



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞSİZLİK KAYGISI:
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ
VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ
ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

YADİGAR LEYLA KARA

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TEMMUZ 2018



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞSİZLİK KAYGISI: CELAL BAYAR
ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

Yadigar Leyla KARA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

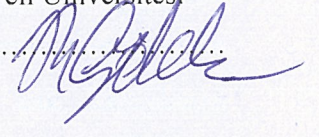
TEMMUZ 2018

Yadigar Leyla KARA tarafından hazırlanan “ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞSİZLİK KAYGISI: CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY ÇOKLUĞU ile Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç Dr Rıza GÖKLER

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

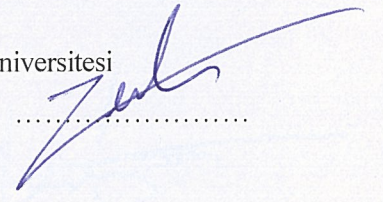
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Danışman: Doç Dr Hande ŞAHİN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Manisa Celal Bayar Üniversitesi

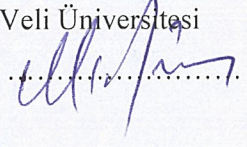
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Başkan : Doç Dr Mehmet Merve ÖZAYDIN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Üye : Dr Öğr. Üyesi Banu METİN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

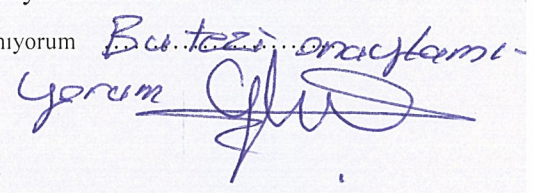
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Üye : Dr Öğr. Üyesi Gülşen GERŞİL

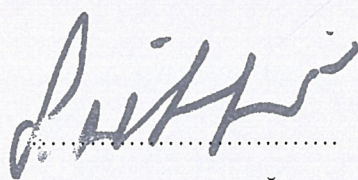
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Tez Savunma Tarihi: 03/07/2018

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Saliha AĞAÇ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Yedigâr Leyla KARA

03.07.2018

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞSİZLİK KAYGISI: CELAL BAYAR
ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ
ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA
(Yüksek Lisans Tezi)

Yadigar Leyla KARA

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Temmuz 2018

ÖZET

Dünyada ve Türkiye’deki işsizlik, giderek büyüyen önemli toplumsal bir problemdir. Genç işsizliği de bu problemin bir alt sorunsalıdır. Bu durumun genç nüfusun işsizlik kaygısını arttırıcı bir etkisi bulunmaktadır. Araştırma, bu problemin Celal Bayar Üniversitesi öğrencileri özelinde sorgulanmasını amaçlamaktadır. Çalışma, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğrenim görmekte olan birinci sınıf, ikinci sınıf, üçüncü sınıf ve dördüncü sınıf lisans öğrencilerine uygulanmıştır. Öğrencilerle derinlemesine mülakat yapılarak işsizlik kaygılarına yönelik düşünceleri ve işsizlik kaygılarını etkileyen bireysel ve yapısal etmenler incelenmektedir. Araştırmanın sonucuna göre, öğrencilerin büyük bir çoğunluğu işsizlik kaygısı taşımaktadır. Ayrıca, Türkiye’deki işsizlik oranının artışı ve işgücü piyasalarındaki yapısal dönüşümün işsizlik kaygılarını etkilediği ancak öğrencilerin kendilerini yetersiz hissetmeleri, sosyal sermaye, kültürel sermaye ve ekonomik sermayelerinin işsizlik kaygılarını etkileyen etmenler arasında yer almamaktadır.

Bilim Kodu : 113505
Anahtar Kelimeler : İşsizlik Kaygısı, Genç İşsizlik, Sosyal Sermaye, Ekonomik Sermaye, Kültürel Sermaye
Sayfa Adedi : 190
Tez Danışmanları : Doç. Dr. Rıza GÖKLER, Doç. Dr. Hande ŞAHİN

A QUALIFIED RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS' UNEMPLOYMENT
STUDIES: CELAL BAYAR UNIVERSITY STUDY ECONOMICS AND INDUSTRIAL
RELATIONS DEPARTMENT
(M.S.c Thesis)

Yadigar Leyla KARA

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

July 2018

ABSTRACT

The increasing unemployment rate is a major social problem in Turkey and in the world. Youth unemployment is a subset of this problem and this situation has an increasing effect on the unemployment anxiety of the young population. This study aims to analyze this problem on Celal Bayar University students. The first, second, third and fourth-year bachelor degree students in the labor economics and industrial relations department of Manisa Celal Bayar University were used in this study. Interviews were conducted with these students to analyze their thoughts on unemployment concerns and the individual and structural factors affecting their unemployment concerns were examined. According to the results of this study, it was seen that the majority of these students have unemployment concerns and the increasing unemployment rate in Turkey, the structural transformation in the labor market, and also students feel themselves inadequate, social capital, cultural capital and economic capital affects these unemployment concerns.

Science Code : 113505
Key Words : Unemployment Concern, Youth Unemployment, Social Capital,
Economic Capital, Cultural Capital
Page Number : 190
Supervisors : Assoc. Prof. Dr Rıza GÖKLER, Assoc. Prof. Dr. Hande ŞAHİN

TEŞEKKÜR

Bu çalışmayı hazırlamamda kıymetli zamanını ayırarak değerli görüşlerini, yönlendirmelerini yapan ayrıca her türlü desteğini esirgemeyen saygıdeğer hocalarım “Doç. Dr. Rıza GÖKLER”e ve ikinci tez danışmanı “Doç. Dr. Hande ŞAHİN”e teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca her türlü maddi manevi desteği ile her zaman yanımda olan eşim Hakan KARA’ya çok teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 İşsizlik	5
1.1.1 İşsizlik Türleri.....	7
1.1.1.1 İradi İşsizlik	7
1.1.1.2 Gayri İradi İşsizlik	7
1.1.1.3 Açık İşsizlik	8
1.1.1.3.1 Konjonktürel İşsizlik.....	8
1.1.1.3.2 Friksiyonel İşsizlik	9
1.1.1.3.3 Teknolojik İşsizlik.....	10
1.1.1.3.4 Yapısal İşsizlik	11
1.1.1.3.5 Mevsimsel İşsizlik.....	12
1.1.1.4 Gizli İşsizlik	12
1.1.2 İşsizliğin Nedenleri	13
1.2 Kaygı	14
1.3 İşsizlik Kaygısı.....	16
1.4 Genç İşsizliği.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK KAYGISINI ETKİLEYEN ETMENLER

2.1 Yapısal Etmenler	22
2.1.1 İşgücü Piyasalarındaki Dönüşüm	24
2.1.1 Güvencesizlik.....	28
2.1.2 Esnekleşme	30
2.1.3 Eğretilişme	31
2.1.4 Katmanlaşma.....	33
2.1.5 Sendikasızlaşma.....	34
2.1.6 Belirsizlik.....	35
2.1.2 Dünya ve Türkiye’de İşsizlik ve Genç İşsizliği.....	37
2.1.7.1 Dünya’da İşsizlik ve Genç İşsizliği Oranları	39
2.1.7.2 Türkiye’de İşsizlik ve Genç İşsizliği Oranları	41
2.1.3 Dünya ve Türkiye’de Yoksulluk	45
2.1.3.1 Dünya’da ve Türkiye’de Yoksulluk Oranları	47
2.1.4 İstihdam Politikaları	49
2.1.4.1 Pasif İstihdam Politikaları.....	49
2.1.4.1.1 İşsizlik Sigortası	49
2.1.4.1.2 İşsizlik Yardımı	50
2.1.5.2 Aktif İstihdam Politikaları	51
2.1.5.2.1 Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları	51
2.1.5.2.2 Kendi İşini Kuranlara Yardım Politikaları	51
2.1.5.2.3 Mesleki Eğitim Politikaları	51
2.1.5.2.4 İstihdam Kurumları	52
2.2. Bireysel Etmenler	53

Sayfa

2.2.1 Sosyal Sermaye.....	55
2.2.2 Kültürel Sermaye.....	56
2.2.3 Ekonomik Sermaye.....	58
2.2.4 Psikolojik Durum.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**YÖNTEM**

3.1 Araştırmanın Amacı ve Problemi.....	63
3.2 Araştırmanın Sınırlılıkları	64
3.3 Verilen Toplanması.....	65
3.4 Evren ve Örneklem.....	68
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	71
BULGULAR.....	71
4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri	71
4.2 Katılımcıların Sosyo-Ekonomik Durumları	77
4.3 Katılımcıların İşsizlik Kaygı Durumları	81
4.4 Katılımcıların İşsizlik Kaygı Durumlarını Etkileyen Etmenler	87
4.4.1 Yapısal Etmenler	87
4.4.1.1 İşgücü Piyasalarında Artan İşsizlik Oranları	87
4.4.1.2 İşgücü Piyasalarının Değişen Yapısı	90
4.4.2 Bireysel Etmenler	94
4.4.2.1 Katılımcıların Sahip Olduğu Sosyal Sermaye	95
4.4.2.1.1 Güçlü Referanslara Sahip Olmak	98
4.4.2.1.2 STK, Parti ve Dernek Üyeliği	103
4.4.2.2 Katılımcıların Sahip Olduğu Kültürel Sermaye.....	105
4.4.2.3 Katılımcıların Ailelerinin Sosyo-Ekonomik Durumları	120

Sayfa

4.4.2.4 Katılımcıların Kaçınıcı Sınıfta Oldukları.....	124
4.4.2.5 Katılımcıların Cinsiyetleri	126
4.4.2.6 Katılımcıların Psikolojik Durumları	129
4.4.2.7 Diğer Etmenler.....	132
4.5 Katılımcıların İşsizlik Kaygısını Gündelik Hayatına Yansımaları	135
4.6 Katılımcıların Türkiye’deki Temel Problemleri Değerlendirmeleri	138
4.7 Katılımcıların Gelecek Kaygı Durumları.....	148
SONUÇ	171
KAYNAKLAR	177
EKLER.....	187
EK 1. Mülakat Soruları	188
ÖZGEÇMİŞ	190

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Yıllara göre işsizlik, genç işsizlik ve yüksek öğrenimli genç işsizlik oranları.....	42
Çizelge 4.1. Katılımcıların cinsiyet, yaş ve öğretim şekline ilişkin özellikleri	71
Çizelge 4.2. Katılımcıların anne ve babalarının eğitim, meslek ve işgücü piyasalarındaki durumu	74
Çizelge 4.3. Katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik düzeyine yönelik bulgular	77
Çizelge 4.4. Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeyleri ile işsizlik kaygısı ve iş bulmada problem yaşama düşünceleri.....	81
Çizelge 4.5. Katılımcıların ve ailelerinin sosyal sermayeleri ile işsizlik kaygıları.....	95
Çizelge 4.6. Katılımcıların kültürel sermayeleri ve işsizlik kaygıları	106
Çizelge 4.7. Katılımcıların Türkiye hakkındaki düşünceleri ve işsizlik kaygıları ilişkisi.....	139
Çizelge 4.8. Katılımcıların üniversite mezun tanıdıkları, etkileri ve katılımcıların benzer kaygıları	149
Çizelge 4.9. Katılımcıların gelecek planları ve yurt dışı düşünceleri	159
Çizelge 4.10. Katılımcıların istihdam edilebilirlik algıları	162
Çizelge 4.11. Katılımcıların bölümü tercih nedenleri, mezunların istihdam edebileceği yerler ve akademik durumları.....	165

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Dünyada İşsizlik Oranları 2017	40
Şekil 2.2. Dünyada Genç İşsizlik Oranları 2017	41
Şekil 2.3. Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Yoksulluk Oranları 2016	48



GİRİŞ

Yirmi birinci yüzyılın başından itibaren dünya köklü bir dönüşüm süreci içerisine girmiştir. Genç bireyler, yaşanan bu köklü dönüşümün yarattığı sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Teknolojik gelişmelerin ivme kazandığı, bilimsel ilerlemenin dördüncü sanayi devrimi aşamasına geçtiği ve nitelikli insan gücünün nitel ve nicel anlamda artış gösterdiği, nitelikli alanların çeşitlendiği günümüzde, gençlik olgusu kendine özgü bir anlam ve önem taşımaktadır.

1980’li yıllardan bu yana dünya ekonomisinin yanı sıra çokuluslu işletmelerin üretim ve iş organizasyonlarının gereği iş bölümü ve uzmanlaşma ile ekonomi politikalarında egemen gelişmelerin doğal bir sonucu olarak ekonomik büyümenin yeni işler yaratma etkisi gerilemiştir. Ayrıca istihdam güvencesizleşmiş ve istikrarsızlaşmıştır. Yapısal işsizlik ise hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkeleri derinden etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal sorunların başında gelmeye başlamıştır.

Kapitalist sistemin yetmişli yılların ilk yarısından başlayarak içine düştüğü kriz, Türkiye’yi de doğrudan etkilemiş, yansımaları özellikle seksenli yıllardan itibaren, ekonomik büyümenin yetersizliği, enflasyon artışı, işsizlik ve yoksulluk şeklinde olmuştur. Tüm bu gelişmelerden işgücü piyasaları da etkilenmiştir. İşsizlik kaygısı da bu bağlamda işsizlik ve onun yarattığı bir dizi toplumsal problemin bir boyutunu oluşturmaktadır. Aynı zamanda, işsizlik kaygısı işsizliğin yol açacağı gelir kaybı ve doğal olarak yaşamak ve geçinmek için gerekli temel ihtiyaçların karşılanamamasının getirdiği psikolojik sorunlara da kaynaklık etmektedir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde eğitim, refaha ulaşmak ve sınıflar arası geçiş yapabilmek için bir yol olarak kabul görmektedir. Özellikle 1980’li yılların başından 2000’li yılların başlarına kadar üniversite diploması edinmenin sağlayacağı olanaklarla iş sahibi olmak, yaşamak ve geçinmek için güvence olarak görülmekteydi.

Tezin konusu, tüm bu tartışmalar çerçevesinde üniversiteli öğrencilerin işgücü piyasalarına yönelik olarak işsizlik hakkındaki duygu ve düşüncelerinin kendi öznel cümleleri eşliğinde incelenmesi ve işsizlik kaygı durumlarını ortaya koymaktır. Bu alanda literatüre katkı sağlamak amacıyla işsizlik kaygısının, öğrencilerin öznel düşünceleri

üzerinde değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma bu bağlamda niteldir ve derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır.

Dünyada her geçen gün, genel işsizliğe bağlı olarak genç işsizliği artmaktadır. Türkiye’de de bu gelişmelere bağlı olarak genç işsizliği artmaktadır. Bu durum, üniversite mezunlarının da dahil olduğu Türkiye’deki gençler arasında işsizlik kaygısını arttırmaktadır. Gençlerin işsizlik kaygısı ise sahip oldukları sermaye çeşitlerinin güçlü olmasına bağlı olarak artmakta ya da azalmaktadır. Bu çerçevede tezin konusunu Manisa Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin işsizlik kaygıları oluşturmaktadır.

Bu bağlamda tezin temel problemi, Türkiye’de artan işsizlik oranlarına işgücü piyasalarındaki dönüşümlere bağlı olarak, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin işsizlik kaygılarının artıp artmadığı, işsizlik kaygı durumlarında öğrencilerin sahip olduğu sermaye türlerinin belirleyici olup olmadığıdır.

Araştırmanın önemi, işsizlik oranlarının % 5,1 olduğu Manisa şehrinde üniversite eğitimi almakta olan öğrencilerin eğitim aldıkları lisans programından mezun olduktan sonra geleceklerine ilişkin işsizlikle ilgili duygu ve düşüncelerini konuya dair sübjektif görüşlerini kendi cümleleri aracılığıyla öğrenmektir.

Tez, 2017-2018 eğitim ve öğretim yılı Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü birinci ve ikinci öğretimdeki birinci sınıf, ikinci sınıf, üçüncü sınıf ve dördüncü sınıf toplam 431 lisans öğrencisi ile sınırlıdır.

Tezin amacı, işgücü piyasalarına hazırlanmakta olan öğrencilerin henüz aktif işgücü piyasalarına girmeden önce işsizlik kaygısı taşıyıp taşımadıklarını kendi öznel cümleleri ile araştırıp inceleyebilmek, işsizlik kaygısı taşımaları durumunda bunu etkileyen faktörleri araştırmak, işsizlik kaygısı taşımalarına yönelik olarak tetikleyici unsurları ortaya çıkarmaktır. Öğrencilerin sahip oldukları sosyal, ekonomik, kültürel sermaye durumlarının işsizlik kaygısı üzerinde belirleyici olup olmadığını tartışmaktır.

Bu çalışmada diğer nicel çalışmalardan farklı olarak derinlemesine mülakat yani görüşme tekniğinden faydalanılarak nitel bir çalışma ortaya konulması amaçlanmıştır. Yöntemsel olarak bu tekniğin tercih edilmesinin sebebi, öğrencilerin kendi öznel cümleleri ile işsizlik kaygısı taşımalarına neden olan faktörleri açık bir şekilde ifade edebilmelerinin yanı sıra bu konudaki duygu ve düşüncelerinin anlatılabilmelerine olanak verilmesidir. Böylece çalışmaya katılan katılımcıların sübjektif cevapları ile birlikte bu tez çalışmasının oluşturulması planlanmıştır.

Tez beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kavramsal çerçeve ele alınarak işsizlik, kaygı, işsizlik kaygısı ve genç işsizliği tanımlarının açıklamaları yapılmıştır.

Tezin ikinci bölümünde işsizlik kaygısını etkileyen etmenler ana başlığı altında, yapısal etmenler ve bireysel etmenler olmak üzere iki alt başlıkta etmenler tek tek incelenmektedir. İşgücü piyasalarındaki dönüşüm, dünyada ve Türkiye’de işsizlik ve genç işsizliği, dünyada ve Türkiye’de yoksulluk olmak üzere üç alt başlık yapısal etmenlerin altında açıklanmaktadır. Her bir alt başlık da kendi alt kategorilerinde ayrı ayrı incelenmektedir.

Tezin üçüncü bölümünde yöntem ana başlığı altında araştırmanın amacı, verilerin toplanması ve örneklem ve evren alt başlıkları bulunmaktadır. Bu bölümde araştırmanın yöntemi olan derinlemesine mülakat hakkında bilgi verilmekte, araştırmanın evreni ve örneklemine sınırlılığı belirtilmekte, verilerin hangi yolla elde edildiği ve verilerin elde edilme süreçlerinden bahsedilmektedir.

Tezin dördüncü bölümünde, araştırmanın amacına uygun olarak elde edilen bulgular yer almaktadır. Verilerin elde edilmesinde uygulanan derinlemesine mülakat esnasında elde edilen veriler deşifre edilerek oluşturulan çizelgeler, alt başlıklar halinde kategorize edilerek incelenmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri, katılımcıların sosyo-ekonomik durumları, katılımcıların işsizlik kaygı durumları, katılımcıların işsizlik kaygı durumlarını etkileyen etmenler, katılımcıların işsizlik kaygısının gündelik hayata yansımaları, katılımcıların Türkiye’deki temel problem değerlendirmeleri, katılımcıların gelecek kaygı durumları şeklinde alt başlıklar bulunmaktadır. Burada katılımcıların işsizlik kaygı durumlarını etkileyen etmenler yapısal etmenler ve bireysel etmenler alt başlıkları altında

incelenmektedir. Her bir alt başlıkta çizelgeler yardımıyla öğrencilerin verdikleri cevapların karşılaştırılması yapılmaktadır.

Son bölüm olarak sonuç bölümünde elde edilen bulguların genel bir değerlendirmesi yapılarak, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin işsizlik kaygılarının nedenleri ele alınmaktadır. Son olarak Türkiye’deki gençlerin işsizlik kaygısının azaltılmasına yönelik alınabilecek önlem ve öneriler ele alınacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 İşsizlik

Çalışma hakkı, çalışma isteği ve yeteneği olan herkesin niteliklerine uygun ve iyi bir hayat yaşamasına yetecek bir gelir elde edeceği yerde istihdam edilerek yaşamsal giderlerini sağlayabilmesi anlamına gelmektedir. Bu tanımdan dolayı çalışma hakkı, yaşama hakkı ile doğrudan ilişkili temel bir haktır (Talas, 1991: 45). Oysa dünya üzerinde milyonlarca insan bu haktan mahrum kalmaktadır.

Harry S. Truman'ın söylediği gibi “Komşunuz işini kaybettiğinde ekonomik durgunluk, siz işinizi kaybettiğinizde kriz söz konusudur.” (Akt Borjas, 2015: 581-582). İşsizlik, küresel anlamda çok boyutlu bir sorun alanı yaratmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde en temel problemlerden biri olan işsizlik, insanların ruh halini olumsuz yönde etkileyen bir olgudur. Bireyin yaşadığı ortama adaptasyon sağlayabilmesi, yaşam kalitesi, psikolojik durumları, kendini daha huzurlu hissetmesi, kendi ve çevresiyle ilgili belli beklentilere cevap verebilmesi için mesleki işlevselliğinin pozitif yükümlülüğünü karşılayabilmesi gerekmektedir.

İşsizlik üzerine bir literatür taraması yapıldığında vurguyu farklı noktalarayapan birden fazla tanımla karşılaşılmaktadır. “Çalışma arzu ve gücünde olup, iş arama faaliyetine giren ancak günün cari koşullarında iş bulamayanlara işsiz, bu olaya ise işsizlik” denir (Mehmet ve Kılıç, 2009: 16). Türkiye İstatistik Kurumu (2011)’na göre “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler” işsiz olarak tanımlanmaktadır. Dolayısı ile işsiz kişilerin karşı karşıya kaldıkları bu duruma da işsizlik denilmektedir.

Bir diğer tanımda “işsiz, çalışma arzu ve iktidarında olup, piyasadaki cari ücret haddinde çalışmak isteyen, fakat makul ve uygun bir iş bulamayan kimse” olarak tarif

edilmektedir (Zaim, 1997:172). En temel üretim faktörü olan emek unsurunun tam olarak kullanılamaması durumu olan işsizlik, hem kıt bir üretim faktörünün kullanılmayışı nedeniyle ekonomide üretim kaybına sebebiyet vermekte, hem de kullanılmayan bu unsurun insan olmasından, gelir kaybına neden olmasından, bireyin kendisine, etrafına ve sosyal hayattaki tüm bireylere maliyet yüklemesi bakımından dünyanın pek çok ülkesinde önemli bir sorun haline gelmektedir (Biçerli, 2011: 427).

İşsizlik bireyin irade ve isteğinin yanı sıra kendi kusuru dışında ortaya çıkan bir sorundur. İşsizlik kişisel bir probleme dayanarak ortaya çıkan bir durum olmamakla birlikte, bunun aksine modern sanayinin problemidir. İşsizliğin fabrika sanayisine dayanan ekonomik sistemin bünyesinden ortaya çıktığını dile getiren Zaim'e göre işsizlik kişisel değil sosyal bir problemdir (1997: 172).

İşsizlikle ilgili tartışılan bir diğer konu da umudu yıkılmış, kırılmış olan işçilerdir. Özellikle kronik işsizlik sorunu ile karşı karşıya olan ülkelerde, iş bulamama korkusu ve endişesi ile iş aramaktan vazgeçmiş, küsmüş kişiler işsiz tarifi dışında tutulmaktadır. Nitekim Zaim'e göre bunları işsiz gurubu içinde değerlendirmek gerekir (1997: 171-172). Sonuç olarak ümidi kırılmış işçiler çalışma isteği ve arzusu içinde olmasına rağmen iş bulamadığı için istihdam edilemeyen işsiz bir kitleyi oluşturmaktadır.

İşsizliğin bireylerin yaşama standartlarını ve yaşam memnuniyetlerinin düzeyini aşağı çeken negatif bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca işsizlik, bireylerin kendilerine olan saygılarını yitirmelerine neden olmaktadır (Cassidy, 2001). Tüm bu faktörlerin bireylerin refah seviyelerinde bir düşüşe sebep olduğu söylenebilir (Ersoy-Kart ve Erdost, 2008).

Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkeler açısından önemli bir sorun haline gelen işsizlik, ülkelerin rehaf düzeyi için olduğu kadar çalışma çağındaki her bir birey için de önemli bir sorundur. Ekonomik bir problem olmasının yanı sıra sosyal, fiziksel ve ruhsal alanlarda bireyi olumsuz etkilemektedir.

1.1.1 İşsizlik Türleri

İşsizliğin kişinin kendi isteğine bağlı olup olmaması, işsizliğin ortaya çıkmasına neden olan ekonomik nedenler ve işsizliğin görünürlüğü açısından işsizlik türleri kategorize edilebilmektedir (Biçerli, 2011: 457).

1.1.1.1 İradi İşsizlik

İradi işsizlik, ruhsal ve bedensel açıdan çalışma edimine engel olabilecek herhangi bir  zr  bulunmayan bireylerin, çalışma istek ve arzusunda olmamaları durumunda oluşan işsizlik türüdür.

İradi işsizliğin nedenleri aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Eyüboğlu, 2003: 13):

- ❖ tembellik sebebiyle çalışmayı istememek,
- ❖ aktif bir şekilde iş arama faaliyetinde bulunmamak,
- ❖ kendisine ödeneceğini düşündüğü tahmini  creti beğenmemek,
- ❖ var olan işlerin kendisine uygun olmamasının yanı sıra kendisine uygun bir işin olmayacağı düşüncesi,
- ❖ gelire ihtiyaç duyulmaması.

Böyle bireyler, gerçek anlamda bir işte çalışma arzusunda olduklarında iş bulmaları mümkün olabilecek iken, piyasadaki ücret düzeyi ve istihdam koşullarında çalışmayı istememektedirler.

1.1.1.2 Gayri İradi İşsizlik

alışmak için herhangi bir engeli bulunmayan işgücündeki bireyin, işgücü piyasasında geçerli ücret aralığı ve istihdam koşulları çerçevesinde aktif olarak iş aramasına rağmen iş bulamaması gayri iradi işsizlik olarak ifade edilmektedir. Özellikle de uzmanlaşmanın ve işbölümünün yoğunlukta olduğu ülkelerde bu türdeki işsizliğe sık rastlanmaktadır. Böyle kişiler, işsizliği kendileri tercih etmemekle birlikte çalışacakları bir iş bulma durumları da kendilerine bağlı değildir. İşgücü piyasalarındaki geçerli ücret ve

istihdam koşullarında çalışmaya razı olmak, iradi işsizlik türünde iş bulmak için yeterli iken, gayri iradi işsizlik türünde yeterli değildir.

Klasik iktisatçılara göre, gayri iradi işsizlik varlığını reddetmiştir. Ayrıca talep kanunu çerçevesinde bireyler düşük ücretlerle çalışmayı kabul ettikleri durumlarda gayri iradi işsizliğin ortaya çıkmayacağını iddia etmektedirler. John Maynard Keynes'e göre ise, ücretlerin yapışkan olması sebebiyle belirli bir ücret düzeyinin altına inmeyeceğini öne sürmüştür. Bu sebeple, gayri iradi işsizliğin temel sebebi talep yetersizliği şeklinde öne sürülmüştür (Pekin, 2007: 107).

1.1.1.3 Açık İşsizlik

Çalışma isteğinde ve arzusunda olmasına rağmen, işgücü piyasalarında geçerli ücret ve çalışma şartlarında iş arayan, ancak bulamayan bireylerin karşılaştığı işsizlik türüdür (Zaim, 1997: 100). Diğer bir ifadeyle, açık işsizlik çalışmaya engel olabilecek herhangi bir durumu ihtiva etmeyen işgücü arzının işgücü talebinin nicel ifadesini aştığı durumda ortaya çıkmaktadır. Ayrıca konjonktürel işsizlik, friksiyonel işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik ve mevsimsel işsizlik olarak beş farklı biçimde görülebilmektedir.

1.1.1.3.1 Konjonktürel İşsizlik

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinin mevcut üretim düzeylerini aynı seviyede kalacak şekilde koruması veya sürekli büyümesi ülkelerin gücünü göstermektedir. Bu koruma veya büyüme sürecinde ekonomide daralma ve genişleme şeklinde birbirini takip eden dalgalanmalar görülebilmektedir. Bu dalgalanmalara konjonktür şeklide ifade edilmektedir. Bir konjonktür dalgasının ortaya çıkardığı daralma döneminde meydana getirdiği işsizlik türüne konjonktürel işsizlik denilmektedir (Türkbal, 1993: 389).

Ekonominin daralma döneminde çok fazla sayıda birey işsiz kalabilmektedir. Fakat konjonktür dalgalarının birbirini takip etmesi sebebiyle, ekonomideki genişleme dönemi daha önce işsiz kalmış olan bireylerin çoğunun yeniden istihdam edilmeye başlayacakları anlamına gelebilmektedir. Ayrıca ekonominin genişleme döneminde yani konjonktürün yükseldiği dönemlerde de bireyler işsiz kalabilmektedir. Bu dönemde üretime bağlı olarak

gelirler artmakta, gelirlerin artmasına paralel olarak tasarruflar artmakta, tüketim azalmakta ve talep yetersizliğini de beraberinde getirmektedir. Süreç içinde yatırımların azalması ile birlikte tekrar işsizlik görülebilmektedir (Türkbal, 1993: 390).

Konjonktürel işsizlik, daralma dönemlerinde ortaya çıkan talep yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Stok halinde bekleyen malların talep edilmemesi ve dolayısı ile tüketilmemesi sonucunda fabrikalarda stok mallar artmaya başlayacaktır. Yeni üretime ihtiyaç duyulmaması sebebiyle istihdam edilmekte olan işçiler işten çıkartılmaya başlayacaktır. İşten çıkartılan işçilerin gelirleri azaldığından ürünlere yönelik talep azalmaya başlayacak ve dolayısı ile toplam talepte düşüş yaşanacaktır. Bu durumda daha fazla işçi işten çıkartılacak ve onların gelirlerindeki düşüşler sebebiyle toplam talep daha da azalacaktır. Bu durum, konjonktür dalgasının genişleme dönemine kadar sürecektir. Genişleme döneminde ise daralma döneminin tersine bir işleyiş başlayacaktır. Talebin artmasıyla yeniden işe alımlar artacaktır. Geliri artan işgücünün toplam talebi arttırması, üretimin daha da artması için daha fazla işçi çalıştırmasını gerektirecektir. Daralma döneminde işsiz kalan bireylerin sayısı azalmaya başlayacaktır (Pekin, 2007: 106).

Birinci ve İkinci Dünya Savaşları arasındaki dönemde, ciddi düzeylerde konjonktürel işsizlik yaşanmıştır. İkinci Dünya Savaşından sonraki yılları kapsayan dönemde, ülkelerin silah ve savunma sanayilerine yaptıkları yatırımların yanı sıra planlı istihdam politikaları ile birlikte yürütülen anti-depresyonist politikalar sayesinde bu konjonktürel işsizlik, büyük ölçüde aşılmıştır (Zaim, 1997: 190).

1.1.1.3.2 Friksiyonel İşsizlik

Arızı/geçici işsizlik olarak da bilinen friksiyonel işsizlik, işgücü piyasasındaki işleyişinde meydana gelen aksaklıklar sonucunda, emek arzı ile emek talebinin buluşamaması sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Bir ülkenin ekonomisinde toplam işgücü arzı ile işgücü talebinin birbirine eşit olması, işsizliğin oluşmayacağı anlamına gelmemektedir.

İstihdam edildiği işyerini değiştirmek isteyen veya işgücüne yeni katılan bireylerin kendilerine uygun birer iş bulana kadar geçen işsiz kalma süreçlerine friksiyonel işsizlik denir.

Friksiyonel işsizlik türü ülkelerin gelişmişlik seviyeleriyle ilgili olmadığı için tüm ülke ekonomilerinde karşılaşılmaktadır. Bireyler açısından geçici bir durum teşkil etmesine karşın, ülkelerin ekonomileri göz önüne alındığında gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde %1 ile % 3 düzey aralığında görülen friksiyonel işsizlik, iradi ve gayrı iradi olması açısından değerlendirilebilir. Bireylerin istihdam edildiği işyerlerini ve çalışma şartlarını beğenmeyerek daha iyi koşullarda çalışmak için iş araması sebebiyle kendi iradeleriyle işsiz kalmaktadırlar. Bazıları ise işgücü piyasasına yeni katılmasının yanı sıra, işveren tarafından işten çıkartılması nedeniyle gayrı iradi olarak işsiz kalmaktadırlar.

Ülkelerin gelişmişlik seviyesinden bağımsız olarak ekonomilerinde, açık işler ile iş arayanlar arasındaki bilgi alış verişi ne kadar planlı, organize ve gelişmiş olursa friksiyonel işsizlik de o kadar düşük olmaktadır (Ünsal, 2007: 91). İşgücü piyasası aktörlerinin tam ve doğru bilgiye sahip olabilmesi friksiyonel işsizlik oranının düşmesini sağlayacaktır. Bu nokta iş ve işçi bulma hizmetleri veren kamu kuruluşları ve özel istihdam büroları önemli bir rol üstlenmektedir.

Bunun yanı sıra, çalışanların işçi arayan işyerlerinin hangileri olduğunu bilmemeleri, hangi işyerlerinin iş aradıklarını bilmelerine rağmen yaşadıkları yeri ikame etme durumunun yaratacağı külfet düşüncesi, diğer taraftan çalışanların ve işverenlerin işgücü piyasası hakkında tam, nitelikli ve doğru bilgiye sahip olmamaları friksiyonel işsizliği ortaya çıkaran faktörler arasında yer almaktadır (Eyüboğlu, 2003: 16).

1.1.1.3.3 Teknolojik İşsizlik

Teknolojik işsizlik, belirli bir işgücü ve sermaye ile üretim yapılan bir işyerinde teknolojik gelişmeden kaynaklı olarak sermayenin işgücüne ikame edildiği işsizlik türüdür. Teknolojik işsizlik, kısmî, geçici ya da sürekli olabilir. Kısmî olması, ekonominin belirli kesimlerinde yeni teknolojilerin kullanılmasıyla açıklanabilir. Geçici olması olgusu, işgücünün bir süre eğitimden geçerek yeni makineleri kullanabilecek donanıma sahip olmaları süreciyle sona erebileceğinin göstergesidir. Aksi takdirde işsizlik sürekli olacaktır (Hesapçıoğlu, 1994: 292).

Teknolojik İşsizlik hem gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, az gelişmiş ülkelerde etkilerinin daha fazla olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde

işsiz kalan işgücüne yeni sektörler ile az gelişmiş ülkelere nazaran, yeni iş olanakları sağlanabilmektedir (Kocaoğlu, 1997: 154).

Teknolojik işsizliğin etkisinin şiddeti, sermayenin emeğe ikame etme derecesine bağlı olduğu kadar, mevcut işgücünün gerek mesleki eğitim ya da işbaşı eğitim programları ile yeni sürece entegre edilebilmesine de bağlıdır. Literatürde teknolojik gelişmelerin kısa dönemde işsizliğe neden olacağı konusunda ortak bir görüş var iken, bazı yazarlara göre uzun dönemde yaşanan teknolojik gelişmelere bağlı olarak yeni iş sahalarının açılmasına bağlı olarak yeni çalışma olanakları oluşacak ve etkileri azalacaktır (Zaim, 1997: 52).

1.1.1.3.4 Yapısal İşsizlik

Bünyevi ya da yapısal işsizlik, bir ekonomik düzenin değişmesinden kaynaklanan işsizliktir. Toplumların sosyal, kültürel ve iktisadi faaliyetlerindeki ve geleneklerinde zaman içinde yaşanan değişimler bu tür işsizliğin ortaya çıkmasında etkilidir (Zaim, 1997: 188-189).

Yapısal işsizlikte ekonomide oluşan yapısal değişiklikler işsizliğe yol açabilmektedir. Üretilen mallara yönelik talebin değişmesi durumunda emek talebinin yapısı da değişir. İşgücünün bu yeni duruma tam olarak uyum sağlamasına kadar ortaya çıkan işsizlik durumunu ifade eden yapısal işsizlik, işgücünün beceriler, meslekler, sektörler ve coğrafi dağılım açısından yapısının emek talebinin yapısıyla uyumsuz olmasından kaynaklanmaktadır. Yapısal işsizlik genellikle gelişmiş ülkelerden ziyade gelişmekte olan ülkelere görülmektedir. Bunun temel nedeni, söz konusu ülkelerdeki sermaye yetersizliği ve emek arzı ile diğer üretim faktörleri arasındaki uyumsuzluktur. Yapısal işsizlik talep edilen mallardaki değişimler, yeni üretim tekniklerinin gelişmesi, yeni ürünlerin ortaya çıkması, kaynakların azalması ve toplumların iktisadi, sosyal ve kültürel alanlardaki değişimlerin etkisiyle ortaya çıktığı için uzun süreli bir nitelik taşımaktadır (Hesapçıoğlu, 1994: 202).

Ekonomik büyüme de emek talebinin yapısını değiştiren etkenlerden biri olabilmektedir. Örneğin, bir bölgede emek talebi artarken diğer bölgede zayıflayabilmekte, vasıfsız işgücüne olan ihtiyaç artarken eğitilmiş veya yüksek vasıflı işgücüne olan talep azalabilmektedir. Aynı şekilde ekonomik gelişme tarım sektörünün diğer sektörler

içerisindeki ağırlığını azaltmakta, hizmet ve sanayi sektörlerine doğru bir işgücü akışı olmasına neden olabilmektedir. Bu gibi yapısal değişimler işgücünün yapısının da değişmesini zorunlu hale getirmektedir. (Yıldırım vd., 2008: 351).

İşçilerin sahip oldukları vasıf ile işin gerektirdiği niteliklerin birbirleri ile uyuşmamasından kaynaklanan yapısal işsizliğin ekonomi üzerindeki etkilerinin azaltılması ve ekonomik ekonomik büyümenin sağlanabilmesi için iş arayan kimselere işin gerektirdiği vasıfların kazandırılması gerekmektedir (Seymen, 2004: 90). Bu açıdan ele alındığında mesleki eğitim ve yaşamboyu eğitim işgücünün vasıf düzeyini piyasanın taleplerine uygun hale getirmek için çok önemli bir politika aracı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1.1.3.5 Mevsimsel İşsizlik

Genel olarak, mevsimsel işsizliğin iki sebebi vardır. İlki mevsim değişimleri ve hava şartları; ikincisi, sanayinin yapısından kaynaklanan işbölümünün gelişmiş olmasından kaynaklanan sebeplerdir. Hava şartları ve mevsimsel değişimler, genellikle üretimi etkilemek yoluyla bu tür işsizliğe neden olmaktadır. Tarımda olduğu gibi bazı işler, kendi özelliklerinden kaynaklı olarak yıl boyu devam ettirilememektedir. Buna karşılık, bazı sanayi kollarında da mallara karşı talebin belirli mevsimlerde değişmesi dolayısıyla işsizlik ortaya çıkabilmektedir. Üretilen ürün arzında değil; ancak talepte meydana gelen değişimler mevsimsel işsizliğe neden olur. Gelişmiş ülke ekonomilerindeki mevsimlik işsizlik, gelişmekte olan ülkelerdeki gibi tarımsal faaliyetlerden ziyade, çoğunlukla mal ve hizmetlere olan talepteki değişimlerden ve sanayi üretiminin yapısından kaynaklanmaktadır (Zaim, 1997: 179).

Sanayisi gelişmiş ülkelerde, mevsimsel işsizlik genellikle mal talebinin mevsime göre değişmesinden ileri gelmektedir ve bu durum sanayi üretiminin yapısı ile ilgilidir. Tarımsal karakteri ağır basan ülkelerde ise bu tür işsizliğin hava şartlarından kaynakladığını söylemek mümkündür. (Zaim, 1997: 179-180).

1.1.1.4 Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, toplam çıktı veya ürünün miktarının aynı kalması; işgücünün marjinal verimliliğinin sıfır olması halini ifade etmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005: 401). Gizli

işsizlikte, görünürde herkes çalışıyor gözükmektedir ancak; çalışanların çoğu işyerinden ayrılabilir üretimde, mal ve hizmetlerin miktarında ve kalitesinde hiçbir değişim olmayacaktır. Eğer, bir üretim sektöründe işçilerden bir çoğunun çalışmasına rağmen üretime hiçbir katkıları yoksa, bu katkıda bulunmayan kadar işgücü “tam gizli işsizlik” durumundadır. Üretime katkısı olması gerekenin altında ise, o zaman “nispi gizli işsizlik” halinden söz edilir. Bir başka şekilde ifade edecek olursak, işgücünün marjinal verimi olması gerekenden uzaklaştıkça nispi gizli işsizlik başlar. Marjinal verim sıfıra yaklaştıkça gizli işsizlik oranı artar ve nihayet sıfır noktasında tam bir gizli işsizlik söz konusu olur.

Gizli işsizlik az gelişmiş ülkelerde hemen hemen tüm sektörlerde görülmektedir. Zaten az gelişmişliğin tipik göstergelerinden biride az çalışma, az çalıştırma ve düşük verimdir. Bununla birlikte, gizli işsizlik mevsimlik işsizliğin de sıkça görüldüğü tarım sektöründe fazladır. Nüfus artışının dizginlenemediği, sanayileşmenin sağlanamadığı ülkelerde gizli işsizlik başkaca sosyal sorunlara neden olmamak için katlanılan bir sorundur (Kocaoğlu, 1997: 159).

1.1.2 İşsizliğin Nedenleri

Klasik iktisata göre işsizliği ortaya çıkaran faktörler olan emek talebinin emek arzını dengeleyememesi veya emek arzının emek talebini aşması olarak kabul edilse bile, işsizlik perspektifinden bakıldığında sadece emek arz ve talebinin eşit olması yeterli olmamaktadır. Emek arzını ortaya koyan bireylerin, emeği talep eden işyerlerindeki işe uygun nitelikler taşıması önemlidir. Diğer bir ifadeyle, işgücü piyasasındaki emek talebi, mevcut olan emek arzıyla karşılanamayabilir. Dolayısıyla ile, emek talebine uygun olmayan emek arzının istihdamının gerçekleşmemesi işsizliğe yol açabilmektedir (Mahiroğlu ve Korkmaz, 2013: 87).

İşsizliğin nedenleri gözönüne alındığında, başlıca olanları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Ülker, 2001: 6-7).

1. Nüfus artış hızının, ülke ekonomisindeki istihdam artış hızından daha yüksek olması, işsizliğin yükselmesinin başlıca nedeni olarak kabul edilmektedir. Çünkü artan nüfusa paralel olarak çalışacak yaşa gelen nüfusun artması, emek arzında artış yaratarak işsizliği de artıracaktır.

2. İstihdam olanaklarının arttırılması, talep azlığı ve üretim alanlarının yeterli hızda kurulamaması neticesinde işsizlik oluşacaktır. Mevcut işsizliğin yanı sıra bu unsurlar işsizliği daha da yükseltecektir.

3. Gelir dağılımındaki adaletsizlik, eğitim ve beslenme problemlerini de ortaya çıkarmaktadır. Bu problemlerle karşılaşan birey, piyasa bakımından vasıfsız işgücü olarak nitelendirilmektedir. Vasıfsız işgücünün artmasına paralel olarak işsizlik de artmaktadır.

4. Kentleşmenin hızlanması neticesinde göçlerin artması, şehirde yaşamı sürdürebilmenin tek bir kişinin aldığı ücret ile geçinebilmeye yeterli olmaması ve ücretlerin düşük olması, aile içindeki her yaştaki bireyin iş araması ile sonuçlanmaktadır. Böylece, daha fazla bireyin emek arzı sunması işsizliğin artmasına neden olacaktır. Aile bireylerinin niteliksiz işgücü olması halinde işsizliğin artmasındaki etkileri de daha fazla olacaktır.

1.2 Kaygı

Kaygı, kavramsal olarak insanlık tarihi kadar eski bir duygu durumunu ifade etmektedir. Kaygının kavramsal kökleri Yunanca olan “anxietas” kelimesinden gelmektedir. Bununla birlikte kavram, endişe, korku ve merak anlamlarını taşıdığı da kimi yazarlar tarafından belirtilmektedir (Köknel, 1989: 44).

Kaygı geleceğe yönelik bir durumdur ve bu sebeple kaygının derinliklerinde yatan ana neden beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğine dair kuşkuları oluşturmaktadır. Dolayısı ile bu kuşkular bireylerde kaygıyı yaratmaktadır (Cüceloğlu, 2007).

Kaygı, belirsizlik durumdaki kaynağa duyulan korkudur. Bireyin sahip olduğu en temel duyguları öfke, korku, üzüntü ve sevinç olarak belirtilebilir. Psikologlar genel olarak korku durumunu nedenini bildikleri durumlar için, kaygıyı ise nedenini bilmedikleri durumlar için kullanmaktadırlar. Temel duygu durumlarından biri olan korku unsurunun kaynağı ya da nesnesi belirsiz olan türü kaygı olarak nitelendirilmektedir (Morgan, 2005: 228). Bu bağlamda korku ve kaygı birbirinden ayrılmaktadır.

Sennett, otuz yıl önce yaptığı araştırmalar ışığında firmaların kıyaslamasının bir yolunun, kaygı ile korku arasındaki duygu yoğunsal farkın ortaya konması olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Bu perspektiften bakıldığında “kaygı” olabilecek şeylerle ilgili iken, “korku” olacağı bilinen şeyler ile ilgilidir (2011: 39).

Kaygının ortaya çıkış nedenlerini, genellikle negatif anlamlar barındıran duyguların yaşanmasıyla bağlantılı olarak gerçekleşen durumlar oluşturmaktadır. Kaygıyı ortaya koyan semptomlar, kaygının yaşanmasına neden olan dış koşullardan iç koşullara yani bireye doğru yaklaştıkça ağırlaşmaktadır (Cüceloğlu, 2000). Yapısal sorunlar, kişilerin bireysel hayatlarını ne kadar derinden etkilerse, sonuçları da o kadar sert olabilir.

Kaygı düzeyinin yüksekliği kişiyi olumsuz etkilemekte, kişinin kendisini başarısız hissetmesine ve özgüvenini kaybetmesine neden olmaktadır (Doğan ve Baş, 2003). Kaynağı belli olmayan durumlarda bireyde ortaya çıkan kaygı, huzursuzluk ve gerginliğe neden olmaktadır. Bu sebeple, kaygı kişilerin geleceğe yönelik duyduğu endişe ve gerginlik olarak görülebilmektedir (Kaya ve Varol, 2004; Dursun ve Aytaç, 2012).

Bireyin hangi ortamda, hangi türde kaygı yaşayacağı kültürden kültüre göre farklılaşmaktadır. Her ne kadar durum böyle ise de kaygının ortaya çıkışına neden olan durumların ortak yönleri araştırıldığında dört ana başlık altında şöyle verilebilir (Cüceloğlu, 2000):

1. Destek Kaybı: Kişi uzun süredir yaşamaya alıştığı ortamdaki, ailesinden uzak kalarak veya onlardan ayrılmak zorunda kalması halinde kendisini kendinden uzakta bulması kaçınılmaz olacaktır. Böyle bir durumda yeni çevresi ile şimdiye kadar içinde yaşadığı ortam ve alıştığı durumlar neticesinde gelen destekler ortadan kaybolmuş olur. Bireyin içinde yaşamaya alışık olduğu çevreden uzaklaşarak yeni bir ortama adaptasyon sağlama sürecinde kaygı ortaya çıkabilmektedir.
2. Olumsuz Olanı Bekleme Süreci: Sonucu istenmeyen bir şekilde sonuçlanacak olan bir olayın gerçekleşeceği ana kadar beklemek kişinin kaygı oluşturmaya sebep olabilmektedir. Örneğin kişinin bir toplantıya veya önemli görüşmeye hazırlanmadan katılacak olması, sonucun olumsuz sonlanacağının habercisidir. Bu nedenle böyle bir olayda birey kaygı oluşturabilmektedir.
3. İç Çelişki: Bireyin sahip olduğu inançları ile davranışları arasında herhangi bir paralellik görülmediği zaman kaygı ortaya çıkabilmektedir. Birey bu çelişkinin yok olması için bazı çözüm yolları aramaya başlasa da bir çözüm yolu bulana kadar kaygı güdücü olarak var olmaya devam edecektir.
4. Belirsizlik: Bir diğer kaygı nedeni ise bireyin geleceği ile ilgili bilgiye sahip olmamasıdır. Bireyin gelecekte olumsuz nitelikte sayılabilecek herhangi bir

hadisenin başına geleceğini bilmesini; çoğunlukla geleceğe yönelik hiçbir şey bilmemesine yani belirsizliğe tercih edilebilmektedir. Geleceğe dönük bu belirsizlik durumunun ortadan kaldırılmasına yönelik gösterilecek çaba, tarih süresince meydana gelen keşiflerin en önemli motivasyonlarından biri olmuştur. Bilim dünyasındaki ve teknolojiideki büyük ilerlemeler ile sosyal kurumların ve kültürün ortaya çıkmasının insanlığın geleceğe dair belirsizlikleri ortadan kaldırma çabalarının bir sonucu olduğu söylenebilir.

1.3 İşsizlik Kaygısı

Toplumun temel yapı taşlarını oluşturan bireylerin istihdam edilmesi sayesinde maddi ve manevi anlamda doyuma ulaşması, insanın en temel ihtiyaçları arasında sayılabilmektedir. Bu ihtiyaçlarından mahrum kalan kişilerin psikolojik ve ruhsal yönden çeşitli sorunlar yaşadıkları görülmektedir. İhtiyaçların karşılanmaması halinde ise, insan engellenme durumuyla karşı karşıya kalır ve sonrasında ortaya çıkan gerilim, hayal kırıklığı ve çatışmayla birlikte kaygı yaşanır (Aytaç ve Keser, 2002).

Toplumun varlığını sürdürecektir olan her bir bireyin, iş arayıp bulması ve çalışması sonucunda kazanacağı geliri, yaşamını devam ettirebilmesi için kullanması gerekmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak da çalışmak, birey için zorunluluk haline gelmektedir (Özbek, 2007). Öyle ki, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan ekonomik krizler sonucu işten çıkartılan işçiler ile hala çalışmakta olan kesim için her an işsiz kalabilecekleri kaygısı ve korkusu hem bireylerin iş konusundaki verimliliğini hem de işi yürütmekte olan işçilerin sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Aytaç ve Keser, 2002).

Son otuz yılda neo-liberal sistemin getirdiği birçok yeni düzenleme ve beraberinde ortaya çıkan farklı çalışma biçimleri çalışanlar arasında yüksek seviyelerde stres ve kaygı yaratmaktadır (Sennett, 2011: 38-40).

İşsizlik kaygısı, algılanan işsizlik olasılığı veya işten çıkarılma durumunda çalışanlarda ortaya çıkan kaygı hissi olarak tanımlanmaktadır (Ji ve Tan, 2016). Bu tanımlamadan yola çıkılarak işsizlik kaygısını, işgücü piyasalarında istihdam edilen bireylerin işsiz kalmaya yönelik taşıdığı kaygı veya henüz iş hayatına hazırlanmakta olan kişilerin mezun olduktan sonra işsiz kalacakları kaygısı olarak tanımlamak mümkündür. Diğer bir ifadeyle, herhangi bir işte çalışan birey işten çıkarılma kaygısı taşıyabileceği gibi henüz işgücü piyasalarına girmemiş biri de geleceğe yönelik işsiz kalabileceği kaygısı taşıyabilmektedir.

Kişiler, hayatın zorluklarını algılamaya ve anlamlandırmaya başladığı yaştan ölene kadar geçen dönemde çeşitli gerekçelerle gelecek kaygısı yaşamaktadırlar (Kurt, 2007). Gelecek kaygısı analiz edilerek elemanlarına ayrıldığında işsizlik kaygısı bir alt kategori olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda Koç ve Polat'ın (2006: 3) bir çalışmasında belirttiği gibi iş bulabilme ya da bulamama problemi gelecek kaygısının bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Dolayısı ile işsizlik kaygısı ile bağlantısı bulunmaktadır.

İşsizliğin ortaya çıkardığı işsizlik kaygısı, üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısı taşımalarına neden olmaktadır. Küreselleşme ile birlikte Türkiye'de ve çeşitli dünya ülkelerinde, üniversite mezunu genç işsizlik oranlarının artışı, meslek sahibi olma umuduyla üniversiteye gelen öğrencilerin gelecek kaygısı yaşamalarına neden olmaktadır (Ersoy vd., 2017).

Türkiye'de ve dünyadaki en büyük sorunlardan biri olan işsizliğin yanı sıra işsizlik oranının yüksek olması, ayrıca Türkiye'deki eğitim-istihdam ilişkisinin güçlü olmaması üniversite öğrencilerinin mezun olmadan işsizlik kaygısı yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu durumun nedenleri olarak genç nüfusun fazla olması, üniversite eğitimi almak isteyen gençlerin fazla olması, iş bulma sorununun yoğun olarak yaşanması, öğrencilerin ailelerinin ekonomik düzeylerinin orta ve alt seviyelerde olması gibi sorunlar gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Çakmak ve Hevedanlı, 2004; Dursun ve Aytaç, 2009; Ersoy-Kart ve Erdost, 2008).

İş ve eğitimin yanı sıra sosyal, kültürel ve ekonomik olanakların kısıtlı olduğu gerçeğinin bilincinde olan gençler, eğitimlerini sürdürebilme, iş bulabilme, geleceklerini planlayabilme gibi çok çeşitli kaygılar taşımaktadır. Günümüzde, tanınmış bir üniversiteden mezun olmanın ve bir yabancı dil bilmenin gelecek kaygısını azaltmak için yeterli olmadığı bilinmektedir (Kurt, 2007).

İşsizlik, zihinsel sağlığı ve yaşam standartlarını olumsuz yönde etkilemesinin yanında objektif ve sübjektif olarak fiziksel refahı da etkilemektedir. Ayrıca işsizlik sürecinin sağlık indekslerini de etkilemesine (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005) ek olarak intihar riskini arttırdığı bilinmektedir (Prete, 2003). Diğer taraftan, olumlu zihinsel tutum ve psikolojik olarak sağlam olmak işsizliğin neden olduğu negatif duygu durumlarını azaltabilmektedir (Moorhouse ve Caltabiano, 2007). Buna göre, işsizlik ruhsal,

fizyolojik ve psikolojik olarak insan sağlığını olumsuz etkileyen bir faktördür. Psikolojik anlamda daha güçlü olan ve pozitif tutumunu sürdürmeyi başarabilen bireyler, bu negatif duygudan etkilenmemeyi başarabilmektedirler.

Aytaç ve Keser (2004)'ın işsizliğin psikolojik etkilerini temel alan çalışmalarında belirttikleri gibi, işsizlik kaygısı bireylerin işsiz kalabileceği korkusundan kaynaklanmaktadır. Ayrıca Kumaş (2001)'e göre, ekonomik krizler, toplu işten çıkarmaların yaşanma sıklığının artması, işgücü nüfusunun büyük çoğunluğunun işsizlik tecrübesinin bulunması toplumdaki bireylerin işsiz kalma endişesi pekiştirmektedir.

İşsizlik kaygısını ortaya çıkaran en temel neden, her an işsiz kalabilme endişesidir. İşsizliğin birey üzerinde yarattığı olumsuz olası etkileri şu şekilde sıralanabilir (Aytaç ve Keser, 2002);

- ✓ Kişinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan gelirini,
- ✓ Bakmakla yükümlü olduğu kişi ya da kişilere karşı itibarını,
- ✓ Özğüveninin ve yine kendisine olan saygısını,
- ✓ Kişinin yaşamında yerine ikame edilemez bir değere sahip olan işini, bu vesile ile çalışma arkadaşlarını ve sosyal çevresini,
- ✓ Ürettiği edimler sayesinde topluma karşı sorumluluklarını,
- ✓ Bireyler işini kaybetmiş olmaktadır.

1.4 Genç İşsizliği

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü tanımına göre gençlik, bir toplumun üyesi olan bireylerin hayatlarını tek başına sürdürebilmesi mümkün olmayan çocukluk döneminden bağımsız yaşama ve dayanışma bilincine sahip olunduğu yetişkinlik dönemine geçiş süreci olarak ifade edilir. Gençlik dönemi, sabit bir yaş grubuna kıyasla daha değişken bir kategori olup eğitim ve istihdamla ilişkilendirilmesi en kolay yoldur. Buna göre, bireylerin okul yaşamının sonlandığı yaş ile iş bulduğu yaş arasındaki dönemi temsil etmektedir (UNESCO, 2015).

Gençlik için kullanılmakta olan nicel tanımlama, 15 yaş ile 24 yaş arasındaki kişilerdir. Zaman boyutu ile ülkelerin sahip oldukları verileri karşılaştıracılamak için bu

tanımlama Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası topluluklar tarafından istatistiklerde ve göstergede kullanılmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu tanımına göre genç işsiz, “15-24 yaş aralığında bulunan, referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş işe bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramakiçin son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişilerdir” (TÜİK, 2015). Genç işsizlik oranı da, genç işsiz sayısının genç işgücüne oranlanması yolu ile elde edilir.

Genç işsizliği, 15-24 yaşındaki bireylerin işsizliğini, eğitimli genç işsizliği ise bu yaşlardaki lise ve yükseköğrenimli olarak tabir edilen grubun içindeki gençleri belirtmektedir (Mütevellioğlu vd, 2010).

Gençleri ifade eden 15-24 yaşındaki bireyler, işgücü piyasalarına yönelik sorunlardan en fazla etkilenen grupların başında gelmektedir. Gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye’deki işgücü arzı açısından bakıldığında özellikle nitelikli ve eğitimli işgücünün iş bulma konusunda zorlandığı bilinmektedir (Çondur ve Bölükbaş, 2014). TÜİK 2017 verilerine göre Türkiye’de işsizlik oranı % 10,3 ve genç işsizlik oranı % 19,3 şeklindedir. Diğer bir ifadeyle, genç işsizlik oranı, işsizlik oranının yaklaşık iki katına tekabül etmektedir. Buna göre, işgücündeki her on kişiden biri işsiz; işgücündeki gençlerin arasında ise her beş kişiden biri işsizdir.

Borjas (2015: 584), işsizlik oranlarının çeşitli sebeplere bağlı olarak eğitim sayesinde azaltılabileceğini savunmaktadır. Bu nedenler, eğitimli olan bireyin iş başı eğitim yatırımını daha fazla talep etmesi ve bu alandaki uygulamalarıdır. Belli bir seviyede eğitim, eğitim deneyimine sahip olan birey ile şirketleri bir araya getirmektedir. Firmaların olumsuz ekonomik koşullar karşısında eğitimli işçilerini işten çıkarma olasılığı da doğal olarak daha düşüktür. Bununla birlikte, eğitim seviyesi yüksek olan işçilerin iş değişikliği durumu söz konusu olduğunda, bu değişimi genellikle işsizliğin getirdiği boşluktan mustarip olmaksızın yaparlar.

Genç işsizliği sorunu ile mücadele açısından çeşitli politikalar ve çalışmalar ile hem işverenlere hem de hükümetlere görevler düşmektedir. Bunun yanında, genç nüfusu temsil eden bireylere de bazı görevler düşmektedir. Emegini arz edecek olan gençlerin emeklerinin

kaliteli ve nitelikli olmasından başka yeniliklere açık olması, bireyin kendi gelişimine önem vermiş olması, mutlaka ana dilinin haricinde bir yabancı dil bilmesi, güncel haberleri takip ederek dünyadan ve diğer tüm gelişmelerden haberdar olması, çağdaş teknolojik uygulamalara adaptasyon sağlayabilmesi ve formasyonunu alarak mesleksel donanımını yükseltmiş olması gerekmektedir (Kabaklarlı ve Gür, 2011).

Türkiye’deki nitelikli ve eğitilmiş genç işsizliğinin temelinde eğitim ile istihdam ilişkisinin zayıf olması (Çondur ve Bölükbaş, 2014) ve işgücü piyasalarına yönelik uygulamaların yetersiz olması yer almaktadır. Türkiye’deki eğitim sisteminin işgücü piyasasındaki karşılığı olan gençlerin beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik işgücü piyasalarının cevapsız kalması, işsizlik oranlarında artışa neden olabilmektedir.

Eğitim düzeyi ile işsizlik oranları arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere yapılmış olan çalışmalarda, Türkiye’deki işgücü piyasasındaki güçlü yapısal sorunun mevcudiyetine işaret edilmektedir (Güney, 2009). Eğitim düzeyindeki artışla birlikte bireylerin daha kolay istihdam edilebileceği yargısını yıkan bu çalışmalarda da ifade edildiği gibi lise ve yükseköğrenimli gençlerin işsizlik oranları önceki yıllara kıyasla artma eğilimindedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK KAYGISINI ETKİLEYEN ETMENLER

Bireylerin iş gücü piyasalarında iş sahibi olma isteği ve arzusu içinde olmasının temelinde öncelikle geçim zorluğu ve buna bağlı olarak kişinin yaşamını sürdürme dürtüsü yer almaktadır (Tınar, 1996: 45). Bireyler toplumsal hayat içinde saygınlık kazanmak, sosyal çevre ile iletişim ve etkileşim içerisinde bulunmak, sosyal toplum içinde bir itibar ve çevresindeki diğer bireylerden bir ayrıcalık görmek gibi birçok sosyal kazanım elde etmek isterler. Tüm bu açılardan da çalışma, birey açısından merkezi bir öneme sahiptir (Akt. Aytaç ve Keser, 2002). Dolayısı ile çalışma yani bir işe sahip olmak, toplumda yer edinmek için bir araç olarak kabul edilebilir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki toplumlarda yer alan her bireyin hayatında olmazsa olmazlarından biri olan bir işte çalışmak, bir iş sahibi olmak, bireye farklı açılardan katkı sağlamaktadır. Maddi ve manevi birçok yönden destek verici bir niteliği olan işin, insan hayatındaki yeri büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple işgücü piyasalarında istihdam edilmek, bireye hayatını sürdürmesi için bir ücret kazandırmanın da ötesinde bir yere sahiptir. Diğer yönüyle iş, kişilerin kendi hayatlarının ve ailelerinin varlığının devamını sağlayabilmeleri için maddi bir kaynak olmanın yanı sıra bireye kazandırdığı statü, sosyal çevre yaratımı sayesinde de sosyal bir destek, gündelik ihtiyaçlarını bir sıraya koymak üzere bir düzen ve hayatına bir amaç yüklemek gibi önemli bir araç sayılabilmektedir. Ayrıca uygun koşullarda çalışan bir bireyin kendisi, ailesi ve içinde yaşadığı toplum açısından da muhtelif olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir (UÇÖ, 2009).

Üniversite döneminden sonra iş gücü piyasalarında etkin bir deneyime sahip olmamalarından dolayı işverenler tarafından ek maliyet olarak görülen (Uyanık ve Bedir, 2006: 3) yeni mezunlar, işe alımlarda tercih edilmemektedir. Ayrıca Türkiye’deki var olan eğitim sisteminin etkin bir şekilde iş gücü piyasalarının taleplerine karşılık verememesine bağlı olarak üniversiteden mezun olan her gencin karşılaşılabileceği bir sorun olarak genç işsiz sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak da genç işsizlerin sayısının artması ile doğru orantılı olarak genç mezunların işsizlik kaygısına yönelik algıları derinleşmektedir.

Her yıl mezun olan üniversiteli gençler, kitleler halinde genç işsizler ordusuna dahil olmanın önüne geçebilmek için kendilerini büyük bir yarışın ortasında bulmaktadırlar. Yükseköğrenimli mezun sayılarındaki hızlı artışa paralel olarak genç işsizliğindeki artış, gençlerin işsizlik kaygısı yaşamalarına neden olmaktadır.

Diğer taraftan eğitilmiş bireyler, çeşitli sebeplerle mezun olduğu bölümle ilgili bir işte istihdam edilemeyip, bölümü haricinde başka bir departmanda istihdam edilebilmektedirler. Bu durum sonucunda (Biçerli, 2011: 438), gelir düşüklüğü, beceri veya yeteneklerin tam olarak kullanılamaması ve işteki düşük verimlilikten kaynaklı olarak ortaya gizli işsizlik çıkmaktadır. Yıllarca üniversitelerde işgücü piyasalarında istediği alanda iş bulabilmek için eğitim ve dolayısı ile dersler alarak kendini geliştiren öğrenciler sonunda bu aldığı eğitim ve derslerle ilgisi olmayan başka işler yapmak durumunda kalmaktadırlar.

Son dönemlerde işsizlerin ve özellikle de eğitilmiş, vasıflı işsizlerin sayısındaki değişime bakıldığında oranların hızlı artışının sadece bireylerin kendilerini değil, siyasi arenadaki çeşitli siyasileri de tedirgin ettiği görülmektedir. Çünkü iş gücü piyasalarına katılım makro düzeylerdeki entegrasyon için olmazsa olmaz bir gereklilik olarak ifade edilmektedir (Yılmaz, 2009: 3).

İktisadi gelişme süreci boyunca istihdamda sektörel dağılımın farklılaşması ve hizmetler sektöründe yoğunlaşmasının yanında, özellikle de esnek otomasyon teknolojisinin uygulamaya konulması sanayide istihdamın daraltılması sonucunu beraberinde getirmektedir (Uyanık, 2003). Teknolojik değişimle birlikte işsizlikle alakalı olarak kaygılar artmaktadır. Bu kaygılar, eski zamanlardan beri var olup Endüstri Devrimine kadarki döneme uzanan bir geçmişe sahiptir. Son zamanlarda bu ikisiyle olan bağlantı daha etkili bir hale gelmiştir. Yeni ve hızlı teknolojik tanıtımların yanı sıra, neo-liberal ekonomi politikalarının yukarı yönlü trendine küreselleşme eşlik etmektedir (Yılmaz, 2009: 12).

2.1 Yapısal Etmenler

Neoliberal dönemde birçok yapısal değişim yaşanmıştır. Küreselleşme sürecinin etkinliği ve hızını arttırdığı bu değişimler ülkeleri ve bu ülkelerin işgücü piyasalarını meta zincirlerinin halkaları haline getirmiştir. Bu süreçte hizmet sektörünün gelişmesi, otomasyon, özelleştirme, esnekleşme gibi birçok değişim istihdamı daraltıcı bir etki

yaratmıştır. Esnekleşme ve güvencesizleşme ise işin yapısını, çalışma koşullarını, çalışma biçimlerini geri dönüşü olmayacak şekilde değiştirmiştir.

Kamu ve özel sektör örgütlerinde ortaya çıkan hızlı küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişimle birlikte esnek çalışma düzenlemeleri, iş güvencesizliğinin önemle üzerinde durulması gereken hassas bir konu haline getirmektedir. Ekonomik krizler ve resesyondan kaynaklanan dalgalanmalardan dolayı kapanan şirketlerin sayısı ve buna bağlı olarak işten çıkarmalar artmaktadır. Dolayısı ile pek çok çalışan işsiz kalırken, pek çoğu da işsizlik riski ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmaktadır. Özelleştirme ve alt işveren uygulamaları çalışanlar açısından güvencesizlik sorununun derinleşmesine sebep olmaktadır. Belirsizliğin yüksek olduğu istihdam koşullarında çalışanların tepkilerinin hem örgütsel hem bireysel açıdan sonuçlar doğurması konuya çok boyutlu bir nitelik kazandırmaktadır (Çakır, 2007).

