

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTELERİNİN GELECEĞİ: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÜZERİNDEN POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bilal Coşan\* 

Gönderim Tarihi: 02.08.2022

Kabul Tarihi: 18.11.2022

Araştırma Makalesi/ Research Article

Doi: <https://doi.org/10.38009/ekimad.1152923>

Öz

Tüm dünyada çalışma hayatı çok önemli paradigma değişimi yaşamaktadır. Bu değişimde teknolojik gelişmeler, mesleki eğitim ve buna bağlı ortaya çıkan yeni çalışma dinamikleri oldukça önemli rol oynamaktadır. Değişen çalışma yaşamının ihtiyaçlarının tespitinde en önemli rollerden biri de üniversitelere aittir. Bu kapsamda İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri (İİBF) de çok sayıda öğrenciyi bünyesinde barındırdığı için önem arz etmektedir. Ancak birçok İİBF mezunu gencin işsizlik problemi ve niteliklerine uygun işler bulmakta zorlanması İİBF'ye olan bakışın zaman içerisinde değişmesine neden olmuştur. Bu çalışmada, Türkiye'deki bütün Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'nin ders planları ve ders içerikleri incelenmiştir. Sonuç olarak değişen işgücü piyasasının beklentilerinin karşılanması ve emek piyasasına geçişte daha az sorun yaşanması adına derslerin günümüz şartlarına göre revize edilmesi gerekliliği ve uygulamalı derslere daha çok önem verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmış ve bu kapsamda politikalar önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Çalışma Hayatı, Eğitim.

**Jel Sınıflandırması:** I21, J01.

FUTURE OF FACULTIES OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES: POLICY RECOMMENDATIONS FOR THE DEPARTMENT OF LABOR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS

Abstract

All over the world, working life has experienced a very important paradigm shift. Technological developments, vocational education and new working dynamics play a very important role in this change. Universities undertake one of the most important roles in determining the needs of the changing working life. Faculties of Economics and Administrative Sciences (FEAS) are also important as they contain a large number of students. However, the fact that many FEAS graduates faced unemployment problems and had difficulty in finding jobs suitable for their qualifications caused a change in the perspective towards FEAS. As a matter of fact, this is one of the most important reasons why FEAS quotas have remained empty in recent years. In this study, lesson plans and course contents of all Labor Economics and Industrial Relations Departments in Turkey were examined. As a result, in order to meet the expectations of the changing labor market and to have fewer problems in the transition to the labor market, it was concluded that the courses should be revised according to today's conditions and more importance should be given to applied courses, and policies were suggested in this context.

**Keywords:** Faculties of Economics and Administrative Sciences, Labor Economics and Industrial Relations, Working Life, Education.

**Jel Classification:** I21, J01.

\* Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [bcosan@bandirma.edu.tr](mailto:bcosan@bandirma.edu.tr)

## **1. Giriş**

İİBF'ler sosyal ve beşeri bilimler alanında büyük önem arz etmektedir. Türkiye'nin en köklü fakülteleri arasında bulunan İİBF'ler<sup>1</sup>, aynı zamanda çok ciddi mezun potansiyeline sahiptir. İİBF mezunlarının sayısı gün geçtikçe artmaya devam etmektedir. Bu durum son yıllarda İİBF ile ilgili sorunların daha sık gündem konusu olmasında belirleyici olmuştur. Zira zaman içerisinde öğrencilerin İİBF tercih eğilimlerinin düşmesi, kontenjanların büyük oranda boş kalmasına neden olmuştur.

Kuruluş maliyeti olarak nispeten daha düşük maliyete sahip İİBF'ler bu açıdan yeni açılan üniversitelerde ilk kurulan bölüm olma özelliğini korumasının yanında, “güvenli liman” olarak değerlendirilmektedir. Sayıca artan İİBF'ler ise bir anlamda gün geçtikçe “sıradan”laşmaktadır. Bu durum İİBF'lerin hemen hemen her sene daha düşük puanla öğrenci almalarına neden olmaktadır (Bucak vd., 2019: 10-11). Günün sonunda artan okullaşma oranı niceliksel anlamda bir başarı getirirse de, genç mezunların ulusal ekonomide iş imkânına sahip olup olmadığı gerçeği göz ardı edilmek durumunda kalınmıştır. Ayrıca değişen puan türleri, ekonomik krizler, belirsizlik ortamı, kapasite planlamasının uygun yapılmaması gibi sorunlar kontenjan sorununu tetikleyen diğer unsurlar arasındadır (Orhan ve Suluhan, 2019: 65-66). Bu durum hem nitelik sorununun hem de mezuniyet sonrası işsizlik sorununun tartışılmasını gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin de değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sosyal politika temelinde 1930'lı yıllarda Gerhard Kessler öncülüğünde, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde Sosyal Siyaset Kürsüsü ile beraber var olmaya başlayan günümüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri, sosyal politikaya ek olarak, siyaset bilimi, iktisat, iş ve sosyal güvenlik hukuku, psikoloji, sosyoloji, insan kaynakları gibi alanlarla da ilişkisi bulunması sebebiyle multidisipliner bir yapı sergilemektedir (Etcı, 2020, s. 7)<sup>2</sup>. 1980'li yıllarda yaşanan paradigma değişimi neticesinde günümüz ÇEEİ bölümleri, sosyal siyaset isminden arındırılarak faaliyetlerine devam etmiştir (Öçal ve Korkmaz, 2019: 1952).

Değişen ve dönüşen çalışma yaşamı, birçok alanda olduğu gibi eğitim alanında da belli paradigma değişimlerini zorunlu hale getirmiştir. Nitekim ÇEEİ bölümlerinin farklı yönleriyle (tarihçe, gelecek, paradigma arayışı, eğitim vb.) değerlendirildiği birçok yayın bulunmaktadır (Makal, 2008; Uçkan, 2010; Murat ve Omay, 2010; Öçal ve Korkmaz, 2019; Yorgun, 2010; Bingöl, 2020; Tınar, 2010; Canbey Özgüler, 2020; Okakın, 2010; Akan, 2011; Yılmaz, 2010; Özaydın, 2010; Karadeniz, 2010).

Bu çalışmada ise ilk olarak değişen dünyada eğitimin yeniden kurgulanması gerekliliği tartışılacaktır. Daha sonra İİBF'lerin günümüz sorunları ve gelecekte değişen/dönüşen çalışma hayatı neticesinde İİBF'leri bekleyen riskler değerlendirilecektir. Devamında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin genel durumu değerlendirilecek, bu bağlamda, eğitimin değişen ve dönüşen dinamik yapısıyla beraber müfredatlarda revizyon gerekliliği, Türkiye'deki ÇEEİ bölümlerinin ders planları doğrultusunda tartışılacaktır. Mevcut eksiklikler üzerinden politika önerileriyle çalışma nihayete erdirilecektir.

## **2. Geleceğin Beklentileri Doğrultusunda Eğitimi Yeniden Kurgulamak**

Dijitalleşme, mesleki eğitimin öneminin artması gibi gelişmeler hem eğitim hayatında hem çalışma hayatında bir paradigma değişimini zorunlu hale getirmektedir. Yaşanması gereken bu değişim süreci, beceri ve yetkinlik kavramlarının da açıklanmasını gerekli kılmaktadır. İşin gerçekleştirilmesi için kişide olması gerektiği varsayılan beşeri, sosyal ve teknik özellikler “beceri” olarak ifade

<sup>1</sup> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin büyük çoğunluğu İİBF çatısı altında faaliyet gösterirken, İktisat Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi gibi alanlarda da eğitim hayatına devam eden ÇEEİ bölümleri olduğu unutulmamalıdır.

