ABD’ye ucuz işçi sağlamaktadır.

Bütün bu bilgiler ışığında, öğrencilerin bulundukları ülke dahil herhangi başka bir ülkeye eğitim amacıyla gitmiş olsalar dahi çalışma etkinliği içerisine girdiklerini söylenebilir. Genellikle, kendi ülkelerinden daha iyi ekonomiye veya eğitim sistemine sahip olan ülkeleri tercih eden uluslararası öğrenciler; geçim sıkıntısı, dil öğrenme isteği, eğitim görülen ülkede iş bulma isteği gibi sebeplerden dolayı işgücü piyasası içerisine dahil olmaktadır.

3.ÜNİVERSİTEDEYKEN ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI

Çalışma hayatı içerisine farklı çalışma tipleri ile dahil olan üniversite öğrencileri açısından çalışmanın birtakım avantajları olduğu gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Bu durum; çalışılan işin türüne, çalışan işin şekline, çalışılan sektöre göre farklılıklar göstermektedir. Genellikle, öğrencilerin çoğu kısmi zamanlı bir iş ilişkisi içerisinde, gönüllü ya da zorunlu staj programlarında, proje/bazlı dönemsel çalışmalarda ve bir kısmı tam zamanlı iş ilişkisi içerisinde yer almaktadır. Öğrencilerin genellikle tercih ettikleri sektörler “öğrenci işi” olarak da tanımlanan; kafe-restoran, mağazacılık, stand

işleri, organizatörlük, sayım işi, çağrı merkezi ve müşteri ilişkileri vb. hizmet sektörü içerisinde yer alan işlerdir. Öğrenciler genellikle, bu sektörlerde kısmi zamanlı ya da tam zamanlı olarak çalışabilmektedir. Bunların dışında deneyim kazanmak, networklerini genişletmek için tercih ettikleri çalışma tipleri özellikle bazı bölümlerin zorunlu koştuğu staj programlarıdır. Ayrıca öğrenciler; mesleğini daha iyi tanımak, bir yerden başlamak, mezuniyet sonrası bir an önce işe girmek için firmaların sunmuş olduğu proje/bazlı çalışma tiplerini de tercih edebilmektedir. Tam zamanlı çalışma dışındaki tüm çalışma tipleri belli derecede esnekliklere sahiptir.

Öğrenciler bu süreç içerisinde hem çalışma hem de eğitim hayatını birlikte yürütmektedir. Öğrencilerin eğitim hayatları ve çalışma hayatlarını birlikte yürütmelerinin akademik başarılarına olan etkileri bazı faktörlerle etkileşim halindedir. Bireysel faktörler olarak ele alabileceğimiz; öğrencilik statüsü (tam zamanlı ya da kısmi zamanlı), sosyo-ekonomik durumları (maddi durum, ailelerinden aldıkları maddi destek, mensup oldukları sınıf), öğrencilerin sosyo-psikolojik sorunları (ailesel sorunlar, sosyal ortam, arkadaşlık ilişkileri), okudukları bölüm (zorluğu, kolaylığı) şeklinde sıralanabilir. Öğrencileri etkileyen yapısal faktörler ise; bir tarafta üniversite ve eğitim sistemi diğer tarafta ise çalışma hayatı yer almaktadır. Öğrencilerin çalışmasına akademisyenlerin tutumu, ders programları ve ders içeriklerinin öğrencinin çalışma hayatı içerisine ne şekilde dahil olacağını belirlemesi diğer tarafta işin işleyişi, çalışma koşulları, alınan ücret, sosyal güvence ve işverenin çalışan öğrenciye karşı tutumu (esneklik sağlayabilmesi) gibi faktörler öğrenci emeğinin akademik başarıya olan etkisini belirlemektedir (Balkız, 2015: 27,28).

Çeşitli çalışmalar kısmi zamanlı çalışma ile eğitim hayatı içerisinde olan öğrencilerin ne gibi problemlerle karşılaştığını araştırmıştır. Manthei ve Gilmore (2005) kısmi zamanlı çalışmanın ders çalışmak için istenilen zamandan daha azını bıraktığını, Jogaratnam ve Buchanan (2004) ise, ikisini birlikte yürüten öğrencilerin yoğun stres altında olduklarını belirtmiştir (Barron ve Anastasidou, 2009).

Literatürde öğrencilik döneminde çalışmanın sosyal adaptasyonu arttırdığı, sosyal hayatı renklendirdiği dolayısıyla da iyi bir üniversite hayatı yarattığı yönünde olan çalışmaların yanı sıra, yoğun çalışma temposu ve uzun olan çalışma saatlerinin

öğrencilerin ne üniversite hayatlarına ne de akademik çalışmalarına vakit bulamadıklarını iddia eden eleştirel çalışmalar da mevcuttur. Balkız (2015), yaptığı çalışmada, çalışma hayatı içerisindeki öğrencilerin çalışma hayatıyla ilgili olumlu avantajlarını değerlendirirken şu noktalara değinmiştir; katılımcılar çalışmanın bir hayat tecrübesi kattığını ve insan ilişkilerini güçlendirdiğine dair olumlu sonuçlarından bahsetmiş; ayrıca, 30 kişilik yaptığı alan araştırmasında katılımcıların 15'i çalışma hayatlarının akademik hayatlarını olumsuz etkilemediğini belirtmiştir (Balkız, 2015: 86,108,109).

Öğrencilerin çeşitli sebeplerle giriş yaptıkları işgücü piyasası onlar için gelir, deneyim, network, kişisel gelişim, iletişim becerisi, hayat tecrübesi sağlamakta ama bunun dışında ikisinin birlikte yürütülmesi yoğun bir tempo yaratarak öğrencileri strese sokabilmektedir. Kendi zamanını kontrol edebilecekleri iş ilişkileri içerisinde olan ya da işverenin anlayışlı olduğu işyerlerinde, öğrenciler bu ikili hayatı daha az stresle atlatabilirler. Böylelikle, öğrenciyken çalışmanın hem negatif hem de pozitif etkileri olduğu ancak burada önemli olan nokta; öğrencilerin bu etkileri nasıl algıladıkları ve değerlendirdikleridir (Balkız, 2015: 109).

Öğrenciyken çalışmanın öğrencilere yetenek kazanımı sağlaması ve dolayısıyla işe alımlarını kolaylaştırması, iş hayatında özgüvenli olmaları, hayatı tanımaları ve ne yapmak istediklerini planlamaları açısından olumlu etkileri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, okuduğu bölümün etkisiyle oluşabilecek yoğunluk, çalışma hayatı içerisinde olan öğrencilerden, çalışmayanların daha iyi notlar aldıklarına dair yapılan araştırmalar da mevcuttur. Diğer saptanan olumsuz etkiler arasında; ders saatini kaçırma, genel yorgunluk, akademik sorumluluklara (ödev, proje vb.) zaman ayırmakta güçlük çekme gibi olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Barron ve Anastasiadou, 2009).

Diğer bir taraftan, öğrencilerin öğrenciyken girdikleri iş hayatlarının gelecek meslek hayatlarına geçişte birtakım sıkıntılar yaratabileceğine dair görüşler de bulunmaktadır. Purcelletal's (2005), uzun vadede kısmi zamanlı çalışmasını daha az maaş veren işlerde çalışmakla son bulduğunu ve öğrencinin kariyer hayatına zarar verdiğini belirtmektedir. Özellikle az gelirli öğrenciler için dezavantaj yaratan bu durumun öğrenciler arasındaki kutuplaşmayı da arttırma olasılığı olduğunu ve

öğrencileri sadece yükseköğretim içerisine girmelerini sağlamakla yetinmeyip onların öğrenimleri boyunca edindikleri tecrübelerin mesleklerine katkı sağlayacak işlerde çalışmalarını destekleyen sistemler yaratılması gerektiğini vurguluyor (Callender, 2008: 374).

Yine aynı şekilde, Warren Buffet'in kar topu teorisinden bahseden Standing; bir insanın yetenek ve isteklerini erkenden tanımlamasıyla, bunları geliştirip güçlendirmesinde geçen zamanın eş değer olduğunu; dolayısıyla en değerli yılları olan gençlik zamanında güvencesiz, geçici işlerde çalışmışsa gelişme gösterme kapasitesinin o kadar zarar göreceğini söylüyor. Bu sürecin neden olduğu, ticarileşmiş eğitim süreçleri aldıkları eğitimler sonucunda iyi bir işe girme ümidi taşıyan gençleri hayal kırıklığına uğrattığı ve eğitilmiş kişileri istihdam eden işler arasında bir çatışma yaratıyor (Standing, 2014: 138) Eğitimin almanın önemini bilerek üniversiteye başlayan öğrenciler, mezun olduklarında istedikleri işi bulmak için kendilerini kıyasıya bir rekabet içerisinde buluyorlar.

Bir diğer taraftan, Michael Spence "Job Market Signaling" adlı çalışmasında öne sürdüğü teoride; etkileşimin olduğu piyasalar ve pazarlar içerisinde taraflar, inançları değiştirmek ve bilgiyi iletmek için bir çaba içerisine girerler ve birbirlerine sinyaller gönderirler. İşveren tarafında, bu sinyaller kurumun kurumsal iletişim, sosyal etkileşimler ve girişimleri içeren temel özellikleri hakkındaki bilgileri içerir. Bünyesinde çalışmak isteyen ya da çalışmayı istediği kişilere karşı cezbedici ve iyi bir izlenim yaratma isteğindedirler. Çalışanlar tarafından ise bu sinyaller; eğitim, iş tecrübesi, fiziksel görünüm gibi özellikler birer sinyal niteliğindedir ve karşı tarafa birtakım bilgiler verir (Harvard Business Review, 2022).

Spence'e göre birçok işveren, bireyi işe aldıklarında onun üretkenliği hakkında bilgi sahibi değildir. Bir işi öğrenmek zaman alır ve iş başında eğitimi gerektirir. Bireyin nasıl bir çalışan olduğu ve üretim kapasitesinin ne olacağının zaman almasından dolayı işe alım bir tür yatırım kararı haline gelmektedir. Sinyal teorisinde Spence, bireyleri gözlemlenebilir özellikleri ve kişisel özellikleri üzerinden ikiye ayırmaktadır. İlk olarak; cinsiyet, ırk, yaş gibi gözlemlenebilir ama değiştirilemeyen özelliklere

bakılmaktadır. İkinci olarak da eğitim ve çalışma deneyimi hem gözlemlenebilir hem değiştirilebilir işaretlere bakılmaktadır (Emirgil,2019:13,14).

Bu nedenle de öğrencinin üniversite eğitimi içerisindeyken aldığı eğitimler, yaptığı stajlar, çeşitli iş deneyimleri işveren açısından birer sinyal görevi görmektedir. Öğrenciler, kendilerini göstermek bir şeyler yaptım diyebilmek için işgücü piyasası içerisinde girmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta; finansal sebepler ya da herhangi özel sebepler dışında, mesleki anlamda deneyim ve tecrübe kazanmak için yapmış oldukları çalışma deneyimlerinin üniversite sonrası işe girişlerinde işverene verdikleri sinyallerin bir veri olacağının farkında olunması gerekmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI VE VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Giderek işgücü piyasası içerisinde kendilerini daha fazla hissettiren üniversite öğrencilerinin sergilediği emek biçimini “öğrenci emeği” olarak adlandırabiliriz. Geçmiş dönemlerde daha çok üniversite sonrası dönemi işaret eden çalışma hayatı, bugün öğrencilik döneminin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Çoğu üniversite öğrencisi eğitimi devam ederken çeşitli sebeplerle işgücü piyasası içerisine, farklı istihdam biçimleriyle dahil olmaktadır. Ülkelerin ekonomik koşullarını, sosyal politikalarını ve kültürel yapılarını yakından ilgilendiren bu durum üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu çalışmanın amacı; öğrencilerin üniversite eğitimleri devam ederken çalışma isteğinde olmalarının nedenlerini; henüz meslek sahibi olmadan altına girdikleri borç yükümlülükleri, eğitim sisteminin yarattığı problemleri, ailelerin desteklerinin niteliğini, geçmiş kuşaklardan farklı olan güdülerini ve son olarak her geçen gün kendilerini geliştirmelerini öğütleyen yaşam boyu öğrenme yaklaşımının yarattığı yeni çalışan tipi üzerinden açıklamaktır. Öğrencilerin içerisinde bulundukları esneklik uygulamalarının onların çalışma hayatlarına etkisi, çalışma koşullarının değerlendirilmesi yine araştırma konusunun amacını içermektedir. Ayrıca araştırma, çalışmaya istekli olan öğrenciler, onları işe almaya hevesli işverenler ve onların işgücü piyasası içerisinde olmalarını destekleyen üniversite çevrelerince görüşmeler yapılarak değerlendirilip literatüre katkı sağlama amacı gütmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma konusu içerisinde nitel araştırma yöntemi kullanılmış, bu yöntemin tercih edilmesinin altında; insanların algılamalarının, deneyimlerinin ve tutumlarının derinlemesine incelenmesi yatmaktadır. Nitel araştırma içerisinde araştırmacı, edindiği verileri en ince ayrıntısına kadar inerek tekrar ve tekrar inceleme imkânı bulabilmektedir. Araştırmacının topladığı veriler ile araştırma konusu içerisinde oluşturduğu temalar ve kavramlar arasında bir bağlantı olur ve araştırmacı bir ileri bir

geri giderek analizlerini oluşturur. Ayrıca, nitel araştırma esnek bir yapıya sahiptir. Araştırmacının, araştırılacak konuya başlamadan önce yapmış olduğu tasarım veya plan süreç içerisinde değişip bambaşka noktalara veya durumlara vurgu yapma imkânı sağlamaktadır. Nitel araştırma, deneyimlere, problemlere veya çalışılan diğer konulara bütüncül bir şekilde bakabilmeyi sağlar.

Nitekim, araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmasının diğer nedenleri ise; nitel araştırmanın sonucunda ulaşılmak istenen amacın niteliğidir. Eğer araştırmacı; yaşanmış tecrübelerin, durumların veya bazı davranışların ne anlama geldiğini kavramak, olayların ve faaliyetlerin ortaya çıktığı süreçleri anlamak ve bu süreçleri gözlemlemek ve bu süreçlerle ilgili açıklamalar ortaya koymak istiyorsa uygulanabilecek en uygun araştırma yöntemi nitel araştırmadır (Güler, vd.,2015:41-47).

Araştırmada veri toplama süreci, görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme tekniği, görüşülen kişiye, bir konu hakkında ayrıntılı sorular sorarak, konu ile ilgili ayrıntılı bilgi alma çabasını içermektedir. Bu tip görüşme türüne “derinlemesine görüşme/mülakat” türü denilmektedir. Bu çalışmada, araştırma konusunun derinlemesine analiz edilebilmesi için “yarı-yapılandırılmış” görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu görüşme tekniğinde sorular, genel bir çerçeve çizmek için hazırlanır. Verilen yanıtlara bağlı olarak görüşmeci tarafından yeni sorular veya ara sorular sorularak görüşme yürütülür (Aziz, 2015: 86).

Katılımcı öğrencilerin işgücü piyasası içerisine girme nedenleri, işverenlerin üniversite öğrencileri neden tercih ettikleri ve son olarak üniversitelerin esneklik uygulamaları ve üniversitedeki kısmi zamanlı çalışmaya yönelik sorularla elde edilen veriler yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla elde edilmiştir.

Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler 2021 yılının son çeyreği ve 2022 yılının ilk çeyreği içerisinde gerçekleşmiştir. Gerçekleştirilen görüşme öncesinde katılımcılara; çalışmanın amacı, çalışma içerisinde ve ilerleyen süreçlerde kişisel bilgilerin gizli kalacağı ve görüşme sırasında alınan ses kaydının başka hiçbir yerde kullanılmayacağına dair bilgiler görüşme formu ile aktarılmıştır.