Neo liberal ekonominin, iş organizasyonlarında ve işgücünde her gün daha fazla esnek uygulamaları gündeme getirmesi, çalışanların kendilerini işlevsel ve sayısal esneklik anlamında giderek daha güvencesiz bir çalışma yaşamı içerisinde bulmalarına sebep olmaktadır. İşgücü piyasası esneklik uygulamalarıyla birlikte, iş güvencesine sahip ve yüksek vasıflı çalışanlardan oluşan çekirdek işgücü ve güvencesiz çalışanlardan oluşan çevresel işgücü şeklinde iki katmana bölünmüştür. Sayısal esneklikle özdeşleşmiş olan çevresel işgücü, kısmi süreli, belirli süreli ve geçici çalışma gibi standart dışı çalışma biçimleriyle çalışan bireylerden oluşmaktadır. İş güvencesine karşı çıkmakta olan görüşler, firmaların rekabet edebilirliğinin sağlanmasında işgücünün adaptasyon yeteneğinin önemini vurgulamaktadır. Sayısal esneklik, işgücü piyasalarındaki dalgalanmalara paralel olarak çalışanların işe alınmasını ve işten çıkarılmasını ya da üretim sürecinin dışında hazır tutulmasına olanak sağlamaktadır (Erdut: 2004: 16). Böylece, firmaların ulusal ve uluslararası düzeyde değişmekte olan ekonomik koşullara tepki vermesi, esnekliği büyük oranda arttırmaktadır. Dolayısı ile hızla değişen teknoloji sayesinde işgücü ve iş yükü gereklerinin denkleştirilmesi zorlaşmaktadır (Akt. Çakır, 2007). Buna karşın, rekabet ortamında insan unsurunun önemi göz önüne alındığında, işini kaybetme korkusunun azalması çalışan sadakatinin artmasına, düşük işgücü devrinin sağladığı tasarrufların artmasına, performans ve uyumlu çalışma ilişkilerinin artmasına, teknolojik değişim ve metotlara kolaylıkla uyum sağlanıp kabul edilmesine, yapılan eğitim yatırımlarının geri dönmesine neden olacaktır (Çakır, 2007).

İşsizlik kaygısını etkileyen yapısal etmenlerden en çok etkilenen bireyler üç gruptan oluşmaktadır. Birinci grupta kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesi olmayan kişiler bulunmaktadır (Jacobson ve Hartley, 1991). İkinci grupta, uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren işlerde belirli süre çalışanlar, tele çalışanlar bulunmaktadır. Üçüncü grupta, iş hayatına yeni başlayanlar ve deneme sürecinde olanlar yer almaktadır (Çakır, 2007). Bu çalışmada üçüncü gruptan olan iş hayatına yeni başlayacak olan bireyler ele alınacaktır.

Tüm bu tartışmalara bağlı kalınarak, üniversite öğrencilerinin işgücü piyasalarına geçiş yapmadan önce taşıdıkları işsizlik kaygısını etkileyen yapısal etmenler üç alt başlık halinde incelenecektir.

2.1.1 İşgücü Piyasalarındaki Dönüşüm

1914 yılından sonra Henri Ford'un Taylorist üretim ilkelerini üretim bandına taşıması, üretim ve tüketim yapısında önemli değişimler yaratmıştır. Üretimin bir band boyunca bir dizi işlemin işçilere bölünmesi ile oluşturulan bu sistem, işçilerin vasfından çok fiziki gücüne dayanmaktaydı. Taylorist yönetim ilkelerini oluşturan hareket etütleri ile tek bir işin yapılması mümkün olan en hızlı ve en az hata ile yapılmaya dayanıyordu. Fordist üretim modeli ile birlikte, emeğin niteliği ve örgütlenmesi de önemli ölçüde değişmiştir. Fordist üretim modelinde işin örgütlenmesi büyük ölçüde işçinin kolay bir şekilde ikame edilebilmesine yöneliktir. İşçilerin mümkün olduğunca sınırlı ve tek bir işte uzmanlaşması istenmiş bu sebeple işçilerde sadece işi görece kadar vasıf aranmıştır (Bozkurt, 2006: 169).

Rekabetin temeli aynı maldan çok sayıda ve ucuza üretmeye dayalı olduğu için üretim, aile içi ya da atölye tipi örgütlenmenin dışına çıkarak, montaj hatlarında dev fabrikalarda gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle işçiler, kendi inisiyatifinden ziyade montaj hattının, yani makinaların, bir parçası haline dönüşmüştür (Gökgöz, 2007: 11).

Fordizmde bağımlı emek süreci öncelikle kitlesel tüketim mallarının üretimi için yapılandırılmış olsa da, giderek ara malların ve parçaların üretimini de kapsar hale gelmiştir. Dayanıklı tüketim malları özel sektör tarafından üretilirken, özellikle katma değeri görece düşük ve sermaye gereksinimi yüksek olan hammadde ve ekonominin lokomotif olan sektörler kamu tarafından Kamu İktisadî Teşebbüsü (KİT)'ler aracılığıyla üretilmiştir

(Gökgöz, 2007: 11). Devlet bu yönüyle aynı zamanda temel bir ekonomik aktör haline gelmiştir.

Kitle üretiminin ölçeği büyüdükçe, ulaşım ve haberleşme gereksiniminin artması, bürokratik örgütlenmeyi de arttırarak, bütünleşmiş ulusal ekonomilerin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu aşamada, siyasal alan ekonomik alanın ihtiyaçları çerçevesinde yeniden yapılanmış ve devletin konumuyla işlevi değişmiştir. Devlet, bu noktada, müdahale ederek hem tam istihdam hedefine ulaşmaktan, hem de milli gelirin artmasından (yani ekonominin büyümesinden) sorumlu hale gelmiştir.

1970'lerle beraber, Fordist üretim modelinin kitleselleşmeye ve standartlaşmaya dayalı yapısı, farklı tüketici taleplerine ve anlık değişen piyasa koşullarına cevap veremeyerek sistemin tıkanmasına neden olmuş ve daha esnek bir üretim modeline olan ihtiyacı arttırmıştır (Şahin, 2012: 23). Bu katı sistemin aşılmasında, 1960 sonlarında İtalya'da fason üretimin, montaj hattında yapılan büyük ölçekli üretim sisteminin birçok parçaya bölünerek firma dışına çıkılması önemli rol oynamıştır. Bu deneyim, işgücü piyasalarının daha esnek bir şekilde yeniden yapılanma sürecine ilham vermiştir (Şahin, 2012: 35).

Postfordist üretim modeli, fordizmin katı yapısının aksine, değişen tüketici talepleri, uluslararası rekabet ve ekonomik konjonktüre uyum sağlamada, işverenlere daha fazla esneklik sağlamaktadır.

Neo liberal iktisat politikaları, yapısal uyum programları, yerelleşme hareketleri, bir taraftan katı bulunan öğelerin esnetilmesini sağlarken (özellikle sermayenin önündeki katı engelleri esnetmeye yönelik) diğer taraftan da yeni birikim rejiminin, küresel ölçekte etkin olmasını sağlayarak, piyasaların bütünleşmesine imkân vermiştir (Şahin, 2012: 35).

Fordist paradigmadan, postfordist paradigmaya geçişin diğer bir önemli noktası da, sanayi sektörünün göreceli olarak öneminin azalması mavi yakalı işgücüne olan talebin azalması ve hizmetler sektörünün öneminin artmasına bağlı olarak beyaz yakalı işgücüne olan talebin artmasıdır.

Postfordist üretim yapısı ile içiçe geçmiş bir diğer unsur da hiç kuşkusuz Daniel Bell'in ortaya atmış olduğu “sanayi ötesi toplum” kavramıdır. Daniel Bell'e göre Sanayi Toplumundan, Sanayi Sonrası Topluma geçiş dört aşamadan meydana gelmektedir :

- i- Sanayinin gelişebilmesi için, malların taşınabilmesine olanak sağlayan bazı hizmetlerin sağlanması gerekmektedir.
- ii- Nüfus artışına ve kitlesel tüketime bağlı olarak, ticaret, finans, gayrimenkul ve sigorta sektörlerdeki genişleme sonucu, beyaz yakalı işçilere olan talep artmıştır.
- iii- Milli gelir artışına bağlı olarak, hanehalklarının temel ihtiyaçlarının görece değeri azalmış, bunun sonucunda, marjinal gelir artışıyla tüketim öncelikli olarak dayanıklı tüketim mallarına sonrasında da lüks mallar, eğlence, dinlenme gibi hizmetler sektörüne kaymıştır.
- iv- Piyasa mekanizmasının halkın eğitim, sağlık ve çevre ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmasından dolayı, sanayi ötesi toplumun bu ihtiyaçlarını devlet üstlenmiştir ve buna bağlı olarak devletin etkinliği artmıştır (Akt. Dura, 2002: 39-41).

Postfordist üretim rejiminin ortaya çıkmasını sağlayan önemli faktörlerden biri de hiç kuşkusuz küreselleşmedir. George Modelski'ye göre “küreselleşme, uluslar, medeniyetler ve siyasal topluluklar arasındaki genel dayanışmanın genişlemesinin ve derinleşmesinin tarihsel sürecini kapsayan bir kavramdır” (Akt. Held ve McGrew, 71).

Sermayenin, malların, bilgi ve tüketim yaşam biçimlerinin ulusal sınırları serbestçe aşarak evrensel bir benzeşime yol açması anlamını taşıyan küreselleşmenin baskın sebebi iletişim ve bilişim teknolojilerinde kaydedilen büyük ilerlemelerdir. Her ne kadar iletişim ve bilişim teknolojilerindeki bu gelişmeler küreselleşme açısından büyük olanaklar sağlamış olsa da, ulaştırma teknolojilerindeki gelişmeler de en az bilişim ve iletişim teknolojileri kadar etkili olmuştur. 1956 yılında ilk konteynır gemisinin suya indirilmesi ile nakliye masrafları çok önemli derecede düşmüş ve artık üretim maliyetleri içindeki yeri önemsenmeyecek boyutlara inmiştir. Öyle ki artık bir arabayı dünyanın bir ucundan diğer ucuna taşıma maliyeti 500 doların altına inmiştir. 2001 Kasım ayında Genova'da gerçekleştirilen “Dünya Ticaret Örgütü”ne yönelik yapılan yoğun protestolar, uluslararası ticaret ve küreselleşme konularının dünyadaki işçi sınıfı açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. İşçilerin bu protestosu sistem karşıtı bir boyut taşımakla birlikte daha minimal anlamda üretilecek politikaların kendilerine çok daha güvencesiz bir çalışma yaşamı getireceği öngörüsüne de dayanmaktadır. Belirtmek gerekir ki bu kaygılar kısa

sürede haklılıklarını ortaya koymuş şirketlerin, ücret maliyetlerini aşağıya çekmek için üretimlerini başka bölgelere kaydirmaları sonucu, gelişmiş ülkelerde iş kayıplarına neden olmuştur (Chanda, 2010: 64).

Taylorlaşmış üretim bağlantısı ve yarı-nitelikli işçilerin yerine ikame edecek robotlaştırılmış düzenekler kurularak maliyetler düşürülebilir ve bu sayede bu düzenekler de fabrikaların en azından bazı ünitelerinde yeni tip işçi portföyünün ortaya çıkmasını gerektirmektedir. Bu yeni varyasyondaki işçiler, her türlü işi yapan bir grubun içinde, otomatikleştirilmiş bir tesisin üretim tesislerindeki tüm gidişattan sorumlu olabilecek ve bu sorumluluğu üstlenebilecek kabiliyette olmalıdır. Ayrıca seri cevap verme yeteneğine sahip, gerektiğinde üstlerinin gerçekleştirmesi gereken sorumlulukları üstlenip diğer işçi arkadaşlarıyla işbirliği yaparak şefin görevlerini paylaşmalıdır. Bağımsızlık ve sorumluluk duygusuna sahip olmalıdır. Firmaların bu yeni tip işçilere bağlanması, onlara sosyal ve ruhsal açıdan değer vermesi geleneksel işçi imajıyla bir ilişkisi olmayan üretim görevlisinin yeni tarzını oluşturması gerekmektedir (Gorz, 2007: 88).

Ortaya çıkan yeni istihdam ilişkileri ile yeni sisteme uyum sağlayabilmek için işçilerin seri ve mobil olmaları, her an değişime hazır olmaları, her zaman risk almaları, düzenlemelere ve resmi prosedürlere daha az bağlı kalmaları istenmektedir (Sennett, 2011: 9).

Yeni istihdam biçimleri olan esnekliğin, işgücü piyasalarındaki eğrileşmenin ve katmanlaşmanın bireyler üzerinde kaygı yaratması son derece doğaldır. Çünkü insanlar hangi risklerin olumlu hangilerinin olumsuz sonuç vereceğinin ayırımına karar verememekte ya da hangi rotayı seçmeleri gerektiğini bilememektedirler (Sennett, 2011: 10). Dolayısı ile işsizlik kaygısı kaçınılmaz hale gelmektedir.

Yukarıda bahsedilen tüm bu gelişmeler, Türkiye özelinde değerlendirilecek olursa Cumhuriyet'in kuruluşunun ilk yıllarında eğitilmiş ve vasıflı iş gücü arzı, işgücündeki talebi karşılayamayacak boyutlarda olmuştur. Bununla birlikte, işgücündeki talep oranı ile işgücü arzı oranındaki farkın devasa boyutlara ulaştığı görülmektedir. Türkiye'nin bu süreçte karşılaştığı ekonomik krizler üniversite mezunu binlerce gencin iş bulamamasına ve dolayısı ile işsiz kalmasına neden olmuştur. Dönemsel olarak, 1923-1950 yılları arasında üniversite mezunu binlerce eğitilmiş genç gözde bir konumda olmuştur. Mezun sayısının az olmasından

dolayı üniversiteden mezun olan her genç kolaylıkla iş bulabilmekteydi. 1950-1970 yılları arasında mezun sayılarında randımanlı bir artış gözlenmişti. Eğitim ve öğretim hayatları sonucunda aldıkları bir fakülte diploması sayesinde kolaylıkla bir iş bulabiliyorlardı. Firma sahibi işverenler tecrübesiz yeni mezunları kendi koşullarında yetiştirmek için tercih etmişlerdir. 1970-1990 yılları arasındaki dönemde yükseköğrenim mezunlarının sayısı sebebiyle beşeri ve sosyal sermaye açısından diğer rakiplerine göre üstünlüğü olan kişilerin işe alımlarında öncelik kazanmışlardı. 1990 sonrasında ise, bu durum işe alımlarda eğitilmiş genç mezunlarda aranan niteliklerin artmaya başlaması şekline dönüşmüştür (Uçak, 2015). Geline son noktada ise bir diploma sahibi olmanın yanı sıra, en az bir yabancı dil bilmek, mesleki donanımını farklı eğitimler alarak kendini geliştirmek, güçlü bir referansa sahip olmak gibi kriterler iş bulmada belirleyici olmaktadır. Böylece bir iş sahibi olup çalışabilmek için gençlerin omuzlarına binen yük ağırlaşmakta ve dolayısı ile işsizlik kaygıları artmaktadır.

Günümüzde iş arayan gençlerin sayısı giderek artmaktadır. Genç bireyler, esneklik imkanları sunan ve gelir elde ettikleri istihdam olanakları bulabilmektedir. Ayrıca, bununla birlikte bu tür işler dikkate alındığında düşük gelir, istihdamda veya sürekli gelir güvencesinden yoksunluk ve çalışma hayatıyla ilgili haklardan yoksun olmak gibi riskler de bulunmaktadır (ILO, 2017).

Üniversiteden başarı ile mezun olan genç bireyler, çalışma hayatına çoğu zaman hiçbir zaman iş güvencesine sahip olamayacakları işlerle başlamaktadırlar. Sürekli ve tatmin edici işler bulma şansları gelişmiş ve yükselen ülkelerde daha yüksektir. Bu yüzden, kaliteli ve nitelikli eğitimin yanı sıra beceri ve yetkinlik gelişimine yapılacak yatırımlar ciddi önem taşımaktadır. Çünkü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayınladığı Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017 raporuna göre, genç bireylerin aldıkları eğitim süresi uzadıkça ters orantılı olacak şekilde işgücü piyasalarında istihdama geçiş süreleri de azalmaktadır (ILO, 2017).

2.1.1 Güvencesizlik

Güvencesizlik kavramının literatürde yaygın kullanımıyla birlikte istihdam ile doğrudan ilişkilendirilme eğilimi de artmaktadır. Bu eğilimin paralelinde istihdamın

güvencesizleşmesi, güvencesiz istihdam ve güvencesiz çalışma gibi kavramsal çerçevede üretimin merkezini işaret eden bir kavrama dönüşmüştür (Hacısalıhoğlu, 2017).

Güvencesizlik kavramının emek ve çalışma ile ilişkili kullanımı, çalışma biçimlerinin yanı sıra işsizlik konusuna da eğilmekte, diğer bir ifade ile işsiz bireylerin durumunu tarif etmek için kullanılmaktadır. Ayrıca güvencesiz çalışmanın gerekliliği, ailelerin alternatif gelir kaynakları ve yaşamla mücadele şekilleri üzerinden güvencesiz yaşama koşullarına neden olabilmektedir (Budowski vd, 2010: 275).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD)'na üye ülkelerin son yirmi yıldır günü birlik işler, kiralık işçi, ödünç iş ilişkisi, evde çalışma olmak üzere güvencesiz çalışma türlerinde oldukça büyük bir artışın varlığı gözlenmektedir. Teorisyenler ve işverenler tarafından güvencesiz işlerin sağladığı esnekliğin, çalışanlara aile yaşamlarını ve sosyal hayatlarını dengelemek için bir fırsat sunduğunu ileri sürmelerine rağmen, gerçek gözler önüne sürülen bu tabloda farklıdır. Çalışan bireylerin üretim fonksiyonları üzerindeki kontrolünün azalmasıyla birlikte istihdam şekilleri kırılganlaşmaktadır. Bu durumu net bir şekilde ortaya koyan gelişme ise güvencesizliğin kendisidir (Yılmaz, 2010).

İş edimi süresince kontrolün kaybedilmesi ya da azalması, bireyin statü ve gelirinde yükselme olasılığının bulunmaması, aynı gelir düzeyi için daha çok çalışılmasını, geleneksel ücret artışının azalması, işin tamamlanma olasılığının yitirilmesi güvencesizliğin kaynakları arasında sayılmaktadır (Temiz, 2004). Gelir düzensizliği, ağır ve kötü çalışma koşulları, alternatif iş olanaklarının bulunmaması sebebiyle katlanılabilen bir durum haline gelmekte ve dolayısı ile iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini arttırmaktadır (Wichert, 2001).

Güvencesiz koşullarda çalışan kişilerin işlerini kaybetme korkuları da doğru orantılı olacak şekilde artmaktadır. Bu durum çift yönlü bir etkiye sahiptir. Senett'in Karakter Aşınması'nda vurguladığı üzere aynı iş yerinde yıllarca çalışmak, bu işten emekli olabilmek imkansız hale gelmektedir. Öte taraftan güvencesiz koşullarda çalışan kişilerin sürekli iş değiştirmesi psikolojik baskı yaratarak kişilik erozyonuna/karakter aşınmasına sebep olmaktadır.

2.1.2 Esnekleşme

İngilizcesi “flexibility” olan esneklik kavramı, İngiliz diline on beşinci yüzyılda girmiştir. Sözcüğün temel anlamı, rüzgâr sebebiyle eğilen ağaç dallarının yeniden eski haline dönebilmesi şeklindeki basit bir gözlemden geliyordu. Esneklik ifadesi ağaç dallarının eğilip yeniden eski haline gelme gücünü, ağaç dallarının formunun rüzgâr ile sınanmasını ifade etmektedir. İdeal olarak esnek insan tavırlarının da benzer elastik güce sahip olması, yani farklılaşan şartlara uyum sağlayarak durumdan zarar görmemesi olarak algılanır. Günümüzde toplum, daha esnek kurum ve kuruluşlar oluşturarak rutinden doğan kötü ruhsal bozuklukların ve diğer zararlı olguları yok etmenin yollarını aramaktadır. Ancak bu esneklik pratikleri, mütemadiyen bireyi eğen güçlerin üzerinde yoğunlaşmaktadır (Sennett, 2011, 47).

Esnekleşme ile birlikte uluslararası sermaye kendi kurallarını işler hale getirmiştir. Esneklik kavramı ile ifade edilen olgunun altında sözcüğün çağrıştırdığı anlamla ilgisi olmayan kapitalizmin kendine özgü olan katı kurallarının çalışan kesime kabul ettirilme süreci yatmaktadır (Işıklı, 2000).

İş gücünün “geçicileşme”si, firma dışından gelen geçici çalışanlar veya alt işverenlerce çalışanların kullanılmasından daha fazlasını ifade etmektedir. Bu durum firmanın içyapısıyla ilgilidir. Firmalar, çalışanlarıyla senenin dörtte biri veya yarısı kadarlık süreleri kapsayan sözleşmelerle bağlanmakta ve bu sözleşmeler sürekli yenilenmemektedir. Bu sayede işverenler sağlık sigortası veya emeklilik sigortası primlerini ödememektedirler. Bunun yanı sıra kısa vadeli sözleşmelerle çalıştırılan kişiler bir görevden diğer bir göreve kolaylıkla geçiş yaptırılabilirdiği gibi sözleşmeler de firmanın değişen şartlarına uyacak vasıftaki etkilere göre değiştirilebilmektedir. Sonuç olarak şirketler, çalışan personeli kolaylıkla işten çıkarabilmekte veya personel ekleyebilmektedir. Böylelikle de şirket kapasitesi hızla genişleyip daralabilmektedir (Sennett, 2011: 36).

1930’lu yıllarda gerçekleşmiş olan Büyük Buhran zamanındaki insanlar, hep istihdam edilmelerine yararlı olacak bir eğitim almalarını ve özel bir beceri geliştirmeleri gerektiğini düşünmekteydiler. Günümüzde insanların düşünce yapısı değişmemekle birlikte bağlam değişmiş durumdadır. Beceri toplumu düşünüldüğünde işsizlik ile karşı karşıya olanların çoğu eğitilmiş ve nitelikli bireylerdir. Nitekim istihdam edilmek istenilen işçiler, nitelikli emeğin daha ucuz olduğu bölgelere göç etmektedirler (Sennett, 2011: 56-57).

Esneklik kavramının bireyde kaygı yaratması son derece olağan bir durumdur. İnsanlar karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri hangi risklerin olumlu ve hangilerinin olumsuz sonuç verebileceğini veya hangi rotayı seçmeleri gerektiğini bilememektedir. Kapitalist sistem ifadesinin, getirmiş olduğu lanetten kurtulabilmek için, yerine ikame edecek serbest girişim ya da özel girişim sistemi gibi günümüzde de kapitalizmin üzerindeki laneti silmenin bir başka yolu olarak esneklik kullanılmaktadır. Katı bürokrasi şekillerine eleştirel yaklaşan ve risk almanın altını çizen esnekliğin, bireyleri kendi hayatlarını biçimlendirmede daha fazla hürriyet tanıdığı söylenmektedir. Nitekim yeni düzen, eski düzenle karşılaştırıldığında sadece kontrol biçimlerinin revize edildiği görülmektedir. Lakin getirilen bu yeni kontrol biçimlerini anlamlandırmak oldukça zordur. Yeni kapitalizm, bu açıdan bakıldığında genellikle yazısı okunaksız bir iktidar rejimi olarak düşünülebilir (Sennett, 2011: 10).

Firmalar, esneklik stratejilerini iki farklı düzlem üzerinde uygulamaktadır. Bunlardan birincisi, işletme içinde çalışan kendi personelinin işlevsel bir esnekliğinin olması; ikincisi olan periferik işgücünde ise sayısal bir esneklik gösterebilmesidir. Diğer bir ifadeyle, geniş çapta niteliksel özelliklere sahip olan bireyler yelpazesindeki düzenli işçiler firmanın merkezinin çevresinde, daha az niteliğe sahip olan diğer işçiler ise konjonktürün dalgalanmalarına göre sık sık yer değiştirdiği bilinmektedir (Gorz, 2007: 90).

2.1.3 Eğretileşme

Yeni liberal politikaların izlenmeye başlaması ile birlikte küreselleşmeye paralel olarak standart istihdam biçimleri, yerini farklı istihdam koşullarına bırakmıştır. Bu standartlarda çalışan kişilerin sayısı ise hızla artmaktadır. Standart istihdam biçimi, genel olarak çalışanın bir işverene bağlı olduğu, tam süreli olarak çalıştığı, yasal güvencelerden faydalandığı bir ilişkiyi betimlemektedir. Standart istihdam edilme biçiminde süre sınırı olmayıp süresizdir (Bilgin vd., 2015: 25).

Son otuz yılda, ekonomideki revizyon süreci işgücü piyasalarındaki önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerin özellikle istihdamın istikrarı ve iş güvencesi konusuna odaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda günümüzde işgücü piyasalarının katmanlaştığı, esneklik uygulamaların yaygınlaştığı, ücretlerde düşüşlerin yaşandığı ve yeni istihdam şekillerinin yaratılması sonucu işgücünün kutuplaştırıldığı yeni

bir düzen söz konusudur. Kırılgan bir yapıya sahip, istikrarsız, güvencesiz, geçici özelliklerde ve eğreti istihdam olarak ifade edilen bu yapı ile hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde karşılaşmak mümkündür (Temiz, 2004).

Standart istihdamın hakim olduğu dönem olan 1945-1975 yıllarındaki istihdamdan farklı olarak ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşmaya devam eden kısmi süreli çalışma, geçici çalışma ilişkileri, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma ve son olarak kendi hesabına çalışma gibi yeni çalışma şekillerinin standart çalışma biçimlerinden çok daha fazla düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik gibi değişkenler içermesinden dolayı eğreti istihdam olarak nitelendirilmektedirler (Temiz, 2004).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı tanımlamaya göre, eğreti istihdam iş sözleşmelerinin ana unsuru olan istihdam güvencesinin eksik olduğu çalışma şekillerinden oluşmaktadır (<http://www.ilo.org>). Dolayısı ile bu tanıma göre geçici ve belirli süreli iş sözleşmeleri, evde çalışma ve taşeron iş ilişkileri eğreti istihdam sayılmaktadır (Akt. Temiz, 2004).

Eğreti istihdam, istihdam ilişkilerinin kayıtdışılaştığı, taşeronlaştığı, geçicileştiği ve güvencesizleştği bir ortamda tartışılmaya başlanmış bir kavramdır. Bir insanın istihdam edilmesi, refah devleti dönemindeki homojen yapıdan uzaklaşarak heterojen bir hale gelmiştir. Böylece kalıcı statüdeki çalışanlar ile geçici statüdeki çalışanlar, asıl işveren işçisi ile alt işveren işçisi gibi farklılıkların söz konusu olduğu biçimler doğmuştur. Bu karışık yapı içerisindeki farklılıklar işverenin seçimi olduğu kadar neo-liberal ideolojinin de bir sonucudur. Sürece, devlet aygıtı da yön vermektedir. Bu konuda göz önünde tutulması gereken asıl nokta, eğreti istihdam edilen işçilerin bu şekilde istihdam edilmelerine gönüllülük temelinde devam etmeleri değil, 1980 sonrasında küresel anlamda tüm dünyada yoğun halde ortaya çıkan işsizlik probleminden dolayı alternatifleri olmadıklarından zorunlu olarak tabi olduklarıdır. Eğreti istihdamın yarattığı bu heterojen yapıdaki ücretliler grubu teşkilatlanmadıkları yani örgütlenemedikleri ve dolayısı ile sendikalaşamadıkları için bu durumla karşı karşıya kalmaktadırlar (Bilgin vd., 2015: 26).

İstihdam edilme şekilleri, neo-liberal politikalar ve küreselleşen üretim ilişkileri çerçevesinde, sermaye piyasalarının lehinde olacak şekilde revize edilirken bu süreçten olumsuz etkilenenler ise yaşamını emeği ile sürdürenler olmaktadır. Eğreti istihdam şekilleri

giderek yaygın hale gelen ve işgücü piyasalarında işçilerin aleyhinde bir işleyiş gerektiren sistematik istihdam edilme şekillerinin ortak noktalarını anlatmaktadır (Savul, 2008).

2.1.4 Katmanlaşma

Yeni ekonomi modelinin bu yeni çalışma şekli, firmaların nazarında işgücü piyasalarının katmansızlaştırılmasına izin vermektedir. İşletme sahibi, alt işveren sisteminden faydalanmak suretiyle üretim sürecindeki bazı fonksiyonların başka firmalara ya da yerlerde uygulanmasını sağlamak üzere firma içindeki katmanlarından kurtulabilir. Firma sürekli genişleyip daralma şeklindeki fonksiyonu elde eder ve bu sayede alt işverenin çalışanları bir görevden diğerine hareket ettikçe firma içindeki çalışan sayısı arttırılır ya da eksiltir (Sennett, 2012: 36).

Şirket yöneticileri, fonksiyonel prosedürü standartlaştırmak için bazı yazılımlar kullanmaktadırlar. Bu yazılımlar devasa boyuttaki firmaların arı peteğine benzeyen kurumsal yapısının içinde bulunan ve her bir biriminin ne kadar üretim yaptığını tespit edebilmeyi mümkün kılmaktadır. Bu yazılımlar, şirket muhasebecisinin ve kurumsal planlamacıların, örneğin iki şirketin birleşmesi durumunda, hangi ünitelerin kapatılabileceğini ve daha da fazlası hangi personelin işten çıkarılabileceğini tespit edebilmektedir. Bu sayede pratiğe geçen katmansızlaştırma ifadesi, az sayıdaki yöneticinin çok sayıdaki alt kademedeki çalışanı kontrol edebilmesi olarak yapılan bir reformdur. Dikey ayrışma ise; bir şirkette çalışmakta olan çalışanın birden fazla görev alması anlamına gelmektedir (Sennett, 2011: 50).

Bu tür pratikler için kullanılmakta olan ifade ‘yeniden tasarlama’dır. Yeniden tasarlama denildiğinde akla ilk gelen dışı vurum işten çıkarılmadır. Atılan orta yaştaki çalışanlardan aynı ücretle yeni bir iş bulanların sayısı az olduğundan, işten çıkarılmalar direkt olarak eşitsizlik artışına yol açmıştır. Bu konuda operasyonel yeniden planlama sürecini, bu durumun sadece insanları işten çıkarmanın bir bahanesi olması savındaki iddialara karşı savunmak için *“İşten çıkarma ve yeniden yapılanma daha az malzeme ile daha az iş yapmak anlamına gelir. Yeniden tasarlama ise daha azla da çoğu başarmaktır.”* şeklinde ifadeler öne sürülmektedir (Sennett, 2011: 50-51).

1980’li yıllardan bu yana mal, hizmet mali piyasalarının tümü artarak piyasaların serbestleşmesine yönelik bir sürecin başladığı öne sürülmektedir. Bunun yanı sıra tüm bu piyasalardaki değişikliklerin işgücü piyasalarına yayılmasına paralel olarak işgücü piyasalarının revize edilmesinin gerekliliği de öne sürülmektedir (Piketty, 2015: 34-35).

Küreselleşmenin tabii bir sonucu olarak nitelendirilebilen işgücü piyasalarının düzensizleştirilmesi, işgücü piyasaları ile yeni üretim teknolojilerin ve ortaya çıkan yeni piyasaların uyumunu zorunlu kılmaktadır (Erdut, 2003). Reel ve mali piyasalardaki liberalleşmenin artmasıyla doğru orantılı bir şekilde işgücü piyasalarının buna bağlı olarak revize edilmediği düşünülmektedir. Ekonomideki mali ve reel anlamdaki katmanlaşmadaki artış, işgücü piyasalarındaki katmanlaşmanın da hacminin artmasına neden olmaktadır (Akt. Gülcan, 2017).

İşgücündeki katmanlaşma, işgücü piyasasındaki az sayıdaki nitelikli işçinin yüksek ücret, daha iyi şartlarda çalışma koşulları ve daha fazla iş güvencesine sahip olması, diğer taraftan sayıları giderek artan sayıda niteliksiz işçinin düşük ücretlerle ve iyi olmayan çalışma koşullarında istihdam edilmesi ya da hiç istihdam edilememesi anlamına gelmektedir. Esneklik bir yönüyle dışlanma problemini iyileştirilmesi için potansiyel bir araç olarak kabul edilmekteyken, diğer taraftan da işgücü piyasalarının katmanlaşması ve istihdamın istikrarlaşmasını arttırmaktadır. Ayrıca işgücü piyasalarının katmanlaşması kısmi süreli ya da belirli süreli sözleşmelerin kullanımının aşırı artması ve tekrarlı kullanımıyla artmaktadır (Erdut, 2002; Akt. Gülcan, 2017).

Günümüzde işgücü piyasalarının katmanlaşması giderek artmaya devam etmektedir. Gorz’un (2007: 91) betimlemesiyle işgücü piyasalarının katmanlaşması sermayenin işçi sınıfının bütünlüğünün ve buna bağlı olarak sendikal hareketiyle toplumsal dayanışmasının bölünmesi için kullanıldığı bir araçtır. İşgücü piyasalarındaki katmanlaşmanın başlamasından sonra işgücü, çekirdek ve çevresel olarak ikiye ayrılarak işgücünün bütünlüğünü de parçalamıştır.

2.1.5 Sendikasılaşma

1980’lerden sonra farklı gelişmişlik düzeylerine sahip olan ülkeler açısından hangi konumda olursa olsunlar, istisnasız her yerde sendikalaşma oranları ciddi bir boyutta aşağı

düşme eğilimi göstermiştir. Bu durum sendikasılaşma olgusunun negatif yansımalarının küresel bir sorun haline dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Sendikasılaşma oranlarındaki bu önemli düşüş, aynı zamanda ülkelerin iş gücü piyasalarının ve ekonominin yapısal farklılıklarının da bir sonucudur (Bilgin vd., 2015: 26). Belirtmek gerkeir ki Türkiye de süreçten benzer şekilde etkilenmektedir.

Ortaya çıkan bu durum, neo-liberal politikaların bir sonucu olarak işçilerin korumasız ve güvencesiz olan istihdam biçimlerini işverenler lehine çevirmekte, nitekim işçilerin aleyhine bir durum olarak karşımıza çıkarmaktadır. Dolayısı ile sendikasılaşma, işçilerin yeni istihdam biçimlerine uyum sağlayamamalarının bir sonucu olarak kabul edilebilir (Bilgin vd., 2015: 26).

Sendikaları ikame etme modelleri, çoğunlukla modern yönetim metotları kullanan çok uluslu firmaların uyguladığı bir argüman olmakla sınırlı kalmamaktadır. Sendikasılaşma politikaları gerek işverenler ve gerekse hükümetler tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Firmalar genellikle hukuk dışı yollarla iş ahlakına aykırı uygulamalarla sendikaları işyerlerinden uzaklaştırma çabasına girmekte dolayısı ile işçileri sendikasılaştırmaya çalışmaktadırlar. Türkiye açısından yönetmeliklerde sendikalaşmayı zorlaştıran ibareler, boşluklar ve yetersizlikler, firmaların sendikasılaşma için bir alt yapı oluşturmaya zemin hazırlamaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010). Kısacası gerek işverenler tarafından uygulanan yıldırma politikaları ile gerekse günümüzde hâkim olan yönetim ve organizasyon modelleri paralelinde kolektif iş ilişkileri zayıflar/zayıflatırken, istihdam piyasaları bireysel ilişkiler doğrultusunda yapılandırılmaktadır.

2.1.6 Belirsizlik

Belirsizlik olgusuna, ekonomi biliminde özellikle de yirminci yüzyılda çok fazla vurgu yapılmış, metodolojik ve teorik olarak birçok araştırmaya konu olmuştur. Adam Smith'in iktisadi analizinde belirsizlik kavramının önemli bir yeri olmasının yanında David Ricardo ile iktisat biliminin kendi içinde tutarlı olmasına rağmen tümdengelimci bir duruma dönüşmesi belirsizliğin gözardı edilmesine neden olmuştur (Alada, 2000: 82). Süreç içinde tekrar belirsizlik oluşumu iktisatın içine dahil edilse de belirsizliğin tamamen bertaraf edilmesi mümkün gözükmemektedir.

Bir olayın gerçekleşme durumunun belli olmaması, olaya ilişkin verilecek kararların ve tepkilerin de belirsiz olmasına sebep olacaktır. Belirsiz durumlar, bireylerin kontrolünü azaltırken çaresizlik duygularını arttırmaktadır (Wichert, 2001). Çalışılan işin ne kadar süre devam edileceğinin belirsizliği, bireylerin iş ve özel hayatında geleceğe ilişkin vereceği kararların da belirsizleşmesine neden olacaktır.

İşsizlik oranlarındaki artış, üniversiteden mezun olduktan sonra iş bulup istihdam edilmenin garanti olmadığına büyük bir göstergesidir. Bu duruma bağlı olarak da birçok genç geleceği hakkında belirsizlik içine düşmektedir (Ersor-Kart ve Erdost, 2008).

Belirsizlik, bireyin sahip olduğu bilginin eksikliğinden farklı olarak, diğer başka bilgiler ile yeri doldurulamayacak olan bir olgu olduğu şeklinde anlaşılması iktisat dünyası açısından önemli bir katkıdır (Alada, 2000: 132).

Belirsizlik, Türk Psikologlar Derneği'ne (TPD, 2010) göre bireyin gelecek kaygısı ile bağlantılı olarak işsizlik kaygısını artırıcı özelliğe sahip bir unsurdur. Kişinin işsizlik durumundan istihdama geçip geçmeyeceğine yönelik taşıdığı belirsizlik, duygusal anlamda bir kişinin rehavete ve stres içinde boğulmasına neden olabilmektedir. İşsiz kalma süresinden kaynaklı olarak ortaya çıkan belirsizlik durumu ise yine kişide işsizlik kaygısını ortaya çıkarabilmekte veya kaygı düzeyini arttırabilmektedir.

Bir yükseköğretim kurumundan mezun olarak diploma sahibi olan her gencin işgücü piyasalarında talep edilen işgücüne yönelik işgücü niteliğinin arttırılması, iyi koşullara sahip, yüksek ücretli, düzgün bir iş bulunabilmesi için gerekli ancak yeterli değildir. Bu yetersizlik durumu ise öğrenim hayatlarına devam eden gençlerin geleceğe dair belirsizliklerini arttırmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2009; Kıcı, 2010). Bu belirsizlik durumu ise öğrencilerin işsizlik kaygılarında yükselişe neden olabilmektedir.

Üniversitede okuyan öğrencilerin mezun olacakları bölümle ilgili olarak iş bulamama kaygısı diğer bir ifade ile geleceklerine dair yaşadıkları belirsizlik hali, toplumun yapıtaşları olan her bir bireyin muhtelif ruhsal ve psikolojik sorunların içine düşmesine sebep olabilmektedir (Tekin ve Korkmaz, 2016). Bahsedilen bu problemlerin en önemlisinin 'işsizlik kaygısı' olduğu belirtilmektedir. Uzun yıllar boyunca aileleri tarafından iyi bir iş sahibi olup yüksek ücretle çalışabilmeleri için destek olunan öğrencilerin yani genç

bireylerin ailelerine karşı kendilerini baskı altında hissetmeleri, işsizlik kaygılarını tetiklemektedir. Dolayısı ile bu durumdan daha çok etkilenmektedirler.

Yükseköğretim kurumlarından mezun olan gençlerin işsiz kalmalarına yönelik taşıdıkları belirsizlik ülkenin geleceği olan genç nüfusun önünde büyük bir sorun veya engel olmaktadır. Gençlerin işgücü niteliğinin verimliliğini arttırması, kendilerini iyi hissetmesini sağlayarak iyi bir iş bulabilmelerini için destekleyicidir. Ancak bunun yeterli olmaması nedeniyle gençler gelecek hakkındaki düşüncelerinde büyük bir belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar (Üstün vd, 2014: 201). Üniversite eğitimi ve öğrenimi gören bireylerin mezun olduktan sonraki yaşantılarında sosyal yapıya entegre olmalarında en önemli unsur olan iş bulabilme fonksiyonunda yaşanan belirsizlik tabii bir kaygıya neden olmaktadır (Taşgın vd., 2017).

2.1.2 Dünya ve Türkiye’de İşsizlik ve Genç İşsizliği

Dünyada ve Türkiye’de işsizlik, önemli bir toplumsal problemdir. Problemin boyutları ve derinliği giderek artmaktadır. Bu durumun birçok farklı nedeni vardır. Örneğin Gorz (2007: 15)’e göre, teknolojik bir ilerleme dalgası bir sıra çalışmayı lüzumsuz kılmakta ve farklı yerlerde yeni işler yaratmadan, istihdamın çok büyük oranlarda azalmasına neden olmaktadır. Bu dalga sayesinde daha az insan faktörü ile daha fazla oranda üretim sağlanmaktadır. Böylece istihdamda azalmaya dolayısı ile işsizlik oranlarında artışa neden olacaktır.

Ekim 2017 TÜİK verilerine göre, herhangi bir yükseköğretim kurumundan mezun olmuş diplomalı ve eğitilmiş gençlerin % 80,4’ü işgücü piyasalarında yer almaktadır. 15-24 yaş grubu yüksek öğrenimli gençlerin işsizlik oranı % 34,4 olarak gerçekleşmiştir.

Teknoloji devriminin bir başka yüzü olan otomasyon, bürokrasiyi bir bütün olarak etkilemektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak da kurumların taban yapısının geniş olma zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Barkod okuyucular, ses tanıma teknolojileri, dijital ve mobil teknolojileri, üçboyutlu obje tarayıcıları, insan parmağının yaptığı işleri yapan mikromakineler yardımıyla firmalarda her zaman rutin bir şekilde yapılan işler, bundan böyle hatasız ve seri bir şekilde departmanlara dağıtılabilir. Hem ağır işleri yapan işçilerin hem de beyaz yakalı işçilerin yaptığı işler bu şekilde işlemektedir. Odak noktasında

en alttaki fonksiyonel katmanı kesip atmak olan yönetim, bu sayede işgücünü azaltabilmenin yanısıra tasarruf etme yoluna da gidebilmektedir (Sennett, 2011: 33-34).

Otomasyon, yer kürenin her bir noktasına yayıldıkça statik insan becerilerinin kapsamı daralmaktadır. Bundan elli ile elli beş yıl önce insanların banka hesaplarını ve ayrıntılarını gösteren bir makine ve ekranından bahsetmek bir bilim kurgu fantezisi gibi görünebiliyorken; bugün hayatın içine entegre olmuş ve ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Sennett, 2011: 34). Bu şekilde insanın kas gücüne olan ihtiyaç azalmakta bunun sonucunda da işsizlik ortaya çıkmaktadır.

Genç bireylerin aldıkları yüksek öğrenim eğitimi ile birlikte yüksek motivasyonları bir araya geldiğinde, firmalar açısından istihdam edilmeleri yönündeki çekicilikleri artmaktadır. İstediklerini elde edemeyen bireyler için rekabet edebilmek, beşeri sermayesinin artırılması ile doğru orantılı olarak bir gereklilik arz etmekle birlikte bunu çok az insan yapabilmektedir. Yurt dışından gelen yabancı göç unsurları ile rekabet edemeyen birey, kendisine ihtiyaç duyulmaması ile karşı karşıya kalabilmektedir. İşe yaramazlık korkusu burada yabancı işçilerin korkusuyla entegre olup yeni kaygılara yol açabilmektedir (Sennett, 2011: 60).

Türkiye’de benzer süreci Suriye’den aldığı yoğun göç ile yaşamıştır. Yapısal olarak işsizlik artarken, iş daha ucuza ve güvencesiz olarak Suriyeli işçilere yaptırılmaktadır. Bu açıdan Suriyeli göçmenlerin oluşturduğu mevcut işçileri tehdit eden bir işgücü ordusundan bahsedilebilir.

Diğer bir işe yaramazlık korkusu ile kaygılanımlar otomasyonun içinde gizlidir. Teknoloji ile birlikte gelen makineleşmenin, insanların yerine ikame edilerek insanların işlerini ellerinden alacağı korkusu çok eskilerden gelmektedir. 19. yüzyılın sonlarına doğru sadece insanların yapabildiği karmaşık işlerin teknolojik aletlerin yapılabilmesiyle insanların vasıflasızlaşıp niteliklesizleşeceği, düşük ücretli, rutin işlevlere indirgeneceği pek çok işçi için acı verici şekilde ortaya çıkmaktadır (Sennett, 2011: 60).

Genç işsizlik oranının işsizlik oranından yüksek olmasının temel nedeni, okul hayatından işgücü piyasalarına geçiş yapan genç bireylerin iş tecrübelerinin olmaması (Kabaklarlı, 2011), buna bağlı olarak tecrübesiz yeni mezun gençlerin ek maliyet olarak

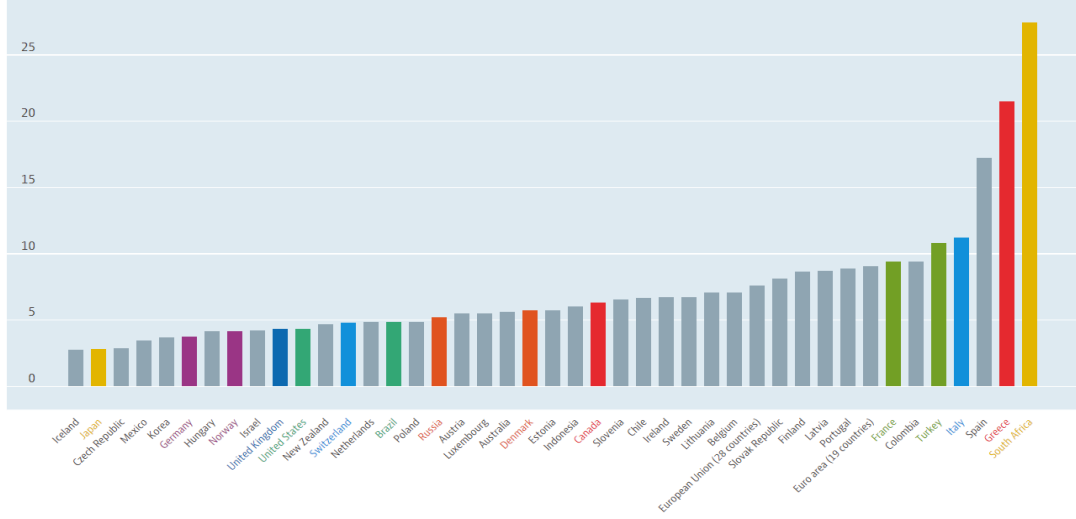
görülmeleri (Bedir, 2013) ve iş hayatına geçişte yaşanan genel zorluklar (UNDP, 2008) olarak sayılabilir.

Türkiye'deki işsizliğin nedenleri arasında hızlı nüfus artışı, tarım sektöründeki çözümler, kadın istihdamının düşük olması, nitelikli bireylerin işgücü piyasalarındaki ihtiyaca cevap verememesi, faizler ve dış ticaret hadleri, özel ve kamu sektöründeki yatırımların yetersiz oluşu, kentleşme ve bölgeler arasındaki gelişmişlik farkı gibi sorunlar sayılabilmektedir (Erdil Şahin ve Sevimli, 2013).

2.1.7.1 Dünya'da İşsizlik ve Genç İşsizliği Oranları

İşsizliğin nedenleri sorgulandığında, karmaşık bir çok konu sürece dahil olmaktadır. Rekabetçi bir işgücü piyasası gözönüne alındığında, işgücü arzı ve işgücü talebinin dengelendiği görülmektedir. Denge noktasındaki ücret bağımsız değişkeni, iş gücü piyasasını dengelemekte ve dolayısı ile iş arayanların tamamı kendilerine uygun iş bulabilmektedirler. Bu varsayıma rağmen, işsizlik bazı piyasalarda yoğunluk içerebilmektedir. Örneğin, Birleşik Devletler'de 2000 yılındaki işsizlik oranları % 4 civarındadır. Daha sonra 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte işsizlik rakamları yukarı yönde seyretmiş ve 2010 yılındaki işsizlik oranları % 9.6'a yükselmiştir. Üstelik işsiz geçirilen süreler hızlı bir şekilde artmıştır. 2017 yılına yeniden bakıldığında ise Birleşik Devletlerindeki işsizlik oranlarının yeniden % 4,1'lere gerilediği görülmektedir (Borjas, 2015: 581).

Geçtiğimiz yirmi yılda benzer şekilde birçok Avrupa ülkesinde işsizlik oranlarının ciddi oranlarda yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. 2000 yılında işsizlik oranı Fransa'da % 9,1 ve Almanya'da % 7,8 seviyesindedir. Mevcut resesyonun şiddeti ve diferansiyel etkisi, Birleşmiş Devletler'deki işsizlik oranlarının, Avrupa ülkelerindeki işsizlik düzeylerine yaklaşması ve bununla birlikte dönem dönem bu seviyeleri aşmasıyla beraber görece sınırlı önemli ölçüde değişmiştir (Borjas, 2015: 581). 2010 yılında işsizlik oranları Fransa'da % 9,4 ve Almanya'da % 7,2 iken 2017 yılında Fransa'da % 9,8 seviyelerini görmesine rağmen Almanya'da işsizlik oranı % 3,6'lara gerilemiştir.

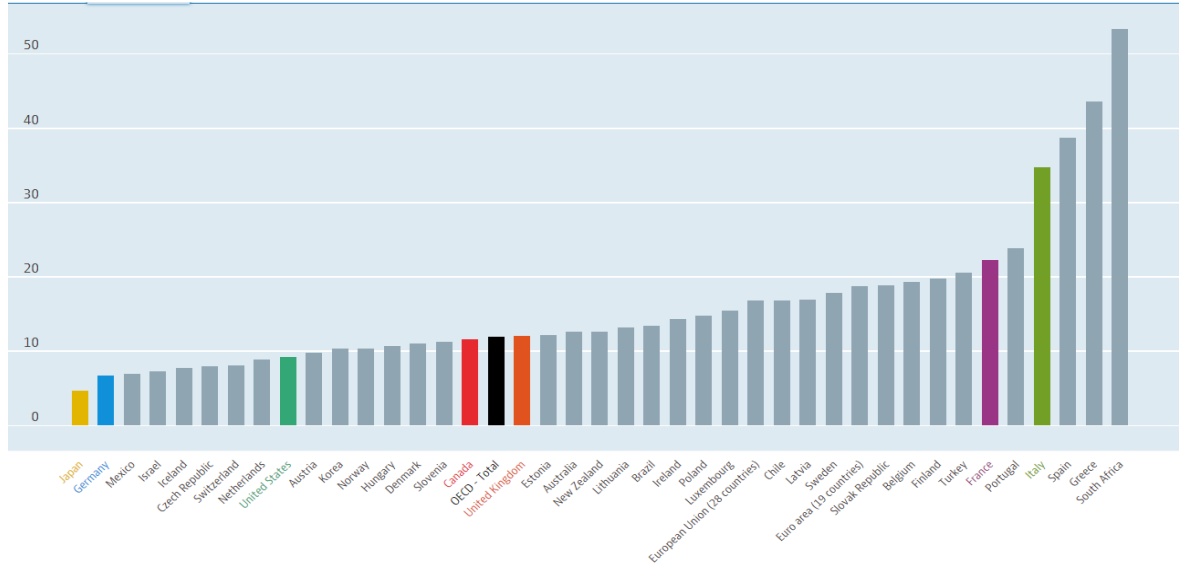


Şekil 2.1. Dünyada İşsizlik Oranları 2017 (<https://data.oecd.org>)

Şekil 2.1’de dünyadaki bazı ülkelerdeki 2017 yılı işsizlik oranları bulunmaktadır. Buna göre, Güney Afrika, Yunanistan, İspanya, İtalya ve Türkiye’nin işsizlik oranları % 10’nun üstünde iken, Japonya, Almanya, Norveç, Kore, Meksika gibi ülkelerin ise işsizlik oranları % 5’in altında seyretmektedir.

İşsizlik, iş gücü piyasalarında belirli sektörlerdeki işçiler ve bazı demografik yapılar da yoğunlaşmaktadır. 1970-2010 yılları arasındaki Birleşik Devletler’deki eğitim durumuna göre işsizlik oranlarına bakıldığında az eğitilmiş işçiler daha yüksek oranlarda işsiz kalmaktadır (Borjas, 2015: 583-584). Türkiye’deki eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarına bakıldığında ise tam tersi bir durumla karşı karşıya kalınmaktadır. 2017 TÜİK verileri ışığında okur-yazar olmayan kesim % 5,5, lise altı eğitilmişler % 8,8 olmasına rağmen yükseköğrenim görmüş bireylerde işsizlik oranı % 12,7 kişi sayısı yaklaşık 416.000’dir (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr>).

Dünyadaki çeşitli ülkelerin genç işsizlik oranları Şekil 2.2’de görülmektedir. Buna göre, Güney Afrika, Yunanistan, İspanya ve İtalya’nın genç işsizlik oranları % 30 ve üstü iken, Japonya, Meksika, Almanya gibi ülkelerin genç işsizlik oranları % 10’un altında olduğu görülmektedir.



Şekil 2.2. Dünyada Genç İşsizlik Oranları 2017 (<https://data.oecd.org>)

Özetle, “Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017” raporunda belirtildiği gibi, dünyadaki toplam işsiz nüfusun % 35’i genç işsizlerden oluşmaktadır. 2017 yılında 70,9 milyon olarak tahmin edilen genç işsiz sayısının 2018 yılında 71,1 milyona ulaşması beklenmektedir (ILO, 2017). Genç işsizliği, işsizliğin bir alt boyutu olarak ciddi bir problem olmayı sürdürmektedir.

2.1.7.2 Türkiye’de İşsizlik ve Genç İşsizliği Oranları

İşsizlik en genel anlamıyla enflasyonla beraber dünya üzerindeki tüm ülkelerin çözüm bulmaya çalıştıkları en temel problemlerden birini ifade etmektedir. Ekonomik ve siyasi argümanların çoğunun konusunu oluşturan işsizlik, özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler açısından gündemdeki yerini sürekli olarak koruyan sorunların başında gelmektedir (Biçerli, 2011: 427).

Çizelge 2.1. Yıllara göre işsizlik, genç işsizlik ve yüksek öğrenimli genç işsizlik oranları

	İşsizlik Oranı	Genç İşsizlik Oranı	Yüksek Öğrenimli İşsizlik Oranı	Yüksek Öğrenimli Genç İşsizlik Oranı
2014	10,1	17,9	10,7	28,3
2015	10,5	18,5	11	29,5
2016	11,1	19,6	12,1	30,8
2017	11,1	20,8	12,7	34,4

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

Türkiye’deki genç işsizlerin büyük bir bölümünü, yüksek öğrenimli gençler oluşturmaktadır. TÜİK 2017 verilerine göre oluşturulan Çizelge 2.1’de işsizlik, genç işsizlik, yüksek öğrenimli işsizlik ve yüksek öğrenimli genç işsizlik oranlarının son dört yıldaki oranları gösterilmektedir. Buna göre, işsizlik oranı 2016’ya kadar artma eğiliminde iken 2016 yılında sabitlendiği görülmektedir. Genç işsizlik oranı her yıl artmaya devam ettiği görülmektedir. Her yıl artan mezun sayısı ile orantılı olarak yüksek öğrenimli işsizlik oranlarının ve dolayısı ile yüksek öğrenimli genç işsizlik oranının artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, yüksek öğrenimli genç işsizlik oranının diğer oranlara kıyasla daha fazla artma eğiliminde olduğudur. Ayrıca bu oran, daha kolay iş bulabilmek ve işgücü piyasalarında daha avantajlı bir konum sağlayabilmek için yüksek öğrenim eğitimi alan gençlerin üzerindeki baskıyı yoğunlaştırmaktadır (Cooke vd, 2006).

Yüksek işsizlik oranlarının genç bireyler üzerinde sosyal, ruhsal ve fiziksel çeşitli sorunlara neden olduğu bilinmektedir (Bjarnason ve Sigurdardottir, 2003). Henüz ekonomik gücünü eline alamamış gençler aileleri ile birlikte yaşamak zorunda kalmakta, ailelerine bağımlı olmakta ve gelecekleri hakkında karamsarlığa kapılmaktadırlar (Ersoy- Kart ve Erdost, 2008). İşsiz genç bireylerde, ümitsizlik ve kaygı duygu durumlarının yanı sıra depresif ve psikosomatik semptomlar geliştirebilmekte, bu durum özsaygılarının zedelenmesine neden olabilmektedirler. Bu bağlamda, işsizlik bireylerin yaşam kalitesini aynı zamanda sosyal ilişkilerini olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Ayrıca işsizlik, diğer insanlara yönelik düşmanca tutumların ve paranoyanın ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Kaygı, öfke, depresyon, umutsuzluk gibi negatif duygulara, intihar riskine ve alkol ya da madde bağımlılığına yol açabilmektedir (Kırcı, 2010; Darity vd., 1993).

Genç işsizliği, diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de önemli bir sorun alanıdır. Eğitimli gençler, eğitimlerini tamamlayamadan kaygı yaşamaya başlamaktadırlar. Özellikle de yüksek öğrenimli gençlerin arasında mezun olduktan sonra iş bulamayacakları endişesi kaygının artmasına neden olmaktadır. Kaygının bu kadar yüksek olması gençleri ruhsal, psikolojik ve fiziksel olarak yıpratmakta ve yormaktadır. Üniversite yaşantısından iş yaşantısına geçiş yapan genç bireyler, işsizlikle karşılaştıklarında ruhsal çöküntü yaşadıkları, işsizlik sürecinin uzamasına paralel olarak zihinsel hastalıklara yakalanma sıklıkları ve kalp-damar yolu şikayetleri artmaktadır. Bunun yanı sıra, hapse girme, intihar eğilimi, cana kast gibi toplumsal sorunlar da çoğalmaktadır (Statt, 1994).

Eğitim sistemleri, büyük yoğunlukta istihdam edilemez eğitimli gençler, dahası eğitildikleri alanlarda istihdam edilemez durumda gençler yaratmaktadır. Modern çağın işe yaramazlık teorisini David Ricardo’nun önermesinin modern şekli, beceri toplumunun ihtiyacı olan vasıflı ve yetenekli insanların sayısının özellikle de yüksek finans, ileri teknoloji ve hizmetlerin en gelişmiş alanlarında nispeten az olabileceğini vurgulamaktadır (Sennett, 2011: 58).

Endüstri toplumundan post-endüstri toplumuna geçerken ağır endüstriler ivmeli bir düşüşe geçmiş, hizmet sektöründeki büyüme oranları artmış, yeni teknolojiler hızla ilerlemeye devam etmiş ve tüm bu değişimler yaşamın her kesimini etkilemiştir. Küreselleşme ile birlikte teknolojinin getirdiği nimetlerden faydalanarak bilgi toplumuna dönüşüm ile birlikte işletme yapıları, çalışma standartları, işlerin gerekleri ve kariyerde farklılaşmaları da beraberinde getirmiştir (Yılmaz, 2009: 5). Türkiye’de 1980 sonrası işsizliğin genel yapısına bakıldığında zaman “ihricata dayalı sanayileşme stratejisi” önemli bir sorun haline gelmiştir. Bilhassa 1990’lı yılların başından itibaren emek arzının nitelik düzeyi ile emek talebinin ihtiyaç duyduğu nitelik arasındaki yüksek orandaki farklılıklar bu yapısal sorunu daha önemli bir hale getirmiştir. İşsizlik oranlarının 2000’li yıllardan sonra kronik bir sorun haline gelmiştir (Mehmet ve Kılıç, 2009: 33).

İşsizlik oranı, bir işi olmayan ve iş arayan bireylerin işgücüne oranını vermektedir. İş gücü piyasalarında işlerin sayısı üretim ve tüketim ile ilgili olduğu için işsizlik oranlarındaki bir düşüşün anlamı, ekonomide üretim ve tüketim seviyesinin yükselmesidir. Bunun tersine işsizlik oranının yükselmesi, üretim ve satışların azaldığını göstermektedir (Biçerli, 2011: 427). Diğer bir deyişle işsizlik oranlarının artması iş gücü piyasalarında

yeterli açık işin bulunmadığını ve bu sebeple işsiz bireylerin sayısının büyük oranlarda arttığını ifade etmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Ekim 2017 verilerine göre işsizlik oranı % 10,3 seviyesindedir (TÜİK, 2018). Genç nüfus olarak tabir edilen 15-24 yaş grubundaki genç işsizlik oranı 2016 verilerine göre % 20,8 iken yaklaşık % 2'lik bir düşüş ile 2017 yılı oranı % 19,6 şeklinde bir iyileşme yaşamıştır. Diğer bir ifadeyle, Türkiye'deki her beş gençten biri işsizdir.

İşgücü araştırması 2016 yılı sonuçlarına göre; Türkiye'de yükseköğretim mezunu olanların % 70,1'i istihdamda, % 9,6'sı işsiz, % 20,3'ü ise işgücü dışında yer almıştır. Yükseköğretim mezunlarında; erkeklerin % 78,8'ini istihdamda olanlar, % 7,6'sını işsizler oluştururken; kızlarda bu oranlar sırasıyla % 59,3 ve % 12 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Aynı eğitim düzeyinde, işgücüne dahil olmayanların oranı erkeklerde %13,6 iken kızlarda % 28,7'dır (TÜİK, 2017).

Gençlerin yoğunlukta olduğu bir nüfus yapısına sahip olan Türkiye'nin özel olarak gençlere yönelik bir istihdam artışı yapılmaması durumunda, sonraki yıllarda genç işsizlik oranlarının yükselmesiyle daha büyük sorunlar yaşanacağı ortadadır (UNDP, 2008: 111). Küreselleşme ile birlikte dünya perspektifinde istihdamın yetersizliğinin bir parçası olan yeni işlerin yaratılmasının, problemin zayıflamasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir (Mütevellioğlu vd, 2010).

Türkiye'de sayıları her geçen gün artan genç bireyler, üniversiteden mezun olduktan sonra işsizlik probleminden etkilenmeye devam etmektedir (Ersoy- Kart ve Erdost, 2008).

Genç nüfus olan 15-24 yaş grubu, işgücü piyasalarına yönelik en fazla etkilenen grubu oluşturmaktadır. Türkiye'de özellikle eğitilmiş ve nitelikli işgücü, iş bulmakta zorlanmaktadır. Genç işsizlik, hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelere önemli bir küresel sorun haline gelmiştir. Dolayısı ile Türkiye'de de büyük bir sorun olan genç işsizlik oranı, işsizlik oranının iki katı düzeydedir. Son zamanlarda genç işsizlik oranlarında sağlıklı ve sürdürülebilir bir iyileşme görülememiştir (Kabaklarlı ve Gür, 2011).

2.1.3 Dünya ve Türkiye’de Yoksulluk

Yoksulluk, insani ihtiyaçlar ile ilgili bir kavramdır. İnsan, toplumsal bir varlık olduğu için ve fiziki varlığının devamını sağlayabilmesi için temelde beslenme gereksinimleri bulunmaktadır. Bundan sonraki gereksinimleri giyinme ihtiyacı, barınma ihtiyacı, eğitim ihtiyacı, sağlıklı olmasına yönelik durumu, kültürel vasfına yönelik ihtiyaçları, ortak yaşama adaptasyonuna yönelik ihtiyaçları, dinlenme ve bunun gibi diğerk sosyo-kültürel anlamdaki ihtiyaçlarıdır. İnsanlar varoluşlarından bu yana kendi ihtiyaçlarını gidermeye yönelik doğal olayları değıştirebilme, dönüştürebilme kabiliyetlerine sahiptirler (Aktan, 2002). Birey bu gereksinimlerini karşılayamadığı durumda ortaya yoksulluk çıkmaktadır.

İşsizliğin finansal sorun bağlamında en fazla etkilendiğı grup sosyo-ekonomik düzeyi en düşük olan insanlardır (Turner, 1995). Burada işsizlik, kötü sağlık koşullarının en temel sebeplerinden biri olarak yoksulluğı yaratır. Yoksul insanlar, en ucuz yemekleri almak, en ucuz yerlerde barınmak zorundadırlar. En ucuz yiyeceklere ulaşmanın güçlüğü, olumsuz beslenme şartlarını daha da olumsuz yönde etkileyerek sağlık koşullarının daha da kötüye gitmesine neden olabilir (Watkins, 2005).

İşsizliğin ana kaynağı olan yoksulluk, Birleşmiş Milletlerin benimsediğı tanıma göre, yeterli bir yaşam düzeyinin yanı sıra temel seviyede sivil, ekonomik, kültürel, siyasal ve sosyal haklardan yararlanabilmek için gerekli kaynaklardan, olanaklardan, güvenlik ve güçten yoksun olma durumudur (Chambers, 2006). Bu tanımdan dolayı yoksulluk, insan hakları ihlaline yol açmaktadır. Bireysel özgürlük, fertlerin yaşamını kendi irade ve tercihlerine göre belirlemesini ifade ettiğı için, yoksulluk bireysel özgürlüğün önünde bir engeldir (Mütevellioglu vd, 2010).

Yoksulluk olgusu, yerkürenin her kıtasında karşılaşılabilen büyük bir sorundur. Bu nedenle yoksulluk insanlar için ileride karşılaşılabile ihtimallerine karşı kaygı ve stres oluşumunu tetikleyecek olumsuz bir durumdur. Bu sebeple yoksulluk düşüncesi dahi bireylerde işsizlik kaygısına neden olabilmektedir.

Türkiye Psikiyatri Derneğı (2010) geçtiğimiz yıllardan bu yana çok sayıda araştırmadan elde edilen verilere dayanarak işsizliğin, yoksulluğun ve güvencesiz çalışma

koşullarının ruh sağlığını olumsuz etkilediği yönünde birçok basın açıklaması yapmıştır. Bu araştırmaların bulgularına göre işsiz bireylerin depresyon riski iki kat, intihar riski ise üç kat artmaktadır. Bu bireyler alkol ve madde kullanımına yönelebilmektedir. Özellikle sonradan oluşan maddi kayıplar ve sosyoekonomik sınıf kaymalarının depresyon ve intihar ile ilişkili olduğu bilinmektedir. İşsizlikle doğrudan ilişkili olan yoksulluğun da depresyon ve intihar riskini artırdığı yapılan araştırmalarla gösterilmiştir. Ancak sadece işsizlik değil işin niteliği de ruh sağlığı ile yakından ilişkilidir. İş, özellikle erişkin yaşam döneminde öz-yeterlilik ve öz-saygı gibi benliği düzenleyen işlevler ile kendini gerçekleştirme için olanaklara sahip olunabilecek toplumsal yapı arasında önemli bir köprü oluşturması nedeniyle oldukça önemlidir. Bu nedenle bireylerin insanca yaşam koşullarını sağlayabilecek bir işte çalışmaları ruhsal sağlıkları açısından önemlidir. Dolayısıyla insan, sevmediği bir işte çalışmaya devam etmek ile başka bir iş bulamama durumunda yaşayacağı işsizliğin düşüncesiyle işsizlik kaygısı taşıyabilmektedir. İşsizliğin sonucunda ortaya çıkacak olan yoksulluk bu süreçte son derece etkili olmaktadır.

İşsizlik, iktisadi bir problem olmanın ötesinde sosyal ve kişisel anlamlar içeren çok yönlü bir kavramdır. Sorunun önem arz eden bir boyutu da, işsiz kalan bireylerde ortaya çıkardığı korkunun yanı sıra fiziksel ve psikolojik sağlığının bozulması, topluma ait değer yargılarının yok olması sonucu ortaya çıkan ümitsizlik ve yoksulluktur (Akt. Dereli ve Kabataş, 2009). Yani yoksulluk, işsizliğin sonraki adımıdır.