<sup>2</sup> Bölümün Türkiye'de ve dünyadaki kısa tarihçesi için bkz: (Öçal ve Korkmaz, 2018)

edilirken, “yetkinlik” ise organizasyonun ihtiyaç duyduğu beklentilerin karşılanması adına kişide bulunan ayırt edici nitelikler ve kişisel özellikleri ifade etmektedir (Yılmaz, 2020: 85). Dünya Ekonomik Forumu’nun 2018 yılına ait İşlerin Geleceği Raporu’nda birtakım rollerin gelecekte ortadan kalkacağı, bazı rollerin stabilitesini koruyacağı ayrıca yeni rollerin de ortaya çıkacağı ifade edilmektedir. Ayrıca raporun devamında 2018 yılına kıyasla 2022 yılında makinelerin çalışma saatlerinde artış olacağı, insan gücüne olan ihtiyacın azalacağı öngörülmektedir. Örneğin, 2018 ile kıyaslandığında 2022 yılında bazı becerilere olan ihtiyacın azalacağı, birtakım becerilerin ise trend haline geleceği öngörülmektedir. Bu kapsamda; el becerisi, hafızaya yönelik beceriler, finansal kaynak yönetimi, okuma yazma becerileri, kalite kontrol, koordinasyon ve zaman yönetimi gibi becerilere yönelik talebin 2022’de azalacağı ifade edilmiştir (World Economic Forum, 2018: 9-12). Ayrıca zaman içerisinde dijital çağın yetkinliklerinin de çeşitleneceği unutulmamalıdır. Örneğin; bilgi analizi, çevrimiçi iletişim araçlarının etkin kullanımı, içerik oluşturabilme, dijital güvenlik konusunda bilgi sahibi olma, dijital haklarının bilincinde olma, dijital duygusal zekâyâ sahip olma, dijital takım çalışmasına yatkın olma, öz değişime yatkın olma, yapay zekâdan faydalanabilme, sanal liderlik yönünü geliştirebilme gibi bir dizi yetkinlik dijital çağın yetkinlikleri arasında sayılabilir (Aksu ve Sürgevil, 2019: 59).

Türkiye, bilgi teknolojileri noktasında atılımlarını sürdürmektedir. Küresel trendin yakalanabilmesi için ise üretim teknolojilerinin endüstriye entegrasyonunu sağlayacak bilgi, işgücü ve teknoloji eksikliğinin kapatılması gerekmektedir (Yazıcı ve Düzkaya, 2016: 76)

Dijital çağın işgücü piyasasından beklentilerinin karşılanması işgücü piyasasının sürdürülebilirliği açısından oldukça önemlidir. Yaşanan değişime adaptasyon problemi yaşayan çalışanlar ya da beceri ve yetkinlik noktasında gerekli adımları atmayan kişiler, dijital çağın kehanetlerinin mağdurları olacaktır. Dijital çağla alakalı muhtemel problemler (Degryse, 2016: 51):

- İşsizliğin daha çok artışı ve istihdamsız büyüme problemi
- Yetenekli ve yeteneksiz bireyler arasındaki farkın açılması ve orta sınıfın oyulması, buna bağlı olarak toplumun daha çok kutuplaşması
- Düşük gelirli kesimin sosyal imkânlarla erişmesinde dijital araçların yetersiz kalması
- Orta vasıf gerektiren işlerde büyük çaplı kıyım/imha
- Meslek ve statülerde prekarite probleminin artması
- Eğitim ve işgücü talebinde yaşanan uyumsuzluk neticesinde yaşanacak beceri uyumsuzlukları şeklinde özetlenebilir.

Bu kapsamda yukarıdaki sorunların minimize edilmesinde eğitim faktörü çok önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim bilgi toplumunun en temel dinamiklerine bakıldığında; eğitimin sürekliliği, nitelikli insan faktörü, statik eğitimden ziyade dinamik eğitim, mesleki eğitime verilen önem gibi birçok unsuru bünyesinde barındırdığı görülmektedir (Yazıcı ve Düzkaya, 2016: 78-80).

Bilgi toplumunun etkilerinin gün geçtikçe daha çok hissedilmesiyle beraber öğrenme, okul dışında da devam eden çok daha interaktif bir süreç haline gelmiştir. Zaman içerisinde daha keyifli ve hızlı bir faaliyet haline gelen öğrenme, okulların bilgi üretmedeki payını azaltmayacaktır. Okula duyulan gereksinimin azalması okulu önemsizleştirmeyecek tam aksine, bireylerin daha bilinçli ve seçici hareket edebilmeleri noktasında yardımcı olacak ve okullar bilgiye ulaşma yollarını sistematik bir hale getirme misyonunu üstlenmek zorunda kalacaktır. Yaşanan değişimler/yenilikler her kademe eğitimde, öğrenme ortamında değişimi kaçınılmaz kılmaktadır. Günümüzde birçok okul, reformist değişikliklerin gerekli kıldığı öğrenme metotlarını üretmekte zorluk çekmekte, bu sebeple okullarda yeniden yapılanmaya duyulan önem artmaktadır (Balay, 2004: 69-70).

Bilgi toplumunun mimarları olacak bireylerin akıl ve zekâyı etkin bir biçimde kullanmaları gerekmektedir. Bilginin çok hızlı üretilip tüketildiği günümüzde; eleştirel düşünce, muhakeme, zihinsel güçleri etkin kullanabilme, yeniden üretebilme gibi unsurlar bilgi toplumunda var olabilmek

açısından oldukça önemlidir. Bu noktada geleceğin eğitim paradigmasında şu üç husus ihmal edilmemelidir (Çalık ve Sezgin, 2005: 63-64):

- Bireyselleştirilmiş öğretim (Her öğrencinin ihtiyaçlarına yönelik şekilde öğretim faaliyetinin sürdürülmesi)
- İnsancıllaştırılmış öğrenme (Bilişsel bilgiye ek olarak kişiler arası iletişim becerilerini de kazandırma)
- Mesleki eğitim (İş yaşamına doğrudan hazırlayabilmek adına doyurucu meslek eğitimi verilmesi)

Türkiye’de de eğitimle istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkinin yok denecek kadar az olduğu gerçeğinden hareketle, birkaç temel eksikliğe vurgu yapmakta fayda vardır. Mesleki eğitimin ihtiyaçları karşılayacak nitelikte olmaması, diğer paydaşların mesleki eğitim sürecindeki işbirliklerinin yetersiz olması, eğitim veren personelin yetersizliği gibi sorunlar eğitim-istihdam ilişkisindeki sorunların yapıllaştığının en temel örnekleri arasında gösterilebilir (Özsoy, 2015: 177-178). Bu bağlamda eğitimden istihdama geçişteki yapısal problemlerin yol açtığı en temel problem de işsizlik olmaktadır. Bilgi ve becerinin eğitimle elde edilmesi bireyin istihdama katılımına olumlu anlamda katkı sağlamakta, aynı zamanda eğitim, istihdam ve üretim döngüsünde kilit rol üstlenirken insan kaynağının yetişmesi açısından önem arz etmektedir. Türkiye’deki eğitilmiş işsizlik gerçeği gibi kronikleşen bir sorun göz önünde bulundurulduğunda, uygulanan yanlış eğitim ve istihdam politikalarının ne derece önemli olduğu bir kez daha anlaşılacaktır (Murat ve Şahin, 2011: 26, 32).

Tüm bunların dışında üniversite sayısının artırılması da bazı yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Her İle Bir Üniversite Projesi (HİBÜP), eğitimde sayısal büyüklüklerde pozitif iyileşmelere neden olurken (üniversite mezunu oranı vb.), reel sorunların ise bir nebze olsun ötelenmesine (işsizlik) katkı sağlamaktadır. Ancak eğitime katılan öğrenci sayısı sadece bir süreliğine ulusal işgücü göstergelerine pozitif anlamda etki etmekte, artan üniversiteler neticesinde geçtiğimiz yıllarda ortaya çıkmaya başlayan “kapanan üniversiteler”, “eğitimi yarıda bırakan öğrenciler”, “öğrencisiz eğitim yapan fakülteler” sorunları artarak devam etmektedir (Yalçıntaş ve Akkaya, 2019: 790, 806).

### **3. İİBF Bölümlerinin Geleceği ve Mezunlarının İşsizlik Gerçeği**

Türkiye’de eğitilmiş işsizlik sorunu yıllar itibariyle süregelen bir meseledir. TÜİK’in eğitim seviyesine göre işsizlik verileri de bu gerçeğin görülmesi açısından oldukça önemlidir. 15-24 yaş arası yükseköğretim düzeyinde genç işsizlik oranı 2014 yılında %28.3 seviyesinden 2020’de %35.8’e kadar yükselmiştir. 2021 yılında ise %33.1 seviyesine gerilemiştir. Bu oran gençler arasındaki tüm eğitim düzeylerindeki en yüksek işsizlik seviyesidir (TÜİK, 2022). İİBF mezunlarının ise bu derece yüksek eğitilmiş işsizlik oranları içerisinde büyük bir yer teşkil ettiği yadsınamaz bir gerçektir. Zira TBMM Araştırma Merkezi tarafından üniversite mezunlarının işgücü durumu araştırmasında 2013 yılı verilerine göre 5.38 milyon üniversite mezunu işgücünün yaklaşık 1.5 milyonunun İİBF mezunu olduğu tespit edilmiştir. (Demir ve Taşkıran, 2018: 48). Hatta o dönemde yapılan bir haberde İİBF mezunu işsiz sayısının dünyadaki 90 ülkenin nüfusundan fazla olduğu ifade edilmiştir (Bülbül, 2014). Hal böyle olunca İİBF öğrencilerinin işsizlik kaygısı da önemli bir sorun haline dönüşmektedir (Çolakoğlu ve diğerleri., 2017: 29).

