

# ÜNİVERSİTE MEZUNU UZUN SÜRELİ GENÇ İŞSİZLERİN EĞİTİM VE ÇALIŞMA YAŞAMI BEKLENTİSİ: ANKARA ÖRNEĞİ \*

Süheyla ERİKLİ<sup>1</sup>, Bülent BAYAT<sup>2</sup>

## Öz

Bu çalışmanın amacı lisans (veya lisansüstü) mezuniyete sahip olup, uzun süreli işsiz olan gençlerin öncelikle eğitim ve çalışma yaşamı beklentilerini tespit etmektir. Araştırma Nicel araştırma yöntemlerinden biri olan “tarama (survey) modeline” göre tasarlanmıştır. Kartopu örnekleme yolu ile 420 katılımcıya anket uygulanmış; bazı anketlerin eksik bilgi içermesi nedeniyle veri analizi 375 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda Çalışma Yaşama Sonuç Beklentisi Ölçeği ile Üniversite Eğitimi Sonuç Beklentisi Ölçeği Pearson korelasyon analizi ile test edilmiş; değişkenler arasında istatistiksel olarak doğrusal bir ilişki olduğu bulunarak, H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Uzun Süreli İşsizlik, Eğitimli Genç İşsizliği, Beşeri Sermaye Teorisi, Eğitim Beklentisi, Çalışma Yaşamı Beklentisi*

<sup>1</sup> \* Bu çalışma Üniversite Mezunu Uzun Süreli Genç İşsizlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Beklentilerinin İncelenmesi: Ankara İli Örneği adlı doktora tezinden üretilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Süheyla ERİKLİ, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Berat Cömertoğlu Myo, Yerel Yönetimler Programı e-posta: [suheylaerikli@yahoo.com](mailto:suheylaerikli@yahoo.com) Orcid No:0000-0002-5817-6469

<sup>2</sup> Prof. Dr. Bülent BAYAT, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-posta:bbayat@gazi.edu.tr Orcid No: 0000-0003-0579-8907

# EDUCATED LONG-TERM UNEMPLOYMENT YOUNG'S EDUCATION AND WORKING LIFE EXPECTATION : INSTANCE OF THE ANKARA

---

## Abstract

The aim of the article is to determine the expectations of the young people education and working life. The research was designed according to the “survey model” which is one of the quantitative research methods. A questionnaire was applied to 420 participants via snowball sampling; Because some of the surveys contain incomplete information, data analysis was carried out through 375 questionnaires. As a result of statistical data analysis, Work Life Result Expectation Scale and the University Education Outcome Expectation Scale were tested with Pearson correlation analysis; H1 hypothesis was accepted by finding that there was a statistically linear relationship between the variables.

**Key Words:** *Long Term Unemployment, Trained Youth Unemployment, Human Capital Theory, Education Expectancy, Working Life Expectancy*

## Giriş

1929 yılında yaşanan krizden sonraki en büyük finansal kriz olarak değerlendirilen 2007 krizi, ABD’de düşük faizler, ipotek ve kredi gibi uygulamalarla tüketicilerin ev almaya teşvik edilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Zira tüketiciler, gelirlerinin üzerinde borçlandıkları için kredilerin geri ödemesinde sorun yaşamışlardır. Böylece emlak piyasasında Mortgage krizi olarak adlandırılan kriz ortaya çıkmıştır. Konut ve emlak piyasasından kaynaklanan bu kriz, reel kesimin lokomotifini olan inşaat sektöründe durgunluğa yol açmış ve zaman içerisinde bu durgunluk reel alanlara da yansyarak ülkelerin büyüme oranlarında düşüşe neden olmuştur (Sancak ve Demirbaş, 2011: 173).

Bu süreç ile birlikte genç işsizliğine yönelik pek çok makale ve tez çalışmasının yapıldığı görülmektedir. Söz konusu çalışmaların genç işsizliği ile mücadelede istihdam politikalarının önemine ve ekonomik krizlerin kısa süreli genç işsizliği üzerindeki etkilerine yoğunlaştığını ifade etmek mümkündür. Doğrudan 1 yıl ya da daha uzun süreli işsiz olan eğitilmiş gençleri konu alan çalışmaların ise oldukça sınırlı sayıda kaldığı izlenmektedir. Halbuki Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri incelendiğinde yükseköğretimli işsiz grup içerisinde uzun süreli işsizlerin azımsanmayacak düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre 2007 yılında yükseköğrenim düzeyine sahip uzun süreli işsizler, yükseköğrenim düzeyine sahip işsizlerin %40,1’ini oluştururken; 2013 yılında bu oranın %33,7 olduğu tespit edilmiştir. Yıllar içerisinde eğitilmiş bireyler arasında uzun süreli işsiz oranı her ne kadar azalış trendine girmiş olsa da hala önemli bir oranı oluşturduğu görülmektedir. Diğer yandan günümüz gençliğinin (Y kuşağı) çalışma yaşamı beklentisi en yüksek kuşak olarak tanımlandığı görülmektedir. Söz konusu kuşağın en eğitilmiş kuşak olduğu; yükseköğretimi bir “yatırım” aracı olarak değerlendirdikleri ve yatırımın karşılığının işgücü piyasasında, görece daha yüksek ücrete ve daha iyi çalışma koşullarına sahip bir işte çalışarak alacaklarına dair beklentiye girdikleri belirtilmektedir. Bu duruma ek olarak hane halkı gelirinin görece yüksek olması durumunda gencin iş arama süresini uzatarak seçici davrandığı ifade edilmektedir.

Bu çalışmanın amacı lisans veya lisansüstü eğitime sahip olup en az 1 yıldır işsiz olan 22-34 yaş aralığındaki gençlerin üniversite eğitimi beklentilerini ve çalışma yaşamına ilişkin beklentilerini tespit etmektir. Bir diğer ifade ile söz konusu grupta yer alan gençlerin eğitim ve çalışma yaşamına yükledikleri anlam tespit edilerek eğitimi bir sermaye olarak değerlendirip değerlendirmedikleri belirlenecektir. Ayrıca gençlerin istihdam koşulları açısından neyin önemli olduğu keşfedilmeye çalışacaktır. Zira araştırmanın yapıldığı grubun uzun süreli işsizlerden oluşması söz konusu grubun uzun vadede işgücü piyasası ile bağlantısını koparması riskini taşımaktadır. Dolayısıyla uzun süreli işsizlerin çalışma yaşamı beklentilerinin belirlenmesi uzun süreli işsizlere yönelik politika üretme süreçlerinin daha verimli olmasına katkı sağlayacaktır.

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış; veri toplama aracı olarak ise anket uygulanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'nda eğitimli işsizlere yönelik veri olmakla birlikte il düzeyinde, eğitimli olup uzun süre işsiz olan 22-34 yaş aralığındaki gençlere yönelik bir veri olmaması nedeniyle araştırmada kartopu örneklem yöntemine başvurulmuştur. Araştırma 2018 yılının şubat ve mart ayında milli kütüphane, Gazi üniversitesi kütüphanesi ve Ankara üniversitesi kütüphanesinde, KPSS ve yabancı dile yönelik kurslarında ve kamusal alanlarda yüz yüze görüşme yolu gerçekleştirilmiştir.

## 1. Uzun Süreli İşsizlik Olgusu

1980'li yıllardan itibaren yaygınlaşan uzun süreli işsizlik olgusu, işgücü piyasasında yapısal bir sorun olduğuna işaret etmesi nedeniyle önem taşımaktadır. İktisat literatüründe yapısal işsizlik olarak da tanımlanan bu durum aşağıda belirtilen faktörlere bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir (Biçerli, 2014, s. 448-450; Adams, Greig ve McQuaid, 2000, s.1843):

- ✓ Açık işler ile iş arayanların nitelik yönünden farklı olması (yapısal veya beceri uyumsuzluğu): İşin özellikleri ile işgücünün sahip olduğu eğitim ya da becerinin uyuşmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin açık işlerin meslek lisesi veya genel lise derecesinde eğitim gerektirirken, işgücünün üniversite eğitimine sahip olması bireylerin söz konusu işleri tercih etmemesine neden olmaktadır.

- ✓ Açık işler ile iş arayanların farklı yerde olması: İşgücü piyasasında açık işler ile iş arayanların aynı anda mevcut olmasına rağmen bir araya gelememeleri; bir diğer ifade ile açık işler ile iş arayanların farklı coğrafi bölgelerde olması durumudur.
- ✓ Becerilerin kullanılamaz hale gelmesi: Bu durum iki şekilde gerçekleşmektedir. Birinci durum yaşın ilerlemesi, sakatlanma veya kaza durumuna bağlı olarak bireyin sahip olduğu becerileri geliştirememesidir. Bu durumda beşeri sermaye teknik anlamda kullanılamaz hale gelmektedir. İkinci durum ise mesleğe yönelik talebin azalmasına ya da çalışma alanlarının daralmasına bağlı olarak bazı mesleklerin ortadan kalkması sonucu becerilerin kullanılamaz hale gelmesi ile ilgilidir (De grip, 2004).
- ✓ İş arama kanallarının işveren ve/veya işçi açısından etkin kullanılmaması
- ✓ İş eşleştirme teknolojisinde yaşanan sorunlar: Örneğin İŞKUR'un etkinlik alanının kısıtlı olması.

Diğer yandan Tablo 1'de görüldüğü üzere işgücü piyasasında ayrımcı davranışların sonucu olarak işsizlik süresinin uzadığı görülmektedir.