Kentlerde yaşanan yoksulluğun en önemli ortak noktası işgücü piyasalarında istihdam edilen bireylerin büyük bir bölümüne düzenli ve güvenceli işlerin sağlanamamasıdır. Bahsedilen istihdam olanaklarındaki bu yetersizlikten dolayı, işgücü arzının vasıfsız ve eğitimsiz olması da eklemlenince, özellikle de şehirlerde kitleler halinde işsizliğin ve buna bağlı olarak da yoksulluğun ortaya çıkması kaçınılmazdır (Açıkalın, 2007).

Günümüzde dijital ve mobil teknolojik oluşumlar, işgücü arz seviyesinin oldukça üzerinde seyretmektedir. İstihdam edilmek için talepte bulunan işgücüne, işverenler artık yedek işgücü ordusu ifadesinin de ötesinde gerektiği zaman kullanılıp ihtiyaç kalmadığında ise işyerinden kolaylıkla uzaklaştırılabilecek bir unsur olarak bakmaktadır. Bu durum, insanın temel hak ve özgürlüklerinin birinci ilkesi olan çalışma hakkının elinden alınması anlamına gelmektedir. Bu konjonktürel etkinin en önemli sonucu ise Türkiye gibi gelişmekte

olan ülkeler içersinde gerek enformel sektörde gerekse formel sektörde esnek çalışma ilişkileri içersinde düzensiz ve sağlıksız çalışma koşullarında istihdam edinilmesine neden olmaktadır. Bu durumda, yoksulluğun en ağır izdüşümlerinden biri olarak, üniversiteden mezun olan gençler iş bulup istihdam edilme pahasına hangi iş, hangi çalışma koşulları ve hatta ne kadar bir ücret karşılığında olursa olsun çalışmaya hazır bir işgücü yaratımına neden olmaktadır (Açıklan, 2007).

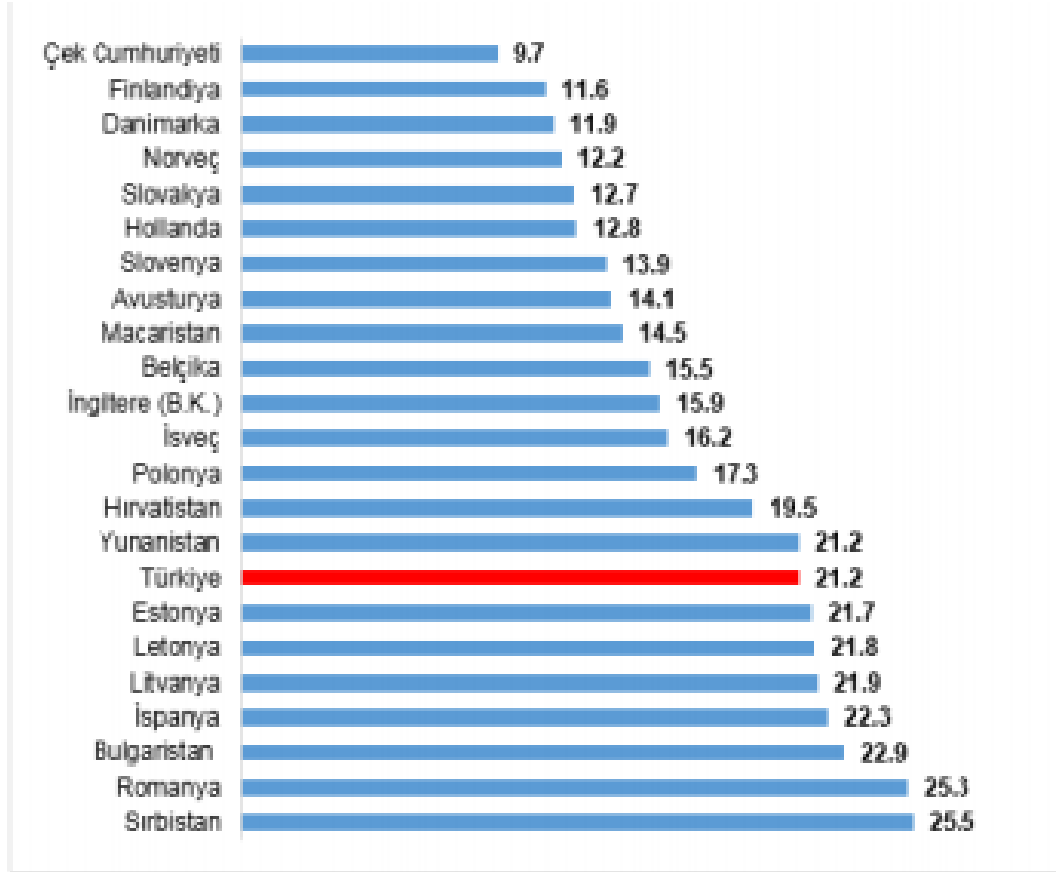
Yoksulluk, insanların en temel ihtiyaçlarını karşılayamamasına neden olması düşüncesi ile işsiz kalınması durumunda karşı karşıya kalınacak sosyo-ekonomik bir sorun olmasından dolayı işgücü piyasalarına hazırlanan gençler için işsizlik kaygısı taşımalarına neden olmaktadır.

2.1.3.1 Dünya’da ve Türkiye’de Yoksulluk Oranları

Yoksulluk kavramı, tüm dünya için geçerli bir ifade olsa da, yoksulluğun boyutu ve nedenleri gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin tümü için farklılık göstermektedir. Bu farklılığın temel nedenleri arasında istihdam, işsizlik, gelir, eğitim, yaş, ırk, cinsiyet, yaşanılan bölge, dini inanç, nüfus, ekonomik büyüme ve benzeri bir çok değişkenden bahsetmek mümkündür.

Ululararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun “Yoksulluğa Son Vermek için İşlerin Dönüştürülmesi” başlıklı küresel istihdam ve sosyal görünüm raporuna göre, global ölçekte kaliteli, verimli ve nitelikli iş açığı sebebiyle ekonomik koşulların aşağı yönlü hareketi yoksulluğun azaltılması yönündeki amacın tersine bir tehdit oluşturmaktadır. Bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde de göreceli olarak yoksulluğun arttığı gözlenmektedir (Kılıç, 2016).

Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2016 verilerine göre; eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirinin % 60’ı göz önüne alınarak belirlenen yoksulluk sınırına göre, Türkiye’deki 2016 yılı yoksulluk oranı % 21, 2 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’deki 2016 yılındaki yoksul sayısı yaklaşık 16.328.000 kişidir (TÜİK, 2017).



Şekil 2.3. Seçilmiş Avrupa Birliği ülkelerinde yoksulluk oranları, 2016 (<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>)

Kullanılabilir fert medyan gelirinin % 60'ı göz önüne alınarak hesaplanmış olan yoksulluk sınırına göre ülkelerin yoksulluk oranları Şekil 1'de gösterilmektedir. Buna göre, seçilmiş Avrupa Birliği ülkelerinde en yüksek yoksulluk sınırı olan ülke % 25,5 ile Sırbistan, % 25,3 ile Romanya ve % 22,9 ile Bulgaristan takip etmektedir. En düşük yoksulluk oranına sahip olan ülkeler % 9,7 ile Çek Cumhuriyeti, % 11,6 ile Finlandiya ve % 11,9 ile Danimarka olduğu görülmektedir.

2017 yılı itibariyle yükselmekte ve gelişmekte olan ülkelerdeki işgücündeki genç bireylerin % 39'u olan 160,800,000 genç orta düzey gelir grubunda ya da yoksulluk içindedir. Diğer bir ifade ile, bu genç bireyler günde 3,10 dolardan az kazanarak yaşamaktadır. Günümüzde işgücü piyasalarındaki her 5 genç bireyden 2'sinden fazlası ya işsizdir ya da istihdam edildiği halde yoksuldur (ILO, 2017).

2.1.4 İstihdam Politikaları

ILO'ya göre istihdam politikası “İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak, işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlmek amacıyla, tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas gaye olarak ele alıp, uygulamaktır.”(ILO “122.Nolu İstihdam Politikası Sözleşmesi Md.1).

İstihdam Politikaları, aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır. İşsizliği azaltmaya yönelik olarak uygulanan politikalar aktif istihdam politikaları, işsizliğin bireyler üzerindeki etkilerini azaltmaya yönelik olarak uygulanan politikalar ise pasif işgücü politikalarını oluşturmaktadır.

2.1.4.1 Pasif İstihdam Politikaları

İşsizliğin birey üzerindeki etkilerini azaltmaya yönelik olan istihdam politikalarıdır. Pasif istihdam politikaları bireyin işsiz kalması sonucunda uğrayacağı ekonomik kaybın telafisine yönelik uygulamaları içermektedir. İşgücü piyasasındaki gerekli düzenlemelerle dengelerle sağlanamadığı takdirde işgücünün maruz kalacağı zararları ve olumsuz tesirleri telafi edici politikalarlardır. Bunlar genellikle belirli bir iktisadi güvence sağlamaya yönelik politikaları içerir. Bu politikalar da genellikle işsizlik sigortası ile işsizlik yardımlarının oluşturulması söz konusudur (Zaim, 1997: 71).

Pasif istihdam politikalarının iki temel aracı bulunmaktadır. Bunlar, sigortacılık tekniğine bağlı olarak yürütülen işsizlik sigortası ve bazı ülkelerde uygulanan karşılıksız olan işsizlik yardımlarıdır.

2.1.4.1.1 İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, kendi iradesi dışında işini kaybedenlere geçici bir süre ya da yeni bir iş buluncaya kadar kendisinin ve ailesinin gereksinimlerini karşılamak üzere geliştirilmiş prim ödeme esasına dayanan bir sosyal politika aracıdır. İşsizliğin etkilerini azaltmaya yönelik bir politika olmakla birlikte, aktif istihdam politikaları ile birlikte uygulandığında daha iyi sonuçlar vermektedir (Işığışık, 2011: 167).

İşsizlik sigortası uygulamasının iki temel amacı bulunmaktadır. İlki işsiz kalan kişinin kendisinin ve ailesinin uğrayacağı maddi ve manevi zararı azaltmaktır. İkincisi ise işsizlik sebebiyle piyasalarda oluşacak olası talep daralmasını engellemektir (Işığışok, 2011: 167).

İşsizlik sigortasının beş temel özelliği bulunmaktadır (Işığışok, 2011: 167):

1. İşsizlik Riskinin Tazmini: İşsizlik sigortası çalışanları işsizlik riskine karşı güvence altına alıp, belirli bir süre işsiz kalan dönemdeki gelir kayıplarını kısmen tazmin eden bir sigorta koludur.
2. Zorunluluk: işsizlik sigortasının olmazsa olmaz özelliklerinden biri de zorunluluktur. Bu yönü ile işsizlik sigortası diğer sigorta kollarından ayrılmaktadır.
3. Prim Ödeme: Sigortacılık tekniği gereği sistem, işçinin prim ödemesine dayanır. Türkiye’de ve birçok ülkede işsizlik sigortası işçi, işveren ve devletin ortak katılımı ile finanse edilir.
4. Devletçe kurulma: Günümüzde işsizlik sigortaları, devlet tarafından özel yasalarla kurulmaktadır.

2.1.4.1.2 İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımı, işsizlik sigortasından farklı olarak prim esaslı değildir. Finansmanı tamamen devlete ait olup, bütçeden karşılanmaktadır. Sosyal devlet ilkesini benimsemiş, ekonomik olarak güçlü ülkelerde uygulanmaktadır. İşsizlik yardımlarından faydalanma süresi, işsizlik sigortasında olduğu gibi belirli bir süre için de olabileceği gibi, muhtaçlık durumunun devam etmesi halinde sürekli de olabilir (Işığışok, 2011: 67).

Devletten sağlanan ödenekler ile, ihtiyaç sahibi olan işsiz bireylere ve özellikle de işsizlik sigortasından yararlanma süresi dolmuş ancak henüz iş bulamamış olanlara yaşamlarını ve satın alma gücü sağlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen nakdi yardım faaliyetleridir.

2.1.5.2 Aktif İstihdam Politikaları

İşsizlik oranlarının azaltılması ve bireylerin işgücü piyasalarında aktif çalışanlar olarak entegre edilmesine yardımcı birer araç olan aktif istihdam politikaları dört temel başlık altında incelenecektir.

2.1.5.2.1 Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları gelişmiş ülkelerin çoğunda uygulanan önemli bir işgücü piyasası politikası aracıdır. Bu uygulamada devlet işverenlere sübvansiyon politikaları ile desteklenen kesimdeki işsizleri işe almaları karşılığında işverenlere vergi indirimi, sosyal güvenlik prim muafiyeti ve ücret katkısı gibi olanaklar sağlamaktadır. Ayrıca işgücü maliyetlerini azaltmaya yönelik olan bu politikaların bir diğer önemli sonucu da, uluslararası piyasalarda düşen işgücü maliyetleri sebebiyle artan rekabet gücüdür. Bu bakımdan bir bu politikalar aynı zamanda ihracat teşvik olarak da düşünülebilir (Biçerli, 2011).

2.1.5.2.2 Kendi İşini Kuranlara Yardım Politikaları

İşsizlikle mücadelede uygulanan bir başka aktif işgücü piyasası politikası da işsizlerin kendi işlerini kurmaları için desteklenmesidir. Rekabetin giderek arttığı günümüz koşullarında girişimciliğin ve yeni buluşların verimlilikteki gelişmeleri sürekli hale getirilerek yeni istihdam imkanları ortaya çıkardığı ve huzuru arttırdığı bilinmektedir. Bu bağlamda KOBİ'lerin önemli bir istihdam kapasitesi ortaya çıkaracağı, bölgesel kredilemelerle işsizliğin azaltılabileceği açıkça görülebilmektedir (Biçerli, 2011: 492).

2.1.5.2.3 Mesleki Eğitim Politikaları

İşsizlikle mücadelede kullanılan aktif işgücü piyasası politikalarından birisi de mesleki eğitim yoluyla işsizlerin ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanların beceri düzeylerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini artırmaktır. Nitelik düzeyleri düşük olan işçilere niteliklerini yükseltmek için yeterli eğitim verilmemesi “düşük nitelik-kötü iş tuzağı” denilen sürecin oluşmasına sebep olabilmektedir. İş arayanların nitelikli işçiler olmayışı işverenleri fazla sayıda niteliksiz açık iş açmaya yöneltilebilecektir. Bu durum, işçilerin eğitim alma motivasyonlarını yok edebilmektedir. Süreç bu şekilde devam ederek

daha fazla nitelik gerektirmeyen istihdam olanaklarının açılmasını sağlayabilmektedir (Snower, 1997: 141).

Mesleki eğitim ekonomik açıdan ele alındığında, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücünün karşılanması, üretimde verimlilik ve kalite artışının sağlanması, iç ve dış piyasalarda rekabet gücünü attırması, çağdaş teknolojilerin izlenmesi, bu teknolojilerin mal ve hizmet üretimine yansıtılması, hızlı, istikrarlı ve sağlıklı bir ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesi gibi konularda önemli katkılar sağlamaktadır (Özsoy, 2015).

Özellikle günümüz şartlarında teknolojik gelişmelerin sürekli ilerlemesine paralel olarak mesleki eğitim de sadece işgücü piyasalarına giriş için gerekli olmaktan çıkarak, işgücü piyasalarında kalabilmenin önemli bir unsuru haline gelmektedir. Yaşamboyu eğitim ile çalışanların niteliklerini sürekli olarak arttırmaları ve buna gerekli önemi vermeleri gerekmektedir. Avrupa Birliği, yaşamboyu eğitimi, “bilgi, beceri ve yeterliliği geliştirmek amacıyla belirli bir sürede yapılan eğitim faaliyetlerinin tümü” olarak ifade etmektedir (Göksan vd., 2009: 145).

2.1.5.2.4 İstihdam Kurumları

Tarihin ilk devirlerinden itibaren kendi istekleriyle ve ücret karşılığı çalışan insanların varlığı, bunlara aracılık yapan kurumları da beraberinde getirmiştir. Kar amaçlı ya da kar amacı olmadan sürdürülen aracılık faaliyetlerine aşağıda sunulmaktadır (Sayın, 2002:14). İstihdam kurumları kamusal faydaya yönelik olarak işleyen kamu istihdam kurumları ve kar amacı güden özel istihdam büroları olmak üzere iki alt kategoride ele alınabilir.

Resmi İstihdam Kurumları

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ndeki¹ “herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” (m.23) düzenlemesi yanında, Avrupa Konseyi üyesi hükümetler tarafından imzalanan Avrupa Sosyal Şartı da, sözleşmeciler tarafların çalışma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını

¹ Birleşmiş Milletlerce oluşturulan İnsan Hakları Komisyonu tarafından hazırlanan bu belge 10 Aralık 1948 tarihinde Genel Kurulda kabul ve ilan edilmiştir. Türkiye Bu bildirgeyi 6 Nisan 1949 tarihinde onaylanmıştır.

sağlamak üzere, “tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini sağlamayı ya da korumayı” (Bölüm II, m1/3) üstleneceklerini hüküm altına almıştır (Ünal, 1990: 12-13). Yine uluslararası çalışma hukukunun en önemli belgeleri olan ILO sözleşmelerine temel bir ilke yerleştirilen ILO Statüsüne Ek Filedelfiya Beyannamesi, “emek bir meta değildir” şeklindeki ifadesi ile aracılığın ticarete konu yapılamayacağını belirtmektedir. Dolayısıyla, kamunun işe yerleştirme hizmetlerinde işgücünün sömürülmesine karşılık faaliyette bulunma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Sayın, 2002: 43).

Özel İstihdam Büroları

Karmaşık bir yapı gösteren işgücü piyasasında aracılık faaliyetleri özellikle sanayileşmenin başlamasıyla önem kazanmıştır. 20. yy'nin başında, o döneme özgü koşulların etkisiyle iş aracılığı faaliyetlerinde zorunlu olarak devlet tekeli ilkesi benimsenmiştir. Ancak istihdam piyasasında yaşanan değişiklikler nedeniyle, tekel olması sorgulanmış ve çoğu ülkede kaldırılmıştır (Bircan, 2000). Günümüzde nerdeyse her ülke açısından işsizlik ve istihdam oluşturulmasına katkıda bulunabilecek her türlü araç ve yolları devreye sokmaya çalışmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve yeni anlayışlar sanayide ve çalışma yaşamında olduğu gibi istihdam faaliyetleri alanında da yeni arayışları ve düzenlemeleri gerekli kılmıştır. Bu mahiyetle gelişmiş ülkelerde, istihdam hizmeti veren kuruluşların çeşitlendirilmesi, işsizlik sorununun çözümü için bir çare olarak görülmüştür (Göçer, 1994). Bu nedenle işsizliğin azaltılabilmesi için denenmesi gereken yollardan biri de işgücü piyasalarının etkinliğinin artırılması olmuştur. Etkin işgücü piyasalarını, işgücü arzı ile talebi arasındaki sıkı bağlar oluşturarak, boş işlerden iş arayanları ve bunların nitelikleri konusunda işverenleri hızlı bir biçimde bilgilendiren piyasalar olarak isimlendirebiliriz (Atasayar, 1996: 2).

2.2. Bireysel Etmenler

İşgücü piyasalarına hazırlanmak için belirli bir lisans eğitimi almaya gelen genç bireylerin, mezun olduktan sonra karşılaşılabilecekleri işsizlik riskine karşılık taşıyabilecekleri kaygı durumunu etkileyen etmenlerin bir bölümü bireysel etmenler başlığı altında sorgulanmıştır. Tezde metodolojik olarak, bireysel ve yapısal etmenler olmak üzere iki ana alan altında incelenmiştir. Bireysel etmenler olarak Bourdieu'nun sermaye kavramından ve sermaye çeşitlerinden yararlanılmıştır. Alan içerisinde yer alan egemenlik

abası süresince elde edilmeye çalışılan sermaye tipleri sosyal, kültürel ve ekonomik sermayelerdir.

Oldukça geniş bir sermayeye sahip olmak aynı zamanda her zaman önemli ayrıcalıklara sahip olmak anlamına gelir. Yaşam içerisinde ulaşılabilen yeni bir konum oluşturulduğunda (iş sahibi olmak gibi), bu gibi konumlardan ilk haberi olan bireyler ve bu konumlara ilk yönlendirilen bireyler (herhangi bir sermaye biçimi olabilir) sermaye bakımından en zengin olanlardır (Bourdieu, 2006: 395).

Bireylerin sosyalleşme sürecinde sahip olunan nitelikler ve yatkınlıklar ve dolayısı ile bunların diğer bireylerle ilişkisi içerisinde mübadele edilmesi olan sermaye, etkisini üretildikten sonra tedavüle sokulduğu alanda dışa vuran, değerini dinamikleri içerisinde kazanan sosyal bir ilişki, toplumsal bir enerjidir. Kişilerin bir araya gelerek oluşturduğu gruplar tarafından biriktirmek suretiyle oluşturulan sermaye türleri miktarına, uygulamadaki kullanım şekillerine, bir türden diğer bir türe tahvil edilebilirliklerine göre farklılaşarak etki yaratabilmektedirler. Bireyin sosyal bağlantıları, grup aidiyetlerine bağlı olarak sahip oldukları sermaye, satın alma gücü, sahip olunan eğitim düzeyi, dil alışkanlıkları, beğeni yargıları farklı alanlarda diğer bireylerle mücadele içerisinde birer tahakküm durumuna dönüşebilirler (Göker, 2007: 279-280).

Bourdieu'ya göre sermaye, aktörlerin veya gruplara ait düşünce ve davranışlarının formülasyonu, topluma ait alışkanlıkları, kodlama veya kalıpların tümüdür. Bahsedilen bu formülasyon çerçevesinde aktörler ya da gruplar davranış ve tutumlarının meşruluğunu sağlamaktadırlar. Süreç içerisinde yeni davranışlar yoluyla sermaye kendini yeniden üretilir. Yeniden üretilen bu sermaye aslında topluma ait "mantıksal pratikler"dir. Sosyal aktör, söz konusu kodlama içinde hareket eder ise, davranışlarını öncesinde hesaplayabilmek olanaklı hale gelir (Akt. Yarcı, 2011).

Sosyal dünyayı birikmiş bir tarih olarak nitelendiren Bourdieu, bu sosyal gerçekliğe sermaye kavramının dahil edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Sermayenin maddesel hali ve yeniden cisimleşmiş halini bir emek olarak görmektedir. Sosyal dünya içinde bir g ve bir konum yaratma aracı olduğu vurgusunu yapmaktadır (Bourdieu, 2010: 45-46).

Pierre Bourdieu, sermayeyi dörde ayırmaktadır. Ancak tez süresince üç temel sermaye tipinden faydalanılmıştır. Dördüncü sermaye türü olan simgesel sermaye çalışmaya dahil edilmemiştir. Bunun sebebi, gösterge değeri olan soyut bir durumu temsil etmesidir. Bourdieu'nun çalışmada ele alınacak olan üç sermaye türü ise sırasıyla sosyal, kültürel ve ekonomik sermayelerdir. Aslında tüm bu sermaye türleri birbirine oldukça yakın bağlıdır. Bu yakın ilişki, sermaye türlerinin her bir diğer sermaye türü ile aralarında ayrılmaz bir işbirliği olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile, sermaye türü toplum içinde farklı bir seviyeye/katmana denk gelmektedir (Yarcı, 2011).

Kişinin sahip olduğu sosyal, kültürel ve ekonomik sermayenin kişiye işgücü piyasalarında yer bulmada avantaj veya dezavantaj sağlayacağı varsayımından yola çıkılmıştır. Bu durum ise işsizlik kaygısını artırıcı veya azaltıcı etkide bulunmaktadır. Bu çerçevede öncelikli olarak bu sermaye tipleri tanımlanmıştır. Bulgular bölümünde de işsizlik kaygısı ile ilişkilendirilmiştir.

İşsizlik kaygısını etkileyen diğer etmenler olan işgücü piyasalarına geçiş süreci ve bireyin psikolojik durumları ayrıca incelenmektedir.

2.2.1 Sosyal Sermaye

Bourdieu sosyal sermaye kavramını bir bireyin toplumsal alana entegrasyonunu ve entegrasyondan sonraki bu alan içindeki rekabetin oluşturduğu özel kazanımlara ulaşmayı olası kılan bir kaynak olarak tarif eder. Sosyal sermaye kavramını Bourdieu, ilk defa “gerekli olduğunda faydalı destekler” sunan sosyal ilişkilerin sermayesi, herhangi bir bireyin toplumsal açıdan önemli ya da önemli sayılabilecek konumlara (örneğin siyasi bir kariyer) aynı zamanda da ekonomik anlamda değeri de yüksek olan konumlara sahip olan kişilerin ilgisini çekmek vazgeçilmez olan saygınlık ve onurluluğun sermayesi olarak tanımlamıştır (Akt. Palabıyık, 2011).

Sosyal sermaye, realitede ve pratikte karşılıklı olarak tanışıklık ve tanımaya dayalı olan az ya da çok kurumsallaşmış, uzun süreli bir iletişim ağına sahip olması sebebiyle, bireyin veya grubun kendi hisselerine düşen tüm kaynakların toplamıdır (Akt. Palabıyık, 2011).

İlişkiler çok önemlidir ve bireyler arasındaki tesis edilen sosyal bağlantılar toplumun yapı taşlarıdır. Sosyal iletişim ağlarıysa, değerli birer servet niteliği taşımaktadır. Pierre Bourdieu sosyal sermaye kavramını, sosyal aktörlerin ve grupların aktüel ve potansiyel kaynakların bir arada tutulmasına atıf yapan bir kavram olarak karşımıza çıkarmaktadır. Sosyal sermaye açısından değerli olan olgu bağların değeri, büyüklüğü ve harekete geçirebilme işlevidir (Akt. Yarcı, 2011).

Bir gruba üyelikten kazanılan sosyal sermaye, toplumun yapı taşı olan bireyin içinde konumlandığı toplumdaki potansiyel tanıdıkları ve zamanı geldiğinde desteklerinden faydalanabileceği, güvendiği diğer fertlerin oluşturduğu ağlara işaret eder. Bu sermaye, bireyler için faydalıdır. Bunun sebebi diğer bireylerle olan ilişkilerin merkezdeki bireyin hareket alanını genişlemesine olanak sağlamasıdır. Fertlerin diğerleri ile olan bağlantısı ve grup üyelikleri, bu ilişkiler sayesinde doğan hükümler, ayrıcalıklar ve güven oluşumuna sebep olmaktadır. Tekabül edilen kişi ve nitelikler, toplumsal uzamı kurucu ekonomik-kültürel sermaye dağılımı ile bağlantılıdır (Göker, 2007: 288).

Toplumdaki her bir birey, bir sosyal sermayeye sahiptir. Bu sahip olma durumu, ferdin belirli bir aileye ya da gruba ya da parti gibi örgütlere aidiyeti ile betimlenmektedir. Birey, bu aidiyet vasıtası ile ait olduğu grubun ağlarını ve kaynaklarını kullanım hakkını garanti etmektedir. Bu aidiyet durumu, birey için hem bir tanıma hem de bir tanınma yerine geçmektedir. Bu süreç bir karşılıklılık ilişkisi yoluyla gelişir (Yarcı, 2011).

Tez süresince sosyal sermayeye sahip olma durumu 2 temel başlık altında incelenmiştir. Bunlardan birincisi üye olunan parti, dernek ve Sivil Tolum Kuruluşları (STK)'lardır. Bu üyeliklerin iş bulmada kolaylık sağlayabileceği düşünülmüştür. İkinci başlık ise iş bulma konusunda aktif rol oynayabilecek yetkili ve mevki sahibi kişilerle kurulabilecek ilişkilere sahip olmaktır. Bu kişiler sayesinde işgücü piyasasına girişin kolaylaşacağı tezin bir diğer varsayımıdır. Böylesi bir sermayeye sahip olmanın üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısını azaltabileceği beklenebilir.

2.2.2 Kültürel Sermaye

Bourdieu'ya göre kültürel sermaye, toplum içersinde yüksek değerde olduğu düşünülenler hakkında bilgi sahibi olmaktır. Örneğin diploma veya eğitim düzeyi kültürel

sermaye için önemli olan bir yere sahiptir. Sosyo-ekonomik bağlamda orta sınıfa mensup bir ailenin çocuğu çok daha iyi bir eğitim sayesinde donanımını arttırmak suretiyle başarılı olmasına karşılık, işçi sınıfına ait bir ailenin çocuğunun başarısız olması bu sermaye türünün bir sonucudur. Günümüzde orta sınıfa mensup ailelerin birçoğu kültürel ögeyi çocuklarına kazandırmayı amaçlar. Bourdieu bu durumu, tarafsız gibi görülmekte olan eğitim veren kuruluşlardaki değerlendirmenin sosyo-kültürel becerileri doğal yeteneklere bağlı eşitsizliklerin birer sonucuymuş gibi gösteren statü kazanma hiyerarşilerine dönüştürmektedir. Eğitimdeki bu eşitsizliğin meşru kılındığını belirtir. Bir diğer önemli norm ise, dolaşımdaki kültürel sermayenin kurulan sosyal uzamın yapısı açısından “bürokratik sermaye”, “politik sermaye ve “eğitimsel sermaye” gibi nitelikler de edinebilmesidir (Bourdieu, 1996).

Kültürel sermaye Bourdieu’ya göre, farklı departmanlarda kültürel donanım, bilgi, meşrulaştırma, isimlendirme, görevlendirme veya yetkin kaynaklara ulaşılabilirlik üzerine dağıtılan özelliklerin pratiği için inşaa edilmiş bir araçtır (Göker, 2007).

Bourdieu kültürel sermayenin üç biçimde (Göker, 2007: 282; Akt Özsöz, 2009) gözlemlendiğini belirtir:

1. Bedenselleşmiş Hali: Akıl ve bedenin durumuna bağlı bir şekilde var olarak
2. Nesnelleşmiş hali: Kültürel değer olarak nesneleşerek
3. Kurumsallaşmış Hali: Kazandığı kurumsal yapı içerisinde (örnek verilecek olursa eğitimsel vasıflar olarak).

Kültürel sermaye türünün bedenselleşen haline örnek verilecek olursa, çocukluk döneminden başlayarak ailenin sosyal durumuna bağlı olarak öğrenilen dil alışkanlıkları, yazma stili gibi niteliklerle kazanılan ve eşitlik ilkesine göre eğitim alanında üretilen bu şekildeki sermayedir. Nesneleşen kültürel sermaye haline örnek verilecek olursa kitaplar, resimler gibi üretim için kişiselleştirilmiş kültürel becerilere gerekli nesnelerin formu verilebilir. Son olarak kurumsallaşan hale örnek olarak, Bourdieu sosyolojisinde eğitim anlamındaki onaylama ve kutsama sistemiyle birlikte bürokrasi alanının bireylerin eşitsiz sosyal konumlara dağıtılması üzerindeki kurumsal etkisi verilebilir (Göker, 2007: 282-284).

Bu perspektiften bakıldığında Bourdieu'nun okulları çok önemli bir yere yerleştirdiği görülür. Çünkü ona göre, eğitim sistemi genellikle seçkin kişilerin başarılı olmaya yönelik bireyler yetiştirdiği bir düzen dayatır. Seçkin olmayan aileler de aynı eğitim sistemi içerisinde şartlandırılmış başarıya inanmış olarak var olur ve sistemin sürdürülebilirliğine olanak sağlar. Ebeveynlerin kendinden sonraki nesile miras bıraktığı bu kabuller, içinde yaşadığı toplumun bir kültürel sermayesi haline gelir (Özsöz, 2009).

Kültürel yapısalcı olarak nitelendirilen Bourdieu, sınıf görüşünün anlaşılması için tüm sermaye türleri arasındaki farklılıkların anlaşılması gerekmektedir. Buna göre, ekonomik sermaye değerli mal ve mülkiyeti; sosyal sermaye grup ilişkilerini, sosyal ilişki ağlarını ve buna bağlı pozisyonlarını; kültürel sermaye kişiler arası resmi olmayan becerileri, alışkanlıkları, davranış biçimleri, dili kullanma şekilleri, eğitim pratik başarıları, zevkleri ve beğenileri yaşam tarzlarını içerir. Tüm bu sermaye türleri sadece temel sürekliliğin devamını değil aynı zamanda birbirini dönüştürme özelliğine de sahiptirler. Bu sermaye türlerinin dağılımı, sosyal sistemin objektif yapısını belirlemektedir. Sonuçta, ekonomik kazanımlar sayesinde söz konusu olan kimliği oluşturan normları güçlendirecek ve kültürel sermayenin sürekliliği sağlanmış olacaktır (Akt. Baran ve Özsöz, 2011: 13).

İşsizliğin azalması açısından eğitim önemli bir yere sahiptir. Dolayısı ile kaliteli, beceri ve yetkinlik temelli gelişimin işsizliğin önlenmesinde önemli bir yere sahip olduğu yüksek öğrenim, işgücü piyasalarında daha iyi olanaklar, pozisyon, ücret ve başarı getirmektedir. Gençlerin eğitimde geçirdikleri süre ve istihdama geçiş süreleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Bu sebeple, son 15 yılda 64 ülkede işgücünün sahip olduğu eğitim seviyesinde bir artış olmasına karşılık işsizlik oranlarındaki artışın önüne geçilememektedir (ILO, 2015).

Çalışmada kültürel sermaye olarak yabancı dil, lisans eğitimi dışında başka eğitim, sertifika programları gibi değişkenler temel alınmıştır. Bu değişkenlerin işsizlik kaygısını azaltıcı ya da arttırıcı etkisi olacağı düşünülmüştür.

2.2.3 Ekonomik Sermaye

Bourdieu, üzerine yoğunlaşılacak sosyal uzayın yapısı itibarıyla sermaye türlerinin dağıtımını üzerinden inşa edildiğini hatırlatarak teorisine başlar ve ilgilenen sosyal evrende

aktif olarak “niteliklerin dağıtımı ve bu niteliklere sahip bireylerin” değişen miktarlarda güç, iktidar ve kar edindiklerini ifade eder. Bu bağlamda, çalışmalarında ele aldığı bir sosyal güç ve sermaye türü de ekonomik sermayedir (1996).

Ekonomik sermaye, bireyin sahip olduğu ekonomik değer ya da maddi değerleri ifade eder. Bu sermaye türünde sahip olunan sermaye ve beraberinde getirdiği fayda ve çıkar durumu söz konusudur. Bourdieu, bu sermaye biçiminin üretiminde ve dolaşımında içine alarak analiz eder. Buna rağmen, ekonomik değerde olan ve olmayan ayrımını reddederek uygulamadaki çalışmasına rağmen ekonomik indirgemecilik eleştirilerinin etkisinde kalmaktan kurtulamamıştır (1996).

Ekonomik sermaye sadece ekonomik kaynaklara sahip olunması, elde bulunması anlamına gelmemektedir. Bourdieu’nun Marks’tan alıntılanmak suretiyle betimlediği bu sermaye türü elde edilen gelir ve mülkiyet sahipliğini ifade etmektedir. Aynı zamanda ekonomik sermaye, ekonomik olanın diğer pratiklerle bağlantısının anlaşılması üzerine kuruludur. Yani Bourdieu’ya göre ekonomik olan ile ekonomik olmayan sermaye birbirinden bağımsız ve kopuk değildir (Göker, 2007: 282).

Bourdieu’nun ekonomik sermaye tanımı ile Marks’ın sermaye sınıfı arasında anlamlı bir farktan bahsedilmektedir. Bourdieu’nun ekonomik sermayesi bireylerin sahip olduğu geliri, mal ve mülk ilişkisini betimlemekte, diğer taraftan Marks’ın sermaye sınıfı ise ekonomik çerçeveden üretim araçlarını elinde tutan kişileri ifade eder. Bourdieu’ya göre sosyo-ekonomik refah düzeyini açıklamak için sadece ekonomik sermaye yeterli değildir. Bu sebeple, diğer sermaye türleri ile birlikte ekonomik sermayeyi incelemek gerekmektedir (Baran ve Özsöz, 2011: 13).

Bireylerin ekonomik sermayesi arttıkça işsizlik kaygısının azalacağı çalışmanın temel varsayımlarından birini oluşturmaktadır. Bu açıdan çalışmaya katılan öğrencilerin ve ailelerin ekonomik durumları sorgulanmıştır. Öğrencilerin aldığı harçlıktan ailelerinin sahip olduğu mülk sayısına kadar bir çok değişken bu kapsamda incelenmiştir.

2.2.4 Psikolojik Durum

Kişinin kendine güveni, öz yeterlilik duygusu gibi olumlu psikolojik yanları, toplumsal hayatta başarılı olma olasılığını artırır. Buna işgücü piyasına girme ve bir işte başarılı olarak çalışmayı sürdürme de dahildir. Bu açıdan, görüşmeler sürecinde çalışmaya katılan öğrencilerin psikolojik özellikleri birer değişken olarak kabul edilmiştir. Ancak çalışma piyasaları temelli olmadığından ve psikolojik ölçekler kullanılmadığından bu alana ait sınırlı değişkene bakılabilmektedir. Bu çerçevede kendilerini yeterli görüp görmedikleri veya kaygı durumları ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

İş hayatına hazırlamak için yıllarca ağırlıklı olarak teorik bir eğitim gören gençler, kendilerini yetersiz görmekte ve bu yetersizliği giderebilmek için mesleki donanımlarını arttırmak için kendilerini uygulamalarıyla birlikte çeşitli eğitimlerle eksikliklerini gidermeye çalışmaktadırlar. Bu yetersizlik duygusu içerisinde boğuşan genç bireyler işsizlik kaygısı taşımaktadır.

İşsizlik durumu içerisinde olan bireyler kendilerini günlük yaşantılarının büyük bir bölümünde moralsız ya da kaygılı hissetmektedirler. Gelecek kaygısı ve dolayısı ile işsizlik kaygısı ile ilgili yoğun duygu durumları içinde sürekli bir kısır döngü içine hapsolmaktadırlar. Bu durumların yanı sıra iştah, dikkat, uyku ve bellek ya da hafıza problemleri gibi olumsuz durumlar da ayrıca ortaya çıkabilmektedir. Zaman içerisinde yaşama karşı istek ve arzularını kaybetmelerine, enerjilerinin azalmasına neden olabilmektedirler. İşsizlik durumu içinde olan kişiler, kendilerini beceriksizlik ya da yetersizlikle suçlayabilmektedir (Hatıloğlu, 2014).

Bu sebeple, üniversitede dört yıl gibi uzun bir süreçte emek vererek mezun olan ve meslek sahibi olan genç bireyler işgücü piyasalarında istihdam edilebilmek için çaba harcamaktadırlar. Lisans yeterliliğine sahip olduğunu gösteren diploma sahibi gençler, işsiz geçirdikleri süre zarfında üretimden uzak kaldığı için ve dolayısı ile hayata bir katkı sağlamadığı için kendini işe yaramaz olarak hissetmektedir.

Bireyin işsizlik durumunu deneyimlemesinin tabi bir sonucu olarak finansal zorluklar çekeabilmekte, psikolojik sıkıntılar içinde kalabilmekte, fiziksel hastalıklarla baş

etmek zorunda kalabilmekte, ailesiyle çatışabilmekte ve kendisini yetersiz olarak hissedebilmektedir (Wanberg vd, 1999).

Gençlerin iş gücü piyasalarında istihdam edilebilmek için eğitim sisteminde yaptıkları yatırımın bir karşılığı olarak iş bulamamaları, gençlerin yetersizlik duygularının yükselmesine neden olmaktadır. Bu durumda, gençlerin özgüvenlerinde tamiri zor olan bir kırılma yaşanabilmektedir (Ayanoglu, 2014).

Yıllarca gençlerin yükseköğrenimde yaptıkları yatırımın pratikten uzak, ağırlıklı olarak teorik eğitiminden oluşması, staj uygulamalarından sonra iş bulamama durumuyla karşı karşıya kalınması, özgüven duygusundan yoksun kalmaları gibi etkenler birçok genç için yetersizlik duygu durumunu arttırmaktadır. Bölümelerini zorunluluktan seçen öğrenciler, bu seçimlerinden dolayı kendilerini sorguladıklarında bir kaybolmuşluk içinde bulabilmektedirler. Seçtiği bölümden pişmanlık duyan bireylerin depresif hallerinin yanı sıra kaygıları artmaktadır. Eğitimli ve nitelikli işsizlik, vasıfsız ve niteliksiz işsizlikten daha zor bir durum olduğu açıktır (Ayanoglu, 2014). Eğitime yapılan yatırımdan dolayı kişiler, doğal bir beklenti içine girmektedirler. Bu beklentilerin boş çıkması karşısında birey kendini yetersiz görebilmekte ve bunun tabii bir sonucu olarak da bireylerin özgüvenlerinde büyük kırılmalar yaşanmaktadır.

Ülkelerin toplumsal yapısının temel yapı taşları olan gençlerin ülkenin geleceği olarak önemli bir konumdadırlar. Mütevellioğlu ve diğerlerinin (2010) dediği gibi Türkiye’de gençlere yönelik gerekli ve yeterli ilgiyle destekten yoksun bırakılmakta, toplumun en zayıf halkaları olarak kalmaktadırlar.

Ülkede gençlere yönelik geniş spektrumlu politikalar ve gençlerle ilgilenecek kurumsal bir yapı oluşturulmamıştır. Türkiye’nin genç nüfusa sahip olduğunu ve bunun ülke açısından büyük bir kazanım olacağını yetkililer sürekli olarak tekrarlamaktadırlar (Mütevellioğlu vd, 2010). Bu durumun reel hayata geçirilerek gerçekleştirilmesinin önkoşulu olarak, gençlerin iyi bir eğitim sisteminde eğitilerek üretimle entegre olacak şekilde sosyal hayatın her katmanında aktif olarak bulunmaları gerektiği düşünülmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı ve Problemi

Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin işsizlik kaygı durumlarının incelenmesi tezin temel amacıdır. Tez, Türkiye’de gençler arasında işsizliğin nasıl algılandığının ortaya konması açısından mikro bir örnektir. Hangi değişkenlerin işsizlik kaygısını azalttığı sorusu ise Türkiye’nin sosyo-ekonomik yapısına dair önemli yapısal çözümlemeleri olanaklı kılacaktır. Bu nedenle, yöntemsel olarak çalışmaya katılan öğrencilerin işsizlik kaygısı taşımalarına neden olan yapısal ve bireysel etmenlerin etkileri anlaşılmaya çalışılmıştır.

Yöntemsel olarak, işgücü piyasasının değişen yapısı ve işgücü piyasalarındaki artan işsizlik oranları yapısal etmenler olarak kabul edilmiştir. Ayrıca çalışma bireysel etmenler olarak sosyal sermaye, kültürel sermaye, ekonomik sermaye kavramlarından yararlanılmıştır. Ek olarak öğrencilerin psikolojik durumları değişken olarak kabul edilmiştir. Öğrencilerin yaş, cinsiyet, sınıf, akademik durum, öğretim şekilleri de bağımsız değişkenler olarak analize dahil edilmiştir. Tez çalışması, bu çatı altında yapılandırılmıştır. Katılımcıların işsizlik kaygılarını etkileyen etmenlerin araştırılması sürecinde seçilmiş olan mülakat tekniğinin bu amaca uygun olmasına özen gösterilmiştir.

Özetle, çalışmanın amacı Manisa Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin işsizlik kaygı durumlarını incelemektir. Bu ana amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Katılımcıların sınıfları işsizlik kaygısı duymalarını etkilemekte midir?
2. Katılımcıların sahip oldukları sosyal sermaye durumları (ailelerinin ya da kendilerinin sahip oldukları tanıdıklar, STK, dernek veya herhangi bir partiye üye olmak gibi) öğrencilerin işsizlik kaygısı taşımalarında etkili midir?
3. Katılımcıların kültürel sermayesi (eğitim durumları, İngilizce bilmeleri ve sahip oldukları sertifikalar) işsizlik kaygılarında etkili midir?
4. Katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik durumu işsizlik kaygısı duyma durumları üzerinde etkili midir?

5. Katılımcıların cinsiyet durumları işsizlik kaygısı durumlarında etkili midir?

Bu tez çalışmasının bir diğer amacı, yükseköğretim lisans öğrencilerin işsizlik kaygılarının birinci sınıftan başlayarak dördüncü sınıfa kadar geçen sürede değişikliğe uğrayıp uğramadığını incelemek ve katılımcıların sosyal sermaye ile kültürel sermayelerine bağlı olarak işsizlik kaygılarına etkilerinin karşılaştırılarak incelenmesidir. Tüm bu sorular etrafında, katılımcıların cinsiyetlerinin, öğrenim durumlarının, ailelerinin sosyo-ekonomik durumlarının, katılımcıların kültürel sermayeleri ve sosyal sermayelerinin işsizlik kaygılarını etkileyip etkilemedikleri sorgulanmıştır.

3.2 Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın en büyük sınırlılığı, katılımcıların ekonomik düzeylerini birebir tespit etmenin güçlüğüdür. Katılımcıların birçoğu mülakatlar esnasında bu durumu genel olarak net söylemekten kaçınmışlardır. Bu sebepten dolayı kendi sosyo-ekonomik durumunu kendilerinin kategorize etmeleri istenmiştir. Onlara “alt”, “orta”, “üst” seçeneği sunulmuştur. Bu sınırlılığı aşmak adına çalışmada ayrıca sahip olunan ev, kira getirisi olan başka bir mülklerinin olup olmadığı gibi sorular yöneltilmiştir. Ve böylesi bir kategorizasyona gidilmiştir. Soruları kontrol etmek amacıyla dahil edilen bu kategoriler, aynı zamanda katılımcıların kendilerini nitelendirmeleri ile çalışmada koyulan kategorizasyon arasında bir paralellik gösterdiği görülmüştür.

Demografik olarak 40 katılımcıdan 11’i erkek ve 29’u kadındır. Bu durum, çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır. Bu sınırlılığının temel nedeni, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün demografik yapısından kaynaklanmaktadır.

Çalışmada elde edilen veriler, görüşmeler sırasında katılımcıların verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Mülakatlar okulda yapılmış, öğrencilerde çekincelere neden olabilmektedir. Çalışma ayrıca, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğrenim görmeye devam eden öğrenciler ile sınırlıdır.

3.3 Verilen Toplanması

Araştırma süresince öncelikli olarak kavramsal çerçeveyi oluşturan işsizlik, kaygı, genç işsizliği ve işsizlik kaygısı; daha sonra işsizlik kaygısını etkileyen yapısal ve bireysel etmenler ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Bu yapısal ve bireysel etmenlerin daha iyi anlaşılabilmesi için işgücü piyasalarındaki dönüşüme, işgücü piyasalarında artan işsizliğe, Bourdieu'nun sermaye türlerine dair okumalar yapılmıştır. İşsizlik kaygısı ile ilgili olacağı düşünülen işsizlik oranları, genç işsizlik oranları, yoksulluk oranları istatistiksel veriler olarak toplanmıştır.

Teorik çerçeve ile ilgili gerekli okumalar yapıldıktan sonra, dünyada ve Türkiye'de buna neden olan faktörler etrafında yapılmış olan alan çalışmaları araştırılmıştır.

Araştırmanın yönetilebilmesi için kullanılacak olan verilerin toplanmasında Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümündeki birinci ve ikinci öğretimde okuyan birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıftaki öğrencilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Verilen cevapların güvenilirliğini arttırmak için çalışmaya katılacak olan lisans öğrencilerinin sayılarının her sınıftan birbirine yakın olarak belirlenmesine çalışılmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde kartopu tekniği kullanılmıştır. Kartopu tekniği örnekleme son sınıf öğrencileri arasında yoğunluk olmasına neden olmuştur. Bu yoğunluğun sebebi, son sınıf öğrencilerinin birbirleri ile olan yakın ilişkilerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Özellikle birinci sınıf öğrencilerinin birbiriyle kaynaşma sorunu yaşamaları sebebiyle alttan ders alan ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerin yönlendirmesi ile birinci sınıfta okuyan öğrencilere ulaşılmıştır.

Hedeflenen 40 kişi ile görüşme yapıldıktan sonra dahi öğrenciler çalışmaya katılmak için gelmeye devam etmişlerdir. Çalışmaya katılmak için gelen öğrencilerin büyük bir çoğunluğu dördüncü sınıf öğrencileridir. Bunun sebebi, öğrencilerin çalışmaya olan ilgileridir. Çalışmaya katılmak, mezun olduktan sonra yapacakları iş görüşmesi öncesi deneyim kazanmak için bir fırsat olarak değerlendirdikleri gözlenmiştir.

Birinci sınıflardan 9 kişi, ikinci sınıflardan 8 kişi, üçüncü sınıflardan 8 kişi ve son olarak dördüncü sınıflardan 15 kişi ile görüşme yapılmıştır. Genel olarak her sınıftan ortalama 10 öğrenci ile görüşüme hedefine yaklaşılmıştır.

2017-2018 eğitim-öğretim yılı güz döneminde, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin final haftasından 2 hafta önce görüşmelere başlanıp final sınavlarının ilk haftasınakadarki süre boyunca katılımcılara derinlemesine mülakat yapılmıştır. Derinlemesine mülakat sırasında öğrencilerin her birinden ses kaydı yapılmasına rızası olup olmadığı sorulmuş ve kabul ettikten sonra ses kaydı alarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Yapılan araştırma nitel bir çalışma olup derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Bu tekniğin uygun görülmesinin sebebi, katılımcıların işsizlik kaygısı algılarını kendi öznel cümleleri aracılığı ile ifade etmelerinin önemli görülmesidir. Diğer bir ifade ile, katılımcıların işsizlik kaygısını kendi söylemlerindeki detayların ele alınarak inceleme yapılmasıdır. Böylece, böylesi bir kaygıya neden olan etmenlerin derinlemesine analizi yapılabilmektedir.

Derinlemesine mülakat soruları yapılandırılırken Kıcıır (2010)'ın "Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Psikolojik Etmenler Açısından Bir İnceleme" isimli çalışmasındaki derinlemesine bilgi formundan ve Ersoy – Kart ve Erdost (2008)'un "Unemployment worries among Turkish university students" çalışmasındaki öğrencilerin işsizlik kaygısını belirlemek amacıyla kullanılan psikometrik sorularından yararlanılmıştır.

Derinlemesine mülakat, üzerinde araştırılan konunun tüm boyutlarıyla ele alan, genellikle açık uçlu sorular sorulmak üzere uygulanan ve derinlemesine ve detaylı cevapların alınabilmesine yarayan, karşılıklı olarak yüzyüze yapılarak verilerin toplanmasına imkan veren bir toplama yöntemidir. Görüşme yapılan kişinin duygularını, bilgisini, deneyimlerini ve gözlemlerine dayanarak yapılan görüşme yoluyla ulaşılmaktadır (Tekin, 2006).

Derinlemesine mülakat ya da görüşme yöntemine farklı birçok açıdan bakmak mümkündür. Genel bir ifadeyle görüşme, görüşmeci ile görüşülen kişi arasındaki zihinsel bir mücadele olarak tanımlanabilir. Görüşmeci, görüşme yapılan kişinin düşüncelerinde ve dolayısı ile zihninde var olan ve almayı istediği düşüncelere, gerektiğinde hile yolu ile muhtelif görüşme teknikleri ile görüşme yapılan kişiye ulaşmaya çalışır (Tekin, 2006).

Araştırmada yer alan öğrencilerin işsizlik kaygı durumlarının ayrıntılı olarak incelenebilmesi ve detaylandırılabilmesi için derinlemesine mülakat yapılması uygun

görülmesi sebebiyle yöntemsel olarak ilk başta araştırmaya katılan öğrencilerin işsizlik kaygılarının öğrencilerin ve ailelerinin sosyo-ekonomik durumları, öğrencilerin ve ailelerinin kültürel sermayelerinin ve işsizlik kaygılarının oluşmasına neden olacak etkenlerin araştırılıp anlaşılmasına çalışılmıştır.

Görüşmeler, daha önceden oluşturulmuş tamamı açık uçlu 34 sorudan oluşan bir form ile birlikte gerçekleştirilmiştir. Form, tezin amaçlarına cevap verecek şekilde üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri ve sosyo-ekonomik durumları ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların işsizlik kaygıları hakkında bilgi edinmek amaçlı sorular bulunmaktadır. Üçüncü bölümde katılımcıların işsizlik kaygı durumlarının ortaya çıkışına zemin hazırlayan etmenlere yönelik sorular sorulmuştur. Bu bölümde katılımcıların işsizlik kaygılarını etkileyen etmenlerin nedenleri, Türkiye’deki gençlerin temel problemlerine ilişkin bakış açıları, işsizlik kaygı durumlarının gündelik yaşamlarına olan yansımaları ve gelecek kaygı durumlarını ortaya çıkaracak sorular sorulmuştur.

Bazı görüşmeciler, görüşme bitip de ses kaydını sonlandırdıktan sonra diğer arkadaşlarından hangi soruların yöneltildiğini öğrenip rezil olmamak adına internetten yaptıkları araştırma sonucu öğredikleri bilgileri söylediklerini aslında bu bilgilerden haberdar olmadıklarını belirtmişlerdir. Çünkü öğrencilerin bu bölümden mezun olduktan sonra nerelerde istihdam edilebilecekleri hakkındaki bilgileri bunun çok daha altında olduğu gözlenmiştir.

Katılımcılar, üniversite ile olan bağlantıları ve daha önce bir mülakat deneyimleri olmaması sebebiyle çalışmaya katılmaya özel bir istek duymalarına rağmen, parti, dernek ve STK üyeliklerinin olup olmadığı gibi sorulara daha çekingen bir şekilde cevap verdikleri gözlenmiştir.

Araştırmaya katılanlar kartopu tekniğinden faydalanılarak görüşmeyi kabul edenlerle gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara sınıf arkadaşları, yurt arkadaşları ve alttan ders aldıkları diğer öğrenci tanıdıkları vasıtası ile araştırmacıya yönlendirilmeleri ile ulaşılmıştır.

Araştırmada karşılaşılan en büyük zorluk, herhangi bir dernek, parti veya STK’ya üye olup olmadıkları sorulduğunda rahatsız olduklarını jest ve mimikleri ile belirtmeleri ve

kendilerini güvende hissetmemelerinden kaynaklanan cevapların güvenilirliğini etkilemesidir. Bazı katılımcılar sorunun tamamlanmasını beklemeden olumsuz cevap vermişleridir. Türkiye'nin içinde bulunduğu siyasal konjonktürden kaynaklı parti, dernek, STK gibi kurumlara yönelik genel intibain yanlış algılandığı gözlenmiştir. Katılımcılar bu soruda genel olarak, mimik ve jestlerinin yanı sıra oturdukları yerde rahatsız kıpırdanmaları ve bu soruları bir an önce geçme isteği taşıdıkları gözlenmiştir.

Katılımcıların tamamının yüksek öğrenimli olmasından ve verecekleri cevabın bir çalışmada kullanılmasına yönelik daha bilinçli olmalarından dolayı mülakata katılma konusunda genel bir çekinceleri olmamıştır. Aksine yardımcı olabilmek için görüşme yapılan her öğrenci diğer arkadaşlarını da derinlemesine mülakat yapmak için getirebilme teklifinde bulunmuşlardır.

Katılımcılarla yapılan ortalama görüşme süresi 20-25 dakikadır. Görüşme de rahat bir şekilde cevap verebilmeleri için üniversitedeki boş öğretim elemanı odalarından ve boş sınıflardan yararlanılmıştır. Tüm görüşmeler sırasında ses kayıt cihazı kullanılarak kayıt altına alınmıştır. Hiçbir kişisel verilerinin ve isimlerinin sorulmayacağına ikna olduktan sonra, katılımcılar tüm soruları yanıtlamayı kabul etmişlerdir. Elde edilen ses kayıtları 3 haftada deşifre edilmiş ve bu veriler bulgular kısmında iki temel düzlem altında değerlendirilmiştir.

3.4 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni, 2017-2018 eğitim ve öğretim yılındaki Manisa Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü birinci ve ikinci öğretimdeki birinci sınıf, ikinci sınıf, üçüncü sınıf ve dördüncü sınıf tüm lisans öğrencileridir. Birinci öğretimdeki toplam lisans öğrenci sayısı 204, ikinci öğretimdeki toplam lisans öğrenci sayısı 227 ve tüm lisans öğrenci sayıları ise 431'dir.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin tez çalışması için seçilmesinin temel nedeni, bu bölüm öğrencilerin işgücü piyasalarına girmeden önceki işsizlik kaygılarını araştırmaktır.

Gerekli okumalar yapıldıktan sonra, tezin yöntemine en uygun örneklem grubu oluşturulmaya çalışılmıştır. Birinci sınıftan son sınıfa doğru, birinci ve ikinci öğretimde okumakta olan öğrencilerin her bir sınıftan birbirine yakın sayılarda olmasına özen gösterilecek şekilde öğrenciler örnekleme dahil edilmiştir. Böylece öğrencilerin birinci sınıftan son sınıfa doğru işsizlik kaygıları incelenmiştir. Ayrıca öğrencilerin ailelerinin sosyo-ekonomik durumlarının işsizlik kaygılarını nasıl etkilediği araştırılmıştır.

Çalışmanın evrenini temsil eden örneklemin güçlü olmasının istenmesi sebebiyle her sınıftan ortalama 10'ar öğrenci ile görüşülmüştür. Bu şekilde olmasının sebebi; birinci sınıftan dördüncü sınıfa gittikçe işsizlik kaygısının arttığı varsayımının çalışmada sorgulanmak üzere kabul edilmiş olmasıdır. Araştırmanın yöntemi olan derinlemesine mülakat yapılabilmesi için gerekli zaman, ekonomik durum ve yeterli kazanımlar için örneklem sayısı 40 olarak belirlenmiştir. Buradaki 40 öğrenci kartopu yöntemi ile ulaşılarak görüşülme yapılmıştır.

Tez çalışmasında öğrencilerin demografik durumları, ailelerinin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik düzeyleri, öğrencilerin kültürel düzeyleri, dahil oldukları lisans programı hakkında yeterli bilgiye sahip olma durumları, işsizlik kaygı düzeylerinin belirlenebilmesi gibi konuları araştırmak üzere derinlemesine mülakat soruları hazırlanarak sorular sorulmuş ve bulgular elde edilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Hazırlanmış bu çalışmada, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü birinci ve ikinci öğretimdeki tüm lisans öğrencilerinin işsizlik kaygılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede cinsiyet, yaş, akademik durum, ailelerin sosyo-ekonomik düzey, kaçınıcı sınıfta oldukları, psikolojik durumları, sosyal sermaye, kültürelsermaye sahip olma durumları bireysel etmenler olarak incelenmiştir. Ayrıca işgücü piyasalarında artan işsizlik oranları ve değişen yapısı ise yapısal etmenler olarak katılımcıların işsizlik kaygıları üzerinde etkili olup olmadığı sorgulanmıştır. Tezin bu bölümünde elde edilen bulgular, belirtilen amaçlardoğrultusunda değerlendirilecektir.

4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Öncelikli olarak araştırmaya katılmış olan 40 katılımcının ve ailelerinin demografik durumları incelenmiştir. Katılımcıların özelliklerini ifade etmek üzere demografik özellikler belirtilmek üzere Çizelge 4.1 düzenlenmiştir. Bulgular kısmında çalışmaya katılan katılımcılar K1, K2 şeklinde kodlanmıştır.

Çizelge 4.1. Katılımcıların cinsiyet, yaş ve öğretim şekline ilişkin özellikleri

Katılımcı Kodu	Sınıfı	Öğretim Şekli	Yaşı	Cinsiyeti	Önceki Yaşadıkları Yerleşim	Yaşadıkları Bölge
K1	4	N.Ö.	21	Kız	Manisa- İlçe	Ege B.
K2	4	N.Ö.	21	Kız	Bursa-İl	Marmara B.
K3	4	N.Ö.	21	Kız	Bursa- İlçe	Marmara B.
K4	4	N.Ö.	21	Kız	Manisa-İl	Ege B.
K5	3	İ.Ö.	21	Erkek	Mersin- İlçe	Akdeniz B.
K6	3	İ.Ö.	21	Kız	Bursa-İlçe	Marmara B.
K7	3	İ.Ö.	21	Kız	Manisa-İl	Ege B.
K8	2	İ.Ö.	20	Kız	Kars- Köy	Doğu Anadolu B.
K9	2	İ.Ö.	20	Erkek	İzmir-İl	Ege B.
K10	2	İ.Ö.	22	Erkek	Manisa- İl	Ege B.
K11	4	İ.Ö.	21	Kız	İzmir- İlçe	Ege B.
K12	4	İ.Ö.	22	Kız	İzmir-İlçe	Ege B.
K13	4	İ.Ö.	21	Erkek	İzmir-İlçe	Ege B.
K14	4	İ.Ö.	23	Kız	İzmir-İlçe	Ege B.

Çizelge 4.1. (devam) Katılımcıların cinsiyet, yaş ve öğretim şekline ilişkin özellikleri

Katılımcı Kodu	Sınıfı	Öğretim Şekli	Yaşı	Cinsiyeti	Önceki Yaşadıkları Yerleşim	Yaşadıkları Bölge
K15	3	N.Ö.	23	Kız	İzmir-İl	Ege B.
K16	2	İ.Ö.	20	Kız	İzmir-İl	Ege B.
K17	2	İ.Ö.	20	Kız	Balıkesir-İlçe	Marmara B.
K18	4	İ.Ö.	21	Kız	İstanbul-İlçe	Marmara B.
K19	4	İ.Ö.	21	Kız	İzmir-İlçe	Ege B.
K20	4	N.Ö.	21	Erkek	Mersin-İlçe	Akdeniz B.
K21	4	İ.Ö.	22	Kız	Manisa-İl	Ege B.
K22	4	İ.Ö.	21	Kız	Aydın- İlçe	Ege B.
K23	4	İ.Ö.	21	Kız	Muğla-İlçe	Ege B.
K24	3	N.Ö.	20	Kız	İzmir-İl	Ege B.
K25	3	N.Ö.	20	Kız	İzmir-İl	Ege B.
K26	3	N.Ö.	22	Erkek	İzmir-İl	Ege B.
K27	3	N.Ö.	21	Erkek	İzmir-İl	Ege B.
K28	1	N.Ö.	19	Kız	Bakü-İl	Azerbaycan
K29	1	N.Ö.	20	Erkek	Manisa-İl	Ege B.
K30	1	İ.Ö.	19	Kız	İzmir-İlçe	Ege B.
K31	2	İ.Ö.	20	Kız	Manisa-İl	Ege B.
K32	1	N.Ö.	19	Kız	Aydın-İlçe	Ege B.
K33	1	N.Ö.	18	Kız	İzmir-İl	Ege B.
K34	1	N.Ö.	19	Kız	Manisa-İl	Ege B.
K35	1	N.Ö.	20	Erkek	Ankara-İlçe	İç Anadolu B.
K36	1	N.Ö.	18	Erkek	Aydın-İl	Ege B.
K37	1	N.Ö.	20	Erkek	Bartın-Köy	Karadeniz B.
K38	2	N.Ö.	19	Kız	İzmir-İl	Ege B.
K39	2	N.Ö.	20	Kız	İzmir-İl	Ege B.
K40	2	N.Ö.	21	Kız	İzmir-İl	Ege B.

N.Ö: Normal Öğretim, İ.Ö: İkinci Öğreti, B: Bölgesi

Çizelge 4.1' e göre, çalışmaya katılan 40 katılımcının 8'i normal öğretim ve 1'i ikinci öğretim olmak üzere 9 katılımcı birinci sınıftan, 3'ü normal öğretim ve 5'i ikinci öğretimden olmak üzere 8 katılımcı ikinci sınıftan, 5'i normal öğretim ve 3'ü ikinci öğretimden olmak üzere 8 katılımcı üçüncü sınıftan, son olarak 5'i normal öğretimden ve 10'u ikinci öğretimden olmak üzere 15 katılımcı dördüncü sınıftandır. Katılımcıların % 22,5'i birinci sınıf, % 20'si ikinci sınıf, % 20'si üçüncü sınıf ve % 37,5'i dördüncü sınıftır. Örneklemin bu şekilde seçilmesinin sebebi, örneklem grubunun mümkün olabildiğince heterojen yapılandırılmak istenmesidir. Ayrıca çalışmanın diğer amacı, birinci sınıftan son sınıfa doğru işsizlik kaygısının değişiklik gösterip göstermeyeceğini ortaya koymaktır.

Katılımcıların 21'i normal öğretimde eğitim almakta ve 19'u ise ikinci öğretimde eğitim almaktadır. Katılımcıların % 52,5'i normal öğretim lisans öğrencisi iken, % 47,5'i ikinci öğretim lisans öğrencisidir. Öğretim şekli bakımından araştırmanın sağlıklı sonuçlar elde edebilmesi için birinci öğretim ve ikinci öğretimden katılımcıların birbirine yakın sayıda olmasına çalışılmıştır.

Katılımcıların cinsiyetler dağılımı 11 erkek ve 29 kız şeklindedir. Yüzdelik dağılımlarına göre katılımcıların % 27,5'i erkek ve % 72,5'i kızdır. Çalışmanın yarısından fazlasını kız öğrenciler oluşturmaktadır. Bu durum, bölümün demografik yapısından kaynaklanmaktadır.

Bölgesel olarak katılımcılara üniversite hayatı başlamadan önce nerede yaşadıkları sorulduğunda Çizelge 4.1'de görüldüğü gibi, 29 kişi Ege Bölgesi, 5 kişi Marmara Bölgesi, 2 kişi Akdeniz Bölgesi, 1 kişi Karadeniz Bölgesi, 1 kişi İç Anadolu Bölgesi, 1 kişi Doğu Anadolu, 1 kişi de Türkiye dışında (Azerbaycan'da) cevabını vermiştir. Katılımcılar üniversite hayatı başlamadan önce yoğun olarak % 72,5'i Ege Bölgesinde, ayrıca % 12,5'i Marmara Bölgesinde, % 5'i Akdeniz Bölgesinde, % 2,5'i Karadeniz Bölgesinde, % 2,5'i İç Anadolu Bölgesinde, % 2,5'i Doğu Anadolu Bölgesinde ve son olarak da % 2,5'i Azerbaycan'da yaşamıştır. Örneklemin sınırlılığı çerçevesinde bölüm öğrencilerinin ağırlıklı olarak üniversiteye başlamadan önce Ege Bölgesinde yaşadıkları söylenebilir. Üniversitede lisans eğitimine başlamadan önce Ege Bölgesinde yaşayan 29 katılımcının 8'i Manisa'da ve 17'si İzmir'de yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, İzmir ve Manisa ilinin coğrafik yapısından kaynaklanmaktadır. Celal Bayar Üniversitesinde okumakta olan öğrenciler, İzmir-Manisa arasında günübirlik gidip gelebilmektedirler. Böylece, katılımcılar İzmir'de ikamet edip Manisa'da okuma şansı elde etmektedirler.

Çalışmaya katılanların yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği yerleşim yerlerine bakıldığında Çizelge 4.1'de görüldüğü gibi, 21 katılımcı şehirde, 17 katılımcı ilçede ve 2 katılımcı da köyde yaşadığını ifade etmiştir. Buna göre, çalışmaya katılan katılımcıların % 52,5'i şehirde, % 42,5'i ilçede ve son olarak da % 5'i ise köyde yaşamaktadır. Üniversite eğitimine başlamadan önce katılımcıların yarısından fazlası şehirlerde, yarısına yakını ilçelerde yaşamıştır.