Bu çalışmada üç ayrı katılımcı grubu bulunmaktadır. Bunlardan ilki; üniversite öğrencileri ikincisi firma işe alım sorumluları ve son olarak bir kamu üniversitesidir. Gerçekleştirilen görüşmelerin bazıları online olarak ve bazıları yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında yarı yapılandırılmış önceden hazırlanan sorulara verilen cevaplar; katılımcılardan izin alınarak ses kaydı alınmış, katılımcıların bahsettiği konular üzerine notlar tutulmuş ve daha sonra görüşme esnasında ara sorular da sorulmuştur. Bazı katılımcılarla yapılan görüşmelerde eksik kalan kısımlar tekrar kendilerine ulaşarak güncellenmiştir. Nitel araştırma görüşme tekniğinin doğasında olan araştırma planının süreç içerisinde değişiklik göstermesi, bu çalışma konusu için de geçerli olmuş, konunun daha detaylı tespit edilmesi ve konuların çeşitlenmesi açısından fayda sağlamıştır.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler, genellikle 25 dakika ile 85 dakika arasında değişebilmektedir. Araştırma çerçevesinde; 12 katılımcı öğrenci, 7 firma sorumlusu ve bir üniversite ile görüşme sağlanmıştır. Öğrenciler sadece Bursa iliyle sınırlı kalmamakla birlikte İstanbul'dan 2 öğrenciyle online olarak görüşme sağlanmıştır. Diğer öğrenciler Bursa'da ikamet edip üniversite okuyan öğrencilerdir. Genellikle, Bursa'da faaliyet gösteren büyük firmalarla olan görüşmeler ya işyerlerinde ya da online olarak gerçekleşmiştir. Bu şekilde görüşmeler tamamlanmış, daha sonrasında alınan ses kayıtları ve tutulan notlar kişilerin bilgilerinin yer aldığı formlara yazı olarak aktarılmıştır. Toplamda 100 sayfalık bir veri elde edilmiş, elde edilen verilerdeki konular çeşitli notlar alınarak kategorilere ayrılmış ve tekrar tekrar kontrol edilerek araştırmanın bulgular kısmında kişilerin görüş ve deneyimleri olarak aktarılmıştır. Katılımcılara ait sosyal ve demografik bilgiler aşağıdaki gibidir:

Tablo 1. Öğrenci Katılımcılara İlişkin Sosyal ve Demografik Bilgiler

Katılımcı Kodu	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Aldığı Program	Eğitim Aldığı Bölüm	Çalışma Şekli
K1	19	Kadın	Lisans	Bilgi ve Belge Yönetimi	Gönüllü Çalışan
K2	20	Erkek	Lisans	Siber Güvenlik	Gönüllü Stajyer
K3	21	Kadın	Lisans	Okul Öncesi Öğretmenliği	Kısmi zamanlı

K4	23	Erkek	Lisans	Tıp	Kısmi zamanlı
K5	24	Erkek	Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Gönüllü Çalışan
K6	29	Erkek	Doktora	Yönetim ve Organizasyon	Tam Zamanlı
K7	23	Kadın	Lisans	Kimya Mühendisliği	Stajyer
K8	28	Erkek	Lisans	Makine Mühendisliği	Tam Zamanlı
K9	22	Erkek	Lisans	Elektrik Elektronik Mühendisliği	Kısmi zamanlı
K10	23	Kadın	Lisans	Güzel Sanatlar	Kısmi zamanlı
K11	24	Kadın	Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Proje Bazlı/Dönemsel Stajyer
K12	25	Kadın	Yüksek Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Üniversite’de Kısmi zamanlı Çalışan Öğrenci

Tablo 2.Firma Sorumlularına İlişkin Sosyal ve Demografik Bilgiler

Katılımcı Kodu	Yaş	Cinsiyet	Mezun Olduğu program	Mezun Olduğu Bölüm	Görevi
F1	41	Erkek	Yüksek Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	İnsan Kaynakları Müdürü
F2	30	Kadın	Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	İnsan Kaynakları Uzmanı
F3	36	Erkek	Lisans	Maden Mühendisliği	Proje İş Güvenliği Uzmanı
F4	33	Erkek	Lise	-	İşletme Müdürü
F5	44	Erkek	Yüksek Lisans	İşletme	İnsan Kaynakları Direktörü
F6	30	Kadın	Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	İnsan Kaynakları Uzmanı
F7	45	Erkek	Lisans	İşletme	İşletme Sahibi

Tablo 3. Üniversite Katılımcısına İlişkin Sosyal ve Demografik Bilgiler

Katılımcı Kodu	Yaş	Cinsiyet	Mezun Olduğu Program	Mezun Olduğu Bölüm	Görevi
H1	50	Erkek	Doktora	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Dr.Öğr. Üyesi

3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Öğrenci emeğinin boyutlarını, nedenlerini tespit etmeye çalışan araştırma konusunun ilk sınırlılığı; çalışmanın teorik temelini oluştururken sıkça alıntı yaptığımız Batı ülkelerinin öğrenci çalışması üzerine olan literatürleri olup, ülkeler bazında değerlendirildiğinde nedenlerin farklılıklar göstermesidir. Türkiye açısından bakıldığında, katılımcı öğrencilerden bazı konulara yönelik herhangi bir veri alınamamıştır. Buna örnek verecek olursak; ABD, İngiltere ve Avustralya gibi ülkelerde, öğrenci emeğinin, daha çok öğrenci kredilerinde yapılan düzenlemeler sonucunda öğrencinin borç yükümlülüğünün artması ve böylelikle öğrencilerin işgücü piyasası içerisine girdiğine dair yapılan birçok araştırma mevcuttur.

Katılımcı öğrenciler içerisinde bu sebepten dolayı işgücü piyasası içerisine giren bir öğrenci bulunmamaktadır. Ayrıca, Türkiye’de çıkan öğrenim kredisiye eğer; öğrencilerin birçoğu başvuruda bulunmadıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında öğrenci katılımcılar içerisinde burs alan aynı zamanda ailesinden maddi destek alan ve çalışan öğrenciler de mevcuttur. Bu durumun bir etkisi olarak, aile yapılarının farklılık göstermesi de araştırma konumuzun sınırlılığını içermektedir. Katılımcı öğrencilerden bazıları, ailelerine yük olmamak için çalışma eğilimi göstermekte, bazıları da aile içi bireylere destek olmaktadır. Hem ailesinden destek alıp hem de çalışan öğrenciler genellikle kendi ihtiyaçları için piyasaya girdikleri gözlemlenmiştir. Üniversite öğrencileri genellikle tercih yaparken, farklı şehirlere gitmekte aile için ekstra bir barınma, yeme-içme gideri oluşturmaktadır. Çoğu üniversite öğrencinin farklı şehirlere göçü düşünüldüğünde ve ailelerin ekonomik durumları göz önüne alındığında çalışmak bazı öğrenciler için kaçınılmaz olmaktadır. Bir diğer sınırlılık ise; öğrencilerin bilgi ve farkındalık düzeylerinin değişkenlik gösterebilmesidir. Eğer öğrenci kariyer planını erkenden tanımlamışsa buna yönelik staj ya da daha çok mesleki anlamda iş hayatına girebileceği yolları tercih etmektedir. Öğrencilerin kariyer ve gelecek algıları da araştırma konusunun bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Genel olarak kabul gören ekonomik nedenlerin dışında, bireyin kendini geliştirme istekleri de farklılık gösterebilmektedir.

4. BULGULAR

4.1. Üniversite Öğrencileri Neden İşgücü Piyasası İçerisinde

4.1.1. Deneyim ve Tecrübe Kazanmak

Öğrenci katılımcılar arasında önemli bir çoğunluk, ileride meslek edinecekleri bölümlerini tanımak, çeşitli iş tecrübeleri edinerek diğerlerinden bir adım önde olmak, mezuniyet sonrası hemen işe girmek ve iyi koşullarda çalışmak için öğrencilik dönemlerinde çalıştıklarını belirtmiştir. Öğrencilerin deneyim ve tecrübe kazanmaya ilişkin görüşleri aşağıda gösterilmektedir:

Gelecek olarak baktığım zaman yani tecrübe olarak; bölümü, mesleği, meslektaşlarımı tanımak adına ileride göreceğim şeyleri şimdiden görüyorum. Mezun olduktan sonra genellikle tecrübe soruyorlar insanlara ve çok önemli bu bence hem bu yüzden hem de bölüme ve mesleğe olan aidiyet duygum için de girdim 1. Sınıftan çalışma işine yani tamamen gelecek odaklı(K1).

Bence öğrenciyken çalışmak herkesin yapması gereken bir şey tamamen ihtiyaca bağlı bir şey değil, ihtiyacın oldu olmadı bu zorluğun altına girmen gerekiyor. Genel hayat tecrübesi açısından, çünkü öğrencilik hayatı insanı sonraki aile yaşantısı olsun, olgunluk aşaması olsun bunları hazırlayan bir prosestir yani benim için bunlardan geçmen gerek (K6).

Yaptığım staj sayesinde birden fazla departman görebildim kimya mühendislerinin çalıştığı. Örneğin planlamada da çalışıyorlar ARGE’de de üretimde de bunu gözlemlene fırsatı buldum. Bence bu aslında mezun olmamış bir öğrenci için çok büyük bir adım çünkü mesela ben bunu gözlemlemeseydim, planlama konusunda hiçbir fikrim olmazdı ve derdim ki orda da çalışabilirim, deneyebilirim ama bu gözlemim sonucunda diyorum ki; planlamada çalışmak için kimya mühendisi olmama gerek yok. İstediğim ve istemediğim departmanları ayırabildim bu sayede (K7).

Genel olarak iş nasıl yürür Arge departmanı ne iş yapar, yazılım departmanı, satış departmanı işte insan kaynaklarının görevi nedir, şirket içi mailleşmeler bunları görmem açısından çok iyi oldu. Staj yaptığım firmanın birçok departmandan oluşması hangi departmanın ne iş yaptığı konusunda bana bilgi sağladı. O bakımdan çok verimli oldu (K9).

Katılımcılar içerisinde yer alan katılımcı kodu K11, Firma sorumlusu pozisyonuyla da sorularımızı cevaplamıştır. Katılımcı, proje bazlı/dönemsel olarak çalışıp aynı zamanda firma içerisinde öğrenci alımlarını gerçekleştiren kişidir. Firma sorumluları gözünden deneyim ve tecrübe kazanmaya ilişkin görüşler aşağıdadır:

Öğrenciler çalışma hayatı içerisinde iş deneyimi ediniyorlar, yani şöyle oluyor; buradan çıktıklarında buradan tam zamanlı olarak kalamasalar bile sonrasında buradan çıkıp da kötü yerlerde çalışan ya da işsiz kalan olmadı aslında genelde büyük firmalara gidiyorlar büyük bir iş deneyimi elde etmiş oluyorlar. Çünkü firmamız büyük bir işveren hem cv'lerinde hem de kişisel gelişimlerinde 11 aylık gibi bir süreç neredeyse 1 yıl büyük bir deneyim elde etmiş oluyorlar. Öğrenciyken işe atılmış olmaları onlara direk deneyim kazandırıyor ve işi öğrenmiş oluyorlar. İş ilanlarında fark etmişsinizdir çok basit pozisyonlar ya da başlangıç pozisyonları için bile 3-4 yıl deneyim gibi kriterler aranıyor komik bir şekilde. O yüzden öğrenciyken çalışmanın maalesef Türkiye şartlarında oldukça iyi bir şey olduğunu yani erkenden deneyim kazanmanın çok daha iyi olduğunu düşünüyorum (K11).

Öğrenciyken bir işte çalışmak iş hayatını öğretiyor arkadaşlara, firmamızda globalde çalışmanın farklılıklarını öğreniyorlar bunun avantajlarını ve dezavantajlarını görüyorlar, ast-üst ilişkilerini tam olarak anlayabiliyorlar. Kendi departmanım üzerine söyleyecek olursam İosh dediğimiz uluslararası bir iş güvenliği eğitimi var. Bu eğitimi sınıf olarak düzenliyoruz o periyota denk gelen stajyer öğrencimiz İosh'u aldı. İosh'un bugünkü maliyeti 1700 Euro + KDV yani normal bir mezun arkadaşı zorlayacak bir fiyat. O stajyer arkadaş eğitim periyoduna denk geldi kişiye özel sertifikasını aldı ve cv'sine ekledi. Bize mesela en son bir stajyer geldi, kısa dönemli 2 aylık

stajyerlerdendi. Ya geldim ben buraya, iş ortamını görmeye geldim eli cebinde dolaşıyordu zaten babamın işinin başına geçeceğim diyordu, o çocuk gelmiş onun bile ihtiyacı var bir şeyler öğrenmeye ve deneyimlemeye (F3).

Her şeyden önce bir kere sahaya ayak basmaktır iş deneyimi. Televizyondan istediğiniz kadar çok maç izleyin futbol sahasının çimlerine ayak basmamışsanız iyi bir futbolcu olamıyorsunuz. Dolayısıyla gençler, şirketin işleyiş mekanizmalarını görüyorlar, gözlem fırsatı buluyorlar, oradaki ilişkileri görüyorlar, şirket dinamikleri nasıl çalışır bunu öğreniyorlar (F5).

Firma Sorumlusu katılımcıları içerisinde yer alan F3 deneyim konusunu farklı bir bakış açısıyla da değerlendirmiştir:

Ben deneyimden çok potansiyelin önemli olduğunu düşünüyorum. Potansiyel ve öğrenme isteği, kişinin karakteri söz konusu yani karakterinden de şunu kastediyorum öğrenmeye açık olmalı karşıdaki (F3).

Büyük bir perakende zincirinin Bölge İnsan Kaynakları Müdürü olan F1 de deneyim konusuna farklı bir bakış açısı katarak görüşlerini aşağıdaki gibi aktarmıştır:

Deneyim hiç istediğimiz bir şey değil, bir kasiyere işi öğretmek 30 dakikadır. Sektör sektör fark eder ama %51 deneyime gerek yok hangi iş olursa olsun fark etmez bu bir algı aslında deneyim deneyim deneyim artık yok deneyim bitti deneyim dönemi değişen şartlara baktığında, yani deneyim şu açıdan önemli ben bir İK müdürüyüm x firma büyümek istiyor kendi sektöründe deneyimli bir İK müdürü arıyorsa beni bulabilir benim ona katkı olur o deneyimi çöpe atmıyorum. Deneyim bir işi öğrenmekten ziyade farklı şeyler yapıp kendini geliştirmektir. Öğrenciler açısından baktığımız zaman, mezun olmuş iş deneyimi yok, staj deneyimi hiç yok bu bir negatiftir baktığında neden olmadığını sorgularsın neden hiç çalışmadın ki, neden hiç staj yapmadın ki ama derse ki 1. Yıl Polonya'ya gittim, 2.yıl İngilizce kursuna gittim, 3.yıl şunu yaptım hiç çalışma fırsatım olmadı, yani çalışmamış olmak değil o açığı nasıl kapattığı önemli (F1).

Öğrencilere birçok perspektiften bakmaları gerektiğini öneren F1 “ben mezun olacağım 2 yıl sonra işe gireceğim ama o işe gireceğim kısmı küçük bir detay aslında. Çevrende neler oluyor 2 yıl sonra ekonomik dünyada neler bekleniyor, konjonktür ne olacak ona bakıp analiz yapıyor olmaları lazım” diyerek ezberlenmiş bir söylem olan bir işe girmek için deneyim kazanmalısın mottosunu eleştirmektedir. Deneyim konusundaki düşüncelerini aktaran bir diğer katılımcı F6 ise deneyim hakkındaki düşüncelerini aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

Deneyim şöyle; bazen bir yere atıyorum gıda mühendisi arıyoruz ve 2 yıl tecrübeli olsun istiyoruz. İstedığımız kriterde kişi bulunana kadar belki 3 ay geçiyor ama bu 3 ayda biz deneyimsiz birisini alıp yetiştirebiliriz. Hatta 3 ayı biraz mütevazı söyledim daha fazla bile zaman geçebiliyor. Böyle düşününce deneyim aslında çok önemli değil ama çok yoğun ve ağır işin olduğu yerde deneyim önemli çünkü bir kişiyi eğitmeye zaman bulamıyor bazı departmanlar o yüzden bölüm bölüm değişebilir (F6).

Deneyim ve tecrübeye ilişkin katılımcıların görüşleri farklı açılardan değerlendirilmiş; öğrenciler açısından deneyim ve tecrübe kazanmanın önemi bir işi öğrenme, işin işleyişleri hakkında bilgi edinme, ne yapmak istediğini keşfetme ve bir yol haritası çizmesi açısından önem taşımaktadır. Bazı katılımcı öğrenciler, çalışıp deneyim ve tecrübe kazanmanın hayat tecrübesi sağladığını, hatta öğrenci katılımcılardan K5; “çalıştığım işlerden daha çok tecrübe kazandım üniversite eğitiminden değil de hani hayat okulu derler ya ondan daha fazla tecrübe kazandım” şeklinde edinilen deneyim ve tecrübelerin gündelik hayat için de önemli olduğundan bahsetmiştir. Öğrenci katılımcılar, kendi alanlarında deneyim kazanmak için genellikle staj yoluyla iş dünyası içerisine girdiklerini belirtmiştir. Bu şekilde; kariyer hayatlarına katkı sağladıklarını, bölümlerini ve yapacakları işi daha yakından tanıdıklarını ve öğrenciyken iş hayatı içerisine girmenin olumlu etkilerinden bahsetmişlerdir.

Buna karşılık olarak, firma sorumlularına yöneltilmiş olan; deneyim nedir, deneyim neden önemlidir, öğrencilere ne gibi katkıları vardır gibi sorular da sorulmuştur. Firma sorumlusu olan katılımcılar açısından da deneyim ve tecrübe değerlendirilmiştir.

Genel olarak kabul gören bir görüş olan erken yaşlarda deneyim elde etmenin önemi, bir işte deneyimli olma konusu, ne yapacaklarını bilmez bir halde staj yeri arayan öğrenciler özelinde, özellikle F1 kodlu firma sorumlusunun ifadeleri araştırma konumuz için çarpıcı bir noktadadır. Çünkü; deneyim edinilmesi gereken bir şeydir, öğrencilerin henüz üniversite hayatları içerisinde deneyim edinmesi ve tecrübe kazanması onların kariyer hayatlarını olumlu etkilemektedir. Bunlar genel kabul görmüş görüşlerdir, bu görüşlere katılmakla birlikte problemli olan nokta aslında; deneyim elde etmek değil deneyim elde edememiş olmanın yaratmış olduğu dezavantajlı durumdur. Dolayısıyla, deneyim eksikliği bir işi öğrenmek için hevesli olan öğrenciler açısından ayak bağı olmaktadır. Firma sorumlusu katılımcı F1'in bahsettiği şey de tam olarak budur; bir işi öğrenmek için geçen sürenin aslında çok önemli olmadığı, işveren yetkilileri tarafından sektöre empoze edilen iş ilanlarında sıkça karşılaştığımız gerçekçi olmayan tecrübe süreleri eğitim hayatları içerisinde olup da orda kalamayan bir an önce iş hayatına adım atması söylenen ve bunu gerçekleştiren öğrenciler; öğrenci emeğinin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Artık mezun olduktan sonraki dönemde herhangi bir deneyimin bulunmaması öğrenciler üzerinde bir 'damgalanma' yaratmaktadır.