**Tablo 1:** Bireyin İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörler

<i>Yazarlar</i>	<i>İşsizlik Süresini Belirleyen Faktörler</i>
Taşçı ve Özdemir, 2006	yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, ikamet edilen yer-bölge ve hanehalkı özellikleri
Bulut, 2011	cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, ve ikamet edilen il
Çağlar, Kumaş ve Morali, 2015	yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, daha önce çalışma durumu ve aranan meslek
Karasoy, Ata Tutkun ve Bulut, 2015	cinsiyet, yaş medeni durum, eğitim durumu, işkur'dan kurs alma durumu, ikamet edilen il

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Uzun süreli işsizlik konusunda farklı görüşler ve veriler üretilmekle birlikte uluslararası pek çok araştırmada Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün verilerinin kullanıldığı görülmektedir. ILO, 12 ay veya daha fazla süre

kesintisiz olarak işsiz kalan bireyleri uzun süreli işsiz olarak tanımlamaktadır. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT), Ekonomik Kalkınma ve Ticaret İşbirliği Örgütü (OECD) ve TÜİK'in de uzun süreli işsizlik kavramını tanımlarken bir yıllık işsizlik süresini temel aldığı görülmektedir (UIS, 2016). Dolayısıyla bireyin 12 aylık süreç içerisinde geçici bir işte çalışması ya da aktif işgücü piyasası politikaları bağlamında iş başı eğitim programlarına dahil olması durumunda işsizlik süresi kesildiği için birey uzun süreli işsiz olarak tanımlanmayacaktır (Junankar, 2011:6).

ILO, uzun süreli işsizliğe ilişkin iki ayrı veri üretmektedir. İlk veri uzun süreli işsizlik oranının işgücü oranına bölünmesi ile elde edilen uzun süreli işsizlik oranıdır. Diğer veri ise işsizlik oranının uzun süreli işsizlik oranına bölünmesi ile elde edilmekte olup; bu oran uzun süreli işsizlik oranının sıklığını (incidence of long term unemployment rate) ifade etmektedir (<http://kilm.ilo.org/2015/download/kilm11EN.pdf>).

TÜİK'in işsizliğin süresine ilişkin verileri “işsiz kalma süresi” üzerinden hesapladığı görülmektedir. İşsiz kalma süresi, kişinin son işinden ayrıldıktan sonra fiilen iş aramaya başladığı andan itibaren geçen süredir. İlk kez iş arayan bireyler için ise, iş aramaya başladıkları andan itibaren geçen süre (iş arama süresi) esas alınmaktadır. Süreler açısından 1 yıl ve daha uzun süre, 2 yıl ve daha uzun süre ve 3 yıl ve daha fazlası olmak üzere 3 kategori altında veri üretildiği görülmektedir ([www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)).

## 2. Genç İşsizliği ve Eğitimli Genç İşsizliği

Genç işsizliği kavramı; işsiz olmak, hali hazırda çalışmaya elverişli olmak ve iş aramak kriterine yaş kriterinin eklenmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin Türkiye İstatistik Kurumu, 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 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertleri işsiz

nüfusa dahil etmektedir<sup>3</sup>. Söz konusu grup içerisinde 15-24 yaş arasında yer alan gençler ise genç işsizleri oluşturmaktadır ([www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)) Uluslararası Çalışma Örgütü, 15-24 yaş kategorisinde, çalışmak için uygun olmasına rağmen herhangi bir işte çalışmayan ve son 4 hafta içinde iş bulmak için faaliyette bulunan bireyleri genç işsiz olarak tanımlamaktadır ([www.oecd.org](http://www.oecd.org)).

Ancak eğitim sürelerinin uzaması ve dolayısıyla iş yaşamına geçişin önceki dönemlere göre daha geç olması nedeniyle genç yaş kategorisinin yükseldiği görülmektedir. Örneğin Gençlik İstihdamı için Çözüm (Solution for Youth Employment) adlı birliğin 2015-2020 stratejisinde 15-29 yaş arasında yer alan bireylerin genç olarak tanımlandığı görülmektedir (S4EYE, 2015: 37). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 2017 yılında yayımlanan Sağlık ve Yaş adlı raporda ise 18-65 yaş arasında yer alan bireyler gençlik kategorisinde değerlendirilmektedir (WHO, 2017). Türkiye'de ise İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2016 yılında yayımladığı Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş adlı raporda, gençlerin 15-34 yaş grubu olarak tanımlandığı görülmektedir.

Genç işsizliğine ilişkin verilerin genç işsizlik oranı ve genç işsizlik rasyosu olmak üzere iki ana göstergeye bağlı olarak ölçüldüğü görülmektedir ([www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)). Genç işsizlik oranı, işsizlerin işgücü oranına bölünmesi ile elde edilmektedir. Dolayısıyla bu oran bir ülkedeki bütün gençlere ilişkin değil; işgücü içerisinde tanımlanan gençlere ilişkin bilgi içermektedir. Örneğin genç işsizliğinin %25 olduğu bir ülkede her 4 gençten 1'inin işsiz olduğunu söylemek yanlış olacaktır.

Genç işsizliğinin bir diğer göstergesini oluşturan genç işsizlik rasyosu ise genç nüfus içerisindeki genç işsizlik oranını ifade etmektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse genç işsizlik rasyosu, işsiz genç nüfusun genç nüfusa (işgücü piyasasında olanlar ve olmayanlar) bölünmesi sonucunda elde edilen oranı temsil etmektedir (European Union Committee, 2014: 10). Örneğin 2012 yılı verilerine göre 28 Avrupa Birliği ülkesi içinde 15-24 yaş grubunda 57,5

<sup>3</sup> 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 4 hafta** içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler işsiz nüfusa dahildirler.

milyon genç bulunmaktadır. Söz konusu gençlerin 5,6 milyonu ise işsizdir. Bu durumda genç işsizlik rasyosu %9,7 olacaktır. Yine aynı yıla ait<sup>4</sup> 24,4 milyon gencin işgücü piyasasında olduğu düşünüldüğünde ise genç işsizlik oranı %23,0 düzeyinde gerçekleşecektir ([www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)).

Gençler arasında işsiz kategorisinde yer alan grup ile işgücü dışında kalan grup arasında geçirgenliğin yüksek olması nedeni ile işsiz gençlerin sayılarının tespit edilmesinde farklı hesaplama yöntemleri önerilmektedir. Alternatif olarak oluşturulan genç işsizlik hesaplama yöntemleri şu şekilde sıralanabilir<sup>5</sup> (Singell ve Lillydahl,1989: 464):

Genç işsizlik oranı: Genç işsizler /işgücü+ eğitimde olanlar+ askerler

Genç işsizlik oranı: Genç işsizler/ işgücü+ eğitimde olanlar+ askerler+ çocuk koruma hizmetleri ile uğraşanlar.

Eğitilmiş genç işsizliği kavramı ise eğitimin ve gençliğin nasıl ele alındığına bağlı olarak farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Bu nedenle eğitilmiş genç işsizliği konusunda genel geçer bir tanım bulunmamaktadır. Örneğin bir çalışmada eğitilmiş genç işsizliği 15-24 yaş grubunda olup yalnızca yükseköğrenimli gençlerin işsizliğini ifade etmek için kullanılmaktadır (Mütevellioglu, Zambak ve Mert, 2010, s. 212). Başka bir çalışmada (Çetin, 2004, s. 78) ise “belirli bir mesleki ve teknik birikime sahip, bilgi ve beceri gerektiren bir iş kolunda almış olduğu eğitimden dolayı uzmanlaşmış ve uzmanlaştığı alanda bir iş aradığı halde iş bulamayan kişiler” eğitilmiş genç işsizler olarak tanımlanmıştır.

Kumaş ise (2001, s. 58) üniversite mezunu genç işsizliğini “özellikle gelişmişlik düzeyi düşük olan ya da gelişmekte olan ülkelerde, yüksek öğrenim-egitim

<sup>4</sup> NEET kategorisi 2016 yılında 7 alt kategoriye ayrılmıştır. Bunlar (Eurofound, 2016: 32); işgücü piyasasına yeniden giriş yapacak olanlar, kısa süreli işsizler, uzun süreli işsizler, hastalık ya da engellilik nedeniyle işgücü dışında kalan grup, aile sorumlulukları nedeniyle işgücü dışında kalan grup, güvenmiş işçiler ve diğer aktif olmayan gruptan oluşmaktadır.

<sup>5</sup> Alternatif yöntemler arasında paydanın eğitime katılım, mesleki eğitim kursları, askerlik hizmetleri ve çocuk bakım hizmetleri ile ilgilenen grup ve diğer sosyal faaliyetlerde bulunanlar olarak; payın ise tam zamanlı ve yarı zamanlı iş arayanlar olarak genişletilebileceği ifade edilmektedir. Söz konusu yöntemi savunanlara göre böylece; herhangi bir değişkende meydana gelen değişikliğin diğer değişkenler üzerinde nasıl bir dağılma etkisi (spill over) yarattığı da incelenmiş olacaktır (Singell ve Lillydahl,1989: 465).



almış, nitelikli işgücü potansiyelinin, branşlarında veya uzmanlık alanlarında verimli ve rasyonel kullanılamaması sonucu ortaya çıkan dolayısıyla açık işsizlik özellikleri gösterebileceği gibi gizli işsizlik özellikleri de gösterebilen, iradi yada gayri iradi dışı işsizlik” olarak tanımlamıştır.

Bu çalışma ise eğitilmiş ve uzun süreli genç işsizlere odaklandığı için, 22-34 yaş aralığında olup lisans veya lisansüstü eğitime sahip olmasına rağmen uzmanlaştığı alanda 1 yıl yada daha uzun süredir kendi uzmanlık alanlarında iş bulamayan gençler eğitilmiş, uzun süreli genç işsizler olarak tanımlanmıştır.

### 3. Genç İşsizliğinin Türkiye’de ve Dünyada Görünümü

Türkiye, dünya geneline göre oldukça dinamik ve genç nüfus yapısına sahip bir ülkedir. Bu noktada ülkelerin nüfusları içerisinde 15-24 yaş grubunun oranı karşılaştırıldığında 2018 yılı verilerine göre bu oran Norveç’te %12,5, İrlanda’da %12,4, Yunanistan’da %10,8, AB(28)’de %10,8 olduğu görülmektedir. Türkiye’de ise bu oran %16,1’dir ([www.ec.europa.eu.tr](http://www.ec.europa.eu.tr)).

Diğer yandan Türkiye’de okullaşma oranında her bir eğitim döneminde önceki eğitim dönemine göre artış yaşandığı görülmektedir. 2017 yılında 15-24 yaş grubunun yükseköğretim düzeyinde okullaşma oranı kadınlarda %44,4, erkeklerde ise %40,5 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, İstatistiklerle Gençlik 2017).