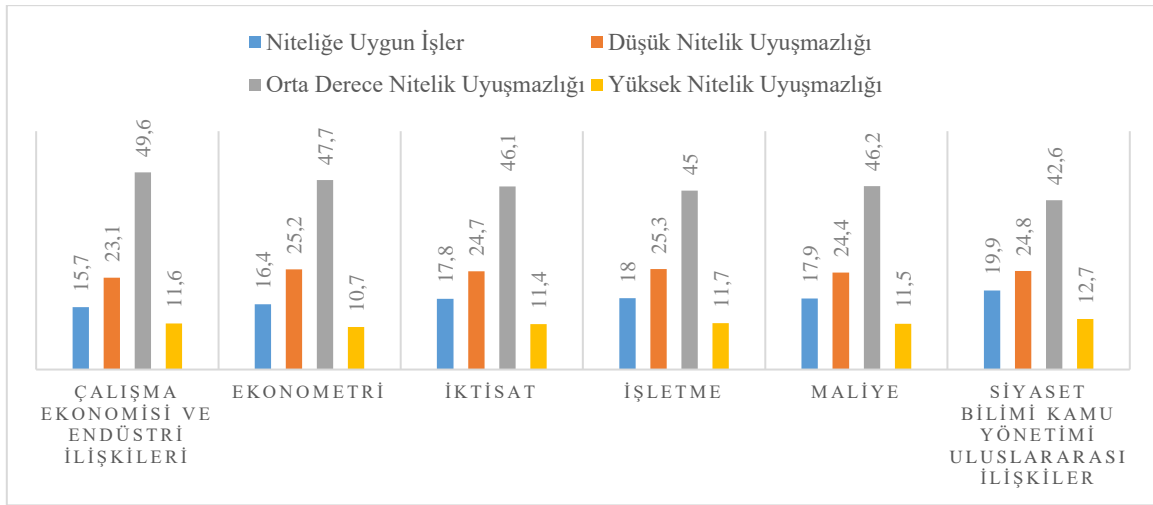
Sosyal bilimler alanında tercih yapan birçok öğrencinin öncelik olarak hukuk, psikoloji ve psikolojik danışman ve rehberlik gibi bölümlere girmek istediği bu bölümlere giremeyenlerin ise tekrardan üniversiteye hazırlanmak yerine puanının yettiği nispeten daha düşük puanlı İİBF bölümlerini tercih ettiği ifade edilmektedir. Bu durum öğrenci niteliğinin düşmesine neden olabilmektedir. Ancak İİBF’yi tercih eden öğrencileri doğrudan “niteliksiz” olarak değerlendirmek de doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Böyle bir bakış açısı sistemin iyileştirilmesine olumlu anlamda bir katkı sağlamak yerine motivasyonun düşmesine neden olacaktır. İİBF’ler özelinde atılacak adımlarda öğrencinin

nitelik seviyesinden ziyade “istek” ve değişen “öğrenme algısı”na odaklanmakta yarar bulunmaktadır. Bu noktada sorunların merkezini bütünüyle “üniversite”lere yıkmak da oldukça yanlış bir yaklaşımdır (Bucak ve diğerleri, 2019: 9-15). Ancak bu çalışma bağlamında konunun sadece üniversite boyutu değerlendirilecektir. Bu bağlamda İİBF’ler açısından ele alınması gereken önemli bir konu da nitelik uyumsuzluğu, iş bulma süresi, başlangıç ücreti, kamuda işe yerleşme oranı gibi verilerdir. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından hazırlanan “Üniveri” veritabanı bu açıdan üniversite tercih eden adaylar için bir yol haritası olabilecek konumdadır (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2022).

Üniveri tabanında birçok bölüme ait istatistiksel veriler bulunmaktadır. Araştırmada üniversite mezunlarının;

- İş bulma süresini
- Başlangıç ücretini
- Nitelik uyumsuzluğunu
- Kamuda işe yerleşme oranını
- Firma büyüklüğü dağılımını
- Sektör bazında dağılımını görmek mümkündür.

Ayrıca araştırma bölümler arasında karşılaştırma yapma imkânı da sunmaktadır. Bu yönüyle Üniveri hem öğrencilere hem profesyonellere rehberlik edebilecek ulusal kapsamlı projeler arasındadır (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2022) Bu çerçevede aşağıdaki grafikte ilk olarak İİBF mezunlarının niteliklerine uygun işlerde çalışma yüzdesi verilmiştir.

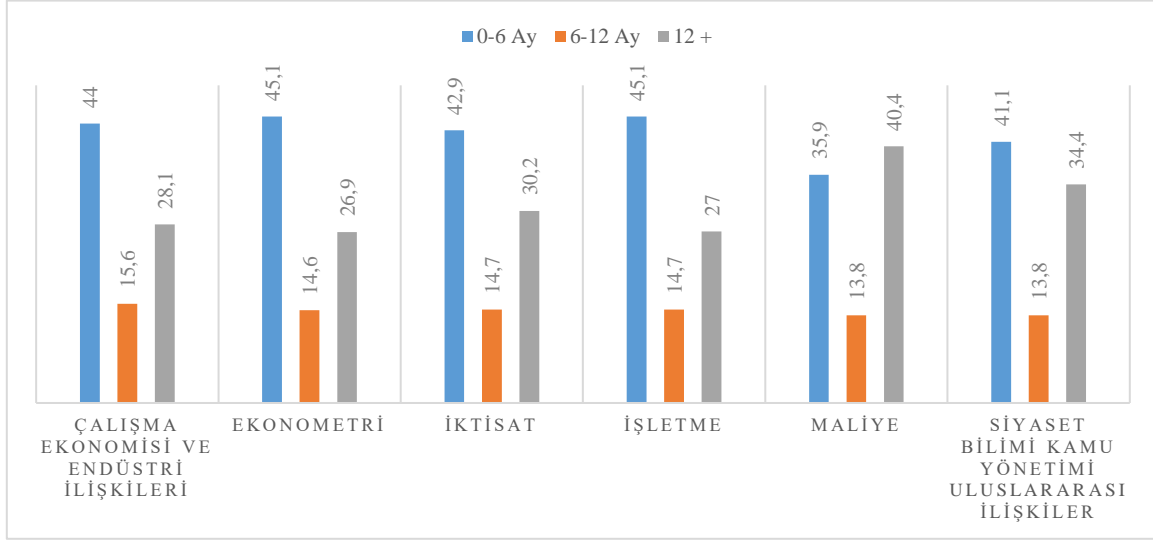


**Grafik 1:** İİBF Bölümlerinin Niteliklerine Uygun İşlerde Çalışma Yüzdesi (2019)

Kaynak: (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2022) verilerinden alınarak yazar tarafından düzenlenmiştir.

Grafik 1’den görüldüğü üzere en fazla orta ve yüksek nitelik uyumsuzluğu yaşayan bölüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümüdür. Hemen hemen bütün İİBF bölümlerinde nitelik uyumsuzluğu probleminin çok ciddi boyutlarda olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Zira Üniveri’den diğer bölümlerin nitelik uyumsuzluklarına ait verilere bakıldığında aradaki fark daha net görülebilir. Örneğin; Beslenme ve Diyetetik bölümünde orta derece nitelik uyumsuzluğu %15,2, yüksek nitelik uyumsuzluğu %11,2, Bilgisayar Mühendisliği bölümünde sırasıyla %9,2’ye %5,4, Dış Hekimliği bölümünde %13,0’a %1,3, Tarih bölümünde %29,6’ya %12, Türkçe Öğretmenliğinde %9,9’a %4,6’dır (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2022). Aynı şekilde birçok İİBF mezunu iş bulma süresi noktasında da ciddi sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadır. Mezun olmadan 6 ay öncesine kadar iş bulma oranı Çalışma Ekonomisi Bölümü mezunlarında %12,3, Ekonometri

mezunlarında %13,4, İktisat mezunlarında %12,2, İşletme mezunlarında %13,2, Maliye mezunlarında %9,9, Siyaset Bilimi Kamu Yönetimi ve Uluslararası İlişkiler mezunlarında %10,7 seviyelerindedir. (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2022)



**Grafik 2:** İİBF Mezunlarının İşsiz Kalma Süresi (2019)

Kaynak: (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2022) verilerinden alınarak yazar tarafından düzenlenmiştir.