Toplum tarafından kabul edilen ve öyle olması gerektiği söylenen deneyim ve tecrübe konusunda; büyük umutlarla üniversite hayatına başlayıp mezuniyet sonrası hayal kırıklığı yaşamamak adına birçok öğrenci; öğrencilik sürecinden iş hayatına geçişi henüz öğrenciyken elde ettikleri deneyim ve tecrübelerle sağlamaya çalışmaktadır.

4.1.2. Finansal Sebepler

Arz boyutunda bakıldığında; öğrencileri çalışmaya iten en temel sebebin finansal sebepler olduğunu söyleyebiliriz. Üniversite öğrencileri; eğitimin maliyetine katlanmak, başka bir şehirde olmanın gerektirdiği zorunlu ihtiyaçlar (barınma, yeme-içme vb.), ailesinden yeteri kadar destek alamama, ailesine maddi açıdan destek olmak isteme veya ailesine maddi anlamda yük olmamak adına çalışma hayatı içerisinde çeşitli çalışma tipleriyle emeklerini sergilemektedir.

Araştırma konumuz içerisinde sıkça bahsettiğimiz ABD, İngiltere veya Avustralya gibi ülkelerde öğrencilerin finansal sebeplerden dolayı işgücü piyasası

içerisine girmesi ‘öğrenci borçluluğu’ ile ilişkilendirilmektedir. Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise; bu durum, öğrenci borçluluğundan değil ‘öğrenci yoksulluğu’ndan kaynaklanmaktadır. Ailelerinden yeterli düzeyde maddi destek alamayanlar öğrenciler öğrenim kredilerinden faydalansalar bile geçimlerini sağlamakta zorlanabilmektedir (Balkız,2015:49).

Öğrenci katılımcılardan Tıp öğrencisi olan K4 finansal sebeplerde dolayı iş hayatına girdiğini ve neden çalışmak zorunda olduğunu şöyle açıklamıştır:

Sonuçta belli bir ekonomi üzerine hayatımızı kuruyoruz ve bu ekonomi nasıl diyeyim ileriye dönük iyi bir şekilde gittiğini düşünmediğim için şahsi olarak değerlendirdiğimde; ben 7 kardeş ile büyüdüm 7 kardeşe sahibim 4 kardeşim okuyor benle birlikte beraber 4 kişi okuyoruz. Artık hani ailenin 4 çocuğa bakmak gibi bir yükümlülüğü olduğu için ve o kişilere yetişemediği için sonuçta asgari ücret alan bir emeklinin çocuklarıyız. En azından diyordum kendime; biraz destek çıkayım hani bir şekilde atlatalım bu süreci diye düşündüm. 3.sınıfın son döneminde son kuruluma girdikten sonra karar verdim çünkü kredi çıktı krediyi de ben kabul etmedim. Bir de şöyle bir durum var; 3.sınıftan sonra da kız kardeşlerim üniversite kazanmaya başladı ve belli bir yerden sonra da ekonomik sıkıntılar arka arkaya gelmeye başladı. Daha sonra bir kafede garson olarak işe başladım (K4).

Maddi kaygıları bir kenara bıraksak çalışmayı düşünür müsünüz sorusuna genel olarak finansal sebeplerden dolayı çalışan öğrenci katılımcılar hayır cevabını vermiştir. Ekonomik olarak ailesinden destek almadığını belirten K3 öğrenciyken çalışmayı “maddi sıkıntım olmasa öğrencilik hayatımda asla çalışmazdım, çünkü çok önemiyorum derslerimi, ortalamamı falan o yüzden çalışırken çok çok stres oluyorum bir yerde çalışırken aynı zamanda dersleri yürütmek zor bana göre” diyerek 4.sınıfta yapacağı zorunlu staj dönemi ve alanıyla alakalı sınava hazırlanma sürecinde ablalarının ona destek olacağını belirtmiştir. Üniversite 2.sınıfta çalışmaya başlayan K5: “hem okulumu okuyayım hem de aileme çok yük olmayayım diye girdim çalışma hayatına. Genellikle, yazları geçici işlerde; garsonluk, komilik vesaire günlük işler. Kazandığım parayı biriktiriyordum üniversiteye geldiğim de o parayı kullanıyordum” diyerek çalışma

hayatına finansal sebepler sonucu ailesine yük olmamak için girmiştir. Öğrencilerin çalışma hayatı içerisinde olmasını daha çok ekonomik sebeplere bağlayan K8 bu düşüncesini şu şekilde dile getirmiştir: “bizim ülkemizde öğrencilerin çalışma hayatı içerisine girmesi daha çok maddiyatla alakalı, üniversite öğrencisi her zaman sefil.”

Katılımcılar içerisinde hem öğrenci rolüyle hem de firma sorumlusu pozisyonuyla değerlendirme yapan katılımcı K11; lisans döneminde yapmış olduğu işler üzerinden sorulan ‘ailenizden aldığınız ekonomik destek yetersiz miydi bu yüzden mi çalışma hayatı içerisine girdiniz’ sorusuna şu şekilde yanıt vermiştir:

Tabii bunun da etkisi vardı ekstra gezmek de istiyordum ama sürekli aileden para istemek de doğru gelmiyordu benim kardeşim de okuyordu. O yüzden yazın en azından kendim para kazanayım sonrasında üniversite istediklerimi yapabileyim diye o şekilde çalışmıştım (K7).

Firma sorumluları katılımcıları içinde yer alan F2 kendi öğrencilik zamanındaki çalışma deneyiminin finansal sebeplerden olduğunu şu şekilde açıklamıştır:

Ben bir memur emeklisi olan babanın kızıyım yani memurluktan geldiğimiz için hep böyle paramızı ay sonuna kadar yetiştirmeye çalışan bir ailemiz vardı. Yani öyle çok lüks bir hayatımız olmadı hiçbir zaman. O yüzden ben hep ailemin destekçi kızı oldum, kardeşimin mesela yeri geldi 1 yıl dersane masraflarının ben ödemesini gerçekleştirdim öğrenciyken. Bunun dışında evle alakalı bir şey alınacaksa ben de destek oldum (F2).

Türkiye’de üniversite öğrencilerini işgücü piyasası içerisine iten sebeplerden en önemlisi, düşük aile gelirine sahip olmaları ve dolayısıyla ailelerinden yeteri kadar maddi destek alamayan ve özellikle hane gelirinin sınırlı olduğu, birden fazla çocuğun okutulduğu ailelerde öğrenciler zorunlu giderlerini karşılamak için çalışma hayatına girmektedir (Balkız, 2015: 44,46). Katılımcı öğrencilerin finansal sebeplerden dolayı işgücü piyasası içerisine girmesinin önemli bir diğer nedeni ise; okul dönemleri içerisinde çalışarak hem kendi harçlıklarını çıkartmak hem aileye yük olmak istememek hem de aile bireylerine maddi destek sağlama isteklerinin olduğu görülmüştür.

4.1.3. Para Kazanma Arzusu; Özgürlük

Öğrencilerin çalışma hayatı içerisine girmesinin nedenleri arasında finansal sebeplerle birbirine bağlantılı olan para kazanma arzusu ve bu şekilde kendi kendini idame ettirme istediği de yer almaktadır. Öğrenci ailesinden aldığı destek ona yetse dahi özgürlük hissini yaşamak için de işgücü piyasası içerisine girebilmektedir. Katılımcı öğrencilerin bu konuya ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

İş bulup para kazanmaya başlayınca insanın içine bir özgüven geliyor. Muhtaç olma uygun ortadan kalkıyor. Bir nevi finansal özgürlük kazanmış oluyorsun(K5).

Öğrencilerin çalışma hayatı içerisinde yer alması tamamen ihtiyaçla alakalı değil bence, yeni kuşağın dahil kendi ayakları üzerinde durmasının etkeni mesela bizim zamanımızda kendi ayağı üstünde 24-25 yaşında olurdu. Şu an ise; daha modern, daha free, daha çok serbest kalmak, daha çok aileden bağıni kopartma isteği gibi etkenler yaş olgusunu aşağıya düşürüyor (K6).

Öğrenci üniversiteye başladığında hayata yeni atılıyor aslında hayatı yeni görüyor, annesinden babasından ilk defa ayrılıyor, ilk defa kendi ayakları üzerinde durma çabası içine giriyor. İşe girme de bunlardan bir tanesi kendi parasını kazanmaya başlıyor ve bu onu tatmin ediyor (F4).

Öğrenciyken çok fazla broşür dağıtımı yapıyorduk, yani ek zamanlı işte reklam ajanslarıyla çalışıyorduk gidiyorduk tanıtımlar yapıyorduk, burada aslında aile desteğinden ziyade kişinin kendi özgürlüğü, o para kazanma hırsı, para kazanma özgürlüğünü elde etmesinden kaynaklı, ben kendi adıma baktığımda kişiselleştirdiğim de bu şekilde bakıyorum (F2).

4.1.4. Sosyal ve Lüks İhtiyaçları Karşılama

Öğrencilerin işgücü piyasası içerisine girme sebeplerinden birisi de; sosyal statülerinin gelişimini sağlamaktır. Üniversite döneminde, yapılabilecek aktiviteler

kişinin hayat algısına, sosyal çevresine göre farklılıklar göstermektedir. Katılımcı öğrencilerden içerisinde bazıları, sosyal ve lüks ihtiyaçlarını karşılamak adına çalışma hayatı içerisinde girdiklerini belirtmişlerdir. Çok fazla aktivitenin yapılabileceği üniversite hayatını dolu dolu yaşama isteği ama bir yandan da ailelerinden aldıkları desteğin bu ihtiyaçlarına karşılamaması da öğrenciler için bir çalışma sebebidir. Ülkemizde lüks olarak adlandırılacak ihtiyaçlar birer tartışma konusudur. Araştırmamız içerisinde; tiyatro, sinema, konser, tatil, çeşitli hobiler edinme, alışveriş vb. gibi etkinlikler sosyal ve lüks ihtiyaçlar kapsamında değerlendirilmiştir. Katılımcı öğrencilerden K9 kısmi zamanlı olarak çalıştığı kafeden kazandığı parayla motor almak istediğini belirtmiştir: “ailemden böyle bir parayı talep edemezdim bu yüzden kendim çalışarak bu parayı kazanma kararı verdim”. Katılımcı öğrenci ve firma sorumlusu olan K11 “ekstra gezmek, tatil yapmak istiyordum” diyerek çalışma hayatı içerisinde olmasının bir nedeninin de kendi kişisel ihtiyaçlarını karşılamak olduğunu belirtmiştir. Firma sorumluları katılımcıları içerisinde yer alan kafe müdürü F4 kafe içerisinde ailesinden gizli olarak çalışanlar olduğunu belirtmiş bu durumu şu şekilde açıklamıştır:

Ailesi para gönderiyor ama onun eğlence hayatına yetmiyor, aile ona normal hayatını sürdürecektir öğrencilik yapacağı kadar hatta dışarda kafede takılacağı kadar bir imkân sağlıyor ama o daha fazla sosyalleşmek istiyor, daha fazla club'a gitmek istiyor (F4).

Maddi imkansızlıklar içerisinde de kategorize edilebilecek bu konu, katılımcı öğrenciler içerisinde tespit edilen bir husus olmuştur. Üniversite öğrencilerinin zorunlu giderleri; beslenme, barınma, ulaşım ve eğitim giderleridir. Öğrencilerin tüketim için harcamaları zorunlu harcamalarının haricinde, mevcut toplumun dayattığı norm ve değerler özelinde şekillenmiş ve çoğu zaman zorunlu ihtiyaçlar olarak algılanmaktadır. Üniversite öğrencileri en güzel zamanlarını dolu dolu yaşama istegindedir. Bunun için katılacakları organizasyonlar, etkinlikler, giyim-kuşam vb. gibi nedenler onların daha iyi bir üniversite hayatı yaşamalarını sağlamaktadır. Lüküslü' nün 2000-2004 yılları arasında yaptığı; öğrencilerin tüketim alışkanlıklarına yönelik araştırmasında ulaştığı sonuç; farklı sosyo-ekonomik statülerde bulunan gençler her ne kadar farklı yaşam tarzlarına sahip olsalar da istek ve hayalleri paraya verilen önemde birleşmektedir (Balkız, 2015: 46,47).

Dolayısıyla, öğrencilerin çalışma hayatına girmelerine sebep olan istek ve hayalleri onların kısa veya uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirmelerine de katkı sağlamaktadır. Yine aynı şekilde, ABD’de yaz dönemlerinde çalışan, Amerikalı K10 bu durumu; “I was blessed to not have to pay for my schooling, but I still needed money for food, any extra fun or things and I wanted to do, or shopping.” / “Şanslıyım ki okulum için ücret ödemek zorunda değilim fakat yemek, eğlenmek, alışveriş yapmak için ihtiyacım oluyor.” şeklinde açıklamış olup; okulu için herhangi bir para ödemediğini fakat paraya olan ihtiyacının yeme-içme, eğlence ve alışveriş olduğundan bahsetmiştir.

4.1.5. Kişisel Gelişim

Öğrencilerin iş hayatına henüz öğrencilik dönemindeyken atılmalarının bir sebebi de kendilerini geliştirme istekleridir. Öğrenciler, iş hayatında içerisinde kendilerine uygun buldukları sektörlerde çalışarak iletişim kabiliyetlerini, sosyal ilişkilerini, yeteneklerini, bilgi ve becerilerini geliştirmektedirler. Katılımcılardan K11; *“çalışma hayatı sosyal hayat gibi değil çok farklı deneyimler kazandırıyor, güvenli alanımdan çıkıp kendime göstermem gereken alan olduğu için çok şey kattığını düşünüyorum.”*

K11’in burada bahsettiği şey, kişinin yeni şeyler deneyerek kendi konfor alanından çıkması gelişiminin gerçekleşmesine izin vermesidir. Heraklitos; *“her şey değişir, değişmeyen tek şey değişimin kendisidir.”* sözüyle aslında değişimin öneminden sabit kalamayacağımızdan bahsetmektedir. Son günlerde sıkça duyduğumuz “comfort-zone” kelimesi İngilizce’ den dilimize aktarılan bir kelimedir. Yeni şeyler denemek, yeni ortamlara girmek, kendi konfor alanından çıkıp bir şeyler yapmak insanın kişisel gelişimine katkı sağlamaktadır. K11, çalışma deneyiminin onun konfor alanından çıkartıp kendini gerçekleştirebileceği bir alana yönelttiğini ifade etmektedir. Öğrenciyken iş hayatında olmanın kendi kişisel gelişimine katkısı olduğunu düşünen bir diğer katılımcı öğrenci K3; *“benim için öğrenciyken çalışmamın şöyle bir faydası oldu; buraya geldiğim zaman kafe sektöründe çalışmam sosyalleşmem açısından mükemmel oldu, insanlarla iletişim kurmak iyi geldi”*. Öğrenciyken bir işe girmesinin kendisine

özgüven sağladığını belirten K8 okuduğu bölümün zorluğundan bahsederek iş hayatına girişiyle bu durumu nasıl aştığını şu şekilde açıklamıştır:

Mühendislik fakülteleri teorik eğitime daha yatkın olduğu için sen teorik eğitimde ezilince ben acaba aynı şeyi yapabilecek miyim çalışma hayatında diye ikileme düşünüyorsun ama aslında bu olmuyor, olmuyormuş aslında oraya insan gidince insan kendine özgüven sağlıyor (K8).

Firma sorumlusu katılımcılarından F2 öğrencilerin kendilerini geliştirmek için belli bir miktar paraya ihtiyaçlarının olduğunu düşünmektedir:

Kendince bir hedefi var ama hedefe ulaşabilmesi için dış faktörlerden bir şekilde para kazanması gerekiyor. Eğitimini alsın, atıyorum en basitinden bir yüksek lisans yapmış olması için bile belli bir miktar paraya ihtiyacı var devlet üniversitesi olsun veya olmasın kendini geliştirebilmesi için belli bir miktar aile desteğine ya da paraya ihtiyacı var (F2).

Görüldüğü üzere, öğrenciler için çalışma deneyimi elde etmek onların kişisel gelişimleri açısından önemlidir. Bu amaçla işe giren katılımcılar dışında, staj süresi ya da çalışma süresi bittikten sonra kendilerini geliştirdiklerini söyleyen katılımcı öğrenciler de bulunmaktadır.