Eğitim düzeyinin artışının ise işgücü piyasasına katılma oranını arttırdığı bilinmektedir. Örneğin işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu grubu yükseköğretim mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Buna göre yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranı %80,2’dir. Bu oran mesleki veya teknik lise mezunlarında ise %66,1; lise mezunlarında %54,2; lise altı eğitimlilerde %48,8 ve okur-yazar olmayan grupta %18,2’dir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2018 Yılı İşgücü İstatistikleri).

Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücü piyasasına katılma oranının artması ve nüfus içerisinde gençlerin büyük bir oranı oluşturması ,eğitilmiş genç işsizlik

oranlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek oranda gerçekleşmesine yol açmaktadır.

**Tablo 2:** Yükseköğretim Mezunu İşsizlerin Yaş Grupları Açısından Oranı, (%)

Yıllar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
İşsizlik oranı (%),15-24 yaş	22,85	19,77	16,73	15,70	16,95	17,82	18,52	19,48	20,57
Yükseköğretim mezunu İşsizlik oranı (%), 15-24 yaş	33,2	32,5	30,0	28,5	29,2	28,3	29,5	30,8	34,4
Yükseköğretim mezunu İşsizlik oranı (%), 15 + yaş	12,1	11,0	10,4	10,1	10,3	10,7	11	12,1	12,7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), [tuik.gov.tr](http://tuik.gov.tr), erişim tarihi: 03.01.201915-24

Yükseköğretimden mezun olan bireylerin 2009-2017 yıllarına ait işsizlik oranları yaş grupları açısından incelendiğinde 15-24 yaş grubu ile 15 yaş ve üzeri grup arasında önemli düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Örneğin 2017 yılında 15 yaş ve üzeri grupta işsizlik oranı %12,7 iken; 15-24 yaş kategorisinde söz konusu oran %34,4'dür. Bir diğer ifade ile işgücü piyasasında yer alan 15 yaş ve üzeri her 100 kişiden yaklaşık 13'ü işsiz iken; işgücü piyasasında 15-24 yaş kategorisinde yer alan her 100 kişiden yaklaşık 35'i işsizdir. Dolayısıyla işgücü piyasası içerisinde gençler istihdama katılmada dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Diğer yandan söz konusu tablo yıllar itibari ile incelendiğinde 15-24 yaş grubunda işsizlik oranlarında 2009 yılından 2017 yılına kadar 1,2 puan bir artış yaşandığı görülürken; 15 yaş ve üzeri grupta 0,6 puanlık bir artış yaşandığı görülmektedir. Bu durum işgücü piyasasına girecek olan gençlerin mevcut koşulların sabit kalması durumunda, işsiz kalma riskinin her geçen yıl arttığını göstermesi açısından önem taşımaktadır.

Bu noktada genç işsizliği sorunun yalnızca Türkiye'de değil; dünya genelinde yapılaşma eğilimi gösteren bir sorun alanı haline geldiği görülmektedir.

**Tablo 3:** Genç İşsizliğin Dünyadaki Görünümü

Ülkeler	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Avustralya	11,54	11,36	11,71	12,21	13,31	13,10	12,63	12,58
Kanada	14,91	14,27	14,41	13,72	13,45	13,18	13,08	11,63
Çek cumhuriyeti	18,35	18,07	19,52	18,98	15,82	12,55	10,47	7,95
İtalya	27,88	29,07	35,30	40,00	42,67	40,33	37,75	<b>34,75</b>
Yunanistan	33,00	44,70	55,30	58,25	52,42	49,80	47,35	<b>43,58</b>
İsveç	24,77	22,75	23,60	23,52	22,88	20,32	18,82	17,88
Birleşik Krallık	19,88	21,25	21,20	20,65	16,95	14,63	13,00	12,07
Amerika	18,42	17,28	16,18	15,52	13,37	11,60	10,42	9,22
Türkiye	19,77	16,73	15,70	16,95	17,82	18,52	19,48	<b>20,57</b>
AB(28)	21,07	21,70	23,20	23,65	22,20	20,35	18,70	16,85
OECD	16,79	16,32	16,31	16,18	15,12	13,90	12,96	11,93

Kaynak: [www.data.oecd.org](http://www.data.oecd.org)

Tablo 3’de yer alan ülkeleri iki kategoride değerlendirmek mümkündür. İlk kategoride yer alanlar, 2009-2017 yılları arasında genç işsizliği oranlarında azalma trendinin olduğu ülkelerdir. Söz konusu ülkelerden bazılarında genç işsizliği oranlarında oldukça az bir puan düşüş yaşanırken; bazı ülkeler genç işsizliği ile mücadelede daha başarılı sonuçlar elde etmişlerdir. Örneğin Kanada’da 2010 yılında genç işsizlik oranı %14,91 iken; söz konusu oran 2017 yılına kadar 3 puan azalarak %11,63’e düşmüştür. Amerika’da ise 2010 yılında genç işsizlik oranı %18,42 iken; 2017 yılında bu oran yaklaşık 9 puan azalarak %9,22 ye düşmüştür. Genç işsizliği oranlarında AB (28) ortalamasında da 5 puana yaklaşan bir düşüş kaydedilmiştir.

İkinci kategoride yer alan ülkeler ise 2010-2017 yılları karşılaştırıldığında genç işsizliği oranlarında yükselme trendinin olduğu ülkelerdir. Örneğin İtalya’da 2010-2017 yılları karşılaştırıldığında yaklaşık 7 puanlık, Yunanistan’da ise yaklaşık 10 puanlık yükseliş gerçekleşmiştir.

Tablo içerisinde Türkiye istisnai bir konumda yer almaktadır. Zira genç işsizliği oranlarında ciddi bir yükseliş olmayıp incelenen yıllar içerisinde inişli çıkışlı

bir seyir görülmektedir. Ancak buna rağmen tabloda görüldüğü üzere Türkiye, genç işsizlik oranlarının en yüksek olduğu üçüncü ülke konumundadır.

#### 4. Eğitimli Gençlerin Çalışma Yaşamı Beklentileri

Çalışma yaşamı (Aytaç, 1997: 16), bireyin çalışma isteği ve kapasitesi ölçüsünde çalışmasıyla başlayıp, işgücü piyasasından geri dönmek üzere ayrılması ile biten süreci ifade etmektedir. Bu noktada iş arayan gençler, düşük eğitim ve beceri seviyesine sahip olması durumunda, işverenler tarafından genellikle tercih edilmedikleri için işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmakta iken; yüksek eğitim seviyesine sahip olan gençler ise niteliklerine uygun iş bulamadıkları veya iş seçiminde daha seçici davrandıkları için işsizlik sorunu yaşayabilmektedirler. Dolayısıyla işsizlik sorunu sadece görece eğitimsiz gençleri değil, yüksek eğitim düzeyine sahip gençleri de etkilemektedir (Murat ve Şahin, 2011: 48; McQuald, 2015: 12).

Bu noktada Y kuşağını<sup>6</sup> oluşturan günümüz gençlerinin yaşamı beklentisi en yüksek kuşak olarak tanımlandığı görülmektedir. Söz konusu kuşağın en eğitimli kuşak olduğu; yüksek öğretimi bir “yatırım” aracı olarak değerlendirdikleri ve yatırımın karşılığının işgücü piyasasında, görece daha yüksek ücrete ve daha iyi çalışma koşullarına sahip bir işte çalışarak alacaklarına dair beklentiye girdikleri belirtilmektedir. Bu duruma ek olarak hane halkı gelirin görece yüksek olması durumunda gencin iş arama süresini uzatarak seçici davrandığı ifade edilmektedir.

Bu noktada (Fernandes ve diğ., 2012: 2-3) eğitimli, refah içerisinde yaşayan, küreselleşmenin, hızlı teknolojik gelişmenin ve dolayısıyla farklılıkların ve çeşitliliklerin yüksek olduğu bir dönemde büyüyen ve bu nedenlere bağlı olarak yaşam şekilleri, çalışma yaşamına ilişkin beklentileri de kendine özgü olan Y

<sup>6</sup> Günümüzde gençlik kuşağını oluşturan bireyler Y kuşağı olarak tanımlanmaktadır. Y kuşağı bazı çalışmalarda (Parry ve Urwin, 2011:89), 1980-2000 yılları arası doğanları tanımlanırken; bazı çalışmalarda (Burke ve Ng, 2006: 76) 1980-1994 yılları arasında doğan bireyleri kapsamaktadır. Bu alanda yapılan bazı çalışmalarda ise alt sınır olarak 1977 yılına, üst sınır olarak 2003 yılına kadar çıktığı görülmektedir (Yüksekbilgili, 2015: 260). Ancak literatürde genel olarak 1984 ile 2002 yılları arasında doğan bireylerin Y kuşağı olarak adlandırıldığı görülmektedir (Alwin and McCammon, 2007: 14; Biggs, 2007: 23; Jurkiewicz and Brown, 1997: 78; Kopperschmidt, 2000: 44).

kuşağı; zamanlarının, enerjilerinin ve kaynaklarının büyük bir kısmını daha yüksek eğitime sahip olmaya ayırmakta ve bu durum Y kuşağının istihdam ve kariyer beklentileri konusunda yüksek beklenti içerisinde girmelerine yol açmaktadır (Wood, 2004: 76). Öyleki Y kuşağının çalışma yaşamında en yüksek beklentiye sahip işgücünü oluşturduğu ve ekonomik olarak ailelerinin elde ettiği gelirden daha fazla bir gelir beklentisi içerisinde oldukları tespit edilmiştir (Taşlıyan, Eytmiş ve Gündoğdu, 2014: 23). Bireylerin çalışma yaşamına ilişkin beklentilerinin yüksek olmasında eğitim beklentisinin yanı sıra gençlerin sahip oldukları birtakım özelliklerin de etkili olduğu göz ardı edilmemelidir. Örneğin Y kuşağı, iyimser, sosyal ve kendilerinden ve insanlardan yüksek beklenti içerisinde dirler. Bu konuda yapılan çalışmalarda Y kuşağının iş-yaşam dengesi beklentisi, meslektaşları ile olumlu ilişkiler kurma (social connection), kariyer fırsatı sunma (kariyer gelişimine açık olma), işin anlamlı olması konusunda yüksek beklenti içerisinde oldukları tespit edilmiştir (Smola ve Sutton, 2002; Wong, 2008; Sturges vd, 2008; Rawlins vd, 2008). Buna ek olarak bu kuşak anlamlı ve mücadele gerektiren bir iş aramakta ve bu nedenlere önceki kuşaklara göre iş bulma süresi daha uzun sürebilmekte; iş yaşamına girmelerini geciktirebilmektedir (Hobart, 2008: 4).

