T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE GENÇLİĞİNİN İŞ PİYASALARINA YÖNELİK BEKLENTİLERİ VE TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

ULAŞ DURHAN

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ MURAT ÇİFTÇİ

EDİRNE 2018

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ulaş DURHAN tarafından hazırlanan **ÜNİVERSİTE GENÇLİĞİNİN İŞ PİYASALARINA YÖNELİK BEKLENTİLERİ VE TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ** Konulu **Yüksek Lisans** tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 19.-20. maddeleri uyarınca **07.08.2018 Salı** günü saat **14.00** 'da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin *....Kabul Edilmesine..... **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
PROF. DR. AYHAN GENÇLER	Kabul	
PROF. DR. MUSTAFA TEKİN	Kabul	
DR. ÖĞR. ÜYESİ MURAT ÇİFTÇİ	Kabul	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Referans No	10206900
Yazar Adı / Soyadı	ULAŞ DURHAN
T.C.Kimlik No	30616483102
Telefon	5073092308
E-Posta	ulas.durhan@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Üniversite Gençliğinin İş Piyasalarına Yönelik Beklentileri ve Trakya Üniversitesi Örneği
Tezin Tercümesi	The Expectations Of University Youth For Labor Markets And The Case Of Trakya University
Konu	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri = Labour Economics and Industrial Relations
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Bilim Dalı	
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2018
Sayfa	141
Tez Danışmanları	DR. ÖĞR. ÜYESİ MURAT ÇİFTÇİ
Dizin Terimleri	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü=Labour Economics and Industrial Relations Departments ; Sosyal politika=Social policy ; Eğitim sosyolojisi=Education sociology
Önerilen Dizin Terimleri	Çalışma Sosyolojisi = The Sociology Of Work Beşeri Sermaye ve Yükseköğretim = Human Capital And Higher Education

07.08.2018

İmza:.....

Tezin Adı: Üniversite Gençliğinin İş Piyasalarına Yönelik Beklentileri Ve Trakya Üniversitesi Örneği

Hazırlayan: Ulaş DURHAN

ÖZET

Günümüzün sanayi ötesi toplumunda bilgi en önemli varlık konumundadır. Bilgi üretiminde de üniversiteler, ön plana çıkmıştır. Türk toplumunda tarım toplumundan doğrudan sanayi ötesi topluma geçiş gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Mevcut durumda 80 milyonluk nüfusun neredeyse 7 milyonu yükseköğrenim görmektedir. Ortaöğretimi yeni bitirmiş gençler kadar, iş değiştirmek isteyen orta yaş nüfusunun da yükseköğrenim talebinde bulunuşu her geçen gün artmaktadır. Yükseköğretime başlarken, öğrenim sonucunda elde edilecek meslek ve istihdam olanakları alan seçiminde önemlidir. Ancak her zaman yükseköğrenime başlamayla bitiş arasında istihdam ve mesleki tutumda örtüşme oluşmamaktadır. Bu çalışmanın amacı da istihdam olanağı yüksek, orta ve düşük düzeyde olan alanlarda yükseköğretime başlayan ve bitiş aşamasındaki öğrencilerin istihdam beklentilerinde ve mesleki tutumlarında kararlılığın sorgulanmasıdır. Çalışmanın amacı doğrultusunda 2177 öğrenci ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Alan çalışması Trakya Üniversitesi'nde yüksek istihdam olanağına sahip tıp ve ilahiyat, orta düzeyde istihdam olanaklarına sahip mühendislikle iktisadi ve idari bilimler, düşük istihdam olanaklarına sahip fen fakültelerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, genel olarak ilk ve son sınıf öğrencilerinde fakülte ayrımı olmaksızın istihdam beklentilerinde kararlılığı göstermektedir. Bunun anlamıysa yükseköğrenim aşamasında öğrencilerin istihdam beklentilerinde bilinçli tercih yaptıklarıdır. Halbuki mesleki tutumda genel olarak bir ayrışmanın varlığı tespit edilmiştir. Bu ayrışma ise mesleki tutumda olumsuz bir dönüşüme işaret etmektedir. Dolayısıyla da öğrencilerde öğrenimlerine başladıklarında mevcut olan mesleki ilginin zamanla azaldığı görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sosyal politika, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, beşeri sermaye ve yükseköğretim, çalışma sosyolojisi, eğitim sosyolojisi.