4.1.6. Yeni Bir Kariyer Hedefi İçin Basamak

Üniversite hayatı içerisinde değişen ve gelişen öğrencilerin, zaman geçtikçe istek ve beklentileri de değişebilmektedir. Kendini daha iyi tanımaya başlayan ve ne istediği konusunda fikir sahibi olan öğrenciler zaman içerisinde tercih ettikleri bölümlerinden vazgeçerek başka kariyer planları yapabilmektedir. Bu durumun tek nedeni öğrencinin kendini tanıyıp istek ve arzularının değişmesi değil, genel konjonktürel duruma baktıklarında kendi bölümlerine olan inançlarını yitirmeleri de olabilmektedir. Küresel dünya düzeninde çok çabuk değişebilen iş ilişkileri, bazı bölümlerin değerini düşürmekte, o bölüme olan ihtiyacı azaltmakta ya da çok fazla arzın olması sonucunda sürekli rekabet etmek zorunda olunan bir piyasa yaratmaktadır. Bu

ve bunun gibi nedenlerden dolayı bazı öğrenciler dönem içerisinde kariyer planlarını değiştirerek farklı alanlara yönelmek adına işe girip tecrübe edinmeyi bir basamak olarak görmektedir. Katılımcılar içerisinde yer alan şu anda bir firmanın İnsan Kaynakları pozisyonunda proje bazlı öğrenci olarak çalışan K11 bu durumu şu sözleriyle ifade etmektedir:

Benim 1. Hedefim aslında psikolojik danışmanlık yapmaktı, kendime bir yer açmaktı. O yüzden yüksek lisansımı yapıp uzman unvanı almak istiyordum tabii öncesinde akademisyenlik gibi bir hedefim de vardı ama bana uygun olmadığını anladım. Kendime bir yer açmak gibi bir hedefim olduğu için psikolojik danışmanlık yapıyordum, eğitimlere katılıyordum ama bunu finansal olarak yapmak çok zor geldi. Bir yer açmak, o yerin geçimini sağlamak, oradan kişilere ulaşmak oldukça zor geldi ve pandemiyle birlikte de bizim sektör aslında talan edildi. Çünkü herkes psikolojik danışmanlık ve terapi yapmaya başladı. Online olarak yapılıyor ve hiçbir şekilde unvanı yok kişinin. Koçluk adı altında farklı şeyler yapılıyor oradan buradan saçma eğitimler alınıyor. Eğitim veren kişinin hiçbir tanınırlığı ve bilinirliği yok. O yüzden bizim alan çok talan edildi ve ben biraz küstüm gibi oldu aslında bizim alanımıza. Alan talan edilince de o alanda kendimi geliştirmek çok zor olacak gibi geldi, yükselmek çok zor olacak gibi geldi bir de şimdi psikolojik danışmanlık ve terapi ücretleri oldukça yüksek herkesin ulaşabileceği gibi değil. O yüzden ben de ikinci kariyer planımı devreye sokmak zorunda kaldım. O da İnsan Kaynaklarıydı (K11).

K11 kodlu öğrencinin, bahsettiği aslında teorik kısımda ele aldığımız eğitimin metalaşması bölümüne de vurgu yapmaktadır. Eğitimin ticarileşmesi, eğitimin içeriklerinin kalitesinin düşmesi, eğitim veren kişilere karşı güvenin ortadan kalkması o alanda eğitim görülen kişilerin bölümlerine olan inançlarını yitirmelerine sebep olabilmektedir. Standing, içinde bulunduğumuz sistemin, eğitimin mesleki etiğine dair kuralları ortadan kaldırdığını ve piyasa fırsatçılığı yarattığını belirtmektedir (Standing, 2017: 122).

Firma sorumlusu katılımcılardan olan F2 kendilerine yapılan başvuruların niteliğini şu şekilde belirtmektedir:

Henüz okulunu bitirmemiş, farklı bir meslek grubunda ama istediği bir mesleğin bölümünü okumuyor. Bir yerden para kazanmak istiyor ama nereden başlayacağını bilmiyor. Başlayacağı alan kendisini yükseltebileceği para kazanabileceği bir alan olsun istiyor. Biz görüşmelerimizi yaparken özellikle bu tarz şeylerle çok karşılaşıyoruz (F2).

Yaşam boyu öğrenme kavramının da etkisiyle sürekli yenilenmek, çağa ayak uydurmak, yeni düzenlerin yarattığı problemlere yeni yol haritaları çizerek karşılık vermek artık dünyamızın bir rutini haline gelmiştir. Üniversite öğrencileri eğitim alarak beşerî sermayelerine yatırım yapmaktadır.

Beşerî sermaye teorisi' ne göre; temel beklenti, kişinin eğitimden elde edeceği getirinin; katlandığı eğitim maliyetinden yüksek olmasıdır (Emirgil, 2019: 10). Günümüze baktığımızda, bu getirinin değeri her geçen gün azalmaktadır.

Standing, gerçekliği yansıtmayan gelecek tahayyülü sunan, çeşitli eğitim belgeleri satan beşerî sermaye sisteminin, öğrencilerin istek ve arzularıyla uyuşmadığını belirtmiştir. Ayrıca, piyasadaki işlerin çoğunun yıllara dayalı bir eğitim gerektirmediğine değinen Standing' e göre; eğitimin insanları iş hayatına hazırlıyormuş gibi sunulması gençler tarafından hayal kırıklığı ve çeşitli sıkıntılar yaratmaktadır (Standing, 2017: 132,133).

Böylelikle, öğrencilerin “beşerî sermaye” içerisinde değerlendirilecek eğitim aktivitelerinin yanı sıra çalışma hayatı ile bir yerden başlayıp başka bir alana sıçrama istekleri de onların piyasa içerisine girmelerine neden olmaktadır.

4.1.7. Boş Zaman Etkinliği

Öğrencileri çalışma hayatı içerisine sokan bir diğer neden ise, boş zamanlarını değerlendirme istekleridir. Eğitim etkinliği ya da kendilerine ayıracakları zamandan arta

kalan zamanlarını bir işte çalışarak değerlendiren öğrenciler bu şekilde çalışarak çeşitli faydalar elde etme isteğindedirler. Kişiden kişiye göre değişen bu faydalar genellikle; sosyalleşmek, boş zamanı verimli kullanmak, finansal ihtiyaçlarını karşılamak, üretken olmak istemek, kendilerine bir şeyler katmak, yeni beceriler edinmek, yeteneklerini geliştirmek gibi sebeplerdir. Öğrencilerin ders saatlerinin azlığı, haftanın belirli günleri belirli saatleri okula gitmeleri, bazı günler yarım gün okula gitmeleri ya da içinde bulundukları öğretim programı (ikinci öğretim gibi) durumlar öğrenciler için boş zaman yaratmaktadır.

Ayrıca, günümüzde esnekleşen eğitim sistemi içerisinde bazı derslerin online veya uzaktan verilmesi öğrencilerin çalışması açısından uygun bir ortam hazırlamaktadır. Yükseköğretim sürecinin esnekleşmesi öğrenci istihdamını kolaylaştırmakta ve teşvik etmektedir (Balkız, 2015: 5). Katılımcı öğrenciler içerisinde yer alan K9 kısmi zamanlı bir işte çalışmasının nedenini şu şekilde açıklamaktadır:

Çalışma kararını almamın sebebi aslında pandemiydi çünkü pandemide okulum online olduğu için daha çok boş vaktim vardı ve boş vaktimi çalışarak değerlendirmek istedim. En azından bana katkısı olur mesleğim dışında insan ilişkileri için bir katkısı olacağını düşündüm (K9).

Azerbaycan'dan Türkiye'ye yüksek lisans yapmak için gelen K6 ise çalışmasının sebebini “öncelikli finansal sebep yoktu daha sonradan oluşan bir sebepti burada yaşayarak, öncelikli amacım boşta kalan zamanımı değerlendirmektir” diyerek Türkiye'ye ilk geldiğinde finansal olarak sıkıntı yaşamadığını boş kalan zamanını değerlendirmek için kısmi zamanlı olarak çalışmaya başladığını belirtmiştir.

4.1.8. Üniversitelerin Zorunlu Staj Uygulamaları

Üniversitelerin bazı bölümlerinde uygulanan zorunlu staj programları öğrenci emeğinin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Bölümden bölüme farklılık gösteren bu zorundalık genellikle mühendislik bölümlerinde katılımcı öğrenciler özelinde değerlendirdiğimizde sıkça karşılaştığımız bir durum olmuştur. Öğrenci bu şekilde, almış olduğu teorik eğitimin dışında pratik olarak işi iş başında öğrenme, gözlemlleme

şansı bulmaktadır. Katılımcı öğrenciler içerisinde zorunlu staj uygulaması bulunan tüm öğrenciler stajlarını kendilerinin ayarladıklarını belirtmişlerdir. Bu konuya yönelik olarak K7 staj zorunluluğunu şu şekilde açıklamaktadır:

Birçok üniversitede 2 adet staj bulunuyor mühendislik öğrencileri için 20 günlük stajlar olarak değerlendiriliyor. Mezun olabilmen için zorunlu stajlar bunlar. Benim Üniversitem kapsamında bir proje bize sunuluyor işletmede mesleki eğitim projesi bu. Bu proje kapsamında okulun sözleşmeli olduğu firmalar var. Ben x firmada staj yaptım, her öğrencisini her mühendislik öğrencisini bu programa tabi tutuyor. Yani mezun olabilmem için okulun zorunlu koştığı bir program aslında bu bizim için 4 aylık staj süreci. Dersin adı; “İşletmede Mesleki Eğitim Programı” 22 kredilik bir ders bu bizim için. Bir dönemimiz sadece buna bağlı haftanın 5 günü staja gitmek zorundayız (K7).

Zorunlu staj yapan bir diğer Elektrik Elektronik Mühendisliği bölümünde okuyan katılımcı öğrenci K9 “staj bizim bölümde zorunlu yapmak zorundasın, aldığımız eğitim daha çok teorik” diyerek staj yaparak mesleki anlamda staj yoluyla iş hayatı içerisine girdiğini belirtmiştir.

Öğrencilerin büyük bir kısmı okulun zorunlu tuttuğu, bir yandan işbaşı eğitimi gibi olarak da algılanabilecek zorunlu stajlarını yapmaktadır. Genellikle, dönem aralarında ya da yaz aylarında 20-30 iş günü olarak gerçekleştirilen bu stajlar öğrencilerin mezun olabilmeleri için yapmaları gereken zorunlu stajlardır.

4.1.9 Belirli Bir Amaç İçin Para Biriktirme

Ailesinden herhangi bir geliri olmayan veya ailesinden de maddi destek alıp kendi çalıştığı parayı biriktirme eğiliminde olan öğrenciler; biriktirdikleri paralarını eğitim masrafları, kişisel istekler, belirli bir zamanda planlanan bir amaç için biriktirme gibi eğilimler gösterebilmektedirler. Katılımcılar içerisinde yer alan Tıp öğrencisi K4 bu eğilimini şu şekilde açıklamaktadır:

TUS için yavaştan dershaneye gitme sürecim olacaktı, TUS bizim için çok önemli olduğu için ayrıyeten bir para biriktirme gereği duydum (K4).

Önümüzdeki günlerde son stajını yapmak için ABD'ye gidecek olan K4 bu süreci ve şu anda çalışma hayatı içerisinde olmasının nedenini şu şekilde açıklamaktadır:

Toefl sınavına girdim 120 üzerinden 116 puan aldım, danışman hocamın vesilesiyle ABD'de bir okula başvurdum staj başvurusu yaptım. Bunun için ayrı sınavlara ve mülakatlara girmem gerekiyordu 4 tane ayrı mülakata girdim o mülakatlardan da geçtim. Şimdi şöyle; gidebilmem için yol ücretidir, yanında biraz harçlıktır vesaire dolar arttığı için mecburen biraz birikim yapmak zorunda kaldım (K4).

Ailesinden destek alan çalışıp kazandığı parayı biriktiren K9; “öğrenciliğimin, kafede çalıştığım dönemde, kazandığım para bana ekstra kazanç oldu ve bu parayı istediğim şeyleri alabilmek için biriktirdim motor da bunlardan bir tanesi” kazandığı parayı biriktirme sebebini bu şekilde açıklamıştır.

4.1.10.Network'ünü Genişletme

İş hayatı içerisinde network oluşturma, yeni fırsatlar yaratması açısından oldukça önem taşımaktadır. Öğrenciler mezun olduktan sonraki dönemde işe geçişlerini kolaylaştırmak için üniversite yıllarında oluşturdukları sosyal çevrelerinden faydalanabilmektedir. Günümüz iş hayatında hedeflenen alanla ilgili çalışan kişilerle temasa geçmek kariyer planlamanın baş unsurlarından birisidir. Katılımcı öğrencilerle yapılan görüşmelerde ‘şu an yapmış olduğunuz stajı ya da işi nasıl buldunuz?’ sorusuna tüm katılımcılar bir referans aracılığıyla bulduklarının yanıtını vermiştir.

Birçok açıdan bakıyorum sadece ücret ve tecrübe değil de çevre açısından da önemli bence, kurumsal bir firmadayken mesela ona göre iş hayatına atıldım nasıl desem plaza diline hâkim oldum yani az çok (K2).

Çalıştığım yerde edindiğim network 'ün katkısı iş bulma sürecimi kolaylaştırma açısından oldukça önemli, yaptığımız eğitimlerde gelen yöneticiler ve çalışanlar ile irtibat haline olmamız bize bireysel olarak da tanıma imkânı yaratmaktadır. Sadece iş bulma değil iş değişikliğine gitmek istediğimiz zamanda yardımcı olmaktadır. Network sayesinde o firmanın bizde uygunluğunu daha doğru şekilde değerlendirme imkânı sağlamaktayız. Oluşan diyaloglar sayesinde bizlerin iş kapılarını aralamamıza yardımcı olmaktadır (K12).

Genel olarak, öğrencilerin neden çalışma hayatı içerisinde olduklarına dair veriler katılımcılardan elde edilen bilgilerle birlikte başlıklar altında incelenmiştir. Katılımcılar içerisindeki öğrencilerin büyük bir çoğunluğu deneyim ve tecrübe kazanmak için işgücü piyasası içerisine girdiklerinden bahsetmiş ve genel olarak edinilen tecrübelerin ve deneyimlerin kötü de olsa pozitif olarak algılama eğiliminde oldukları görülmüştür. Hatta, K6 kodlu katılımcı bu durumu; “iyi tecrübe kötü tecrübe fark etmiyor, iyi bir tecrübe de olsa kötü bir tecrübe de olsa ilerideki aşamada pozitif bir durumdur. İllaki bir şey katmıştır sektör fark etmez” şeklinde ifade etmiştir.

Öğrenci katılımcılar içerisindeki bir diğer çoğunluk da finansal sebeplerden dolayı işgücü piyasası içerisine giren öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencileri bir kısmı ya ailesinden hiç destek almamakta ya da az bir miktarda destek almaktadır. Ayrıca, katılımcı öğrenciler içerisinde yer alan bir kısım öğrenci ailesine maddi anlamda destek olduğundan bahsetmiştir. Öğrenciler içerisinde çoğunluğu oluşturan çalışma sebebinin deneyim ve tecrübe kazanma isteği ve finansal sebepler olduğu gözlemlenmiş ama bunun dışında; boş zamanı değerlendirme, sosyalleşme, lüks ihtiyaçlarını karşılamak için işgücü piyasası içerisine girip esnek işlerde çalışan öğrenciler de bulunmaktadır. Bu şekilde bakıldığında, aslında öğrenci emeğinin nedenleri birbirleriyle bağlantılıdır. Öğrenci tecrübe ve deneyim kazanmak isterken aynı zamanda para kazanmak, çevre edinmek de isteyebilmekte kendi çalışmasına birçok açıdan bakabilmektedir.

4.2. İşverenler Neden Üniversite Öğrencilerini Tercih Ediyor

4.2.1. Kriz Anlarında İşe Alınabilecek ve Kolay Elden Çıkarılabilecek İşgücü

İşverenler tarafından öğrencilerin tercih edilme sebebi; firmanın büyüklüğüne, yapılan işe ve çalışan kapasitesine göre değişebilmektedir. İşgücü arzını oluşturan tarafta yer alan öğrencilerin ve onları talep eden işverenlerin talep ve beklentileri yüksek oranda uyumaktadır. Bu uyum çerçevesinde, çeşitli sebeplerden işgücü piyasası içerisine giren öğrenciler aslında işverenler için işe yarar bir konuma geçmektedir.

Katılımcı öğrencilerden K8 staj yapmak için gittiği bir firmada direkt olarak işin içine girdiğini şu şekilde açıklamıştır:

Ben şirkete girdim direkt benim tulumumu verdiler işçi tulumu yani direkt işin içine soktular ben böyle bir şey beklemiyordum. Ben şey düşündüm işe giderim, fotokopi çekerim, angarya işleri yaparım gibi düşündüm tam tersine kaynaktan imalata montaja kadar her yerde çalıştım (K8).

Sizce işveren sizi neden işe almıştır soruna cevap veren K8 bu soruyu şu şekilde cevaplamıştır:

Benim girdiğim firma aslında küçük bir firmaydı ben staj yapmaya başladığımda tarihinin en büyük işini almış yetiştiremiyor. Yetiştiremediği kısmı da işçi olarak kapatamaz çünkü şöyle bir şey var; bu işten daha fazla alacak mı devamı gelecek mi bilmiyor. Çünkü özel makine imalatı yapıyorsun proje üzerine çalışıyorsun bir proje geldikten sonra bir proje daha gelecek mi bilmiyorsun belki 4 ay boşta kalıyorsun belki 5 ay boşta kalıyorsun. Muhtemelen böyle bir şey düşündüler dediler ki; arayı eleman olarak doldurursak yarın öbür gün boşta kalırsak bu elemanları nasıl besleyeceğiz gibi bir durum oldu. O yüzden stajyerden yana tercih yaptılar, benimle birlikte çalışan 4-5 stajyer daha vardı (K8).

Firma sorumlusu katılımcılardan F3 işin yoğun olduğu zamanlarda stajyer alımı yaptıklarını şöyle ifade etmiştir:

Şimdi bakarsanız şu anki baktığım işlerde ikinci personele uzun dönemde bir ihtiyacım yok ama kısa dönemde sıkışıklığım var. İşimi yönetmek için desteğe ihtiyacım var. Mesela bu destek için uzun dönemli stajyer alıyoruz. 10 aylık aldığım stajyere ilk 1-1,5 ay işi öğretiyorum. 7. 8. Ayda o bizi tanıyor biz onu tanıyoruz ve işten yararlanıyoruz ondan sonrasında uygun pozisyon bulursak kalıyor bulamazsak gidiyor. Bu iki tarafa da avantaj sağlıyor. O stajyer arkadaşlar iş dünyasına girmiş oluyorlar ve deneyim kazanmış oluyorlar buradan çıktıklarında cv'lerinde yazabilecekleri bir durum sağlıyor, bizim de kısa dönem ihtiyacımız olduğu için orda win win oluyor yani (F3).