Y kuşağının önceki kuşaklara göre çalışmaya yüklediği anlam da farklılık göstermektedir. Buna göre Y kuşağı için yapılan işin anlamlı olması önem taşımaktadır. Bu nedenle “İştir, yaparım” anlayışından ziyade “Bu işi neden yapıyoruz; niçin bu şekilde yapıyoruz, kime ve neye faydası olacak” vb. soruları ile işi sorgulayan bir bakış açısına sahip oldukları belirtilmektedir (Acılıoğlu, 2014: 12). Nitekim eğitilmiş olup 100’den fazla kişinin çalıştığı büyük şirketle çalışanların katılımı ile gerçekleştirilen bir çalışmada gençlerin %79’u çalıştığı kurumu, kurumun anlamlı bir varoluş gerekçesine sahip olması nedeniyle seçtiğini belirtmiştir (Deloitte, 2015).

Diğer yandan Y kuşağının boş zaman aktivitelerine büyük bir anlam yükledikleri ve bu nedenle uzun çalışma sürelerini tercih etmediklerine ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin bu alanda yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan gençlerin % 72’sinin haftalık çalışma süresinin 40 saatten az olması gerektiği belirtilirken; katılımcıların % 40’ının ise daha çok para

kazanacak olsa dahi hafta sonu çalışmayacağını ifade ettikleri görülmektedir (DORinsight, 2014).

### 5. Eğitimli Gençler Açısından Uzun Süreli İşsizliğin Sonuçları

İşsizliğin psikolojik sonuçlarının eğitimli gençler açısından daha yıkıcı olduğu bilinmektedir. Bu durumun nedeni gençlerin eğitim düzeyi arttıkça kariyer beklentisi ve yaşam standardı yükseldiği için; b işsizliğin psikolojik maliyetini arttırması ile ilgilidir. Bu duruma ek olarak eğitimli kişilerin istihdam sürecinde eğitimsiz bireylere göre boş zamanlarını daha sosyal ve aktif geçirdiği varsayılırsa işsizliğin psikolojik etkilerinin eğitimli bireyler üzerinde daha derin etkiler bırakacağı sonucuna varılabilir (Özbek, 2014: 102). İşsizlik süreci bireylerin boşuna eğitim gördükleri algısına kapılmasına yol açabilmekte ve öfke, çaresizlik ve mutsuzluk ve umutsuzluk yaratabilmektedir. Bu durumun sonucunda eğitimli gençler bir yandan aldıkları eğitimi sorgularken; bir diğer yandan yaşanan süreci statü kaybı olarak algılayabilmektedirler (Bora, 2015: 64).

Eğitim düzeyi yüksek gençlerin işsiz kalması bir yandan devletin eğitime yapmış olduğu yatırımların atıl kalması anlamına gelirken; diğer yandan devletin mali gelirlerin düşmesine ve sosyal harcamaların artmasına neden olmaktadır (Lodovici ve Patrizio, 2013: 16). Bu duruma ek olarak işsizlik durumu, bireylerin siyasal marjinalleşmesine yol açabilmektedir. Bir diğer ifade ile eğitimin işgücü piyasasındaki karşılığını alamayan gençler sistemi sorgulamaya başlamakta, toplumsal ve demokratik kurumlara olan güven duygusunun sarsılmasına yol açmakta ve bu durum gençlerin siyasal katılıma ilgisizliğini beraberinde getirmektedir. Bu durum karşılığında işsiz gençler arasında toplumsal dönüşümün kapsamlı ve köktenci olmasına dair istekler artış göstermektedir (Serdar ve diğ, 2013: 24-27).

Diplomalı genç işsizliğinin toplumsal sonuçlarından bir diğerinin beyin göçü olduğu ifade edilebilir. Bu kişiler niteliklerine uygun bir iş bulamadıklarında çoğunlukla gelişmiş ülkelere göç etmeyi tercih etmektedirler (Coenjaerts, 2009: 120). Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde nitelikli gençlerin işgücü

piyasaının ve istihdam fırsatlarının daha iyi olduğu ülkelere göç ettiği görülmektedir. Nitekim 2008 yılında yaşanan krizden sonra özellikle Avrupa ülkelerinde ve özellikle eğitilmiş gençlerin güney bölgelerden kuzey bölgelere doğru göçlerin arttığı belirtilmektedir (European Commission, 2012: 157-158). Bu durum toplumlar açısından büyük bir kayıp olarak değerlendirilebilir.

Uzun süreli işsizlik gencin işsizlik sonrasındaki iş yaşamında da birtakım etkiler bırakmaktadır. Bu etkilerden en önemlisi bireyin istihdam edilebilirliği ile ilgilidir. Buna göre beşeri sermaye teorisinde belirtildiği üzere, bireyin sahip olduğu mesleki veya genel eğitim kendisine yapmış olduğu yatırımlar olarak görülmekte ve bu yatırımlar bireyin sermayesi olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu yatırımlar bireyin verimliliğini ve dolayısıyla çalışacağı firmanın verimliliğini arttıracığı için bireyin piyasa değerini de yükselteceği ve böylece istihdam edilme ihtimalini arttıracığı varsayılmaktadır. Ancak birey işsizlik sürecinde beceri ve niteliklerini kullanmadığı için bu süreç bireyin sermaye birikiminin bozulmasına ya da aşınmasına yol açacaktır (Junankar, 2011:5). Ayrıca işsizlik sürecinin bireyin daha önce çalışmış olduğu firmada elde etmiş olduğu spesifik becerilerinin eksilmesine ve bireyin öğrenme becerisi gibi bilişsel becerilerin ve disiplin, iletişim, uyum, özgüven gibi bilişsel olmayan yeteneklerinin azalmasına yol açacağı düşünülmektedir (McQuaid, 2015: 4). Dolayısıyla işsizlik süresi uzadıkça söz konusu negatif etkilerin şiddeti artacak, bireyin istihdam edilebilirliği azalacaktır (Verbruggen, 2016: 730-731). Bir diğer ifade ile böyle bir durumda uzun süreli işsizlik bireyin iş yaşamını etkileyen bir “leke” olmaktan ziyade “yara izi” ne dönüşebilecektir (Mendez ve diğ., 2013: 5).

## 6. Eğitim-İstihdam İlişmesine Yönelik Teorik Çerçeve

Bu çalışmada eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasındaki işlevine ilişkin yaklaşımlar neoklasik iktisata bağlı olarak geliştirilen beşeri sermaye yaklaşımı ve bölünmüş işgücü piyasası kuramları içerisinde yer alan ikili işgücü piyasası kuramından bahsedilmektedir. Böylece söz konusu teorik yaklaşımlar aracılığı ile üniversite mezunu gençlerin eğitime yükledikleri anlam ve işgücü piyasası

içerisinde kendilerini hangi işgücü piyasasında konumlandırmak istediklerine ilişkin teorik çerçeve çizilmiş olacaktır.

### 6.1. Beşeri Sermaye Teorisi

Beşeri sermaye (Borjas, 2015, s. 269); bireyin işgücü piyasasında kullanmak üzere edinmiş olduğu birtakım yetenekleri ve becerileri ifade etmektedir. Bir diğer ifade ile bu kavram kişilerin gelir elde etmesine imkan veren kazanılmış beceri ve kapasitelerini tanımlamak amacı ile kullanılmaktadır (Karataş ve Çankaya, 2010, s.10). Beşeri sermaye teorisinin günümüzde kullanılan anlamı ise 1960'lı yılların başlangıcında, çalışanlar arasında ücret farklılıklarını açıklamaya yönelik çalışmalara dayanmaktadır (Becker, 1962; 1975; Mincer, 1974; Bowman, 1966).

Bu noktada beşeri sermaye teorisinin işgücü piyasasına ilişkin varsayımları NeoKlasik İktisat Teorisine dayanmakla birlikte, teorisinin işgücünün nitelikleri konusunda NeoKlasik İktisat Teorisinden ayrıldığı görülmektedir. Buna göre işgücü arzı homojen olmayıp, eğitim (iş başı ve örgün eğitim)<sup>7</sup> bireylerin niteliklerinin farklılaşmasına yol açmaktadır. Bu görüşün temelinde ise marjinal verimlilik teorisi yatmaktadır. John Bates Clarck (1899) tarafından geliştirilen bu teoride bireyler marjinal verimliliklerine göre ücret almaktadır ve bireylerin verimliliklerinin temel belirleyicisi eğitimidir. Bir diğer ifade ile yüksek eğitim veya beceri, yüksek verimlilik anlamına gelmektedir; dolayısıyla yüksek eğitime sahip olan kişiler daha yüksek ücret ile ödüllendirilmektedirler (Leontaridi, 1998, s. 69). Bu nedenle teoride örgün eğitim ve işbaşında eğitim başta olmak üzere farklı eğitim süreçleri “yatırım” olarak değerlendirilmektedir. Buna göre eğitim diğer yatırım araçlarında olduğu gibi bireye maliyet yüklemesinden daha fazla getiri sağlamaktadır. Söz konusu getiriler daha yüksek gelir sahibi olmak gibi parasal getirinin yanı sıra, daha iyi iş imkanlarına sahip olmak, daha yüksek statü ve sosyal prestij sağlamak gibi parasal olmayan faydaları da içermektedir (Biçerli, 2014, s. 254). Dolayısıyla bireyler bu beklentilere bağlı olarak eğitimin maliyetine katlanmaktadırlar.

<sup>7</sup> Beşeri sermaye teorisine göre sağlık hizmetleri ve göç kararları da beşeri sermaye olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu çalışmanın kapsamı gereği beşeri sermaye teorisi eğitim açısından incelenmektedir.