Grafik 2’den görüldüğü üzere İİBF mezunlarının yaklaşık %31’i bir yıldan uzun süre iş bulamamaktadır. Ayrıca öğrencilerin neredeyse yarısı 6-12 ay arasında işsiz kalmaktadır. Nitelik uyumsuzluğunun çok yüksek olduğu İİBF bölümleri, iş bulma süreleri açısından da dezavantajlı konumdadır. Ayrıca ÇEEİ mezunları, kamuda işe yerleşme oranlarında da Maliye ve SBKY ve Uluslararası İlişkiler Bölümlerine göre daha az oranda işe yerleşmektedir (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2022).

Bu sorunlar çerçevesinde son yıllarda kontenjanların boş kalması sorununun İİBF’lerin hemen her bölümünde olduğu görülmektedir. Zira 2021 yılı ÖSYM yerleştirme puanlarına göre büyük üniversiteler haricindeki birçok devlet ve vakıf üniversitesinde İİBF kontenjanları<sup>3</sup> boş kalmıştır (ÖSYM, 2021). Ayrıca açık ve uzaktan eğitim fakültelerinde İİBF bölümlerinin bulunması öğrencilerin örgün ya da ikinci öğretim tercih etmemelerini de etkileyebilmektedir.

### 3. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Güncel Durum

Birçok İİBF bölümünde olduğu gibi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde de son yıllarda kontenjanlar boş kalmaktadır. Aşağıdaki tabloda İİBF, İktisat Fakültesi ve Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde olan Türkiye’deki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri’nin 2021 yılına ait genel kontenjanları ve yerleşen öğrenci sayıları verilmiştir.

<sup>3</sup> Detaylı bilgi için bkz: [https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2021/YKS/YERLESTIRME/tablo4\\_31082021.pdf](https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2021/YKS/YERLESTIRME/tablo4_31082021.pdf)

**Tablo 1:** 2021 ÖSYM Yerleştirme Durumu: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Genel Kontenjan ve Yerleşen Durumu

Üniversite Türü	Üniversite Adı	Genel Kont.	Yerleşen
Devlet	Akdeniz Üniversitesi (Antalya)	70	72
Devlet	Anadolu Üniversitesi (Eskişehir)	85	88
Devlet	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	90	93
Devlet	Ankara Üniversitesi	60	61
Devlet	Atatürk Üniversitesi (Erzurum)	40	0
Devlet	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	60	1
Devlet	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	40	2
Devlet	Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi	50	2
Devlet	Bursa Uludağ Üniversitesi	100	103
Devlet	Bursa Uludağ Üniversitesi	100	34
Devlet	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	80	4
Devlet	Çankırı Karatekin Üniversitesi	35	0
Devlet	Dokuz Eylül Üniversitesi (İzmir)	100	103
Devlet	Dokuz Eylül Üniversitesi (İzmir)	90	93
Devlet	Fırat Üniversitesi (Elazığ)	30	0
Devlet	İnönü Üniversitesi (Malatya)	30	1
Devlet	İstanbul Üniversitesi	100	103
Devlet	Karadeniz Teknik Üniversitesi	100	6
Devlet	Kırklareli Üniversitesi	40	0
Devlet	Kocaeli Üniversitesi	80	82
Devlet	Kocaeli Üniversitesi	80	9
Devlet	Manisa Celâl Bayar Üniversitesi	60	9
Devlet	Manisa Celâl Bayar Üniversitesi	40	0
Devlet	Marmara Üniversitesi (İstanbul)	90	93
Devlet	Mersin Üniversitesi	60	8
Devlet	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	70	17
Devlet	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	40	1
Devlet	Ordu Üniversitesi	40	1
Devlet	Pamukkale Üniversitesi (Denizli)	80	3
Devlet	Sakarya Üniversitesi	90	54
Devlet	Sakarya Üniversitesi	60	0
Devlet	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	30	0
Devlet	Süleyman Demirel Üniversitesi	60	3
Devlet	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	60	8
Devlet	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	35	0
Devlet	Trakya Üniversitesi (Edirne)	70	7
Devlet	Yalova Üniversitesi	60	8
Devlet	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	40	4

\*2022 yılında baraj puanı uygulamasının kalkmasıyla ÇEEİ bölümlerinin kontenjanlarının tümü dolmuştur.

Kaynak: ÖSYM verilerinden alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 1'den de görüldüğü üzere birçok Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nü çok az öğrenci tercih etmiştir. Sadece dokuz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (ÇEEİ) kontenjanının tamamını doldurabilmiş, yirmi beş ÇEEİ bölümünü ise (ikinci öğretimler dahil) ondan az öğrenci tercih etmiştir. Sakarya Üniversitesi, Bursa Uludağ Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi de tam doluluk oranına ulaşamamışlar da ondan fazla öğrencinin tercih ettiği üniversiteler arasındadır.

Tüm bu verilerden hareketle genelde bütün İİBF bölümlerinde özelde ise ÇEEİ bölümünde teori-pratik dengesinin kurulduğu bir ders havuzunun oluşturulmasının da oldukça önemli olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Zira hem geleceğin meslekleri hem geleceğin yetkinlikleri bağlamında bir değerlendirilme yapıldığında öğrencilerin İİBF'yi tercih etmemeleri makul karşılanmalıdır.