Title of the thesis: The Expectations Of University Youth For Labor Markets And The Case Of Trakya University

Prepared by: Ulaş DURHAN

ABSTRACT

Information is the most important asset in today's industrial society. Therefore, Universities are at the forefront in information production. In Turkish society, the transition from agricultural society to post-industrial society is attempted. In the current situation, almost 7 million of the 80 million population is enrolled in higher education. The demand for higher education is increasing day by day for the middle-aged people who want to change jobs as well as young people who have just completed secondary education. When starting higher education, it is important to choose the profession and employment areas that will be achieved as a result of education. However, there is always no overlap between employment and professional attitudes between the beginning and the end of higher education. The aim of this study is to question the determination of the employment expectations and professional attitudes of the students who start and end higher education in areas with high, medium and low employment opportunities. In line with the purpose of the study, a survey was carried out with 2177 students. The survey was carried out in the Faculties of Medicine and Theology, which have high employment opportunities at the Trakya University, and in the Faculties of Engineering, Economics and Administrative Sciences which have mid-level employment opportunities, and in the Faculties of Science with low employment opportunities. Findings generally show a stability of employment expectancy in first and last year students without faculty discrimination. This means that they make the conscious choice of students in higher education. However, in the professional attitude, the existence of a general separation has been determined. This decomposition points to a negative transformation in occupational attitudes. Therefore, it is observed that the occupational interest that exists when students start their education has decreased in time.

Keywords: Social politics, labor economics and industrial relations, human capital and higher education, the sociology of work, sociology of education.

ÖN SÖZ

Türkiye sanayi ötesi topluma geçiş yapmaya gayret eden, genç ve dinamik nüfusa sahip bir ülkedir. Bilginin temel üretim faktörü haline dönüştüğü günümüzde, bilgi kaynağı konumundaki üniversitelerin önemi de her geçen gün artmaktadır. Yaklaşık yarısı hayat boyu öğrenim çerçevesinde devam edilen açıköğretim programları olsa da yedi milyona ulaşan öğrencisiyle Türk üniversitelerinde öğrenim görmekte olan Türk gençliğinin, gördükleri öğrenimlerini çalışma hayatına ne ölçüde uyarlayacakları sorusuysa, söz konusu eğitim yatırımının verimliliğinin büyük ölçüde belirleyicisi konumundadır. Bu noktada istihdam beklentisi ve mesleki tutum konuları ön plana çıkmaktadır. İstihdam beklentisi ve meslek sahibi olma konusundaki kararlılık, esasen hem öğretime başlangıç hem de bitirme sürecinde büyük öneme sahiptir. Çünkü üniversite öğrencisinin aldığı eğitimi kendi iradesi dahilinde veya haricinde işe dönüştürüp dönüştüremeyeceğini söz konusu iki kriterden algılama imkanı oluşmaktadır. Bu çalışmada da üniversite gençliğinin iş piyasalarına yönelik beklentileri, istihdam beklentisi ve mesleki tutum perspektifiyle ele alınmıştır.

Tez çalışmasının nihayete ermesi, ders aşamasıyla birlikte dört yıl gibi oldukça uzun ve sabır gerektiren bir süreç neticesinde gerçekleşebilmiştir. Bu süreçte akademik katkılarından dolayı bölüm başkanımız Prof.Dr. Ayhan GENÇLER'in şahsında tüm bölüm hocalarıma teşekkürü borç bilirim. Özellikle tez çalışmasında anket sonuçlarını istatistik formata getirmede ve analiz süreçlerinde yoğun katkısı bulunan danışman hocam Dr.Öğr.Üyesi Murat ÇİFTÇİ'ye de destekleri için teşekkürlerimi sunarım. Elbette bu tez çalışmasından benim dışımda kimse sorumlu değildir. Tüm akademik etik ilkelere uygun hazırladığımı beyan ederim. Yoğun ve uzun süren tez çalışmam esnasında manevi desteklerinden dolayı anneme ve babama şükranlarımı sunuyorum. Çalışmamı da, annem ve babama ithaf ediyorum.