Çizelge 4.1'de, araştırma kapsamındaki 40 katılımcının yaşları, 18-23 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışmada katılımcıların 2'si 18 yaşında, 5'i 19 yaşında, 11'i 20

yaşında, 16'sı 21 yaşında, 4'ü 22 yaşında ve son olarak da 2'si 23 yaşındadır. Buna göre katılımcıların % 5'i 18 yaşında, % 12,5'i 19 yaşında, % 27,5'i 20 yaşında, % 40'ı 21 yaşında, % 10'u 22 yaşında ve % 5'i 23 yaşındadır. Katılımcılar ağırlıklı olarak 20 ve 21 yaşındadır.

Çizelge 4.2. Katılımcıların anne ve babalarının eğitim, meslek ve işgücü piyasalarındaki durumu

	Anne			Baba		
	Eğitim Durumu	Mesleği	İşgücü Durumu	Eğitim Durumu	Mesleği	Son Durum
K1	İlkokul	Ev Hanımı	-	Lise	Serbest Meslek	Çalışıyor
K2	İlkokul	Ev Hanımı	-	İlkokul	Belediyede İşçi	Çalışıyor
K3	Ortaokul	Ev Hanımı	-	Lise	-	Emekli
K4	Üniversite	Memur	Emekli	Üniversite	Elektrik Müh.	Çalışıyor
K5	Lise	-	Çalışıyor	İlkokul	İşçi	Emekli-Çalışıyor
K6	Lise	Ev Hanımı	-	Ortaokul	Serbest Meslek	Çalışıyor
K7	Ortaokul	Ev Hanımı	-	Ortaokul	Tır Şoförü	Çalışıyor
K8	İlkokul	Ev Hanımı	-	İlkokul	Ticaret Erbabı	Çalışıyor
K9	Lise(okuyor)	-	Çalışıyor	Lise	Banka	Emekli
K10	Lise	Ev Hanımı	Emekli	İlkokul	-	Emekli
K11	Lise	Ev Hanımı	-	İlkokul	Esnaf	Çalışıyor
K12	Üniversite	İşçi	Emekli	Üniversite	İşçi	Çalışıyor
K13	Lise	Ev Hanımı	-	Lise	Esnaf	Çalışıyor
K14	Ortaokul	Ev Hanımı	-	Ortaokul	Serbest Meslek	Emekli
K15	Ortaokul	Ev Hanımı	-	Lise	İşçi	Çalışıyor
K16	Lise	Ev Hanımı	-	Ortaokul	İşçi	Çalışıyor
K17	Ortaokul	Ev Hanımı	-	Ortaokul	Esnaf	Çalışıyor
K18	Lise	Ev Hanımı	Emekli	Lise	Memur	Çalışıyor
K19	Lise	Ev Hanımı	-	Üniversite	Asker	Çalışıyor
K20	Ortaokul	Ev Hanımı	-	Lise	İşçi	Emekli
K21	İlkokul	Ev Hanımı	-	İlkokul	İşçi	Emekli-Çalışıyor
K22	Lise	İşçi	Çalışıyor	Ortaokul	Çiftçi	Çalışıyor
K23	-	-	-	-	-	-
K24	Üniversite	Ev Hanımı	-	Ortaokul	Serbest Meslek	Çalışıyor
K25	İlkokul	Ev Hanımı	-	İlkokul	İşveren	Çalışıyor
K26	İlkokul	İşçi	Çalışıyor	Lise	Vinç Operatörü	Çalışıyor
K27	İlkokul	Aşçı	Çalışıyor	Lise	İşçi	Emekli-Çalışıyor
K28	Üniversite	Hemşire	Çalışıyor	Üniversite	Polis	Vefat etmiş
K29	-	Ev Hanımı	-	Ortaokul	Serbest Meslek	Çalışıyor
K30	İlkokul	Ev Hanımı	-	İlkokul	Esnaf	Çalışıyor
K31	Üniversite (Okuyor)	Memur	Çalışıyor	Lise	Esnaf	Çalışıyor
K32	Lise	Ev Hanımı	-	Lise	Şef (Fabrika)	Çalışıyor
K33	Lise	Gazeteci	Çalışıyor	Üniversite	Makine Mühendisi	Çalışıyor
K34	İlkokul	Ev Hanımı	-	Ortaokul	İşçi	Emekli-Çalışıyor

Çizelge 4.3. (devam) Katılımcıların anne ve babalarının eğitim, meslek ve işgücü piyasalarındaki durumu

	Anne			Baba		
	Eğitim Durumu	Mesleği	İşgücü Durumu	Eğitim Durumu	Mesleği	Son Durum
K35	İlkokul	Ev Hanımı	-	İlkokul	Koordinatör	Emekli-Çalışıyor
K36	Ortaokul	Ev Hanımı	-	Lise	Şoför	Çalışıyor
K37	İlkokul	Ev Hanımı	-	Ortaokul	Çiftçi	Emekli-Çalışıyor
K38	Lise	Ev Hanımı	-	Üniversite	Astsubay	Emekli-Çalışıyor
K39	İlkokul	Ev Hanımı	-	İlkokul	Makine Teknisyeni	Çalışıyor
K40	İlkokul	Ev Hanımı	-	İlkokul	İşçi	Çalışıyor

Katılımcıların ebeveynlerinin eğitim durumları hakkında sorulan sorulardan alınan cevaplara göre Çizelge 4.2 oluşturulmuştur. Buna göre, 13 katılımcının annesi ilkokul mezunu, 7 katılımcının annesi ortaokul mezunu, 12 katılımcının annesi lise mezunu ve 4 katılımcının annesi üniversite mezunudur. Ayrıca 1 katılımcının annesi açık lisede ve 1 katılımcının annesi de açık öğretim fakültesinde üniversitede okumaya devam etmektedir. Katılımcılardan 1 tanesi annesinin hiç okula gitmediğini ve 1 katılımcı annesi hakkında hiçbir bilgi vermek istemediğini söylemiştir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumları yüzdelik oranlar halinde yeniden ifade etmek gerekirse % 32,5'i ilkokul mezunu, % 30'i lise mezunu, % 17,5'i ortaokul mezunu, % 10'i üniversite mezunu, % 2,5'i lisede okumaya devam etmekte, % 2,5'i üniversitede okumaya devam etmekte, % 2,5'i hiç okula gitmemiştir. Katılımcıların % 2,5'i bu soruya cevap vermek istememiştir. Katılımcıların anneleri ağırlıklı olarak ilkokul ve lise mezunudur.

Katılımcıların babalarının eğitim durumları Çizelge 4.2'de gösterilmektedir. Buna göre, 11 katılımcının babası ilkokul mezunu, 10 katılımcının babası ortaokul mezunu, 12 katılımcının babası lise mezunu, 6 katılımcının babası üniversite mezunudur. 1 kişinin babasının eğitim durumu hakkında bilgi vermeyi istememiştir. Buna göre, katılımcıların babalarının % 30'u lise, % 27,5'i ilkokul, % 25'i ortaokul, % 15'i üniversite mezunudur. Ayrıca katılımcıların % 2,5'i babasının eğitim durumu hakkında cevap vermemiştir. Katılımcıların babalarının eğitim durumları incelendiğinde her kategorinin oransal olarak birbirine yakın olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların anne ve babalarının mesleklerinin, ailelerin sosyal refahlarını etkileyeceğini ve bu durumun da çocukların kaygı durumunu etkileyebileceği varsayımından

yola çıkarak anne ve babaların meslekleri hakkında bilgi almak üzere sorular sorulmuştur. Elde edilen bulgular Çizelge 4.2’de gösterilmektedir. Buna göre, katılımcıların annelerinin meslekleri incelendiğinde, 29 kişinin annesi ev hanımı, 2 kişinin annesi memur, 3 kişinin annesi işçi, 1 kişinin annesi aşçı, 1 kişinin annesi hemşire, 1 kişinin annesi gazetecidir. 3 kişi ise annesinin mesleği konusunda cevap vermemiştir. Katılımcıların annelerinin % 72,5’i ev hanımı, % 7,5’i işçi, % 5’i memur, % 2,5’i aşçı, % 2,5’i hemşire, % 2,5’i gazeteci ve % 7,5’i ise söylemek istememiştir. Katılımcıların annelerinin meslek durumları incelendiğinde büyük bir çoğunluğunu ev hanımları oluşturmaktadır.

Katılımcıların annelerinin istihdam edilen ve istihdamda olmayan annelerinin işgücü piyasalarındaki istihdam durumları Çizelge 4.2’de belirtilmektedir. 4 katılımcının annesi işgücü piyasalarından ayrılarak emekli olmuş, 8 katılımcının annesi iş gücü piyasalarında aktif çalışmaya devam etmektedir. Diğer taraftan, 1 katılımcının annesinin çalışıp çalışmadığı hakkında cevap vermemiş ve 27 katılımcının annesi iş gücü piyasalarında hiç yer almamıştır. Diğer bir ifade ile, katılımcıların annelerinin % 10’u emekli ve işgücü piyasalarından ayrılmış, % 20’si iş gücü piyasalarında istihdam edilmekte, % 2,5’i annesi hakkında bilgi vermek istememiş ve % 67,5’i iş gücü piyasalarına dahil olmamıştır. Katılımcıların anneleri ağırlıklı olarak işgücü piyasalarında hiç yer almamıştır.

Çalışmaya katılan katılımcıların babalarının meslekleri Çizelge 4.2’de verilmiştir. Buna göre, 10 katılımcının babası işçi, 5 katılımcının babası serbest meslek, 5 katılımcının babası esnaf, 2 katılımcının babası çiftçi, 2 katılımcının babası asker, 2 katılımcının babası mühendis, 2 katılımcının babası şoför, 1 katılımcının babası bankada çalışan, 1 katılımcının babası makine teknisyeni, 1 katılımcının babası koordinatör, 1 katılımcının babası fabrikada bölüm sorumlusu, 1 katılımcının babası polis, 1 katılımcının babası vinç operatörü, 1 katılımcının babası şirket sahibi, 1 katılımcının babası tüccar ve 3 katılımcının babasının mesleği hakkında bilgi vermemiştir. Katılımcıların babalarının meslekleri kategorize edildiğinde 4 kişi memur, 19 kişi işçi ve 14 kişi ise kendi hesabına çalışandır. Çizelge 4.2’ye göre, katılımcıların babalarının % 10’u memur, % 47,5’u işçi, % 35’i kendi hesabına çalışandır. Katılımcıların % 7,5’i ise cevap vermek istememiştir. Ağırlıklı olarak öğrencilerin babalarının yaptıkları meslek grupları işçi ve kendi hesabına çalışandır.

Görüşme yapılan katılımcıların babalarının işgücü piyasalarındaki konumları Çizelge 4.2’deki gibidir. Buna göre, 26 kişinin babası işgücü piyasalarında istihdam edilmekte, 5

kişinin babası emekli, 7 kişinin babası emekli olmasına rağmen hala işgücü piyasalarında istihdam edilmekte, 1 kişinin babası vefat etmiş ve 1 kişi cevap vermemiştir. Buradan yola çıkarak, katılımcıların babalarının % 65'i iş gücü piyasalarında aktif olarak çalışmakta, % 17,5'i emekli olmasına rağmen çalışmaya devam etmekte, % 12,5'i emekli, % 2,5'i vefat etmiş ve son olarak % 2,5'i cevap vermemiştir. Katılımcıların babaları yoğunlukla iş gücü piyasalarında aktif şekilde çalışanlardan oluşmaktadır.

4.2 Katılımcıların Sosyo-Ekonomik Durumları

Çalışmada katılımcıların ailelerinin gelir düzeylerinin, sosyal refahlarını etkileyeceği varsayımından yola çıkarak anne ve babalarının gelir durumları hakkında sorular sorulmuştur. Ailelerin sosyo-ekonomik durumlarını inceleyebilmek için katılımcılara anne ve babalarının gelir düzeyleri, kendilerine ait evlerinin olup olmadığı, evleri haricinde başka mülklerinin olup olmadığı ve ayrıca kira getirisi olan varlıklarının bulunup bulunmadığı gibi sorular sorulmuştur. Elde edilen bulguları göstermek üzere Çizelge 4.3 oluşturulmuştur.

Çizelge 4.4. Katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik düzeyine yönelik bulgular

	Gelir Düzeyi	Harçlık (Kontrol Sorusu)	Sosyo- Ekonomik Düzyey	Ev	Başka Mülk	Kira
K1	Orta	1000	Orta	Var	Var	Yok
K2	Orta	KYK+ (700-900 tı)	Orta	Var	Yok	Yok
K3	4500	1800	Orta	Var	Var	Yok
K4	Orta	KYK+ (400-500 tı)	Orta	Var	Var	Var
K5	Alt-Orta	500 tı	Alt	Var	Yok	Yok
K6	Orta	1000 tı	Orta	Yok	Var	Var
K7	Orta	500 tı	Alt	Var	Var	Var
K8	Orta	Kendi Çalışıyor+KYK	Orta	Var	Var	Yok
K9	Orta	Günlük 20-30 tı	Alt	Var	Var	Yok
K10	Üst	1200 tı	Orta	Var	Var	Var
K11	Üst	1500 tı	Orta	Var	Var	Yok
K12	Üst	2000 tı	Üst	Var	Var	Var
K13	Üst	1500-1600 tı	Orta	Var	Var	Var
K14	Üst	1500 tı	Orta	Var	Yok	Yok
K15	Orta	500 tı	Alt	Var	Yok	Yok
K16	Orta	800 tı	Alt	Var	Yok	Yok
K17	Üst	700-800 tı	Alt	Var	Var	Yok
K18	Orta	1500 tı	Orta	Var	Var	Var
K19	Orta	1000 tı	Orta	Var	Var	Yok
K20	Orta	600 tı +KYK	Orta	Var	Var	Var

Çizelge 4.3. (devam) Katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik düzeyine yönelik bulgular

	Gelir Düzeyi	Harcık (Kontrol Sorusu)	Sosyo- Ekonomik Düzyey	Ev	Başka Mülk	Kira
K21	Orta	400-500 tl	Orta	Var	Var	Yok
K22	Orta	800 tl	Orta	Var	Var	Var
K23	Orta	600 tl	Alt	Var	Var	Var
K24	Orta	500 tl	Alt	Var	Yok	Yok
K25	Orta	800 tl	Alt	Var	Var	Var
K26	Orta	600 tl	Alt	Var	Yok	Yok
K27	Üst	500 tl	Alt	Var	Var	Yok
K28	Asgari Ücret	400-500 tl	Alt	Var	Var	Yok
K29	Orta	400-500 tl	Alt	Var	Var	Var
K30	1500-2000	700-800 tl	Alt	Var	Var	Yok
K31	Orta	500 tl	Alt	Yok	Var	Var
K32	Orta	Yurt Parası+ (300-400 tl)	Orta	Var	Var	Yok
K33	Orta	700 tl	Alt	Var	Yok	Yok
K34	Orta	300-400 tl	Alt	Yok	Var	Var
K35	4000-5000	600-700 tl	Alt	Var	Var	Yok
K36	Orta	1000 tl	Orta	Var	Var	Yok
K37	Orta-Üst	KYK+(400-500 tl)	Orta	Var	Var	Var
K38	Orta	KYK+Servis+ 100 tl	Alt	Var	Yok	Yok
K39	Orta	400-500 tl	Alt	Var	Var	Var
K40	Orta	Kyk+200 tl	Alt	Var	Var	Yok

Görüşme yapılan katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerini birebir tespit etmek güçtür. Mülakatlar sırasında bu durumu net olarak söylemekten kaçındıkları gözlenmiştir. Bu sebeple katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerini kendileri kategorize etmeleri istenmiş ve “alt”, “orta”, “üst” seçenekleri sunulmuştur. Böylesi bir yöntem izlenmesinin temel nedeni öğrencilerin kendi ekonomik düzeylerini kendilerinin nasıl gördüklerini ortaya konulmak istenmesidir. Böylece kendi düşük gelir seviyesinde nitelendirilen öğrencilerin kaygısının daha fazla olması beklenebilir. Aynı durum orta ve üst düzey olarak nitelendirilen öğrencilerde tersi yönde işleyecektir. Çizelge 4.3 ‘de görüldüğü gibi, 1 kişi kendini “alt-orta”, 27 kişi kendini “orta”, 1 kişi “orta-üst”, 7 kişi kendini “üst”, 1 kişi “asgari ücret” olarak “alt”, 3 kişi rakam vererek kendilerini “orta” olarak ifade ettiği kabul edilmiştir. Bu sınırlılığı aşmak için katılımcılara ayrıca ailelerinin sahip oldukları evlerinin olup olmadığı, ev haricinde başka mülklerinin olup olmadığı ayrıca kira getirisi olan mülklerinin olup olmadığı gibi sorular yöneltilmiştir. Soruları kontrol etmek amacıyla dahil edilen bu kategoriler, aynı

zamanda katılımcıların kendilerini nitelendirmeleri ile çalışmada koyulan kategorizasyon arasında bir paralellik gösterdiği görülmüştür.

Katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik durumuyla ilişkili olarak daha fazla detaya sahip olabilmek için eviniz var mıdır, size ait başka mülk var mıdır, kira getirisi olan mülk var mıdır gibi soruların yöneltilmesinin sebebi çalışmanın temel varsayımlardan biri olan “ailelerin sosyo-ekonomik durumu arttıkça katılımcıların işsizlik kaygısının azaldığı” dır.

Görüşmeye katılanların ailelerinin gelir düzeyleri için “alt”, “orta” ve “üst” şeklinde verdikleri cevapların güvenilirliğini kontrol etmek için ayrıca kontrol sorusu olarak ailelerinin bir ayda ne kadar harçlık yolladıkları sorusu yöneltmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar Çizelge 4.3’de görüldüğü gibi farklı aralıklarda harçlık, KYK bursu, yurt parası ve kendi çalıştığı gibi cevaplar vermişlerdir. Buna göre, katılımcılardan 31 tanesi sadece harçlık aldığı miktarı söylemiştir. Katılımcılardan 5 tanesi harçlığın yanı sıra KYK bursu almakta, 1 katılımcı harçlık ve yurt parası almakta, 1 kişi harçlık yanı sıra servis ve KYK bursu almakta, 1 kişi ise kendi çalıştığı için harçlık almamakta ve KYK bursu almaktadır. KYK bursu 2017 tarihi itibarıyla 425 tl’dir (<http://www.tgrthaber.com.tr/egitim/2018-kyk-burs-ucretleri-ne-zaman-yatacak-kyk-burs-ve-kredi-ucretleri-odeme-tarihi-219405> Erişim: 25.06.2018). Katılımcıların harçlık miktarı Çizelge 4.3’e göre, günlük 20-30 tl ile 2000 tl arasında değişmektedir. Katılımcılardan 1 tanesi KYK bursu yanı sıra kendisinin çalıştığını söylemiştir. Bu kişinin çalıştığı yerden aldığı ücret ve 425 tl olan KYK bursu ile birlikte, bir aydaki harçlığının ortalama 801-1600 tl aralığında olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca bir katılımcı bir ayda aldığı harçlık miktarı için KYK bursu, servis parası ve 100 tl olarak belirtmiştir. İzmir-Manisa arasında servis kullananların servis ücretlerinin yaklaşık yıllık 3000 tl olduğu servis yetkilileri aranarak öğrenilmiştir. 1 yıllık ödemeleri hesaplandığında aylık 250 tl tutarında bir ödeme yapıldığı görülmüştür. Bu çerçevede, bu katılımcının aldığı bir aylık harçlığın 0 - 800 tl arasında olduğu kabul edilmiştir.

Kontrol sorusu olan bir aylık harçlık kategorisindeki cevaplar göz önüne alınarak katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik düzeylerine yönelik kategorizelerinin yanı sıra Çizelge 4.2 ‘de “Sosyo-Ekonomik Düzey” kategorisi ile öğrencilerin söyledikleri düzey grubu ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Burada, 0 - 800 lira arası aylık harçlık alan katılımcıların aileleri için sosyo-ekonomik düzey “alt”, 801 - 1600 lira aralığında aylık

harçlık alan katılımcıların aileleri için sosyo-ekonomik düzey grubu “orta”, 1601 lira ve üstü harçlık alan katılımcılar için ailelerin ise sosyo-ekonomik düzeyi “üst” düzey gelir grubu olarak kabul edilmiştir. Ayrıca burada bir aylık harçlığı 1800 tl olan katılımcının ailesinin aylık geliri için 4500 lira olmasından dolayı ailesinin sosyo-ekonomik gelir düzeyi “orta” kabul edilmiştir. Buna göre, çalışmaya katılanların 21’i alt gelir grubundan, 18’i orta gelir grubundan ve 1’i ise üst düzey gelir grubundandır. Katılımcıların % 52,5’i alt düzey gelir grubundan, % 47,5’i orta düzey gelir grubundan ve % 2,5’i üst düzey gelir grubundandır. Buna göre, katılımcıların yarısından fazlası alt düzey gelir grubundan gelmektedir.

Katılımcıların oturdukları evin kendilerine ait olup olmadıkları, başka mülklerinin olup olmadıkları ve kira getirisi olan mülklerinin olup olmadığı gibi sorulara anne ve babalarının yanı sıra büyük anne ve büyük babalarının mülklerine istinaden de cevap verdikleri tespit edilmiştir. Bu sebeple, bu kategorizasyondaki verilen cevapların güvenilirliği olmadığı için katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik gelir düzeyini tespiti için kullanılmaması uygun görülmüştür. Ayrıca başka mülklerinin olup olmadığı konusunda arabalarının olduğu gibi cevaplar verilmiş ve 10.000 tl tutarındaki arabalarının da bir mülk sayılacağı gibi tespitlerden dolayı bu kategoriler sosyo-ekonomik düzey belirlemede çalışma dışında bırakılmıştır.

Sosyo-ekonomik durumlarıyla ilgili katılımcıların verdikleri cevaplar Çizelge 4.3 de görüldüğü gibidir. Buna göre, katılımcıların 37’sinin ailelerinin kendilerine ait evleri bulunmakta iken, 3’ünün ailesinin kendilerine ait evleri yoktur. Katılımcıların çok büyük bir çoğunluğunun ailesinin kendilerine ait evleri vardır. Evleri haricinde başka bir mülklerinin olup olmamasına yönelik sorulan soruya göre, katılımcıların 9’unun ailesinin başka mülkü yokken, 31’inin evleri haricinde başka mülkleri vardır. Katılımcıların yaklaşık % 75’inin evleri haricinde başka mülkleri vardır. Katılımcılara ayrıca ailelerinin kira getirisi olan mülklerinin olup olmadığı sorulduğunda, 16’sının kira getirisi olan mülkleri olduğunu, 24’ü ise herhangi bir kira getirilerinin bulunmadığını söylemiştir. Buna göre, katılımcıların ailelerinin % 40’ının kira getirisi varken, % 60’ının kira getirisi olan mülkleri yoktur. Ailelerin gelir düzeylerine ilişkin elde edilen bu bulgular ışında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun sosyo-ekonomik düzeylerinin ağırlıklı olarak orta düzey gelir grubunda olduğu görülmektedir.

4.3 Katılımcıların İşsizlik Kaygı Durumları

Çizelge 4.4'te, katılımcıların yaş, sınıf, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, aileleri ile birlikte yaşama durumları ile katılımcıların işsizlik kaygıları ve iş bulma konusunda problem yaşayıp yaşamayacakları hakkındaki düşüncelerine yer verilmiştir.

Katılımcılar mezun olduktan sonra iş bulma konusunda işsizlik kaygısı taşıyıp taşımadıkları sorulduğunda 27'si işsizlik kaygısı taşıdığını, 12'si işsizlik kaygısı taşımadığını, 1'i ise işsizlik kaygısını hem taşıdığını hem de taşımadığı şeklinde cevap vermiştir. Buna göre, katılımcıların % 67,5'i işsizlik kaygısı taşıdığını, % 30'u işsizlik kaygısı taşımadığını ve % 2,5'i işsizlik kaygısını hem yaşayıp hem de yaşamamaktadır. Bu bağlamda katılımcıların büyük bir çoğunluğu işsizlik kaygısı taşımaktadır.

Çizelge 4.5. Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeyleri ile işsizlik kaygısı ve iş bulmada problem yaşama düşünceleri

	Yaş	Sınıf	Cinsiyet	Sosyo-Ekonomik Durum	Ailesiyle yaşıyor	İşsizlik Kaygısı	İş Bulmada Problem Yaşama Düşüncesi
K1	21	4	Kız	Orta	Evet	Var	Var
K2	21	4	Kız	Orta	Hayır	Var	Var
K3	21	4	Kız	Orta	Hayır	Var	Var
K4	21	4	Kız	Orta	Evet	Var	Var
K5	21	3	Erkek	Alt	Hayır	Yok	Yok
K6	21	3	Kız	Orta	Hayır	Var	Yok
K7	21	3	Kız	Alt	Evet	Var	Var
K8	20	2	Kız	Orta	Hayır	Yok	Yok
K9	20	2	Erkek	Alt	Evet	Var	Yok
K10	22	2	Erkek	Orta	Evet	Var	Var
K11	21	4	Kız	Orta	Evet	Var	Var
K12	22	4	Kız	Üst	Evet	Var	Var
K13	21	4	Erkek	Orta	Evet	Yok	Var
K14	23	4	Kız	Orta	Evet	Var	Var
K15	23	3	Kız	Alt	Evet	Var	Var
K16	20	2	Kız	Alt	Evet	Var	Var
K17	20	2	Kız	Alt	Evet	Var	Var
K18	21	4	Kız	Orta	Hayır	Var	Yok
K19	21	4	Kız	Orta	Evet	Var	Var
K20	21	4	Erkek	Orta	Hayır	Var	Var
K21	22	4	Kız	Orta	Evet	Yok	Yok
K22	21	4	Kız	Orta	Hayır	Yok	Yok+ Var
K23	21	4	Kız	Alt	Hayır	Var	Var

Çizelge 4.4. (devam) Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeyleri ile işsizlik kaygısı ve iş bulmada problem yaşama düşünceleri

	Yaş	Sınıf	Cinsiyet	Sosyo-Ekonomik Durum	Ailesiyle yaşıyor	İşsizlik Kaygısı	İş Bulmada Problem Yaşama Düşüncesi
K24	20	3	Kız	Alt	Evet	Var	Var
K25	20	3	Kız	Alt	Evet	Yok	Var
K26	22	3	Erkek	Alt	Evet	Yok	Var
K27	21	3	Erkek	Alt	Evet	Yok	Var
K28	19	1	Kız	Alt	Hayır	Yok	Yok
K29	20	1	Erkek	Alt	Evet	Var	Var
K30	19	1	Kız	Alt	Hayır	Var	Var
K31	20	2	Kız	Alt	Evet	Var	Var
K32	19	1	Kız	Orta	Hayır	Var	Var
K33	18	1	Kız	Alt	Evet	Var	Var
K34	19	1	Kız	Alt	Evet	Yok	Yok
K35	20	1	Erkek	Alt	Hayır	Yok	Var
K36	18	1	Erkek	Orta	Hayır	Var	Var
K37	20	1	Erkek	Orta	Hayır	Var	Var
K38	19	2	Kız	Alt	Evet	Var+Yok	Var+Yok
K39	20	2	Kız	Alt	Evet	Var	Var
K40	21	2	Kız	Alt	Evet	Var	Var

Katılımcıların iş bulma konusunda problem yaşıyıp yaşamayacakları hakkındaki düşünceleri sorulduğunda elde edilen bulgular Çizelge 4.4’de verilmiştir. İş bulma konusunda sorun yaşayacağını düşünen kişilerin sayısı 30, iş bulma konusunda sorun yaşayacağını düşünmeyenlerin sayısı 8, iş bulma konusunda hem sorun yaşayacağını hem de sorun yaşamayacağını düşünen kişi sayısı 2’dir. Böylece katılımcıların % 75’i iş bulma konusunda problem yaşayacağını düşünürken, % 20’i iş bulmada problem yaşamayacağını düşünmekte, % 5’i ise hem problem yaşayacağını hem de yaşamayacağını düşünmektedir. Sonuç olarak, katılımcılar ağırlıklı olarak iş bulma konusunda sorun yaşayacaklarını düşünmektedirler.

Yapılan diğer bir çalışmada (Karaman, 2009) çalışmaya katılan son sınıf öğrencilerinin % 50’sinin işsiz kalma korkusu yaşadıklarını tespit etmiştir. Turgut ve diğerleri (2004)’nin yapmış olduğu bir çalışmada ise çalışmaya katılanların % 72,3’ü mezun olduktan sonra istihdam edilememe korkusu yaşadığını belirtmiştir. Gizir (2005)’in yaptığı çalışmada çalışmaya katılan son sınıf öğrencilerin iş bulma kaygısı yaşayanların oranı % 27 bulunmuştur. Dursun ve Aytaç (2009)’ın yaptığı çalışmada ise araştırmaya katılan öğrencilerin %82,5’i mezun olduktan sonra iş bulma ümitlerinin olduğunu söylemiştir. Bu

oranın yüksek bulunmasının sebebi, araştırmaya katılan öğrencilerinin % 67'sinin iş deneyimi sahibi olmasına bağlanmaktadır. Buna göre, iş deneyimi işsizlik kaygısını azaltıcı bir faktör niteliği taşımaktadır.

Çalışmanın temel varsayımlarından biri, lisans öğrencilerinin birinci sınıftan dördüncü sınıfa doğru işsizlik kaygısının artacağıdır. Bu varsayımın gerçekleşip gerçekleşmediğini teyit etmek için Çizelge 4.4'e bakmak gerekmektedir. Birinci sınıf 9 katılımcının 6'sı işsizlik kaygısı taşıırken 3'ü işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Buna göre, birinci sınıf katılımcıların % 66'sı işsizlik kaygısı taşımaktadır. İkinci sınıf 8 katılımcının 7'si işsizlik kaygısı taşımakta, 1'i işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Buna göre, ikinci sınıf katılımcıların % 87,5'i işsizlik kaygısı taşımaktadır. Görüşme yapılan üçüncü sınıf 9 katılımcının 5'i işsizlik kaygısı taşıırken, 4'ü işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Üçüncü sınıf katılımcılardan % 55,5'i işsizlik kaygısı taşımaktadır. Dördüncü sınıf katılımcılardan 11'i işsizlik kaygısı taşımakta iken, 3'ü işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Buna göre, dördüncü sınıf katılımcıların %78'i işsizlik kaygısı taşımaktadır. İşsizlik kaygısının en yoğun olduğu ikinci sınıf, sonra dördüncü sınıf, en az işsizlik kaygısı üçüncü sınıf katılımcılardadır. Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında çalışmanın temel varsayımlarından biri olan birinci sınıftan son sınıfa doğru gittikçe işsizlik kaygılarının arttığı söylenebilir. Çünkü bu oran % 55'ten % 78'e ulaşmıştır.

Kula ve Saraç (2016)'ın ve Kaya ve Varol (2004)'un yaptıkları çalışmalarında katılımcıların bulunduğu sınıflara göre öğrencilerin işsizlik kaygı düzeyleri incelendiğinde benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Buna göre, birinci sınıf, ikinci sınıf, üçüncü sınıf ve dördüncü sınıf üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygıları arasında önemli bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Diğer taraftan, bu çalışmanın temel varsayımlarından birini destekler nitelikte olan Çakmak ve Havedanlı (2004)'nın ve Çakmak ve Hevedanlı (2005)'nin yaptıkları çalışmalarında birinci sınıf, ikinci sınıf, üçüncü sınıf ve dördüncü sınıf öğrencilerin işsizlik kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Buna göre, birinci sınıf öğrencilerinin kaygı düzeyleri, mezun olacakları son sınıfa doğru yaklaştıkça kaygıları artmaktadır.

Katılımcıların cinsiyetlerinin işsizlik kaygısı üzerindeki etkisini incelemek üzere Çizelge 4.4'e bakıldığında, işsizlik kaygısı taşıyan 22 kız ve 6 erkek katılımcı olduğu görülmektedir. Buna göre, 29 kız katılımcıdan 22'si işsizlik kaygısı taşımaktadır. Diğer taraftan, 11 erkek katılımcıdan 6'sı işsizlik kaygısı taşımaktadır. Kız katılımcıların % 75'i işsizlik kaygısı taşımakta ve erkek katılımcıların ise % 54'ü işsizlik kaygısı taşımaktadır. Buna göre, çalışmaya katılan kız katılımcılar erkek katılımcılardan daha fazla işsizlik kaygısı taşımaktadır.

Çalışmamızda elde edilen işsizlik kaygısının cinsiyet değişkenden etkilendiği sonucunu destekler nitelikte başka çalışmalar da bulunmaktadır. Mütevellioğlu vd. (2010) yaptığı nicel araştırma sonuçlarına göre kız öğrenciler, erkek öğrencilerden daha fazla işsizlik kaygısı taşımaktadırlar. Benzer sonuçlar elde eden Aydın ve Çiftel (2013) kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla işsizlik kaygısı taşımalarının sebeplerini toplumun genel yapısına, toplumun sahip olduğu değerler sistemine ve kız öğrencilerin sahip olduğu olanakların sınırlılığine bağlanmaktadır.

Öğrencilerin cinsiyetlerinin işsizlik kaygıları üzerindeki etkisini inceleyen diğer araştırmalara göre, erkek öğrencilerin işsizlik kaygısı kız öğrencilerin işsizlik kaygısından yüksektir (Gündoğan vd, 2007; Ceyhan, 2004; Duman vd, 2009; Şahin, 2009). Diğer taraftan, Çakmak ve Hevedanlı (2004) kız öğrencilerin işsizlik kaygısının erkek öğrencilerden daha yüksek olduğunu fakat istatistiksel olarak anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir.

Kız öğrencilerin işsizlik kaygısının erkek öğrencilerin işsizlik kaygılarından yüksek çıktığı ve istatistiksel olarak anlamlı olan çalışmalar da bulunmaktadır (Akgün vd, 2007; Canbaz vd, 2007; Karagün ve Çolak, 2009; Karaman, 2009; Dursun ve Aytaç, 2009). Cinsiyetin işsizlik kaygısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilemeyen çalışmalar da bulunmaktadır (Ungören, 2007; Arslan 2007; Tümerdem, 2007; Doğan ve Çoban, 2009).

Yapılan tüm araştırma sonuçlarının birbirinden farklı sonuçlar elde edilmesi, araştırmanın örneklem gruplarının farklı olması, kullanılan kaygı ölçeklerinin farklı olması ve kız öğrencilerin yetiştirildikleri çevre gibi araştırmanın kapsamında bulunmayan faktörlerden kaynaklanmaktadır (Doğan ve Çoban, 2009). Bu faktörlerin yanı sıra, kız

öğrencilerin aile destekleri, toplumsal açıdan erkek öğrencilerin her işte ve her koşulda çalışabilmelerinin önünde engel olmaması, ailelerin sosyo-ekonomik düzeyleri de sayılabilmektedir.

Kız öğrencilerin kendilerine yeni bir gelecek kurabilme ve kişisel anlamda kendi ayakları üstünde durabilmeleri için erkeklere kıyasla daha fazla çaba harcamak zorunda kalmaktadırlar. Bu sebeple kız öğrencilerin işsizlik kaygılarının erkek öğrencilerin işsizlik kaygılarına kıyasla yüksek çıkması doğaldır. Üniversite sınavlarında başarılı olarak bir bölüme girmeye hak kazanmak ve mezun olarak meslek sahibi olmak, erkek öğrenciler açısından bir prestij sorunu olarak görülmekteyken, kız öğrenciler için varoluşlarını ispatlayabilmek için bir araç olarak değerlendirilebilir (Aydın ve Çiftel, 2013).

Cinsiyet değişkeninin kız katılımcıların işsizlik kaygılarını etkilemesinin bir diğer nedeni ise, kızların bir meslek sahibi olup istihdam olma yoluyla sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda toplumda bir yer edinmek istemeleridir. Erkek katılımcıların ise, toplumsal değerlerin sağladığı olanaklardan dolayı, günün her saatinde, her ortamda, her koşuldave her ücrette iş bulup çalışabileceklerine dair bir düşünceye sahip olabilirler. Bu durum erkek öğrenciler kaygıyı azaltıcı etkide bulunabilir. Kız öğrencilerin ekonomik anlamda özgürlüklerine kavuşma isteği ve arzusu da işsizlik kaygılarını arttıran diğer faktörler arasında önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir.

Çizelge 4.4'e göre, ailelerinden uzakta yurttta veya evde yaşayan katılımcılardan 8'i işsizlik kaygısı taşıırken, 7'si işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Ailesinden uzakta üniversite eğitimi alan katılımcıların % 53'ü işsizlik kaygısı taşımaktadır. Buna göre, ailesiyle birlikte yaşamayan katılımcıların yarısından fazlası işsizlik kaygısı taşımaktadır. Diğer taraftan, ailesiyle birlikte yaşayan 25 katılımcıdan 20'si işsizlik kaygısı taşımaktadır. Yüzdelik olarak ifade edilirse, ailesiyle birlikte yaşayan katılımcıların %80'i işsizlik kaygısı taşımaktadır. Buna göre, ailesiyle birlikte yaşayan katılımcılar, ailesinden uzakta yaşayan katılımcılardan daha fazla işsizlik kaygısı taşımaktadır.

Çalışmada elde edilen sonucun aksine, ailesinin yanında yaşamakta olan öğrenciler ile ailesinden uzakta bir evde veya yurttta yaşayan öğrencilerin işsizlik kaygı durumlarını incelenen başka bir çalışmaya göre (Üstün vd, 2014), ailesiyle birlikte yaşayan öğrencilerin ailelerinden sağladıkları sosyal desteklerinin çok daha fazla olmasına bağlı olarak işsizlik

kaygılarında bir azalma gözlenmiştir. Burada, ailelerin sağladığı sosyal desteğin fiziksel ve psikolojik anlamda sağlıklı olma durumunda etkili olduğu belirtilmiştir.

Aileler, öğrencilerin kendilerini tam/bütün hissetmelerinin sağladığı sürekli güven duygusu sayesinde, öğrencilerin ruhsal sağlıkları açısından koruyucu bir görev üstlenmektedirler (Toros ve Bilgin, 2002). Şahin'in yaptığı bir diğer çalışmada (2009), bu tez çalışmasında elde edilen bulguların sonuçları olan ailesiyle birlikte yaşayan öğrencilerin işsizlik kaygıları daha yüksek çıkmasını destekler nitelikte olarak ailesinin yanında kalan öğrencilerin aileleriyle birlikte oturmalarının, bazı sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırladığı, özellikle yurttan kalan öğrencilere istinaden hissedilir biçimde aile, yakın çevre gibi kişilerden baskı altında kaldıkları, ailelerinden yeterli desteği görmedikleri gibi sonuçlara ulaşmıştır. Bu sebeple,

Ailelerinin sosyo-ekonomik durumu alt düzey gelir grubu olan 21 katılımcının 13'ü işsizlik kaygısı taşıırken 7'si işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Buna göre, alt düzey gelir grubuna tabi olan katılımcıların % 65'i işsizlik kaygısı taşımaktadır. Sosyo-ekonomik durumları orta düzey gelir grubunda olan 18 katılımcının 14'ü işsizlik kaygısı taşıırken 4'u işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Ailesi orta düzey gelir grubundan olan katılımcıların % 77'si işsizlik kaygısı taşımaktadır. Üst düzey gelir grubundan olan 1 katılımcı işsizlik kaygısı taşımaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre, sosyo-ekonomik durumları üst düzey grubunda olan katılımcılar en fazla işsizlik kaygısı taşıyan gruptur. Ayrıca işsizlik kaygısı en az olan gelir grubu, alt düzey gelir grubudur. Çalışmadaki varsayımın aksine, sosyo-ekonomik durumu en iyi olan katılımcıların işsizlik kaygısı, sosyo-ekonomik durumu en kötü olan gruba doğru azalmaktadır.

Buna göre, çalışmanın alt problemlerinden biri olan katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik durumlarının işsizlik kaygılarını ters orantılı olarak etkilediği görülmektedir. Bunun temel nedeni, alt düzey gelir grubundan gelen öğrencilerinin işgücü piyasalarında bulunarak iş tecrübesi elde etmelerine dayandırılabilir.

Ayrıca katılımcılara iş bulma konusunda problem yaşayıp yaşamayacaklarına ilişkin düşünceleri Çizelge 4.4'te gösterilmektedir. İş bulma konusunda sorun yaşayacağını düşünen kişilerin sayısı 30, iş bulma konusunda sorun yaşayacağını düşünmeyenlerin sayısı 8, iş bulma konusunda hem sorun yaşayacağını hem de sorun yaşamayacağını düşünen kişi

sayısı 2'dir. Böylece, katılımcıların % 75'i iş bulmada problem yaşayacağını düşünürken % 20'i iş bulmada problem yaşamayacağını düşünmekte, % 5'i ise hem problem yaşayacağını hem de yaşamayacağını düşünmektedir. Sonuç olarak, öğrenciler çoğu iş bulma konusunda sorun yaşayacaklarını düşünmekte dolayısı ile işsizlik kaygıları vardır.

4.4 Katılımcıların İşsizlik Kaygı Durumlarını Etkileyen Etmenler

Yükseköğrenimli genç bireylerin sayısının artmasına rağmen istihdam imkanları daralmaktadır. Bunun sonucunda mezuniyetlerinden birkaç yıl geçmesine rağmen iş bulamayan gençlere rastlamak sıradanlaşmaktadır. Bunun sebebi, üniversite öğrencilerinin işgücü piyasalarında deneyim sahibi olmamaları, niteliklerine uygun iş bulamamaları, işletmelerin verdiği ücreti düşük bulmalarıdır. Üniversite son sınıf öğrencilerin kaygı gibi psikolojik etkileri yaşamalarına sebep olan en önemli etmen ise işsiz kalma durumu ile bağlantılı olarak geleceklerine yönelik yaşanan belirsizliktir. Türkiye'deki üniversite mezunlarının işsizlik oranlarının yüksek çıkması işsizlik kaygılarını arttırmaktadır (Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016).

Çalışmaya katılan öğrencilerin işsizlik kaygılarının etkilendiği etmenler kendi öznel ifadeleri ile bu bölümde yapısal ve bireysel etmenler olarak iki alt başlık altında ayrı ayrı incelenecektir.

4.4.1 Yapısal Etmenler

İşgücü piyasalarındaki işsizlik oranlarındaki artış ve işgücü piyasalarındaki yaşanan dönüşümler, katılımcıların düşüncelerini işsizlik kaygılarına yönelik etkileyen yapısal etmenler katılımcıların kendi öznel cümleleri ile iki alt başlık altında incelenecektir.

4.4.1.1 İşgücü Piyasalarında Artan İşsizlik Oranları

Neoliberal politikalar, ekonominin piyasa güçlerinin eline bırakılmasının yanı sıra devletin ekonomideki rolünün küçültüldüğü ve aynı zamanda özelleştirilmelerin artırılmasının özendirildiği bir yaklaşıma sahiptir. 1980 sonrasında uluslararası ticaretin serbestleştirilmesiküresel rekabetin hız kazanmasına neden olmuştur. Ayrıca nüfus ve paralelinde göçler artmış ve işsizlik oranlarındaki yükseliş de beraberinde gelmiştir (Çondur ve Bölükbaş, 2016).

Küreselleşme sürecine paralel olarak uygulanmaya başlanan yeni ekonomi politikaları, özelleştirmelerin başlaması, sendikaların eski güçlü dokusunu kaybetmesine bağlı olarak etkilerinin zayıflaması, özellikle de çok uluslu şirketlerin işgücü maliyetlerini aşağı çekmek için ucuz işgücü arayışına girmesi işsizliğin hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde büyük bir sorun haline getirmiştir. Bu sebeple, ülkeler bilişim teknolojisinde yaşanan değişimlere adaptasyon sağlamaya çalışırken, diğer taraftan da artan nüfusa paralel olarak istihdam olanaklarını genişletmeye çalışmaktadır (Çondur ve Bölükbaş, 2016).

Üniversiteler, bulundukları bölgelerde ekonomik ihtiyaçları karşılamak ve kalkınmaya hizmet etmek amacı güden kurumlardır. Türkiye’de aktif işgücündeki nüfusla birlikte işgücünün eğitim seviyesi yükselirken eğitilmiş ve nitelikli işgücü istihdamı sağlanamamaktadır. Çünkü, iş dünyasının ihtiyaç ve beklentilerine uygun bir planlama yapılmadan üniversite sayıları ve bölüm kontenjanları arttırılmaktadır (Çolakoglu vd, 2017).

Yüksek öğrenimin amacı, işgücü piyasalarında iş görecektir elemanları temel eğitimden geçirerek iş dünyasına hazırlamaktır. Türkiye’deki üniversite sayılarının hızla çoğalması, buna bağlı olarak her yıl mezun sayılarının artması, işe girme önceliği konusunda on binlerce gençle rekabet edebilecek seviyede kendilerini yetiştirmenin önemini kavranması ve işsizlik oranlarının yüksek seyretmesi gençlerin işsizlik kaygılarını arttıran önemli hususlardır (Dursun ve Aytaç, 2009).

İşsizlik oranlarındaki artış, katılımcılarda bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Bunun tabii bir sonucu olarak işsiz kalacaklarını düşünmekte dolayısı ile işsizlik kaygısı taşımalarına neden olmaktadır.

“Çünkü dışarda çok fazla bi işsizler ordusu var....”(K4)

“...çok fazla mezun olması İİBF’den....”(K26)

“Ya olabilir. Yani şu an bile çok fazla işsizlik var ben mezun olana kadar daha da artar gibi o yüzden.”(K32)

Üniversitelerden mezun olan gençlerin istihdam edilmelerinin önünde yükseköğretim ve işgücü piyasalarına yönelik iki temel engel bulunmaktadır. Birincisi, bazı alanlarda işgücü piyasalarının ihtiyacının çok üzerinde mezun vermesi ve ikincisi ise üniversitelerin işgücü piyasalarının talep ettiği alanlarda mezun vermesine karşılık nitelik olarak piyasanın taleplerini karşılayamamasıdır. İşgücü piyasalarında araştırma yapılmadan

açılan fakülteler diplomalı işsiz sayısını arttırmaktadır. Ayrıca işgücü piyasalarında aranan niteliklere sahip ancak yeterli donanıma sahip olmayan binlerce mezun işsizlik oranlarını arttırmaktadır. Bir çok işletme, üniversite eğitimi almış gençlerin dil bilgisi, analitik düşünme, sosyal ve iletişim becerisi gibi beklentileri karşılamaktan uzak olmalarından şikayet etmektedirler (Biçerli, 2011).

Yapılan bir çalışmada, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunlarının diğer fakülte mezunlarından daha fazla işsizlik kaygısı taşıdıklarını ortaya koymaktadır. Bunun sebebi her yıl çok sayıda mezun verilmesi ve iş bulamayacaklarını yönündeki inançlarıdır (Çolakoğlu vd, 2017).

“... zaten bu İİBF’nin önü birazcık kapalı olduğu için yani çok mezun oluyo gerçi bizim bölüm için daha yeni mesela işletme kadar eski bölüm değil ama yani onun için biraz kaygılıyım.” (K10)

“Çok fazla işsiz var zaten. Benim en yakın arkadaşım geçen yıl maliye bölümünden mezun oldu mesela 1 yıl oldu halen işsiz.” (K14)

“Çünkü dediğim gibi insanların çok fazla mezun olması İİBF’den....” (K26)

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde bulunan İktisat, İşletme, Maliye ve Kamu Yönetimi gibi diğer bölümlere verilen ortak dersler almaktadır. Bu durum, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin mezuniyetlerinden sonra diğer bölüm mezunlarının istihdam edilebileceği her alanda çalışabilmesine olanak sağlamaktadır (<http://iibf.cbu.edu.tr/bolumler/calisma-ekonomisi-ve-endustri-iliskileri-genel.343.tr.html>) Bu sebeple, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunlarının sayısındaki artışa bağlı olarak katılımcılar işsizlik kaygısı taşımaktadırlar.

“EeİİBF çok açık bi bölüm. Çok istihdam alan bi bölüm yani. Mezunu çok oluyo. Ve bütün işletme, ekonomi falan hepsi ortak işte yapabildiği için sorun olacağını düşünüyorum.” (K9)

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu Türkiye’de ikamet eden Suriye’li sığınmacılar, işgücü piyasalarında yerel işçilerle ve iş arayan insanlarla rekabet durumundadırlar (Özpınar vd, 2016). Ucuz emek vasfından dolayı daha düşük ücretlerde istihdam edilmeyi kabul eden Suriyeli sığınmacılar, işsizlik oranlarının boyutlarını arttırmakta ve bununla doğru orantılı olarak da katılımcıların işsizlik kaygılarının artmasına neden olmaktadır.

“... Türkiye’de Türk’ten daha fazla başka şeylerden gelen insanlar olduğu için. Mesela Suriyeliler geliyo çalışıyo işte Türkler daha işsiz kendi ülkesinde... Kemeraltında çalıştım bu yaz kaç yaşındaki bi kız sırtında çuvala şey satıyo mesela yağ satıyo zeytinyağı osunu busunu satıyo ‘almıyolar’ diyo, ne yapabilirim? çünkü Suriyeli 10 liraya çalışıyo bizimkiler bi buçuk istiyorlar mesela ee kimi alırsın, Suriyeliyi alırsın daha ucuz dediği için... Mesela günlük mesela Suriyeli 50 liraya çalışıyorsa tabi Türk milleti 100 liraya çalışmak istiyoo ee insan işveren de doğal olarak 50 lira isteyen alıyo bu yüzden Türk yani Türkiyeliler yani yerliler işsiz çoğu.”(K30)

Yüksek niteliklere sahip eğitimli bireyler, düşük nitelikli bireylere göre daha güvenceli işlerde çalıştığı bilinmektedir. Yüksek niteliğe sahip olma, iş güvencesizliği riskini azaltıcı bir fonksiyonu olduğu kabul edilebilir (Çakır, 2007). Bu sebeple, işsizlik kaygısı taşıyan öğrenciler lisans programını bitirdikten sonra yüksek lisans yapmayı düşünmektedirler.

“Öncelikle işsizlik, işsizlik oranları üniversiteli işsizler belki de hani 2-3 yıl sonra da yüksek lisanslı işsizler olacak gibi duruyo. Sonra da geçim sıkıntısı.”(K19)

4.4.1.2 İşgücü Piyasalarının Değişen Yapısı

Yükseköğrenim öğrencilerinin işsizlik kaygısı taşımalarına neden olan diğer yapısal etmen, işgücü piyasalarının değişen yapısıdır. Yeni ekonomi politikaları küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan işgücü piyasalarındaki yapısal dönüşüm süreci, istihdam olanaklarını değiştirmektedir (Çondur ve Bölükbaş, 2016).

Türkiye’nin demografik yapısından ve artan işsizlik oranları sebebiyle eğitimli ve nitelikli olan birçok birey işsiz kalma düşüncesiyle güvencesiz işlerde, düşük ücretlerde çalışabilmeyi göze almaktadırlar (Bilgin vd., 2015: 26).

Günümüzde yaygınlaşan esnekleşme, eğretileşme ve güvencesiz istihdam biçimleri işverenlere işçilerden daha fazla olanak sağlamaktadır. Buna göre, işverenler işçilerden daha fazla verim alabilmek için işçilerin sahip oldukları kültürel sermayeleri çerçevesinde birden fazla işte çalıştırabilmektedirler. (KEİG, 2014).

Sadece bir işte uzmanlaşma yerini her departmanda çalışabilecek dinamik çalışan profiline doğru evrilmektedir. Başarılı bir işletme olmanın temel prensibi sürekli öğrenen, yeniliklere ve gelişime açık, bilgi-beceri-yetkinliklerle kendisini donatmış, değişime ve

takım çalışmasına uyum sağlayabilen ve zihinsel performansını maksimum seviyede kullanabilen kişileri organizasyona katmaktır (Kaymaz ve Sayılar, 2005). Bu sebeple katılımcılar, daha fazla verim alabilmek için firmaların çalışanları birden fazla departmanda çalıştırmasını işsizliği arttıran bir unsur olarak görmektedirler.

“... geneli de nitelikli işgücü dediğimiz iş gücü ve işverenler artık gerekli koşullardan dolayı işçi almak istemiyolar daha çok ellerindeki işçiyi biraz daha fazla para ödeyerek başka bi işi yüklüyolar. Çünkü her işçi onlar için bi maliyet. Maliyette kar elde etme yoluna gittikleri için hani istihdam düşük.” (K4)

İşletmeler, deneyimsiz ve yeni mezun kişileri asgari ücretlerle işe başlatabilmektedir. Bu durum, katılımcılar üzerinde bir baskı unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun sebebi, işgücü piyasalarının değişen yapısından kaynaklanan ücretlerininsani yaşam standartlarını sağlamadığını düşünmeleridir. Asgari ücretin net 1604 tl (www.csgeb.gov.tr) olduğu Türkiye’de beslenme, barınma, sağlık, ulaşım gibi temel ihtiyaçların karşılanabilmesi konusunda umutsuz olan katılımcılar verilen ücretlerin yetersizliğinden dolayı çalışmayı tercih etmeyerek işsiz kalacaklarını düşünmektedirler.

“Bize iş yerleri 1500 lira gibi bi ücretle kapı açıyo bu ücretle biz yeni nesil olarak kendimizi yetiştirip ya da hani bi ev kuracak bi kapasiteye sahip değiliz. Hani büyük ihtimal işsiz kalcaz. Ya iş beğenmemekten işsiz olucaz ya da tercih edilmemekten.” (K3)

“...mağazada çalışan insanların üniversite mezunu olduklarını gördüm. Ama asgari maaş almadan çalışıyorlar maalesef....” (K30)

“... ben işçiye düşük ücret veririm öyle çalışmayı kabul edersin diye hani şart koşmaları bu bizi zaten tedirgin etmeye yetiyo yani. İş bulma korkusunu daha çok tetikliyo....” (K19)

Görüşme yapılan katılımcıların çevrelerinde eğitimli ve nitelikli üniversite mezunu birçok insan bulunmaktadır. Mesleki yeterliliklerini alan kişilerin mezun oldukları lisans programında iş bulamadıkları için, düşük ücretlerde ve vasıflarının daha altında farklı mesleklere yönelmektedirler. Sahip oldukları niteliklerin yanında başka bir alanda istihdam edilen bu kişiler, katılımcıların benzer durumlarla karşılaşabilme ihtimali sebebiyle işsizlik kaygısı taşımalarına sebep olmaktadır. Yapılan derinlemesine mülakatlarda, katılımcılar bu konuda çevrelerinde bulunan farklı örnekler vererek işsizlik kaygılarını ortaya koymaktadırlar.

Eğitimli ve nitelikli genç bireylerin işgücü piyasalarında yer alabilmesi için istihdam edileceği meslek hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahip olmak, istihdam edilebilmeleri için gerekli ve yeterlidir. Ancak yükseköğrenim kurumlarında öğrenim gören gençler mezun olacakları kurumun alt yapı sorunlarından kaynaklı olarak kendilerini yetersiz hissedebilmektedirler. Bu yetersizlik durumundan dolayı işgücü piyasalarından uzaklaşabilmekte ya da mezun oldukları bölümle ilgisi olmayan başka işlerde ve departmanlarda istihdam edilebilmektedirler.

“Çünkü her mezun kendi işini yapmıyo yapamıyo. Bende mi öyle olcam diye düşünüyorum... Bi tane tanıdığımız öğretmen var atanamadı. İu başka bi tane bilgisayar teknisyeni var. Çalıştığı yerlerde maaşı az geldi çalışma şartları ağır geldi o yüzden kendi mesleğini yapmıyo... Şoförlük yapıyo şu an kendine ait arabası var. Servisçilik yapıyo.” (K39)

“Şu zamanda kim okuduğu üniversitede okuduğu bölümün işini yapıyo ki zaten çok ümitsizim. Ülke olarak ümitsizim çünkü kimse okuduğu bölümün işini yapmıyo. Çoğu işsiz öğretmenlerin çoğu işsiz atanamıyo bi tek öğretmenden de değil yani çoğu insan yapamıyo benim çok ambarda çalışan mağazada çalışan insanlar üniversite mezunu olduklarını gördüm. Ama asgari maaş almadan çalışıyorlar maalesef. (K30)

“Yani dediğim gibi işsizlik çok büyük bir sorun bizim için. Hani büyük bi sorun; çünkü 4 yıl okuyoruz ailemiz büyük emek veriyoo ee yani çalışacağınız iş kendi seviyemizde olmuyo.”(K3)

İşsiz kalma süresi uzadıkça düşük psikososyal iyilik durumu, özgüven kaybı, ilişkilerin zayıflaması, yaşam üzerindeki kontrolün azalması gibi bazı bilişsel mekanizmalarda yavaşlama görülebilmektedir. Bu olumsuz duyguların etkisiyle, birey kendisini çaresizlik içinde bulur. Bundan sonra birey şimdi ve gelecekteki durumunun kendisinin ayrıca karar ve davranışlarını etkilemeyeceğine inanmaya başlar (Darity ve Goldsmith, 1993).

Yapılan bir araştırmada (Üstün vd, 2014) öğrencilerin işsizliğe karşı kendi işini kurmak gibi alternatif çözümler ürettikleri bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca işsizliğin sebepleri ile ilgili ülke koşullarını suçladıkları tespit edilmiştir. Bu çalışmada da yapılan görüşmelerde, katılımcılar işsiz kalma durumlarına kendi alternatiflerini ürettikleri görülmüştür. Buna göre, ebeveynlerinin işlerini devam ettirme, başka mesleklere yönelme, kendi işletmesini kurmak gibi seçenekleri olduğunu belirtmişlerdir.

“... güvendiğim bişi olmadığı için babamın işi olur.”(K23).

“Kötü yani şimdiden diyorum acaba kendi işimi kursam mı bunu üniversiteye geçmeden önce düşünmedim değil. Düşünüyodum yani ya kuaför dükkânı olarak olabilir ondan sonra diğer türlü işte böyle mağazadır tarzı böyle şeyleri ilerde çünkü okuyosun okuyosun zengin bi insan şirket kuruyo ama ilkokul mezunu ama sen okumuşsun onun altında çalışıyosun. Genelde öyle oluyo benim şu an bir arkadaşım lise mezunu ama patronu ilkokul mezunu mecbur çalışıyo ama.”(K30).

Katılımcılar iş bulma konusunda problem yaşamayacaklarını düşünmektedirler. Bunun sebebi, her ücrette ve her koşulda çalışmayı kabul etmeleridir.

“Hayır. Yani herhangi bi iş bulmaksa bu problem yaşamam.”(K18)

“Yani maaş miktarımı çok yüksek tutmadığım müddetçe düşünmüyorum. Her standartta çalışabilirim sıkıntı olmaz.K(21)

İşsizlikle ilgili sorulara ilgisiz kalarak önceliğinin dersleri olduğunu söyleyen katılımcılar üniversite hayatına yeni başlayan birinci ve ikinci sınıf katılımcılardır.

“Bilmiyorum ki derslerle uğraşıyorum da bana zor geliyo. Ya okumam lazım konuları anlamam lazım. Sonra işte işi düşünürüm.”(K28)

Bazı katılımcılar, içinde bulunduğumuz çağın bir gerekliliği olarak sürekli değişen ve gelişen teknolojik yapısı itibarıyla geleceğe güvenle bakamamaktadır. Bunun bir sonucu olarak da sahip oldukları vasıfların iş bulma konusunda yetersiz kalacağı düşüncesiyle işsiz kalacaklarını belirtmişlerdir.

“Mesela bi diğer öğretmenimizde bu ıı boşa okuyosunuz diyorlar. Çünkü artık işte teknoloji gelişiyo sanayi gelişiyo. Hani robotlar oluşturuyor. İşte bundan 10 sene sonra hani işçilerin yerini yeni robotlar alacak tarzı cümleler kuruyorlar. Öyle olunca da hani bazen gerçekten diyorum boşuna okuyoruz galiba.”(K38)

Üniversite eğitimi alarak işgücü niteliğinin artırılması; ancak iyi bir iş sahibi olmak için yeterli olmaması gençlerin gelecek hakkındaki belirsizlik durumlarını dolayısı ile işsizlik kaygılarını arttırmaktadır. Güvenceli ve kaliteli yaşam standartlarını sağlayacak ücretlerle çalışma istekleri, üniversite mezunu eğitilmiş gençlerin işsizlik sürelerinin niteliksiz işgücüne kıyasla daha uzun olmasına (Dursun ve Aytaç, 2009) sebep olmaktadır.

“...Garanti yok yani en ufak bişeyde alınamayabilirim çok sert birine çok şans tabi ama önemli ama onun dışında benden daha iyisi de olabilir ya da ben yeterli olamayabilirim, aslında karşımdaki kişinin de bakış açısına dayanıyo yani.”(K24)

Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda, işverenlerden ücret konusunda yüksek taleplerde bulunulmadığı müddetçe işsiz kalınmayacağını düşünmektedirler.

“Yani maaş miktarımı çok yüksek tutmadığım müddetçe düşünmüyorum. Her standartta çalışabilirim sıkıntı olmaz. Ama tabiki herkes istediği şeyi yapmak ister. Aşırı çok bi kaygım yok; ama çok az bişey var böyle. Hani istediğim yer kesin olur gözüyle bakamıyorum. Onun da tek sebebi dil. Onun haricinde iyi şeyler bekliyorum....”(K21)

Üniversite öğrenimleri sürecinde stajlar veya part-time veya tam süreli işlerde çalışma vasıtası ile işgücü piyasalarında iş deneyimi kazanılması, katılımcıların kaygılarının azalmasına sebep olmaktadır. Buna göre, öğrencilerin iş deneyimi, öğrencilerin işe başlama süreci hakkında bilgi ve deneyimlerin kazanılması, piyasa hakkında bilgi edinilmesi ve tanınması, üniversitede öğretilen teorik bilgileri uygulamaya aktarılması ve iş dünyası ile ilgili bir sosyal ağı kurulmasına neden olabilmektedir. Bu durum, öğrencinin iş bulma konusunda kendine olan güveni arttırdığı gibi mezun olduktan sonra iş bulma kaygısını da azaltmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2009).

“... Dördüncü yılımdayım ve iş hayatındayım. Sanırım cepte gibi bişey benim için. Ya korkmuyorum ben bilmiyorum niye korkmuyorum ama. İşsiz kalcağımı düşünmüyorum... Kasiyerlik yapıyorum ama hani sonuçta o anki müşteriye karşı tavrın duruşun ya öyle saçma sapan insanlar geliyo ki ama sen yine de bişey diyemiyosun ama öğreniyosun aslında bişeyleri. Sabrı öğrendim ben gerçekten sabrı iş hayatında öğrendim ben... Sabır olmalı herkesde yani en başından en sonuna kadar üretim işçisinde bile çünkü hani eşşek saati var eşşek saati var insanların gerçekten her şekilde geçerli oluyo yani. bazan bi müşteri geliyor diyo ki hepsi böyle olsun. Hani her dakika çalışiyim önemli ama bazen bi insan geliyo bırakıp gidesim geliyo ama yapamiyosun.” (K21)

4.4.2 Bireysel Etmenler

Bireylerin yaşamları boyunca pek çok olumsuz durum, onların yaşamlarından kaygı duymalarına ve yaşamlarına daha olumsuz bakmalarına neden olmaktadır (Kula ve Saraç, 2016). Üniversite öğrencilerinde de işsizlik kaygısının oluşmasına neden olan bireysel etmenler bu başlık altında incelenecektir.

Yükseköğrenimli öğrencilerin işsizlik kaygılarını etkileyen etmenlerinin incelendiği çalışmada, öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf, psikolojik durumları, ailelerinin sosyo-ekonomik

düzeyi, akademik başarıları, kültürel sermayeleri, sosyal sermayeleri kendi öznel cümleleri açısından araştırılacaktır.

4.4.2.1 Katılımcıların Sahip Olduğu Sosyal Sermaye

Bu çalışmanın varsayımlardan biri, katılımcıların sosyal sermayeleri arttıkça işsizlik kaygısının azalacağıdır. Bununla ilgili olarak katılımcıların ve ailelerinin sosyal sermayeleri olarak parti, dernek veya sivil toplum kuruluşuna (STK) üye olup olmadıkları sorulmuştur. Ayrıca katılımcılara parti, dernek, STK gibi kurum ve kuruluşların iş bulma konusunda yardımcı olup olmayacağı konusundaki düşünceleri sorulmuştur.

Katılımcıların parti, dernek ve STK gibi kurum ve kuruluşların yanı sıra sosyal sermaye olarak nitelendirilebilecek aile, yakın çevre, hemşeri gibi kişilerden yardım alıp almayacakları konusundaki düşünceleri veböyle kişilerin desteğine sahip olup olmayacakları sorulmuştur. Katılımcıların cevapları doğrultusunda Çizelge 4.5 oluşturulmuştur.

Çizelge 4.6. Katılımcıların ve ailelerinin sosyal sermayeleri ile işsizlik kaygıları

	Parti-Dernek-STK'da Üyelik	Parti-Dernek-STK'lar Yardımcı Olurlar mı?	Aile Yakın Çevre Gibi Kişilerden Yardım Alabileceğine İncanım var.	Aile Yakın Çevre Gibi Kişilerden Desteğiniz Var mı?	İşsizlik Kaygısı
K1	Var	Hayır	-	-	Var
K2	Yok	-	-	-	Var
K3	Var	Hayır	Evet	Evet	Var
K4	Yok	-	Evet	Evet	Var
K5	Yok	-	Hayır	Hayır	Yok
K6	Yok	-	Evet	Evet	Var
K7	Yok	-	Evet	Evet	Var
K8	Yok	-	Evet	Evet	Yok
K9	Yok	-	Evet	Evet	Var
K10	Yok	-	Evet	Evet	Var
K11	Var	Evet	Evet	Evet	Var
K12	Var	Hayır	Evet	-	Var
K13	Yok	-	Evet	Evet	Yok
K14	Yok	-	Evet	Evet	Var
K15	Yok	Hayır	Evet	Evet	Var
K16	Yok	-	Evet	Evet	Var
K17	Yok	-	Evet	Evet	Var
K18	Yok	-	Evet	Evet	Yok
K19	Var	Hayır	Evet	Evet	Var

Çizelge 4.5. (devam) Katılımcıların ve ailelerinin sosyal sermayeleri ile işsizlik kaygıları

	Parti-Dernek-STK'da Üyelik	Parti-Dernek-STK'lar Yardımcı Olurlar mı?	Aile Yakın Çevre Gibi Kişilerden Yardım Alabileceğine İnanırım var.	Aile Yakın Çevre Gibi Kişilerden Desteğiniz Var mı?	İşsizlik Kaygısı
K20	Yok	-	Evet	Evet	Var
K21	Yok	-	Evet	Evet	Yok
K22	Yok	Evet	Evet	Evet	Yok
K23	Yok	Evet	Hayır	Hayır	Var
K24	Yok	Evet	Hayır	Hayır	Var
K25	Var	Evet	Evet	Evet	Yok
K26	Yok	Evet	Evet	Hayır	Yok
K27	Yok	Evet	Evet	Evet	Yok
K28	Yok	-	Evet	Hayır	Yok
K29	Yok	Hayır	Hayır	Hayır	Var
K30	Yok	Evet	Hayır	Hayır	Var
K31	Yok	Evet	Evet	-	Var
K32	Yok	-	Evet	Evet	Var
K33	Yok	Evet	Hayır	Hayır	Var
K34	Yok	Evet	Evet	Evet	Yok
K35	Yok	Evet	Evet	Evet	Yok
K36	Yok	Evet	Evet	Evet	Var
K37	Yok	Evet	Evet	Evet	Var
K38	Yok	Evet	Evet	Evet	Var+Yok
K39	Yok	Evet	Evet	-	Var
K40	Yok	Evet	Evet	Evet	Var

Katılımcıların aileleri veya kendilerinin herhangi bir parti, dernek veya STK'ya üye olup olmadıkları sorusuna verdikleri cevaplara göre, üyelikleri bulunan katılımcıların sayısı 6 iken, herhangi bir dernek, parti ve STK'ya üyeliklerinin bulunmadığını söyleyen katılımcıların sayısı ise 34'tür. Katılımcıların % 15'i kendileri veya ailelerinin herhangi bir parti, dernek ve STK'ya üyelikleri bulunurken, % 85'inin üyelikleri bulunmamaktadır. Katılımcıların çok büyük bir kısmının parti, dernek veya STK'ya üyeliği yoktur.