## 6.2. İkili İşgücü Piyasası Teorisi

Doeringer ve Piore (1970) tarafından geliştirilen İkili İşgücü Piyasası Teorisi, işgücü piyasasının birincil (iyi işler) ve ikincil işler (kötü işler) olarak ikiye bölündüğünü ve ücret ve istihdam kararlarının emek talebi tarafından belirlendiğini açıklamak amacı ile oluşturulmuştur. Söz konusu teoride “iyi işler” ve “kötü işler” in neler olduğuna ilişkin operasyonel bir tanım yapılmamakla birlikte ikincil işgücü piyasasının 4 hipotez üzerinden açıklandığı görülmektedir. Bu hipotezlere göre (Watcher 1974, s.650-653):

- İkincil sektörde işler birincil sektördeki işlere göre düşük ücretlidir.
- İkincil sektörde ücret sistemi birincil sektörden farklıdır. Birincil sektörde ücret ve emek, arz ve talep mekanizmalarından uzak olarak içsel işgücü piyasası (kıdem vb.) özelliklerine göre belirlenmekte iken; ikincil sektörde ücretler arz ve talebe göre belirlenmektedir (Watcher 1974, s. 653).
- İşgücü piyasasında emek talebi açısından kurumsal birtakım engeller bulunmaktadır. Bu nedenle iki sektör arasında mobilite oldukça sınırlıdır.
- Gizli işsizlik ikincil piyasasının kalıcı özelliğidir.

Bu teoriye göre birincil işler içsel işgücü piyasası özellikleri göstermektedir. İçsel işgücü piyasasının en önemli özelliği ise bireylere istihdam güvencesi sağlamasıdır. Bu durumun nedeni spesifik beceriye sahip bireylerin devir oranını ve maliyetini azaltmaktır. Dolayısıyla bu bireylere kariyer gelişimi, emeklilik planı, ödüllendirme sistemi, işbaşı eğitim olanakları, yönetim sistemleri sunularak ömür boyu istihdam güvencesi sağlanmaktadır (Leontaridi, 1998, s. 70-71). İçsel işgücü piyasasının diğer bir özelliği ise yetiştirme ve terfi yoluyla ilerleme imkanı sağlaması ve ödül ve sorumlulukların dağılımının önceden düzenlenmiş olmasıdır (Ünal, 1996, s.113). Dolayısıyla bu piyasada ücretler ve istihdam kararları ekonomik değişkenlerden ziyade, kurumsal veya idari yönetim tarafından verilmektedir (Hinchliffe, 1987, s.160). Bu sektördeki işler, bireylerin çalışma alışkanlıklarının sürekli geliştirilmesini gerektiren, becerilerin iş üzerinden kazanıldığı (spesifik beceriler) ve kariyer gelişimine açık olan işlerden oluşmaktadır. Diğer yandan bu işlerde ücretler görece olarak yüksektir ve sendikalar güçlüdür (Doeringer ve Piore, 1971, s.69).

İkincil işler ise ücretlerin düşük, işçi devir oranının ise yüksek olduğu ve mesleki ilerlemenin çok az olduğu işleri kapsamaktadır. Söz konusu işler çoğunluklar azınlıklar, kadınlar ve gençler tarafından doldurulmaktadır (Reich, Gordon ve Edwards, 1973, s. 359). Diğer yandan iki piyasa arasında geçiş oldukça sınırlıdır. Bunun nedeni ise her bir alt işgücü piyasasının farklı davranış kalıpları içermesi ile açıklanmaktadır. Buna göre ikincil işgücü piyasasında yer alan işçilerin çalışma alışkanlıklarının istikrarlı olmadığı ve işsizliğin bireyin kararı ile daha iyi şartlarda işe girmek için “gönüllü” olarak gerçekleştiği belirtilmektedir. Birincil piyasada yer alan bireylerin işsiz kalma durumları ise ancak işten kovulma durumunda söz konusu olmaktadır. Bu durumda işsiz kalan bireyler bu piyasada yeniden istihdam edilmek için beklemektedirler (Doeringer ve Piore, 1971, s. 69).

Birincil ve ikincil işgücü piyasasında eğitimin rolü incelendiğinde; birincil işgücü piyasasında eğitimin iş arayan bireyin eğitilebilir, güvenilir, değişime ve gelişmelere uyum sağlama yeteneği olduğuna ilişkin kullanılan araçlardan biri olduğu görülmektedir. Bu noktada işçi seçimi konusunda yeni bir teknik geliştirildiğinde bu ölçüte daha az başvurulacaktır (McNabb, 1987, s.160).

İkincil işgücü piyasasında ise işler nitelik gerektirmeyen işlerden oluştuğu için eğitim düzeyi işe almada bir kriter olmamaktadır. Diğer yandan ücretler emek arz ve talebine bağlı olarak oluştuğu için eğitim düzeyinin yüksek olması gerek iş başvurularında gerekse ücret belirlemede bireye bir avantaj sağlamayacaktır (Hinchliffe, 1987, s.160). Dolayısıyla ikili işgücü piyasasında eğitim ile ücret ya da istihdam edilebilirlik arasında herhangi bir ilişki kurulamamakta; değişkenler işin örgütlenmesi ile ilgili koşullara göre belirlenmektedir (Ünal, 1996, s.128).

## 7. Literatür Taraması

Yükseköğretim Kurumunun (YÖK) ulusal tez merkezi aracılığı ile Türkiye’de genç işsizliğini konu alan bilimsel çalışmaların sayısı araştırıldığında yüksek lisans ve doktora düzeyinde toplam 30 adet tez çalışmasının bulunduğu görülmektedir. Bu tezlerin çoğunluğu 2008 yılı sonrasına ait olmakla birlikte içerik açısından genç işsizliği ile istihdam politikaları arasındaki ilişkiye ve

ekonomik krizlerin genç işsizliği üzerindeki kısa vadeli etkilerine yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Doğrudan uzun süreli işsizliğine odaklanan 1 adet uzmanlık tezi bulunmaktadır. Aydın Alabaş (2007) tarafından yazılan tez “Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İşkur’un Önemi” adını taşımaktadır.

Eğitimli genç işsizliği temel alan 3 adet tez çalışmasının olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki Beyzade Nadir Çetin (2004) tarafından yapılan “Eğitimli İşsizler Olgusuna Sosyolojik Bir Yaklaşım: Elazığ Örneği” adlı tez çalışması olup, çalışmada eğitimli işsizlerin demografik, sosyo-kültürel ve sosyo psikolojik özellikleri araştırılmıştır. En iki yıllık meslek yüksekokulundan mezun olan işsizler ile gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların işsizliğin intihara neden olabileceğini; özellikle işsizliğin uzun sürmesi ya da işsizinin üzerinde ailenin geçim kaygısı olması durumunda intihar riskinin artabileceğini belirtmişlerdir. Diğer yandan işsizliğin nedenini yeteneksiz yöneticiler, başarısız ülke yönetimi, ekonomik sistem, fazla nüfus konuları ile açıklamışlardır. Katılımcılar iş bulmada en önemli faktörün ise güçlü bir tanıdığa sahip olmak olduğunu ifade etmişlerdir.

2014 yılında Serkan Özbek tarafından yazılan “Mesleksizlik Kapsamında Diplomalı İşsizlik ve Sosyo Ekonomik Etkileri” adlı tez çalışmasında diplomalı nüfusun mesleksizlik nedeni işsizlik olgusu, mesleksizliğin nedenleri, mesleksizliğin sosyo-ekonomik olumsuz sonuçları ve ortadan kaldırılması için çözüm önerileri sunulmaktadır.

Ebru Kanyılmaz Polat (2015) tarafından yapılan “Yükseköğrenim Mezunlarında İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İş Arama Davranışlarına Etkisi: Çanakkale İli Örneği” adlı doktora çalışmasında katılımcıların % 44’e yakını işsizliklerinin ilk altı ayında oldukları; işsizlik sürecinden psikolojik olarak olumsuz etkilenmelerine rağmen henüz umutlarını yitirerek iş arama davranışını bırakma sürecine girmedikleri tespit edilmiştir. Araştırmada diğer yandan depresyon riski durumuna göre anlamlı farklılığın görüldüğü değişkenler, işsizliğin süresi ve eğitim durumudur. Buna göre işsizliklerinin üzerinden 7- 12 ay geçmiş bireylerin depresyonda olma riski, işsizliklerinin ilk 6 ayında olan bireylerden yüksek bulunmuştur.

Çalışmamızla yakından ilgili olan ve bir diğer araştırma Erdoğan ve Özdemir (2015) tarafından gerçekleştirilen “Eğitimli Genç İşsizliği Araştırması: Sakarya İli Örneği” adlı çalışmadır. Eğitimli genç işsizlerin sosyo-ekonomik ve psikolojik durumları araştırılmıştır. Araştırma Sakarya ilinde, 20-29 yaş aralığında bulunan üniversite veya yükseköğretim mezunu işsiz gençlere anket (mail yoluyla ve yüz yüze görüşülerek) gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların rezervasyon ücret ortalamasının 1500 TL olduğu ve çoğunluğun sahip oldukları niteliklerin altında bir işte çalışmayı kabul edebileceği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada uzun süredir işsiz olan gençlerin çoğunlukta (%72,7) olduğu; bu sürecin sosyal dışlanma riskini arttırdığı vurgulanmanın yanı sıra işsizliğin psikolojik etkisinin sosyal etkisinden daha çarpıcı olduğu tespit edilen sonuçlar arasındadır.

Gençlerin çalışma yaşamına ilişkin beklentilerini tespit etmeye yönelik çalışmalar incelendiğinde; bu çalışmaların genellikle motivasyon teorilerini temel alarak bireylerin çalışma değerini belirlemeye odaklandıkları görülmektedir. Bir diğer ifade ile bu araştırmalar bireylerin çalışmaları karşılığında ne elde etmek istediklerini ya da çalışma motivasyonu sağlayan değerlerin ne olduğunu araştırmaktadır. Söz konusu çalışmaların özellikle insan kaynakları şirketleri tarafından uygulandığı; böylece çalışanların çalışma motivasyonunun artırılmasında hangi faktörlerin etkili olduğunu saptamaya çalıştıkları söylenebilir.