Ulaş DURHAN

Edirne – 2018

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
ÖN SÖZ ..... **iii**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **ix**
KISALTMALAR ..... **x**
GİRİŞ **1**
BİRİNCİ BÖLÜM **4**
1. İŞ PİYASASI VE TÜRKİYE **4**
1.1. İş Piyasalarına İlişkin Temel Bazı Kavramlar **4**
1.1.1. İş Piyasası Kavramı 5
1.1.2. Çalışma ve Çalışan Kavramları 6
1.1.3. İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranı Kavramları 7
1.1.4. İstihdam ve İstihdam Oranı Kavramı 7
1.1.5. İşsizlik ve İşsizlik Oranı Kavramı 8
1.2. Temel işgücü Göstergelerine Göre Türkiye **9**
1.2.1. Dönemsel Gelişim 9
1.2.2. Uluslararası Alanda İşgücü Piyasalarının Genel Durumu 13
1.3. Türkiye'de İstihdamın Yapısal Özellikleri **15**
1.3.1. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı 16
1.3.2. Türkiye'de İstihdamın Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı 16
1.3.3. Türkiye'de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı 17
1.3.4. Türkiye'de İstihdamın İşteki Durumu 18
1.3.5. Türkiye'de Kamu Sektörü İstihdamı 19
1.3.6. Türkiye'de Akademik İstihdam 19
1.4. Türkiye'de İşsizlik Sorunu **20**
1.4.1. Türkiye'de İşsizliğin Dönemsel Gelişimi 21
1.4.2. Türkiye'de İşsizliğin Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı 22
1.4.3. Türkiye'de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 23
1.4.4. Türkiye'de İş Arama Süresine Göre İşsizlik 24
1.4.5. Türkiye'de İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılmasına Göre İşsizlik . 24

1.4.6. Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Yöntemleri 25
1.5. Dünyada ve Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu 27
İKİNCİ BÖLÜM 31
2. BEŞERİ SERMAYE ve TÜRKİYE 31
2.1. Beşeri Sermaye Kavramına İlişkin Kavramsal Arka Plan ve Beşeri Sermaye Göstergeleri 31
2.1.1. Sermaye Kavramı ve Türleri 31
2.1.2. Beşeri Sermaye Kavramı 33
2.1.3. Beşeri Sermaye Göstergeleri 36
2.2. Beşeri Sermaye Odaklı Kuramlar 38
2.2.1. İçsel Büyüme Teorisi: Genel Özellikler 39
2.2.1.1. Dolaylı Teknolojik Gelişme ve Rekabetçi Piyasalara Dayalı İçsel Büyüme Modelleri 40
2.2.1.2. Doğrudan Teknolojik Gelişme ve Rekabetçi Olmayan Piyasalara Dayalı İçsel Büyüme Modelleri 42
2.2.2. Amartya Kumar Sen'in Kapasite Yaklaşımı 43
2.3. Türkiye'de Beşeri Sermayenin Gelişimi 45
2.3.1. Türkiye'de Beşeri Sermayenin Eğitimdeki Dönüşümü 46
2.3.2. Türkiye'de Beşeri Sermayenin Niteliksel Gelişimi 49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 52
3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE BEŞERİ KALKINMA VE EĞİTİM 52
3.1. Beşeri Kalkınma ve Eğitim 52
3.1.1. Tarım Sektörü Açısından Beşeri Kalkınma ve Eğitim 53
3.1.2. Sanayi Sektörü Açısından Beşeri Kalkınma ve Eğitim 56
3.1.3. Hizmet Sektörü Açısından Beşeri Kalkınma ve Eğitim 59
3.2. Toplum Dönemleri Açısından Beşeri Kalkınma ve Eğitim 61
3.2.1. Tarım Toplumunda Beşeri Kalkınma ve Eğitim 62
3.2.2. Sanayi Toplumunda Beşeri Kalkınma ve Eğitim 64
3.3.3 Sanayi Ötesi Toplumda Beşeri Kalkınma ve Eğitim 66
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 70
4. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİ 70
4.1. Yükseköğretim Sistemine Genel Bakış 70