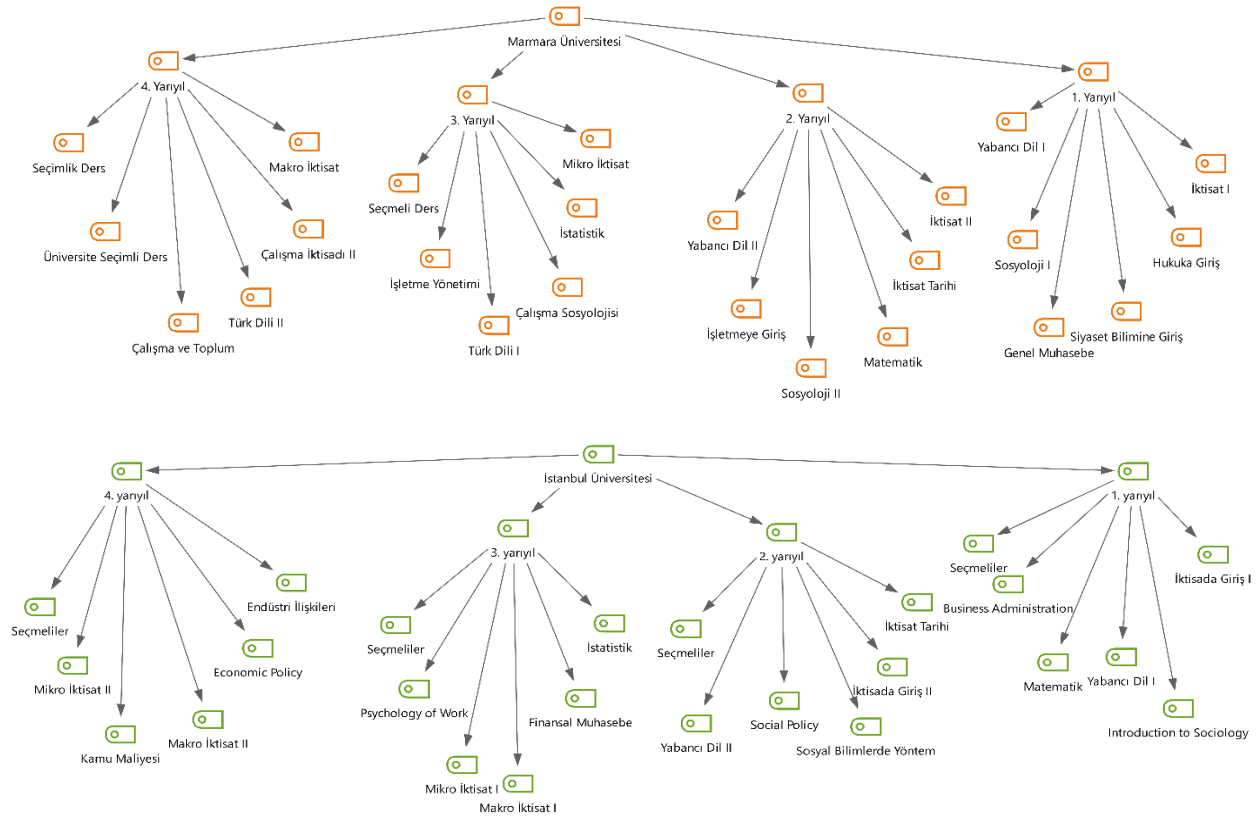


#### 4. Yöntem

Çalışma nitel araştırma yönteminden yola çıkılarak tasarlanmıştır. Veriler, belge analizi yöntemiyle üniversitelere ait bölüm sayfalarından alınan ders içeriklerinden elde edilmiştir. Ders içeriklerinden elde edilen veriler yarıyillara ayrılarak değerlendirilmiştir. Bu minvalde 2021 yılı yerleştirme taban puanları esas alınarak tüm ÇEEİ bölümlerinin ders içeriklerine ilgili web sayfalarından ulaşılmıştır. Bu kapsamda bölümlere ait dersler farklı dönem ya da yıllarda olduğu için kodlama yapılmamış sadece örnek teşkil etmesi açısından beş üniversiteye ait ders planları tablolaştırılmış, diğer üniversitelerle ilgili bulgular metin içerisinde ifade edilmiştir. Üniversitelerin ilgili bölümlerinin ders planlarından elde edilen veriler, MAXQDA 2020 programı yardımıyla tasnif edilmiştir.

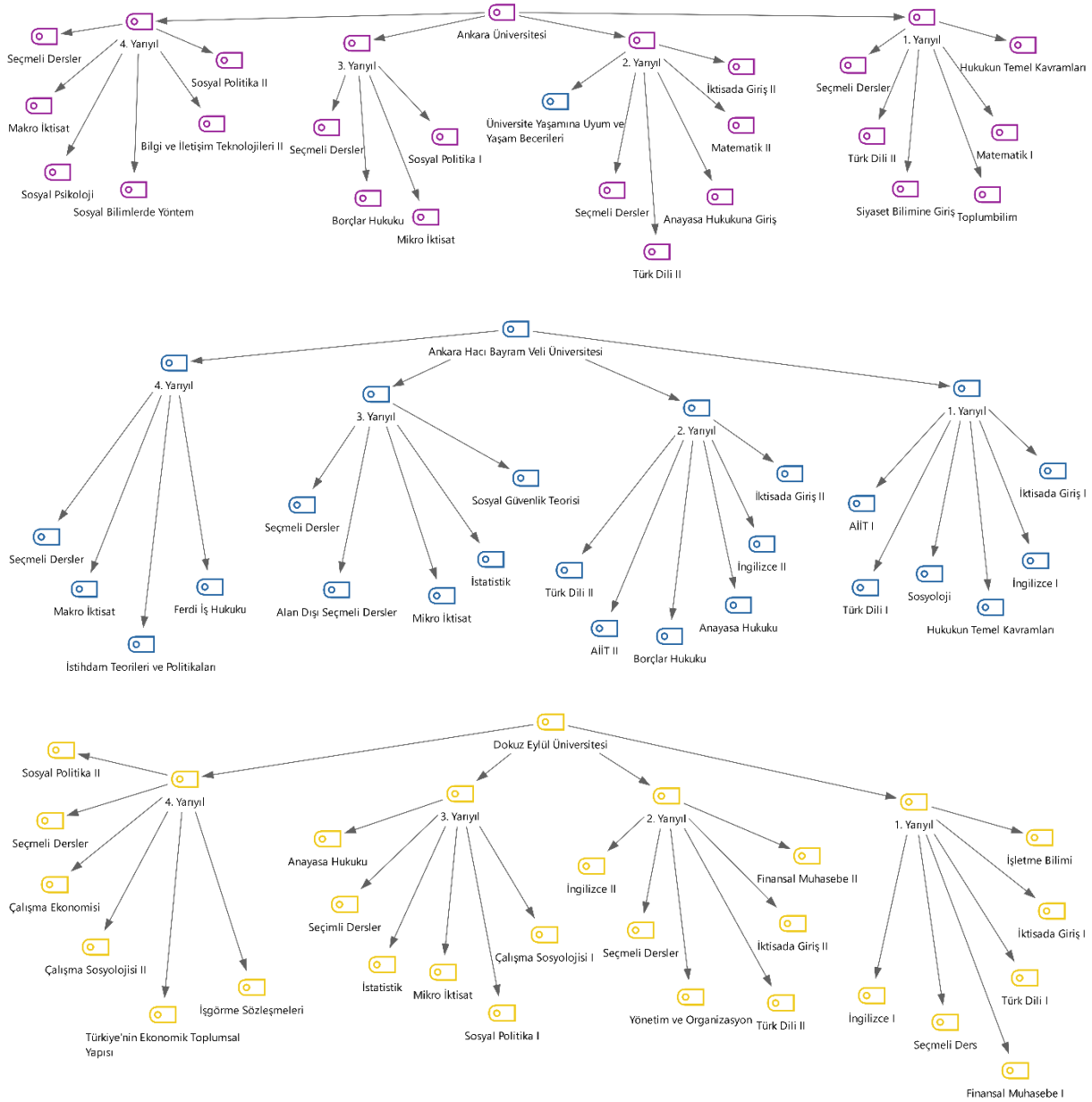
#### 5. Bulgular ve Politika Önerileri

İncelenen tüm ÇEEİ bölümlerinin ders planlarına bakıldığında, aşağıda örnek teşkil eden beş üniversitenin ders içeriklerinin diğer üniversitelere ait ders planlarıyla büyük oranda benzerlik gösterdiği görülmüştür. Bu çerçevede örnek teşkil etmesi açısından bu beş üniversitenin ders planları detaylıca tablolaştırılmıştır. Bu üniversiteler; Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi'dir.