Bora ve diğ. (2015) tarafından “Boşuna mı Okuduk?” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği adlı çalışma, araştırmamıza en yakın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada, 47 beyaz yakalı işsiz ile görüşülmüş; işsizliğin bireyin psikolojisi ve karakteri üzerinde bıraktığı etkiler, işsizlerin geçinme stratejileri ve çalışmaya yükledikleri anlam vb. araştırılmıştır. Çalışmada ayrıca atanması yapılmayan öğretmenler, KPSS’ye hazırlanan gençler ve daha önce bankacılık sektöründe çalışmış işsizlere odaklanan bölümler yer almaktadır.

## 8. Araştırma

### 8.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi, Örneklemi

Çalışmanın amacı lisans veya lisansüstü düzeyde eğitime sahip olup uzun süreli işsiz olan gençlerin üniversite eğitimine yükledikleri anlam ve eğitim-istihdam ilişkisini nasıl algıladıklarını tespit etmektir. Bu amaçla katılımcılara aşağıda belirtilen alt sorulara ilişkin sorular yöneltilmiştir:

1. Uzun süreli işsiz olan lisans veya lisansüstü eğitimli gençlerin üniversite eğitimi kararı almalarında etkili olan en önemli faktör nedir?
2. Uzun süreli işsiz olan lisans veya lisansüstü eğitimli gençlerin çalışma yaşamına ilişkin (Ç.Y.B) beklentileri kategorik olarak ne şekildedir?
3. Uzun süreli işsiz olan lisans veya lisansüstü eğitimli gençlerin üniversite eğitim beklentileri (Ü.E.B) kategorik olarak ne şekildedir?

Araştırmada ayrıca aşağıda belirtilen hipotez test edilmiştir.

$H_0$ : Çalışma Yaşamı Beklentisi ölçeği ile Üniversite Eğitim Beklentisi ölçeği arasında istatistiksel olarak doğrusal bir ilişki yoktur.

$H_1$ : Çalışma Yaşamı Beklentisi ölçeği ile Üniversite Eğitim Beklentisi ölçeği arasında istatistiksel olarak doğrusal bir ilişki vardır.

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış, tarama (survey) araştırma modeline göre tasarlanmıştır. Araştırmanın yapıldığı alanda sınırlı sayıda araştırmanın olması durumunda başvurulan bu model aracılığı ile toplumların, kurumların, olayların veya olguların özellikleri betimlenerek, bundan sonra konu ile ilgili yapılacak araştırmaların alt yapısı oluşturulmaktadır. Diğer yandan kişilerin inançları, duyguları, düşünceleri ve beklentileri ile ilgili araştırma soruları için uygun olan bu yöntem, doğası gereği istatistiksel bilgi üretmektedir (Neuman, 2014, s. 395).

Araştırmada kartopu örneklem (Snowball Sampling) yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleme tekniği, “evreni oluşturan birimlere erişmenin zor olduğu veya evren hakkındaki bilgilerin (büyüklük ve bilgi derinliği vb.) eksik olduğu” durumlarda kullanılmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumunda eğitimli işsizlere

yönelik veri olmakla birlikte il düzeyinde, eğitilmiş olup uzun süre işsiz olan gençlere yönelik bir veri olmaması nedeniyle kartopu örneklem yöntemine başvurulmuştur. Araştırma 2018 yılının şubat ve mart ayında milli kütüphane, gazi üniversitesi kütüphanesi ve ankara üniversitesi kütüphanesinde, KPSS ve yabancı dile yönelik kurslarında ve kamusal alanlarda yüz yüze görüşme yolu gerçekleştirilmiştir. Böylece 420 katılımcıya ulaşılmıştır.

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ankette, bireylerin demografik özelliklerine ve üniversite eğitimine neden aldıklarına yönelik sorular ve araştırmacı tarafından Likert ölçeğine bağlı olarak hazırlanan “Çalışma Yaşamı Sonuç Beklentisi ölçeği” ve “Üniversite Eğitimi Sonuç Beklentisi ölçeği” yer almaktadır. Çalışmada Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) kat sayısı = 0,73 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla Üniversite Eğitim Sonuç Beklentisi ve Çalışma Yaşamı Sonuç Beklentisi ölçeklerimizin güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada SPSS 24.0 (Statistical Packages For Social Sciences) kullanılmıştır. Ancak istatistiki bilgi eksikliği nedeniyle 45 anket analiz sürecinden çıkartılarak veri analizi 375 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 4:** Çalışma Yaşamı Sonuç Beklentisi Likert Ölçeği

	Ölçek ortalaması	Ölçek varyansı	Toplam korelasyon	Cronbach's Alpha
1. Çalışacağım iş istihdam garantisi sağlamalıdır	29,98	15,568	,348	,715
2. Çalışma saatlerim esnek olmalıdır	30,49	15,905	,203	,738
3. Alacağım ücretin ya da maaşın piyasadaki benzer işlerdeki ortalama ücret düzeyinden daha yüksek olması gerekir	30,28	14,960	,376	,712
4. Çalışacağım işin sosyal haklar sağlaması gerekir	29,72	16,254	,449	,711
5. İşyerinin prestijli olması gerekir	30,02	15,170	,425	,705
6. Çalışacağım işin kariyer gelişimine açık olması gerekir	29,74	16,316	,405	,713
7. Yaptığım iş üzerinde söz sahibi olmalıyım	29,78	16,060	,442	,709
8. Çalışacağım iş bilgi ve becerilerimi geliştirmelidir	29,71	16,218	,471	,710

**Tablo 5:** Üniversite Eğitim Sonuç Beklentisi Ölçeği

	Ölçek ortalaması	Ölçek varyansı	Toplam korelasyon	Cronbach's Alpha
1. Üniversite eğitimi yüksek ücretli işlerde çalışmamı garanti eder.	30,92	15,592	,253	,730
2. Üniversite eğitimi daha düşük eğitimli gençlere göre kısa sürede iş bulmamı sağlar.	30,54	14,946	,332	,720
3. Üniversite eğitimi almış olmam iş başvurusunda işveren açısından olumlu bir algı oluşturur.	30,07	15,210	,400	,708
4. Üniversite eğitimi almış olmam yapacağım işe ilişkin bilgi ve becerimi geliştirir.	29,99	15,537	,358	,714
5. Üniversite eğitimi alan bir kişinin daha düşük eğitime sahip birine göre daha iyi çalışma koşullarında çalışması gerekir.	29,98	15,189	,437	,704

## 8.2. Bulgular

**Tablo 6:** Katılımcıların Kişisel Özellikleri

	Frekans (f)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
<i>Kadın</i>	229	61,1
<i>Erkek</i>	146	38,9
<b>Yaş Grupları</b>		
<i>22-24</i>	251	67
<i>25-34</i>	124	33
<b>Medeni Durum</b>		
<i>Bekar</i>	331	88,3
<i>Eveli</i>	44	11,7
<b>Toplam</b>	375	100

Araştırmaya katılan gençler cinsiyet açısından incelendiğinde % 61,1'unun kadın; % 38,9'unun erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş grupları dağılımı incelendiğinde ise 22-24 yaş arası katılımcı oranının % 67; 25-34 yaş arası katılımcı oranının % 33 olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışmamıza katılan örneklemin ağırlıklı olarak kadınlardan ve 22-24 yaş arasında yer alan bireylerden oluştuğu söylenebilir.

Katılımcıların medeni durumları araştırıldığında % 88,3'ünün bekar; % 11,7'sinin evli olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun toplumsal cinsiyet rolleri ile bağlantılı olduğu; dolayısıyla özellikle erkekler açısından işsiz olmanın evlenme kararının önünde bir engel oluşturduğu düşünülmektedir.

**Tablo 7:** Katılımcının İşsizlik Süresi

İşsiz Kalınan Süre	f	%
1 yıl ve daha fazla, 2 yıldan az	123	32,8
2 yıl veya daha fazla	252	67,2
<b>Toplam</b>	<b>375</b>	<b>100</b>

Tablo 7'ye göre katılımcıların % 79,2'si 1 yıl ve daha fazla, ancak 2 yıldan az süredir işsiz iken; katılımcıların %20,8'i 2 yıl veya daha fazla süredir işsiz olduklarını ifade etmişlerdir. Bu verilere göre katılımcıların çoğunluğunun 1 ile 2 yıl aralığında işsiz oldukları görülmektedir.

**Tablo 8:** Katılımcının İş Arama Sıklığı

İş Arama Sıklığı	f	%
Her gün	123	32,8
Son 4 hafta içerisinde en az 1 gün	252	67,2
<b>Toplam</b>	<b>375</b>	<b>100</b>

Uzun süredir işsiz olan genç katılımcılara hangi sıklıkla iş aradıkları sorulmuştur. Buna göre katılımcıların % 32,8'i "her gün" iş aradığını ifade ederken; % 67,2'si son 4 hafta içerisinde en az 1 gün iş aradığını belirtmiştir.

**Tablo 9:** Katılımcının Eğitim Alma Nedeni

Katılımcının Eğitim Almada Öncelikli Sebebi	f	%
Ailem istediği için	12	3,2
Kendimi geliştirmek için	133	35,5
Lise eğitiminden sonra çoğu genç tercih ettiği için	10	2,7
Statü ve prestij sağlamak için	141	37,6
Yüksek gelirli bir işte çalışmak için	79	21,1
<b>Toplam</b>	<b>375</b>	<b>100</b>



Araştırmaya katılan gençlerin üniversite eğitimi alma nedenleri, üniversite eğitiminden beklentilerini ve aynı zamanda üniversite eğitimine yükledikleri anlamı belirlemektedir. Bunu belirlemek amacı ile katılımcılara üniversite eğitimi alma nedenleri sorulduğunda katılımcıların %3,2'si "ailem istediği için", %35,5'i "kendimi geliştirmek için", %2,7'si "lise eğitiminden sonra çoğu genç tercih ettiği için", %37,6'sı "statü ve prestij sağlamak için", %21,1'i ise "yüksek gelirli bir işte çalışmak için" şeklinde yanıt vermişlerdir. Dolayısıyla bu çizelgeye göre katılımcıların büyük bir kısmının "statü ve prestij sağlama" cevabını verdikleri görülmektedir. Ünal (2003) tarafından gerçekleştirilen benzer bir çalışmada ise öğrencilerin büyük kısmının (%37,5) ekonomik getiri nedeniyle yükseköğretime yönlendikleri (bir meslek sahibi olma ve daha yüksek gelir elde etme) tespit edilmiştir.