Bir diğer firma sorumlusu katılımcı da stajyerler tarafından yetkililerle birlikte yapılan projelerin daha sonrası için veri olarak kullanıldığını şu şekilde açıklamaktadır:

Üniversite stajyerlerine bir proje veriyoruz yani normalde üniversite stajyerlerinin 20 iş günüyse biz 40 iş günü yaptırıyoruz. 40 gün üretimimizi görüyorlar üretim müdürleri ve yöneticilerle çalışma fırsatı buluyorlar. Onun dışında müdürler onlara bir proje veriyor onlar o projeyi yapıyorlar. Daha sonra bu projeleri üst yönetime sunuyorlar ve bu projeler şey değil onlar öğreysin diye olan projeler değil, ciddi ciddi bizim de sonrasında veri olarak kullandığımız verileri içeren projeler oluyor (F6).

Bir başka sektör olan kafe sahibi F7 öğrenci çalıştırmasının avantajını şu şekilde açıklamıştır:

İşlerin azaldığı zamanlarda tatillerde personeli azaltmamız gerekiyor çünkü sabit personelle çalıştığımız zaman, genellikle burada öğrenci olduğu için sezonluk olduğu için burası, tatil dönemlerinde ve aralarda müşteri azaldığı için personel fazla kalıyor ama öğrenciyle çalıştığımız zaman bu öğrenci de arada tatile gittiği için bizim personel sayımız da otomatik olarak azalmış oluyor yani müşteri azalıyor, personel azalıyor kendiliğinden oluyor bu o

anlamda da bizim için öğrenci çalıştırmak mantıklı oluyor. Bizim kimseyi işten çıkarmamız gerekmiyor (F7).

Görüldüğü üzere, işverenler tarafından öğrenci çalıştırmak; ani durumlarda işe yarar bir durum sağlarken, yoğunluğun olmadığı zamanlarda kolay elden çıkarılabilecek bir işgücü olarak görülmektedir. Öğrenciler çeşitli sebeplerle girdikleri işgücü piyasasında, onları talep eden işverenlerle ortak bir paydada bu şekilde buluşmuşlardır.

4.2.2. Düşük Maliyet Unsuru

İşgücü piyasasında farklı çalışma şekilleriyle var olan üniversite öğrencileri genellikle geçici ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. İşveren, tam zamanlı bir çalışandan ziyade kısmi zamanlı, proje bazlı/dönemsel ve stajlarla piyasa içerisine giren üniversite öğrencilerine asgari ücret düzeyinde ya da biraz daha aşağısında ücret ödeyebilmektedir. Bu sebeplerden dolayı çoğu işveren herhangi bir ihtiyaç olması durumunda ihtiyacını bu tip işlerde çalışan öğrencilerden karşılayarak maliyetini düşürmektedir. Öğrencilere düşük ücretler verilebilmesini onların öğrencilik statüsüne bağlayan bir kafede şeflik yapan doktora öğrencisi K6 bu durumu şöyle açıklamaktadır:

Öğrenci çalıştırmanın olumlu avantajları vardır zamana göre değişiyor yani şu anlık mesela eleman ihtiyacı varsa ve bu sektörde verilen parayı da düşünürsek bu parayla bir aile geçinemez. Yani çok zor on adam var biri böyle geçinir ve burada kazanılan parayı düşünürsek bu sadece öğrenciyi tatmin edeceği için öğrenci el mahkûm bir yerde (K6).

Çalışan maliyetini düşürme amacı, işverenlerin piyasada artan oranda öğrenci istihdam etmelerinin önemli bir nedenidir. Lucas ve Ralston'ın öğrencilerin işgücü piyasası içerisinde olmalarının nedenleri üzerine işverenlerle yaptıkları görüşmelerde; öğrenci çalıştırmanın düşük maliyet yaratması, işverenlerin ifadelerinde örtük bir şekilde dile getirilmiştir (Balkız, 2015: 17). Öğrencilerin düşük maliyet unsuru olarak görülmesine yönelik Üniversite tarafını temsil eden katılımcı H1 bu durumu şu şekilde açıklamıştır:

Öğrenciler çok büyük paralar istemezler hatta şahit olduğum şeyler de oluyor üzücü şeyler de oluyor. Bu tarz duyduğum bildiğim öğrencilere yardımcı olmaya çalışıyorum. İşverenler öğrencileri ucuz işgücü olarak çalıştırmak istiyorlar bu yaygın mı evet çok yaygın özellikle hizmet sektöründe çok yaygın olan bir şey (H1).

İşveren tarafında, öğrencilerin piyasadaki işlerde istihdam etmelerinin en büyük sebeplerinden olan düşük maliyet yaratmaları ve piyasadaki vasıfsız işlerde istihdam edecek bir kaynak olarak görülmeleri özellikle H1'in de belirttiği gibi hizmet sektöründe sıkça rastladığımız bir durumdur. İşveren öğrenci çalıştırarak belli maliyetlerden kaçınmakta ve böylelikle de tasarruf edebilmektedir.

4.2.3. Üniversite ve Sanayi İşbirlikleri

Üniversitelerin sanayi ile yapmış oldukları iş birlikleri öğrencilerin üniversite içerisindeyken ya da mezun olduktan sonraki dönemlerde işe geçişlerini kolaylaştırmaktadır. Bilim ve teknolojinin gelişmesi ve sanayinin gelişmesi adına yapılan bu iş birlikleri her iki tarafa da fayda sağlamaktadır. Üniversite ile yapılan görüşmede katılımcı H1 bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

Son yıllarda Üniversite Sanayi işbirlikleri artmaya başladı özellikle bizim üniversite adına söyleyeyim özel sektörle sanayi işbirliği anlamında çok ciddi çabalar var. Özel sektör açısından nitelikli öğrenciye ulaşmak önemli açıkçası birtakım yeni projeler yapabilmek için proje desteğini geliştirebilmek için firmaların üniversite ile mutlaka işbirliği yapması gerekiyor. Özellikle mühendislik bölümlerinin işlevsel olabilmesi için ne yapması gerekiyor; sanayi firmaları, otomotiv firmaları, yan sektör firmalar ile bizzat uygulamalı işbirliği yapması gerekiyor. Dolayısıyla şöyle söyleyeyim bir kalkınma açısından önemli. Yani birbirlerini destekleyen 2 boyut olmazsa olmaz boyutu. Önceden eksikti ama son 6-7 yılda gördüğüm şey her iki tarafta inanılmaz katkı sağlıyor. Uluslararası büyük firmaların üniversiteyle o kadar çok ortak projesi var ki bölüm hocalarıyla ve bölüm öğrencileriyle sayı gittikçe artıyor. TÜBİTAK da üniversite sanayi işbirliğini destekliyor. Şimdi TÜBİTAK' ın da

destelediği üniversite sanayi işbirliği projesi var doktora öğrencilerine yönelik olarak 2-3 yıl boyunca doktora düzeyinde bu alanda uzman çalıştırıyor ve mezun olduğunda öğrenciyi devam ettirebiliyor. Bir de giderek araştırma ve geliştirmenin önem kazandığı yerde açıkçası günümüzde dünyada da giderek önem kazanıyor. Bu ARGE'yi yapabilecek bir özel sektör var bir de üniversitede bu alanda yetişen eleman özellikle öğretim elemanı ya da uzman düzeyinde de çalışana ihtiyaç var. Bu tarafların bir araya gelmesi gerekiyor bu da Üniversite Sanayi işbirliği olmadan olmuyor. Dolayısıyla birbirlerine muhtaçlar. Bir de özellikle hükümet son dönemde; girişimci, yaratıcı fikirler uygulamaya yönelik projelere inanılmaz destek veriyor (H1).

H1 yukarıdaki sözleriyle aslında üniversite ve sanayi işbirliğinin kaçınılmaz bir şey olduğunu gelişim ve değişim için gerekli argümanların bu iki taraf tarafından sağlanabileceğini söylemiştir. Ayrıca H1'in üzerinde durduğu bir başka konu da işverenlerin üniversite işbirliği ile yapmış oldukları projelerinde öğrencileri tanıyarak kendisi için nitelikli ve becerikli öğrenci havuzu oluşturduklarından da bahsetmektedir.

Bu düşüncesini ; “ *firmalar günümüzde iyi öğrenci arıyorlar ve bunu görebilmek için de önce projede öğrenciyi deniyorlar bazen uygulamalı projeler, bazen de uzun dönemli staj programları kapsamında işe alıyorlar, izliyorlar, şimdi bu projeler; nitelikli öğrencilere ulaşması açısından firmalara, öğrencilerin de firmalara ulaşması açısından öğrencilere avantaj sağlıyor dolayısıyla öğrencilerin daha fazla piyasada yer almasını sağlıyor mu sağlıyor.*” şeklinde açıklamış olup; üniversite sanayi işbirliklerinin hem firma hem öğrenci açısından faydalı olduğu söylemiştir.

Firma sorumluları içerisinde yer alan F3; “*Üniversite ile işbirliği yapıyoruz. Kariyer günleri düzenliyoruz. İş güvenliği birimiyle birlikte çalışıyoruz*” diyerek üniversitenin düzenlediği seminer programlara katıldıklarını ve üniversitenin iş güvenliği birimi ile birlikte çalışmalar yürüttüklerinden bahsetmiştir. Firma katılımcılarından F6 da firmalarının bünyesinde TÜBİTAK projesi kapsamında çalışan iki tane doktora öğrencisinin çalıştığından bahsetmiştir: “*TÜBİTAK projesi kapsamında hem bursiyer hem stajyer olarak çalışan 2 stajyerimiz var haftanın 2 günü geliyorlar ve Arge birimiyle birlikte çalışıyorlar*”

Böylelikle, Üniversitenin sanayi ile işbirliği içerisinde olmasının hem üniversite hem sanayi kuruluşları hem de öğrenciler için büyük avantajlar sağladığını söyleyebiliriz.

4.2.4. Genç ve Dinamik Olmaları

Öğrencilerin iş dünyası içerisine yeni giriyor olmaları onların daha istekli ve hevesli olmalarını sağlamaktadır. Geleceğe dair birtakım beklentileri olan öğrenciler, kendilerine verilen işleri yeni bir şey denemiş olmanın verdiği hevesle daha özenli bir şekilde yapma istediğindedir. Genellikle stajlarla ya da proje bazlı yapılan işlerle piyasaya giren öğrenciler kendilerini göstermek ve bu kısa dönem çalışmasının sonucunda mezun olduktan sonra bir işe girmeyi umut etmektedir. Bunun dışında, bazı sektörler içinse onların genç olmaları işin işleyişi açısından fayda sağlamaktadır. Özellikle hizmet sektörü içerisinde yer alan garsonluk, organizatörlük, reklam-tanıtım, satış-pazarlama, hosteslik vb. gibi performans gerektiren işlerde öğrenciler tercih edilmektedir. Öğrenci çalıştırmasının nedenini görsellik açısından değerlendiren kafe müdürü F4 bu düşüncesini şu şekilde açıklamıştır:

Neden öğrenci çalıştırmayı tercih ederim görüntüsüyle tamamen genç bir insan çünkü garsonlukta belli bir yaşı geçtikten sonra özellikle serviste barda veya mutfakta olabilir ama serviste görsel önemli (F4).

Genç insanlarla çalışmanın insanı dinamik tuttuğunu düşünen F3; “bizim öğrencilere ihtiyacımız var bizi genç tutuyorlar, dinamik tutuyorlar, ben öğrencilerle o stajyerlerle bir arada olmam sayesinde benim 8 yaşında kızım var bazen onu anlayabiliyorum” diyerek aslında kendi nesillerinden farklı döneme denk gelen gençlerle bir arada olmanın öneminden bahsetmektedir.

Öğrencilerin bazı işlere dönük beceri ve yeteneklerinin olması işverenler açısından cezbedici bir unsur olabilmektedir. Genç bir yaş grubunu işaret eden öğrenciler; fiziksel görünümleri, zekâ ve beceri düzeyleri, iletişim kabiliyetleri bu unsurlardan bazılarıdır. Genç işgücünün fazla olduğu perakende zincir işletmelerinin, restoran zincirlerinin, otel-konaklama işletmelerinin genç çalışan kitlesi üzerinden genç

müşterileri cezbetme ve bir firma kültürü yaratma peşinde oldukları bazı araştırmaların ortaya koyduğu bir sonuçtur (Balkız, 2015: 19).

Ayrıca, öğrencilerin birbirleriyle iletişimi konusunda güzel bir çalışma ortamı yarattığına değinen F7 kodlu kafe sahibi katılımcı bu konuyu şu şekilde açıklamıştır:

Kendi içlerinde de arkadaş oldukları için öğrenciler, ekip ruhu güzel oluyor bu da başka bir boyut yani öğrencilerden oluşan bir ekip gerçekten çok çabuk kaynaşıyor ve birbirlerine bağlı oluyorlar ve bu da ekip ruhunu diri ve zinde tutuyor. Dolayısıyla güzel bir ekip çalışması da oluyor yani profesyonel garsonlarda bunu her zaman göremezsin kendi çıkarları doğrultusunda davranırlar bireysel davranırlar ama öğrencilerde bu yok (F7).

Görüldüğü üzere, öğrenci çalıştırmanın işverenler açısından avantaj sağlayan bir diğer noktası da onların genç bir işgücünü oluşturmalarıdır. Hem görüntü hem beceri hem iletişim yetileri açısından öğrenciler özellikle hizmet sektörü için önemli bir emek kaynağıdır.

4.2.5. Stajyer Çalıştırmaya Yönelik Yasal Zorunluluk

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 18'inci maddesinde belirtildiği üzere 10 ve daha fazla personele sahip olan işletmeler stajyer çalıştırmak zorundadır. İşletmelerin çalıştıracakları stajyerler, personel sayısının %5'inden az olmamak üzere mesleki teknik eğitim okul ve öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yapmakla yükümlü tutulmuşlardır (Mevzuat.gov, 2021) Öğrenciler için de bir zorunluluk olan ve genelde dönem dersleri içerisinde kredili bir şekilde verilen bu stajlar, firmalar açısından da kapasiteleri özelinde zorunlu tutulmuştur. Bu nedenle, öğrencilerin piyasa içerisine girişlerini arttıran bir uygulama olarak zorunlu stajların önemine değinmek de gerekmektedir.

Firma sorumlusu katılımcıları içerisinde yer alan F6; “*meslek yüksek okulundaki öğrenciler seçmeli ders olarak firmamızda 1 yıl boyunca staj yapıyorlar. Uygulamalı eğitim gibi haftanın 2 günü geliyorlar. Genellikle cuma-cumartesi günleri*

laboratuvar eğitimlerini görüyorlar” sözleriyle firmalarında zorunlu olarak stajyer çalıştırdıklarından bahsetmiştir. Bir diğer katılımcı F5; “üniversite stajyeri olarak 2-3 tane stajyerimiz var yazın daha çok artıyor tabii üniversite öğrencileri, buradaki tek kriterimiz öğrencinin zorunlu stajının olması ve üniversite tarafından sigortalanması çünkü sigortasız öğrenciyi kuruma alma şansımız yok” diyerek stajyer öğrenci alımı yaparken zorunlu stajı olup üniversite tarafından sigortası ödenen öğrencileri tercih ettiğinden bahsetmektedir.

Stajyer çalıştırmak için kontenjanları olduğundan bahseden F3; *“belli bir kontenjanımızı var, ilk önceliğimiz firma çalışanlarının kendi referans olabileceği kişileri değerlendiriyoruz. Onun dışında eğer kontenjanı dolduramazsak kariyer.net üzerinden ilan açıyoruz”* diyerek stajyer çalıştırma zorundalıklarından bahsetmiştir.

Üniversite tarafını temsil eden katılımcı H1 öğrencilerin eğer stajlarını yapmazlarsa mezun olamadıklarından bahsederek öğrenciler tarafından da bunun bir zorunluluk olduğunu şu şekilde açıklamıştır:

Mühendislik, Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu bir de Eğitim Fakültesinin bazı bölümlerinde öğrenciler ders kapsamında haftanın iki günü staj yapmak durumunda bu dersten geçebilmek için staj yapıyorlar. Mesela bu bölümlerin anlaşmalı olduğu kurumlar var öğrencilerin %95’ini yerleştiriyorlar. Firmaların da belli işleri yürütebilmek için ihtiyacı oluyor. Her sene belli sayıda anlaşma yapılıyor (H1).

Hem firmalar hem öğrenciler tarafından zorunlu tutulan staj uygulaması doğru bir şekilde kullanıldığında öğrencilerin mesleki gelişimleri açısından önemli faydaları bulunan bir uygulamadır. Bu şekilde değerlendirildiğinde, öğrencilerin işgücü piyasası içerisine girişleri zorunlu olarak da sağlanabilmekte ve işverenler açısından da bu zorunluluk yasalarla düzenlenmektedir.