Şekil 1: Seçilmiş Üniversitelerin İlk İki Yılına Ait Ders İçerikleri



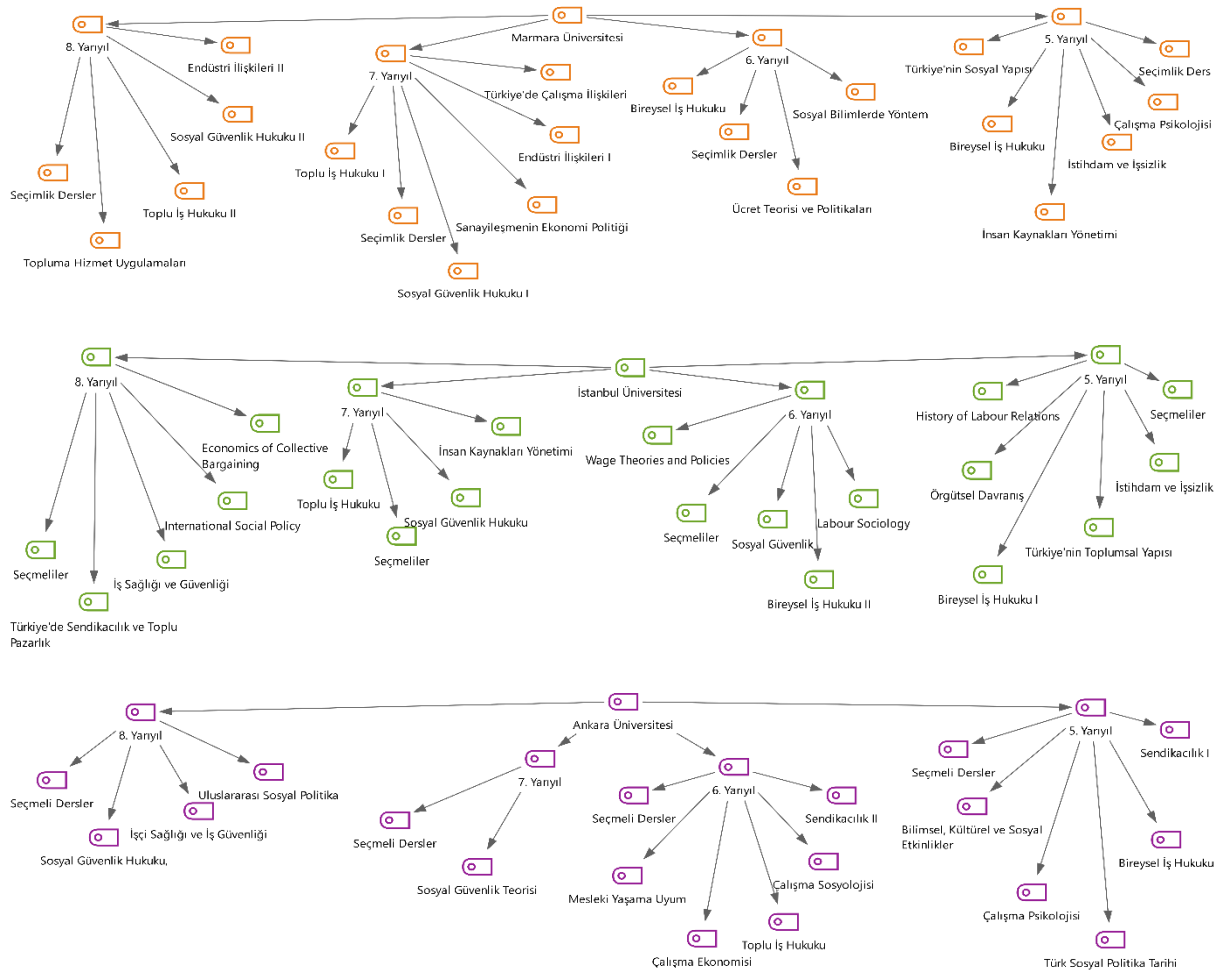


**Şekil 1 (Devamı):** Seçilmiş Üniversitelerin İlk İki Yılına Ait Ders İçerikleri

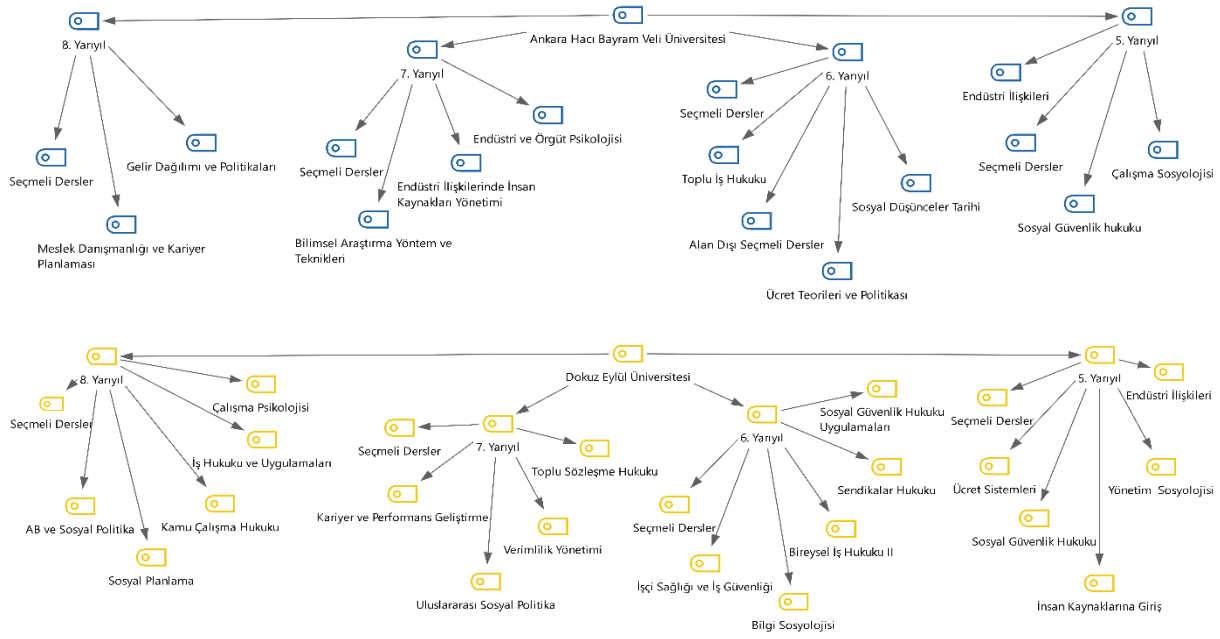
Şekil 1’den görüldüğü üzere ilgili beş üniversitenin ilk dört yarıyılında genel olarak fakülte ortak derslerinin müfredata konulduğu görülmektedir. Bu kapsamda hemen hemen tüm üniversitelerde (farklı yarıyıllara, farklı isimlerde bu dersleri koysalar dahi) genel olarak ilk iki yarıyıldaki derslerin İİBF çatısı altında işlenen temel derslerden oluştuğu söylenebilir. Üçüncü ve dördüncü yarıyıldarda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri’nin temel dersleri arasında sayılabilecek Çalışma Psikolojisi, Çalışma Sosyolojisi, Çalışma Ekonomisi, Bireysel İş Hukuku, Sosyal Politika gibi temel derslere de giriş yapıldığı görülmektedir. Bu dersleri (Sosyal Politika, Endüstri İlişkileri) birinci/ikinci yarıyıldan itibaren veren üniversiteler de (Çankırı Karatekin Üniversitesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi) mevcuttur. Ya da birçok üniversitenin 6. yarıyıldan sonra seçmeli ders havuzunda bulunan Türk İktisat Tarihi, İktisat Tarihi gibi dersler 1. ve 2. yarıyıldarda bazı üniversitelerde (İnönü Üniversitesi) zorunlu olarak verilebilmektedir. Benzer şekilde birçok üniversitenin nispeten “tali ders” olarak değerlendirebileceği “Sosyal Psikoloji” gibi dersler de birinci/ikinci yarıyıldan itibaren zorunlu (Mersin Üniversitesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

olarak verilebilmektedir. Belli bir yüzdeye kadar İngilizce eğitim veren üniversitelerde sosyal politika gibi temel derslerin 3. yarıyılıda İngilizce verilmesi ise (Kocaeli Üniversitesi) oldukça yerinde bir yaklaşımdır.

Ankara Üniversitesi'nin 2. yarıyılıda açtığı Üniversite Yaşamına Uyum ve Yaşam Becerileri dersi de bu anlamda oldukça önem arz etmektedir. Zira her ne kadar yeni başlayan öğrenciler için fakülteler bölüm bazında oryantasyon eğitimleri verse de bu eğitimlere çoğu zaman ilgi düşük olmaktadır. Hal böyle olunca öğrenci üniversitede neyi, nasıl, ne zaman yapacağı konusunda ciddi zorluklar yaşayabilmektedir. Bu bağlamda "üniversiteli olma" kültürünün ve bilincinin kazanılması açısından benzer derslerin diğer üniversitelerce benimsenmesi de yerinde bir yaklaşım olabilir.