**Tablo 10:** Katılımcıların Lisans Bilim Alanını Tercih Etme Nedeni

<i>Eğitim Gördükleri Alanı/Bölümü Tercih Etmede Öncelikli Sebepleri</i>	<b>f</b>	<b>%</b>
Ailem istediği için	18	4,8
Bu bölüme yetecek puan aldığım için	132	35,2
İstediğim mesleği karşıladığı için	126	33,6
İş imkanlarını düşündüğüm için	77	20,5
Diğer	22	5,9
Toplam	375	100

Genel olarak bireylerin eğitim gördükleri alan, bireylerin işgücü piyasası ile kurdukları ilişkide belirleyici olmaktadır. Bu nedenle araştırmaya katılan uzun süreli işsiz gençlere Tablo 8'de görüldüğü üzere lisans bilim alanını tercih etmede belirleyici olan faktörün ne olduğu sorulmuştur. Araştırmamız sonucunda katılımcıların %35,2'si "üniversite sınavından aldığı puana göre" tercihte bulunurken; katılımcıların yalnızca % 4,8'i ailesinin isteği üzerine alan tercihinde bulunduğu tespit edilmiştir. Bora ve ark. (2015) tarafından yapılan çalışmada da benzer bir sonuç tespit edilmiş; araştırma sonucunda üniversite sınav puanının yüksek olması durumunda bireylerin, puanım 'boşa gitmesin' algısı ile ya da ebeveynlerin seçimi ile; puanın düşük olması durumunda ise

rehber öğretmenler tarafından ya da ‘neresi olursa’ anlayışı ile tercih yaptıkları belirlenmiştir. Dolayısıyla pekçok genç eğitim gördükleri alanı isteyerek seçmemektedir (Bora ve diğ. 2015, s. 118-119).

**Tablo 11:** Katılımcının Çalışma Yaşamı Beklentisi

<i>Kategoriler</i>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Yüksek</b>	241	64,2
<b>Düşük</b>	134	35,8
<b>Toplam</b>	375	100

Çalışmada katılımcıların % 64,2’si Çalışma Yaşamı Beklentisi Yüksek kategorisinde yer alırken; %35,8’inin Çalışma Yaşamı Beklentisi Düşük kategorisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç ikili işgücü piyasası teorisi açısından değerlendirildiğinde yüksek kategoride yer alan gençlerin “iyi işler”de istihdam edilmek istedikleri; düşük kategoride yer alan gençlerin ise “kötü işler” olarak nitelendirilebilecek çalışma koşullarına sahip işlerde çalışmaya razı olacakları şeklinde yorumlanabilir. Bir diğer ifade çoğu katılımcı ömür boyu istihdam garantisi sağlayan, sosyal haklara sahip olan, bilgi ve becerilerini geliştirebileceği, kariyer gelişimine açık bir iş istemektedir.

**Tablo 12:** Katılımcının Üniversite Eğitimi Beklentisi

<i>Kategoriler</i>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Yüksek</b>	343	91,5
<b>Düşük</b>	32	8,5
<b>Toplam</b>	375	100

Araştırmaya katılan gençlerin %91,5’i Üniversite Eğitimi Beklentisi Yüksek kategorisinde iken, %8,5’i Üniversite Eğitimi Beklentisi Düşük kategorisinde yer almaktadır. Üniversite Eğitimi Beklentisi Yüksek kategorisi ölçekteki önermelerden ortalamanın üzerinde puan alan gençleri kapsamaktadır. Söz konusu gençler eğitimi beşeri sermaye olarak değerlendirmektedir. Bir diğer ifade ile eğitimi bir yatırım aracı olarak görmekte ve bu yatırımın işgücü piyasasında karşılığının alınacağını düşünmektedirler. Üniversite Eğitimi Beklentisi Düşük kategorisinde yer alan gençler ise üniversite eğitiminin

işgücü piyasasında daha az eğitime sahip bireylere göre avantajının olmadığını düşünmektedirler.

**Tablo 13:** Çalışma Yaşamı Beklentisi ile Üniversite Eğitimi Beklentisi Arasındaki İlişki

Çalışma Yaşamı Beklentisi Ölçeği		Üniversite Eğitimi Beklentisi Ölçeği		
		Düşük kategori	Yüksek kategori	Toplam
Düşük kategori	f	25	109	134
	%	78,1	31,8	100
Yüksek kategori	f	7	234	241
	%	21,9	68,2	100
Toplam	f	32	343	375
	%	100	100	100

$$r(375)=,049$$

Tablo 13'de katılımcıların Çalışma Yaşamı Beklentisi ile Üniversite Eğitimi Beklentisi arasındaki ilişki incelenmiştir. Söz konusu tabloya göre Çalışma Yaşamı Beklentisi Düşük 134 katılımcı kategorisinde yer almaktadır. Bu grupta yer alan katılımcıların % 78,1'i Üniversite Eğitimi Beklentisi Düşük kategorisinde; % 31,8'inin ise Üniversite Eğitimi Beklentisi Yüksek kategorisinde bulunmaktadır. Tablo'da görüldüğü üzere 241 katılımcı Çalışma Yaşamı Beklentisi Yüksek kategorisinde yer almaktadır. Bu katılımcıların % 21,9'u Üniversite Eğitimi Beklentisi Düşük kategorisinde; % 68,2'si Üniversite Eğitimi Beklentisi Yüksek kategorisinde yerleşmiştir.

Çalışma Yaşamı Beklentisi ile Üniversite Eğitimi Beklentisi arasında ne yönde ve hangi güçte bir ilişkinin olduğunu analiz etmek amacıyla Pearsons's r testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda  $r(,049)$  iki değişken arasında orta şiddette pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak  $H_0$  hipotezi reddedilerek Çalışma Yaşamı Beklentisi ile Üniversite Eğitimi Beklentisi ölçeği arasında istatistiksel olarak doğrusal bir ilişki olduğunu savunan  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma bulguları demografik açıdan incelendiğinde çalışmamıza 229 kadın, 146 erkek katıldığı görülmektedir. Örneklem grubunun cinsiyet dağılımı Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK verileri ile benzerlik göstermiş olup, TÜİK verilerinde de uzun süreli işsiz kadın oranının (%24,1), uzun süreli işsiz erkek oranına (%19,4) göre belirgin oranda daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş grupların incelendiğinde 22-24 yaş arası katılımcı sayısının 251; 25-34 yaş grubunda yer alan katılımcı sayısının ise 124 olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışmamıza katılan örneklemin ağırlıklı olarak kadınlardan ve 22-24 yaş arasında yer alan bireylerden oluştuğu söylenebilir. TÜİK verilerine göre Ankara ilinde 20-34 yaş arasında yaklaşık 1 milyon 317 bin genç bulunmaktadır. Nüfusun yaklaşık 5 milyon 446 bin olduğu düşünüldüğünde nüfusun yüzde 20'sini bu yaş grubunun oluşturduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda, çalışmamız kapsamında belirlenen 3 adet alt sorunun cevapları şu şekilde tespit edilmiştir;

1. Uzun süreli işsiz olan lisans veya lisansüstü eğitilmiş gençlerin üniversite eğitimi kararı almalarında etkili olan en önemli faktör nedir?

Katılımcılara üniversite eğitimi alma nedenleri sorulduğunda, % 37,6'sı "statü ve prestij sağlamak"; % 35,5'i "kendimi geliştirmek"; % 21,1'ise "yüksek gelirli bir işte çalışmak" cevabını vermişlerdir. Bu kapsamda çalışmada elde ettiğimiz bulgu, işgücü piyasasındaki "iyi işler" in bireye statü ve prestij kazandırdığı bilgisi ile birlikte düşünüldüğünde, katılımcıların eğitimi çalışma yaşamı ile ilişkilendirdikleri şeklinde yorumlanabilir.

2. Uzun süreli işsiz olan lisans veya lisansüstü eğitilmiş gençlerin çalışma yaşamına ilişkin beklentileri kategorik olarak ne şekildedir?

Çalışmada katılımcıların % 64,2'sinin Çalışma Yaşamı Beklentisi Yüksek Kategorisinde (Ç.Y.B.Y.K), %35,8'inin ise Çalışma Yaşamı Beklentisi Düşük Kategorisinde (Ç.Y.B.D.K) yer aldığı tespit edilmiştir. Bu kategori, iş garantisi sağlamayan ve bilgi ve becerilerinin gelişimine fırsat vermeyen işlerde; gerek çalışma saatleri gerekse işin yapılması sürecinde bireyin yönlendirici bir

etkisinin olmadığı ve piyasadaki benzer işlere göre daha düşük ücret sunan işlerde çalışmayı kabul edecek gençleri tanımlamaktadır. Bir diğer ifade ile bu kategori Doeringer ve Piore (1970) tarafından tanımlanan ikinci piyasada yer alan işlerde çalışmayı kabul edecek genç grubunu temsil etmektedir. Bu kategori iş garantisine sahip, izin ve tatil hakkı gibi hakların bireye teslim edildiği, kariyer gelişim fırsatı sağlayan işlerde, çalışma saatleri ve işin yapısı üzerinde bireyin söz sahibi olduğu, toplumda saygınlığı olan işyerinde çalışmak isteyen gençleri tanımlamaktadır. Bir diğer ifade ile bu grup, Doeringer ve Piore (1970, s. 271-272), tarafından tanımlanan birinci piyasadaki işlerde yer almak isteyen gençleri temsil etmektedir.

3. Uzun süreli işsiz olan lisans veya lisansüstü eğitilmiş gençlerin üniversite eğitim beklentileri (Ü.E.B) kategorik olarak ne şekildedir?