Parti, dernek veya STK'ların iş bulma konusunda yardımcı olup olmayacakları hakkındaki düşünceleri sorulduğunda, katılımcılardan 17'si yardımcı olacaklarını, 6'sı yardımcı olmayacaklarını düşünürken 17'si görüş bildirmemiştir. Burada ağırlıklı olarak % 42,5'i bu üyeliklerin iş bulma konusunda yardımcı olabileceklerine inanmakta, % 42,5'i bu konuda cevapsız kalmakta ve % 15'i ise bu tarz bir üyeliğin iş bulma konusunda kendilerine yardımcı olmayacağını düşünmektedir. Katılımcıların büyük bir oranı bu tür kurum ve

kuruluşların iş bulma konusunda yardımcı olacağını düşünürken aynı oranlarda başka bir grup ise bu konu hakkında cevapsız kalarak görüş bildirmemeyi tercih etmiştir.

Katılımcıların sosyal sermayeleri hakkında daha fazla veri elde edebilmek için iş bulma konusunda aile, yakın çevre ve hemşeri gibi kişilerden yardım alacaklarına ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların düşünceleri Çizelge 4.5’de gösterilmektedir. Buna göre, katılımcıların 32’si aile, yakın çevre ve hemşeri gibi kişilerin iş bulma konusunda yardımcı olacağını, 6’sı yardımcı olmayacaklarını ve 2 katılımcı ise bilmedikleri cevabını vermişlerdir. Katılımcıların % 80’i aile, yakın çevre ve hemşeri gibi kişilerin iş bulma konusunda yardımcı olacaklarını düşünmekte, % 15’i yardımcı olmayacaklarını düşünmekte iken % 5’i yardım edip etmeyecekleri konusunda bir fikir sahibi değildir. Katılımcıların çok büyük bir kısmı aile, yakın çevre ve hemşeri gibi sosyal sermaye niteliği taşıyan kişilerin iş bulma konusunda yardımcı olacağını düşünmektedirler.

Katılımcıların iş bulma konusunda aile, yakın çevre ve hemşeri gibi kişilerden yardım alma konusunda böyle bir desteğe sahip olup olmayacakları sorulduğunda Çizelge 4.5’de görüldüğü gibi 27 katılımcı buna “evet” cevabını verirken, 8 katılımcı “hayır”cevabını vermiş, 5 katılımcı ise “bilmiyorum” veya“umuyorum” gibi ifadeler kullanmışlardır. Çalışmaya katılanların % 67’si böyle bir desteğe sahip olacaklarını, % 20’si böyle bir desteğe sahip olmayacaklarını düşünmektedirler. Katılımcıların yarısından fazlası böyle bir desteğe sahip olacağını düşünmektedirler.

Çizelge 4.5’e göre, sosyal sermayesi olmadığını söyleyen 1 katılımcının işsizlik kaygısı yoktur. Sosyal sermayesi olmasına rağmen işsizlik kaygısı taşıyan 26 kişi, sosyal sermayesi olmasına rağmen işsizlik kaygısı taşımayan 12 kişi, sosyal sermayesi olmasının yanında hem işsizlik kaygısı taşıyıp hem de işsizlik kaygısı taşımayan 1 kişi bulunmaktadır. Katılımcıların % 65’inin sosyal sermayesi olmasına rağmen işsizlik kaygısı taşımaktadır. Katılımcıların % 30’u sosyal sermayesi var ve işsizlik kaygısı yoktur. Çalışmaya katılanlar, ağırlıklı olarak sosyal sermayeleri olmasına rağmen işsizlik kaygısı taşımaktadır. Buna göre, katılımcıların sosyal sermayeye sahip olması ile işsizlik kaygısı taşımalarını doğrudan etkilemediğisonucuna ulaşılmıştır.

4.4.2.1.1 Güçlü Referanslara Sahip Olmak

Katılımcıların aileleri, yakın çevreleri ve hemşeri gibi güçlü referansların, Borudieu'nun sosyal sermayesi olduğu kabulünden yola çıkılarak sorulan sorulardan elde edilen bulgular bu başlık altında incelenmektedir.

Katılımcıların ağırlıklı olarak verdikleri cevaplarda sosyal sermayesi güçlü olan kişilerin iş bulma konusunda herhangi bir sorun yaşamayacakları, güçlü bir referanslarının olması durumunda kolaylıkla bir işe yerleşeceklerini düşündüklerini belirtmektedirler. Ve bu konuda mezun olmadan önce güçlü birer referansa sahip olabilmek için çeşitli arayışlara girdikleri gözlenmiştir.

"...bi çok yerde belki de irtibat sağlamamız gerekiyo tanıdıklarımızın olması gerektiğini düşünüyorum ben şu süreçte...ama bu referans başarınızı destekleyen bi referans değil belki de." (K11)

"...benim de kendime göre tanıdıklarım var. E benim çevremdekilerin de tanıdıkları var, birazcık politika işi senin aran iyiye onunla iyiysen bi gün illaki sana bişey yapar ha karşılık bekleyerek yapmıyosundur ama o illaki sana birisini ayarlar. Sen geçmişte ona bi iyilik yapmışsındır. Ondan istediğin zaman da o da seni kırmaz." (K25)

Katılımcıların iş bulma ve işe alınma sürecinde, fayda sağlayacak olansosyal sermayeye sahip olmanın kültürel sermayeye sahip olunmasından daha önemli olduğunu düşünmektedirler.

"Bunun tek yolu var bana göre o da torpil. Yani tanıdığınız olur bi şirkette anca o şekilde alır. Yoksa dediğim gibi insanlar kendilerini ne kadar geliştirdikçe geliştirsin yani bazı ülkedeki sorunlar hallolmadıkça yani istihdam edilemeyiz yine nolursa olsun." (K15)

"Başarılı olan değil de tanıdığı olan daha çok işe alınıyo, kazanıyo." (K20)

"Evet. İu Azerbaycan'da da var bir de burda şey var yani tanıdık insanlar var sadece diploma yeter diyo mesela iş bulmak kolay işte sana yardım ederiz falan diyolar. Bizde 'dayday' diyolar sizde bilmiyorum." (K28)

Üniversite eğitimi süresince yapılan stajlar, çalışılan part-time ya da tam zamanlı işler, öğrencilere işgücü piyasalarında iş deneyimi kazandırmaktadır. Buralarda sahip olunan deneyim öğrencileri işsizlik kaygılarını azaltıcı yönde etkilemektedir.

İşgücü piyasalarına ilk defa giriş yapacak gençler için iş deneyimi, öğrencilerin işe giriş süreci hakkında bilgi ve tecrübe kazanmasına, istihdam edildiği sektörü tanınmasına, üniversite eğitimi boyunca alınan teorik bilgilerin pratikte uygulanmasına, işgücü piyasaları ile ilgili sosyal ilişki ağı kurulmasına olanak sağlamaktadır. Bu faktörler öğrencilerin iş bulma hususunda özgüvenlerini arttırmakta ve işsizlik kaygısı taşımamalarına ya da az taşımalarına yardımcı olmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2009). Diğer taraftan Çolakoğlu ve diğeri (2017)'nin yaptığı çalışmada iş deneyimine sahip olan öğrencilerin işsizlik kaygıları, iş deneyimine sahip olmayan öğrencilerin işsizlik kaygılarından daha düşük bulunmuştur.

Çalışma deneyimine sahip olan katılımcılar, daha önce çalıştıkları veya çalışmaya devam ettikleri kurumlardaki amir, şef gibi üst statüde çalışan kişilerin kendilerine referans olabileceklerini ve bu sayede daha kolay iş bulabileceklerini düşünmektedirler.

“...geçmiş zamanlarda yaptığım yatırımlar bana artık faydası olacağını düşünüyorum. Çünkü çalıştığım yerde bana büyük referans olabilecek yerler.” (K27)

Kaygılarının bulunduğunu ancak bu kaygı düzeyinin diğer arkadaşları gibi çok yüksek oranlarda olmadığını ifade etmişlerdir. Bu kaygı düzeyinin az olmasının sebebi, sosyal sermayeye sahip olmanın avantajlarının iş bulma konusunda kendilerini rahatlatmasıdır. Bu rahatlatma ve dolayısı ile kendini güvende hissetme durumu, katılımcıların daha önce sosyal sermayenin varlığının staj yeri bulma veya iş bulma gibi deneyimlerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır.

“...aşırı derecede bi kaygı söz konusu değil...Şimdi bi tanıdık vasıtasıyla girdiğim için pek bi kaygı yaşamadım ama mülakatta bi tedirginlik yaşadım. Ya şöyle söyliyim daha doğrusu bi referansınız olmazsa sizi mülakata bile çağırılmıyorlar yani dikkate almıyorlar. İstedığınız yerden başvurun CV'nizi gönderin. Hani biz size geri dönüş yapıcak diyorlar ama öyle kalıyo.” (K20)

Katılımcılardan bazıları sosyal sermaye olan güçlü referansları aracılığı ile iş bulma veya bir işe girme konusunda kaygı taşımamaktadırlar. Ancak, buldukları işin mezun olacakları üniversiteye ait bölümle ilgili olmayabileceğini düşünmektedirler.

“Bi imkânla, yani bi yere girerim. Ama bölümümle alakalı olur olmaz bilemem.” (K2)

“Evet, yani çevresi olan akrabalarından, babamdan, babamın arkadaşlarından. Yani muhasebe maliye tarzı yerlerde iş bulabilirim yani rahat olarak.” (K36)

Kendilerinin olmasa da ailelerinin güçlü referansları sayesinde sosyal sermayeye sahip olan katılımcılar, bu sayede iş bulma konusunda problem yaşamayacaklarını düşünmekte ve kendilerini güvende hissetmektedirler.

“Yani benim değil; ama ailemin networku kuvvetli onlara güveniyorum.” (K18)

“...saolsunlar bırakmayız diyolar ailemden bi kaç kişi.” (K21)

Katılımcılar, kendi çevrelerindeki güçlü referanslardan yardım alabilecekleri beklentisine girmektedirler. Böylece kendi sosyal sermayelerinin bir işe girme konusunda öncelikli olduğu görülmektedir.

“Hocalarımdan bekliyorum. Çünkü ablam işe başlarken genelde hocalarını referans gösterdi.” (K30)

“Mesela amcam var iyi bir yerde çalışıyo iyi bi pozisyonda belki onun yardımıyla olabilirse ama iş oraya gelince herşey çok farklı da olabiliyor sonuçta yapamıyacağı bi şeyse veya oraya bi eleman ihtiyacı yoksa veya ben oraya yeterli değilsem tabiki neden alsın.” (K39)

Katılımcıların ailelerinin çevresinde bulunan insanlar vasıtası ile güçlü sosyal sermayeye sahip olmaktadır. Bu sahip olunan güçlü referanslarının iş bulma konusunda yardımlarının olacağını ve bir işe yerleşeceklerini/yerleştirileceklerini düşünmektedirler.

“Bi şekilde yardımları dokunur, o da şey konusunda hani bizim tanıdığın bak burası var bi de oraya başvur bi bak bi gör gibi tavsiyeleri olur büyük ihtimal.” (K19)

“Evet, çünkü sonuçta çevre önemli. Hem benim çevrem hem ailemin çevresi sonuçta babamın kızımı bu faktör değişmiyor, e onları seven de dolayısıyla burda birazcık yardımı dokuncak gibi oluyo yani; ama ailemi tamamen bıraksam yine de kendi çevremle de bulurum yani.” (K25)

“Tabi olabilir ya babamın çevresi geniştir. Ne yalan söylüyim, ablamı falan da hep o işe sokmuştur. Yardım etmiştir. Yani yardımcı oluyo hem babam hem akrabalarım yani çevremiz iyidir genelde. (K35)

İşe bulma ve bir işe alınma konusunda güçlü referansların olması gerektiğini sürekli dile getiren katılımcılar, her durumda sosyal sermayeleri yardımıyla bir işe yerleşeceklerini dile getirmektedirler. Öncelikle, kültürel sermayeleri ile işe girmeyi tercih eden katılımcılar, bu sayede iş bulamazlarsa sosyal sermayeleri aracılığı ile girebileceklerini düşünmektedirler. Kültürel sermayesi ile iş bulabilen kişilerin, kendilerine olan güven duygularının artacağı, ayrıca kendilerini sosyal, kültürel ve psikolojik olarak daha iyi hissedecekleri için öncelikle kültürel sermayeleri ile iş bulma konusunda deneyimlemek istedikleri düşünülmektedir.

“illaki olur diye düşünüyorum bi bağlantı. Kurulur yani ortak tanıdıklardan. Ama tabiki ilk olarak kendim yapmak isterim. Çünkü torpil olarak da bakılsın istemem aslında. E tabiki orda işe girceğimiz insanlar bunu bilmiyecek; ama ben bilicem en azından. (K22)

Katılımcıların bazıları, güçlü referanslar sayesinde sosyal sermayeye sahip olmanın iş bulma konusunda önemli olduğunu bilmekle birlikte, iş bulamama durumunda güçlü referanslarla bağlantı kurabileceklerini düşünmektedirler. Diğer taraftan, sosyal sermayenin varlığının iş bulma konusunda kesin bir sonuç elde etmek için yeterli olmadığını düşünenler vardır. İş bulma konusunda yardım isteyebilecekleri güçlü referansları olan katılımcılar, sosyal sermayenin varlığının kesin işe alınma konusunda garanti veremedikleri için işsizlik kaygısı taşımaya devam etmektedirler.

“eğer sıkıntı yaşarsam tabi bu yollara başvurulabilir; ama hani direk buna güvenmiyorum (K24)

“Yani, destek isteyebileceğim insanlar var. Eeee aile dostu kendi ailem vs; ama tabiki kesin bi sonuç alabilir miyim bilemem. Çünkü dile kolay söylemesi tamam biz yardımcı olalım ama genelde hüsran olamıyolar yani.”(K2)

Görüşme yapılan kişiler, benzer standartlarda standart eğitimler alıp benzer kültürel sermayelere sahip oldukları için rekabet durumunda oldukları diğer insanlardan farklı olarak daha güçlü bir kültürel sermayenin ya da güçlü referansların işe alınma konusunda kendilerini öne çıkaracağını savunmaktadırlar. Ayrıca, işletmelerin uzun yıllar istihdam edebilecekleri, güvenilir çalışanları tercih etmelerinin güçlü referanslar konusundaki öneminin altını çizmektedirler.

“Artık insanlar aynı düzeyde hemen hemen ikinci bi dil yapmadıysanız yani bi şey yapmadıysanız aynı düzeyde yani neden onu tercih etsinler ya tanıdığını şey yapıyo ki ben onu geliştireyim bize sadık kalsın bizi daha iyi yere gelimemize yardımcı olsun, yani biz eğitelim bize sadık olsun hesabı olduğunu düşünüyorum.”(K26)

İş bulma ve bir işe yerleşme konusunda güçlü referanslarının olması gerektiğini düşünenler, yakın çevrelerindeki sosyal sermayelerinin etkilerinin olmasa bile uzak çevresinin yardımcı olabileceğini ve bu konuda gerekli araştırmayı yapacaklarını belirtmişlerdir.

“Valla bilmiyorum onu, tamamen şeye bağlı benim yine ne kadar araştırmama bağlı yani. Yani çevremde böyle bi insan var mı hani anne baba o konuda yok; ama onun dışında var mı birileri bilmiyorum onu araştırıp benim gibi birine ihtiyacı olup olmadığına hani o şekilde. Kimselere sorabilirim yani babamın arkadaş çevresi

genelde olabilir onun dışında arkadaşlarımın abileri ablalarının çalıştığı yerlere sorabilirim.”(K24)

Bir iş bulma ve yerleşme konusunda önceliğin kültürel sermayesi iyi olan ve gerekli formasyonlara sahip olan kişilerin alınması gerektiğini düşünen katılımcılar, işsiz kalma sürelerine yönelik olarak zorunda kalmadıkları müddetçe güçlü referanslara başvurmayı tercih etmemektedirler.

“Zorunda kalmadıkça çok sahip olmayı düşünmüyorum; çünkü ı benim gibi benim dışımda benden daha gelişmiş insanlar yani başvurup da hiç bi torpil olmadan girmeye çalışırken ben onların önüne geçmek çok da mantıklı değil yani. Onların önüne geçip haksızlık olur.” (K27)

Güçlü referanslar, sahip olunan sosyal sermayenin genişliğine bağlı olarak olanakları arttırmaktadır. Sosyal sermayesi yaşadığı bölge ile sınırlı olan katılımcıların işsizlik kaygıları buna yönelik değişebilmektedir.

“Yani o biraz dadediğim gibi çalışacağım yere bağlı. Yani Soma’da olursa sahip olurum. Ama soma dışında bir yerde olursa pek mümkün olacağını sanmıyorum.”(K33)

Mezun olacağı zamana kadar geçen süreyi öngöremeyen bazı katılımcılar ise ileriye dönük olarak herhangi bir yorum yapamamakta, sosyal sermayeleri ve iş bulma durumları hakkında bir görüş bildirmemektedirler.

“O zaman şartlar neler gösterir bilmiyorum.”(K39)

Kültürel sermayenin iş bulma konusunda günümüzde tek başına yeterli olmadığını ve bunun yanında güçlü referanslara bağlı olarak sosyal sermayeye sahip olmanın gerekli olduğunu düşünen katılımcılar çoğunluktadır.

“Aa dediğim gibi, bi çok yerde belki de irtibat sağlamamız gerekiyo tanıdıklarımızın olması gerektiğini düşünüyorum ben şu süreçte. Hani kendi başarılarımızla akademik kariyerimizle ya da dilimizle aldığımız sertifikalarla kesin yüzde yüz olarak evet tercih edilen insan biz olmayacağımı düşünüyorum çünkü bi referans ama bu referans başarınızı destekleyen bi referans değil belki de. Halanız teyzeniz ya da bi tanıdığınız böyle olduğundan dolayı şeffaf olduğunu düşünmüyorum şu an piyasanın ondan dolayı.”(K11)

“...çok çok iyi üniversitelerden mezun olan insanlar bile bulamıyor yani. Çünkü torpil diye bişi var herkes öyle buluyo.” (K12)

“Yani yani hem bu ülkemizde bahsettiğimiz torpil kaynaklı yani hani ben tam donanımlı olsam bile acaba hakettiğim yere gelebilcek miyim kaygısını yaşıyorum yani hem de şu an daha yolun başında olduğumuz için biraz da bundan.”(K33)

Katılımcıların bazıları sahip oldukları formasyonun yeterli olmadıkları düşüncesine paralel olarak işsiz kalacaklarına dair kaygılarını arttırmaktadır. Dolayısı ile kültürel sermayeleri bakımından zayıf olan katılımcıların doğal olarak işsizlik kaygıları yüksektir. Buna ek olarak güçlü referanslarının olmaması sebebiyle sosyal sermayelerinin yoksunluğu da işsizlik kaygılarını arttıran diğer önemli bir etmendir.

“Yeteri kadar eğitimim iyi değil. Yeteri kadar bilgi sahibi değilim. Yabancı dilim çok iyi değil. Ki sadece İngilizce bile değil ikinci bi dil de gerekiyo. O yüzden yeterli olduğumu düşünmüyorum tabi referansımın da olmayacağını düşünüyorum yani....”
(K23)

“Ya yetersiz kalırsam....”(K10)

4.4.2.1.2 STK, Parti ve Dernek Üyeliği

Bu bölümde parti, dernek ve STK gibi kurum ve kuruluşların üyelikleri, Bourdieu’nun sosyal sermayesi olarak kabul edilen çalışmada, katılımcıların ve ailelerinin üyeliklerinin olup olmadığı, bu üyeliklerin iş bulma konusunda yardımının olup olmayacağı hakkındaki düşüncelerini öğrenmek için sorulan sorulardan elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

Parti, dernek ve STK’ların herhangi birinde ailesinin veya kendisinin üyelikleri olmasına rağmen iş bulma konusunda yardımcı olacaklarını düşünmeyen katılımcılar vardır. Bunun sebepleri sorulduğunda ise iktidara yakın olmamak, aile bireylerinin ilgisizliği gibi nedenler sunmuşlardır.

“Ailem üye. Ben çok fazla düşünmüyorum. Ya staj konusunda da annemden yardım istedim ama salladıkça sallıyo yani çok yardımcı olabileceğini düşünmüyorum.”(K1)
“Annem ve babam üye, iktidar olmadığı için olamazlar bana yardımcı.”(K3)

Siyasi konumlarından dolayı parti, dernek ve STK’ların iş bulma konusunda yardımcı olabileceğini düşünmeyen katılımcıların üyelikleri yoktur. Ancak, kendi görüşleri doğrultusunda bir parti, dernek veya STK olması durumunda üye olup yardım isteyebileceklerini düşünmektedirler.

“... belirli bir kuruma üye olsaydık olurlardı.”(K30)

“İktidara yakınlığı ile çok rahat iş bulabilenler var. Yada cemaate yakın olabiliyorsanız bunlar size iş bulma konusunda yardımcı oluyolar tabiki de ben öyle bişey olmasını istemem.” (K26)

“...hiç bi siyasi partiyi desteklemiyorum... Ama belki ilerde olabilirim. Eğer kafama böyle tam uygun bi dernek bulabilirsem.”(K15)

Parti, dernek ve STK’ların üyeliklerinin iş bulma konusunda bir fayda sağlamayacağını düşünen katılımcılar da vardır. Bu örgütlerin amacının bireylerin sosyal sermayelerini arttırmaya yönelik olduğunu kabul etmektedirler.

“... Üyeliklerden çok olacağını düşünmüyorum. Çünkü ben zaten tarafsız bir insanım genelde taraflı iş bulma konusuna da çok yanaşan biri değilim. Ama katkısını sadece çevre olacağını düşünüyorum. Yani ne kadar çok insan tanırsam, o kadar çok bilgi sahibi olursun. En azından hani arayıp soruşturma arayıp sorma olaylarında hani en azından ‘bu tanıdıkta var, buna da bir soralım hani’ olabiliyor.”(K19)

“Partilerin asıl amacının o olduğunu düşünüyorum... bi partiye üye olanlar uı çok güzel yerlerde çalışıyorlar.”(K34)

Görüşme yapılan katılımcılar, sosyal sermayeye sahip olduklarını “torpil, hamili kart, dayı, dayday” gibi halk dili unsurları kullanarak ifade etmişlerdir. Ayrıca, iş arayan bireylerin işe yaramazlık, yetersizlik gibi durumlarda kullanılan bir faktör olarak görmektedirler.

“Torpil, üniversiteden mezun olduktan sonra bana göre açık konuşursam baltaya sap olamadım bir tanıdık yardımcı olsun gibi geliyo. Çünkü bölümü okumuşsun ama bi bakıyorsun hani muhaseben kötü ya da işletmeyle ilgili bi dersin kötüydü bir bakıyorsun bi özel bi yerde ya da kamuda torpil sayesinde bilmediğin bir işi yürütmeye çalışıyorsun. Başkası göstermeye çalışıyo ve hani sen üniversite okumuş insan olarak başkasının gösterdiği bişeyi yapmaya çalışıyorsun. Ne öğrenebileceksin ya da sen ne katacaksın oraya hani. Hep bu düşünceyle bakıyorum torpile.”(K19)

“Ülkemizde ‘hamili kart daha yakındır’ diye bi gerçek var. Ne kadar yani bize uygulanmadığı zaman haksızlık olarak düşünsek de bu bize eğer uygulanıyo herkesin işine gelir. Eğer bizim yanımıza bizim karımıza, lehimize uygun kullanıcaksa herkesin hoşuna gider kimse reddetmez. Ama sadece parti de değil, parti aracılığı ile tanışılan insanlar o daha etkili”(K25)

“Tabiri caizse, dayı tabiri var şu an günümüzde çok fazla kullanılıyor hani her yerde lazım diyorlar. Yani okuldan mezun olduktan sonra hani elbet bi telefon ya da yazışma yeterli olur diye düşünüyorum. Onlarda bi yere yerleştirirler beni kendi çapında.”(K40)

Katılımcılar sosyal sermayelerini kullanarak işgücü piyasalarında aktif bir çalışan olmaktan ziyade kültürel sermayelerini kullanarak, diğer bir ifade ile kendi yeterliliklerini, mesleki gelişmişliklerinin sayesinde bir iş bulmayı tercih etmektedirler. Bu yönde iş bulma

süreci başarısızlıkla sonuçlandığı birkaç yıldan sonrasosyal sermayelerinden fayda sağlayabileceklerini ve yardım alabileceklerini düşünmektedirler.

“İlk başta almıycam, tüm kendi olanaklarımla; ama iki yıl, üç yıl işsiz kalırsam büyük ihtimal öyle bi durum olcaktır diye düşünüyorum. Herkes gibi maalesef.”(K11)
“... mecbur kalmadığım müddetçe torpil kullanmayı düşünmüyorum. Hep annemlere de söylerim hani beni torpille sokmayın bir yere, ben önce kendi başarımla bir yere girdim demek istiyorum diyorum. (K19)

Sosyal sermayeleri sayesinde iş bulmanın doğru olmadığı kanısında olanlar, bu yolla işe alınsalar bile insan kaynakları müdür gibi bir statüye sahip olduklarında kendilerinin başka adayları işe alma konusunda bu yola başvurmayacaklarını söylemektedirler.

“O zaman da şey diyorum hani insan kaynaklarında müdür olursam bi gün hiç bi şekilde torpille işe sokma olayını gerçekleştirmiycem diyorum. Kendi kendime sözler veriyorum. Yani o şekilde çünkü istihdam lazım bilgi lazım ilerlemek lazım ben bi insanı işe alacaksam eğer ilerde o insanın o konu hakkında bilgi sahibi olmasına bakarım daha çok.”(K19)

Parti, dernek ve STK üyelikleri aracılığı ile iş bulan tanıdıkları olan katılımcılar, gözlemledikleri deneyimlerden dolayı bir sosyal sermaye aracı olarak üyelikleri tercih etmemektedirler.

“Annem daha öncesinde işe girmek için ıı ismini söylemiyim partinin şeyine üye olarak aracı olarak girdi ve girdiği kurumda bu partiden gelen çalışanlara çok iyi davranılmadığını gördüğü için partinin çıkarları söz konusu olduğu için o yüzden tercih etmiyorum.”(K27)

4.4.2.2 Katılımcıların Sahip Olduğu Kültürel Sermaye

Üniversiteli öğrencilerin iş bulma konusunda on binlerce gençle rekabet edebilecek düzeyde kendilerini geliştirmenin önemini giderek kavramaktadırlar. İşgücü piyasasındaki deneyim, işsizlik ve iş algıları, işsizlik kaygı düzeylerinin artmasına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra işsizlik hata, beceriksizlik ya da utanç kaynağı olan kusur gibi görülmektedir (Dursun ve Aytaç, 2009).

Bilgisayar kullanmak, bir ve birden fazla yabancı dil bilmek ve kişisel gelişim seminerlerine katılmak öğrencilerin işsizlik kaygılarını azaltıcı bir etkisi bulunmasının yanı sıra, iş bulma ümitlerini arttırmaktadır (Kurt, 2010).

Kültürel sermayenini işsizlik kaygısı konusunda belirleyici bir etmen olacağı varsayılmıştır. Bu varsayımı destekleyen başka bir varsayım ise, sahip olunan bir veya birden fazla yabancı dil, sahip olunan sertifikalar, kurs, seminer ve eğitimler iş bulma olanağını arttıracığından işsizlik kaygısını azaltacağıdır. Bu varsayımlardan yola çıkılarak katılımcılara aldıkları lisans eğitimi, sahip oldukları sertifika programları ve yine sahip oldukları ikinci dile dair sorular sorulmuştur.

Katılımcıların lisans eğitimlerini destekleyecek başka eğitim, sertifika programları alıp almadıkları, bu eğitim ve sertifika programlarının iş bulmada yardımcı olup olmayacakları hakkındaki düşünceleri ve aldıkları bu eğitimlerle sahip oldukları deneyimin iş bulmada yeterli olup olmayacakları soruldu. Elde edilen bulgulara göre Çizelge 4.6 düzenlenmiştir.

Çizelge 4.7. Katılımcıların kültürel sermayeleri ve işsizlik kaygıları

	Başka Eğitim Sertifika Programı Aldınız mı?	Başka Eğitim Sertifika Almayı Düşünüyor Musunuz?	Eğitim ve Sertifikaların İş Bulmada Yardımcı Olacağını Düşünüyor	Eğitim ve Sertifikaların İş Bulmada Yeterli Olacağını Düşünüyor	İşsizlik Kaygısı
K1	Evet	-	Evet	Hayır	Var
K2	Evet	-	Hayır	Hayır	Var
K3	Evet	-	Evet	Hayır	Var
K4	Evet	-	Evet	Hayır	Var
K5	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Yok
K6	Evet	-	Kararsız	Hayır	Var
K7	Evet	-	Evet	Hayır	Var
K8	Hayır	-	Kararsız	Kararsız	Yok
K9	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Var
K10	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Var
K11	Evet	-	Evet	Kararsız	Var
K12	Hayır	-	Hayır	Hayır	Var
K13	Hayır	-	Evet	Hayır	Yok
K14	Evet	-	Evet	Hayır	Var
K15	Evet	-	Evet	Evet	Var
K16	Hayır	-	Evet	Hayır	Var
K17	Evet	Evet	Evet	Hayır	Var
K18	Evet	-	Evet	Hayır	Yok
K19	Evet	-	Evet	Evet	Var
K20	Evet	-	Evet	Hayır	Var
K21	Evet	-	Hayır	Hayır	Yok
K22	Evet	-	Evet	Hayır	Yok

Çizelge 4.6. (devam) Katılımcıların kültürel sermayeleri ve işsizlik kaygıları

	Başka Eğitim Sertifika Programı Aldınız mı?	Başka Eğitim Sertifika Almayı Düşünüyor Musunuz?	Eğitim ve Sertifikaların İş Bulmada Yardımcı Olacağını Düşünüyor	Eğitim ve Sertifikaların İş Bulmada Yeterli Olacağını Düşünüyor	İşsizlik Kaygısı
K23	Evet	-	Evet	Kararsız	Var
K24	Evet	-	Evet	Hayır	Var
K25	Evet	-	Evet	Hayır	Yok
K26	Hayır	Evet	Hayır	Kararsız	Yok
K27	Evet	-	Evet	Hayır	Yok
K28	Evet	-	Kararsız	Kararsız	Yok
K29	Hayır	Evet	Evet	Evet	Var
K30	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Var
K31	Evet	Evet	Evet	Hayır	Var
K32	Hayır	Evet	Evet	Kararsız	Var
K33	Hayır	Evet	Evet	Kararsız	Var
K34	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Yok
K35	Hayır	Evet	Evet	Kararsız	Yok
K36	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Var
K37	Evet	Evet	Evet	Kararsız	Var
K38	Hayır	Evet	Evet	Evet	Var+Yok
K39	Hayır	-	Evet	Evet	Var
K40	Evet	Evet	Evet	Hayır	Var

Çizelge 4.6'ya bakıldığında çalışmaya katılan katılımcıların başka eğitim, sertifika programlarına katılmamış 16 kişi, katılmış 24 kişi bulunmaktadır. Katılımcıların % 60'ı eğitim, sertifika veya buna benzer programlara katılmışken, % 40'ı herhangi bir başka eğitim, sertifika ve buna benzer bir programa katılmamıştır. Katılımcıların yarısından fazlası kültürel sermayelerini arttırmaya yönelik başka eğitim, sertifika programlarına katılmışlardır.

Katılımcıların lisans eğitimi dışında başka bir eğitim, kurs ve sertifika programı gibi eğitimler almayı düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda bazı öğrenciler Çizelge 4.6'de görüldüğü gibi net cevap vermemişlerdir. Lisans eğitimi dışında başka eğitim, kurs, sertifika programı gibi öğrencilerin kültürel sermayesini arttıracak unsurları daha önce almamış ve almayı da düşünmeyen 1 öğrenci bulunmaktadır. Kültürel sermayesinin yeterli olduğunu düşünüp başka eğitim, kurs ve sertifika programları almayı düşünmeyen 1 öğrenci, şimdiye kadar hiçbir eğitim ve sertifika programı almamış; ancak mezun olmadan önce almayı düşünen 14 öğrenci bulunmaktadır. Bu konuda görüş bildirmeyen 24 kişi bulunmaktadır.

Katılımcıların % 35'i mezun olmadan önce eğitim ve sertifika programları almaya devam edecektir.

Çizelge 4.6'ye göre, katılımcılar lisans eğitimlerinden başka eğitim, sertifika programları gibi kültür sermayelerine katkıda bulunacak unsurlara sahip olduklarında iş bulma konusunda kendilerine yardımcı olup olmayacakları hakkındaki düşünceleri sorulduğunda 33 kişi yardımları olacağını, 4 kişi yardımı olmayacaklarını ve 3 kişi de kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu olan % 82,5'i başka eğitim, sertifika programları olarak sahip olacakları kültür sermayesinin iş bulma konusunda kendilerine yardımcı olacağını düşünürken, % 10'u iş bulma konusunda yardımcı olacağını düşünmemekte, % 7,5'i ise kararsız kalmaktadır. Buna göre, ağırlıklı olarak iş bulma konusunda eğitim, kurs, sertifika gibi programlar, katılımcıların özgeçmişlerinde yer almak üzere tercih edilmelerine yardım edeceğini düşünmektedirler.

Katılımcılara aldıkları lisans eğitiminin ve sahip oldukları deneyimin iş bulma konusunda yeterli olma durumu hakkındaki düşünceleri Çizelge 4.6'de gösterilmektedir. Sahip olunan kültürel sermayenin iş bulmada yeterli olacağını düşünenlerin sayısı 5, yeterli olmadığını düşünenlerin sayısı 26 ve kararsız olanların sayısı ise 9'dur. Katılımcıların % 65'i sahip oldukları kültürel sermayenin yeterli olmadığını, % 12,5'i sahip oldukları kültürel sermayenin yeterli olduğunu, % 22,5'i de bu eğitim ve deneyimlerin iş bulma konusunda kendilerine yeterli olup olmayacağı konusunda kararsızdır. Katılımcıların yarısından fazlası iş bulma konusunda kültürel sermayelerinin yeterli olmadığını düşünmektedir.

Eğitim, kurs, sertifika programları gibi kültürel sermayeyi artırıcı unsurların iş bulma konusunda yardımcı olacağı düşünceleri ile işsizlik kaygısı taşımalarında etkili olup olmadığını incelemek için elde edilen bulgulara bakıldığında, bunların iş bulma konusunda yardımcı olacağını düşünen 24 kişide işsizlik kaygısı bulunmakta, yardımcı olacağını düşünen 8 kişide ise işsizlik kaygısı bulunmamaktadır. İş bulma konusunda yardımcı olacaklarını düşünmeyen 2 kişide işsizlik kaygısı bulunurken, 2 kişide ise işsizlik kaygısı bulunmamaktadır. İş bulmaya yönelik yardımcı olmaları konusunda kararsız olduğunu dile getiren 1 kişi de işsizlik kaygısı taşıırken, 2 kişide işsizlik kaygısı bulunmamaktadır. Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında, ağırlıklı olarak kültürel sermaye unsurlarının yardımcı olacaklarını düşünürken yine de işsizlik kaygısı taşıyanlar katılımcıların % 60'ını, yardımcı olacağını düşünürken işsizlik kaygısı taşımayanlar katılımcıların % 20'sini oluşturmaktadır.

Katılımcıların yarısından fazlası kültürel sermayelerinin iş bulma konusunda yardımcı olacağını düşünürken aynı zamanda işsizlik kaygısı da taşımaktadırlar. Bu bulgular sonucunda, araştırmanın varsayımlarından biri olan kültürel sermaye arttıkça işsizlik kaygısının azalacağı yönündeki varsayımımız paralellik göstermemektedir.

Üniversiteli gençler, iş ve eğitimin yanı sıra sosyal, kültürel ve ekonomik imkanların sınırlı olduğu gerçeğinin bilincindedirler. Bu sebeple, eğitimlerini sürdürebilmek, iş bulabilmek, geleceklerini planlamaya yönelik çeşitli kaygılar taşımaktadırlar. Günümüzde ismi olan, tanınmış, iyi bir üniversiteden mezun olmak ve bir yabancı dil bilmek gibi niteliklerin işsizlik kaygısını önlemede yeterli olmadığı bilinmektedir (Kurt, 2007).

Çalışmaya katılan katılımcılar, lisans eğitimlerini destekleyecek çeşitli eğitim, kurs, seminer ve sertifika programlarına katılmışlardır. Bunlar dil eğitimi, bilgisayar kursu, üniversitenin yürüttüğü çeşitli sertifikalı seminerler, diksiyon eğitimi, beden dili eğitimi, ikna kabiliyeti eğitimi, Microsoft programları eğitimi, etkili konuşma eğitimi, hedef belirleme teknikleri eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği sertifikası, ileri muhasebe eğitimi ve ileri excel eğitimidir.

“Yani genelde okulun verdiği seminerlere katıldım. Onun dışında ayrıyeten bi kursum seminerim olmadı.”(K2)

“...Eee kişisel gelişim programları ve bi projenin içerisindeyim şu an Denizyıldızı diye bi proje. Onun için de her hafta seminer alıyorum farklı farklı programlarda.”(K11)

“Sertifika olarak sürekli ben etkinliklere katılıyorum. Hani okulun yaptığı olsun bizim topluluğumuzun CBU-SOS topluluğunun yapmış olduğu etkinlikler olsun. Hafta sonu Bilkent üniversitesine gittim orda bi girişimcilik sertifikası aldım. Bu tür şeyler yapıyorum. Ama hani çok böyle hani şey için gidip almıyorum şu an. Öñüme geldikçe şu an ama mezun olursam ne biliyim boş zamanım olursa ne bileyim tabiki de gider alırım sertifikamı. Öyle düşünüyorum.” (K17)

Kültürel sermayelerini arttırmak isteyen bazı katılımcılar, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden alacakları diplomanın yanı sıra ikinci bir diploma almak için açıköğretim fakültesinde de okumaktadırlar. Bunun sebebi, kültürel sermayelerinin arttırmanın iş olanakları yelpazesini arttıracığıdır. Böylece işsizlik kaygılarını azaltabileceklerdir. Bazı öğrenciler aldıkları lisans eğitiminin dışında açık öğretimin farklı bölümlerinde ikinci bir diplomaya sahip olabilmek için eğitim aldıklarını belirtmişlerdir. İkinci bir lisans eğitimi olarak okumakta oldukları programlar lojistik, adalet gibi bölümlerdir.

“Açıköğretimden lojistikokuyorum....” (K3)

“Açık öğretimden adalet okuyorum....” (K6)

“Ee açıktan da okuyorum....” (K25)

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde kültürel sermayelerinin arttırmaya yönelik olarak çeşitli eğitim, sertifika programı ve seminerlere katıldıklarını söylemişlerdir. Manisa Celal Bayar Üniversitesi’nin düzenlediği eğitimler, sertifika programları, seminerlerin yanı sıra kongrelere de katılmaktadırlar.

“Elimden geldiğince kongre ve okulun yaptığı eğitimlere katılıyorum.” (K4)

“... bu yaz işte dille bilgisayarın üstüne düşmeyi düşünüyorum. Sadece ÇEKO diplomasıyla çok fazla şey yapamam ben.” (K25)

Kültürel sermayelerini arttırmak ve iş bulma sürecinde kendilerine yarar sağlaması amacıyla kişisel ve mesleki donanımlarını arttıracak çeşitli kurs, seminer, eğitim faaliyetlerine katılarak çok fazla sayıda çeşitli sertifikalar edinmişlerdir.

“Evet yabancı dil kursu, bilgisayar bitirme kursu, beden dili ve hitabet ve ıı aklıma gelmiyor ama CV’me yazdığımda 11 sertifikam vardı. 2014 yılından beri almışım. Yani okulun ilk zamanlarından beri gidiyoduk seminerlere CV’ye yazdık.” (K23)

Yapılan görüşmelerde katılımcılar, lisans eğitiminden başka katıldıkları eğitim, sertifika programları, kurslar gibi sahip olunan kültürel sermayelerini arttırdıkları unsurlar ile doğru orantılı olarak iş bulma olasılıklarının artacağını düşünmektedirler.

“... eğer bi doğru eğitim sertifikaları alamazsam doğru bi eğitim programlarına katılamazsam diğer insanların benden daha üst düzeyde olabileceğini düşünüyorum. Bi başkası benden daha fazla eğitim programı almıştır ya da daha iyi ıı İngilizcesi vardır benim önüme geçer, insan baktığında bu ortalamaya göre değil bu adam daha çok bilgili daha çok şey öğrenmeye çalışmış aktivitesi var diyip onu seçeceklerdir. Ara ara bunu düşünüyorum. Tabi bunu engellemenin yolu bende bitiyö. Yeni prgramlara katılarak... Yani kalifiye eleman olmuş oluyorum daha doğrusu beni tercih etmelerine olanak sağlıyorum.” (K26)

“...Her türlü, ne kadar sertifika çok olursa o kadar senin için yani işe girme olasılığın çok oluyo.” (K37)

Kültürel sermayelerini arttırmanın önemli olduğunu düşünen katılımcılardan bazıları, araştırdıkları eğitim ve sertifika programlarının çeşitli sebeplerle ertelemek durumunda kalmışlardır. Bu sebepler, üniversitede aldıkları ders saatleri ile kültürel

sermayeleri arttıracak dışarıdaki diğer eğitim ve sertifika programlarının saatlerinin çakışması, ikamet ettikleri yer ile katılmayı planladıkları programların bulunduğu konumlar itibari ile yaşanan zorluklardır.

“Almak istedim. Hatta başvurduk. Fakat sonrasında sınav zamanları olsun geliş gidiş olsun... zamanları uymadığı için ve gidiş imkânlarımız sınırlı olduğu için eee bunu yapmak istemedik.”(K26)

Çalışmaya katılan katılımcılar kültürel sermayelerini arttırmak için ayrıca konferanslara katılmışlardır. Bu konferanslarda kendilerini yönlendirmede yardımcı olacak bilgi ve deneyimlerini paylaşan konuşmacılardan faydalandıklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan, bu konferanslarda elde ettikleri verileri yaşamlarına dahil ederek gruplara, kulüplere üyelik yaptırmışlardır.

“Eğitim yok sadece katıldığımız konferanslar var. Gelen insanların mülakatlarda neler yaptıklarını bize az çok söylüyorlar. Ya da ne gibi şeyler istediklerini ya şu an İngilizce’yi dil olarak değil, bilmemiz ana dili gibi bilmemiz gereken bir şey olduğunu öğrendim ben. İngilizce’yi bilmeden iyi bi yer gelebileceğinizi düşünmüyorum. Öyle bi katkısı oldu veya diğer kesinlikle bu dediğiniz gibi bu sertifika aldığımız eğitim programlarına falan katılmamız gerektiğini falan öğrendim. Veya sosyal faaliyetlerde olsa bulunmamız gerektiğini öğrendim. Ki onu öğrendikten sonra da zaten şu an sosyal sorumluluk kulübünde şeyiz CBU-SOS’da üyeyiz. O şekilde.” (K26)

Çalışmaya katılan katılımcıların bazıları, üniversite eğitiminden önce okudukları lisede kazandıkları sertifika ve belgeler sayesinde iş yelpazelerini ve dolayısı ile iş olanaklarının arttırmaktadırlar. Bu durum, işsizlik kaygılarını azaltıcı bir unsur olarak katılımcıları etkilemektedir.

“...lise zamanında turizm meslek çıkışlı olduğum için ıı aşçılık da yaptım orda aşçılık zamanlarımda gittiğimiz konferanslar sonucunda aldığım belgeler var. Meslek lisesinden mezun olduğum için işe yaraşma belgem var. Bunu da kullandım bi iki kere.”(K27)

“...Endüstri Meslek Lisesi mezunuyum ahşap doğrama kaynak tarzı belgeler aldım....” (K37)

Kültürel sermayelerini geliştirmek ve iş bulma konusunda artı değer elde etmek için ikinci ve hatta üçüncü dil öğrenmeyi düşünen, bunun yanı sıra yeni sertifika, seminer, kurs ve eğitimler almayı düşünen öğrenciler vardır. Bu sayede işe alım konusunda tercih edilme sebebi olarak öne çıkacakları düşüncesi ağır basmaktadır.

“...İngilizce tamam bu zorunlu bi dil; ama Çince ve Rusça öğrenmek daha çok Çin’le ekonomimiz olduğu için özel sektörde buna yer verirler diye düşünüyorum. Bi yere gittiğimde tercih edilceğimi düşünüyorum.” (K31)

“Bence yani özellikle şu an gelişen ülkemizde ikinci yabancı dil mutlaka şart yani bana kalırsa birinci sınıftan itibaren aşılması gerekiyo. Ee benim okuduğum senelerde eğitim sürekli şeyi değiştiği için, ilk SBS kullandım bi de ben. O yüzden böyle yani ben biz gittik bişeyler öğrendik mi bilmiyorum. Ya istesem kendim de aşılabirim bunu da sadece onunla ilgilenmem lazım. Yani iş okul aile diğer yaşamımın yani diğer tabiki okul ya da işin okulun kesinlikle olmaması lazım bi kere. Ve bunu gerçekten istemem lazım istiyoy muyum? İstiyorum ama gerçekten zamanım yok.” (K21)

“Tabiki. CV çok önemli. Özgeçmişine bakıyolar eğitim durumuna bakıyolar dilin varsa artık İngilizce bile yetmiyor ikinci bi dil lazım. Yani öyle.” (K37)

Ağırlıklı olarak birinci sınıf katılımcılar ile ikinci sınıf katılımcılar kültürel sermayesini arttırmak için herhangi bir eğitim, kurs, sertifika programına katılmamıştır. Bunun temel sebebi, üniversite eğitimlerinin bitmesine uzun bir süre olduğu kanaatinde olmalarıdır.

“Şu an almadım ama ikinci sınıf olduğum için üçüncü sınıfta başlayıp hani üçüncü sınıfta hem bilgisayar hem dil üzerine almak istiyorum.”(K10)

“Bilmiyorum ki ben. Şimdi birinci sınıfım yani. İş bulmama ne kadar var bilmiyorum. O zaman geldiğinde yardımcı olur mu olmaz mı o zaman bilirim yani.” (K28)

Katılımcılara aldıkları veya alacak oldukları eğitim ve sertifika programlarının iş bulma konusunda yardımcı olup olmayacakları hakkındaki düşünceleri sorulduğunda çeşitli faydalarının olacağını düşünen katılımcıların kendilerini işe alacak kişileri işe alınmaları konusunda ikna etmek, işe kabul edilmek, iş arayan diğer rakiplerinin önüne geçmek gibindenleri vardır.

“Kısa bi yani işe alımına insan kaynaklarını kandırma, yolundan çevirme aşamasında yardımcı olur, ikna olayı falan. Başka da olmaz herhalde.”(K3)

“Oldu staj için başvurduğumda geçen yıl. Faydasını gördüm. İsteğe bağlı staj için başvurmuştum CV’mi gönderdiğimde yani böyle referans falan yoktu sadece CV’me bakarak tercih yaptılar. İı daha sonra beni yanlarına çağırdıklarında sertifikalarımı tek tek okuyup ona yönelik sorular sordular aslında onlara bakarak aldıklarını düşündüm yani işe yaradığını gördüm.”(K23)

“... Herkes İİBF’den mezun, herkes ÇEKO’dan mezun ama sonuçta illaki senin onlardan farklı kılması gereken bişeyler var. Belli bi noktada karakteristik özellikler bana göre daha önemli sonuçta herkes girişken değil herkes masa başı iş yapamaz ya da saha çalışmasında bulunamaz. Ama bunlar da en azından biraz daha

dolduruyor, bunda da bilgim var benim. Yani eğer onu alcağınıza beni alın bende bu artı var diyebilirim. Tabiki de faydalı olur o sertifikalar. Burdan çok daha iyi bi üniversiteden mezun olsak bile ya okışı asosyal bi insan olabilir, kendini ifade edemiyo olabilir; ama en azından ben kendimi ifade edebildiğimi düşündüğüm için kaparım diye düşünüyorum. Biraz kendine güven gerekiyor çok fazla değil ama, biraz.” (K25)

Bazı katılımcılar, kültürel sermayenin iş bulma konusunda yardımcı olacağı konusunda kararsız kalmaktadır. Bunun temel nedenleri arasında aldığı sertifikaların önem derecesine göre değiştiği, şartlara göre değiştiği gibi ifadeler kullanmışlardır.

“Bilmiyorum yani bazen düşünüyorum evet yardımcı olur bazen uı-ıı yani hiç şeyi olmaz yararı olmaz diye de düşünüyorum yani bazen. O da yani aldığım sertifikaya bağlı tabi.” (K16)

“... yani hangi şeyden sertifika aldıysam ona bağlı meselabelki yararı olur belki de yararı olmaz yani.” (K8)

“Yüzde yüz diyemem, yeterli olur ama kesin diyemem yani şartlara göre değişir.” (K11)

Kültürel sermayenin iş bulma konusunda bir gerekliliğin ötesinde bir zorunluluk olduğunu vurgulamakta ve bu konuda destek alınabilecek kurum ve kuruluşlardan bu konuya yönelik uygulamalarını arttırmalarını istemektedirler.

“... Bilgisayar konusuna girersek her yerde aktif, artık ortak bi dil olarak sayılıyo bilgisayar. Ya bunun için her bi iş yeri benden sertifika sorucak program sorucak bunları biliyo musun diye. Bunun için yararlı olacağını düşünüyorum. Bunun dışında İngilizce mecburi artık. Başka da iş sağlığı ve güvenliği biz derslerini alıyoruz; ama uzmanı olmuyoruz bunun kurslarına gitmemizin bizim için yararlı olacağını düşünüyorum ya da okul böyle bi destek verebilirse çok güzel olacağını düşünüyorum.” (K16)

“Ya dil sertifikasını aldım tamam; ama hani konuşma düzeyi sıkıntı hani. Gramer yap deseler hadi yaparsın; ama konuşma düzeyi de bence bizim ülkemizde yeterli değil İngilizce iyi verilmiyo dersi.” (K21)

Kültürel sermayesi zengin olan birinin tercih edilmesinin sebepleri sorgulandığında, katılımcılar yetkinlik bazındaki niteliklerinden dolayı işletmelerin tercih edeceklerini belirtmişlerdir.

“Masabaşında bilgisayar kullanan bi insan, sertifikası olan bir insana mı bırakırlar yoksa bilmeyen bi insana mı gibisinden en kolayı. Tabi sertifikası olan bi insanın bilgisayarı verirler diye düşünüyorum. Şimdi hiç bilgisayar kullanmamış bi insanın

insanla veya bi bilgisayarın içindeki donanımı bilmeyen bi insanla sertifikası olan bi insan aynı şekilde kullanabilir mi? Yani iş görebilir mi diye düşünüyorum şahsen. Bilgisayar değil İngilizce de mesela direkt mesela bankada gişelerde İngilizce bilen insanlar daha çok tercih ediyolar diye biliyorum.” (K30)

Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygılarını etkileyen diğer bireysel etmenler de işgücü piyasası ile ilgili deneyim ve işsizliğe ilişkin algılarıdır (Dursun ve Aytaç, 2009).

Yaş grubundan dolayı kendisine özgü ve işgücü piyasasının yapısına bağlı nedenleri olan genç işsizliği, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerdeki işsizlik oranlarının üzerinde dikkat çekmekte ve büyük bir sorun yaratmaktadır. Özellikle 15-24 yaş aralığı gençlerin işgücü piyasalarına ilk kez giriş yaşı olması, herhangi bir iş deneyimlerinin bulunmaması sebebiyle ek maliyet olarak görülmektedir. Dolayısı ile iş gücü piyasalarını yeterince tanınamaları, eğitim sistemi ile işgücü piyasaları arasında etkin bir bağlantının kurulamamış olması gibi sebeplerle genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarının iki katı olmaktadır (Uyanık ve Bedir, 2006: 3). Bu sebeple, üniversiteli gençlerin deneyimsiz olması iş bulmalarını zorlaştırmakta ve işsizlik kaygısı taşımalarına neden olmaktadır.

Katılımcıların kültürel sermayelerinin iş bulmak konusunda yeterli olmadığını belirten bazı katılımcılar, bunun temel nedeni olarak işletmelerin ek maliyet olarak gördükleri deneyimsiz mezunların tercih edilmemelerinden şikayet etmektedirler.

“Çünkühiç kimse bence ilk başta mezun sonra hemen iş bulamıyor ki, ben muhtemelen iş bulamam diye düşünüyorum çünkü çok çok iyi üniversitelerden mezun olan insanlar bile bulamıyor yani. Çünkü torpil diye bişi var herkes öyle buluyo.” (K12)

“İu ya bi tecrübem yok ve aldığım eğitimler belki onlara yetersiz gelebilcek olabilir diye düşünüyorum.” (K39)

“Evet, belli bi yere kadar evet. Çünkü deneyim istiyolar, yeni mezun olmuş birinden deneyim istemek ne kadar mantıklı olur hani sorgulattıyor bana açıkçası uı tabi eğer böyle deneyim istemeyen işyerleri hani denk gelebilirim diyorum tamamen şans işi artık benim nazarımda yani iş bulma denk gelebilirim anında kolay bi iş, iş bulmak. Amadenk gelceğimi pek zannetmiyorum.” (K40)

Herhangi bir kültürel sermayeye sahip olan katılımcılar, kültürel sermayeye sahip olmayanlar ile kendilerini kıyasladıklarında, kendilerini daha şanslı olarak görmekte iş bulma konusunda önce kendilerinin tercih edileceğini düşünmektedirler.

“... İngilizce’yi bildikten sonra farklı bi dil daha bilmeye başladığımda insanlar bu adam çalışıyo yani bu işine önem veriy o çalışıcıdır bize bi değ er katacaktır düşüncesiyle beni iş e alabilirler. Veya ileri muhasebe mesela aldığımı düşünürsek daha kolay bi muhasebe grafikleri çıkarabilceğimi daha finansal analiz yapabilceğimi düşündükleri için beni alabilirler gibi bu tür şeyler beni ön plana atabilir diğ er kişilere göre.” (K26)

Katılımcılardan bazıları, çevrelerinde kültürel sermayesi güçlü olan insanların işgücü piyasalarında istihdam edilmeden geçirdikleri işsizlik süreleri dolayısı ile lisans programından başka eğitim ve sertifika gibi kültürel sermaye unsurlarının iş bulma ve bir iş e yerleşme konusunda yardımcı olmayacaklarını kendi öznel cümleleri ile ifade etmektedir.

“Önceden düşünüyodum. Fakat birkaç örneğini gördüm. Hani elinde bir sürü sertifikayla gezip de bana hala işsizim diyen canlı örnekler gördüğüm için çok da inandırıcı gelmiyo. (K2)

Katılımcılara aldıkları eğitimlerin ve sahip oldukları deneyimin iş bulma konusundayeterli olup olmadığı hakkındaki düşünceleri sorulduğunda genel olarak yeterli olmadıkları yönünde ifadeler kullanmışlardır. Diğ er bir ifadeyle, ağırlıklı olarak kültürel sermayelerinin yeterli olmadığını ve sürekli olarak geliştirilmesi gereken bir unsur olarak görmektedirler. Yeterli olmadıklarını hissetmelerine yol açan düşüncelerini destekleyici çeşitli nedenlerden bahsetmişlerdir. Bu nedenler, kültürel sermayelerini artırma yönünde yeterli ilgilerinin olmadığı, kendilerini geliştirmenin önemidir.

“Kendi adıma düşünmüyorum. Çünkü çok fazla ilgili olmadığım içinçok fazla bir şey öğrendiğimi de düşünmüyorum dördüncü sınıf olmama rağmen. Kendimden kaynaklı düşünmüyorum.” (K1)

“Sadece aldığımız eğitimlerin iş bulmada etkili olcağın ı düşünmüyorum. İnsan kendini geliştirmeli; çünkü uıı yani aldığınız eğitimi ders geçmek için sınıf geçmek için de yapılabilir yani yapabilirsiniz. Ama bunun sonucunda uıı bi tecrübe olmadığı sürece bi pratik olmadığı sürece bi faydasının olcağın ı zannetmiyorum.” (K27)

Katılımcılardan büyük bir çoğunluğu, tanınmış iyi üniversitelerde aynı bölümlerde okuyan arkadaşları ile görüşmeleri sonucunda kıyas yoluna gittiklerindeburada aldıkları eğitimin yetersiz ve niteliksiz olduğundan şikayet etmektedirler. Ayrıca aldıklarının eğitimin uygulama yönünün eksik olduğunu düşünmektedirler.

“...aldığım eğitim belli Celal Bayar Üniversitesindeyim. Burdan mezun olunca çok dolu bi insan olarak çıkmıycam; çünkü hani gittiğim üniversitelere bakılırsa aldığım duyumlara bakılırsa çeyreğ in altında bile bi eğitim almıyoruz. Ve eksik olucaz zaten

bırakın bölüm dersinidolu dolu almamızı hani şurda bi muhasebe dersi olarak bile çok böyle verim alamıyoruz dersten. “ (K17)

“Dokuz Eylül’de ÇEKO okuyan tanıdıklarım var mesela eee bi arkadaşım bu okuldan Dokuz Eylül’e yatay geçişle nasıl geçiş olduğunu bilmiyorum ama geçiş yaptı. Yani yatay geçiş yaptı. Şu an burda da başarılıydı orda da başarılı ama burdaki eğitimin ordaki eğitimden binkat daha kötü olduğunu söylüyor. Yani iyiki geçmişim diyo ÇEKO’ya burda devam etmişim diyo.” (K17)

“... okuduğumuz okulun çok da böyle bi statüsü yok. Yani bi Gazi Üniversitesi, İTÜ böyle ODTÜ gibi okullardan mezun olanlar daha önemli. Bi adım daha önde yani o tarz insanların zaten okuldan aldığı bilgiler, eğitimler, sosyal aktiviteler, yardımlaşmalar ıı daha çok girişimci olmasını sağlıyo okul en azından o yüzden onlar daha önemli diye düşünüyorum.” (K23)

Diğer taraftan, bu görüşün tam aksi görüşe sahip olan katılımcılar da bulunmaktadır. Kültürel sermayelerinin aldıkları eğitimle entegre edildiğinde yeterli olacağını ve işgücü piyasalarında verimli bir şekilde kullanabilecek dersler aldıklarını savunmaktadırlar.

“Bence yeterli, çünkü işlediğimiz derslerde çoğu şey aşılanıyo öğreniyoruz...ben inanıyorum burda yeterli eğitim aldığımıza açıkçası.” (K15)

Bazı katılımcılar, kültürel sermayelerini arttıran eğitim, sertifika programları ve diğerlerinin pek önemsenmediğini, ancak mezun olunan üniversitenin tanınmış ve iyi bir eğitime sahip olmasıyla daha çok ilgilenildiğini düşünmektedir. Bu sebeple ismi olan tanınmış bir üniversiteden mezun olmanın işsizlik kaygısını azaltacağını düşünülmektedir.

“halkımız zaten eğitimle ilgilenmiyo daha fazla hani nerden mezun oldun? Üniversitenin ismi iyiye tamam bu güzeldir diyo, pek de önemsemiyo ... diploma notunu ya da şeyini kaç puanla bitirdiğini... (K5)

Görüşme yapılan bazı katılımcılar, kültürel sermayenin diğer üniversitelerden aynı bölümden mezun rakiplerine göre kendilerini bir adım öne çıkaracağını düşünmekle beraber sosyal sermayenin önemini vurgulamaktadırlar. Her ne kadar kültürel sermayeye sahip olursa dahi, sosyal sermayenin öncelikli iş bulma konusundaki etkisine öncelik vermektedirler.

“Tabiki yeterli olmayacak ama hiç değilse yani bunları hiç yapmamış bi insana göre bi artısı bi avantajım olcaktır. Bi amcaya ya da dayıya ihtiyacım var Türkiye’de bi yerde çalışsam. Torpil. Türkiye’de torpil olmadı mı olmuyo yani işler.” (K18)

“Günümüze bakınca ben yani bakınca yeni mezun olucam: torpilin döndüğünü bildiğim için çok da onlara bakmıyorlar biz öğretiriz biz gösteririz düşüncesiyle ama onun dışında eğer onun dışında bilgiye bakarak alan yerler varsa elbette hani bakıyorlardır. Ben çünkü insan kaynakları stajı yaparken CV’ler karşıımızdaydı. Hani 2 CV’yi karşıılaştırıyor ve şey diyo ‘bu, bu eğitimi almışbunda o eğitim yok.’ direk ona bakıyordu bi şekilde de olsa. O yüzden bi adım da olsa sizi öne atan birşeyler oluyo.” (K19)

“Yeterli olcağını yani bu ülkeye bakınca pek de mümkün değil gibi gözükiyo. Yani zorlanıcam. O şekilde. E kolay değil çünkü yani şu andaki durumda. Bi yerlere sürekli bi torpil gerekiyo bi tanıdık gerekiyo. Birilerini üst makamlarda tanımak gerekiyo. Kendi çapında bi insan şey yaptığıında nолursa olsun yani senden daha az eğitim almış olsa bile o tercih edilcek.” (K31)

Katılımcılardan bazıları, Bourdieu’nun sosyal sermayesine sahip olan öğrencilerin kültürel sermayece zengin olan öğrencilere göre iş bulma konusunda daha şanslı olduğunu düşünmektedirler. Bu sayede sosyal sermayesi zengin olan bireyler kültürel sermayesi olmaması durumunda ve hatta mesleki yeterliliğinin sınırlı olması durumunda bile kendilerinden daha şanslı olduğunu düşünmektedirler.

“İu yeterli olcağını yani şu anda hiç bi vasfı olmayan insanlar bile referansla torpille bi yere gelirse çok daha bizim gibilerin kendisini geliştirmiş olanların bi önemi yok bide okuduğumuz okulun çok da böyle bi statüsü yok....” (K23)

Katılımcıların kültürel sermayenin iş bulma konusunda yeterli olup olmadığı hakkındaki düşünceleri sorgulandığında, yapılacak iş hakkında formasyon sahibi olmak ve teorinin yanında uygulama sahasında tecrübelerinin olması gerektiği gibi düşüncelere sahip oldukları gözlenmiştir.

“Yo düşünmüyorum. Sadece dille olabilecek bişey değil kendimi de geliştirmem lazım o işle ilgili bilgi edinmem lazım.” (K34)

“Yani hayır sadece sertifikayla işe almazlar. Yani iyi bi ortalamayla mezun olmak gerekir. Yani sınavlar sadece geçmek için çalışmamak gerekir yani bilerek mezun olmak gerekiyo, o kadar.” (K36)

“Hayır. Tek başına yeterli olmaz. İşte girişimcilik gerekiyo. Onun mesela her insanın karakterinde olmuyo lider vasfı bunlar mesela insan karakterlerinin bazılarında oluyo insan mesela kendini bile ifade edemezken sen kalkıp iş yerinde nası yöneticilik yapabilirsin ki? Bazı yerlerde despotta olabilmek gerekiyo bazen duygularını bırakıp mantığınla çalışabilmen gerekiyo herkes o vicdansızlıkta olamıycağı için sadece şeyle olmaz sonuçta okumamış insanlar da büyük şirketlerin sahibi oluyo çoğu milyarder lise terk...” (K25)

Katılımcılar kültürel sermayelerini arttırmanın önemini vurgulamakla birlikte önceliğin sosyal sermaye olduğu görüşlerini de göz ardı etmemektedirler. Ayrıca kişisel gelişimin, uyum kabiliyetinin, güçlü bir iletişime sahip olmak gibi vasıflara sahip olmanın da iş bulma konusunda önem arz ettiğini ifade etmişlerdir.

“Valla benim için ne kadar çok olursa sertifika o kadar yeterli. Yani çevreye bakıyorum da genellikle bakmıyolar. Ya bu eğitime bakmıyolar nerde dayın falan varsa oraya giriyosun yani.” (K37)

“Hayır. İşveren olsam karakterini çok iyi analiz ederim... İu birini işe alcak olsam bana yardımcı olacak mı zekâsını kullanabilcek mi ortama uyum sağlayabilcek mi diğer çalışanlarla arasında nasıl bi iletişim olacak bunları hep merak ettiğimden ki uyumlu bi insanım kendim genelde. Hani bunları yapıyosam yeterli olacaktır aldıklarım.” (K40)

Yabancı dil bilmemek, kişisel ve mesleki gelişimlerine yönelik lisans eğitiminden başka eğitim, kurs ve sertifika programları gibi uygulamalara katılmayı erteleyen katılımcılar iş bulma konusunda kendilerini yetersiz hissetmelerine ve işsizlik kaygılarının artmasına neden olmaktadır. Dolayısı ile kültürel sermayeleri zayıf olan katılımcıların işsizlik kaygıları daha yüksek olmaktadır.

Kültürel sermayelerinin varlığı işsizlik kaygısı taşımalarını azaltmaya yeten bir unsur olmamakla birlikte bir gereklilik olarak görülmektedir. Kültürel sermaye donanımını arttırmalarıyla doğru orantılı olarak kişisel ve mesleki gelişimlerine gösterdikleri önem ölçüsünde iş bulabilmelerini, ayrıca aynı bölümden mezun rakiplerine göre daha kolay iş bulabileceklerini düşünmektedirler.

Görüşme yapılan bazı katılımcılar, niteliklerinin artmasının kültürel sermayeye yapacağı katkıdan dolayı iş bulma konusunda yeterli olmayacakları üzerinde yoğunlaşmakta, iş görüşmesini yapan firma yetkilileri tarafından bu durumun değerlendireceklerini düşünmektedirler.

“...çok sert birine, çok şans tabi, ama önemli, ama onun dışında benden daha iyisi de olabilir ya da ben yeterli olmayabilirim, aslında karşımdaki kişinin de bakış açısına dayanıyo yani.” (K24)

“İu ya bi tecrübem yok ve aldığım eğitimler belki onlara yetersiz gelebilcek olabilir diye düşünüyorum.” (K39)

“Yeni programlara katılarak... Yani kalifiye eleman olmuş oluyorum daha doğrusu beni tercih etmelerine olanak sağlıyorum.” (K26)

Görüşme yapılan ve kendini yetersiz hisseden katılımcılar, zengin kültürel sermayeye sahip çevrelerindeki kişilerin işsizlik kaygısı yaşamalarından dolayı kendi kaygılarının doğal olduğunu düşünmektedirler.