Şekil 2: Seçilmiş Üniversitelerin Son İki Yılına Ait Ders İçerikleri



**Şekil 2 (Devamı):** Seçilmiş Üniversitelerin Son İki Yılına Ait Ders İçerikleri

Son iki yıla ait derslere bakıldığında, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ile doğrudan ilgili olan Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları, İş Sağlığı Güvenliği, Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku, Sendikacılık, Sosyal Güvenlik gibi derslerin birçok üniversitede verildiği görülmektedir. Bu noktada Ankara Üniversitesi'nde verilen Mesleki Yaşama Uyum dersi alışımsızın dışında bir ders olarak değerlendirilebilir. Genel olarak bütün ÇEEİ bölümlerinin 3. ve 4. sınıf seçmeli derslerine bakıldığında; Küreselleşme ve Yoksulluk, Yerel Yönetimler ve Sosyal Politika, Çalışma Hayatında Dezavantajlı Gruplar, Çalışma Hayatında Verimlilik, İş ve Meslek Ahlakı, Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri, Türkiye'de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık, Sosyal Refah ve Sosyal Hizmetler, İş Sağlığı ve Güvenliği, Türk Çalışma İlişkileri Tarihi, AB İstihdam Politikaları, Küresel Dünya'da Göç, İşgücünün Yaşlanması ve İstihdam gibi birçok dersi sayabilmek mümkündür. Üniversitelerin bir kısmı seçmeli ders havuzunu geniş tutmaya çalışırken, birtakım üniversiteler daha kısıtlı seçmeli ders havuzu oluşturmayı tercih etmiştir. Özellikle 5. ya da 7. yarıyıl ile birlikte üniversitelerin bir kısmı zorunlu ders sayısını azaltıp, seçmeli derslere ağırlık verirken (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi gibi), bir kısmı eşit dağılımı tercih etmiş (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi), bazıları da zorunlu ders sayısını daha fazla tutup seçmeli ders sayısını daha az (Atatürk Üniversitesi, Bursa Uludağ Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi gibi) belirlemiştir. Özetle, ilgili üniversitelerin genel olarak ders planları benzerlik göstermekte, bazı ufak nüans farklılıkları bulunmaktadır. Benzer durum seçmeli dersler için de söylenebilir. Zira seçmeli ve zorunlu derslerin belirlenmesinde “ekol” anlayışı, üniversitelerin kendi akademik kadroları vb. birçok unsur belirleyici olmaktadır.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri'nin hem interdisipliner hem multidisipliner bir alan olması öğrencilere geniş bir yelpazede teorik eğitim alma fırsatı sunmaktadır. Şüphesiz bu geniş yelpaze, işgücü piyasasına geçişte avantaj sunduğu kadar dezavantajları da beraberinde getirmektedir. Her ne kadar Toplu İş Hukuku Uygulamaları, Bireysel İş Hukuku Uygulamaları, Sendikacılık gibi dersler kısmen uygulamaya ve pratiğe yönelik alana dair çok önemli dersler olsa da çoğu zaman yetersiz kalabilmektedir. Benzer şekilde İnsan Kaynakları Yönetimi, Muhasebe gibi dersler de iş yaşamıyla doğrudan ilişkili olmakla beraber teori ağırlıklı anlatılmaktadır. Diğer bir sorun ders içeriklerinin tekrara düşmesi (genelde seçmeli dersler olmakla birlikte kısmen zorunlu dersler) ve benzer kapsamda olması da verimliliğin düşmesine neden olabilmektedir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında

İİBF’lerde tekrardan doluluk oranlarını ve niteliği artırabilmek açısından uygulanabilecek politika önerileri şu şekilde sıralanabilir:

- Üniversitelerde verilen sempozyumlar, paneller, sertifikalı eğitimler, kariyer günleri gibi faaliyetler sektör temsilcilerinden ve sahadan kişilerin iş yaşamı deneyimlerinin görülmesi açısından önemli olmakla birlikte tek başına yeterli olamamaktadır.
- Pilot bir uygulamayla Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinden başlanarak 7+1 ya da 6+2 sistemine geçilerek 7 dönem teorik eğitim ya da 6 dönem teorik eğitim verilip 1 ya da 2 dönem zorunlu staj uygulamasına geçilebilir. Zira Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencileri 3 yıllık süreçte temel İİBF derslerini ve alan derslerini çok rahat bir şekilde tamamlayabilir. Şüphesiz bu noktada öğrencilere staj yeri bulma (fiziki), iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını ödeme (maddi), öğrenci devamının takibi gibi zorluklar olsa da bu sorunlar zamanla çözüme kavuşabilecek ve zorunlu staj uygulaması sistematik bir hal alabilecektir. Bu konuda YÖK’ün desteği de oldukça büyük önem arz etmektedir.
- Muhasebe, Bilgi Teknolojileri gibi derslerin teorik ve pratik olarak ağırlıklandırıp sadece kâğıt üzerinde değil, gerçek anlamda iş yaşamına uygun şekilde revize edilmesi gerekmektedir. İş yaşamında en çok tercih edilen ve ihtiyaç duyulan lisanslı uygulamaları tespit edip, üniversite bünyesinde satın alıp, bu dersleri uygulamaya yönelik olarak dizayn etmek oldukça yerinde bir yaklaşım olacaktır. Ayrıca İnsan Kaynakları departmanında bilgisayar ortamında yapılabilecek bordrolama vb. her türlü işlemin İnsan Kaynakları Yönetimi dersinde uygulamalı olarak verilmesi oldukça faydalı olacaktır.
- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölüm kulüpleri ve danışman hocalarını (Örn; birbirine yakın olan illerdeki bölümler) ortak bir platformda buluşturup geleceğe yönelik “Yetkinlik Kazanım Programları” oluşturmak mümkündür. Bu tarz faaliyetlerin kısa dönemli ve tek sefere mahsus olmaktan çok uzun dönemli ve devamlı olması gerekmektedir. Bu kapsamda İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kulübü’nün başlatmış olduğu Yetkinlik Kazanım Programı (YEKAP) 2022-2030 önemli bir başlangıç olarak görülebilir. 2022 gündemini “İstihdamı Kolaylaştıran Program” olarak belirleyen kulüp; sektör temsilcileri, ILO, sendikalar gibi ÇEEİ bölümünü yakından ilgilendiren önemli sacayaklarıyla interaktif etkinlikler gerçekleştirmektedir. Hem sektörü hem bölümün sacayaklarını tanımak açısından bu tarz uzun vadeli programların oluşturulması iş yaşamına geçişte oldukça faydalı olacaktır (İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kulübü Resmi Twitter Hesabı, 2022).
- YÖK, sektör temsilcileri ve İİBF ortak çalışmalarıyla kamu ve özel sektörde gelecekte ihtiyaç duyulacak personel sayısı analiz edilmeli, ayrıca İİBF mezunlarının muhtemel çalışma alanları tespit edilerek sektörün ihtiyaç duyabileceği insan kaynağıyla alakalı projeksiyonlar hazırlanmalıdır. Bu doğrultuda İİBF’lerin öğrenci kontenjanları kademeli olarak azaltılmalı, ikinci öğretimler tamamen kaldırılmalıdır. Bu süreç Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ile beraber koordineli bir şekilde yürütülmelidir.
- KPSS sınavlarında alım yapan kamu kurumları, ilanının niteliklerine uygun bölümlerden alım yapmalıdır. Örneğin; 4001 kodlu (herhangi bir lisans mezunu olmak) ön koşuluyla alım yapmak birçok alanda İİBF mezunlarının önünü tıkamaktadır. Bu hususta yapılacak bir düzenlemeyle sayıca fazla olan İİBF mezunlarının, kamuda atanma olasılığı artacaktır. Ayrıca aldıkları hukuk, iktisat, maliye vb. eğitimler dolayısıyla bu kapsamdaki memur alımlarında, İİBF’lilerin istihdam edilmesi kamu kurumlarındaki niteliğin artmasına olumlu anlamda katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda ÇEEİ bölümleri için de KPSS puanlamalarında bölüm lehine düzenlemelerin yapılması elzemdir (Öçal ve Korkmaz, 2018: 1977-1978).
- 2022 yılı itibarıyla baraj puanının kaldırılması bir dezavantaj gibi görülse de bu durum avantaja da dönüştürülebilir. Nitekim 2022 yerleştirme sonuçlarına göre ÇEEİ bölümlerinin tamamı dolmuştur. Atıl kalan bölümlerin canlanması ve buna paralel bir şekilde mesleki

eğitime yönelik uygulamaların faaliyete geçirilmesi bu dezavantajlılığın avantaja dönüşmesi açısından bir fırsat olarak görülebilir. Ayrıca Çift Anadal Programı (ÇAP) gibi uygulamaların daha fazla teşvik edilmesiyle öğrencinin iki bölüm diplomasını hak etmesi, çalışma yaşamı açısından avantaj teşkil edebilir.