Araştırmaya katılan gençlerin %91,5'i Üniversite Eğitimi Beklentisi Yüksek Kategorisinde iken, %8,5'i Üniversite Eğitimi Beklentisi Düşük Kategorisinde yer almaktadır. Araştırmada Çalışma Yaşamı Beklentisi ile Üniversite Eğitimi Beklentisi arasında ne yönde ve hangi güçte bir ilişkinin olduğunu tespit etmek amacıyla Pearsons's R analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda  $r(0,049)$  söz konusu iki değişken arasında orta şiddette pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre Çalışma Yaşamı Beklentisi Yüksek Kategorisinde yer alan katılımcıların Üniversite Eğitimi Beklentisi Yüksek Kategorisinde yer aldığı; Çalışma Yaşamı Beklentisi Düşük Kategorisinde yer alan katılımcıların ise Üniversite Eğitimi Beklentisi Düşük Kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Bu sonuca bağlı olarak  $H_0$  hipotezi reddedilerek Çalışma Yaşamı Beklentisi ile Üniversite Eğitimi Beklentisi arasında istatistiksel olarak doğrusal bir ilişki olduğunu savunan  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç ikili işgücü piyasası teorisi açısından değerlendirildiğinde yüksek kategoride yer alan gençlerin "iyi işler"de istihdam edilmek istedikleri; düşük kategoride yer alan gençlerin ise "kötü işler" olarak nitelendirilebilecek çalışma koşullarına sahip işlerde çalışmaya razı olacakları şeklinde ifade edilebilir. Üniversite Eğitimi Sonuç Beklentisi Düşük kategorisinde 32 katılımcı; Üniversite Eğitimi Sonuç Beklentisi Yüksek kategorisinde 343 katılımcının yer aldığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç araştırmaya katılan gençlerin çoğunluğunun beşeri

sermaye teorisinden referansla hareket ettikleri; eğitimin işgücü piyasasında bireyin istihdam edilebilirliğini arttırıcı ve daha “iyi işler”de çalışma açısından önemli bir etken olduğuna inandıklarını göstermektedir.

## Kaynakça

- Adams, J., Greig, M., McQuaid, R. (2000). “Mismatch Unemployment And Local Labour-Market Efficiency: The Role Of Employer And Vacancy Characteristics”. *Environment and Planning*, 32, 1841-1856.
- Akgül, A., Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri “SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
- Alabaş, A. (2007). *Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İşkur’un Önemi*. (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Allen, J., Velden, R. (2001). *Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search*, Oxford Economic Papers, 2001, vol. 53, issue 3, 434-542.
- Apple, M. (2004). *Neoliberalizm ve Eğitim Politikaları Üzerine Eleştirel Yazılar*. Eğitim Sen Yayınları. Ankara
- Aytaç, S. (1997). *Yöneticinin Kitaplığı Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Baltacı, A. (2018). “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme” *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergi*, 7(1), 231-274.
- Bell, D.N.F., Blanchflower, D.G. (2010). “Young People and Recession. A Lost Generation”. *Economic Policy Article*, 3, 1-33
- Bourdieu, P., Passerson, J.C. (2015). *Yeniden Üretim Eğitim Sistemine İlişkin Bir Teorinin İlkeleri*, A. Sümer, L. Ünsaldı, Ö. Akkaya, (çev.). Ankara: Heretik Yayınları.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N., Üstün, İ. (2015). *Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Betz, N.E., Vuyten K.J. (1997). “Efficacy And Outcome Expectations Influence Career Exploration And Decidedness”. *The Career Development Quarterly*, 48, 179-189.
- Brown, D. (1996). *Brown’s Values-Based, Holistic Model Of Career And Life-Role Choices And Satisfaction*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice And Development* (pp.337–372). Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Biçerli, K. (2014). *Çalışma Ekonomisi* (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları. Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Denizli: Arıkan Basım Dağıtım.
- Borjas, G.J. (2015). *Çalışma Ekonomisi*, Ç. E. Şahin, K. Gökten, Ü. Akçay, (çev.) (6. Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Cheung, F., Lai, B.P.Y., Wu, A.M.S., Ku. (2014). "Academic and Career Expectations of Ethnic Minority Youth in Hong Kong". *Journal of Early Adolescence*, 35(8), 1-16.
- Çalışkan, Ş. (2007). "Eğitimin Getirisi (Uşak İli Örneği)". Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 2(2), 235-252.
- Çetin, B.N. (2004). *Eğitilmiş İşsizler Olgusuna Sosyolojik Bir Yaklaşım: Elazığ Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Çelik, K. (2013). "Genç Olmak Zor İş": *Türkiye'de Genç Olmayı Etkileyen Bazı Unsurlar*". *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 26-45.
- Çetin, B.N. (2004). *Eğitilmiş İşsizler Olgusuna Sosyolojik Bir Yaklaşım: Elazığ Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- De Grip, A. (2004). *Evaluating Human Capital Obsolescence*, Maastricht: EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance.
- Erdoğan, E., Özdemir, M.Ç. (2015). *Eğitilmiş Genç İşsizliği Araştırması: Sakarya İli Örneği*. Adapazarı-Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Fernandes, K.İ Hyde, A., Ives, S., Flesicher, S., Evoy, T., Marrum, K.V. (2012). *A Comparative Study of Work Values between Generation X and Generation Y*. University of Guelph, seanlyons.ca/wp-content/.../01/Fernandes-et-al-2012.pdf, Son Erişim Tarihi: 19.07.2017. .
- Gündoğan, N., Biçerli, M.K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 777
- Gür, B., Dalmış, İ., Boz, N., Kırmızıdağ, N., Çelik Z. (2012). *Türkiye'nin Gençlik Profili*. İstanbul: SETA Yayınları.
- Hobart, B. (2008). *Understanding Generation Y What You Need To Know About the Millennials*. Şehir: Princeton One White Paper.
- Hinchliffe, J.K. (1987). *Education and Labour Market*, ed. George Psacharopoulos,



*Economics of Education Research and Studies*. New York: Pergamon Press. pp. 141-145.

İnternet: Fernandes, K.İ Hyde, A., Ives, S., Flesicher, S., Evoy, T., Marrum, K.V. (2012). *A Comparative Study of Work Values between Generation X and Generation Y*. University of Guelph, seanlyons.ca/wp-content/.../01/Fernandes-et-al-2012.pd, Son Erişim Tarihi: 19.07.2017. Son Erişim Tarihi: 03.08.2016.

İzmirlioğlu, K., (2008). *Konumlandırılmada kuşak analizi yardımıyla tüketici algılarının tespiti: Türk otomotiv sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

İçli, G. (2001). “Eğitim, İstihdam ve Teknoloji”. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9, 65-71.

Jeffrey, C. (2011). “Kayıp Kuşak”: İşsiz Gençler Işığında Gençliği Yeniden Düşünmek, ss. 51-84. D. Öz, F. Dönmez Atbaşı, Y. Bürkev, (ed.). Gerçek, Yıkıcı ve Yaratıcı Dünyada ve Türkiye’de Üniversite, Eğitim ve Gençlik Mücadeleleri. Ankara: Nota Bene Yayınları.

Junankar, R. (2011). *The Global Economic Crisis: Long-Term Unemployment in The OECD*. Discussion Paper Series IZA DP No. 6057.

Karataş M., Çankaya E. (2010). “İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3, ss.29-55.

Kumaş, H. (2001). *İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerine Etkileri*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Lüküslü, D. (2013). *Türkiye’de “Gençli Miti” 1980 Sonrası Türkiye Gençliği* (2. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

McNabb, R. (1987). Labour Market Theories and Education, pp.157-163. G. Psacharopoulos, (Ed.). *Economics of Education Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press.

Murat, S., Şahin, L. (2011). *AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2011-35

McQuaid, R. (2015). *The Multiple Scarring Effects of Youth Unemployment*. Scotland: Skills in Focus 11.

- Osterman, P. (1975). An empirical study of labor market segmentation. *ILR Review*, 28(4), 508-523.
- Özbek, S. (2014). Mesleksizlik Kapsamında Diplomalı İşsizlik ve Sosyo Ekonomik Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Özyürek, R. (2014). Sosyal- Bilişsel Yaklaşımlar, B. Yeşilyaprak, (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi, 220-268.
- Polat, E.K. (2015). Yükseköğrenim Mezunlarında İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İş Arama Davranışlarına Etkisi: Çanakkale İli Örneği, Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Rutz, H.J., Balkan, E.M. (2016). *Sınıfın Yeniden Üretimi Eğitim, Neoliberalizm ve İstanbul'da Yeni Orta Sınıfın Yükselişi*. N. Balkan (çev). İstanbul: h20 Kitap.
- Sijde, P.V.D., Nair, P., During, W. (2013). "Graduates' Perception Of Employment in SMEs and Large Enterprise". *International Journal of Business and Social Science*, 4(6), 15-20.
- Singell, L.D., Lillydahl, J.H. (1989). Some Alternative Definitions of Youth Unemployment: A Means for Improved Understanding and Policy Formulation, *The American Journal of Economics and Sociology*, İnternet erişimi: <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1989.tb02134.x>
- Standing, G. (2014). *Prekaryaya Yeni Tehlikeli Sınıf*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Taşlıyan, M., Eyitmiş, A.M., Gündoğdu, E. (2014). *Y Kuşağı İş Yaşamından Ne Bekliyor*. 2.Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı, İŞKUR, 42-149.
- Tezcan, M. (2016). *Eğitim Sosyolojisi* (Genişletilmiş 16. Baskı). Ankara: Anı yayıncılık.
- Topak (2012). *Refah Devleti ve Kapitalizm 2000'li Yıllarda Türkiye'de Refah Devleti*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Teixeira, P.N. (2007). *Jacob Mincer A Founding Father of Modern Labor Economics*. Oxford
- Ünal, I. (1996). *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi*. Ankara: Epar Yayınları.
- Ünal, I. (1990). "Eğitim Bilimler Öğrencilerinin İstihdam Beklentileri". Ankara Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 23(1), 103-127.

Ünal, I. (1991). “İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü”. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 24(1), 747-767.

Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.

Sancak, E., Demirbaş, E. (2011). Küresel Ekonomik Kriz ve Türkiye Konut Sektörüne Etkileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 16(3), SS.171-190.

Watcher, M..L. (1974). “*Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of The Dual Approach*”. Brookings Papers On Economic Activity, 3, 637-693.

Wood, F.B. (2004). “*Preventing Postparhment Depression: A Model Of Career Counseling For College Seniors*”, Journal of Employment Counseling,

Yeşil, R. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. R.Y. Kıncal (Ed.). (4.basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, 51.