“Bu konu açıldığı zaman bi gerginlik hani kendimi eksik ve yetersiz bulma da var ama onun dışında yeterli olsam acaba ne kadar işe yarar diye de düşünüyorum tabi çünkü yeterli arkadaşları da görüyorum. Onlar bile bu kaygıyı yaşıyorsa diyorum benim hayli hayli yaşamam gerekiyo. Öyle.” (K24)

Türkiye’de istihdam edilme konusunda katılımcılar arasında yoğun olarak sosyal sermayenin gerekli olduğu görüşü hakimdir.

“Zor olacak diye düşünüyorum. Hem kendi eksikliklerimden kaynaklı, hem de ülkemizdeki istihdam konusunda bildiğimiz gibi ee biraz da insanlarda bu birinin aracılığıyla işe alma eğilimi olduğu için herkes o kadar şanslı değil.” (K2)

“Ee bi de ülkemizde şöyle bişey var iş bulmadan ziyade ille birilerinin bi tanıdığı olmak zorunda bi yerde bi dayınız amcanız olmak zorunda ülkenin şartlarında bana göre. Başarılı olan değil de tanıdığı olan daha çok işe alınıyo, kazanıyo.” (K20)

“...Türkiye’de istediğiniz kadar yani donanımlı olun hiç bi şekilde bu işsizlik konusunda içiniz rahat etmiyecektir... Bunun tek yolu var bana göre o da torpil yani tanıdığınız olur bi şirkette anca o şekilde alır yoksa dediğim gibi insanlar kendilerini ne kadar geliştirdikçe geliştirsin yani bazı ülkedeki sorunlar hallolmadıkça yani istihdam edilemeyiz yine nolursa olsun.” (K15)

Türkiye’de yükseköğretim mezunu olmanın iş bulma konusunda eski önemini yitirdiği günümüzde, eğitilmiş ve nitelikli gençler işsizlik kaygısı taşımaktadırlar. Geçerliliği

ve iş yelpazesi oldukça geniş olan ekonomi, bilgisayar mühendisliği, işletme gibi bölümlerden ve tanınmış ve ismi olan üniversitelerden mezun olanlar daha kolay iş bulurken, diğer bölümlerden ve üniversitelerden mezun olanlar ise iş bulma konusunda güçlük yaşamaktadırlar. Yükseköğrenimin meslek kazandıran bir süreç olmasına rağmen, işsizlik kazanılmış meslek becerilerinin uygulamaya konulmasına engel olmaktadır. Dolayısı ile işsizlik gençlerin kaygılanmalarına, umutsuzluğa düşmelerine ve nitelikli insan gücü israfına yol açmaktadır (Kuzgun, 1994).

“Yani zaten çoğunlukla torpil işliyo bu yüzden alınamama ihtimalleri var ya da mesela sınavla girişlerde yüksek puanlar isteniyo. Ve bizden daha üst düzeyde olup da okullarda okuyanlar da var daha gelişmiş olanlar var onların öne geçebileceği kaygısı çok oluyo.” (K7)

“...tabiki önce kendim çabalıyarak bi yerlere gelmeye çalışıcam. Olmazsa diğer türlü başka şekilde yapmaya çalışıcam yani.” (K13)

4.4.2.3 Katılımcıların Ailelerinin Sosyo-Ekonomik Durumları

İnsanların sahip olduğu sosyo-ekonomik düzeyden bir üst seviyedeki sosyo-ekonomik düzeye geçebilmelerini sağlayabilecek tek meşru yol eğitimidir. Bu durum, bireyleri daha üst öğrenim derecelerine sahip olmaya dolayısı ile eğitimlerine devam etmeye teşvik eder. Yüksek öğrenimden mezun olmuş bireyler, yüksek öğrenim mezunu olmayan bireylere kıyasla daha nitelikli bir işe ve daha yüksek ücretlere sahip olmaları bu görüşü desteklemektedir. (Taşgın vd, 2017) Ancak, TÜİK 2017 işgücü istatistik verilerine göre, 15-24 yaş arası lise mezunlarının işsizlik oranları% 24,4 iken 15-24 yaş arası mesleki ve teknik lise mezunlarında işsizlik oranı % 21,8 veyüksek öğrenimli genç işsizlik oranı ise % 34,4’tür. Eğitimli en yüksek genç işsizlik oranı, yüksek öğrenimli genç işsizlik oranıdır.

Bu veriler, işsizliğin iktisadi, ekonomik, eğitim sistemini de içine alan bireysel, ailesel, sosyal ve kültürel yönlerinin olduğu çok boyutlu bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Bu boyutlar, işsizliğin ortaya çıkmasındaki rollerinin ve öneminin belirlenmesinde önemli bir hale gelmektedir (Doğan ve Bozgeyikli, 2014). Diğer taraftan, eğitim ile işsizlik oranları arasında beklenen ilişkinin aksine, yüksek eğitimli bireylerin işsizlik oranları yüksektir. Bu durum, üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısının yayılmasına neden olmakta ve sonuçta önemli bir sorun alanı daha ortaya çıkmaktadır (Taşgın vd, 2017).

Tez çalışmasında, katılımcıların sosyo-ekonomik durumlarının işsizlik kaygıları üzerinde etkili olup olmadığını inceleyebilmek için sorulan sorulardan elde edilen bulgular bu başlık altında incelenmektedir.

Katılımcıların ve ailelerin sosyo-ekonomik yeterlilikleri yükseköğrenimli öğrencilerinin geleceğe bakış açılarını ve güven duygularını etkilemektedir. Mütevellioğlu ve diğerleri (2010)'nin yaptığı araştırmada, yükseköğrenim yaşamına devam eden öğrencilerin işsizlik ve gelecek kaygı durumları incelenmiştir. Bulgulara yönelik elde edilen sonuçlarda, öğrencilerin gelecekleri ile ilgili olarak duydukları kaygı durumu ailelerinin sosyo-ekonomik yapılarına göre farklılaştığı görülmektedir. Ailelerinin aylık gelirleri 1000 liranın altında olan öğrencilerin iş bulmaya yönelik umutları daha düşüktür. Diğer bir ifadeyle, en umutsuz olan öğrenciler, ailelerinin gelir düzeyleri düşük olanlardır, denilebilmektedir.

Kula ve Saraç (2016)'ın çalışmalarında elde edilen bulgulara göre, aileleri farklı gelir gruplarından gelen ailelerden gelen katılımcıların kaygıları arasında istatistiksel anlamda anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, ailesinin aylık geliri ortalama 0-799 tl olan öğrencilerin kaygı düzeyleri, ailesinin ortalama aylık geliri ortalama 800- 3.499 tl ve ailesinin geliri ortalama 3.500 tl ve üzerinde olan öğrencilerin kaygı düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Diğer taraftan, Çakmak ve Havedanlı (2004), Çakmak ve Havedanlı (2005), Akgün ve diğerleri (2007), Tümerdem (2007), Yılmaz ve diğerleri (2014) yaptıkları çalışmalarda öğrencilerin ailelerinin sosyo-ekonomik durumları ile kaygı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulamamışlardır.

Çizelge 4.4'te katılımcıların sosyo-ekonomik durumları, işsizlik kaygılarının olup olmadığı ve iş bulma konusunda problem yaşama düşüncelerine yönelik sorulan sorulardan elde edilen bulgular gösterilmektedir. Alt düzey gelir grubu 18 katılımcıdan 14'ü, orta düzey gelir grubu 21 katılımcıdan 13'ü işsizlik kaygısı taşımaktadır. Üst düzey gelir grubundan gelen 1 katılımcı işsizlik kaygısı taşımaktadır. Ayrıca orta düzey gelir grubundan gelen katılımcılardan biri hem işsizlik kaygısı taşımakta hem de işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Buna göre, alt düzey gelir grubundan gelen katılımcıların % 62'si, orta düzey gelir grubundan gelen katılımcıların % 77'si işsizlik kaygısı taşımaktadır. Buradan ulaşılabilecek

sonuçta, katılımcıların sosyo-ekonomik gelir düzeyleri arttıkça işsizlik kaygısı taşıma oranları artmaktadır.

Çalışmada elde edilen bu sonucu destekleyen Şahin (2009) ve Duman (2009)'ın çalışmalarında ise ailelerin sosyo-ekonomik durumunun katılımcıların işsizlik kaygıları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mütevellioğlu ve diğerleri (2010) yaptığı çalışmalarında ailelerinin sosyo-ekonomik durumlarına göre kaygı durumları etkilenmektedir. Ailesinin aylık geliri 1000tl'nin altında olan öğrenciler iş bulma konusunda daha kaygılıdır. Diğer bir ifade ile, en fazla işsizlik kaygısını taşıyanlar sosyo-ekonomik düzeyi en düşük olanlardır.

İşsizliğin beraberinde getirdiği duygular araştırıldığında işsizlikten en çok etkilenen grup, sosyo-ekonomik durumları alt düzeydede bulunanlar oldukları görülmüştür. Çünkü iş bulma konusunda daha şanssız oldukları ve genellikle sosyal güvencelerinin bulunmadığını belirtmektedirler (Çelikkol, 2001). Yapılan diğer bir çalışmada (Kula ve Saraç, 2016), sosyo-ekonomik durumun düşük olması üniversite öğrencilerinin kaygılarını arttırıcı yönde etkilediği belirtilmektedir.

Katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik gelir düzeyi ile işsizlik kaygısı taşımaları arasında ters orantı olması gerektiği beklenen bir sonuç olabilir. Yüksek bir sosyo-ekonomik düzeyin sunduğu olanaklar, bireylerin kendilerini daha fazla güvende hissetmelerini sağlar. Bu sebeple, ailesinin sosyo-ekonomik durumu öğrencilerin iş bulmalarına ve geleceklerine ilişkin duydukları güvene dayanak oluşturabilir. Dolayısı ile, kendini güvende hisseden üniversiteli gençlerin daha az işsizlik kaygısı taşımaları ya da kendilerini yeterince güvende hissetmeyen üniversiteli öğrencilerin işsizlik kaygılarının yüksek çıkması bundan kaynaklanabilir (Aydın ve Çiftel, 2013).

Ailelerin sosyo-ekonomik düzeyi arttıkça öğrencilerin işsizlik kaygılarının azaldığı bir çalışmada (Çolakoğlu vd, 2017), katılımcıların mezun olduktan sonra maddi sıkıntı yaşamayacakları düşüncelerinin bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Ayrıca mezun olduktan sonra sınavlara hazırlanma ve yüksek lisans yapma planları öğrencilerin ailelerine olan bağımlılıklarının sürmesi anlamına gelmektedir. Bu sebeple, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan öğrencilerin daha az kaygı taşımalarına neden olduğu belirtilmektedir.

Diğer çalışmalarda (Üstün vd, 2014; Dereli ve Kabataş, 2009), ailelerin sosyo-ekonomik düzeylerinin katılımcıların işsizlik kaygılarını etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

İşsizlik riskiyle karşılaşma durumunda, ailesinin sosyo-ekonomik durumunun orta ve iyi olduğu katılımcıların işsizlik kaygısı taşımalarına rağmen daha rahat oldukları gözlenmiştir. Bunun sebebi, işsiz kalma durumunda katılımcıların ailelerinin baskı unsuru taşımamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

“Çünkü bulamıycam ihtimalini düşününce stres oluyorum. Neden hani napıcam işte ya tabiki ailem bana bakmaya devam edecek ama sonuçta bende kendi ayaklarım üstünde durup bişeyler yapmak istiyorum o yüzden.”(K12)

Lisans eğitimi boyunca aile desteğinin yanı sıra öğrenim kredisi olarak devlete borçlanan bazı sosyo-ekonomik durumu orta düzey ailelerden gelen katılımcılar, ailelerinin bu borcu bir baskı unsuru olarak kullanabileceğinden işsizlik kaygıları artmaktadır.

“Kaygı yaşıyorum tabi uu şimdi üzerimizde bi sorumluluk bindi. Kredi gibi yani mezun olduktan sonra yani devlete 25 bin liralık bi para ödiyez mecbur iş bulmak zorundayız yani. Hani baba da bi süre sonra ‘iş bul bu parayı öde’ falan der. Yani bi yere kadar bakar. Öyle işte.”(K37)

Ailelerinin durumunu altgelir grubu olan katılımcıların her meslek grubundan iş bulup çalışabilecekleri düşünceleri, orta gelir grubundan gelen katılımcılara göre daha az işsizlik kaygısı taşımalarına sebep olmaktadır. Ayrıca alt gelir grubu ailelerden gelen katılımcılar her ücrette çalışabileceklerini düşünmektedirler. Buna göre, katılımcıların ailelerinin ekonomik durumlarının iş bulma kaygılarını etkilediği söylenebilir.

“Yani benim istediğim bende yüksek yapıp okulda kalmak istiyorum. Ama bu olmazsa farklı düşüncem de var evet ama hani ister istemez ya olmazsa başaramazsam istediğim yere hani genelde sınav ağırlıklı olduğu için çoğu şeyler o sınavı geçemezsem kaygısı var, o yüzden geçemezsem de yerleşemem işe kaygısı yaşıyoruz.” (K7)

“Oluyo tabiki oluyo ama beklediğim statülere ya da şartlara ulaşamamak korkutuyo yoksa iş istediğiniz zaman her yerde iş var. İş bulmamak gibi bi duruma inanmıyorum açıkçası beğenmemek durumu bizdeki. Yoksa gerçekten ihtiyacın olduğunda her şekilde iş bulunuyo... Asgari ücretle çalışmak istemem. Yani asgari ücrete kabul edecek olsam bugün çıktığımız zaman bi çok yer eleman arıyo aslında ama biz beğenmediğimiz için oralarda değiliz.” (K18)

“Çünkü staj için her yere başvurcam ki bizim fakültemiz yeni bi eğitim sistemine geçti zorunlu stajımız var dördüncü sınıfta bunun insanlara çok büyük artısı olacağını düşünüyorum. Staj kendi stajını bulan insanlar ıı zorunlu staj olduğu için hem orda stajını yapmış olacak hem de okul bittikten sonra orda çalışabilme imkânını elde eder diye düşünüyorum. Kendilerine bi artı kazandıracak ki ayrıyeten yazları da kendi staj yani bulabilirseniz ne ala. En kötü orda bi eğitim alıcam ben burda staj yaptım bu eğitimleri aldım böyle bi bilgi kapasitesine sahibim diyip başka yere daha staj başvurusu yapabilirim veya direk iş başvurusunda bulunabilirim.” (K26)

Katılımcıların bazen kaygı taşıdıkları bazen de kaygı taşımadıklarını, bunları sebepleriyle açıklamışlardır.

“Kaygı olduğunda hani moralim zaten bozuluyo. Ya ilerde bi iş bulamazsam ne yaparım bu kadar boşuna mı okudum gibisinden düşünüyorum da tabi. Ama böyle baktığımda da hani çalıştığımda gerçi hani yapabilirim düşüncesi olduğu zaman hiç bişeyi gözüm görmüyor o zaman. Yani yaparım kaygı olmuyo sonradan.” (K8)

4.4.2.4 Katılımcıların Kaçıncı Sınıfta Oldukları

Üniversitede eğitim alarak geçirilen yıllar, genç bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahiptir. Son sınıftaki öğrenciler, mezun olduktan sonra yaşamlarında yeni bir döneme geçmeleri açısından ayrı bir öneme sahiptir. Öğrencilik yaşamları sona erecek, toplumda saygın, nitelikli birer birey olacaklardır. İş seçimi, geleceğe yönelik planlar, sosyal ilişkiler, iş bulamama kaygısı ve çeşitli sorumluluklar kaygıya neden olan etmenlerdir (Çakmak ve Hevedanlı, 2004; Çakmak ve Hevedanlı, 2005).

Yüksek öğrenimde eğitim almaları sebebiyle işgücü piyasalarında beklentileri artan mezunlar, güvenceli işler ve yüksek ücret talepleri işsizlik sürelerini arttırmaktadır. Diğer taraftan, aradığı nitelikleri bulamayan işletmeler mezunları istihdam edememektedirler. Bu sebeple, yapılmış bazı çalışmalarda (Ersoy-Kart ve Erdost, 2008; Dursun ve Aytaç, 2008; Mütevellioğlu vd, 2010; Kıcıır, 2010; Durukan ve Yurt Öncel, 2013; Şanlı Kula ve Saraç, 2016; Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016, Turgut vd, 2004) son sınıf lisans öğrencilerinin kaygı düzeyleri çok yüksek bulunması arasında ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü son sınıf lisans öğrencileri ve yüksek lisans öğrencileri ile yapılan bir araştırmada gelecekte umutsuz oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Birinci sınıftan itibaren işsizlik kaygısı yaşamaya

başlayan öğrenciler, mezun olduktan sonra uzun bir süre işsiz kalacaklarını düşünmektedirler (Akıncı, 2016).

Bu açıdan son sınıf öğrencilerin işsizlik kaygı düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir. Ancak elde edilen bulgulardan elde edilen sonuca göre çalışmanın temel varsayımlarından olan birinci sınıftan son sınıfa doğru işsizlik kaygılarının artacağı doğrulanmamıştır.

Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygıları üzerine Önder (1994)'in yaptığı bir çalışmaya göre, iş sahası dar olan üniversite bölümlerinde okuyan son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygısı yüksektir. Ayrıca, yükseköğrenimli öğrencilerin işsizlik kaygısı taşımalarının bir sebebi de iş dünyası hakkında yeterli bilgiye sahip olmamalarıdır.

Son sınıf katılımcılar, mezuniyetlerinin yaklaşmasına paralel olarak işsiz kalacakları yönünde daha fazla kaygı yaşamaktadırlar.

“Son sınıf öğrencisiyim. Bundan sonraki zamanımı biliyorum yani iş hayatı olacak ister istemez bi onun kaygısı bi tedirginliği var. Ya bulamazsam?” (K2)

“Son iki aydır mezun olmama çok az kaldığından dolayı biraz üzülüyorum. Olumsuzluklar, yapamıycaz galiba düşüncesi e tabi diğer durumları da etkiliyo hayat içerisinde. Modum düşüyo diyelim.” (K11)

Birinci sınıf katılımcılar, üniversite hayatına yeni başladıkları ve yaşlarından dolayı işsizlik kaygısı taşımamaktadırlar.

“Ya şu an için yaşım gereği olmuyo da ilerleyen zamanlarda hayatı biraz da öğrenince hiç çalışmadım hayatım boyunca o yüzden de olabilir. Şu an ama yok.” (K9)

Birinci sınıf katılımcılar, üniversite öğrendikleri eğitimin iş bulma konusunda yeterli olmayacağını, bu sebeple kültürel sermayelerini arttırmaları gerektiğini düşünmektedirler. Ancak, işsizlik kaygıları konusunda çok yoğun bir kaygı taşıdıkları gözlenmemiştir.

“Yani şu an için birinci sınıf olduğum için pek bişey düşünmüyorum ama okulun yetceğini düşünmüyorum. Yani çünkü dil özellikle zaten en başta istenen şeyokulun bunu zaten sonuna kadar verebileceğini düşünmüyorum. O yüzden kendimi de okul haricinde geliştirmem gerektiğini düşünüyorum.” (K33)

4.4.2.5 Katılımcıların Cinsiyetleri

Cinsiyetin işsizlik kaygısını nasıl etkilediğini incelemek üzere Çizelge 4.4'e bakıldığında işsizlik kaygısı taşıdığını belirten katılımcıların 6'sı erkek, 21'i kızdır. İşsizlik kaygı durumu için hem var hem yok şeklinde yanıt veren tek öğrenci kızdır. Araştırma bulgularına göre elde edilen verilerden anlaşılaacağı üzere işsizlik kaygısı taşıyanların % 75'i kız ve % 54'ü erkektir. Buna göre, kız katılımcıların işsizlik kaygıları erkek katılımcılardan fazladır.

Elde edilen bu sonucu destekler nitelikte diğer araştırmalara bakıldığında Mütevellioğlu vd. (2010) yaptıkları çalışmada üniversiteye devam etmekte olan öğrencilerin işsizlik kaygılarının cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre kız öğrencilerin işsizlik kaygısı erkek öğrencilere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla işsizlik kaygısı taşımalarının sebeplerini toplumun genel yapısı, değerler sistemi ve kız öğrencilere sunulan olanakların sınırlı olduğu olarak belirtilmektedir (Aydın ve Çiftel, 2013).

Kız öğrencilerin kendilerine yeni bir gelecek kurabilme ve kişisel anlamda kendi ayakları üstünde durabilmeleri için erkeklere kıyasla daha fazla çaba harcamak zorunda olmaları sebebiyle kaygı düzeylerinin yüksek çıkması doğaldır. Üniversitede bir bölüm kazanmak ve mezun olarak meslek sahibi olmak, erkek öğrenciler açısından bir prestij sorunu olarak görülebilmekte iken, kız öğrenciler için varoluşlarını ispatlamasebebi olarak değerlendirilmektedir (Aydın ve Çiftel, 2013). Diğer taraftan çalışmak ve bir meslek sahibi olup işgücü piyasalarında istihdam edilmek, toplumda bir konum sahibi olabilmeleri açısından önemlidir. Erkek öğrenciler, ise her koşulda ve her ücrette iş bulup çalışabileceklerine olan güven duygularından dolayı kız öğrencilere nazaran daha az işsizlik kaygısı taşımaktadırlar. Kız öğrencilerin ekonomik özgürlüklerine kavuşma isteği ve arzusu da işsizlik kaygı düzeylerini arttırdığı düşünülmektedir.

Cinsiyet unsurunun işsizliğe verdiği tepki açısından küresel bir öneme sahiptir (Waters ve Moore, 2002). Dolayısı ile cinsiyetin işsizlik kaygısına benzer bir etki bırakacağı düşünülmektedir. Çalışmada elde edilen bulguların yanı sıra çalışmayı destekleyen diğer çalışmalar da bu ifadeyi desteklemektedir.

Öğrencilerin cinsiyetlerinin işsizlik kaygıları üzerindeki etkisini inceleyen bazı araştırmalara göre erkek öğrencilerin işsizlik kaygısı kız öğrencilerin işsizlik kaygısından yüksektir (Üstün vd, 2014; Dereli ve Kabataş, 2009; Ghaderi vd, 2009; Ceyhan, 2004; Yüksel, 2003; Gündoğar vd, 2007; Duman vd, 2009; Şahin, 2009). Diğer taraftan Çakmak ve Hevedanlı (2004) kız öğrencilerin işsizlik kaygısının erkek öğrencilerden daha yüksek olduğunu fakat istatistiksel olarak anlamlı olmadığını tespit etmiştir.

Kız öğrencilerin işsizlik kaygısının erkek öğrencilerin işsizlik kaygılarından yüksek çıktığı ve istatistiksel olarak anlamlı olan çalışmalar da bulunmaktadır (Akgün vd, 2007; Canbaz vd, 2007; Karagün ve Çolak, 2009; Karaman, 2009; Dursun ve Aytaç, 2009). Ayrıca, cinsiyetin işsizlik kaygısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilemeyen çalışmalar da bulunmaktadır (Ungören, 2007; Arslan 2007; Tümerdem, 2007; Doğan ve Çoban, 2009).

Cinsiyet temelli işsizlik kaygısının farklı düzeylerde oluşması, toplumsal değerlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ata-erkil bir ülke olan Türkiye, toplumun değerleri doğrultusunda daha özgür bir yaşam sürmekte olan erkeklere kıyasla, kızlar aile ve yaşadıkları çevrenin baskısı ile yaşamlarını sürdürmektedir (Karaman, 2009). Ayrıca kız öğrencilerin aile ve toplum içerisinde edindikleri roller gereği ailelerin beklentileri, kız öğrencilerin daha fazla gerginlik yaşamalarına ve kaygılarının artmasına neden olmaktadır (Şahin ve Tunçel, 2008). Buna ek olarak, kızların erkeklere kıyasla daha ayrıntılı düşünce yapısına sahip olması ve duygusal yaklaşımları sebebiyle kaygılarını arttıran diğer etmenler olarak kabul edilebilir (Karagün ve Çolak, 2009).

TÜİK 2017 verilerine göre, Kadın bireylerin işsizlik oranlarının yüksek çıkmasının temel nedeni kadınların çalışmayı tercih etmemeleridir (Üstün vd, 2014). Diğer taraftan, erkek bireylerin işsizlik kaygılarının fazla çıkmasının nedeni, (Şahin, 2009) erkeklerin geleneksel rollerinden dolayı ailenin geçimini sağlamaktır. Erkeğe yönelik yüklenen bu sorumluluk üniversitede eğitim alan erkek öğrencilerin kız öğrencilere kıyasla daha fazla işsizlik kaygısı taşımalarına neden olmaktadır.

Yapılan araştırmaların birbirinden farklı sonuçlanması, araştırmanın örneklem gruplarının farklı olması niteliklere sahip olması, kullanılan kaygı ölçeklerinin farklı olması, istihdamın daralması, işgücü ihtiyacının azalması, çevre ve sosyal baskı, kişisel karamsarlık,

özgüven eksikliği, niteliksel bilgi ve beceri eksikliği ve kız öğrencilerin yetiştirildikleri çevre gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (Doğan ve Çoban, 2009; Taşgın vd, 2017). Bu faktörlerin yanı sıra, kız öğrencilerin aileleri tarafından desteklenmeleri, toplumsal açıdan erkek öğrencilerin her işte ve her koşulda çalışabilmelerinin önünde engel olmaması, ailelerin sosyo-ekonomik düzeyleri de farklı sonuçlar elde edilmesinde rol oynayan faktörlerdendir.

Başka bir çalışmada, kız öğrencilerin mesleki ve kariyer amaçlarındaki farklılıklarından dolayı insan odaklı işleri tercih ettikleri, erkek öğrencilerde ise yüksek maaş ve statü kazandıran işlere odaklandıkları sonucuna ulaşılmıştır (Morgan vd, 2011). Yükseköğrenim öğrencilerinin vizyonlarına ilişkin bir çalışmada kızların iyi eğitilmiş ve kültürlü olma hedeflerinin öncelikli olduğunu, erkeklerin ise meslek ve kariyer sahibi olmayı amaçladıkları vurgulanmaktadır. Bu farklılıkların mesleki anlamda da farklılıklar ve farklı seviyelerde kaygılar oluşturabileceği belirtilmektedir (Abowits ve Knox, 2003).

Kız katılımcılar medya üzerinde oluşturulan olumsuz yargılardan rahatsızlık duyduklarını belirtmişlerdir. Doğal olarak bu durum işsizlik kaygılarını etkilemektedir.

“... Hatta geçen gün bi açıklama yapıldı kızlar iş aradığı için işsizlik bu kadar artıyo vesaire yani bunlar da sinir stres baskı iyice bu laflar da sinirlendiriyo insanı gerçekten.Hani ben yani okulu bıraksam benim yerime bi adamı işe alacak mısın? Almyıcaksın sadece birinin üstüne suç atmaya çalışıyorlar. Ve tepkiden de korktukları için bundan şikâyetçi değiliz diyolar. Bi de şikâyetçi olsaydın. O zaman bütün kız çocuklarını okuldan al o zaman. Yani bunların çok yanlış açıklamalar olduğunu düşünüyorum. Bi de ülkenin başındaki insanların böyle konuştuğu zaman ya yani hani onların bişeyler yapması gerekiyo aslında bu işsizliği çözmek için ama yok.” (K15)

Erkek katılımcılar uzun süre işsiz kalma durumunda, iş bulma konusunda kız katılımcılara kıyasla daha fazla seçeneğe sahip olduklarını düşünmektedirler.

“Dediğim gibi ilk 5 yıl birazcık sıkıntı çekebilirim ama hani tecrübe kazanarak hiç olmadı gidip sonuçta erkek olunca istediğin bi çok işte çalışabiliyorsun. Kısıtlama olmadan. İş eee uu kas gücü gerektiren işlerde de çalışabilirim.” (K5)

Kız katılımcılar, ailelerinin ve çevrenin baskılarından dolayı psikolojilerinin bundan olumsuz etkileneceğini ve bunun işsizlik kaygısına neden olabileceğini belirtmişlerdir. Aileleri ve çevreleri tarafından başarısızlıkla suçlanmaktan korkmakta ve kaygı

hissetmektedirler. Bu sebeple, iyi bir ücretle iyi bir işte çalışıp kendi hayatlarını kazanmak ve kendi ayakları üzerinde durma isteği duymaktadırlar.

“Kaygı yaşıyorum. Çünkü işsiz kalırsam kendim bi psikolojik bunalım olacak çünkü aile çevre de bunu etkileyecek: “O kadar okudun yapmadın yapamadın”. Ya kendim de zaten bunu düşünürüm hem baskı altında olucam baskının da olmamasını istiyorum zaten bu yüzden kaygıdan birazcık da korkuyorum. Bu kaygıyı yaşamak istemiyorum onun dışında da yani kaç yıldır öğrenciyiz aslında para kazanmak iş sahibi olmak isteği zaten. Hani bunlar olmazsa gerçekten kötü olur o yüzden korkuyorum yani. Öyle.” (K24)

“Ya bilmiyorum bazen hiç bişi beklenildiği gibi olmuyo, üniversiteden sonra mesela hadi yazı geçirdim o kış mesela çalışmadığımı düşünmek bile istemiyorum. Çalışmazsam depresyona girerim ve bi daha da hani tutunamam. O melankolik havaya çok girerim. İu bi de dışardan baktığın zaman farklı da anlaşılabilir. Mesela sözlü mülakat olduğu zaman karşımdaki beni yanlış anlarsa anlaması gerektiği gibi anlamazsa biter. Herkes yani sonuçta her yönetici egolu bi çalışanla devam etmez istemez beni de belli bi noktaya kadar egolarım var. E çok fazla donanımlı da değilim. Yani alınmayabilirim gayet.” (K25)

Bazı kız katılımcıların iş deneyimine sahip olmalarından dolayı işsizlik kaygısı taşımamaktadırlar. Herhangi bir iş bulup çalışabileceklerine ilişkin düşünceleri işsizlik kaygılarını zayıflamasına neden olmaktadır. Bu durum, kız katılımcıların iş tecrübesinin bulunmasına bağlanmaktadır.

“İu yani bu zamana kadar düşünüyodum. Hani şimdi kendim bi işte başladım çalışmaya kendimi geliştirmeye çalışıyorum okul bitmeden hani biraz da kendim bişeyler yapım falan hani şimdi korkmuyorum yani yaparım bi işte bulurum düşüncesi var yani.” (K8)

“Yok, olmuyo ya ben eminim olmacağına...En büyük etkisi işte 16 -17 yaşımdan beri yaz tatillerinde çalışıyodum. Üniversite 1’den beri de çalışıyorum ilk 2 sene zaten kendi ayaklarım üstünde durdum işimdi az az babamdan destek alıyorum.” (K21)

4.4.2.6 Katılımcıların Psikolojik Durumları

Çalışma, bireylere statü, sorumluluk, saygınlık, takdir ve aidiyet gibi toplumsal katkılar sağlayarak yaşamlarında önemli bir etkinlik alanı oluşturmaktadır. Çalışma eylemini yerine getiremeyen bireylerde ise özellikle de gençlerde yaşanan gelir kaybının yanı sıra yaşam standartlarındaki düşüş sebebiyle bir takım psikolojik ve fizyolojik değişiklikler meydana gelmektedir. Uzun süreli işsizliğin bireylerde neden olduğu gerginlik, kendini yetersiz görme, depresyon, özgüvenin yitirilmesi, korku, endişe ve uykusuzluk gibi sorunlar

ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, geleceğe yönelik belirsizlik ve işe yaramama duygusu bireyleri aşılması güç durumlarla karşı karşıya getirmektedir (Yılmaz vd, 2004).

İşsizliğin insan psikolojisine etkileri üzerine yapılan araştırmalarda, işsiz bireylerin kendilerine olan güvenlerini yitirdikleri, algılanan yeterlik ve özyeterlilik düzeylerinde ciddi azalmalar yaşandığı, hayat doyumlarının azaldığı, depresif duyguların arttığı, stres düzeylerinin yükseldiği, genel itibariyle sağlık hallerinde önemli düşüşlerin yaşandığı, umutsuzluk ve çaresizlik içine girdikleri, içine kapanma, yalnızlık duygusu, öz saygı zedelenmesi gibi durumların yaşandığı gözlenmiştir (Güler, 2006).

İş sahibi olmak, erişkinlerin yaşamlarında öz-yeterlilik ve öz-saygı gibi işlevler ile kendini gerçekleştirme için olanaklara sahip olunabilecek toplumsal yapı arasında güçlü bir köprü oluşturması sebebiyle önemlidir (Kaya ,2007) Üniversite eğitimi alan gençlerin mezun olduktan sonra karşılaşacakları yeni toplumsal yapı ile kaynaşmalarında en önemli faktör olan iş bulma konusundaki belirsizlik, kaygılanmalarına neden olmaktadır. Üniversiteli genç bireylerin işsizlik oranının yüksek olmasının yanında üniversite sayılarının her geçen yıl artması ve buna bağlı olarak yükseköğrenim mezunlarının işgücü katılım oranını yükseltmesi gibi faktörler gençlerin kaygılarını arttırmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2009).

Yüksek işsizlik oranları, gençler üzerinde sosyal, psikolojik ve fizyolojik problemlere neden olduğu bilinmektedir (Bjarnason ve Sigurdardottir, 2003). Toplumların geleceğinde önemli bir konuma ve misyona sahip olacak elit bir sosyal grubu oluşturan üniversiteli gençler, mezun olmadan yaşadıkları bu kaygı toplumsal bir sorun, gençlerin ruh sağlığı açısından da önemli bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Taşgın, vd, 2017). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerine yönelik yapılmış bir çalışmaya göre (Gizir, 2005), İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi öğrencileri ‘mesleğe yönelik iş bulamama’ ve ‘mezuniyet sonrası ne yapacağını bilememe’ konusunda kaygı yaşamaktadırlar.

Katılımcılar işsizlikle karşı karşıya kalma durumunda stres, korku, kaygı, tedirginlik, ümitsizlik, kararsızlık, depresyon gibi negatif duygu durumlar yaşayacaklarını belirtmişlerdir.

“...memurluğu istiyor muyum, günümüzde bakınca devlete acaba güvenebilir miyim? O kaygı da oluşuyo bi yandan, bi yandan da özel kesimde hani uı torpillerin dönmesi ya da işte hani ben işçiye düşük ücret veririm öyle çalışmayı kabul edersin

diye hani şart koşmaları bu bizi zaten tedirgin etmeye yetiyo yani. İş bulma korkusunu daha çok tetikliyo....”(K19)

“Şu zamanda kim okuduğu üniversitede okuduğu bölümün işini yapıyo ki zaten çok ümitsizim. K(30)

“...ne yapmak istediğime karar veremediğim için....” (K31)

İşsizlik süresinin uzaması katılımcıların kaygılarını negatif yönde etkilemektedir.

“Direk aklımda canlanan 2 yıl işsizim iş bakıyorum o iki yıl boyunca ondan sonra da. O iki yıl içinde elbette kendimi geliştirmeye çalışırım bi şekilde iş bulmak için CV doldurmalar etmeler ama ondan sonra da hani 2 yıl sonra belki bi işe girmişim ama geç olucak korkusu bu sefer başlıyo hani ben 2 yıl bekledim. İki nesil daha arkadan geldi bu sefer daha genç bi şey var, kitle var. O korkular oluyo sonradan.”(K19)

“... üniversiteden sonra mesela hadi yazı geçirdim o kış mesela çalışmadığımı düşünmek bile istemiyorum. Çalışmazsam depresyona girerim ve bi daha da hani tutunamam. O melankolik havaya çok girerim.(K25)

İşsiz kalacağına inanmayan bazı katılımcılar ise kaygı duymamaktadırlar. Bunun temel nedeni olarak bir şekilde iş bulup çalışacaklarını ve böylece de işsiz kalmayacaklarını düşünmeleridir.

“... şimdi korkmuyorum yani yaparım bi işte bulurum düşüncesi var yani.” (K8)

Ya korkmuyorum ben bilmiyorum niye korkmuyorum ama. İşsiz kalcağımı düşünmüyorum...(K21)

İşsizlik, bazı katılımcıların hırslanmasına ve derslerine daha fazla yoğunlaşmasına yönelik hırslanmalarına neden olmaktadır.

“Yani daha çok ders çalışmaya itiyo yani fazla bi etkisi olmuyo psikolojik olarak.” (K29)

İşsizlik konusunda kendini rahat hisseden katılımcılar, kendilerini daha sakin ve daha rahat olarak ifade etmektedir.

“Daha sakin, hani böyle olsun mu olmasın mı olmicak mı diye düşünmüyorum o kadar da kaygılı değilim yani.” (K23)

Katılımcıların iş bulma konusunda problem yaşayıp yaşamayacakları hakkındaki düşünceleri sorulduğunda karışık duygu durumlarını olduğunu gözlenmiştir.

“Düşünmüyorum çünkü daha neyle karşılaşacağımı bilmiyorum. Pek de şey değil şu an tam anlamıyla hazırım diyebiliyorum. Çünkü benim şey bazen agresif bi yapım oluyo. Yani onu da tabi çalışınca görücem durdurmaya çalışıyorum tabi kendimi ama. Çok aşırı değil ama bi yanda patlayıp sonrasında üzülüyorum hani, neden patladım bi anda böyle diye. Ama sürekli yaptığım bişey değil öyle.” (K22)

“Evet, biraz sinirli yapıyo. İçimden bu sefer çalışmak gelmiyo açıkçası. Nasılsa bulamıcam diyorum.” (K16)

“... deneyimsiz oldukları düşüncesi ile işe alınmama ve bunlar devamlı onların psikolojisini bozuyo.işsizlik herkes bunun yüzünden intihar ediyö, ne bileyim kendini eve kapatıyo ilaçlar kullanıyo.”(K17)

Üniversitede eğitim almakta olan vehayata atılarak elde edecekleri işte istihdam edilen ve istihdam edilecekleri işte tercih edecekleri özellikleri önceden planlamayan gençlerde kararsızlık ve bunun da doğal bir sonucu olarak tutarsızlık, umutsuzluk ve kaygı yüksekliği görülmektedir(Dereli ve Kabataş, 2009).

“Üniversitenin başında hocalarımız hep şey diyodu; dördüncü sınıfa gelince birazdan tutuşacaksınız hani iş bulmaya çalışacaksınız diye o yüzden şimdiden birşeyler yapın. Bizde hani çok, üç sene daha var, hani daha önümüzde var o zaman yaparız ederiz ama anlamadan geçti şimdi geldi. Ve hani diyoruz ki biz nerde iş bulcaz kendimize bunu soruyoruz. Yani memurluğu istiyor muyum, günümüzde bakınca devlete acaba güvenebilir miyim? O kaygı da oluşuyo bi yandan, bi yandan da özel kesimde hani uı torpillerin dönmesi”(K19)

“... İu bi de ortalamam daha iyi olabilirdi. Bi de tamam şu an İngilizce kursuna yazıldım ama ne kadar ilerletebilcem yani baya stresliyim aslında bu konuda. Çünkü hiç birşeyi yetiştiremiyorum. Yani zaman o kadar hızlı geçti ki; üçüncü sınıf oldum ve birinci dönem bitmek üzere ve herşeyi son ana bırakmışım onu farkediyorum... Birinci sınıfta olsaydım ve gerçekten derslerime çalışırdım çünkü çalışabildiğimiz zaman yapabiliyoruz üniversitede. Çalışmadığın zaman gerçekten kalıyormuşsunuz yani...(K15)

“İu daha çok kendimin ne yapmak istediğime karar veremediğim için... Masa başı bi iş sevmiyorum. Masa başı bi iş istemiyorum hani gezmekle ilgili bi iş istiyorum. Ama onu araştırdığımda turzim rehberliğinden başka gezerek iş yapabileceğim bi şey yok. Turizm rehberliğinde de öyle gezip bi şey anlatmaktan yoruluyorum daha çok seyahat üzerine bi iş istiyorum ama uygun bi bölüm bulamıyorum.”(K31)

4.4.2.7 Diğer Etmenler

Katılımcıların yaş gruplarına göre işsizlik kaygıları Çizelge 4.4'te görüldüğü gibidir. 18 yaşındaki 2 katılımcı, 19 yaşındaki 5 katılımcıdan 3'ü, 20 yaşındaki 11 katılımcıdan 8'i, 21 yaşındaki 16 katılımcıdan 11'i, 22 yaşındaki 4 katılımcıdan 2'si ve 23 yaşındaki 2 katılımcı işsizlik kaygısı taşımaktadır. Buna göre, 18 yaşındaki katılımcıların % 100'ü, 19

yaşındaki katılımcıların % 60'ı, 20 yaşındaki katılımcıların % 72'si, 21 yaşındaki katılımcıların % 68'i, 22 yaşındaki katılımcıların % 50'si ve 23 yaşındaki katılımcıların % 100'ü işsizlik kaygısı taşımaktadır. Buna göre, yaş gruplarına göre katılımcıların işsizlik kaygıları değişmektedir. Diğer bir ifade ile, katılımcıların yaşları işsizlik kaygılarını etkilememektedir.

Öğrencilerin işsizlik kaygılarını yaş gruplarına göre ayrı ayrı inceleyen başka bir araştırmada (Üstün vd, 2014) yaşlarına göre katılımcıların umutsuzluk ve işsizlik kaygıları incelendiğinde 20 yaş grubu bireylerde toplam umutsuzluk puan değerlerinin düşük, 23 yaş grubu bireylerde total umutsuzluk puanları ise yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu veriler yaşı artmasına paralel olarak işsizlik kaygısının da arttığını göstermektedir. Diğer taraftan, bu tez çalışmasını destekler nitelikte başka çalışmalar da (Çelikel ve Erkorkmaz, 2008; Dereli ve Kabataş, 2009) öğrencilerin yaşlarının işsizlik kaygılarını etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

Öğrencilerin ailesiyle birlikte yaşama durumlarının işsizlik kaygılarını etkileyip etkilemediğini incelemek için Çizelge 4.4'e bakmak gerekmektedir. Ailesiyle birlikte yaşayan 25 katılımcının 19'u işsizlik kaygısı taşırken, 6'sı işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Buna göre, ailesiyle birlikte yaşayan katılımcıların % 76'sı işsizlik kaygısı taşımaktadır. Ailesiyle birlikte yaşayan katılımcıların büyük bir çoğunluğu işsizlik kaygısı taşımaktadır. Bu durumun sebebi, ailelerinin beklentilerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Aile unsuru bir baskı olarak karşılarında çıkmakta ve ebeveynleriyle sürekli birlikte olmalarından dolayı bu baskı işsizlik kaygıları üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Katılımcılar kendilerini ailelerine karşı borçlu ve sorumlu hissetmekte, dolayısı ile bir an önce iş bulup çalışma zorunda hissetmekte buna bağlı olarak kaygı ve stres yaşamaktadırlar.

Çizelge 4.4'e göre, ailelerinden uzakta evde ya da yurttaki katılımcılardan 9'u işsizlik kaygısı taşırken 6'sı işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Ailesinden uzakta yaşayan katılımcıların % 60'ı işsizlik kaygısı taşırken % 40'ı işsizlik kaygısı taşımamaktadır. Ailesinden uzakta yaşayan katılımcıların da yarısından fazlası işsizlik kaygısı taşımaktadır. Bu iki sonuca göre, ailesiyle birlikte yaşayan katılımcılar, ailesinden uzakta yaşayan katılımcılardan daha fazla işsizlik kaygısı taşımaktadırlar.

Ailesinin yanında yaşamakta olan öğrenciler ile ailesinden uzakta evde veya yurttan yaşayan öğrencilerin işsizlik kaygı durumlarını inceleyen diğer araştırmalarda anlamlı sonuçlar (Üstün vd, 2014) bulunmuştur. Bu çalışmaya göre, ailesinin yanında kalan öğrencilerin tek olarak ya da ayrı bir evde yaşamlarını sürdüren öğrencilere nazaran toplam umutsuzluk puanlarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Ailesiyle birlikte ya da ailesinin yanında yaşayanların sosyal desteklerinin çok daha iyi olmasına bağlı olarak işsizlik kaygılarında bir azalma gözlenmiştir. Buradaki sosyal desteğin fiziksel ve psikolojik anlamda sağlıklı olma durumunda etkili olduğu bilinmektedir. Aile bütünlüğündeki sürekliliğin ruhsal anlamdaki sağlık açısından koruyucu bir görev üstlendiği bilinmektedir (Toros ve Bilgin, 2002). Bazı çalışmalarda ise bu durumun tam tersi olarak umutsuzluk düzeylerinin ailesinin yanında kalmakta olan öğrencilerde yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Şahin'in yaptığı bir çalışmada (2009), ailesinin yanında kalan öğrencilerin aileleriyle birlikte oturmalarının bazı sorunların ortaya çıkmasına zemin yarattığı, özellikle de yurttan kalan öğrencilere istinaden hissedilir biçimde aile, yakın çevre gibi kişilerden baskı altında kaldıkları, ailelerinden yeterli desteği görmedikleri sonucuna varmaktadırlar. Yurttan kaldıklarını belirten öğrencilerin ise umutsuzluk düzeyinin düşük olması dolayısı ile işsizlik kaygısı taşıdıkları şeklinde yorumlanmaktadır (Şahin, 2009).

Çizelge 4.1'de görüldüğü gibi 21 katılımcı normal öğretimde, 19 katılımcı ise ikinci öğretimde okumaktadır. Normal öğretimde okuyan 21 katılımcının 14'ü işsizlik kaygısı taşımakta iken, ikinci öğretimde okuyan 19 katılımcıdan 14'ü işsizlik kaygısı taşımaktadır. Buna göre, normal öğretimde okuyan katılımcıların % 66'sı, ikinci öğretimde okuyan katılımcıların ise % 73'ü işsizlik kaygısı taşımaktadır. Değerler birbirine yakın olmasına rağmen ikinci öğretimde okuyan katılımcıların işsizlik kaygısının daha fazladır.

Tektaş (2014)'ın yaptığı çalışmada öğretim şekli değişkenine göre işsizlik kaygılarını incelemiştir. Buna göre, örgün öğretimden mezun olan öğrencilerin işsizlik kaygıları, ikinci öğretimden mezun olan öğrencilerin işsizlik kaygılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. İkinci öğretim lisans öğrencilerinin büyük bir kısmı öğrenimleri süresince iş gücü piyasalarında aktif bir çalışan olarak bulunmuşlardır. Sahip oldukları iş deneyimi sebebiyle işsizlik kaygılarının daha az olduğu düşünülmektedir.

Katılımcılardan bazıları, iş bulamama durumunun ya da işsizliğin var olduğuna inanmamaktadırlar. İşgücü piyasalarında her zaman çalışılacak hazır işin olduğunu; ancak

kişilerin işleri beğenmemesi, işletmelerin verdikleri ücreti düşük bulmaları gibi sebeplerle işsiz kalmayı tercih ettiklerini düşünmektedirler.

“... Ya iş beğenmemekten işsiz olucaz ya da tercih edilmemekten.” (K3)

“İş bulmamak gibi bi duruma inanmıyorum açıkçası beğenmemek durumu bizdeki. Yoksa gerçekten ihtiyacın olduğunda her şekilde iş bulunuyo... Asgari ücretle çalışmak istemem. Yani asgari ücrete kabul edecek olsam bugün çıktığımız zaman bi çok yer eleman arıyo aslında ama biz beğenmediğimiz için oralarda değiliz.” (K18)

4.5 Katılımcıların İşsizlik Kaygısını Gündelik Hayatına Yansımaları

İnsan sosyal bir canlı olduğu için yaşadığı sosyal çevrenin birey üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Sosyal çevrenin içinde ilk sırada aile yer almaktadır. Çünkü özellikle öğrencilerin sağlıklı bir ilişki geliştirmesinde aile, güçlü bir değişkendir. Ailenin beklentileri, istekleri, yaşantısı, tutumları öğrencilerdeki kaygı oluşumunu etkileyen bazı faktörler olarak sayılabilmektedir. Öğrencilerin kaygı durumlarının temelinde okul başarılarındaki anne ve babalarının yüksek beklentilerine ulaşamama kaygısından oluşur (Varol,1990).

Bireylerin yaşadıkları duygusal tepkiler, duygu değişimleri şeklinde olabilmektedir. Sık rastlanan durumlardan biri, kişilerin öfke patlamaları yaşamalarıdır. Katılımcılar, sıklıkla ikili ilişkilerinde sinirlenmeler ve ani gerginlikler yaşadıklarını belirtmişlerdir.

“...gündelik hayatımda düşündüğüm zamanlarımda özellikle stresli oluyorum.” (K2)

“Sadece çok fazla bu konuda üstünde durulduğu zaman otomatikman insan bazen böyle sinirlenebiliyo. Yani öfkelenenebiliyo ama bence çok şey değil yani normal.” (K13)

“Ya kesinlikle zaten stresli olduğumuz zaman eeee sinirli oluyoruz çok gergin oluyoruz. Bi de mesela ders çalışıcaksın ama hani o işin sonunda seni motive edecek bişeyin olsa kesin ben iş bulucam diye otursam dersin başına ben belki şu anda, ya kalan olmyacaktır belki de. Ama şu an bizde o kadar büyük olumsuzluk var ki, bu bizi yani demorilize ediyö zaten. Bizim her şey bütün motivasyonumuzu düşürüyo sadece ders çalışmak değil günlük olarak yaptığımız bütün işlerden de daha fazla zevk alabilirdik... Sonuçta ola da bilir. Kesin olmyacak diye bişi yok. Bu yüzden benim çabalamam gerekiyo. O şekilde.” (K15)

Farklı zorluklar içerisinde hayatlarını sürdüren katılımcılara, kaygı durumlarının gündelik hayatlarını nasıl etkilediği sorulduğunda sinirli, mutsuz, öfkeli, kötü, üzüntü gibi negatif duygularla kendilerini ifade etmişlerdir.

“Evet, biraz sinirli yapıyo. İçimden bu sefer çalışmak gelmiyo açıkçası. Nasılsa bulamıcam diyorum.” (K16)

“Bazan bazı durumlarda çok kötü etkiliyo yani çok mutsuz olabiliyorum....” (K7)

“Son iki aydır mezun olmama çok az kaldığından dolayı biraz üzüliyorum. Olumsuzluklar, yapamıycaz galiba düşüncesi e tabi diğer durumları da etkiliyo hayat içerisinde. Modum düşüyo diyelim.” (K11)

Derinlemesine mülakat yapılan bazı katılımcıların işsizlik kaygıları, gündelik hayattaki aile ve arkadaş ilişkilerini etkilemediğini belirtmişlerdir.

“Aile ve arkadaş ilişkilerimi pek fazla etkilemese de...(K2)

“Yani aileve arkadaş ilişkilerimi çok etkilediğini söyleyemem ama bazen akşam kendi kendime kaldığımda ders çalışırken falan düşünüyorum yani. Gündelik hayatımı olumlu etkilemiyo tabi kaygım çünkü insan ister istemez stres yapıyo. Yani yoruluyosunuz düşünürken bi yandan da. Bu yüzden olumsuz etkilediğini söyleyebilirim.” (K33)

Diğer taraftan katılımcıların birçoğunun işsizlik kaygılarının aile ve arkadaş ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Gündelik hayatlarında farklı şekillerde bu durumu yaşamaktadırlar. Aileleri ile yaptıkları gündelik görüşmelerde düzenli olarak yapılan iş bulma konusunun yanı sıra aile, arkadaş ve çevreden gelen iş bulma konusunda karşı karşıya kalınan sorular katılımcıları negatif yönde etkilemektedir.

“Yani her gün telefonda anneme “Anne nerden torpil bulabiliriz de beni işe sokabilirsin” aşamasına geldik çünkü ben İzmir’de yaşamak istiyorum. Onun için benim işimin şimdiden hazırlanma aşamasına girmesi gerekiyo. Onun için hani şimdiden kimi araya soksak da ben burda iş bulsam aşamasındayım. Yani rutin 15 dakikalık konuşmalarda annemle 5 dakika iş konuşuyoruz. Arkadaşlarla da aynı şekilde oluyo.” (K3)

“Yani çok zorlu olmuyo. Bazen bazı noktalarda ailemin çok soruları oluyo ailemin, çevrem, arkadaşlarımla. Sadece çok fazla bu konuda üstünde durulduğu zaman otomatikman insan bazen böyle sinirlenebiliyo. Yani öfkelenabiliyo ama bence çok şey değil yani normal.” (K13)

“Aile ortamında genelde mezun oluyorum diye, ‘Burcu iş bakman lazım artık işe bak yani mezun olacaksın yavaştan kendini geliştirmeye başla’ tarzı konuşmalar oluyo. Arkadaş ortamında ise tamamiyle depresif bir haldeyiz ne yapacağımızı konuşuyoruz ne hayaller kurduğumuzla ilgili konuşmalar geçiriyoruz ya da ilerde kendimizi nerde görmek istiyoruz, hani gerçekten yapmak istiyor muyuz tarzında böyle konuşmalarda dönüyo arkadaş arasında. Onun dışında hepimizin de böyle korkusu var, ya yapamazsak ya bulamazsak diye ya onun yanında ya iş bulamazsak, mezun olduk bölümünden mezun olduk bi de herkesin kendine ait bölümü var bölüm

dışında nasıl bi iş yapabilirizde hani biz para kazanalım diye düşünmeye başladık. Çünkü artık girişimlerde çok fazla olmaya başladı ülkede, hani artık insanlar mezun olduğunda kendi işini yapmıyo. Onun dışında ya işletme açıyorlar farklı bir şeyler denemeye çalışıyorlar ilgi çekici olması gerekiyo. O yüzden bizde hani acaba o alana mı yönelsek olduk bi yandan. Hep böyle muhabbetler oluyo arkadaşlar arasında.” (K19)

Birinci sınıf katılımcılar, iş bulacağına emin olan katılımcılar, ailesinin sosyo-ekonomik durumu iyi olan katılımcıların kaygı durumu gündelik hayat aktivitelerini, aile ve arkadaş ilişkilerini etkilememektedir.

“Çok fazla da etkilemiyo beni. İllahaki bi şekilde olacağını düşündüğüm için çok fazla etkilemiyor.” (K1)

“Şu an için çok fazla etkilemiyo sanırım ailemden kaynaklı bişey. Çok bi baskı yok ailem tarafından.” (K14)

“...daha yolun başında olduğum için yani üniversite dört yıllık olduğu için öyle şeyleri daha etkilemiyo belki daha sonra, sonlara doğru.” (K30)

Bazı katılımcılar, bu kaygı durumunun aile, arkadaş ve gündelik aktivitelerini etkilemediğini aksine iş bulabilmesi için hırslanmasına neden olmaktadır.

“Yani şu an için bi etkisi yok. Şimdi her zaman kendime iki hedef koyduğum için hani biri olmazsa diğeri diye düşünüyorum. O yüzden şu an için bi olumsuz bi etki yapmıyo daha çok hırslanmama sebep oluyo benim.” (K4)

“Yani daha çok ders çalışmaya itiyo yani fazla bi etkisi olmuyo psikolojik olarak.” (K29)

Gündelik hayatları içerisinde kaygı yaşamayan bazı katılımcılar, kaygı yaşayan arkadaşları ile bir araya geldiklerinde bu durumun kendilerini etkilediğini belirtmişlerdir.

“Hmmm yani arkadaş arasında sürekli bu muhabbet dönüyo yani ben o kadar büyük kaygılar yaşamıyorum ama diğer arkadaşlarım çok fazla kaygılandığı için mesela onların etkisi oluyo beni böyle birazcık empoze ediyorlar sindiriyorlar. Yapamazsın bulamazsın düşündüğün kadar kolay olmaz gibi. Aileden yana böyle çok fazla bişey görmüyorum aslında yani.” (K18)

“Sürekli onu düşünüyoruz ne yapcaz ne edicez, mezun olunca nerde olucaz. Para kazanamazsak acaba kafamızda işte herhangi bi iş mi yapcaz, tabiki etkiliyo stres yapıyo tabi ister istemez, strese neden oluyo. Ben genelde sakin bir insanım. Öyle çok da böyleşey yapmıyorum hani dillendirmiyorum. Herşeyin hallolabilceğine inanıyorum. İuu yani biraz adaletli olunursa biraz daha zaman gerek tabi bunun için biraz daha geliştirmek gerekiyo. Daha çi ’yiz çünkü daha tay, patikte daha hiç bişey bilmiyoruz o yüzden zaman gerekli diyedüşünüyorum. Daha sakin hani böyle olsun mu olmasın mı olmicak mı diye düşünmüyorum o kadar da kaygılı değilim yani.” (K23)

“Daha gergin, stresliyim bu konu hakkında ya da arkadaşlarımla oturduğum zaman bile işte ‘ilerde ne yapıcaz senin bildiğin bi yer var mı bi firma var mı, çevren var mı’ konular hep bu konu üzerine. Yani birbirimize nasılsından daha öte nerde ne var ya da işte senin tanıdığın bi şirket var mı, bizi sokabilir mi hep bu tarz yani iş hayatıyla ilgili ya olmaz ne yaparız nası iş buluruz hep bu konuşmalar oluyo. Bu da birazcık şeyi gösteriyo yani konu hakkında korku stres bunları gösteriyo aslında bu konuşmalar... Sınavlardan sonra direk konu, zorlanıyoruz sınavlarda bile bu kadar zorlanıyosak iş nasıl bulcaz KPSS olmazsa ne yapıcaz direk bu konuşmalar geliyo yani sınav muhabbetinden sonra bu konuşmalar açılıyo ister istemez... Bu hayatımın hep bi köşesinde olduğu sürece ve bunu aşmadığım sürece ben hani çok fazla değil yani kendimle çok fazla ilgilenemiyorum... Bu konu açıldığı zaman bi gerginlik hani kendimi eksik ve yetersiz bulma da var ama onun dışında yeterli olsam acaba ne kadar işe yarar diye de düşünüyorum tabi çünkü yeterli arkadaşları da görüyorum. Onlar bile bu kaygıyı yaşıyorsa diyorum benim hayli hayli yaşamam gerekiyo. Öyle.” (K24)

Kaygının gündelik hayatlarını, aile ve arkadaş ilişkilerinde etkilemediğini belirten katılımcılar ise, bu durumun geçici olduğunu düşünmektedirler.

“Valla beni etkilemiyor, ben herşeyi akışına bıraktığım için çok bi fazla problem yaratmıyo bende yani. Hani Gaye gibi sinirlenmiyorum ya da ne bileyim bunu kendime dertetmiyorum olcağı varsa olur diyorum yani. Herşey sonuçta şu an olacak diye bişey yok. Öyle düşünüyorum. Niye kendimi üzeyim benden önemli değil sonuçta.” (K17)

“Şu anlık etkilemiyor pek, o zaman daha artar gibi çok fazla düşünmeye başlamadık.” (K32)

4.6 Katılımcıların Türkiye’deki Temel Problemleri Değerlendirmeleri

Katılımcıların Türkiye hakkındaki düşünceleri hakkında bilgi edinebilmekve değerlendirmeleri için “Sizce Türkiye’de gençleri ilgilendiren en temel problem/problemler nelerdir?” diye sorulmuştur. Ayrıca, katılımcılara iş bulma imkanları dâhilinde Türkiye dışında yaşamak isteyip istemedikleri yönündeki düşünceleri sorulmuştur. Öğrencilerden gelen cevaplardan elde edilen bulgulardan yararlanarak Çizelge 4.7 düzenlenmiştir. Daha sonra katılımcıların böyle düşünmelerine neden olan gerekçeleri paylaşımları istenmiştir.

Türkiye’de yaşamını sürdüren gençlerin en büyük sorunlarından biri olan işsizlik kaygı durumu artarak devam etmektedir (Dursun, Aytaç, 2009). İşsizlik kaygısını yaşamak istemeyen gençler ve onların aileleri çareyi donanımlı bir özgeçmiş oluşturmakta bulmaktadır. En ufak bir detayın bile önem arz ettiği iş bulma yarışında aileleri gençlere farklı, eğitimler, sertifika programları, ikinci bir yabancı dil, çeşitli kurumlarda stajlar gibi ek vasıflara yönlendirmektedirler. Bu durumlardan dolayı iş bulma konusunu öne çıkartan hususlardan biri olarak yurtdışında eğitime olan ilgi gün geçtikçe artmaktadır.

Çizelge 4.8. Katılımcıların Türkiye hakkındaki düşünceleri ve işsizlik kaygıları ilişkisi

	Türkiye'nin En Temel Problemleri	İş Bulma İmkânı Olsa Türkiye Dışında Yaşar Mısınız?	İşsizlik Kaygısı
K1	İşsizlik	Evet	Var
K2	Eğitim Sistemi	Hayır	Var
K3	İşsizlik, Eğitim, Ücret	Evet	Var
K4	Genç İşsizliği	Şartlı Evet	Var
K5	Yanlış Bölüm Tercihi	Evet	Yok
K6	İşsizlik	Hayır	Var
K7	İşsizlik	Evet	Var
K8	İşsizlik, Eğitim	Şartlı Evet	Yok
K9	Okuma Aşkından Yoksunluk	Evet	Var
K10	İşsizlik	Şartlı Evet	Var
K11	İşsizlik, Eğitim, Adaletsizlik	Hayır	Var
K12	İşsizlik	Evet	Var
K13	İşsizlik	Evet	Yok
K14	İşsizlik	Hayır	Var
K15	İşsizlik, Sosyal Dışlanma	Evet	Var
K16	Eğitim Sistemi	Evet	Var
K17	Saygısızlık	Hayır	Var
K18	İnternet Bağımlılığı	Evet	Yok
K19	İşsizlik	Evet	Var
K20	İşsizlik, Eğitim Sistemi	Şartlı Evet	Var
K21	İşsizlik, Eğitim Sistemi	Hayır	Yok
K22	İşsizlik, Eğitim Sistemi	Hayır	Yok
K23	Gençlerin Plansız Olması	Evet	Var
K24	İşsizlik	Evet	Var
K25	İşsizlik, Eğitim Sistemi	Evet	Yok
K26	Çok Sayıda İİBF Mezunu Olması	Evet	Yok
K27	Gelecek Kaygısı	Evet	Yok
K28	Yok	Evet	Yok
K29	Eğitim Sistemi, İşsizlik	Hayır	Var
K30	Eğitim Sistemi	Evet	Var
K31	İşsizlik	Evet	Var
K32	İşsizlik	Evet	Var
K33	İşsizlik, Yanlış Bölüm Tercihi	Evet	Var
K34	İşsizlik, Okumak İsteyip Okuyamamak	Evet	Yok
K35	Tembellik	Hayır	Yok
K36	İşsizlik, Parasızlık	Hayır	Var
K37	İşsizlik, Eğitim Sistemi	Hayır	Var
K38	İşsizlik	Hayır	Var+Yok
K39	İşsizlik, İşsizlik Kaygısı	Şartlı Evet	Var
K40	İşsizlik	Evet	Var

Katılımcıların Türkiye’deki gençlerin en büyük problemleri hakkındaki düşünceleri Çizelge 4.7’de görüldüğü gibi işsizlik, eğitim sistemi, ücret, genç işsizliği, yanlış bölüm tercih edilmesi, okuma aşkından yoksunluk, adaletsizlik, sosyal dışlanma, saygısızlık, internet bağımlılığı, gençlerin plansız olması, çok sayıdaki İİBF mezununun bulunması, gelecek kaygısı, okumak isteyip de okuyamamak, tembellik, parasızlık, işsizlik kaygısıdır. Çizelge 4.7’de, Türkiye’deki gençlerin en temel probleminin işsizlik olduğunu düşünen 27 katılımcı, eğitim sistemi olduğunu düşünen 12 katılımcı vardır. Katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu Türkiye’deki gençlerin en büyük problemini işsizlik olarak kabul etmektedir.

Gerçekleştirilen görüşmelerde, Türkiye genelinde gençlerin karşılaştıkları en temel sorunlar konusunda çeşitli cevaplar vermişlerdir. Yaygın olarak verilen cevaplar arasında eğitim sistemindeki tutarsızlıklar ve aksaklıkların sürekli yaşanıyor olması, işsizlik ve genç işsizliği, üniversite tercihi yapılması sırasında yazılan bölümlere ilgi duyulması ve iş olanaklarının geniş bir yelpazeye sahip olmaması, emeklilik haklarının gelmesine rağmen çalışmaya devam eden yaşlı bireylerin varlığı, iş bulma konusunda büyük bir handikap olduğu düşünülen deneyimsizlik, aile baskısı, işsizlik sürecinden doğan gençlerin psikolojilerinin bozulması, iş bulma konusunda yaşanan adaletsizlik, ücretin reel anlamda enflasyon ve diğer etkilere dayanıksız tutumundan kaynaklı aşağı yönlü hareketi, ekonomik anlamda aileye bağlı olmak zorunda kalmak, işsizlik sürecinden kaynaklanan motivasyon düşüklüğü, saygısız ve sabırsız bir nesil yetiştiği düşüncesi, işsizlik kaygısı, gelecek kaygısı, iş gücü piyasalarında kullanılabilecek bilgilerin öğretilmediği düşüncesi, aile unsuru temelli mezun olduğu lisans programı haricinde bir branşta istihdam edilmek zorunda kalmaları, çalışma isteğindeki yoksunluk, mezun olduğu lisans programı çerçevesinde istihdam edilmek üzere iş bulamama sebeplerini söylemişlerdir.

Öğrencilerin Türkiye’deki gençlerin yaşadığı en temel sorunlar konusunda iktisadi anlamda sorunlarından başka zihinsel bazı sorunların varlığına değinmişlerdir. Bunlar, okuma alışkanlığının zayıf olmasına bağlı olarak okuma oranlarının düşüklüğü, internet bağımlılığı ve dolayısı ile zamanı verimsiz kullanmaları, zaman yönetimindeki bilinçsizlik, sosyal medyayı takip etmekteki yoğun istek ve buna bağlı olarak sosyal medyada çok zaman geçirilmesi, ekonomik anlamdaki karşılaşılan sorunların yansımaları olarak geçim sıkıntısı, gençlerin karşılaştıkları sorunları bertaraf edebilmek için Türkiye’den kaçma veya terk etme isteği şeklindedir.

“Okuma aşkı ya. Okumaya yeltenmiyor insanlar çalışmaya yelteniyor. Bence en büyük sorun o. Okumaya yeltense bence iş bulmazlar okurlar yani. Hem kendi gelişir hem ülkede yetişen insan seviyesi daha iyi olur bence.” (K9)

“Bence kişisel olarak biraz saygısız bi nesilyetişiyo hocam ve bence herkesin burnu çok havada bu şekilde herkes bi şekilde bi yerlere gelmeye çalıştığı için sorunlar bence bu yüzden çıkıyo.” (K17)

“İnternet bağımlılığı... Evet, yani çok aktif olarak internette yer alıyoruz ve zamanımızın büyük bi çoğunluğunu çöpe atmış gibi oluyoruz aslında....Okuma alışkanlığımızı elimizden aldı.” (K18)

“Bizim gençler daha çok yani bakıyoruz herkes sosyal medya falan üzerinde bi özentilik var onlarda öyle millet ne yapmış ne etmiş nereye gitmiş nerde oturmuş falan hep bi özentili öyle işte...Yani kafe tarzı falan nerde bakıyorum kimse elinde kitap falan yok herkes kafede elinde telefon hepsi selfi tarzı fotoğraf çekiniyo check in yapıyo. Bulunduğu yeri konum atıyo öyle gününü sosyal medya ile geçiriyor.” (K37)

Katılımcılar, Türkiye’deki gençlerin problemlerine yönelik bazı önerilerde bulunmaktadır. Bunlar, uygulamada olan aktif ve pasif istihdam programlarının revize edilmesi, üniversitede seçilecek olan lisans programları konusunda öğrencilerin bilinçlendirilmesi, öğrencilerin ilgili oldukları alanların tespit edilerek yaşamlarını sürdürecekleri mesleği seçme konusunda yardım alabilmeleri, işe alımlarda sosyal sermayeden çok kültürel sermayeye önem verilmesi konusuna devletin teşviklerini arttırması, yeni istihdam olanaklarının yaratılmasıdır.