4.2. Beşeri Sermaye Yatırımı Olarak Yükseköğretim 71
4.3. Geçmişten Günümüze Batı Toplumlarında Yükseköğretim 73
4.4. Üniversite Reformuna Kadar Türkiye'de Yükseköğretim 77
4.5. Üniversite Reformundan YÖK'ün Kuruluşuna Kadar Türkiye'de Yükseköğretim 80
4.6. YÖK'ün Kuruluşundan Günümüze Türkiye'de Yükseköğretim 83
BEŞİNCİ BÖLÜM 86
5. TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ALAN ÇALIŞMASI ANALİZİ 86
5.1. Alan Çalışmasının Amacı, Önemi, Araştırma Örneklemi, Veri Toplama, Kısıtlar, Yöntem ve Literatür 86
5.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 86
5.1.2. Araştırmanın Örneklemi 87
5.1.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması 89
5.1.4. Araştırmanın Kısıtları 89
5.1.5. Yöntem 90
5.1.6. İlgili Literatür 91
5.2. Bulgular 93
5.2.1. Ölçek Geçerlilik Test Bulguları 94
5.2.2. Güvenilirlik Test Bulguları 96
5.2.3. Fakültelere Göre İstihdam Umut Ölçeğine Dayalı Bulgular 97
5.2.4. Fakültelere Göre Mesleki Tutum Ölçeğine Dayalı Bulgular 101
5.3. Tartışma 105
SONUÇ VE ÖNERİLER 109
KAYNAKLAR 112
EKLER 124
Ek 1.1. Anket Formu 124
Ek 1.2. Trakya Üniversitesi Etik Kurul Onay Yazısı 128

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye'de Kent Kır Ayrımında Nüfus Hareketleri, (1927- 2017) 11
Tablo 2: Türkiye'de İşgücü Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Nüfus, (1988-2017) 12
Tablo 3: Dünyada İşgücü Piyasalarının Genel Durumu, (1995-2016)..... 14
Tablo 4: Seçili Dünya Ülkelerinde İşgücü Piyasalarının Durumu, (2016) 15
Tablo 5: Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı, (2005-2017)..... 16
Tablo 6: Türkiye'de İstihdamın Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2016..... 17
Tablo 7: İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, Erkek-Kadın, Bin Kişi, 2017 Haziran 18
Tablo 8: Türkiye'de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı, Kadın-Erkek, Bin Kişi, 2017 Haziran 19
Tablo 9: Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Akademik Kadrolara İlişkin Sayısal Veriler, Eylül 2017..... 20
Tablo 10: Türkiye'de Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%), 2016 23
Tablo 11: Türkiye'de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, +15 yaş, Bin Kişi, 2016..... 23
Tablo 12: Türkiye'de İş arama Süresine Göre İşsizler, Bin Kişi, 2017 Temmuz..... 24
Tablo 13: Türkiye'de İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılmasına Göre İşsizlik Oranları, 2014-2016..... 25
Tablo 14: Bölgelere Göre Dünyada Genç İşsizlik Oranları, (%), 2017 28
Tablo 15: Bölgelere Göre Dünyada Genç İşsizliğinin Yetişkin İşsizliğine Oranları, (%), 2017..... 29
Tablo 16: Okullaşma Oranları, Okul Başına Düşen Öğrenci Sayısı Ve Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı (2010-2016)..... 46
Tablo 17: Coğrafi Bölge Ülke Gruplandırmasına Göre Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları (%) (2000-2016)..... 48
Tablo 18: Seçili Ülkelerde Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları (%) (2000-2015) 49
Tablo 19: Türkiye'de HDI Değişkenlerinin Zaman İçindeki Durumu (1990-2015) 50
Tablo 20: Türkiye'de İnsani Gelişmişlik Endeksinin Görünümü (1990-2015)..... 51
Tablo 21: Şeçili Ülkelerin HDI Sıralaması ve HDI Değerleri (2015)..... 51
Tablo 22: Seçili Ülkelerde Yıllar İtibarı İle İstihdam'ın Sektörel Dağılımı (%), 1990-2015..... 60
Tablo 23. Fakülte ve Sınıflara Göre Anket Uygulaması Gerçekleştirilen Ana Kütle ve Denek Sayıları ile Deneklerin Ana Kütleye Oranları..... 88
Tablo 24. İstihdam Umut Ölçeği Rotasyon Bileşen Matrisi 94
Tablo 25. Mesleki Tutum Ölçeği Rotasyon Bileşen Matrisi..... 95