## 6. Sonuç

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde istikrarsızlığı devam eden kontenjan konusu, İİBF'lerin geleceğinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Üniversite öğrencilerinin/öğrenci adaylarının sosyal mecralarda, arkadaş ortamlarında, eş, dost, akraba çevrelerinde İİBF mezunlarının akıbetiyle alakalı kötü deneyimleri duyması/görmesi sorunun çok daha hızlı ve çığ gibi büyümesine neden olabilmektedir. Deyim yerindeyse “her şey” olabilme ihtimaliyle “hiçbir şey” olamama ihtimali arasındaki uçurumun en çok hissedildiği bölümlerin başında İİBF'lerin geldiği söylenebilir. Bu yönüyle gerçekten vizyon ve misyon sahibi öğrenciler açısından saygın mesleklerin birçoğuna erişim imkanının İİBF'ler aracılığıyla gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Kamu ve özel sektör olmak üzere birçok “kariyer meslek” diyebileceğimiz meslekte İİBF mezunlarının çalıştığı bilinmektedir. Örneğin; idari hâkimlik, kaymakamlık, Sayıştay denetçiliği, Merkez Bankası Uzmanlığı, bakanlık veya bağlı kuruluşlarda uzmanlıklar vb. birçok mesleği saymak mümkündür. Aynı şekilde özel sektörün birçok kademesinde İİBF mezunları görev alabilmektedir. İnsan kaynakları uzmanlığı, muhasebe, finans, bankacılık, sigortacılık vb. alanlar bunlardan birkaçıdır. Vurgulanması gereken diğer bir önemli husus da emek arzı ile emek talebi arasındaki uyumsuzluğun İİBF mezunları aleyhine olduğudur. İİBF mezunları, mühendis, kimyager, biyolog vb. fen bilimleri mezunlarının yaptıkları işlerle ilgili herhangi bir yetki ve tasarrufa sahip değilken, fen bilimleri mezunlarının, bankacılık, İŞKUR meslek danışmanlığı, gişe memurluğu gibi birçok işte çalışabilmesi İİBF mezunlarının emek arzının daralmasına neden olmaktadır. Bu hususla ilgili yasal düzenlemelerin yapılması oldukça önemlidir. Bu açıdan kamuda iş tanımları ve ilgili işe başvurabilecek personelin seçimiyle alakalı daha kapsamlı çalışmalara ihtiyaç olduğu ortadadır.

İİBF mezunlarının emek arzıyla, İİBF mezunlarına olan emek talebi arasında çok ciddi bir açık olduğu için İİBF mezunları yapısal ve uzun süreli işsizlik problemleriyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum İİBF mezunlarının uzun süre niteliksiz işlerde çalışmasına da neden olmaktadır. Bu sebeple üniversiteden iş yaşamına geçişte hem İİBF genelinde hem de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri özelinde radikal kararlar alınması gerekmektedir. Verilerden de görüldüğü üzere İİBF mezunlarının içerisinde çok büyük bir kesim niteliğine uymayan işlerde istihdam edilmektedir. Bu sebeple İİBF'lerin deyim yerindeyse deri değiştirmesi ve işgücünün ihtiyaçlarına cevap verecek adımları ivedilikle atması oldukça önemlidir. Unutulmamalıdır ki eğitim için bugün ödenmeyen bedeller uzun vadede çok daha büyük yapısal sorunların ortaya çıkmasına neden olacaktır.

## YAZARLARIN KATKISI

Bu çalışmada tüm başlıklar tek yazara aittir.

## ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur.

## **KAYNAKÇA**

- Akan, T. (2011). Sosyoloji, Politika ve Ekonomi [SPE]' Bölümüne Doğru: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Yeniden Yapılanmasına İlişkin Bir Model Önerisi. "İş Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), s. 27-48.
- Aksu, S. G., & Sürgevil, O. (2019). Dijital Çağın Yetkinlikleri: Çalışanlar, İnsan Kaynakları Uzmanları ve Yöneticiler Çerçevesinden Bakış. *Journal of Business in The Digital Age*, 2(2), s. 54-68.
- Balay, R. (2004). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), s. 61-82.
- Bingöl, U. (2020). Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Güncel Lisansüstü Programlarına Yönelik Nitel Bir İnceleme: 2008-2019 Yılları Arasındaki Doktora Tezlerinin Analizi. *Çalışma ve Toplum*, 3(66), 1501-1525.
- Bucak, Ç., Çağlayan, O., Çakır, C., Çiper, H., Çuhadaroğlu, K., Çökelek, C., ... & Yılmaz, Y. (2019). İİBF'ler ve İktisat Eğitimi Üzerine Düşünmek: İktisat Öğrencileri Gözüyle Bir Yeniden Değerlendirme. *İktisat ve Toplum*, 104, s. 9-17.
- Bülbül, O. (2014). *İşsiz İ.İ.B.F'lilerin sayısı 90 ülkenin nüfusunu aştı*. <https://www.aksam.com.tr/yazarlar/okan-guray-bulbul/issiz-iiibflilerin-sayisi-90-ulkenin-nufusunu-asti/haber-339049>, [İndirme Tarihi: 1.06.2022]
- Canbey Özgüler, V. (2020). Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisansüstü Tezlerinin "Sosyal Politika" Bağlamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78, s. 1-45.
- Çalık, T., & Sezgin, F. (2005). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(1), s. 55-66.
- Çolakoğlu, T., Kanyılmaz Polat, E. ve Gezer Aydın, G. (2017). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Bir Araştırma: Biga İİBF Örneği. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 1(1), s. 29-39.
- Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *ETUI research paper-working paper*.
- Demir, Ö., & Taşkıran, G. (2018). İİBF mezun adaylarının iş bulma ümitlerini etkileyen faktörler üzerine nicel bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), s. 42-57.
- Etcı, H. (2020). Çağımızın Hastalığı Kaygı ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencileri: Muğla-Eskişehir Örneğinde. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 22(4), s. 7-26.
- İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kulübü Resmi Twitter Hesabı. (2022). <https://twitter.com/ceeiistanbul>, [İndirme Tarihi: 23.06.2022]
- Karadeniz, O. (2010). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretimini Yeniden Düşünmek. *Türk-İş*, 390, s. 59-65.
- Makal, A. (2008). Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, s. 11-25.
- Murat, S. & Omay, U. (2010). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Geleceği. *Türk-İş*, 390, s. 40-44.

- Murat, S., & Şahin, L. (2011). Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 44, s. 1-48.
- Okakin, N. (2010). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Eğitim Nasıl Olmalıdır. *Türk-İş*, 390, s. 50-52.
- Orhan, G., & Suluhan, E. Siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümlerinin geleceği: değişen talepler karşısında politika önerileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(46), s. 55-75.
- Öçal, M., & Korkmaz, A. (2018). Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Mevcut Durumu ve Bölümlerin Karşı Karşıya Olduğu Sorunlara Bir Bakış. *Calisma ve Toplum*, 59(4), s. 1949-1986.
- ÖSYM (2021). 2021 YKS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler. <https://www.osym.gov.tr/TR,21286/2021-yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html>, [İndirme Tarihi: 1.06.2022]
- Özaydın, M. M. (2010). Sosyal Politika Geçmişinden İnsan Kaynakları Yönetimi Geleceğine: Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi. *Türk-İş*, 390, s. 55-59.
- Özkaplan, N. & Selamoğlu, A. (2005). Amerika Birleşik Devletleri'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine. "İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(1), s. 1-11.
- Özsoy, C. E. (2015). Mesleki Eğitim - İstihdam İlişkisi: Türkiye'de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler. *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, UMYOS 2015 Özel Sayısı, s. 173-181.
- Tınar, M. Y. (2010). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretimi Mezunların İstihdamına Öncelik Vermelidir. *Türk-İş*, 390, s. 48-50.
- TÜİK (2022). *İşgücü İstatistikleri*. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, [İndirme Tarihi: 1.06.2022]
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (2022). *Üniveri*. <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri>, [İndirme Tarihi: 1.06.2022]
- Uçkan, B. (2010). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri: Gelenekten Geleceğe Doğru. *Türk-İş*, 390, s. 36-39.
- World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs Report*. Genava.
- Yalçıntaş, A., & Akkaya, B. (2019). Türkiye'de akademik enflasyon: "her ile bir üniversite politikası" sonrasında Türk yükseköğretim sistemi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74(3), s. 789-810.
- Yazıcı, E. ve Düzkaya, H. (2016). Endüstri devriminde dördüncü dalga ve eğitim: Türkiye dördüncü dalga endüstri devrimine hazır mı?. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 7(13), s. 49-88.
- Yılmaz, B. (2020). Geleceğin Meslekleri. B. Yılmaz (Ed.), *Çalışma hayatının geleceği* kitabı içinde (ss. 81-123). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yılmaz, T. (2010). Dünü Tartışmak, Bugünü Yaşamak, Geleceği Kurgulamak. *Türk-İş*, 390, s. 53-55.
- Yorgun, S. (2010). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Paradigma Arayışı. *Türk-İş*, 390, s. 44-48.