“...sadece okuyim diye gitmek değil de hani iş bulabileceğin veya iş açığı olan bölümlerin tercih edilmesi veya çok severek gideceği bölümçok severek yapacağı bir işten bölümünü okuması çok daha mantıklı.” (K5)

“Türkiye’de torpil dönmese herkes hakkıyla işe girebilse bu sorunların olacağını düşünmüyorum. Çabalayan insanların en azından bu şekilde şey olmaz.” (K17)

“Bence emeklilik yaşı düşürülmeli yani emeklilik yaşı yükseldikçe insanlar 70 yaşına kadar nerdeyse çalışıyo genç işçi diye bişey kalmadı. Yeni iş sahaları açılabilir. Ne bileyim başka teşvik edilebilir. Seminerlerler yapılabilir bilgilendirmek açısından ya da ya çalışmak için, gençler yani işçiler teşvik edilmeli yani evde oturmaya değil de hani çalışmaya kurslar gibi seminerlerle önleri açılmayı diye düşünüyorum.” (K24)

Mezun olunan bölümlerde yığılmaların olması, işsiz kişilerin sayısını artması bu kişiler üzerinde sosyal ve psikolojik açıdan olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmalarına neden olduğunu belirtmişlerdir.

“...iş bulamayan gençler açısından en büyüğü sanırım sosyal dışlanma bu konuda.” (K15)

“... hiç kimse sabretmeyi bilmiyor bişeyler olması için. Tabikide bunun en büyük sorunu da işsizlik... herkes bunun yüzünden intihar ediyö, ne bileyim kendini eve kapatıyo ilaçlar kullanıyo. (K17)

Türkiye’deki gençleri ilgilendiren sorunların varlığı gençleri yurt dışına gitmeye ve dolayısı ile beyin göçüne zorlanmakta olduklarını düşünmektedirler.

“... Ülkeden hep bir kaçma isteğı var; çünkü iş bulamıcaıklarını biliyorlar her ne kadar okusalar da her şeyin bi şekilde tanıdığa dayıya amcaya baktığını biliyorlar hani eğitimi yetersiz buluyorlar bir yandan da okullarda ezber eğitim...” (K19)

Görüşmeye katılan katılımcılar, Türkiye’deki en temel sorunların kaynağının çalışma istek ve arzusundan yoksunluğun yanı sıra araştırma yetisinin, ilgisinin eksikliğine bağlamaktadırlar. Bundan dolayı gençler kendilerini yeterli donanıma sahip olabilecek düzeyde geliştirememektedirler.

“Çünkü genç işsiz çok ama bunun temel sebebi bence bilinçsizlik; çünkü gençler bilinçsiz. Ne yapcağının farkında değiller (K20)

Türkiye’nin yakın tarihlerinde uygulanan bazı faaliyetlerin Türk halkını ve dolayısıyla gençleri tembelliğe ve çalışmaktan kaçınmaya sevk ettiğini düşünmektedirler.

“Ülke olarak çalışmamaya alıştırdık ya da az çalışmaya işten kaytarmaya bi şekilde alıştırmış olduğumuzu düşünüyorum en azından kendi adıma düşünüyem. Ya ülke anlamında hiç bi zaman bizim bişey olmamız istenmedi zaten bi üretim ülkesi olmamız istenmedi biz hep tembelliğe alıştırdılar. Bana kalırsa bunun başlangıç şeyi hani Marshalll yardımlarına kadar dayandırılıyor. Üretmeyin biz size ucuza temin edelim. Bu şekilde ya temel üretim araçlarımız da üretim de şöyle söylüyim daha doğrusu uıı başarılı olduğumuz alanlarda bu şekilde kısıtlandı bitirildi. Yani sözde tarım ülkesi olarak görülüyor hala; ama tarım ihracatımız beşte birimiz kadar olan Hollanda’nın ne kadar altında. En basitinden tarım ve hayvancılık ülkesiyiz ama dünyanın en pahalı etlerinden tüketiyoruz. Bu şekilde devam edebilirim.” (K20)

Türkiye’deki gençlerin perspektifinden bakıldığında en temel problemlerinin eğitimden kaynaklandığını da düşünmektedirler. Bu açıdan bakıldığında eğitimin sürekli değişmesi ve stabil bir sistemin ortaya konamaması, eğitim sistemindeki açıklardan dolayı yetersiz oluşu, eğitim sisteminde aksaklık ve hataların giderilmemesi, eğitim sisteminin tamamen ezber dayalı olması, eğitim sisteminin öğrenciler açısından yeterli verimlilikte olmadığı düşüncesi, yeni üniversitelerin ve yeni bölümlerin açılmasına bağlı olarak yeterli istihdam olanaklarına paralel olarak istihdam olanaklarının arttırılmaması, mezun olunan bazı bölümlerde

yıgılmaların olması ve iş bulma fırsatların daralması eğitime dayalı temel problemler arasında gösterilmektedir.

“Çok ufak yaştan beri çok yanlış bir eğitim sisteminde büyümeleri bence.” (K2)

“okulların hepsi iktisat, işletme vs yani kaç binlerce mezun veriyö aynı yıl ve hepsi işsiz. Ya okuduğı üniversitenin hiç bi anlamı kalmıyor böylece.” (K5)

“Üniversitelerimiz çok, bölümlerimiz çok sürekli yeni bölümler açılıyo falan ...”(K21)

“Böyle bi sabit durup mesela aynı sistemden mezun olan kimse yok ben herhalde ilköğretime başladığımdan şu ana kadar 3-4 tane sistem değışti hatta daha fazla olması lazım.” (K35)

Katılımcılar, Türkiye’nin toplumsal yapısından kaynaklanan problemlerden de bahsedilmektedir. Bunlar, yetiştirilen gençlerin bir vizyon ve misyon sahibi olmamaları, aileleri tarafından iş sahibi olmak için gerekli olan yeterli cesaretin aşılammaması, ailelerinin girişimci olmaları için çocuklarını teşvik etmemeleri, gerekli özgüveni oluşturmalarına yardımcı olmamaları, öğrencilerin aileleri tarafından yeterince özgür bırakılmamalarından, ileriye dönük planlarının olmamasından, her işi yapabileceklerinedair yanlış inanışlarının olması, toplum olarak fazla seçici olduğu düşüncesi şeklindedir.

“İu gençlerin plansız olması ... yurt dışında böyle değil... biraz daha özgürlükçü geliştireyolar yani aileler bunu sağlıyo ama bizim ülkemizde 40 yaşına da gelsek 50 yaşına da gelsek anne babamızın çocuğuyuz. (K23)

Katılımcılar, Türkiye’deki gençlerin işsizlik konusunda en temel problem olarak gördükleri unsurların başında güçlü sosyal sermayesi olanların daha kolay işe yerleşebildiğini belirtmişlerdir. Bu sebeple kültürel sermayeleri kuvvetli olan ve dolayısı ile de mesleki donanımı daha kuvvetli olan gençler güçlü sosyal sermayeye sahip gençlere nazaran iş bulma konusunda daha fazla sorun yaşamaktadırlar.

“Çünkü genelde torpilvar maalesef. O yüzden bazı şanslılar var o şanslı grubun içine girmediğiniz zaman uğraşman lazım. Ve bazen boşa da uğraştığın da oluyo yani uğraşıp sonucunu da alamadığın oluyo bu da büyük hayal kırıklığı ...” (K24)

Ayrıca katılımcılar işsizlik diye bir kavramın olmadığına inanmaktadırlar. Bunun başlıca sebepleri, işverenlerce teklif edilen ücretleri beğenmemek, yeterli bulmamak, yeterli tecrübeye sahip olmadan üst mevkilerde işe başlamayı istemektir.

“... ve insanların ben üniversiteden mezun oldum asgari ücretle çalışmam diyip aslında işsizlik bana göre yok. İşsizliği yaratan; insanların tercih etmemesi...işin zorluğundan dolayı çalışmam diyip çalışmıyorlar. (K26).

“Yeni mezun insan müdür pozisyonu arıyorsa bi zahmet işsiz olsun diyorum. (K40)

“Çalışmıyoruz bende dâhil. Genellikle herşeyden kaçma gibi bi potansiyelimiz var...Yani disiplinsizsiziz.”(K35)

“Eee kız arkadaşım var mesela o da mezun şu anda 2 yıllık mezun. Bi süre iş bulamadı ama dediğim gibi iş beğenmediği iş ayırt ettiği için. Yani biraz da benim de etkim var bunda; çünkü ıı aslında şimdiye girse çoktan girebilirdi.” (K27)

Çizelge 4.7’de görüldüğü gibi Türkiye dışında yaşamayı tercih eden 23 katılımcı bulunmakta iken, Türkiye dışında başka bir ülkede yaşamayı reddeden 12 katılımcı bulunmaktadır. Daha iyi bir ücret ve daha iyi çalışma koşullarının sağlanması şartına bağlı olarak Türkiye dışında başka bir ülkede yaşamayı kabul edebileceğini söyleyen katılımcıların sayısı ise 5’dir. Buna göre yurt dışında yaşayabileceğini düşünen 28 katılımcı vardır. Burada katılımcıların % 70’i yurt dışında yaşayabileceğini düşünürken, % 30’u yurt dışında yaşamayı istememiştir. Çalışmaya katılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu yurt dışında başka bir ülkede yaşamayı Türkiye’de yaşamaya tercih etmektedirler. Katılımcıların yurt dışında yaşamak veya orda çalışmak istemelerinin en büyük nedeni yurt dışındaki olanakların fazla olması düşüncesinden dolayı daha kolay çalışma imkanı bulacaklarına olan inançları işsizlik kaygılarını bastırmaktadır. Diğer taraftan yurt dışındaki çalışma koşullarının, ücretlerin ve yaşam standartlarının yüksek olması da katılımcıların yurt dışına gitme isteklerini körüklemektedir. Görüşme yapılan katılımcılar, internet üzerinde paylaşılan bilgilerden ve çevrelerindeki eş, dost, akrabalarından, yurt dışında yaşayan kişilerce edindikleri bilgilerden yola çıkarak böyle bir sonuca ulaştıkları düşünülmektedir. Bunun sonucu olarak da katılımcılar ellerine geçecek fırsatlar çerçevesinde Türkiye’den başka bir ülkede yaşamayı istemektedirler.

İşsizlik kaygısı taşıyan katılımcıların Türkiye dışında yaşama isteklerini değerlendirdiğimizde Çizelge 4.7’e göre 8 kişi Türkiye’de kalmayı istediklerini söylerken 15 kişi Türkiye dışında bir ülkede yaşamayı istediklerini belirtmişlerdir. İşsizlik kaygısı taşıyan 23 kişi göz önüne alındığında yaklaşık % 65’i Türkiye dışında başka bir ülkede yaşamayı tercih etmektedir. Katılımcıların % 35’i ise Türkiye’de kalmayı istediklerini belirtmişlerdir. İş bulma imkanı olsa Türkiye dışında yaşamak isteyenlerin işsizlik kaygısı daha fazladır.

Yurt dışında yaşama fırsatları olsa gitmek isteyip istemedikleri sorulduğunda yurt dışında kendilerine sağlanacak olan avantajların Türkiye’dekinden fazla olması, Türkiye standartlarıyla kıyaslandığında mükemmel olması, yabancı dilinin konuşup anlayabilecek düzeyde olması durumunda gitmek isteyeceklerini söylemişlerdir. Burada, yurt dışı ülkeleri denildiğinde algıladıkları batı ülkeleri olduğu gözlenmiştir.

“Yani şartlarının gerçekten çok iyi olması lazım ülkemi bırakıp gitmem için. Yani çok çok mükemmel olması lazım. Onu da beni çağırılmazlar herhalde.” (K2)

“O işin bana sağladığı avantajlara bağlı biraz da. Eğer hani kendi ülkemden alamıycağım ekstra bi avantajı olursa neden olmasın?” (K4)

“Dil sorununu halledebilirim isterdim. Zaten ailem Almanca benim. Ama ailede ben haricinde herkes Almanca biliyo... Ya biraz daha eee yaşam standartları daha yüksek ülkemizde, yurtdışına kıyasla. İmkânım olmadı ama hani ailemden anlattıkları bildiğim kadarıyla hani takip edebildiğim kadarıyla o şekilde.” (K20)

Türkiye dışında bir ülkede yaşamayı tercih eden katılımcılara neden bu şekilde düşündükleri sorulduğunda işgücü piyasalarına yönelik sosyo-ekonomik anlamda verdikleri cevaplar yurt dışındaki yaşam standartlarının yüksek olması, Türkiye’deki iş gücü piyasalarının sosyal yapısı, çalışma koşullarının ve iş ilişkilerinin insani boyuttan uzaklaşması, yurt dışındaki ülkelerin refah düzeyinin Türkiye’ye kıyasla daha yüksek olduğu düşüncesi, istihdam edilen işçilere verilen ücretlerin düşüklüğü ve ücret dağılımları arasındaki adaletsizlikten, yurt dışındaki para biriminin değerli olmasıyla bağlantılı alım gücünün yüksek olması, Türkiye sınırları içerisinde iş bulamama durumunda yurt dışına gidebilecekleridir.

“Tabi ki de. Paranın değeri orda daha yüksek daha çok şey yapıyorlar. İnsanlara önem veriyorlar yani. İş İşgücüne önem veriyorlar yani veriyorlar da ondan. Burda bi buçuk milyon veriyorsa orada aynı saatte yaptığın işi fazla para veriyorlar. Para daha şey yani yani kıymetli burda paranın değeri yok ki ama herşeyin başında para çok saçma işte.” (K30)

“...orda daha iyi standartlar sağlanabileceği için evet isterdim. Ama genel olarak yaşamak gibi bir şeyim olmadığı için isteğim olmadığı için çok da umursamazdım sanırım bu olayı.” (K7)

“Yani isssterdim evet. Neden isterdim çünkü Türkiye’de genel olarak hem böyle sosyal yapısı hem iş ilişkileri anlamında çok insani olunmadığını düşünüyorum açıkçası. Yurt dışında tam olarak nasıl onu da bilmiyorum gidip görmem lazım. Ama yurt dışında biraz daha refah düzeyi yüksek olduğunu düşündüğüm için yani illaki Türkiye’den farkı vardır iyi anlamda.” (K15)

“Türkiye’de imkânlarla bakılırsa Avrupa’da da imkân var. Ya onlarda alternatif olarak daha fazla iş var. Amerika’ya baktığımız zaman 1200 dalda iş olanakları varmış ama bizim ülkemizde 800.” (K16)

Yurt dışında yaşamayı tercih eden katılımcılar bu durumun sebebinin Türkiye’nin sosyal yapısından kaynaklandığını belirtmektedirler. Bunlar, Türkiye’deki sistemlerin düzensizliği, sistemin insana verdiği değerin niteliksizliği, yurt dışındaki çalışma ortamının Türkiye’deki işgücü piyasasına nazaran daha rahat olduğu düşüncesi ve buna bağlı olarak yurt dışında çalışma hayatının yanı sıra bireylerin kendilerine daha fazla özel hayat ayırabildikleri gibi düşüncelerdir.

“Çünkü bizim ülkemizde düzen yok, insana saygı yok. İnsanın değeri yok. Daha önceden gitmişliğim var. Kıyas yapabiliyorum haricinde akrabalarımın da büyük bi kısmı yurt dışında yaşadığı için onlardan duyduğum gördüğüm kadarıyla bilgileri de şey yapabilirdim yani.” (K18)

“Yurt dışında da hem gezebilceğimi düşünüyorum hem farklı kültürden insanlarla tanışabilceğimi düşünüyorum. Hani orda yaşamak daha iyi gelebilir iş imkânı sağlanırsa ve daha iyi para kazanacağım için kesinlikle orayı tercih ederim.” (K26)

“Tabiki isterdim. Ya rahat bi iş hayatı çünkü. Ya tamam çok çalışıyorlar; ama çalışma ortamları gerçekten yani teşvik ediyolar insanlar daha rahat bi sürü sahaları var. Yani spor var aktiviteler bir sürü iş yaşantısında o yüzden tabikide isterdim daha rahat olduğu için yaşantı. Ya çalışma saatleri belki daha fazla daha yorucu ama hani insan isteyerek çalışmaya gidiyo çünkü ordaki yöneticiler daha böyle şey mmm sıcak geliyo ya da ne bileyim ortam olarak sıkıcı bi ortam değil daha eğlenceli hale getiriyorlar çalışmayı o yüzden isterdim hani yurt dışında çalışmak.” (K24)

Yurt dışında yaşam hakkında oradan yaşamış tanıdıkları vasıtası ile bilgi alan ve yorumlayan katılımcılar, Türkiye’de iş bulamadıkları için yurt dışına gidenlerin sosyal ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

“Ama yurt dışına gidip de iş için sonradan Türkiye’ye dönen çok oldu... Yapamadıklarını söylüyorlar. Galiba orda birazda hani ayrımcılıktan kaynaklanıyo gibi geliyo... Yurt dışında tamamiyle işe alımda bana göre bi de tanıdıklarımız falan da var hani onlar anlatıyo eğitimden ve üniversiteden mezun olup hani o işin ehli derler ya hani onun olup olmadığına bakıyorlar. E böylelikle adam hani orda işletmeci de olsa ya da yönetici de olsa tamamiyle belli bir kadroyla elit bi kesimle yürütüyo işlerini o yüzden başarılı olduklarını düşünüyorum. Orda işe girsem bişey bilmiş olmam lazım işe girdiğimde.” (K19)

Verilen cevapların içinde aidiyet duygusunun yurt dışındaki ülkelere yönelik daha fazla olduğunu hissettiğini söyleyenler bulunmaktadır.

“Evet, çok isterdim. Ben kendi biraz daha oralara ait hissediyorum sanırım. Yani hiç gitmediğim için de pek bi fikrim yok ama oranın kültürüne falan kendimi ait hissediyorum diye düşünüyorum. Tabi buna eğer nasip olur da gidersem orda yaşayarak görürürüm o zaman daha net bi karar verebilirim.” (K33)

Türkiye’deki sosyal sermayenin iş bulma konusunda öncelikli olduğunu düşünenler, yurt dışında daha adaletli olacaklarını düşünmekte ve yurt dışında yaşamayı istemektedirler.

“Evet. Türkiye’nin çalışma standartlarını, ekonomik koşullarını ya da ııı eşit düzeyde bişey olduğunu düşünmüyorum. Yani şöyle söylüyim. İşçilere mesela yeteri kadar değer verildiğini düşünmüyorum. Onun dışında birinin hakkıyla hakettiği parayı kazandığını düşünmüyorum. Ondan sonra gerçekten ıı boş bi insanın çok üst makamlara gelebildiğini düşünmüyorum. O şekilde. O yüzden başka bi ülkede yaşamayı gerçekten tercih ederdim. Ya siyasi partilerden örnekler vereyim. Siyasi partilerde atıyorum şu an örnek vermicem ama kendi adamlarına mesela gidiyorsunuz katılıyorsunuz oraya yani siz onun adamı olduğunuz için sizi direk ön plana çıkarıp işe alabiliyorlar. Yani mesela en basit örneği benim ıı aile dostumuzun kızı var. Üniversiteyi bitirmedi. Açıkta okuyo ama şu an işi var. Sebebi bi partiye üye olması. Ve onun sayesinde oraya gelmesi. Ama şu an ben o işi yapmak istesem bana vermezler. Onun gibi.” (K31)

Türkiye dışında yaşamak istemeyen katılımcılar, Türkiye’yi sevdikleri ve başka ülkede yaşamak istemedikleri, başka kültürden birileriyle anlaşılamayacakları, ailesinin Türkiye’de yaşamasından dolayı başka ülkede yaşamak istemedikleri, vatana duydukları bağlılıktan dolayı yurt dışında yaşamayı düşünmedikleri, ayrımcılığa maruz kalmak istemedikleri gibi yurt dışında karşılaşılacak zorluklardan dolayı Türkiye dışında başka bir ülkede yaşamak istememektedirler.

“Türkiye dışında ailem burda olduğu için belki yani ikinci planda olurdu o hani Türkiye’deyiz mesela ailem şu anda Kars’ta, ben burdayım ama yine oraya gidebilirim ama yurt dışında biraz sıkıntı olabilir benim için. Hani öyle.” (K8)

“İstemem. Açıkçası kuşu altın kafese koymuşlar yine vatanım demiş. Biz de öyle bizde vatanımıza bağlıyız yani gitmeyiz öyle.” (K37)

“Yok, yani yurt dışında öyle iş amaçlı düşünmem. Ya bilmiyorum eminim hani Türkiye’den daha iyi olan yerler vardır iş konusunda. Ama hani dediğim gibi aslında yabancılaşmadan da kaynaklıyo. Hani sonuçta Türkiye’desin yerel şeyler var ama hani oraya gidince ıı bi yabancı olcağın için ne kadar dil bilsen de yer bilsen de yerleşik bi hayat düşünmem yani orda.” (K38)

Bazı katılımcılar Türkiye standartlarının yurt dışındaki diğer ülke standartlarından daha ağır olduğunu ve buna bağlı olarak kültürel sermayenin güçlü olmasının işsizliği etkilemediğini düşünmektedirler.

Türkiye’de istediğiniz kadar yani donanımlı olun hiç bi şekilde bu işsizlik konusunda içiniz rahat etmiyektir...(K15)

Yapılan bir araştırmada (Mütevellioglu vd, 2010), üniversite eğitimleri devam eden öğrencilerin işsizlik ve gelecek kaygıları incelenmiştir. Buna göre, gençlerin % 48’i bireysel gelecekleri konusunda kaygılı iken, %58’inin ise Türkiye’nin geleceği konusunda kaygılı oldukları saptanmıştır.

4.7 Katılımcıların Gelecek Kaygı Durumları

Bireyler, her dönemde muhtelif nedenlerle farklı düzeylerde gelecek kaygısı taşırlar. Türkiye’de genç nüfus oranının yüksekliği, üniversite eğitimi almak isteyen ve alan gençlerin çokluğu, iş bulma sorununun önemli boyutlara taşınması, üniversite eğitimi alan gençlerin ailelerinin sosyo-ekonomik durumları gençlerin gelecek kaygısı taşımalarına sebep olan bazı etmenlerdir (Aydın ve Çiftel, 2013).

İktisadi hayat için bir yarış içine girmek ve başarının ön planda tutulduğu endüstri toplumlarında, toplumun en genç yapı taşları olan genç bireyler için gelecek kaygısı daha çocuk yaşlarda başlamaktadır. Eğitimli ve yüksek nitelikli olma mücadelesi bireyin tüm okul hayatı boyunca sürüp gitmektedir. Çünkü endüstri toplumun var oluşu bunu gerektirmektedir (Güleri, 1999: 56)

Yükseköğrenim kurumlarında lisans eğitimi alan öğrenciler, üniversite yaşamları boyunca bir çok yeni deneyim kazanmaktadırlar. Burada akademik yönden yaşantıları, kişisel hayatları ve sosyal deneyimleri son derece önemli olan bir gelişim sürecini ifade etmektedir. Bu dönemde öğrenciler, yeni akademik ve sosyal hayata adaptasyon sağlama, akademik beklentilerini ve buna bağlı sorumluluklarını yerine getirme, içine entegre olduğu sosyal özgürlükler içinde bağımsız olabilmeyi başarmış olma, iş ve mesleki imkanları araştırma gibi çeşitli konularla baş edebilmek durumundadır (Gizir, 2005). Bu süreçte gençler, birçok yönden hayata hazırlanma sürecinden geçmektedirler.

İşsizlik, gençler üzerinde işsizlik kaygısı görünümlü büyük bir baskı oluşturmaktadır. İş aramasına rağmen bulamadığı için ekonomik sorunlar ve sıkıntılar yaşayan yeni mezun gençler, işsizlik sürecinin uzamasıyla birlikte toplum tarafından oluşturulan baskının bir sonucu olarak sosyal ve psikolojik problemler, değersizlik hissi, mutsuzluk düşüncesi,

kendini yapayalnız hissetme, aile ve çevresine karşı sorumluluklarını yerine getirememe, öfke duyma durumları gibi bir takım sorunlar yaşayabilmektedir. Bu tarz sorunlar ve türevleri, gençleri ruhsal bakımdan yıpratmaktadır. Ayrıca hırsızlık, alkol ve madde bağımlılığı gibi çeşitli anti sosyal davranışlara ve intihara sürüklemektedir (<http://www.sorged.org/Hbr-107-Ajanstan-buyuk-destek.html>, Erişim 01.03.2018).

Katılımcıların yakın çevre ve arkadaşlarından etkilenme durumunu inceleyebilmek için çevrelerinde üniversiteyi bitirip iş bulamayanların olup olmadığını ve böyle kişilerin varlığının onlarda nasıl bir etki bıraktığı soruldu. Ayrıca yakın çevrelerinde ve arkadaşlarının arasında benzer kaygılar yaşanıp yaşanmadığı ve bu kaygıların paylaşılması istendi. Gelen cevaplar doğrultusunda elde edilen bulgular Çizelge 4.8’de gösterilmektedir.

Çizelge 4.9. Katılımcıların üniversite mezun tanıdıkları, etkileri ve katılımcıların benzer kaygıları

	Çevrenizde Üniversiteyi Bitirip İş Bulamayan	Bu Durum Sizi Nasıl Etkiliyor	Arkadaşlarınız Arasında Benzer Kaygılar	Arkadaşlar Arasındaki Kaygılar
K1	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K2	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K3	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K4	Evet	Etkisiz	Evet	İşsizlik
K5	Hayır	-	Hayır	-
K6	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K7	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K8	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik ve Ders Geçme
K9	Evet	Olumsuz	Hayır	İşsizlik
K10	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K11	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K12	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K13	Hayır	-	Evet	İşsizlik
K14	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K15	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K16	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K17	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K18	Hayır	-	Evet	İşsizlik-Evlilik-Sevmediği İş Yapma
K19	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K20	Hayır	-	Evet	Gelecek ve İşsizlik
K21	Evet	Etkisiz	Evet	İşsizlik
K22	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik-Sinirlilik
K23	Evet	Etkisiz	Hayır	-
K24	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik- Başarısızlık

Çizelge 4.8. (devam) Katılımcıların üniversite mezun tanıdıkları, etkileri ve katılımcıların benzer kaygıları

	Çevrenizde Üniversiteyi Bitirip İş Bulamayan	Bu Durum Sizi Nasıl Etkiliyor	Arkadaşlarınız Arasında Benzer Kaygılar	Arkadaşlar Arasındaki Kaygılar
K25	Evet	Olumsuz	Hayır	-
K26	Evet	Etkisiz	Evet	Yetersizlik
K27	Hayır	-	Evet	İşsizlik
K28	Evet	Olumsuz	Evet	-
K29	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K30	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K31	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik-Hedefsizlik
K32	Hayır	-	Evet	İşsizlik- Ders Geçme
K33	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik
K34	Hayır	-	Evet	İşsizlik
K35	Hayır	-	Evet	İşsizlik
K36	Hayır	-	Evet	İşsizlik, Düşük Maaş, Okulu Uzatma Kaygısı
K37	Hayır	-	Evet	İşsizlik
K38	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik, Mezuniyet, İngilizce Öğrenmeme
K39	Evet	Olumsuz	Evet	İşsizlik, Mezuniyet
K40	Hayır	-	Evet	İşsizlik, Ders Geçme

Katılımcılara çevrelerinden etkilenme durumunu inceleyebilmek için çevrelerinde üniversiteden mezun olduktan sonra iş bulamayan kişilerin bulunup bulunmadığı soruldu. 29 katılımcı çevrelerinde mezun olduktan sonra iş bulamayanların olduğunu söylerken, 11 katılımcı ise mezun olduğu bölümle bir alakasının bulunmamasına rağmen herhangi bir işte çalıştığını ve dolayısı ile çevresinde üniversite mezunu işsiz bulunmadığını söylemiştir. Bu durumda, katılımcıların % 72,5'inin çevresinde işsiz üniversite mezunu tanıdıklar bulunurken, % 27,5'inin çevresinde ise mezun olduğu bölüm dışında istihdam edilmesinden dolayı işsiz bulunmamaktadır. Buna göre, katılımcıların yarısından fazlasının çevresinde işsiz üniversite mezunları vardır.

Görüşmeye katılanların çevresinde üniversiteden mezun olduktan sonra iş bulamayan ve işsiz kalan kişilerin bulunmasından dolayı 25 kişi olumsuz etkilendiğini belirtirken, 4 kişi ise bu durumun onları etkilemediğini söylemiştir. Üniversiteden başarı ile mezun olup diploma sahibi olarak ayrılan kişilerin işsiz kalmasından olumsuz etkilenenlerin sayısı, etkilenmediklerini söyleyen katılımcılardan fazladır.

Yakın çevresinde veya arkadaşları arasında benzer kaygılar yaşanıp yaşanmadığı sorulduğunda 36 katılımcı benzer kaygılar yaşadıklarını, 4 katılımcı ise etrafındaki hiçbir arkadaşıyla kaygıya ilişkin konuşmalar yapmadıklarını söylemiştir. Katılımcıların % 90'ı arkadaşları ile ortak ya da benzer kaygılar taşımaktadır. Görüşme yapılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu, arkadaş arasında kaygılardan bahsetmekte ve ortak bazı kaygılar taşımaktadırlar.

Taşıdıkları ortak veya benzer kaygıların neler olduğunu istendiğinde 35 katılımcı işsizlik ve dolayısı ile işsizlik kaygısı, 1 katılımcı mesleki donanım açısından yetersiz kalma olarak ifade etmiştir. 4 katılımcının ortak kaygısı yoktur. Katılımcılar ağırlıklı olarak bir araya geldiklerinde işsizlik konusunda kaygı yaşadıklarını paylaşmaktadırlar.

İşsizlik kaygısı taşıyan yüksek öğrenimli gençler, geleceğindenümitsiz ve tedirgin olabilmektedir (Akgün vd, 2007; Önocak, 2008). Diğer taraftan, üniversite öğrencilerinin reel ve meslek hayatına hazırlandıkları bu yıllarda sorunlarıyla baş edebilmek, sağlıklı iletişim kurabilen, bireysel ve toplumsal açıdan psikolojik unsurların farkında ve bunları amaçları doğrultusunda kullanabilen bireyler olmaları beklenmektedir. Psikolojik ve fizyolojik olarak sağlıklı bir birey olarak gençlerin mesleğinde, aile hayatında sağlıklı iletişim kurmaları, yaşamdan doyum almaları ve geleceklerine umutla bakacakları şekilde yetiştirilmeleri hem toplum hem de kendileri için önemlidir (Gürkan, 2014).

Katılımcılar, gelecek kaygısını vizyon ve bir misyon sahibi olmaksızın, plansız yaşamak olarak tabir etmektedirler. Gelecek kaygısının aynı zamanda işsizlik kaygısı olmadığını bunun yanı sıra bireyin gelecekte hayatını nerde sürdüreceği, nasıl bir hayat yaşamayı düşündüğü gibi unsurları da içinde barındırdığını söylemektedirler.

“İuu şu anda bence gelecek kaygısı; çünkü uu gençlerin çoğu gelecekte ne olduğunu planlamadan hedeflemeden fitursuzca hareket ediyolar yani umursamıyolar yani çoğu şeyi lise zamanlarında falan bunu bizde yaptık elbet hani farkında değildik uu lise zamanlarında haylazlık yaptık biraz açık söylemek gerekirse, uu bunların sonucunda insan elbette eksik kalıyo. Hani keşke dediğim zamanlar oluyo hani derslerime biraz daha ilgi gösterseydim diye düşündüğüm zamanlarda oluyo hani gelecek kaygısı biraz da gündemde yani işsizlik konusu ayrı bi dünya bence işsizlik diye bişey yok aslında bence. İnsan istediği zaman iş bulabilir kendimde biliyorum çünkü. Ya ben bu yaşında iş bulabiliyosam iş ayırdetmeden bi bölüm mezunu olan insanlar daha rahat bulmalı bence, diye düşünüyorum yani...Gelecek kaygısı illa iş olarak görülmemeli uu nerde yaşıcam nerde okucam. Hani küçük bireyler için de bunlar da önemli sonuçta geleceğinizi kendiniz çiziyorsunuz. O zamanda yaptığınız şeyleri geleceği belirliyo. Iu

bunlar tabi önemli sadece iş konusunda düşünmemeli dediğim gibi. İu onun haricinde bu tür şeylere parçalanabilir, yani nerde yaşıcan kiminle olucan kiminle yaşıcan nerde çalışıcan ne kadar maaş alıcan.” (K27)

Çevrelerinde iş bulamayan üniversite mezunu işsizlerin varlığının kendilerini nasıl etkilediği sorulduğunda bir çoğu üzüntü duyduğunu, istem dışı olarak empati kurup kendilerinin de aynı sorunları yaşamaktan korku ve kaygı duymaktadırlar. Genel olarak bu durum katılımcıları olumsuz etkilemekte, kaygı ve korku yaşamalarına neden olmaktadır.

“Aynısı olucam diye bir şey yok ama olmycam diye de bir şey yok. Yine olumsuz etkiliyo diyebilirim.” (K2)

“İllaha olumsuz etkiliyodur. Olumlu etkiliyeceğini düşünmüyorum. Ama çevrenizde birçok insan var yani. Genellikle normal işsiz kalmaktansa böyle üniversite mezunu hani böyle emek harcayıp da işsiz kalanlar daha kötü yani. O örnekler daha kötü”. (K6)

Çevrelerinde işsiz üniversite mezunlarının varlığı gençlerde olumsuz bazı duygu durumlarına maruz bırakmaktadırlar. Korku, rahatsızlık, üzüntü, olumsuzluk, kaygı, telaşlanma, şaşırma duygularını yaşamaktadırlar.

“Rahatsız ediyö, üzüyo ve hani ister istemez bizim de aynı duruma düşeceğimiz kaygısı yaratıyo.” (K7)

“Yani birazcık korkutuyo tabi.” (K10)

Bazı katılımcılar çevrelerindeki işsiz mezun tanıdıkların varlığının kendilerinin de mezun olduktan sonra işsiz kalacaklarını kabullenmelerine neden olmaktadır. Ayrıca, işsiz mezun tanıdıkların işsiz kalmalarına sebep olan zayıflıkların tespit etmeleri durumunda aynı hataya düşmemek için kendilerine ders çıkarmaya çalıştıkları gözlenmiştir.

“Yani işsiz, aslında hani üniversite mezunu olcam canlı canlı görebiliyorum. Bir süre işsiz kalıp hani annemlerin eline bakacağımı onu hala yani kabul etmiş durumdayım aslında ben.” (K3)

“Yaptıklarını yapmamaya çalışıyorum. Diyorum bunu o yaptıysa ben yapmıyım. En yakın örneği ablam işte. Ablam da Celal Bayar’dan mezun oldu. Diyom bunu böyle yapmıştı. Ben geliştirim kendimi. Öyle yapmıyım ama bakalım.” (K9)

Yapabilirim diye düşünüyorum yani onların yapamadığını yapabilirim diye düşünüyorum. Ama tabiki kaygı yaratıyo bende.” (K16)

İşsiz üniversiteli mezun tanıdıklarıyla karşılaştıklarında ortalama dört yıl gibi bir sürede aldıkları eğitimin yanında harcadıkları emeğe, mahrum kalınan bir çok paylaşıma, istedikleri gibi bir yaşam sürememelerinden üzüntü duymaktadırlar.

“Yani çok büyük bi sıkıntı çok üzüliyorum çünkü kolay okumuyoruz yani burda gerçekten saatlerimizi yani kim paramız olmuyo çoğunlukla eee az böyle arkadaşlarımızla böyle oturup istediğimiz gibi şey yapamıyoruz. Yiyip içemiyoruz. ...Eee onlarda o şekilde hiç kimse kolay okumuyo okulu ve buna rağmen boşu boşuna çekmişler gibi geliyo.” (K15)

Bazı katılımcılar çevrelerinde işsiz olan üniversiteli mezun tanıdıkları gördükçe boşa geçirdikleri zaman için pişman oldukları gözlenmiştir. Üniversite yaşamı süresince kültürel sermayelerine yapılmayan katkıdan, mezun olduktan sonra çevrelerinde gördükleri diğer işsiz mezunlar gibi olacaklarında ailesi tarafından baskı altına alınacaklarından, ailelerinin söylemlerinden çekinmektedirler.

“Aslında hepsini akışına bıraktım olacağı varsa olur diyorum ya bende hani bunları yaşamaktan korkuyorum. Sonuçta burda dört yıl rahat bi yıl yaşıyoruz yani. Hani kendimiz kendi ayağımız üstünde duruyoruz ama hani burdan gidince ailemizin yanına dönüyoruz onun baskısı tabiki de ailesi baskı yapanlar olur yapmayanlar olur, rahat bi ailede büyüdüğümüz için belki de çok zorlanmıcaz ama keşke şunu yapsaydın, keşke bunu yapsaydın ben annemin en çok bu lafından çekinirim. Keşke daha çok çalışsaydın ondan bi tek kaygınırım. Anne psikolojisi mi diyim ne diyim.” (K17)

Çevrelerinde işsiz tanıdıklarının varlığının gençleri olumsuz etkilemelerinin yanı sıra mezun oldukları bölüm dışında başka bir işte istihdam edilen bireylerin varlığı da katılımcıları olumsuz etkilemektedir.

“O kötü etkiliyo. O kadar çabalamışız. 4 yıl belki de 5 yıl başka şehirde yaşamışız. Hani geliyoruz hiç bişe yapamıyoruz o çok kötü bişey yani. Biraz korkutuyo aslında o da. Bulanlarda oldu ama tabi mezun oldukları gibi yapmayanlarda var o işi. Eğer gerçekten isteyerek geldiyse o bölüme kötü bişey; çünkü yani onu okumuşsunuz 4 yıl onun için çabalamışsınız, başka bi iş yapıyorsunuz kötü bişiy.” (K22)

Yapabilirim diye düşünüyorum yani onların yapamadığını yapabilirim diye düşünüyorum. Ama tabiki kaygı yaratıyo bende.” (K16)

Çevrelerinde daha prestijli bölümlerden mezun olmuş ve birkaç yıldır işsiz kalmış tanıdıkların olması, katılımcıların psikolojilerini negatif yönde etkilemektedir. Diğer taraftan lisans eğitimi boyunca edindikleri bilgileri, zaman içerisinde unutmaktan da korkmakta ve

iş bulma süreçlerini etkileyeceğini düşünmektedirler. Bunu yaşantılarından örnekler vererek belirtmektedirler.

“mesela benden daha iyi bölümlerde atıyorum mühendis kimya mühendisi falan tanıdıklarım var. 2-3 yıl sonra iş bulabildiler. Ben olsam diyorum bi psikolojik bunalım olur yani kendimi geliştiremezsem o süreçte yani bildiklerimi unutursam iş yapamaz hale gelirim yetersizleşirsem diye düşünüyorum.” (K24)

“...örneğin abimin arkadaşı yemek üzerine bi bölüm bitirmiş adını bilmiyorum. İş bulamıyordu daha yeni buldu. Ve bi buçuk senedir falan iş arıyo. Daha düzgün bi iş bulamamıştı.” (K26)

Çevresindeki işsiz mezunların varlığına rağmen, bu durumun işsizlik kaygısı taşımak için bir sebep olduğunu kabul etmeyen katılımcılarda vardır.

“Ben ilk başta bölümle alakalı olan yerleri tercih etmesi için ısrar ettim. Sonrasında baktık hani olmuyo herkes deneyim istiyio. İu ondan sonra mecbur böyle farklı yerlerde çalışma gereği duydu. Öyle yani şu an çalışıyo. İsteyince bulabiliyor yani.” (K27)

İşsiz eğitilmiş gençleri gördüğünde işsiz kalmaktan kaygılanan bazı katılımcılar istihdam edilmek üzere iş aramaktan ziyade kendi işini kurmayı düşünebilmektedirler.

“İşte olumsuz etkiliyo acaba diyorum ki; okumayıp kendi işimimi kursam tarzında üniversite okuyup işte dediğim gibi ilkokul mezununun altında çalışıyosun. Adaletsizlik haksızlık düşünüyorum. Para her şey para okumak falan hiç bi şey para yani ülkede her şey para demek ki. O adamda çünkü para var... Üzüliyorum tabi ki de. Yazık diyorum. Bi tek lise mezunu değil ben şu an üniversitede sadece ailemin mesela 600-700 lira o kadar para harcıyorum ediyorum ee çalışıyorum mezun oluyorum ailemden uzak kalıyorum ama gidiyorum seviyesiz insanın altında çalışıyorum mesela baba parasıyla kaldığı dükkânda beni çalıştırıyor mesela tabi doğal olarak insan üzüliyo.” (K30)

Çevrelerinde düzenli olarak iş arayan ancak bulamayan yakın aile bireylerinin veya işsiz mezunların görüşme yapılan katılımcılar, bu işsizliğin sebeplerini türbanlı olmak gibi spesifik nedenlere bağladıkları gözlenmiştir.

“Ya korkutuyo açıkçası. En yakını mesela teyzem u mezun oldu ama yaklaşık bi 10 yıla kadar falan gelmiştir hani iş bulamıyo. O yüzden hani bende düşünüyorum bazen bende bitirince iş bulamıcam diye... KPSS'ye de hani nerdeyse hep KPSS olduğu zamanlar giriyo hep çalıştığını görüyorum. Tercih yapıyo tercihleri olmuyo ya da yedeklerde kalıyo. O yüzden özel sektöre de şey türbanlı olduğu için pek tercih etmiyolar. O yüzden pek iş bulamıyo.” (K38)

Diğer taraftan eğitimli işsiz mezunların işsiz kalmalarını yeterince emek vermedikleri, çaba harcamamalarına bağlayan katılımcılar da bulunmaktadır.

“İuu şöyle açıkçası onlara çaba sarfetti gözüyle bakmıyorum. İuu iki yıl ya da dört yıl okumakla bi yere gelinmiyor bu da bi gerçek. Hani sadece diplomam var elimde ben iş arıyorum sonra arayım arayım sonuç bulamıyorum falan böyle sonra başka yerlere sektöre yöneliyim. Kafası varsa bu bi çaba değil benim nazarımda. İu ama eğer hani okul mezunu evet herşeyi var nitelikli bi eleman gerçekten iş bulamıyorsa ve böyle bi insan çevremde yok hani o zaman ben düşünürdüm ben napıyorum kime çalışıyorum bende mi böyle olucam bi kaygılanırdım olumsuz etkilerdi haliyle beni. Ama şu an öyle bi insan olmadığı için çevremde o şekilde düşünmüyorum yani.” (K40)

Çevresinde üniversite mezunu tanıdıklarının olmasından etkilenmediğini söyleyen bu kişilerin varlığının tersine bir etki göstererek hırslanmalarına neden olduğunu belirten, iş aramadığı için bu tarz kişilerin çevrelerinde bulunmadığını söyleyen katılımcılar bulunmaktadır.

“Ya aslında bulamamak değil de şöyle bişey ya insanlar kamu dediği zaman en basitinden yakın bi akrabamız şu an iş mesela üniversiteden mezun olduktan sonra atama beklediği için bi yıl falan bekledi sonra baktı olmuyo sonra kendini ilgilendirmeyen bi yerde çalıştı. Şimdi sonra tekrar sınavına girdi mülakat sonucunu bekliyo yani hani isteyince oluyo aslında biraz da nasip. Yapcak bişi yok.” (K21)

“Yani üniversiteyi bitirip de iş bulamayanlar gördüğüm insanlar evde oturup bekliyo; o yüzden beni çok etkilemiyo. ... atıyorum özel sektör düşünüyorsam daha fazla tecrübe daha çok işlerde çalışmaya başlarım hani o amaca ulaşmak için oturup beklemem. Ama etrafımda gördüğüm insanlar ya baba mesleği yani uğraşıyorlar bi kaç KPSS mülakat olmayınca da bba mesleğini yapıyorlar üniversiteyi bitirip yani öyle beklemektense ya da baba mesleği yapmaktansa hani boşuna üniversite okumuş olmak istemem. Ben üniversite mezunuyum ben 4 yıllık üniversite okudum. Ben kasiyerlik yapmam. Ben atıyorum restoranla çalışmam. Bu değil bence. Yani dediğim gibi emeklemeden yürünmez onu yapıcaksın onun bi üstünü yapıcaksın böyle böyle ilerliyeceksin. Hani atıyorum, üniversiteyi bitirdim ben niye asgari ücretle çalışayım diye düşünüp evde oturup direk üç binden iki buçuktan başlamayı düşünenlerden olmıycam. Bi şekilde iş gücü piyasasına girip zaman kaybetmiycem ben.” (K23)

“Mmm ya durumlar farklı olduğu için gerçi iş aramadığı için bulamayan yok diyim ben. Çünkü olaylar orda birazcık farklılaşıyor; çünkü şu anda iş aranmıyor iş aramayı bıraktı. İş aramıyorsa işsiz olmuyo... E ben zaten kalkıp kendi içimde belli dönemlerde kaygısızlık yaşarken bu sefer ordaki rol model olarak yani rol model değil örnek olarak beni daha çok olumsuz etkiler di a bak bu bunu yaptı bu üniversiteden mezun oldu ama o bile bulamadıysa ben nası bulcam”. (K25)

Özellikle gençler arasındaki işsizlerde ümitsizlik, kaygı gibi ruhsal ve psikolojik sorunlar daha fazla yaşanmaktadır (Üstün vd, 2014). Öğrencilerin verdikleri cevapların deşifre edilmesi sonucunda elde edilen bulgularda da bunu görmek mümkün. Üniversite

eğitimleri devam eden öğrencilerin büyük bir çoğunluğunda işsizlik kaygısı taşımakta ve işsiz kalma korkusu ile yaşamaktadırlar.

Görüşmeye katılan katılımcılara çevresindeki arkadaşları ile bir araya geldiklerinde ortak veya benzer kaygılar taşıdıklarını söylediklerinde bu kaygıların neler olduklarını paylaşımları istenmiştir. Genel olarak işsizlik, buna bağlı olarak işsizlik kaygısı katılımcıların birbirleri arasında yaşanan en çok kaygı unsurudur. Bundan başka, iş bulup bulamama kaygısı, iş arama sürecinin uzunluğu, mezun olacakları lisans programı ile ilgili bir iş bulup bulamayacakları, mesleksen anlamda yeterli donanımına sahip olmadıkları kaygısı, görüşme yapılan katılımcıların henüz öğrenci olmalarından kaynaklı olarak bağlı oldukları lisans programının derslerini başarılı bir şekilde verip veremeyecekleri kaygısı, istihdam edilmeye başladıktan sonra buldukları işlerde mutlu olmayacakları kaygısı taşımaktadırlar.

“Ve birbirimizi bazen öz eleştiri yapıp veya karşıdakiyle kıyasladığımızda onun bizden daha üst olduğu bi nokta varsa bu bizi olumsuz etkiliyo o çünkü bizden daha önde demektir. O yüzden bu bizi olumsuz etkiliyo yani. Bi de demoralize edebiliyor bazen.” (K4)

bulduğum iş beni mutlu etmez bazıları ben aslında bu bölümü hiç istemiyodum kazandığım için geldim diyo.” (K18)

Bazı katılımcılar birbirleri arasında kaygı duyacak bir konu hakkında konuşmadıklarını, bu sebeple de arkadaşlarının herhangi bir konuda kaygı yaşayıp yaşamadıkları konusunda bir fikrinin olmadığını belirtmişlerdir.

illaki vardır ama tam olarak bilmiyorum yani.” (K8)

Daha hiç böyle bir araya gelip konuşmadık daha.” (K17)

Henüz üniversite yaşamına yeni başlayan katılımcıların genelinde arkadaşlar arasında da herhangi bir kaygı yaşanmadığı gözlenmiştir.

“Şu an yaşımdan gereği hiç bi arkadaşım da yok yani öyle hemen hemen. Ama illaki ilerleyen zamanlarda olacağını düşünüyorum.” (K9)

Katılımcıların arasında yaşanan kaygının bir diğer nedeni, sosyal sermayenin yetersizliği ya da diğer bir ifade şekliyle aynı işe başvuru yapacak olan rakiplerin sosyal sermayelerinin güçlü olmasının yarattığı baskıdır.

“Biz başvuruyoruz ama geri dönüş alamıyoruz; çünkü geri dönüş alan başka insanlar var. ... çünkü daha çok tanıdıkları var. Tamamen piyasa bence bu şekilde işliyo.” (K11)

“Bence yok diyen yalan söyliyo yani.” (K13)

“Evet tabiki. Yani hepimiz arkadaşız ama yarım dönem sonra rakip olcaz. Herkesde tabiki iş bulabilcek miyim kaygısı var yani.” (K14)

Yapılan görüşmelerde iş sahibi olunduktan sonrası için de bazı kaygılara sahip oldukları gözlenmiştir. Bunlar mobbinge maruz kalabilecekleri kaygısıdır.

“mobbing şeyleri çıktı bu iş bulmadan sonrasını dahi çok kaygı yapıyo kendilerine. Eee genelde hep ortak kaygılarımız var. (K15)

Katılımcılar derslerine giren akademisyenlerin lisans programları hakkında söyledikleri ifadelerden etkilenmektedir. Ayrıca, bölümleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları, bu sebeple de istihdam edilecekleri departmanlar hakkındaki bilgisizliklerinden dolayı kaygılandıklarını belirtmişlerdir.

“Hatta geçende derste hocamızın söylediği bişey açıkçası bende kaygı yarattı. Bizim bölümümüzle ilgili bişey söyledi. İşte sizin bölümünüz kötü bi bölüm, ıı iş bulma olanağınız daha düşük insan kaynakları diye bişey yok bu ülkede dedi. Açıkçası bende çok büyük bi kaygı yarattı bu. Bana göre de İİBF’nin en iyi bölümlerinden diye biliyodum ben Çalışma Ekonomisi’ni. Şu an böyle bi kaldım durdum. Bende böyle bi önyargı yarattı. Bi korku yarattı. Pek de bi farkımızın olmadığını gördüm diğer bölümlerle; ama yine de bi akademisyenin böyle söylemesi beni etkiledi... Bölümle ilgili bilgisizliğimizden olabilir diye düşünüyorum. Sonuçta tam olarak nerde iş imkânı bulabilceğimizi bilmiyoruz. (K16)

Kaygı unsuru olan bir diğer konu ise mezun olduktan sonra aileleri tarafından karşılaşılabilecekleri evlilik baskısıdır.

“... mesela benim okulum bitince direk evlendirecek kaygısı yaşıyo.”(K18)

Katılımcılar, arkadaşlarıyla ortak kaygıları geleceğe yönelik ne yapacaklarına karar verememeleri, gelecekleri hakkında karamsar olmaları, işsiz kalmaları, üst statüdeki birinden emir almaları, düşük ücrette istihdam edilmek, iş tecrübesi arayan işletmelerin koşullarını sağlayamadıkları için iş başvurusu yapamamaları, başladıkları işe kendilerini uygun ve motive hissetmemeleri olarak belirtmişlerdir.

“Çok fazla. Çok karamsarlar hangi bölümde ilerletsem kendimi diye. Hangi alana yönelceklerini kararlaştıramadılar daha onun dışında da yine her zamanki gibi işsiz kalırsam ne yaparım kaygıları oluyo genelde.” (K19)

“... bi gelecek kaygısı var o yüzden. Zaten gelecek kaygısı ilerdeki bütün herşeyi kapsadığı için daha genel herşeye yetiyo aslında yani. Başka kaygı düşünmemize gerek yok. Yani iş olarak kimse kolay iş bulabilceğini sanmıyorum. Balsa da kendini tatmin edecek düzeyde bi iş bulabilceğini düşünmüyorum.” (K20)

“İş bulsak bile emir almak. En basitinden hani herkes bi tuvalet temizleyemez. Ya da ne bileyim işte hani ya üstünün morali ya ben bazı bi yerde çalıştım restoran müdüründen emir dahi almadım ama şu anki mesela çalıştığım restoran müdürü bana emir verebilir verebiliyo. Vermesi de gerekiyor onun şeyinden dolayı bunu gerektiriyo. Ama mesela bundan önce çalıştığım yerdeki hani biraz böyle insandan insana değişiy o bi de sabır devreye giriyo bence burda da bence herkes sabırlı olmalı. Bi yerlere gelmek istiyosak buna mecburuz. Babamıza dayımıza güvenmiyosak yapcak bişi yok. İş pozisyonu ya bilmıyorum herkes her işi yapamaz gerçekten bu da bi doğru ama yapmamız gerekiyorsa ben bunu başarabilcem bunun sonucunda iyi şeyler bana gelicek diyosak yapmalıyız bence.” (K21)

Çevresindeki üniversite mezunu tanıdıklarının bir işe girmek için planlarının olmasından ve herhangi bir işte de istihdam edilebilecekleri düşüncelerinden dolayı kaygı taşımayanlar da vardır.

“çoğu kişinin aklında böyle ufak tefek şeyler var, olmayanlar da nasıl olsa biyerler olur diye baktıkları için yok yani kaygılı insan yok etrafımda.” (K23)

Çevrelerinde kültürel sermayelerini arttırmak için 2 yıllık yüksek öğrenim kurumlarından 4 yıllık fakülteye geçenlerin varlığından ve ayrıca iş bulamamalarına neden olacak diğer etmenlerden bahsetmektedirler.

“Ya dediğim gibi az önce kız arkadaşımдан örnek verdim. Ya o olabilir çünkü o da iş kaygısı vardı dört yıla tamamlamaya çalışıyo şu an açıktan kazandı. Yani iş bulma kaygısı şöyle var. Başvurduğu her yer tecrübe aradığı için ve kendinin de tecrübesi olmadığı için kaygısı var; çünkü bi yanlış bi konu aslında bu hani mezun olup da tecrübe aramak çok yanlış bi durum bence. Devletin de aslında bu konuda el atması lazım çünkü insan yeni mezun olan insan illa bi yerde çalışmış olmak zorunda değil staj yapmamış olabilir zamanında yani çalışmayarak deneyim nasıl kazanılabilir ki yani bi pratik yapmadan bi deneyim nasıl kazanılır o işe deneyimli olarak girilebilir? Ya bi de yaş aralığı koyuyolar mesela 20-25 yaş arasındaki insanlar başvursun diyorlar ama deneyim arıyolar. Yani biz zaten 21 yaşında 22-23 yaşımızda mezun olucaz ne ara deneyim yaşıcaz da bu işe başvurcaz devletin bu konuya el atması için ne yapılması gerekiyo bilgim yok ama hani bi çözüm bulunmalı. Çok rahatsız edici bi durum çünkü bu durumdan dolayı bulamadık yani iş, beraber baktık hani her nereye baktıysak ya diyoruz mesela bu bize uygun güzel bi iş ama sonunda yazmış deneyimli elemanlar başvursun diye. Deneyim nasıl olacak yani bi yerde başlamadıktan sonra nasıl olacak yani. Şu anda yaşam biraz daha zor olduğuiçin az ücretle geçinmek biraz daha zor olduğu için ücret yani konusu biraz kaygılandırıyor insanı hani uı belli bi seviyeye gelmeden nasıl yaşayabilirim diye. Asgari ücretle geçinmek şu an çok zor bi durum. O konuda birazcık yüksek ücretle çalışmak gibi kaygılar var yani elbette yani.” (K27)

“Evet. Mesela Fransız Dili Edebiyatı okuyan bi arkadaşım var. Aslında onun bölümü gerçekten iyidir. Ama hani Fransızca'nın Türkiye'de pek de bişeyi yok önemi yok. O kadar değer verilmio. O da o yüzden mesela Fransız Dili Edebiyatı okumasına rağmen hostesliğe yönelmeyi düşünüyo. Hosteslik normelde dil öğrenildiğinde herkesin gidebileceği bi yer kursunafalan ama onun da kaygısı var yani. Hani Fransız Dili

Edebiyatı okusa bile İngilizce öğretmenliğine yönelmeyi düşünüyo. Çevre mühendisliği okuyan arkadaşım şu an üçüncü sınıf hala bölüm değiştirmeyi düşünüyo. Kesin koydukları bi hedefleri yok. Ne yapacaklarını bilmiyorlar onlarda. Yani onun da suçu olduğunu düşünüyorum o konuda. Ya sürekli gezmesinden dolayı derslerine pek odaklanmamasından dolayı. Onun dışında bilmiyorum bi yönlendirilme yok.” (K31)

Temel kaygılardan başka düşük ücretle çalışma kaygısı, okudukları lisans programının süresini uzatma kaygısı, mezun olamama kaygısı, ikinci bir dil öğrenme kaygısı, kendilerini daha fazla geliştirmek için zaman bulamama kaygısı taşımaktadırlar.

“Yaşanıyo. Ya mesela uu hani konumuzda olan gelecekte iş bulma kaygısı var. Mezun olup olamama kaygısı var. Sonra ee mesela yabancı dil nasıl öğrencem bunun için işte süremi ayırcam gidemem edemem gibi hani uu planlara yönelik şeyler var kaygılar var.” (K38)

Öğrenciler arasında yaygın bir diğer görüş ise işsizliğin bir tercih olarak kabul edilmesidir.

“...işsizlik bana göre yok. İşsizliği yaratan; insanların tercih etmemesi.” (K25)

Katılımcıların gelecekle ilgili vizyonları, herhangi bir planlarının olup olmadığını, üniversite sonrası yapmayı planladıkları düşüncelerine yönelik çeşitli sorular sorulmuş ve elde edilen bulgular sonucunda Çizelge 4.9’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.10. Katılımcıların gelecek planları ve yurt dışı düşünceleri

	Üniversite Sonrası İçin Alternatif Planlar	Yurt Dışına Gitmeyi Düşünüyor Musunuz?	Ne amaçla?	1 Yıl İçinde İş Bulamazsanız Ne Yaparsınız?
K1	İş bulmak	Hayır	-	Herhangi bir iş ararım
K2	Yok	Hayır	-	Herhangi bir iş ararım
K3	Sınavlara Hazırlık	Evet	Dil Eğitimi, Farklı Kültür Tanımak	Sınavlara hazırlanırım
K4	Sınavlara Hazırlık	Evet	Dil Eğitimi	İş aramaya devam ederim
K5	Sınavlara Hazırlık	Hayır	-	Herhangi bir iş ararım
K6	Yok	Hayır	-	Sınavlara hazırlanırım- Başka bir iş ararım
K7	Yüksek Lisans- Mali müşavirlik belgesi	Evet	Gezmek	Yüksek Lisans, Muhasebeci olarak çalışırım
K8	Sınavlara Hazırlık	Evet	Kendimi Geliştirmek	İş aramaya devam ederim
K9	Yok	Evet	Yaşamak	Sınavlara Hazırlanırım
K10	Yüksek Lisans	Evet	Dil Eğitimi	Herhangi bir iş ararım
K11	Sınavlara Hazırlık	Evet	Yüksek Lisans	Sınavlara hazırlanır, yüksek lisans yaparım
K12	Girişimci Olmak	Evet	Dil Eğitimi	Yurt dışına giderim

Çizelge 4.9. (devam) Katılımcıların gelecek planları ve yurt dışı düşünceleri

	Üniversite Sonrası İçin Alternatif Planlar	Yurt Dışına Gitmeyi Düşünüyor Musunuz?	Ne amaçla?	1 Yıl İçinde İş Bulamazsanız Ne Yaparsınız?
K13	Var	Evet	Dil Eğitimi	Fotoğrafçılık yaparım
K14	İş bulmak	Evet	Dil Eğitimi	İş aramaya devam ederim
K15	Yüksek Lisans ve Yurt dışına gitmek	Evet	Dil Eğitimi	Yurt dışına giderim
K16	Yok	Evet	Dil Eğitimi	İş aramaya devam ederim
K17	Yurt dışına gitmek	Evet	Gezmek	Yurt dışına giderim
K18	Yurt dışına gitmek	Evet	Yaşamak	Sınavlara hazırlanırım, yüksek lisans yaparım
K19	Yurt dışına gitmek	Evet	Yaşamak	İş aramaya devam ederim.
K20	Sınavlara Hazırlık	Evet	İş	Planım yok.
K21	İş bulmak	Evet	Dil Eğitimi	Herhangi bir iş ararım
K22	Yüksek Lisans	Hayır	-	Herhangi bir iş ararım
K23	Sınavlara Hazırlık	Evet	Dil Eğitimi, Gezmek, Farklı Kültür	Herhangi bir iş ararım
K24	İş bulmak, yurt dışına gitmek	Evet	Kendimi Geliştirmek	Kendimi geliştiririm
K25	Yüksek Lisans	Evet	Gezmek- İş	Kendimi geliştiririm
K26	Yüksek Lisans	Evet	Kendimi Geliştirmek	Herhangi bir iş ararım
K27	Hobilerimle uğraşırım	Evet	Farklı Kültür Tanımak	Kendimi geliştiririm
K28	Dinlenmek	Evet	Gezmek- Yaşamak	Herhangi bir iş ararım
K29	Yurt dışına giderim	Evet	Gezmek	Polislik denerim
K30	Girişimci olmak	Evet	Gezmek- Yaşamak	Herhangi bir iş ararım
K31	Sınavlara Hazırlık	Evet	Gezmek- Dil Eğitimi	Kendi dükkânımı açarım
K32	Yok	Evet	Gezmek-Dil Eğitimi	Sınavlara hazırlanırım
K33	Yok	Evet	Dil Eğitimi-Farklı Kültür Tanımak	Planım yok.
K34	Yurt dışına gitmek-Evlenmek	Evet	Gezmek-Dil Eğitimi	Sınavlara hazırlanırım, herhangi bir iş ararım
K35	Yüksek Lisans	Evet	Dil Eğitimi	Sınavlara hazırlanırım
K36	Yüksek Lisans-İş bulmak	Evet	Dil Eğitimi-Gezmek	Şoförlük yaparım
K37	Yok	Evet	Gezmek	Herhangi bi iş ararım
K38	Girişimcilik	Hayır	-	Sınavlara hazırlanırım
K39	Yüksek Lisans- Sınavlara Hazırlık	Evet	Gezmek- Dil Eğitimi	İş aramaya devam ederim.
K40	Yüksek Lisans	Evet	Gezmek	Herhangi bir iş ararım.

Görüşme yapılan katılımcıların üniversiteden mezun olduktan sonra yapmayı hedefledikleri planları Çizelge 4.9’da gösterilmektedir. Buna göre, alternatif planları bulunmayan katılımcıların yanı sıra sınavlara hazırlanmak isteyen katılımcılar, ALES,

KPSS, polislik, mali müşavirlik, dış ticaret uzmanlığı, idari hakimlik ve savcılık sınavlarına hazırlanmak isteyen 7 katılımcı bulunmaktadır. Alternatif planları arasında öncelikli olarak iş bulmak olduğunu söyleyen 4 kişi bulunmaktadır.

Çizelge 4.9'a göre, üniversiteyi bitirdikten sonraki alternatifleri arasında ilk olarak yüksek lisans yapmayı düşünen 10 kişiden çoğu Türkiye'de bir kısmı ise yurt dışında yüksek lisans yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Yurt dışına çıkmak isteyen 5 katılımcı bulunmaktadır. Bunun yanı sıra 6 kişi de kendi dükkânını açmak, kendi işini kurmak gibi girişimcilik alternatifleri olduğunu belirtmiştir. Dinlenmek istediğini belirten, gitmediği yerlere giderek gezeceğini söyleyen, hobileriyle uğraşmak istediğini dile getiren hatta evlenmek istediğini söyleyenler bulunmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun üniversite eğitimi bitirdikten sonra alternatif planları bulunmaktadır.

Ayrıca katılımcılara yurt dışına gitmek isteyip istemeyecekleri sorulmuştur. Katılımcıların 34'ü "evet", 6'sı "hayır" cevabını vermiştir. Buna göre, katılımcıların % 85'i imkânları olması durumunda yurt dışına gitmeyi istemektedir. Yurt dışına gitmeyi isteyen katılımcılara hangi amaçla gitmek istedikleri de sorulmuştur. Yurt dışına gitmek isteyen 34 katılımcının % 38'i dil eğitimi ve eğitim, % 35'i ise gezmek amaçlı gitmek istediğini belirtmiştir. Ağırlıklı olarak dil eğitimi ve gezmek için gitmek isteyenler haricinde kendini geliştirmek, gittiği yerde yaşamak, yüksek lisans yapmak, istihdam edilmek ve farklı kültürler tanımak gibi cevaplar da vermişlerdir.

Üniversiteden mezun olduktan sonra bir yıl içinde iş bulamadıkları takdirde yapmayı planladıkları görüşleri Çizelge 4.9'da görülmektedir. 12 katılımcı herhangi işte çalışıp para kazanmak üzere iş aramaya başlayacaklarını, 9 katılımcı KPSS, mali müşavirlik, ikinci üniversite gibi sınavlara hazırlanacaklarını, 5 katılımcı bölümleri ile ilgili bir iş aramaya devam edeceklerini, 5 katılımcı kendine iş yeri açmak, şoförlük, polislik, fotoğrafçılık, gümrük müşavirliği gibi iş sahalarında yönelebileceklerini ifade etmişlerdir. 3 katılımcı yurt dışına gideceğini, 3 katılımcı kendini geliştireceğini, 1 katılımcı yüksek lisans yapacağını, 2 katılımcı bir planlarının olmadığını söylemiştir. Katılımcıların % 40'ı herhangi bir işte çalışacağını, % 22,5'i sınavlara hazırlanacağını, % 12,5'i iş aramaya devam edeceğini, % 12,5'i ise mezun oldukları bölüm haricinde başka bir meslek grubunda çalışabileceğini belirtmiştir. Ağırlıklı olarak çalışıp iyi bir ücret elde etmeye yönelik olarak iş aramak gibi planları olanlar çoğunluktadır.

Yazar Aslan (2015)'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların mezuniyetlerinden sonra 1 yıl içerisinde iş bulamazlarsa, muhtemel stratejilerinin ne olacağını belirlemeye yönelik soruya genel olarak “yüksek lisans yapmak”, “ sınavlara hazırlanmak” ve “ askere gitmek”tir. Öğrencilerin önemli bir çoğunluğunun yüksek lisans yaparak işgücü piyasalarına girişlerini ertelemektedir. Ayrıca öğrencilik yaşantılarına devam etmekte ya da işgücü piyasalarına girebilmek için KPSS, Polis, Savcı ve Hakimlik gibi sınavlara hazırlanma eğilimindedirler. Benzer bir çalışmada (Çolakoğlu vd, 2017) mezun olduktan sonra bir yıl içerisinde iş bulamama durumunda öğrenciler sınavlara hazırlanacaklarını, yüksek lisans yapacaklarını ve askere gideceklerini belirtmişlerdir.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri ile yapılan bir diğer araştırmada (Çolakoğlu vd, 2017) çalışmaya katılan son sınıf öğrencilerin yarısına yakını mezun olduktan sonra 1 yıl içinde iş bulacaklarına inandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bir diğer çalışmada ise, öğrenciler üniversiteyi bitirdikten sonra bir yıl içerisinde iş bulamaması durumunda, kendilerinde özgüven eksikliği oluşacağını düşünmektedirler (Tunçsiper vd, 2012). Diğer taraftan, mezun olduktan sonra 1 yıl içerisinde iş bulamazlarsa iyimserlik durumlarını yitirmeyeceklerini vurgulayan öğrencilerin de bulunduğunu belirtmişlerdir (Tunçsiper vd, 2012).