Tablo 26. Tıp Fakültesi Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 98
Tablo 27. İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 98
Tablo 28. İİBF Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 99
Tablo 29. Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 100
Tablo 30. Fen Fakültesi Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 100
Tablo 31. İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 101
Tablo 32. Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 101
Tablo 33. İlahiyat Fakültesi Öğrencileri Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 102
Tablo 34. İİBF Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 103
Tablo 35. Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinde Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 103
Tablo 36. Fen Fakültesi Öğrencileri Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 104
Tablo 37. Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları 105
Tablo 38. Fakültelere Göre Sınıflar Arasında İstihdam Umut Ölçeği ve Mesleki Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Ayrışma ve Ayrışmanın Yönü Özet Tablosu. 105

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye'de İşsizlik Oranı (%, 1962-2016) 22
Şekil 2: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Genç İşsizlik Oranı (%, 2017) 29
Şekil 3: Türkiye'de Yükseköğretimdeki Öğrenci Sayıları (2000-2016) 47
Şekil 4: Türkiye'de Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları (%,2000-2015) 48
Şekil 5: Türkiye'de Kuruluş Tarihine Göre Açılan Devlet Üniversiteleri 84
Şekil 6: Türkiye'de Kuruluş Tarihlerine Göre Açılan Vakıf Üniversiteleri..... 85

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı geçen eser
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ARGE	: Araştırma ve geliştirme faaliyetleri
A.Ü.	: Ankara Üniversitesi
Bkz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
Edt.	: Editör
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
HDI	: Human Development Index
İGE	: İnsani Gelişme Endeksi
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İKO	: İşgücüne katılım oranı
İŞ-KUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
İTÜ	: İstanbul Teknik Üniversitesi
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KTÜ	: Karadeniz Teknik Üniversitesi
M.Ö.	: Milattan önce
M.S.	: Milattan sonra
md.	: Madde
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MİT	: Milli İstihbarat Teşkilatı

MYO	: Meslek yüksekokulu
No.	: Number
ODTÜ	: Ortadoğu Teknik Üniversitesi
OECD	: The Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
s.	: Sayfa
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SBF	: Siyasal Bilimler Fakültesi
SEGE	: Sosyo Ekonomik Gelişmişlik Endeksi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	: United Nations Development Programme
Vd	: Ve diğerleri
Vol.	: Volume
YAYKUR	: Yaygın Yüksek Öğretim Kurumu
%	: Yüzde

GİRİŞ

Türk toplumu, çağdaşı sanayi ötesi bilgi toplumlarının büyük bölümünün aksine dinamik genç nüfusa sahip bir toplum özelliğini muhafaza etmektedir. Bilginin en büyük güç olduğu günümüz sanayi ötesi toplumlarında üniversite eğitimi de işgücü piyasası için vasıf kazandırıcı fonksiyonu açısından büyük öneme sahiptir. Genç ve dinamik nüfusun varlığı, vasıf kazandırma noktasında işlevsel bir yükseköğretim sistemiyle perçinlendiğinde, iktisadi kalkınmanın başarıyla sağlanması mutlak hale gelecektir. Bu sebeple yükseköğretimde işgücü piyasasıyla uyumlu bir planlama sürecinin gerçekleştirilmesi son derece önemlidir. Planlama yetersiz dahi kalsa, günümüzde meslek ediniminin en pratik yolunu oluşturan yükseköğretim kurumlarına öğrenci talebi, işgücü piyasasıyla bütünleşik bir yükseköğretim sistemini az ya da çok şekillendirmektedir. Bu noktada yükseköğretime olan talebin mezuniyet aşamasına gelindiğinde de istihdam ve meslek noktasında kararlı oluşu, etkin bir yükseköğretim sisteminin şekillendirildiğinin ipuçlarını vermektedir. Çünkü üniversiteye girişteki ve mezuniyet aşamasına gelindiğindeki istihdam beklentileri örtüşüyorsa öğrencilerin rasyonel tercih yaptıkları sonucuna varılabilecektir. Mesleki tutumdaysa bağın artışı sağlanamasa bile zayıflamanın olmayışı, yükseköğretimin sanayi ötesi günümüz toplumundaki meslek edindirme işlevini başarıyla gördüğünü destekleyecektir.