4.2.6. Öğrencilerin Çalışan Haklarına Yönelik Bilgi Eksiliği

Çalışma hayatına yeni giren üniversite öğrencileri çalışma hak ve koşulları hakkında bilgi eksiklerine sahiptir. Pazarlık güçleri düşük olan ve kendilerini iş hayatı içerisinde daha yeni tanıyan öğrencilerin bu tutumları onları piyasa içerisinde belli başlı hak kayıpları yaşamalarına sebep olabilmektedir. Oliver (2007), yaptığı çalışmada öğrencilerin bilgi eksikliklerinin olmasının onların sömürülme riskini arttırdığını vurgulamaktadır. Öğrencilerin henüz daha eğitim dönemiye çalışmalarının mezun olduktan sonraki dönemde ücretler konusun bilinçlerini arttırıp pazarlık güçlerinde de aynı şekilde artış olacağına değinmektedir. Çalışma alanları, cinsiyet ve yaşa göre değişebilen bu bilinç yapılan çalışmada; belli başlı meslek gruplarında hakların daha baskın olması, erkek katılımcıların kadın katılımcılardan çalışma hak ve koşulları konusunda daha bilgili oldukları ve hakların bilinmesinin yaş ve deneyim ile orantılı olduğunu göstermektedir. Özellikle kurumsal olmayan firmalarda bireysel düzenleme maruz kalan öğrenciler uzun çalışma saatleri sonucunda işin yoğunluğu bakımından da değerlendirildiğinde hak ettikleri ücretleri alamamaktadırlar (Oliver,2007: 127-130). Öğrencilerin henüz öğrencilik dönemindeyken çalışma hayatı içerisinde olmaları onların gelecek dönemlerdeki iş hayatlarında daha bilinçli olmalarını sağlamaktadır. İşgücü piyasası içerisinde işverenlerin öğrencileri tercih etmesinin bir diğer nedeni ise çalışanlar üzerinde kolay denetim sağlama isteğidir (Balkız,2015: 18). Öğrenciler deneyim kazanmak için girdikleri işgücü piyasasında işveren tarafı bakımından kolay söz geçirebildikleri bir işgücünü de temsil etmektedir.

Katılımcılar içerisinde yer alan kafe müdürü F4 bu duruma şu şekilde değinmektedir:

Daha tecrübeli bu işin dinamiğini bilen adam laf kaldıramıyor işi öğrenmeyi kabul etmiyor biliyor çünkü kendince o yüzden öğrenci hem yaşının küçüklüğü sonuçta biz yaşça büyüğüz onlara göre bir çekingenlik veya saygı hem tecrübesi az olduğu için çok artistik gelemiyor zaten yani karakteri öyle olsa bile boynunu büküyor biz de onun boynunu bükmesinden keyif almıyoruz ama işin işleyişi için gerekli oluyor (F4).

Öğrenciler işgücü piyasasındaki çalışma koşullarına yönelik bilgi eksikleri onların çalışma hayatları içerisinde dezavantajlı bir konuma geçmesine neden olabilmektedir. İşverenler açısından ise, bu durumun onları daha kolay yönetme ve belli konularda haklarını suistimal etme girişimlerine sebebiyet verebileceğini söyleyebiliriz.

4.2.7. Basit İşlerin Verilebilmesi

İşverenler bazı işler için ayrıyeten bir eleman alıp ona ücret ödemektense basit sayılabilecek işleri öğrencilere yaptırabilmektedir. Genellikle; dosya düzenleme, verileri bilgisayara geçme, fotokopi çekmek gibi olan bu işler, mesleki olarak kendilerini geliştirmek için girdikleri işgücü piyasasında mesleki anlamda bilgi edinememelerine sebep olmaktadır. İşverenler kendi iş yüklerini azaltmak amacıyla angarya sayılabilecek bu tarz işleri öğrencilere yaptırabilmektedirler. Katılımcı öğrenciler içerisindeki K9 yapmış olduğu stajını şu şekilde açıklamaktadır:

Staj sürecim boyunca benim çalıştığım departmanda komponent diyoruz biz onlara depodaki şeylerin düzenlenmesi olsun, o an ne gerekiyorsa yardımcı oluyorduk. Hem düzenlemeleri yapıyorduk onlar da bize iş hakkında bilgiler veriyorlardı (K9).

Stajı boyunca depo düzenlediğinden bahseden K9 departmanda çalışan kişilerin iş yoğunluğu olmasından dolayı bu işleri yaptıklarından bahsetmiştir. Öğrencilere verilen işlerin niteliği çalışılan firmaya göre değişebilmektedir. Bazı firmalarda işin tehlikeli ve riskli oluşu bu tarz işlerin stajyer öğrenciler tarafından yapılmasına engel olabilmektedir. Bu konuya değinen F5 bu konudaki düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır:

Stajyerler aktif olarak bir iş yapmıyorlar yani bir süreci yerine getirmekle ilgili olan işi yapmıyorlar. Stajyerin zaten öyle bir yetkisi de yok yaptırmamak da gerekiyor. Stajyerler aslında tamamen ekran başında yazdığı çizdiği rapor, bir excel hazırlanacaksa ya da işte bir dosyalama evrakların girişini yapma gibi işleri yapıyorlar biz elektrik işindeyiz sahaya çıkıp elektrikle enerjiyle ilgili hiçbir şeyi yapamazlar (F5).

Öğrencilerin çalıştığı firmalara bağlı olarak değişebilen bu durum bazı firmalarda öğrencilerin aktif olarak süreçlerin içerisine dahil edilmesini içerirken bazı firmalarda işverenlerin iş yükünü azaltmak amaçlı verilen işleri de içerebilmektedir.

4.2.8. Kendi Çalışanını Yetiştirme İsteği

Katılımcılarla yapılan görüşmeler içerisinde sıklıkla bahsedilen kendi çalışanını yetiştirme misyonu, işverenlerin öğrencileri tercih etmesinin önemli bir nedenini oluşturmaktadır. Firma sorumlusu katılımcıların kendi çalışanlarını yetiştirme istekleri doğrultusunda öğrenci alımı yaptıkları dair görüşler aşağıdaki gibidir:

Bizim stajyer almamızın en önemli sebeplerinden biri bizler için potansiyel çalışan olmalarıdır. Genellikle bizde stajını yapmış olup başarılı olan öğrencileri tercih ediyoruz. Zaten bütün kriterlerimizi stajyer olarak alırken de seçmiş oluyoruz (F6).

Stajını bizde yapmış olup bize iş başvurusunda bulunan öğrencilerin %80'ini bünyemize dahil ediyoruz geri kalan %20 de daha bizimle çalışıyorlarken farklı yerlerden teklifler aldıkları için gidiyorlar. Fabrikada açılan her ilan önce iç ilan olarak açılıyor. Stajyerlerin de bu ilanlara başvurma hakları var. Onun çalıştığı başvurabileceği kademedeki çalışan biri bir üst kademeye başvurduğunda boşalan pozisyonu stajyerle doldurma imkânımız var. Dolayısıyla, zaten tanıdığımız bizi bilen bizim bildiğimiz kişileri gerekli pozisyonlar arasında kaydırma yapabiliyoruz (F3).

Proje bazlı stajyer programının amacı tamamen öğrenci bizimle eğitilsin, işin içine girsin, profesyonelleşsin ve bizimle devam etsin (K11).

Önceden stajyerimiz olup şu an bünyemizde çalışan 20 çalışanımız mevcut, onu zaten tanıyorsunuz stajını bitirdikten sonra bizim hazırlamış olduğumuz bir staj dosyası oluyor, kadro boşluğu varsa kişinin işe alımını gerçekleştiriyoruz. (F5).

Üniversite ile yapılan görüşmede katılımcı H1 de firmaların öğrencileri çeşitli projelerle istihdam edip daha sonrasında işe aldıklarını aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Firmalar genellikle yeni mezun arkadaşlar için arıyorlar bizleri bir de genelde staj programları kapsamında ya da uzun dönemli staj programları kapsamında mesela büyük firmalar yapıyor bunu. Aslında bir nevi kısmi zamanlı çalışma 10-12 öğrenciyi alıyor tabii ki bu öğrencilerle mülakatlar yapıyor değerlendiriyor daha sonra gözünün tuttuğu bir ya da iki ya da üç öğrenciyi istihdam ediyor. Dolayısıyla, hem öğrenciyi alma, görme hem öğrencinin kişisel gelişimini geliştirme hem de başarılı olanları seçmek için böyle bir yöntemleri var (H1).

Bu şekilde değerlendirildiğinde, firmalar kendileri için potansiyel olabilecek çalışanları öğrencilik dönemlerinde istihdam edip daha sonrasında işe almak için yetiştirme eğilimindedirler. Bu durumun öğrencilere deneyim, network, kişisel gelişim gibi katkılarının yanında olası kadronun açılmaması ve uygun pozisyonun olmaması gibi durumlar öğrenciler için bir hayal kırıklığı da olabilmektedir.

4.3. Üniversitede Öğrencileri Çalışmaya Yönelten Esneklikler

Gittikçe artan üniversiteli oranı, üniversiteleri bazı değişikliklere zorlamaktadır. Öğrenci sayısının fazlalığı ders saatlerini azaltmış bu da öğrencilerin okulda geçirdikleri zamanın süresini kısaltmıştır. Öğrencilere yönelik derslerin hem tür hem içerik olarak değişmesiyle yükseköğretimde giderek artan esneklik uygulamaları dikkat çekmektedir. Yarı-zamanlı eğitim, uzaktan eğitim ya da online eğitim bu esnek eğitim tiplerinden bazılarıdır. Üniversitenin tam zamanlı bir etkinlikten çıkıp yarı zamanlı bir etkinliğe dönüşmesi ve üniversitelerin bölümlerindeki ders müfredatları incelendiğinde, öğrencilerin iş deneyimi kazanmasına yönelik vurgu da giderek artmaktadır (Balkız, 2015: 12).

Üniversitelerin direkt olarak öğrencileri işgücü piyasası içerisine itici bir misyonu bulunmasa da yapılan düzenlemeler, öğrencilerin çalışma hayatına girmelerini

kolaylaştırmış ve öğrenci emeği bu düzenlemelerin sonucunda daha da fazlalaşmıştır. Üniversite tarafı ile yapılan görüşmede H1 görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

Belli bir kontenjan geliyor birinci eğitim ve ikinci eğitim örnek veriyorum işletme bölümü 100 kişi iktisat bölümü 200 kişi birçok üniversitede böyle bir kontenjan var. Şimdi bu kadar öğrenciye bir bölümün doğrudan iş dünyasına yöneltecek bir müfredat olduğu zaman üniversite misyonunu kaybediyor yani bu sefer açıkçası iş bulma kurumuna dönüyor. Bu üniversitenin felsefik, ideolojik arka planını yansıtıyor ya acaba gerçekten üniversitenin iş bulma kurumuna mı dönmesi gerekiyor bence öyle değil bu arada bir dengenin tutturulması gerekiyor. Ben doğrudan üniversitenin böyle bir gayreti olduğunu düşünmüyorum. Mevcut koşullarda bu kadar üniversitenin açılmış olduğu ortamda, eğitim seviyesinin kalitesinin düşük olduğu ortamdaki ilk defa bu sene gördüm öğrenci ilk defa bu sene iş bulma imkânı olmayan birçok bölümü yazmadı birçok bölüm sıfır çaktı bana şöyle geliyor; bu kadar fazla üniversitenin olduğu, kitle eğitiminin olduğu, eğitim kalitesinin düşük olduğu birçok yerde öğrencinin kariyer farkındalığını arttırıp biraz kendi planlamasını kendisinin yapması gerekiyor. Çünkü şartlar belli (H1).

H1 kodlu katılımcı üniversitenin direkt olarak öğrencileri piyasaya yönlendirici bir uygulamaları olmadığını fakat onların kendi kariyer planlarını yapmaları için bazı derslerin uygulamaya koyulduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

Her üniversiteye kariyer planlama derslerinin konulmasına yönünde ciddi talepler var. Otuzun üzerinde üniversiteye bu sene zorunlu olarak kariyer planlama dersi konuluyor. Dolayısıyla, üniversitede öğrencilerde eksik olan kariyer farkındalığını, mesleklerin içerikleri, ne yapılması gerektiğinden tutun birçok şey birinci sınıfta daha ilk dönemde öğrenciye sunulmaya başlıyor ki öğrenci farkındalığının artması açısından oldukça önemli bir etken. Her bölümün kendi hocaları tarafından veriliyor bu dersler. Duygusal zekâ, değişen kariyer anlayışları, ince ve teknik beceriler öğrencinin ihtiyacı olan bütün dersler 7 hafta teorik 7 hafta söyleşilerle uzmanlar tarafından veriliyor (H1).

H1'in bahsetmiş olduğu kariyer planlama dersi ile aslında öğrencinin ne yapması gerektiğine yönelik soruların öğrencinin algısında biraz daha netleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu şekilde değerlendirildiğinde, üniversitedeki bazı ders içeriklerinin öğrencilerin istekleri ile var olan piyasa şartlarını uyumlaştırma çabası olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, bazı bölümler ile özel sektör arasındaki bağların kopuk olduğunu belirten H1; *“belirli bölümlerin iş dünyası ile bağları daha kuvvetli, benim gördüğüm şey şu; çok fazla mezun var, çok fazla bölüm var artık bir bölümün bir öğrenciyi bir yere yerleştirme gibi bir misyonu kalmıyor, bir de değişen kariyer olanaklarını düşününce iş süreleri kısalıyor işsizlik çok yüksek, üniversiteleşme oranı çok yüksek dolayısıyla iş bulma artık biraz kişinin bireysel çabalarına kalıyor”* diyerek yeni dünya düzeninde bireysel çabanın önemine değinmiştir. H1 kodlu katılımcı yeni iş dünyasına yönelik görüşlerini ayrıyeten şu şekilde ifade etmiştir:

Geçmişten farklı olarak iş dünyası çok hızlı değişiyor, niteliğe olan vurgu artıyor, yetenekli, yabancı dili iyi olan kendisine katkı sağlayabilecek elemanlar arıyorlar işverenler. Dolayısıyla, şu anki genel mesele şunun üzerinden gidiyor; nitelik geliştirmeye yönelik bir durum söz konusu. Mesela yakın dönemden örnek vereyim bu hafta bizden İnsan Kaynaklarında çalışabilecek öğrenci istendi ve uluslararası bir firma çok iyi İngilizce konuşabilen öğrenci bulmakta çok ciddi sıkıntı yaşıyoruz. Zaman zaman tavsiye edemiyoruz. Bunun dışında, kariyer sürelerinin çok kısaldığını çok net görebiliyoruz. Beyaz yakalı işsizliğinin giderek arttığını çok fazla kişilerin kariyer değişikliği yaptığını görüyoruz. Mesela birkaç sene içerisinde farklı yerlerde çalışan çok fazla tanıdığımız öğrenci oldu. Yani bir firmada çalışıyor 1 sene 1,5 sene sonra başka bir firmada farklı bir departmanda çalıştığını gördüğüm çok fazla öğrenci var (H1).

Araştırmamızın ikinci bölümünde bahsettiğimiz sürekli değişen dünya düzeninin yarattığı yeni çalışan tipi H1 kodlu katılımcının da bahsettiği gibi kendilerini sürekli geliştirmeleri gereken bir kitle yaratmıştır. Öğrencilerin de bu noktadaki misyonu onlara sürekli kendilerini geliştirmelerini söyleyen hem sistem hem üniversitedeki uygulamaların öğrencileri çalışıp deneyim elde etmeye ve niteliklerini geliştirmeye yönelttiklerini söylemek mümkündür. Nitekim, öğrencilere bu konuda destekler

sağladıklarını belirten H1; “öğrencilere farkındalık yaratmak, bu konudaki bilinçlerini arttırmak için çok sayıda program düzenliyoruz ve onları bilinçlendirmeye çalışıyoruz” diyerek üniversite içerisinde yapılan etkinliklerle öğrencilerde farkındalık yaratmaya çalıştıklarını ifade etmektedir.

Üniversitelerin deneyime ve kariyer farkındalığına yönelik uyguladıkları programlar veya ders müfredatları dışında, bazı derslerin online olarak verilmesi, devam zorunluluğunun olmaması ve haftalık ders saatlerinin azlığı da üniversite öğrencilerini çalışmaya yöneltten bir diğer unsurdur. Katılımcı öğrenciler içerisinde yer alan K9 kodlu katılımcı derslerinin online olması sebebiyle kısmi zamanlı olarak çalıştığını belirtmiştir. Yine aynı şekilde, firma sorumluları içerisinde yer alan F2 kodlu katılımcı kendi öğrencilik döneminde okulunda devam zorunluluğu olmadığı için tam zamanlı olarak bir işte çalıştığını belirtmektedir. Katılımcı öğrenciler içerisinde bir kısım sadece uygulamalı dersler için devam zorunluluğu olduğunu iş yerlerinden izin alarak bu derslere katılabildiklerini o yüzden çalışmalarının derslere gitmek anlamında problem yaratmadığını da belirtmişlerdir. Katılımcı öğrenciler içerisinde yer alan K7 Kimya Mühendisliği’ de son sınıfta okumaktadır. Üniversitesinin bir uygulaması olan ve kredili bir ders olan staj deneyimini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Her mühendislik öğrencisi 4.sınıfın 1.döneminde bu programa katılıyor. Yani mezun olabilmen için okulun zorunlu koştığı bir program aslında bu bizim için 4 aylık staj süresi. 22 kredilik bir ders bir dönemimiz buna bağlı haftanın beş günü staja gitmek zorundayız. İkinci dönemde de aslında aynı zamanda okulun devam ettirdiği bir program daha var. Alttan dersi olmayan, ortalaması yüksek olanlar vesaire bu programa katılabiliyor. İkinci dönem benim bir tez yazmam gerekiyor ve ben bu tezi yazmak yerine bu programa katılıp ikinci dönemde üç gün işe gidip iki gün okula giderek tez yazmak yerine firmada bir proje geliştirerek dönemimi tamamlayabiliyorum. Firmada bir proje geliştirmem gerekiyor o projeyi geliştirdiğim takdirde ekstra okulda tez yazmam gerekmiyor (K7).