Çizelge 4.11. Katılımcıların istihdam edilebilirlik algıları

	İş Bulma Konusunda Kendinizi Nerde Görüyorsunuz?	İş Bulma Konusunda Kimler Sizden Şanslıdır?	İş Bulma Konusunda Kimler Sizden Şanssızdır?
K1	Aşağıda	Kendini geliştirenler	Kendini geliştirmeyenler
K2	Orta	Kendini geliştirenler	Diplomam olsun diyip geçştirenler
K3	Yukarıda	Referansları kuvvetli olanlar	Köyden gelenler
K4	Yukarıda	Maddi- manevi destekleri olanlar	Çalışmayarak derslerini aksatanlar
K5	Aşağıda	KPSS'ye çok çalışanlar-Atılğan olanlar	Okuduğu okulun önemini bilmeyenler
K6	Orta	Referansları kuvvetli olanlar	Referansları kuvvetli olmayanlar
K7	Orta	Referansları kuvvetli olanlar	Aile yapısı daha alt düzeyde olanlar
K8	Orta	Sağlıkçılar	İİBF mezunları
K9	Orta	Branş olan bölümler (Ör: Hukuk, doktorluk vs)	İşletme, ekonometri, çeko falan
K10	Orta	Referansları kuvvetli olanlar	İşletme okuyanlar
K11	Orta	Referansları kuvvetli olanlar	Referansları kuvvetli olmayanlar
K12	Orta	Referansları kuvvetli olanlar	Referansları kuvvetli olmayanlar
K13	Orta	Referansları kuvvetli olanlar	Sadece okula gidip gelenler
K14	Orta	Dil bilenler	Referansları kuvvetli olmayanlar
K15	Yukarda	İngilizce bilenler, not ortalaması yüksek olanlar, kendini ifade edebilenler	Not ortalaması düşük olanlar, okulu uzatmış olanlar, okul haricinde kendine bir şey katmamış olanlar

Çizelge 4.10. (devam) Katılımcıların istihdam edilebilirlik algıları

	İş Bulma Konusunda Kendinizi Nerde Görüyorsunuz?	İş Bulma Konusunda Kimler Sizden Şanslıdır?	İş Bulma Konusunda Kimler Sizden Şanssızdır?
K16	Yukarda	Dokuz Eylül, Ankara gibi üniversitelerden mezun olanlar	Derslerde başarısız olanlar
K17	Aşağıda	Kafasını kullananlar	Okuyamayanlar, üniversiteye gidemeyenler
K18	Orta	Referansları kuvvetli olanlar	Ailesi tutucu olup şehir dışına gönderilmeyenler, okulu bitince evlensin diye baskı yapılanlar
K19	Orta	Kendini geliştirmiş olanlar	
K20	Yukarda	Dil açısından kendini geliştirmiş kişiler	Hiçbir şekilde kendini bilgiye açmayan kişiler
K21	Yukarda	Referansları kuvvetli olanlar	Çalışmayı sevmeyenler, sadece üniversite için okuyanlar
K22	Yukarda	Referansları kuvvetli olanlar	İçine kapanık sessiz sakin olanlar
K23	Yukarda	Referansları kuvvetli olanlar, Yabancı dil bilenler, iş tecrübesi olanlar	Çalışma tecrübesi olmayanlar
K24	Orta	2-3 dil bilenler, iş tecrübesi olanlar	Mezun olduğunda ne iş yapacağını bilmeyenler
K25	Yukarda	Referansları kuvvetli olanlar, özel üniversitede okuyanlar	Asosyaller, içine kapanıklar, özgüveni düşük insanlar
K26	Yukarda	İkinci dili olanlar,	Mezun oldum diyebilmek için okul okuyanlar
K27	Yukarda	Kendini geliştirmiş olanlar, dışa açık insanlarla iletişim halinde olanlar	Lise mezunu olup iş arayanlar
K28	Orta	Dil bilenler	Fikri yok
K29	-	Birkaç yabancı dil bilen, bilgisayar ya da teknolojiyle çok içli dışlı olanlar	Fikri yok
K30	Orta	ODTÜ gibi üniversitelerde okuyan, sağlık okuyan	Yüksek Meslekokulunda okuyan iki yıllıklar, üniversite seviyesi olarak daha düşük olanlar
K31	Orta	Tıp okuyanlar, sağlık okuyanlar, hukuk okuyanlar	Sosyoloji, felsefe, öğretmenlik tarzı okuyanlar
K32	Orta	Referansları kuvvetli olanlar, 2-3 dil bilen, bilgisayar programı bilen	Dersleri kötü olanlar
K33	Orta	Referansları kuvvetli olanlar	Kendini geliştirmeden mezun olanlar
K34	-	Referansları kuvvetli olanlar, ağız iyi laf yapanlar, çok çalışıp emek harcayanlar, maddi durumu iyi olanlar	Emek verip çalışmayanlar, üniversite okumayanlar, maddi durumları iyi olmayanlar
K35	Yukarda	Yabancı dil bilenler	Küçük şehirde yaşayanlar
K36	Orta	Referansları kuvvetli olanlar	Üniversitede dört senesini boşa geçirmiş olanlar
K37	Orta	Ne kadar çok iş öğrenirse o kadar iyi olanlar	Üniversite mezunu olmak için gelenler, mesleği öğrenmeyenler
K38	Yukarda	Referansları kuvvetli olanlar,	Çaba göstermeyenler
K39	Değişir	Referansları kuvvetli olanlar, iyi yerlerden mezun olanlar	Kötü yerlerde okuyanlar, çalışmayanlar
K40	Değişir	Referansları kuvvetli olanlar, baba mesleği yapacak olanlar	Bilemedim

Kendilerini diğer arkadaşlarıyla karşılaştırdıklarında iş bulma konusunda hangi noktada gördükleri hakkındaki düşünceleri sorulduğunda “eşitiz, aynı seviyedeyiz, aynı seviyede yani orta” gibi cevaplar veren katılımcılar, aynı grupta kategorilize edilmiş ve tüm

bu cevapları verenler “orta” olarak kabul edilmiştir. Çizelge 4.10’da katılımcıların cevapları aynen aktarılmıştır.

Çizelge 4.10’da görüldüğü gibi, 20 katılımcı diğer arkadaşlarıyla kıyasladıklarında kendilerini orta ya da aynı seviyede gördüklerini söylemişlerdir. Diğer taraftan 13 kişi ise diğer arkadaşları ile karşılaştırıldıklarında kendilerini yukarda veya üstte gördüklerini ifade etmişlerdir. 2 kişi sınıfındaki arkadaşlarını tanımadıkları için yorum yapamamıştır. 2 katılımcı kendilerine göre daha iyi durumda olanlara göre aşağıda ve kendilerinden kötü durumda olanlara göre ise kendilerini yukarda gördüklerini ifade etmişlerdir. Bu öğrencilerin cevap olarak ‘değişir’ ibaresi kullanılmıştır. Dört farklı cevap altında değerlendirildiklerinde katılımcıların büyük bir kısmı kendilerini orta düzeyde ya da aynı seviyede görmektedir.

Görüşmecilere iş bulma konusunda kimlerin kendilerinden daha şanslı oldukları sorulduğunda katılımcılardan farklı cevaplar gelmiştir. Çizelge 4.10’da görüldüğü gibi 19 katılımcı referansları kuvvetli olan ve öğrenciler tarafından “torpilli, torpilli olanlar, torpili sağlam olanlar” gibi ifadeler kullanarak belirttikleri kişilerin iş bulma konusunda kendilerinden daha şanslı olduklarını söylemişlerdir. Yine 8 kişi ikinci bir dili olan, iki ve daha fazla yabancı dili olan, yabancı dili çok iyi olan gibi ifadeler kullanarak yabancı dil olarak betimledikleri İngilizce diline hakim olan kişilerin iş bulma konusunda kendilerinden daha şanslı olduklarını dile getirmişlerdir. Diğer 13 kişinin ise verdikleri farklı cevaplar Çizelge 4.10’da görüldüğü gibidir. Katılımcıların yarısına yakını referansları kuvvetli olan kişilerin iş bulma konusunda kendilerinden daha şanslı görmekte iken, % 20’lik bir kısmı olan en az bir yabancı dile sahip olanlar iş bulma konusunda kendilerinden daha şanslı görmektedir.

Katılımcılar iş bulma konusunda kimlerin kendilerinden daha şanssız oldukları hakkındaki düşünceleri sorulduğunda Çizelge 4.10’da görüldüğü gibi farklı cevaplar gelmiştir. “Üniversite mezunu olmak için gelenler, kendini geliştirmeden mezun olanlar, mezun olayım diplomayı alayım diyenler” gibi ifadeler kullanan 7 katılımcı üniversiteye sadece bir “diploma sahibi olmak için gelenler” olarak kategorize edilebilecek kişilerin kendilerine göre daha şanssız olarak gördüklerini söylemişlerdir. “Torpili olmayanlar, torpilsizler, referansı olmayanlar” gibi ifadeler kullanan 4 katılımcı ise “referansı kuvvetli olmayan” şeklinde kategorize edilenleri kendilerinden daha şanssız gördüklerini ifade etmişlerdir. 3 kişi ise, “bilmiyorum, fikrim yok” şeklinde yanıtlamıştır. Diğer gelen cevaplar

Çizelge 4.10'da birbirinden çok farklı nitelikte olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 17,5'i sadece diploma sahibi olmak için üniversiteye gelenleri daha şanssız olduklarını ifade ederken, % 10'u referansları olmayanların kendilerinden daha şanssız olduklarını düşünmekte ve katılımcıların % 7,5'inin ise bu konuda fikri bulunmamaktadır.

Üniversite hayatına yeni başlayan çoğunlukta birinci sınıf katılımcılar arkadaşları ile tam olarak iletişim halinde olmadıkları için ve diğer arkadaşları hakkında bir fikirleri olmadığı için kendileri ile kıyas edemediklerini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra sınıfındaki diğer arkadaşlarıyla iletişim halinde olmayan yine ikinci sınıf katılımcılar da benzer sebeplerle karşılaştırma yapamayacaklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların okudukları bölüm hakkındaki bilgileri ve neden bu bölümü seçtiklerini öğrenmek için sorular sorulmuştur. Ayrıca bu bölümden mezun olan kişilerin nerelerde istihdam edileceği hakkında bilgileri ve akademik durumları da sorulmuştur. Elde edilen bulgular çerçevesinde Çizelge 4.11 düzenlenmiştir.

Çizelge 4.12. Katılımcıların bölümü tercih nedenleri, mezunların istihdam edebileceği yerler ve akademik durumları

	Sınıfı	Bölümünüzü Seçme Nedeni	İsteyerek mi?	Bölüm mezunları nerelerde istihdam ediliyor?	Yeterli Bilgi Sahibi Misiniz?	Akademik Durum
K1	4	Puanıma göre	Hayır	İKY, Ar-ge	Hayır	Orta
K2	4	Araştırarak	Evet	Müfettişlik, İKY, Ar-Ge,	Hayır	İyi
K3	4	İş olanağının fazla olması	Evet	Sendika, İş sağlığı ve güvenliği, SGK'da, Ar-ge, İKY	-	İyi
K4	4	Araştırarak	Evet	Halkla İlişkiler, İKY, Muhasebe, Pazarlama, Dış Ticaret, Belediye, Adliye	Evet	İyi
K5	3	Zorunluluk	Evet	Devlette ve özel sektörde	Hayır	Orta
K6	3	Puanıma göre	Evet	İKY, İş-Kur, SGK,	Evet	Orta
K7	3	Puanıma göre	Evet	İKY, SGK, memur	Hayır	İyi
K8	2	Tavsiye	Evet	Bilmiyorum	Hayır	İyi
K9	2	Puanıma göre	Evet	Kamu kuruluşları, sosyal güvenlik	Hayır	Orta
K10	2	Araştırarak	Evet	SGK, Devlette, Maliye kısımlarında	Hayır	Orta
K11	4	-	Evet	İKY, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Hayır	iyi
K12	4	Tavsiye	Evet	İKY, Sendika	Hayır	İyi
K13	4	Tavsiye	Evet	İKY, Halkla İlişkiler, Pazarlama sektörü, Bankacılık sektörü	Hayır	Orta
K14	4	Araştırarak	Evet	Bankacılık, finans sektörü, mali müşavir	Hayır	İyi
K15	3	Tavsiye	Evet	İKY, bankalar, muhasebeci,	Hayır	Orta
K16	2	Şans eseri	Evet	İKY, İş Sağlığı ve Güvenliği	Hayır	İyi
K17	2	Şans eseri	Evet	Çalışma Bakanlığı, İKY, Özel Sektör,	Hayır	Orta

Çizelge 4.11. (devam) Katılımcıların bölümü tercih nedenleri, mezunların istihdam edebileceği yerler ve akademik durumları

	Sınıfı	Bölümünüzü Seçme Nedeni	İsteyerek mi?	Bölüm mezunları nerelerde istihdam ediliyor?	Yeterli Bilgi Sahibi Misiniz?	Akademik Durum
K18	4	Yatay geçiş	Evet	Müfettişlik, memurluk, İKY, Muhasebe, sigorta kurum ve kuruluşlarında	Hayır	Orta
K19	4	Tavsiye	Evet	Bankacılık, muhasebe, müfettişlik, memurluk, sigortacılık, İKY, pazarlama, denetçi, sosyal güvenlikçi	Hayır	Orta
K20	4	Tavsiye	Evet	İKY, İİBF mezunlarının yapabildiği her türlü iş pazarlama, satış danışmanlığı, muhasebe, SGK, gelir uzmanlığı, gelir uzman yardımcılığı, banka, müfettişlik,	Hayır	İyi
K21	4	Araştırmak	Evet	Müfettişlik, sosyal güvenlik kurumu, sendika,	Hayır	İyi
K22	4	Puanıma göre	Hayır	Müfettişlik, iş sağlığı güvenliği uzmanlığı, İKY, Halkla ilişkiler, Satış pazarlama,	Hayır	İyi
K23	4	İş olanağının fazla olması	Evet	İKY, Müfettişlik, Kaymakamlık, Bankacılık, Muhasebe, kasiyerlik, işçi ve işverenin olduğu her yer	Hayır	Orta
K24	3	Tavsiye	Evet	Bankacılık, müfettişlik, kaymakamlık, fabrikalarda, İKY	Hayır	Orta
K25	3	Tavsiye	Hayır	SGK, İKY, Çalışma Bakanlığı, Banka	Hayır	Orta
K26	3	Puanıma göre	Evet	Muhasebe, banka, İKY, parmak izi alan memur	Hayır	İyi
K27	3	Tavsiye	Evet	Banka, ekonomi bakanlığı, İKY, İşletmenin herhangi bir bölümü	Hayır	Orta
K28	1	Tavsiye	Evet	Bilmiyorum	Hayır	Orta
K29	1	Puanıma göre	Hayır	İKY, İş Uzmanı, Banka, İİBF mezunlarının olduğu tüm bölümler	Hayır	Orta
K30	1	Tavsiye	Evet	Banka, SGK, Muhasebe	Hayır	Kötü
K31	2	İş olanağının fazla olması	Evet	Devlette, belediyede memur	Hayır	İyi
K32	1	Puanıma göre	Evet	İKY, memur	Hayır	Kötü
K33	1	Araştırırken	Evet	Muhasebe İİBF bölümlerinden yaptığı işlerin hepsi	Hayır	Orta
K34	1	Zorunluluk	Hayır	İKY, Banka, muhasebe, Kaymakam, müfettişlik, memur	Hayır	Orta
K35	1	Puanıma göre	Evet	İKY,	Hayır	Kötü
K36	1	Tavsiye	Hayır	İİBF mezunları nerelerde iş yapabiliyorsa, muhasebe, maliye,	Hayır	Kötü
K37	1	Şans eseri	Evet	Mali müşavirlik, muhasebe	Hayır	Orta
K38	2	Tavsiye	Evet	Sosyal güvenlik uzmanı, İKY, müfettişlik	Hayır	İyi
K39	2	Araştırmak	Evet	İKY, Müfettişlik, İdari hakimlik	Hayır	İyi
K40	2	Puanıma göre	Evet	Müfettiş, müsteşar, İKY, yönetici asistanı	Hayır	İyi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden başarı ile mezun olup diplomalarını aldıktan sonra nerelerde istihdam edilebilecekleri hakkındaki düşünceleri sorulduğunda katılımcılardan çeşitli cevaplar gelmiştir. 28 kişi İKY, 13 kişi muhasebe veya mali müşavir, 13 kişi bankada çalışan, 12 kişi müfettiş, 7 kişi SGK'da çalışan, 6 kişi memur, 4 kişi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunlarının çalıştığı her yerde, 3 kişi Ar-Ge, 3 kişi sendikalarda, 3 kişi ilgili bakanlıklarda cevabını vermiştir. Gelen cevaplardan elde edilen bulgulara göre katılımcıların % 70'i bölüm mezunlarının insan kaynakları departmanında çalışabileceklerinin yanı sıra muhasebe ve mali müşavirlik yapabileceklerini, banka çalışanı ve son olarak müfettiş olabilecekleri cevabını vermişlerdir. Çizelge 4.11'de görüldüğü gibi verilen diğer cevaplar ise idari hakimlik, iş uzmanı, maliye, kaymakam, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, denetçi, İş-Kur'da çalışabileceğini söyleyenlerin yanı sıra halkla ilişkiler, satış ve pazarlama, gelir uzmanlığı, satış danışmanlığı, dış ticaret, sigortacılık, finans sektörü, kasiyerlik, yönetici asistanlığı, müsteşar, parmak izi alan memur, işletmenin herhangi bir bölümü, işçi ve işverenin olduğu her yerde gibi farklı cevaplar da gelmiştir. Yapılan mülakatlarda üniversitede dolayısı ile bu bölümden mezun olduktan sonra nerede istihdam edilebilecekleri hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıklarını, öğrenmek için ne yapmaları gerektiğini bilmediklerini ve edindikleri bilgileri ise internet üzerinden araştırıp da bulduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra bu bölümden mezun olan tanıdıkları olan katılımcılar ise konuya daha hakim cevap verdikleri gözlenmiştir. Bu bölümden mezun olduktan sonra istihdam edilebilecekleri yerler hakkında tam bir fikir sahibi olmadıkları için de kaygı yaşadıklarını; ancak bu durumun da işe başladıktan sonra işverenlerin insan kaynakları departmanınca yardımcı olacaklarını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların mezun olduktan sonra istihdam edilecekleri yerler hakkında yeterli formasyona sahip olmadıklarını ve bu sebeple iş ve istihdam olanaklarının yetersizliğinden şikayet etmektedirler. Bundan dolayı iş bulma konusunda problem yaşayacaklarını düşünmekte ve işsizlik kaygısı taşımaktadırlar.

“...çok bi iş olanağı yok açıkçası mezun olduktan sonra. Yani iş bulma sıkıntısı çekebilirim.” (K37)

Görüşmecilere bu bölümü tercih etme nedenleri sorulduğunda Çizelge 4.11'de görüldüğü gibi puanlarının yetebileceği bölümleri tarama yaptıklarında seçilebilecek en iyi bölüm olarak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri

İlişkileri Bölümünün diğer bölümlerle kıyaslandığında daha nitelikli olduğu kanısına vardıkları için bu bölümü tercih ettiklerini belirten 10 öğrenci bulunmaktadır. Görüşmecilerin kuzenleri, bir tanıdıkları, babaları, rehberlik öğretmenleri, arkadaşları gibi kişilerin tavsiyeleri sonucu bu bölümü tercih yaparak geldiğini söyleyen 13 kişi bulunmaktadır. Bu bölümden mezun olduktan sonra iş yelpazesinin diğer bölümlere nazaran daha fazla olduğunu bildikleri veya çevrelerinden duydukları için bu bölümü tercih ettiğini söyleyen 3 kişi bulunmaktadır. Bölüm hakkında hiçbir bilgisi olmadan ve hiç kimsenin tavsiyesini almadan tamamiyle şans eseri olarak bilmeden bu bölümü tercih edip geldiğini söyleyen 3 kişi bulunmaktadır. Bu bölümü tercih etme konusunda bir fikir beyan edemeyen, cevap veremeyen 1 kişi ve başka bir bölümden yatay geçişle ÇEKO'ya geldiğini söyleyen 1 kişi bulunmaktadır. Katılımcıların % 32,5'i tavsiye üzerine, % 25'i puanı yettiği için, % 17,5'i kendisi araştırarak, % 7,5'i iş olanaklarını göz önüne alıp tercih yaptığını, % 7,5'i şans eseri, % 5'i zorunluluktan, % 2,5'i cevapsız, % 2,5'i yatay geçiş ile geldiğini söylemiştir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü tercih edenler ağırlıklı olarak birinin tavsiyesi üzerine gelenler, girdiği yükseköğretime giriş sınavlarında elde ettiği puanın ancak bu bölüme yettiği için tercih ettiğini belirtenler ve kendisinin araştırması sonucu tercih ettiğini ifade edenlerden oluşmaktadır.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün yükseköğrenim sınavları yerleştirme puanlarının düşük olması, öğrencilerin bu bölümü seçmelerinde etkilidir. Ayrıca bazı öğrenciler, yapmak istedikleri mesleklere basamak olarak da gördükleri için bu bölümü seçmektedirler ((Tayfun Tekin ve Korkmaz, 2016).

Katılımcılara üniversiteden mezun olduktan sonra nerelerde istihdam edildikleri hakkında yeterli bilgiye sahip olup olmadıkları sorulduğunda 37 kişi yeterli bilgiye sahip olmadığını, 2 kişi yeterli bilgiye sahip olduğunu söylemiş ve 1 kişi ise bu soruya cevap vermemiştir. Çizelge 4.11'de de görüldüğü gibi ağırlıklı olarak öğrenciler mezun olduktan sonra bölümle alakalı olarak nerelerde istihdam edilebildikleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıklarını düşünmektedirler.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümüne isteyerek mi geldikleri sorulduğunda 34 katılımcı isteyerek geldiğini, 6 kişi ise zorunluluktan geldiğini söylemiştir. Sonuç olarak katılımcıların % 85'i bölümü isteyerek seçmiştir.

Okuduğu bölümü isteyerek seçme faktörünün işsizlik kaygısı üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada, okuduğu bölümü isteyerek seçen gençlerin okuduğu bölümü isteyerek seçmeyen öğrencilere göre daha fazla işsizlik kaygısı taşıdıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Üstün vd, 2014). Yapılan bir diğer çalışmada ise ailenin isteği doğrultusunda meslek seçimi yapan öğrenciler işsizlik kaygısı taşımadıkları ortaya çıkmıştır (Aytaç ve Bayram, 2001). Bu durumun temel sebebi, öğrencilerin ailelerinin en doğru seçimi yapacakları ve iş bulma konusunda yardımcı olacakları doğrultusundaki beklentileridir (Üstün vd, 2014).

Katılımcılara akademik başarı durumları hakkında sorulan soruya 17 kişi durumunu “iyi”, 19 kişi “orta” ve 4 kişi ise “kötü” olarak ifade etmiştir. Katılımcıların % 42,5’i akademik başarı düzeyini “iyi”, % 47,5’i “orta” ve % 10’u ise “kötü” olarak belirtmiştir. Grubun çoğunluğu akademik başarı düzeyini iyi ve orta olarak kabul etmektedir.

Akademik başarı düzeyine öğrencilerin umutsuzluk ve kaygı puanlarına göre durumlarını inceleyen çalışmalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde etmişlerdir (Aslan, 2015; Ektiyar ve Üngören, 2008; Çelikel ve Erkormaz, 2008, Üstün vd, 2014). Akademik başarı düzeyi “çok kötü” olan öğrencilerin “iyi” ve “orta” olarak belirten öğrencilerin işsizlik kaygılarına göre yüksektir ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Akademik başarı düzeyini “orta” olarak belirten öğrencilerin işsizlik kaygı düzeyleri ise “iyi” olarak belirten öğrencilerin işsizlik kaygılarından yüksektir ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin akademik başarı düzeyinin işsizlik kaygısı üzerinde etkilidir.

Akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin hayata bakış açıları olumlu, akademik başarısı kötü olan öğrencilerin ise derslerine yeterince odaklanmadıkları için ve dolayısı ile yeterli donanıma sahip olmadıkları için işsizlik kaygılarının yüksek çıkmasını açıklamaktadır (Çelikel ve Erkorkmaz, 2008).

Akademik başarı düzeyini durumluk ve sürekli kaygı puanlarına göre inceleyen diğer çalışmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Yapılan bazı çalışmalarda (Surtess vd, 2002; Alisinanoğlu ve Ulutaş, 2000; Varol, 1990; Genç vd, 1999); Çakmak ve Havedanlı, 2004; Akgün vd, 2007) başarı düzeyine göre kaygı düzeyinin değiştiğini diğer bir ifade ile başarı düzeylerinin arttıkça kaygı düzeyinin azaldığını tespit

etmişlerdir. akmak ve Havedanlı (2005) alışmalarında başarı düzeyi ve kaygı düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Katılımcıların akademik başarılarının düşük olmasını başarısızlıklarından dolayı doyum sağlayamamalarına, özgüvenlerini yitirmelerine ve kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır. Bu sebeple, öğrencilerin sağlıkları olumsuz yönde etkilenmektedir (Varol, 1990).



SONUÇ

Küreselleşen dünyada günümüz değişen işgücü piyasasında yaşanan dönüşümler ile birlikte çalışma yaşamındaki belirsizlikler sürekli artmaktadır. Bu belirsizlik, çalışanlara kısa süreli çözüm arayışları, kısa süreli sözleşmeler, kısa süreli projeler olarak yansımakta ve çalışanların hayatını belirsiz hale getirmektedir.

Bu tez, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde okuyan lisans öğrencilerinin işsizlik kaygı durumlarının ortaya konulması ve bu kaygı durumu üzerinde belirleyici olan etmenlerin sorgulanması amacıyla yapılmıştır. Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları, kültürel sermayeleri ve sosyal sermayeleri ile işsizlik kaygılarını etkileme durumları sorgulanmıştır.

Bu araştırma sonucunda Manisa Celal Bayar Üniversitesi'nde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü lisans öğrencilerinde işsizlik kaygısının yoğun olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, bu alanda yapılmış diğer alan çalışmalarının sonuçları ile ve literatür ile desteklenmiştir. İşsizlik kaygısının üniversite gençleri arasında yaygın bir problem olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ülkemizde öğrencilerin işsizlik kaygısı taşımalarının çeşitli gerekçeleri bulunmaktadır. Bunlar arasında kişisel ve mesleki donanımlarının yetersiz olması, yabancı dil yetersizliği gibi kültürel sermayedeki yetersizlik, gelecekte iş bulabilmeye yönelik belirsizliklik yaşamaları, iş bulamama durumunda karşılaşılabilecekleri sosyo-ekonomik zorlukların temelinde yatan yoksulluk gerçeği, ailelerine karşı yüklenmiş oldukları sorumlulukların baskısı, Türkiye'deki genç işsizliğindeki artış, her geçen yıl mezun sayısındaki artış, işe alımlarda güçlü bir referans eksikliği, ucuz işgücü olarak yabancıların ülkemize göçü gibi yapısal etmenler bir boyutunu oluşturmaktadır.

Türkiye'nin yapısal bir sorunu haline gelen üniversite çağındaki gençlerin daha işgücü piyasalarına girmeden işsizlik kaygısı yaşamaları, bu öğrencilerin sosyal, psikolojik ve hatta fizyolojik olarak etkilenmelerine neden olmaktadır. Yapılan görüşmelerde öğrenciler bu konuda açık bir şekilde sorunlarını dile getirmişlerdir. Görüşmecilerin bu konuda kullandıkları ifadelerden dolayı, işsizlik kaygısının ne kadar etkili olduğu ve

olumsuz duygu durumlarının yanı sıra gerginlik yaşadıkları gözlenmiştir. Bu kaygı düzeyi gençleri sosyal bakımdan olduğu kadar, sağlık açısından da olumsuz etkileyebilmektedir.

Yükseköğrenim giriş sınavlarına hazırlanarak üniversitelerin bir bölümünü kazanıp yerleşen öğrenciler, uzun yıllar mesleki gelişim sağlamak için çeşitli lisans dersleri alıp sınavlarını başarı ile geçmektedirler. Öğrenciler, mesleki yeterliliğin kanıtı olan lisans diplomalarına sahip olana kadar geçen süreçte çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Sonraki dönemlerinde ise okuldan meslek hayatına geçecekleri sırada işsiz kalmaktadır.

Türkiye'deki üniversitelerin farklı bölümlerinden mezun olmuş; ancak işsiz kalmış gençlerin sayısı her geçen gün artmakla birlikte okudukları bölümle alakalı olmayan iş kollarında çalışmayı işsiz kalmamak için kabul etmektedirler.

Öğrencilerle yapılan görüşmelerin sonucunda, meslek seçimlerinde mezun olduktan sonra iş bulma garantisini gözettikleri gözlenmektedir. Böylece işsizliğe yönelik belirsizliği bir ölçüde netleştirerek daha kolay iş bulabilir duruma geleceklerini düşünmektedirler.

Türkiye'de üniversite öğrenimi görenler arasında ailelerinin sosyo-ekonomik durumu iyi olanlar da işsizlik kaygısı taşımakta, ancak genellikle herhangi bir işte veya herhangi bir ücretle istihdam edilmeyi reddetmektedirler. Bu anlamda, yüksek ücretli bir iş bulana kadar beklemeyi tercih etmektedirler. İşsizlik kaygısı taşıyıcılar da bu öğrenciler, ailelerinin ekonomik durumlarına bağlı olarak diğerlerine göre daha uzun süre iş fırsatlarını kollama serbestisine sahiptir.

Buna karşılık, ailelerinin sosyo-ekonomik durumu iyi olmayan öğrenciler her halükarda çalışmak isteyeceklerdir. Ailelerinin ekonomik durumu iyi olmayan öğrenciler arasında da her ne iş olursa olsun çalışabileceklerini belirtenler bulunmaktadır ve bu durum, ailelerine karşı kendilerini sorumlu tutmalarından kaynaklanmaktadır. Böylece sosyo-ekonomik düzeyleri her ne olursa olsun öğrenciler işsizlik kaygısı taşımaktadır. Ancak öğrenciler, ailelerinin ekonomik durumlarına bağlı olarak üniversite bittikten sonraki hayatlarını düzenlemek için alternatif planlar üretebilmektedirler. Diğer taraftan, ekonomik durumları iyi olmayan öğrencilerin farklı nedenlerle çalışma ve belli bir gelir elde etme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu sebeple aldıkları eğitimle alakalı olmasa bile herhangi bir işte istihdam edilmeye daha kolay razı olmaktadır.

Yıllarca çocuklarını okula gönderip bunun karşılığında üniversiteden mezun olunca iyi bir iş bulacağını düşünen ailelerine karşı kendilerini sorumlu tutan bazı öğrenciler de yine ekonomik durumları iyi olmasına rağmen her türlü işte ve herhangi bir ücret düzeyinden çalışmayı kabul etmemektedirler.

Öğrencilerin üniversite eğitimlerinin iş bulup çalışabilmek için yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Diploma sahibi olmanın gerekli, ancak yeterli olmadığı günümüzde bireyin yaşaması ve geçinmesi için yeterli geliri elde edebileceği bir işte çalışabilmesi için bilgi, beceri ve deneyimle donanımına sahip olması şartı gerekmektedir. Diplomanın yanısıra yabancı dil bilmesi, mesleki yeterliliğini destekleyecek başka sertifika ve programları almış ve uygulayabilir olması, güçlü referanslarının olmasının yanı sıra kendini iyi ifade edebilen, özgüveni yüksek, donanımı kuvvetli, dijital ve mobil teknolojinin getirdikleri uygulama ve pratiklere hakim olmak gibi özellikler aranmaktadır. Verdikleri cevaplar doğrultusunda öğrencilerin, bu bilince sahip olmalarına ve hatta bu donanımına sahip olmak için kendilerini yetiştirmek gibi hedefleri olmasına rağmen yine de işsizlik kaygısı taşımaktadırlar. Kendilerini yetersiz olarak görmekte olan öğrenciler bu yetersizlik durumuna bağlı olarak işsizlik kaygısı taşımaktadırlar. Yetersizlik durumunun aşılabilmesi için öğrencilerin kişisel ve mesleki gelişimlerine daha önem verilmesi tezin ulaştığı temel sonuçlar arasındadır. Bu noktada geliştirecek devlet politikalarına ihtiyaç vardır.

Katılımcıların çoğunluğu lisans eğitimini sürekli teorik olarak görmekte ve derslerin uygulama yönünün eksikliğinden şikayet etmekteydiler. Çağın gerekliliğine ve mesleki donanımlarını arttıracak yeteneklerini güçlendirmeye yönelik aktif dersler, eğitimler ve uygulamaların öğrenim hayatlarına devam ederken zorunlu birer ders olarak müfredata eklenmesi gerektiği düşünülmektedir. Öğrencilerin kendilerini daha net ifade edebilecekleri, güçlü bir şekilde iletişim kurabilecekleri yüksek bir özgüven ve parlak bir vizyona sahip olmaları gerekmektedir. Buna yönelik rehberlik servisleri açılmalıdır.

Ayrıca dijitalleşen teknolojik yaşantının içinde kendilerine daha kolay iş bulabilmeleri ve kendilerini yetiştirebilmeleri için inovasyon, girişimcilik derslerinin de her bölüm için ders olarak verilmesi çağın gerekliliklerine adaptasyon sağlanması için eğitime dahil edilmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede makro iktisat politikaları, gençlerin istihdamını arttırmaya yönelik olarak revize edilmelidir. Üniversitede eğitim gören gençlerin işgücü piyasalarının talebine cevap verebilecek düzeyde vasıf, bilgi ve beceride yetiştirilmesi gençlerin işsizlik kaygılarının giderilmesinde aktif bir yöntem olabilir.

Genç bireyler, üniversite sınavına girdikten sonra aldığı puanı beğenmemesine rağmen yeniden sınavlara hazırlanmak istemeyip özellikle de üniversite tercihlerinde açıkta kalmamak için puanlarının yeteceği; ancak bölüm hakkında bir fikirleri olmadan tercih yapabilmektedirler. Bu hususta önceliği iş garantisi olan bölümleri, iş yelpazesi geniş olan bölümleri, popüler bir meslek sahibi edinmelerine yardımcı olacak bölümler tercih sıramalarında ilk tercihleri şeklinde olmaktadır. Burada önem verilen durum ise mezuniyetten sonra işsiz kalma riskine karşı bireylerin işsizlik kaygısı taşımamak için kendilerini belirsizlikten biraz daha uzaklaştırmaktır.

Öğrencilerin bazıları yapılan görüşmelerde kendileri de dahil olmak üzere bir çok arkadaşlarının temel sorunun hedefsizlikten kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir. Üniversite tercihleri yapılırken bile hangi bölümü ne için istediklerini veya tercih ettiklerini bilmeden geldiklerini, araştırmaktan bile yoksun olduklarını söylemişlerdir. Geldikleri bölümde bile sadece diploma sahibi olmak için 4 yıl boyunca fakülteye gelip gittiklerini ve iş bulabilmek veya iş sahibi olabilmek için gerekli kazanımları düşünmediklerini bunun sebebi olarak da hedefsiz olduklarını iddia etmişlerdir. Bunun için hakkında pek de fazla informasyona (bilgiye) sahip olmadıkları yurt dışında verilen eğitimlerden gem vurarak Türkiye'deki eğitim sistemindeki çarpıklıklara ve bozulmalara atıf yapmışlardır. Eğer yurt dışındaki eğitim sistemlerinde olduğu gibi en başından bir vizyona sahip olabilseler ve hangi mesleği seçecekleri konusunda spesifik bir karara varabilmiş olmaları durumunda bunu elde etmek için yeniden ve yeniden hazırlanabilecekleri, dolayısı ile vizyonsuzluktan uzaklaşacakları tespit edilmiştir.

Türkiye genelindeki mezun sayısındaki hızlı artış, öğrencilerin kendilerini geliştirmenin önemini tam manasıyla kavrayamaması ve dolayısı ile yoğun yetersizlik hissi, mezuniyetten sonra iş bulabilme durumundaki belirsizlik, işsizlik oranındaki yükseliş gençlerin kaygı durumlarının baş nedenleri arasında gösterilebilir. Nitelikli, eğitilmiş işsizlerin hızlı bir oranda artması sonucunda Türkiye'den yurt dışına beyin göçü kaçınılmaz olmaktadır.

Eğitim ve öğretim hayatı, iş gücü piyasalarına hazırlanma aşaması içerisinde olan gençlerin henüz mezun olmadan kaygı yaşadıkları bir dönem olmaktadır. Üniversite öğrencilerinden özellikle mezun olma zamanları yaklaşan üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin üniversite hayatları sona erdikten sonra iş bulamayacaklarına dair olan endişeleri kaygı düzeylerinin yükselmesine neden olmaktadır.

Türkiye'nin geleceği gözüyle bakılan gençlerin iş gücü piyasalarında istihdam edilebilmesi açısından daha çok aktif istihdam politikaları ile korunup desteklenmesi gerekmektedir. Genç nüfus olarak tanımlanan kesimin Türkiye'de istihdama katılmalarına yönelik sosyal politikaların revize edilmesi veya yenilerinin üretilmesi ülkenin kalkınması ve genel refah düzeyi açısından oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca gençlerin eğitim alanlarındaki kapsamın değişmesi gerektiği ve çağın gereklerine uygun olarak alacakların derslerin revize edilmesi oldukça önemlidir.

Görüşme sırasında 29 farklı öğrencinin “torpil veya referans” kelimesini sıkça telaffuz ettikleri gözlenmiştir. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde çeşitli sorulara verdikleri yanıtlar çerçevesinde değerlendirilerek bir sonuca ulaşılmıştır. Bu sonuç, öğrencilerin güçlü bir referanslarının olması durumunda işsizlik durumunu yaşamayacakları ve dolayısı ile işsizlik kaygısı taşımayacakları yönündeki algılarının oldukça kuvvetli bir geribildirim olduğu gözlenmiştir.

Katılımcılar, mezun olmaya yakın dönemlerde kendilerini bir işte istihdam edilmelerine fayda sağlayacak ya da yardımcı olacak çeşitli desteklerin veya referansların arayışı içerisinde gireceklerini açıkça ifade etmişlerdir.

Katılımcıların genel intibası olarak ulaşılan bir diğer sonuç ise, güçlü bir referansa sahip olunması durumunda herhangi bir kültürel ya da ekonomik anlamda bir sermayeye ihtiyaç kalmadığı yönündeki algılarıdır. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde, işletmelerin donanımlı ve mesleki yeterliliğe sahip bir çalışandan çok sadık ve sebaatkar çalışanları tercih ettiklerini düşünmektedirler. Böylece işletme ile uzun yıllar karşılıklı güven çerçevesinde işgücü piyasalarında bulunarak sürdürülebilirliği devam ettirebileceklerdir. Bu açıdan bakıldığında, firma sahipleri daha çok tanıdık vasıtası ile işe alınacak bireyleri tercih etme konusunda bir önceliğe sahip olmaktadır. Böylece de işgücü piyasalarına hazırlanmakta

olan öğrenciler çevre, tanıdık, yakın biri vasıtası ile kendilerini iyi bir işletmeye kabul ettireceklerdir.

Öğrencilerin henüz bir iş deneyimine sahip olmamaları, üzerlerinde bıraktığı negatif yönlü etkiden sıyrılıp daha güçlü bir tutum içerisine girmeleri ve performanslarını işgücü piyasalarında işverenlere sergileyebilecek yeterliliğe sahip oluncaya kadar mesleki, kişisel yeterliliklerini artırma yönünde çalışmalarına devam etmeleri gerektiği düşünülmektedir. İşsizlik algısını normalize edecek yönde algılarını değiştirmelerinin yanı sıra ekonomi ve piyasa hareketleri, ekonomik küçülme gibi yapısal faktörleri inceleyip yakından takip etmeleri işsizliğe karşı algılarını değişmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Böylece bireyler kendilerini suçlamak gibi çıkarımlardan soyutlanarak daha yüksek bir bilinç seviyesine erişecektir.

KAYNAKLAR

- Açıklan, N. (2007). “Enformel Sektör ve Yoksulluk: Kentsel İşgücü Pazarı Üzerine Etkileri, İstanbul ve Gaziantep Örnekleri”. *Sosyoekonomi Dergisi*, 5(2), 43-62.
- Akgün, A.; Gönen, S.; Aydın, M. (2007). “İlköğretim Fen ve Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (20), 283-299.
- Aktan, C. C. (2002). “Yoksulluk Sorununun Nedenleri ve Yoksullukla Mücadele Stratejileri”. Ankara: *Hak-İş Konfederasyonu Yayınları*, 98-103.
- Alada, D. (2000). *İktisat Felsefesi ve Belirsizlik*. İstanbul: Bağlam Yayınları. 82.
- Atasayar, K. (1996). “Özel İstihdam Büroları Kurulmalıdır”. *İşveren Dergisi*, 34(7), 2-14.
- Baran, A. G., Özsöz, C. (2011). “Pratik, Kültür, Sermaye, Habitus ve Alan Teorileriyle Pierre Bourdieu Sosyolojisi”. *Sosyolojide Yakın Dönem Gelişmeler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 121.
- Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. (6. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, 427-430.
- Bircan, İ. (2000). “Türkiye’de İstihdam Sorunu, İŞKUR Yasası ve Özel İstihdam Büroları”, *İşveren Dergisi*, 38(7), 32-45.
- Bjarnason, T., Sigurdardottir T. J. (2003). “Psychological Distress During Unemployment And Beyond: Social Support And Material Deprivation Among Youth İn Six Northern European Countries”, *Social Science & Medicine*, 56(5), 973-985.
- Bordieu, P. (2010). *Sermaye Biçimleri. Sosyal Sermaye-Kuram, Uygulama, Eleştiri*. Derleyen: M. Murat Şahin ve A. Zeki Ünal. Değişim Yayınları. İstanbul. 88.
- Borjas, G. J. (2015). *Çalışma Ekonomisi*. (Çev: Ç.E. Şahin, K. Gökten ve Ü. Akçay) Bursa: Dora Yayıncılık, 581 -582.
- Bourdieu, P. (1996). *Distinction: A Social Critique of the Judament of Taste*. (Çev. R. Nice). Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts, 35-45.
- Bozkurt, V. (2012). *Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm/Bilgi, Ekonomi, Kültür*. Ekin Kitabevi Yayınları, 40-89.
- Budowski, M., Tillmann, R., Keim, W. Amacker, M., (2010). “Conceptualizing ‘Precarious Prosperity’: Empirical And Theoretical Elements For Debate”, *International Journal of Comparative Sociology*, 51, 268-288.
- Canbaz, S., Sünter, A. T., Aker, S., Pekşen, Y. (2007). “Tıp Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygı Düzeyi ve Etkileyen Faktörler”. *Genel Tıp Dergisi*, 17(1), 15-19.

- Cassidy, T. (2001). "Self-Categorization, Coping And Psychological Health Among Unemployed Midcareer Executives". *Counseling Psychology Quarterly*, 14 (4), 303-315.
- Chanda, N. (2010). *Küreselleşmenin Sıradışı Hikâyesi*. Ankara: ODTÜ Yayıncılık. 78-88.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 56-75.
- Çakır, Ö. (2007). "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 117-140.
- Çakmak, Ö., Hevedanlı, M. (2004). *Biyoloji Öğretmen Adaylarının Kaygılarını Etkileyen Etmenler*. XIII Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya, 1-11.
- Çelikel, F.Ç., Erkorkmaz, Ü. (2008). *Üniversite Öğrencilerinde Depresif Belirtiler Ve Umutsuzluk Düzeyleri İle İlişkili Etmenler*, Nöropsikiyatri Arşivi, 45. 122-129.
- Çolakoğlu, T., Kanyılmaz Polat, E., Gezer Aydın, G. (2017). "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Bir Araştırma: Biga İİBF Örneği". *The International Journal of Innovative Approches in Social Sciences*. 1(1), 29-39.
- Çondur, F., Bölükbaş, M. (2014). "Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme". *Amme İdare Dergisi*. 47(2), 77-93.
- ÇSGB (2013). "Türkiye Ekonomisine Genel Bakış (2001- 2013)". *Çalışma Dünya Dergisi*. 2(1), 15-32.
- Dereli, F., Kabataş, S. (2009). "Sağlık Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulma Endişeleri Ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi". *Yeni Tıp Dergisi*, 26, 31-36.
- Doğan, T., Çoban, A. E. (2009). "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Eğitim ve Bilim*, 34(153), 157-168.
- Dura, C., Atik, H. (2002). *Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*. Literatür Yayınları, 103-105.
- Dursun, S., Aytaç, S. (2009). "Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı", *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 27(1), 71-84.
- Erdut, T. (2002). "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim". *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi*, 40, 51.
- Erdut, T. (2003). Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Dergisi*, 18(4), 8-35.
- Ersoy, A. F., Günay, G., Ersoy, Y. (2017). "Üniversite Öğrencilerinin Geleceğe Yönelik İşsizlik Kaygısı: Sosyal Hizmet Perspektifinden Bir Değerlendirme". *International Congress on Politic, Economic and Social Studies*. 2-28.
- Ersoy-Kart, M., Erdost, H. E. (2008). "Unemployment Worries Among Turkish University Students". *Social Behavior and Personality*, 36(2), 275-288.

- Genç, H. (2008). *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü Resim-İş Eğitimi anabilim Dalı Öğrencilerinin Kaygı Düzeyleri Üzerine Bir Durum Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Giddens, A. (2000). Üçüncü Yol Sosyal Demokrasinin Yeniden Doğuşu. İstanbul: Birey Yayıncılık, 86-90.
- Gizir, C. A. (2005). “Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma”. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2),196-213.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi*. (2. Baskı). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 15.
- Gorz, A. (2011). *Maddesiz*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 45-67.
- Goyette, K. A., Mullen, A. L. (2006). “Who studies the arts and sciences? Social background and the choice and consequences of undergraduate field of study”. *The Journal of Higher Education*, 77 (3), 497-538.
- Göçer, İ. (1994). “İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi ve Özel İstihdam Acentaları ”. *İşveren Dergisi*, 37(6), 20.
- Göker, E. (2007). *Ekonomik İndirgemeci mi Dediniz? Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdiue Derlemesi*. İstanbul: İletişim Yayınları, 279-280.
- Gökgöz, G. (2007). *Post-Fordist Üretim Yapılanmasının İşçiler /Çalışanlar/ Emek Üzerindeki Sosyo-Kültürel Yansımaları*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Göksan, T.S., Uzundurukan, S., Keskin, S.N. (2009). Yaşam Boyu Öğrenme Ve Avrupa Birliği'nin Yaşam Boyu Öğrenme Programları, *I. İnşaat Mühendisliği Eğitim Sempozyumu Dergisi*, Antalya, 143-151.
- Gülcan, E. (2017). Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Güvencenin Bağdaştırılması. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Güleri, M. (1999). “Üniversiteli ve İşçi Gençliğin Gelecek Beklentileri ve Kötümserlik-İyimserlik Düzeyleri”. *Kriz Dergisi*, 6 (1), 55-65.
- Güney, A. (2009). “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Müdahale Yöntemleri”. *Kamu-İş İş hukuku ve İktisat Dergisi*. 10(4), 135- 159.
- Hacısalıhoğlu, E. (2014). Türkiye’de İşçi Sınıfı Haritasında Güvencesizlik Deneyimleri. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Hatıpler, M., Aytaç, A. (2011). “Dünya’da ve Türkiye’de Yoksulluğun Özgün Yapısı ve Yoksullukla Mücadele”. İstanbul: *Kriter Yayınları*, 5-6.
- Held, D., McGrew, A. (2008). “Küresel Dönüşümler: Büyük Küreselleşme Tartışması”. Ankara: *Phoenix Yayınları*, 33-55.

Hesapçioğlu, M. (1994). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi. İstanbul: *Beta Yayınları*, 63-101.

ILO. (1949). Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), No.96.

Işığışık, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Yayınevi, 22-31.

Işıklı, A. (2000). “Yeni Dünya Düzeninde Emek-Sermaye Çelişkisi”. *Mülkiyetler Birliği Dergisi*, 24 (224), 27-50.

İnternet: 2017’nin En İyi Seyahat Listesi Yayınlandı. <https://edumag.net/haber/2017nin-en-iyi-seyahat-listesi-yayinlandi/> 12 Aralık 2017’de alınmıştır.

İnternet: 2018 KYK Burs Ücretleri Ne Zaman Yatacak? <http://www.tgrthaber.com.tr/egitim/2018-kyk-burs-ucretleri-ne-zaman-yatacak-kyk-burs-ve-kredi-ucretleri-odeme-tarihi-219405> 11 Mayıs 2018’de alınmıştır.

İnternet: Ajans’tan büyük destek. <http://www.sorged.org/Hbr-107-Ajanstan-buyuk-destek.html> 18 Ocak 2018’de alınmıştır.

İnternet: Ayanoglu, A. (2014). “Eğitimli İşsizlik Psikolojisi.” <http://vivahiba.com/article/show/egitimli-issizlik-psikolojisi/> 30 Ocak 2018’de alınmıştır.

İnternet: Aydın, O., Çiftel, N. (2013). “Ortaöğretim Kurumlarına Devam Eden Öğrencilerin Akademik Ve Mesleki Gelecek Kaygılarının İncelenmesi”. http://www.izu.edu.tr/Assets/Content/File/Enstitu_Sekreterligi/2013_Guz_Donemi_Oktay_Aydin_ve_Nevin_Ciftel.pdf 26 Ocak 2018’de alınmıştır.

İnternet: Aytaç, S., Keser, A. (2002). “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 4(2), <http://www.isguc.org/?p=makale&id=48&cilt=4&sayi=2&yil=2002> 26 Aralık 2017’de alınmıştır.

İnternet: Biçerli, M. K. (2005). “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”. *Çimento İşverenleri Sendikası Dergisi*, <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf> 08 Haziran 2018’de alınmıştır.

İnternet: Bilgin, V., Yazıcı, E., Tutar, K., Güler, M. A., Bilgin, O. (2014). “Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması”. Ankara: *Hak-İş Konfederasyonu Yayınları*, <http://www.hakis.org.tr/uploads/files/taseroniscisigercegi.pdf> 08 Haziran 2018’de alınmıştır.

İnternet: Cüceloğlu, D. (2007). “Kaygı, Özgüven, Sonuç ve Süreç-1”. <http://www.dogancuceloglu.net/yazilar/245/kaygi-ozguven-sonuc-ve-surec-1/> 13 Şubat 2018’de alınmıştır.

İnternet: Ercan, H. (2007) Türkiye’de Gençlerin İstihdamı, *Uluslar Arası Çalışma Ofisi*, www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/.../gencleriniistihdami.pdf 18 Kasım 2017’de alınmıştır.

- İnternet: EUROSTAT. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>. 10 Şubat 2018’de alınmıştır.
- İnternet: Hatiloğlu, U. (2014, 29 Nisan). “İşsizlik Psikolojisiyle Mücadele Edebilirsiniz”, <https://www.e-psikiyatri.com/issizlik-psikolojisiyle-mucadele-edebilirsiniz-50083>, 18 Ocak 2018’de alınmıştır.
- İnternet: ICPESS. <http://www.registericpess.org/index.php/ICPESS/article/view/209> 25 Ocak 2018’de alınmıştır.
- İnternet: ILO. (2017). *Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598675.pdf 26 Nisan 2017’de alınmıştır.
- İnternet: Kabaklarlı, E., Gür, M. (2011). *Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Ekonomik Belirleyicilerinin Uzun Dönem Eş-Bütünleşme Analizi*. <http://www.tcmb.gov.tr/> 10 Ekim 2017’de alınmıştır.
- İnternet: KEİG. (2014). *Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi*. <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/KEİG-Çalışma-Yaşamında-Eğretilik-Eğreti-İstihdam-ve-Atipik-İstihdam-İlişkisi-2014-.pdf> 15 Mart 2018’de alınmıştır.
- İnternet: Kılıç, C. (2016). *Dünyada Yoksulluk Artıyor*. <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/dunyada-yoksulluk-artiyor-2251643/> 10 Mayıs 2018’de alınmıştır.
- İnternet: Kurt, Ş. (2010). *İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri*. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9191> 12 Nisan 2018’de alınmıştır.
- İnternet: Özpınar, E., Satır Çilingir, Y., Taşöz Düşündere, A. (2016). Türkiye’deki Suriyeliler: İşsizlik ve Sosyal Uyum. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayınları*. 1-6. http://www.tepav.org.tr/upload/files/1461746316-7.Turkiye_deki_Suriyeliler_Issizlik_ve_Sosyal_Uyum.pdf 26 Mayıs 2017’de alınmıştır.
- İnternet: Sazak, D. (2001). “Krizde 1 Milyon İşsiz”. *Milliyet Gazetesi*. <http://www.milliyet.com.tr/2001/06/22/yazar/sazak.html> 26 Aralık 2017’de alınmıştır.
- İnternet: Şahin, B. , Sevimli, Y. (2013). “Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İşkur’un Önemi”. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-10. <http://dergipark.gov.tr/hiad/issue/7653/100179> 30 Mayıs 2018’de alınmıştır.
- İnternet: Tunçsiper, B., Bicil, İ. M., Biçen, Ö.F. (2012). *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İşsizlik Kaygılarına İlişkin Tutumları Üzerine Bir Uygulama*. <http://teacongress.org/papers2012/TUNCSIPER-BICIL-BICEN.pdf> 26 Mayıs 2018’de alınmıştır.

İnternet: TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 01 Şubat 2018’de alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2011). http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html 13 Şubat 2018’de alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2017). Basın Odası Haberleri. http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2017_20_20170420.pdf 10 Ocak 2018’de alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2017). Basın Odası Haberleri. http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2017_52_20171006.pdf 03 Mayıs 2018’de alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2017). *Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2016*. Haber Bülteni. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24579>. 10 Mart 2018’de alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (2018). *İşgücü İstatistikleri 2017*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27699> 14 Mayıs 2018’de alınmıştır.

İnternet: TÜİK. (Ocak 2018). *İşgücü İstatistikleri*. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni. <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27691> 15 Ocak 2018’de alınmıştır.

İnternet: Uçak, D. (2015). *İşsizlik Kaynaklı Depresyon*, <http://www.yarin11.com/issizlik-kaynakli-depresyon-makale,125.html> 18 Ocak 2018’de alınmıştır.

İnternet: UÇÖ. (2009). http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_106525/lang--en/index.htm 14 Ocak 2018’de alınmıştır.

İnternet: Uyanık, Y., Bedir, E. (2006). “*Rosetta Planının Analizi Ve Türkiye’nin SosyoEkonomik Şartlarında Uygulanabilirliği*”, ab.calisma.gov.tr/belgeler/RosettaPlaniRapor-GaziUniversitesi.doc 20 Ocak 2018’de alınmıştır.

İntetner: Durukan, K., Öncel, S. Y. (2013). *Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı Durumunun Değerlendirilmesi*. <https://www.researchgate.net/publication/271405257> 15 Aralık 2017’de alınmıştır.

Ji, Y., Tan, L. (2016). “Labor Unemployment Concern and Corporate Discretionary Disclosure. *Journal of Business Finance & Accounting*, 43(9-10), 1244–1279.

Kaymaz, K., Sayılar, Y. (2005). Beceriye Dayalı Ücretleme Sistemi ve Tasarım Süreci. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 118-139.

Kıcır, B. (2017). “Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış”. *Çalışma ve Toplum*, 3, 1369-1396.

- Kıcır, B.; (2010) *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Psikolojik Etmenler Açısından Bir inceleme*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Kocaoğlu, M. (1997). *Sosyal Politika*. Ankara: Tuhis Yayınları, 154-159.
- Koç, M., Polat, Ü. (2006). “Üniversite Öğrencilerinin Ruh Sağlığı”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-22.
- Köknel, Ö. (1989). *Genel ve Klinik Psikiatri*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi, 44.
- Kula, K. Ş.; Saraç, T. (2016). “Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 227-242.
- Kurt, G. (2007). “Ridit Analizi ve Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygılarının İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 193-206.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2005). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları, 401.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., Kinicki, A. J. (2005). “Psychological And Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study”. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- McLellan, R. A. (2000). “A Study Of Job Search Duration And Influencing Factors”. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*. 61(3-B), 1681.
- Mehmet, Ö., Kılıç, C. (2009). *Çalışma Ekonomisi Teorisi*. Ankara: Gazi Kitabevi, 16-66.
- Moorhouse, A. & Caltabiano, M. L. (2007). “Resilience And Unemployment: Exploring Risk And Protective Influences For The Outcome Variables Of Depression And Assertive Job Searching”. *Journal of Employment Counseling*, 44, 115-125.
- Morgan, C. T. (2005). *Psikolojiye Giriş*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, 228.
- Mütevellioğlu, N., Mehmet, Z., Mehmet, M. (2010). “İşsizlik, Üniversiteli Gençlik ve Gelecek Bir Alan Araştırmasının Bulguları”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (1), 207-229.
- Özbek, F. (2007). “Negatif Moral Kültürü, Güvensizlik ve İşsizlik Kaygısı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3), 39-61.
- Özsoy, C.E. (2015). “Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler”. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 173-180.
- Özsöz, C. (2009). *Pierre Bourdieu Sosyolojisi ve Simgesel Şiddet*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Palabıyık, A. (2011). “Pierre Bourdieu Sosyolojisinde Habitus, Sermaye ve Alan Üzerine”. *Liberal Düşünce*. 16(61-62), 121-141.
- Patterson, L. J. M. (1997). “Long-Term Unemployment Amongst Adolescents: A Longitudinal Study. *Journal of Adolescence*, 20, 261-280.
- Pierre, B. (2006). “Sanatın Kuralları: Yazınsal Alanın Oluşumu ve Yapısı”. (Çev. N. Kamil Sevil). İstanbul: *Yapı Kredi Yayınları*, 395.
- Piketty, T. (2015). “Capital In The Twenty-First Century”, (Çev: Hande Koçak). İstanbul: *Türkiye İş Bankası Yayınları*. 34-35.
- Prause, J., Dooley, D. (1997). “Effects Of Underemployment On School-Leavers’ Self-Esteem”. *Journal of Adolescence*, 20, 243-260.
- Preti, A. (2003). “Unemployment And Suicide”. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57, 557-558.
- Savul, G. (2008). *Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Sayın, A. K. (2002). Türkiye İş Kurumu: Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları, Ankara: *Ankara Üniversitesi Basımevi*, 14.
- Sennett, R. (2011). *Karakter Aşınması*. (5. Baskı). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 10-138.
- Sennett, R. (2011). *Yeni Kapitalizm Kültürü*. (2. Baskı). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 34-56.
- Snower, D. J. (1997). “Evaluating Unemployment Policies: What do the Underlying Theories Tell Us?”, Eds. Dennis J. Snower ve Guillema de la Dehesa, *Unemployment Policy: Government Options for the Labor Market*, Cambridge University Press, Cambridge. U.K. 141.
- Stiglitz, J. E. (2014) “Eşitsizliğin Bedeli Bugünün Bölünmüş Toplumunu Geleceğimizi Nasıl Tehlikeye Atıyor”. İstanbul: *İletişim Yayınları*, 188-190.
- Şahin, C. (2009). “Eğitim Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeyleri, Selçuk Üniversitesi”. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 271-286.
- Şahin, C., Tunçel, M. (2008). “Sınıf Öğretmenliği ve Beden Eğitimi Öğretmenliğinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Psikososyal Uyum Düzeylerinin İncelenmesi”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitimi Fakültesi Dergisi*, 9(2), 45-50.
- Şahin, H. (2012). *Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri: Denizli Tekstil İşçileri Örneği*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Şahin, H. (2013). *Dönüşümün Esneklik Ve Enformelleşme Temelinde Türkiye Emek Piyasalarına Etkileri*. Muğla Sıtkı Kocman Üniversitesi, ISBN:978-605- 4397-33-4, 83-90.

- Taşgın, Ö., Bozgeyikli, H., Boğazlıyan, E. E. (2017). “Üniversiteli Gençlerin İşsizlik Kaygıları ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki”. *Hak –İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(15), 551- 567.
- Tayfun, A. N. T.; Korkmaz, A.; (2016). “Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (17), 534-558.
- Tekin Tayfun, A. N., Korkmaz, A. (2016). “Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534-558.
- Tekin, H. H. (2006). “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”. *Sosyoloji Dergisi*, 3(13), 101-116.
- Tektaş, N. (2014). “Üniversite Mezunlarının Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Dr. Mehmet Yıldız Özel Serisi*. 243-253.
- Temiz, H. E. (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55- 80.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey Matbaası, 6.
- Topgül, S. (2017). “İşsizlerin Sosyo-Ekonomik Durumları ve İşsizlik Algıları Üzerine Bir Alan Araştırması: Tokat İli Örneği”. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(3), 119-130.
- Toros, F., Bilgin, N.G. (2002). “Ailede Boşanma Ve Anne-Baba Olumunun Çocuk Üzerindeki Etkileri,” Marmaris: 38. Ulusal Psikiyatri Kongresi Program ve Kongre Bildirileri Özet Kitabı. 200.
- Türkiye Psikiatri Derneği Bülteni. (2010). “Belirsizlik Gelecek Kaygısını Arttırır, Güvencesiz Çalışma Ruh Sağlığını Bozar”. Basın Açıklaması. *Türkiye Psikiatri Derneği Bülteni*. 13 (1), 57.
- UNDP. (2008). İnsani Geliştirme Raporu Türkiye, *Türkiye’de Gençlik*, 111.
- Uyanık, Y. (2003). *İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Büyüme*. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7(2), 535-550.
- Üstün, G., Dedekoç, Ş., Kavalalı, T., Öztürk, F., Sapcı, Y., Can, S. (2014). “Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulmaya İlişkin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi”. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 200-221.
- Varol, Ş. (1990). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygılarını Etkileyen Etmenler*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun.
- Wanberg, C. R., Carmichael, H. D., Downey, R. G. (1999). “Satisfaction at last job and unemployment: A new look”. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 121-131.

- Yarcı, S. (2011). “Pierre Bourdieu’da Sosyal Sermaye Kavramı”. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 23-33.
- Yazar Aslan, B. (2015). “Genç İşsizliğe Yönelik Alan Araştırması: Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 6 (2), 71-87.
- Yeldan, E. (2008) *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi Bölüşüm, Birikim ve Büyüme*, İstanbul: İletişim Yayınları, 77-91.
- Yıldırım, E., B. Uçkan. (2010). “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”. *Çalışma ve Toplum*, 2, 163-184.
- Yıldırım, K., Karaman, D., Taşdemir, M. (2008). *Makroekonomi*. Seçkin Yayınları. Eskişehir. 351.
- Yılmaz, G. (2009). İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskaçında Birey. Bursa: *Ekin Basım Yayın Dağıtım*, 3-45.
- Yılmaz, G. (2010). *Güvencesizlik, Güvencelilik İkileminde İşçi Sağlığı*. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik. 10 (37), 2-7.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. (10. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi, 169-174.



EK 1. Mülakat Soruları

1. Kaçınıcı sınıfsınız?
2. Kaç Yaşındasınız?
3. Cinsiyetiniz?
4. Daha önce nerede yaşıyordunuz?
5. Anne ve babanızın eğitim durumu nedir?
6. Anne babanızın eğitim durumu nedir?
7. Anne ve babanızın gelir düzeyi nedir?
8. Size ne kadar aylık yolluyorlar? (kontrol sorusu)
9. Size ait eviniz var mı?
10. Ailenizin başka mülkü var mı?
11. Bölümünüzü nasıl tercih ettiniz? İsteyerek mi?
12. Bölüm mezunlarınız nerelerde istihdam ediliyor? Bu konuda yeteri kadar bilgi sahibi misiniz?
13. Akademik başarı durumunuz nedir?
14. Aileniz veya siz herhangi bir parti /dernek/STK'ya üye misiniz? Böyle bir üyeliğiniz varsa ilerde iş bulma konusunda size yardımcı olabileceğini düşünüyor musunuz?
15. Lisans eğitiminizi destekleyecek başka eğitim/sertifika programları aldınız mı?
16. Bu eğitim/sertifika programlarının iş bulmada size yardımcı olacağını düşünüyor musunuz?
17. Aldığınız eğitimlerin ve sahip olduğunuz deneyimin iş bulmada yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
18. Sizce Türkiye'de gençleri ilgilendiren en temel problem/problemler nelerdir?
19. İş bulma konusunda problem yaşayacağınızı düşünüyor musunuz?
20. Evetse, sizce neden?
21. İş bulma konusunda kaygı yaşayacağınızı düşünüyor musunuz?
22. Evetse, sizce neden?
23. Bu kaygı durumu gündelik hayat aktivitelerinizi, aile ve arkadaş ilişkilerinizi nasıl etkiliyor?

EK 1. (devam) Mülakat Soruları

24. Çevrenizde üniversiteyi bitirip iş bulamayanlar var mı?
25. Varsa, bu durum sizi nasıl etkiliyor?
26. Üniversiteyi bitirdikten sonrası için alternatif planlarınız var mı?
27. Yurt dışına gitmeyi düşünüyor musunuz? Evetse, hangi amaçla?
28. İş bulma imkanınız olsa Türkiye dışında yaşamak ister miydiniz?
29. Kendinizi diğer arkadaşlarınızla karşılaştırdığınızda iş bulma konusunda hangi noktada görüyorsunuz?
30. Sizce iş bulma konusunda kimler size göre daha şanslı/kimler daha şanssız?
31. Yakın çevreniz/arkadaşlarınız arasında benzer kaygılar yaşanıyor mu? Evetse bu kaygıları bizimle paylaşabilir misiniz?
32. Bir yıl içinde iş bulamazsanız neler yapmayı planlıyorsunuz?
33. İş bulma konusunda aile/yakın çevre/hemşeri gibi kişilerden yardım alacağınıza inanıyor musunuz?
34. Böyle bir desteğe sahip olacak mısınız?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : KARA, Yadigar Leyla
 Uyruğu : TC
 Doğum Tarihi ve yeri : 1986 - Aydın
 Medeni hali : Evli
 e-mail : leyla.yurt@cbu.edu.tr

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek lisans	Afyon Kocatepe Üniversitesi/ Fen Bilimleri Enstitüsü/Matematik	2010
Lisans	Afyon Kocatepe Üniversitesi/ Matematik tematik	2008
Lise	Hilmi Fırat Anadolu Lisesi	2004

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2013- Devam	Manisa Celal Bayar Üniversitesi	Araştırma Görevlisi

Yabancı Dil

ÜDS 78.5

Yayınlar

- KILIÇ CEM, ŞAHİN HANDE, KARA YADİGAR LEYLA (2018). Türkiye’de Neoliberal Dönemin Genç İşsizliğine Yansımaları. I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi 2018 (Özet Bildiri/Sözlü Sunum) (Yayın No:4181916).



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...