"Üniversite Gençliğinin İş Piyasalarına Yönelik Beklentileri ve Trakya Üniversitesi Örneği" başlıklı tez çalışmasının temel amacı da üniversite gençliğinin iş piyasalarına ilişkin beklentilerinin öğretim kurumuna giriş ve mezuniyet aşamaları arasındaki kararlılığın mevcut olup-olmadığının sınanmasıdır. Böylelikle de yükseköğretim sisteminin iş piyasasına duyarlılığı da ölçülebilecektir.

Çalışmanın ilk bölümü "İş Piyasası ve Türkiye" genel başlığı altında beş alt başlıkta toplanmıştır. Buna göre ilk alt başlıkta iş piyasası ile ilişkili temel kavramlardan iş piyasası, çalışma, çalışan, işgücü, istihdam, işsizlik kavramlarınnın tanımı yapılmış, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarının ise hesaplama

yöntemleri aktarılmıştır. İkinci alt başlıkta işgücü piyasalarının dünya genelinde ve Türkiye'de mevcut gelişimi incelenmiştir. Üçüncü alt başlıkta Türkiye'de istihdamın sektörel, yaş gruplarına ve cinsiyete, meslek gruplarına, işteki durumlarına göre dağılımları ile kamu istihdamı ve akademik istihdam durumuna bakılmıştır. Dördüncü alt başlıkta Türkiye'deki işsizlik sorununun dönemsel gelişimi, eğitim, iş arama süresi, bölgesel birimlere göre mevcut durumu incelenerek işsizlikle mücadelede uygulanan yöntemler aktarılmıştır. Beşinci ve son başlıktaysa Türkiye'de genç işsizliğinin uluslararası karşılaştırmalarla durum tespitine gidilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümü "Beşeri Sermaye ve Türkiye" genel başlığı altında üç alt başlıkta toplanmıştır. İlk alt başlıkta beşeri sermaye kavramı ve göstergeleri incelenmiştir. İkinci alt başlıkta beşeri sermaye odaklı başlıca kuramlardan içsel büyüme teorisi ve kapasite yaklaşımının teorik anlatımı gerçekleştirilmiştir. Üçüncü ve son alt başlıktaysa Türkiye'de beşeri sermayenin uzun dönemli gelişimi, eğitimde yaşanan dönüşüm ve niteliksel yapı dönüşümünün aktarımıyla şekillendirilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü "Dünyada ve Türkiye'de Beşeri Kalkınma ve Eğitim" genel başlığı altında iki alt başlıkta yapılandırılmıştır. İlk alt başlıkta beşeri kalkınma ve eğitimin üç ana sektörle ilişkilendirilerek aktarımı gerçekleştirilmiştir. İkinci alt başlıktaysa üç temel toplum türüne göre (tarım, sanayi ve sanayi ötesi toplum) beşeri kalkınma ve eğitimin durumu kritik edilmiştir.

Alan çalışması öncesindeki son ana bölümü oluşturan "Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim Sistemi" başlıklı dördüncü bölümse altı alt başlıkta oluşturulmuştur. İlk alt başlıkta yükseköğretim sisteminin ana hatları üzerinde durulmuş, ikinci alt başlıkta beşeri sermaye yatırımı olma özelliğinin aktarımı gerçekleştirilmiştir. Üçüncü alt başlıkta batı toplumlarında geçmişten günümüze yükseköğretimin geçirdiği dönüşümün aktarımı sonrasında; dördüncü, beşinci ve altıncı alt başlıklarda Selçuklular döneminden günümüze Türk yükseköğretim sisteminin gelişimi ana hatlarıyla incelenmiştir.