K7 kodlu katılımcının burada bahsettiği durum, üniversitelerin mezun olmak için zorunlu koştuğu tez uygulamasının bir alternatifini yaratarak herhangi bir firmada bir proje geliştirmesi sonucunda bu zorunluluğunun ortadan kalkmasıdır.

Dolayısıyla, üniversitelerin gerek ders içerikleriyle gerek uygulamalarıyla ve gerek bilinçlendirme ve farkındalık yaratma çabalarının; öğrencileri işgücü piyasası içerisine dahil olmalarında önemli bir konumları olduklarını söylemek katılımcılardan da edinilen bilgiler doğrultusunda mümkündür.

Ayrıca, üniversite bünyesinde olan kısmi zamanlı çalışma üzerine de görüşlerini belirten H1 kodlu katılımcı kendi çalıştığı birimde kısmi zamanlı olarak çalışan öğrenciler bulunduğundan bahsetmiştir. H1 kodlu katılımcının bu konuya yönelik deneyim ve görüşleri aşağıdaki gibidir:

Şu an benim bulunduğum birimde bu şekilde çalışan üç tane öğrenci var iş süreçlerinde yardımcı olmak öğrencilerin de tecrübe kazanması açısından böyle bir prosedür yıllardır uygulanıyor. Eğitim dönemi başladıktan 15 gün sonra bu program başlıyor eğitim döneminin bitmesiyle son buluyor. Günde üçer saatten ayda kırk beş saat şeklinde kısmi zamanlı çalışıyor ve bunun karşılığında asgari ücret bazında günlük ücret alıyor. Ben çok verimli olduğumu düşünüyorum hem öğrencinin düzgün, verimli, kullanıldığında birimlerin iş yükünü hafifletmede ciddi anlamda faydası oluyor hem de öğrencinin alanla ilgili daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlıyor. Üniversitede kısmi zamanlı olarak çalışmanın organizasyon becerileri, iletişim becerisi, sorun çözme, zaman yönetimi gibi şeylerde çok önemli tecrübeler kazandırdığını söyleyebilirim. Öğrencileri burada çalıştırırken şuna çok dikkat ediyoruz; öğrencinin ders zamanına denk gelmemesi, öğrencinin önemli bir projesi varsa ya da sınav zamanlarında zaten izin veriyoruz yani öğrencinin okulunu aksatmayacak, okul dışındaki ders dışındaki zamanlarını değerlendirmesine dikkat ediyoruz (H1).

Burada H1 kodlu katılımcı öğrencilerin üniversite bünyesinde kısmi zamanlı olarak çalışmasının onlara kişisel gelişimleri, bölümlerini daha yakından tanımaları ve deneyim elde etmeleri açısından fayda sağladığından bahsetmektedir.

4.4. Öğrencilerin Yer Aldığı Esneklik Uygulamaları ve Çalışma Koşulları

Katılımcı öğrencilerle yapılan görüşmelerde öğrencilerin genellikle aşağıda sıralanan çalışma tipleri içerisinde çalıştıkları görülmüştür.

4.4.1. Kısmi Zamanlı Çalışma

Öğrencilerin üniversite eğitimleri sürecinde en çok tercih ettikleri çalışma tiplerinden birisi kısmi zamanlı çalışmadır. Öğrenci bu şekilde çalışarak hem para kazanmakta hem sosyal ilişkilerini güçlendirmekte hem de bir iş deneyimi elde etmektedir. Katılımcı öğrenciler genellikle günlük 4-5 saat aralıklarında haftanın 3-4 günü çalıştıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin kısmi zamanlı çalışmaya yönelik görüşleri ve deneyimleri aşağıdaki gibidir:

Kısmi zamanlı olarak çalışma şu açıdan çok iyi ben bugün gelemiyorum ya da yarın şu saatler arasında çalışabilirim saatlerini kendine göre ayarlayabilmek açısından güzel. Bir otelde tam zamanlı olarak çalışırken en çok zorlandığım konu bu olmuştu. Çünkü orda tam zamanlı olarak çalıştığım için yarın şu saatler arasında gelebilirim diyemiyorsun asla. Hatta tekrar o yüzden eski çalıştığım kafe sektörüne dönüyorum kendi saatlerimi ayarlayabilmek için (K3).

Kısmi zamanlı olarak çalıştığım için kendimi sınavlara göre ya da derslerime çalışmam gereken zamana göre planlayıp ona göre çalışmıyordum. Haftada 3-4 gün 8 saat olarak çalışıyordum ve süreyi sınav zamanlarında kendi istediğim dahilinde azaltabilme imkânım vardı. (K9).

Haftalık ders saatlerime göre ayarlama yapabiliyorum genellikle sabah 10:00-16:30'a kadar çalışıyorum. Tamamen benim inisiyatifimde olan bir şey öyle bir hak verdiler bana (K1).

Katılımcı öğrencilerle yapılan görüşmelerde; genellikle öğrenciler çalışma hayatı içerisinde kısmi zamanlı olarak çalışmaktan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Öğrenciler, kısmi zamanlı çalışmanın onlara zaman anlamında esneklik sağladığını ve böylelikle kendi zamanlarını kontrol edebilmenin bu iki hayatı birlikte idare etmede önemli avantajları olduğu görüşündedirler.

4.4.2. Stajlar (Zorunlu/Gönüllü)

Öğrencilerin çalışma hayatına girdikleri bir diğer çalışma tipi ise zorunlu ya da gönüllü stajlardır. Öğrenciler bölümlerine göre öğrencilik dönemleri süresince staj yapmakla yükümlüdür. Kimi üniversitelerde kredili olarak sunulan stajlar mezun olmaları için gerekli bir koşuldur. Katılımcı öğrenciler içerisinde yer alan; K7, K8, K9 bölümlerinde zorunlu staj uygulamasının bulunması sonucunda staj yaptıklarını belirtmişlerdir. K7 kodlu katılımcı üniversitesinin zorunlu tuttuğu kredili bir ders bünyesinde 4 ay bir firmada staj yapmış ve bu dönemde okula gitmemiştir. Yasal düzenlemede bulunan; asgari ücretin üçte biri kadar bir ücret almış haftanın 5 günü 9 saat çalışmıştır. K8 kodlu katılımcı, yine aynı şekilde bölümünde bulunan zorunlu staj uygulamasından dolayı bir firmada 60 gün staj yapmış asgari ücret düzeyinde maaş almıştır. Ayrıca K8 kodlu katılımcı şu anda öğrencilik süreci devam etmesine rağmen staj yapmak için girdiği firmada “proje sorumlusu” olarak tam-zamanlı bir işe başlamıştır. Bir diğer zorunlu stajı bulunan K9 zorunlu ve gönüllü olmak üzere iki adet staj yapmış gönüllü olarak yaptığı stajdan herhangi bir ücret almamış ve kendi istediği zamanlarda firmaya gitmiştir. Katılımcı öğrenciler içerisinde yer alan K2 kodlu katılımcı henüz birinci sınıfta olmasına rağmen bölümünü tanımak ve kendini geliştirmek için bir firmada staja başlamış, haftada bir gün giderek gittiği gün kadar ücret almaktadır. Ayrıca, K2 kodlu katılımcıya ‘neden staj yapıyorsun’ sorusu sorulduğunda, “yani biraz ek gelir ama tecrübe daha önemli benim için” yanıtını vermiştir. Yine aynı şekilde K1 kodlu katılımcı da birinci sınıfta Bilgi ve Belge Yönetimi bölümünü okumaktadır. K1 kodlu katılımcı bölümünü tanımak ve yapacağı işi

öğrenmek için bir kütüphanede gönüllü olarak herhangi bir ücret almadan çalışmakta gideceği günleri kendi belirleyebilmektedir.

Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda, bir kısmın zorunlu staj uygulamasıyla piyasa içerisine girdiği, bir kısmının da gönüllü olarak deneyim kazanmak adına staj yaptıkları görülmüştür.

4.4.3. Proje Bazlı/ Dönemsel Çalışma

Genellikle en az 6 ay en fazla 11 ay yapılan proje bazlı çalışma uzun dönemli staj olarak da anılmaktadır. Öğrenciler ya üniversite son sınıflarında ya da yüksek lisans dönemlerinde bu çalışma programlarına katılabilmektedir. Katılımcı öğrencilerden K11 büyük bir firmadan proje bazlı/dönemsel stajyer olarak çalışmaktadır. Aynı zamanda proje stajyerlerini seçme ve yönlendirme süreçlerinde de yer alan K11 bu konuyla ilgili deneyimlerini aşağıdaki gibi aktarmıştır:

Her firma hem de bir proje stajyeri olarak cevap vereyim; bu programın amacı staj yaparken fotokopi çektim, getir götür işi yaptım algısını yıkmak aslında çünkü burada gerçekten profesyonel kişilerle birlikte çalışıyorsunuz ve onlar ne iş yapıyorsa siz de o işe dahil oluyorsunuz. Aslında onların yürüttükleri projeler oluyor siz de o projelere dahil oluyorsunuz ve ben genelde proje stajyerliği alımı yaptığım için direkt buradaki kişilerle iletişime geçiyorum. Nasıl geçiyor, alışabildiniz mi gibi çünkü insan kaynakları içerisindeyim oryantasyon süreçleri ile de ilgileniyorum. Bu soruları sorduğumda da genelde olumlu dönüşler alıyorum. Bir proje stajyeri olarak söylemem gerekirse, benim ilgilendiğim süreç aslında büyük bir süreç bunun bana verilmesi de beni çok onure ediyor. Proje stajyerliği zaten büyük bir iş ve bunun yürütülmesi kısmındayım o yüzden de bizim tarafımızda getir götür işi yapayım fotokopi çekeyim gibi basit işler yok da daha çok direkt büyük işlerin yürütülmesinde görev alındırılıyor öğrenciler, o yüzden proje stajyerliği bizim için çok güzel bir program (K11).

Haftanın 5 günü 9 saat olarak çalıştığını ve asgari ücret aldığını belirten K11 işi eğer erken biterse çıkabildiğini ve bazı zamanlar evden de çalışabildiğini belirtmiştir. K11 kodlu katılımcı, 'bu program bittikten sonra sizce işe alınacak mısınız?' sorusuna, "kadro olması durumunda işe alınacağımı söylüyorlar, birinin işten çıkması ya da farklı bir departmana gitmesi gibi durumlar" cevabını vermiştir.

Kendilerinden öğrenci yönlendirmesi yapmalarını isteyen firmalar olduğunu belirten H1 kodlu katılımcı proje bazlı/dönemsel çalışmanın yaygın bir durum olduğundan şu şekilde bahsetmiştir:

Özellikle kurumsal firmalar açısından belirli projeler var bu projeleri yürütebilecek işgücü ihtiyacı oluşuyor. Mesela firmalarda bunun için çalışan proje odaklı çalıştırılan öğrenciler var ve bu çok yaygın bir durum. Bir projesi var ve bunun için kendi bünyesinde bulunan vasıflı elemanın orada çalışması verimlilik kaybı olacağı için bu işi öğrenciye yaptırmak istiyorlar (H1).

K11 kodlu katılımcı proje bazlı/dönemsel olarak yüksek lisans yaparken yaptığı stajın kendisine deneyim elde etmek ve sorumluluk almak adına çok fazla katkısı olduğundan bahsetmektedir. Aynı zamanda proje bazlı/dönemsel çalışma firmalar için de H1 kodlu katılımcının bahsettiği; kendi elemanının verimlilik kaybını önlemek için işverenlerin başvurduğu bir yol olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.4.4. İşkur İşbaşı Eğitimi ile Çalışma

İşkur'un uygulamış olduğu işbaşı eğitim programı kapsamında değerlendirilen bu program çalışılan bölüme göre değişmekle birlikte en az 3 ay yapılmakta ve çalışan kişinin ücreti İşkur tarafından karşılanmaktadır. Katılımcı öğrenciler içerisinde bu çalışma türüyle çalışmış bir öğrenci bulunmamakla birlikte, kendi öğrencilik döneminde bu şekilde çalıştığını belirten firma sorumlusu F2 kodlu katılımcının görüşleri aşağıdaki gibidir:

Ben firmayla görüşmeye gittim firma beni İşkur'un İşbaşı Eğitimiyle alım yapabileceğinden bahsetti ve bunu araştırmamı istedi. Kendisine bir stajyer arıyormuş, devam zorunluluğu bulunmayan, gidip gelme konusunda problem yaşamayacağımız birisi olmasını istiyormuş. Benim devam zorunluluğum yoktu. Arkadaşım önermişti burayı bana, daha sonra İşkur ile görüştim. Üç ay boyunca İşkur üzerinden çalıştım. Daha sonra firma beni bünyesine aldı ama şartlarımda herhangi bir değişiklik olmadı minimum düzeyde asgari ücret ödiyorlardı, sigortam da karşılanıyordu”

F2 kodlu katılımcıya, ‘sizce firma sizi neden işe almıştır’ sorusu yöneltildiğinde bu soruyu şu şekilde cevaplamıştır:

Neden beni tercih etmiştir bence düşük maliyetli işçi çalıştırmak ilk önceliği bence oydu ikinci olarak ise çalıştığım departman çok elzem stratejik bir departman olmadığı için orda da hani bize katkı sağlayabilecek bir arkadaş olursa eğer hem ben onun külfetine katlanmayayım ama bir yerde de bana getirisi olsun düşüncesiyle hareket etmişti bence (F2).

İşkur İşbaşı Eğitimi diğer programlardan özel olarak işsizliği azaltmak üzere uygulanan bir aktif istihdam programıdır. Öğrencilerin okula devam zorunluluklarının bulunması bazı işletmelerin yapısına uygun değildir. İşkur İşbaşı Programı genellikle öğrenciler tarafından da çok tercih edilen bir program değildir. Ayrıca, öğrencilerin bu programa katıldıklarında normal olarak katılan kişilerden daha düşük ücret alındığı bilinmektedir.

4.4.4. Üniversitede Kısmi Zamanlı Çalışma

Öğrenciler üniversite bünyesinde de kısmi zamanlı olarak çalışabilmektedir. Genellikle kendi alanlarının birimlerinde çalışan öğrenciler hem bölümlerini daha yakından tanımakta hem deneyim elde etmekte hem gelir elde etmektedirler. Katılımcı öğrenciler içerisinde yer alan K12 kodlu öğrenci şu an yüksek lisans yaptığı üniversitenin biriminde kısmi zamanlı zaman çalışma programı dahilinde çalışmaktadır K12 kodlu öğrencinin görüş ve deneyimleri aşağıdaki gibidir:

Üniversite'de çalışmamdaki sebep üniversiteye bağlılığımı aslında maddi olarak da tabii ki desteği oluyor ama ben kendi adıma söyleyeyim benim açımdan en büyük avantajı bir kere kendimi geliştiriyorum, kendi network'üm geliyor, farklı beceriler kazanıyorum, işleyiş nasıl gerçekleşiyor bunu görebiliyorum bize çok büyük avantaj sağlıyor. Her şeyden önce bir firmayla nasıl iletişime geçilir bu bile çok önemli bir süreç aslında en basiti bir excel dosyası nasıl hazırlanır bunları görebiliyorum.

Lisans dönemindeyken üniversitenin bir biriminde gönüllü olarak çalıştığını belirten K12 özel sektörde yaşadığı tecrübelerden sonra yüksek lisansa başlayınca üniversite biriminde çalışmayı tercih etmiştir. Haftanın 2-3 günü çalıştığını belirten ve asgari ücretin üçte biri kadar ücret alan K12 ailesinden aldığı destek ve üniversitedeki çalışmasından aldığı ücretle geçindiğini belirtmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, yetişkinlik döneminin bir gereği olan çalışma hayatına henüz mezun olmamış öğrencilerin neden ve nasıl dahil oldukları incelenmiştir. Ülkelere göre karşılaştırıldığında, genellikle öğrenciyken iş hayatına girmenin sebeplerinin farklılaştığı görülmektedir. Araştırma konusu içerisinde sıkça bahsettiğimiz; Amerika, Avustralya ve İngiltere gibi ülkelerde öğrencilerin çalışma hayatına girmesinin nedeni daha çok; neo-liberal politikaların etkisiyle kamu harcamalarının kısıtlanması ve bunun sonucunda oluşan eğitime ve üniversiteye ayrılan öğrenim kredilerinin paylarındaki düşüş olduğu görülmektedir. Öğrenciler henüz öğrenciyken altına girdikleri borç yükümlülüklerini gerek eğitim gerekse yeme-içme, barınma, giyinme masraflarını karşılamak için emeklerini işgücü piyasasında farklı çalışma tipleriyle sergilemektedir.

Katılımcı öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda, öğrenci borçluluğuna dair herhangi bir veri bulunamamıştır. Türkiye’de öğrencileri çalışma hayatına iten en önemli sebeplerden bir tanesi finansal sebeplerdir fakat öğrencilerin işgücü piyasası içerisine girmesinin finansal sebeplerle ilişkili olan nedeni öğrenci borçluluğundan değil düşük aile gelirinden kaynaklanmaktadır.

1980’li yıllardan itibaren uygulanan neo-liberal politikaların ailelerin gelir durumlarını ve refah seviyelerini olumsuz etkilemesi ve bunun yansımaları özellikle hane içindeki kişi sayısının fazla olduğu ailelerde ekonomik anlamda sıkıntılar yaratmaktadır. Öğrencilerin ailelerinin ekonomik durumlarında yaşanan sıkıntılar onların ailelerinden belirli bir derecede destek almalarına veya hiç destek almamalarına neden olmaktadır. Katılımcı öğrencilerle yapılan görüşmelerde, öğrencilerin bir kısmı ailesinden hiç destek almamakta bir kısmı da az bir miktarda destek almaktadır. Ayrıca, öğrencilerden bazıları ailesine yük olmamak için çalışma hayatı içerisine girdiği belirtmiştir. Sosyo-ekonomik durumu iyi olan ailelerin üyeleri, finansal sebepler dışındaki birçok etkenden kaynaklı olarak iş hayatı içerisine girebilmektedir. Genellikle, bu tarz öğrenciler; deneyim kazanmak, kişisel gelişimini sağlamak, network oluşturmak gibi sebeplerle işgücü piyasası içerisine girmektedir. Katılımcılar içerisindeki öğrencilerin; sosyo-ekonomik durumları, ailelerinin statüleri onların öğrenciyken çalışma hayatı içerisine girme kararlarını etkilediği gibi aynı zamanda çalışma

şekillerini de etkilemektedir. Katılımcı öğrenciler içerisinde finansal sebeplerden dolayı iş hayatına giren öğrencilerin daha çok yaşam maliyetlerini karşılamak yani geçimlerini sağlamak için onlara mesleki anlamda çok katkı sağlayamayacak geçici, gündelik, güvencesiz işlerde çalıştıkları görülmüştür. Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda tüm öğrenciler edindikleri deneyimlerin gerek mesleki gerek kendi alanları dışındaki çalışmalarının avantajları üzerinde durdukları tespit edilmiştir. Katılımcı öğrenciler, henüz öğrencilik dönemlerindeyken çalışarak kendilerini geliştirdiklerini, iyi-kötü tecrübe edindiklerini, sosyal yönlerine katkı sağladıklarını, iletişimlerini güçlendirdiklerini belirtmiş ve bu açılarından çalışmaktan memnun olduklarını dile getirmişlerdir.

Öğrencilerin genellikle deneyim elde etmek adına staj ve proje bazlı/dönemsel gibi çalışma şekillerinde çalışmaları onların mesleki anlamda gelişmelerine katkı sağlayacak ve mezun olduktan sonra işe geçiş sürelerini kısaltacaktır. Hatta, katılımcı öğrenciler içerisinde bir tanesi staj yaptığı yerde stajının bitimiyle birlikte henüz öğrenciyken tam zamanlı bir işe başladığını belirtmiştir. Bunun gibi örnekler rekabetin fazla olduğu iş piyasasında gerek kişinin kendi çabası gerek referans ağı gibi sebeplerle kişisel olarak farklılaşabilmektedir. Genel olarak söylemler, öğrencilerin üniversitedeyken tecrübe edinmeleri ve buna bağlı olarak da işe girişlerini kolaylaştırmalarıdır. Üniversitelerde düzenlenen seminerler, ders içerikleri de artık daha baskın bir şekilde üniversitedeyken deneyim kazanmayı öğütlemektedir. Türkiye’de artık diploma bir işe girmek için yeterli görülmemekte bunun yanı sıra diploma vasıflı bir işe giriş için ön koşuldur. Bugünkü piyasa şartlarında öğrencilerin almış oldukları diploma dışında kendilerini geliştirmeleri de gerekmektedir. Eğitim sisteminin giderek daha da metalaşması alınan eğitimin kalitesini düşürmekte ve uygulanan eğitimin yetersiz kalmasına sebebiyet vermektedir. Nitekim, üniversitelerde ders saatlerinin azlığı bazı bölümlerde devam zorunluluğunun olmaması gibi nedenler öğrenciler için çalışmayı kolaylaştırmaktadır.

Katılımcı öğrencilerden mesleki anlamda işgücü piyasası içerisinde olan öğrenciler üniversitede aldıkları eğitimden çok deneyim elde ettikleri işlerin onlara daha fazla katkı sağladığını belirtmişlerdir.

İşveren tarafından bakıldığında ise, öğrencilerin; çeşitli projeler için işe alınabilecek bir işgücü, kolay elden çıkarılabilecek olmaları, düşük maliyet yaratmaları, gibi nedenler onlara avantaj sağlamaktadır. Ayrıca, firmalarda kendi çalışanını yetiştirme isteğinin olması onların öğrencileri tercih etmesinin önemli bir nedeni oluşturduğu görülmektedir. Firma sorumlularıyla yapılan görüşmeler sonucunda da elde edilen verilere göre, öğrencilik dönemindeyken çalışma hayatı içerisinde olmak öğrencilerin mezuniyet sonrası işe alınmalarını kolaylaştırmaktadır. Firma sorumlularının birçoğu uygun pozisyon olması durumunda stajyer öğrencileri işe aldıklarını belirtmiştir. Bu noktada tanınırlık, bilinirlik ve referans ağının olması önem arz etmektedir.

Görüldüğü üzere, deneyime yönelik vurgunun günden güne daha fazla artması öğrencilerin üniversitedeyken çeşitli çalışma şekillerinde piyasada bulunmalarını sağlamaktadır. Artık kendini sürekli yenileyen, yeteneklerini geliştiren, piyasa koşullara göre hareket eden yeni bir çalışan tipi oluşmaktadır. Bu çalışan tipi kendisini deneyerek, görerek ne istediğine yönelik kısa süreli kariyer planları yapmakta ve yine bunu dönem koşullarına göre şekillendirmektedir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde neredeyse her yaş grubuna mensup katılımcı bulunmaktadır genellikle firma sorumluları kendi öğrencilik dönemlerine ilişkin de açıklamalar yapmıştır. Kuşak özelliklerinin öğrencilerin işgücü piyasası içerisine girmesi üzerindeki etkisine yönelik olarak; birbirinden farklı çalışma alışkanlıklarına sahip olan kuşakların iş yapış şekilleri de günümüzde farklılaşmaktadır. Bunun bir etkisi olarak deneyim ve tecrübe kazanmaya yönelik söylemlerin günden güne artması piyasa koşullarının her geçen gün daha da zorlaşması ve rekabeti arttırması yeni nesile kendilerini avantajlı konuma getirmek için bireysel çabanın ve gayretin önemini göstermektedir. Bu şekilde büyüyen yeni kuşak bir işe girmek için üniversite okuması, çeşitli eğitimler alması, yabancı dilini geliştirmesi ve deneyim kazanması konusunda daha fazla farkındalık geliştirmektedir.

Katılımcı öğrencilerin çalışma şekilleri ve koşullarına yönelik elde edilen verilerde ise, genellikle geçimini sağlamak isteyen öğrencilerin kısmi zamanlı veya tam zamanlı olarak kendi alanları dışındaki işlerde çalıştıkları görülmektedir. Bunun dışında, çalışan öğrencilerin ya zorunlu stajlarını yapmak için ya da deneyim kazanmak için gönüllü olarak staj yaptıkları görülmüştür. Öğrenciler çalışmalarının avantajlarından

bahsetmiş genellikle memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Öğrenciler; kendilerini geliştirmeleri, iletişimlerini güçlendirmeleri, ne yapabileceklerini görmeleri, çeşitli beceriler kazanmaları, sosyalleşmeleri gibi nedenlerle çalışmalarının avantajlarından bahsetmiş, bunun yanı sıra öğrenciyken çalışmanın dezavantajlarından bahseden öğrenciler; mental ve fiziksel olarak yorulduklarını, arkadaşlarıyla çok fazla vakit geçiremediklerini, zaman zaman stresli olduklarını ve zaman yönetimi konusunda bazı dönemlerde sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Öğrenci emeğinin nedenlerini ve boyutlarını araştıran bu çalışmada, öğrencilerin işgücü piyasası içerisine girmesinin nedenleri sadece onların istekleri doğrultusunda şekillenmediği, piyasanın yarattığı esnekliğin öğrencilerin çalışmasını cezbedici kılması, onları talep eden işverenlerin ve onları çalışmaya yöneltten üniversitelerin sağladığı esnekliklerin bir sonucu olarak yaratılan uyumun öğrencileri günden güne çalışma hayatı içerisine daha fazla dahil ettiğini söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Orhan vd., (2014). “Kuşakların değişen yüzü ve y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: mobil yakalılar”, *Süleyman demirel üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 1, (19), 165-182
- Apaydın, Ferhat (2018), “Türkiye’de işsizliğin karakteristiklerinin karşılaştırılmalı analizi”, *Süleyman demirel üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 1, (30), 159-200.
- Aslantürk, Hüsnünur (2017). “Tam aileye ve tek ebeveynli aileye sahip üniversite öğrencilerinin aile aidiyetlerinin karşılaştırılması” Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Aydemir, Murtaza (2016). “Türk yükseköğretim kurumlarında kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerin çalışma koşulları ve sosyal sigortalılığı”, *Legal iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku dergisi*, 13, (49), 125-160.
- Aziz, Ayşe (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem ve teknikleri*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Balkız, Özlem (2015). *Üniversite öğrencileri işgücü piyasasında*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2015.
- Barron Paul ve Anastasiadou Constantia (2009). “Student part-time employment: Implications, challenges and opportunities for higher education”, *International journal of contemporary hospitality management*, 21, (2), 140-153.
- Broadbridge Adelina ve Swanson Vivien (2005). “Earning and learning: How term-time employment impacts on students’ adjustment to university life”, *journal of education and work*, 18, (2), 235-249.

- Bora, Tanıl (2021). “Beyaz yakalıların iş bulma ve geçinme stratejileri” *boşuna mı okuduk? Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği*, (ed.Tanıl Bora vd.) İstanbul: İletişim Yayınları, 2021, 203-258.
- Callender, Claire (2008). “The impact of term-time employment on higher education student’ academic attainment and achievement”, *Journal of education policy*, 23, (4), 359-377.
- Canny, Angela (2002). “Flexible labour the growht of student employment in the UK”, *Journal of education and work*, 15, (3), 277-299.
- Çakır, Engin (2016). “Kısmi zamanlı olarak çalışacak öğrencilerin analitik hiyerarşi prosesi temelli vikor yöntemi ile belirlenmesi “, *Uluslararası yönetim iktisat ve işletme dergisi*, 12, (29), 195-224.
- Çoban, Aslı (2013). “İşsizlikle mücadelede Avrupa Birliği perspektifinden staj/işbaşı eğitim programlarının rolü ve türkiye iş kurumu için öneriler”, Uzmanlık tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Dağtaş, Erdal (2011). “Üniversite sanayi işbirliği perspektifinden türkiye’deki iletişim eğitimine ilişkin bir değerlendirme”, *Akdeniz üniversitesi iletişim fakültesi dergisi*, 0, (15), 32-44.
- Emirgil, Burak Faik (2019). *Okuldan işe geçiş: Türkiye’de eğitimden ayrılan gençlerin işgücü piyasası ile bütünleşme süreci*”, Ankara: Büyük Anadolu Medya Grup
- Ensari, Hoşcan ve Deniz, Levent (1992). “Üniversite öğrencilerinin iş beklentileri ve kısmi zamanlı çalışma alışkanlıkları”, *M.Ü Atatürk eğitim fakültesi eğitim bilimleri dergisi*, 4, (4), 59-64.
- Erdoğan, Necmi (2021). “Sancılı dil, hadım edilen kendilik ve aşınan karakter, beyaz yakalı işsizliğine dair notlar” “*boşuna mı okuduk? Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği*, (ed.Tanıl Bora vd.) İstanbul: İletişim Yayınları, 75-115.

- Görmüş, Ayhan ve Erdoğan, Çağlayan (2017). “Türkiye’de gönülsüz kısmi zamanlı istihdamın cinsiyet analizi: hane halkı işgücü anketinden bulgular”, *Balkan sosyal bilimler dergisi*, 6, (12), 150-164.
- Güleç, İsmail vd. (2012). “Yaşam boyu öğrenme nedir? kavram ve kapsamı üzerine bir değerlendirme”, *Sakarya university journal of education*, 2, (3), 34-48.
- Güler,Ahmet vd. (2015) *Sosyal bilimlerde nitel araştırma*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Işığışık, Özlem ve Emirgil, Burak (2009). “Aktif işgücü piyasası politikaları ve mesleki yetiştirme: “İşgücü yetiştirme kursları’nın etkinliğinin Bursa ili örneğinden incelenmesi”, *Journal of social policy conferences*, 0, (57), 213-233.
- Kalleberg, L. Arne, Reskin, F. Barbara ve Hudson, Ken (2000). “Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States”, *American sociological review*, 2, (65). 256-278
- Kaner Koç, Nilgün (2017). “Çağrı üzerine iş ilişkisinin güvencesizliğinde çalışan üniversite öğrencileri”, *Mülkiye dergisi*, 41, (3), 32-56.
- Karabulut, Cihan (2016). “Eğitimde metalaşma ve ticarileşme”, *Sosyal araştırmalar vakfı*, 2, 66-79.
- Karaman, Nursel (2017). “Çalışma yaşamında duygusal emek”, *İş ve hayat dergisi*, 3, (5), 30-56.
- Kavurmacı, Aslı (2021). “Uluslararası öğrencilerin çalışma deneyimleri: Bandırma onyedinci eylül üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma”, *Yönetim ve ekonomi araştırmaları dergisi*, 19, (4), 312-334.
- Kaya, Pir Ali ve Gültekin, Fatih (2018). *Son değişiklikleriyle iş mevzuatı*, Bursa: Medyay Kitabevi.
- Keser, Aşkın (2014). *Çalışma psikolojisi*, Bursa: Ekin Basım Yayın.

Keser, Aşkın (2016). *İş Stresi Kaynakları*, Bursa: Ekin Basım Yayın.

Kır, İbrahim (2011). “Toplumsal bir birim olarak ailenin işlevleri”, *Elektronik sosyal bilimler dergisi*, 10, (36), 381-404.

Levent, Faik ve Karaevli, Özge (2013). “Uluslararası öğrencilerin eğitime yönelik politikalar ve Türkiye için öneriler”, *Eğitim bilimleri dergisi*, 38, (38), 97-117.

Oliver, Damien (2007) “University student employment and expectations of the graduate labour Market”, *Journal of industrial relations*, 53, (1), 123-131

Sennet, Richard (2016), *Karakter aşınması*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Süzer, Melda (2000). “Üniversite öğrencilerinin boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıkları”, *Pamukkale üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 8, (8), 123-133.

Standing, Guy (2017). *Prekarya yeni tehlikeli sınıf*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Taş, H. Yunus vd. (2017). “Geleceğimiz olan z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri”, *Uluslararası toplum araştırmaları dergisi*, 7, (13), 1033-1048.

Tekin, Ayşe Nur (2015). “Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman demirel üniversitesi, Isparta.

Tekin Tayfun, Ayşe Nur ve Korkmaz, Adem (2016). “Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Mehmet akif ersoy üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 8, (17), 534-555.

Tekin, Epik vd. (2017). “Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Tarihsel Süreçte Ailenin Değişen/Değişmeyen Roller” *Sosyal politika çalışmaları dergisi*, 17, (38), 35-58.

Uysal, H. Tezcan (2013). “Stajyer Çalışanların Mesleki Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi”, *Business economics research journal*, 4, (3), 93-110.

Yılmaz, Gülşen ve Güçlü, Nezahat (2021). “Türkiye’de Uluslararası Öğrenci Hareketliliğinin Görünümü”, *Journal of higher education and science*, 11, (1), 244-256.

İnternet Kaynakları

Takvim Eğitim: <https://www.takvimegitim.com/node/1100> Erişim: 15.10.2021

Sözcü: <https://www.sozcu.com.tr/2021/egitim/2022-yili-burs-ve-kredi-ucretleri-aciklandi-6838779/> Erişim: 25.12.2021

Linkedin: <https://tr.linkedin.com/pulse/iş-ve-okulu-kombinleyenlerin-sayısı-artıyor-kezban-karaboğa> Erişim: 02.01.2022

Toptalent: <https://www.toptalent.co/businessschool/online-staj-programlari/> Erişim: 18.12.2021.

Paraborsa: <https://www.paraborsa.net/etiket/online-staj-imkani-veren-kurumlar/> Erişim:19.12.2021.

AB-ilan: <https://www.ab-ilan.com/yurt-disinda-online-staj-bulabileceginiz-7-web-sitesi/> Erişim:19.12.2021.

Tez-Koop-İş: <https://www.tezkoopis.org/contents/yayindetay/73/726/721> Erişim:15.12.2021.

Plazacubes: <https://www.plazacubes.com/blog/proje-bazli-calisma-donemsel-is-nedir/> Erişim: 14.01.2022.

TUİK:<http://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=p19dd6/7RtsAIBCyVvw3W/3XvTtjoF8/PmyEeAjkOJXMQF3PPKcuaQJjU3SBpW97> TUİK, Erişim: 09.01.2022

İŞKUR: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isbasi-egitim-programlari> Erişim: 16.11.2021.

Harvard Business Review: <https://hbrturkiye.com/blog/isveren-tercihinde-asimetrik-bilgi> Erişim: 01.02.2022

Mevzuat.gov: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf> Erişim: 29.12.2021

Karacadağ: https://www.karacadag.gov.tr/Dokuman/Dosya/www.karacadag.org.tr_211_BM7L61RA_istihdam_ve_isgucu_piyasasi_raporu.pdf Erişim: 02.02.2022

Artizan: <https://www.art-izan.org/artizan-arsivi/karakter-asinmasi-yeni-kapitalizmde-isin-kisilik-uzerine-etkileri/> 25.12.2021