“Trakya Üniversitesi Alan Çalışması” başlığını taşıyan beşinci ve son bölümse üç alt başlıktan oluşmuştur. İlk alt başlıkta alan çalışmasının modeli, veri tasarımı, yöntemi ve ilgili literatürün aktarımı gerçekleştirilmiştir. İkinci alt başlıkta gerçekleştirilen analiz bulgularının sunum ve raporlaması yapılmıştır. Üçüncü alt başlıktaysa öncül çalışma bulgularıyla alan çalışmasında elde edilen bulguların mukayesesi gerçekleştirilerek akademik tartışma kısmı gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM
1. İŞ PİYASASI VE TÜRKİYE

İş piyasası, tarım devriminden itibaren kademeli olarak gelişip derinleşen bir piyasa olma özelliğini bünyesinde barındırmaktadır. Sanayi inkılabı sonrasındaysa diğer piyasalarla (mal, para ve sermaye piyasaları) eşgüdümlü hale gelen iş piyasasının Türkiye'deki yapısal özelliklerini ve dönemsel gelişimini ana hatlarıyla incelemenin amaçlandığı bu bölümde ilk olarak iş piyasasına ilişkin temel bazı kavramlar aktarılmıştır. İlk kısımdan sonraki dört kısımda ise Türkiye'de temel işgücü göstergelerinin mevcut durumu ve dönemsel gelişimi, istihdam ve işsizliğin durumu ve dönemsel gelişimi ile genç işsizler sorunu incelenmiştir.

1.1. İş Piyasalarına İlişkin Temel Bazı Kavramlar

Türkiye'deki İş piyasasının mevcut durumunun ve dönemsel gelişiminin incelenmesinden önce ilk olarak iş piyasasına ilişkin tez çalışmasının odaklandığı konuyla ilişkili bazı temel kavramların aktarımı gerçekleştirilmiştir. Aktarımı yapılan temel kavramlarsa:

- İş piyasası,
- Çalışma ve çalışan,
- Çalışma çağı nüfusu (Aktif Nüfus) ve işgücüne katılım,
- İstihdam ve istihdam oranı,
- İşsizlik ve işsizlik oranı,
- İşçi ve işveren,

olarak belirlenmiştir.

1.1.1. İş Piyasası Kavramı

Zaim (1990: 13) iş piyasasını: "*Çalışma ekonomisinin konusunu teşkil eden ve önemli bir üretim faktörü olan emeğin ve bir ülkedeki toplam emek arzını ifade eden işgücünün emek talebi ile buluşma sahaları İş Piyasası adını alır."* olarak tanımlamıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere iş piyasaları, emek arzı ve emek talebinin buluştuğu yerdir. Emek arzı, üretim faktörlerinin insan unsuru olan emeğin iktisadi faaliyete katılırken emeğini sunmasıdır. Dolayısıyla da emek arzı ülkelerin nüfus yapısı ile ilişkilidir. Emek talebi ise, üretim faktörlerini bir araya getiren girişimcinin üretim gerçekleştirilirken emeğe olan gereksinimidir. Bu bakımdan da emek talebi, ülkelerin ekonomik yapıları, iş olanakları, iş sahaları, yatırımlar, gibi unsurlarla ilişkilidir (Zaim, 1990: 11-13).

İş piyasalarını ülke bütünü olarak ele almak çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. Çünkü işgücü hem mesleki hem de vasıfsal açıdan homojen olmadığı gibi bölgesel birimlere göre de ayrışabilmektedir. Buradan hareketle iş piyasalarının mesleklere göre çeşitlendirebildiği (büro elemanları için iş piyasası, kol işçileri için iş piyasası, mühendisler için iş piyasası gibi), bölgelere göre de ayrılabildiği (metropollerdeki iş piyasası, orta büyüklükteki kenttlerdeki iş piyasası, kırsal iş piyasası, İstanbul iş piyasası gibi) sonucu ile karşılaşılmaktadır (Biçerli, 2016: 3-6).

İktisadi ve sosyal politikalar açısından ülkeler, iş piyasalarında emek arzı ile emek talebini denge haline getirmeyi amaçlamaktadır. Bu durumda iş arayan kişi sayısı kadar, işçi arayan iş sayısına da ihtiyaç vardır. Fakat işgücünün ülke içerisindeki dağılımı ve aynı şekilde yatırımların ya da işçi arayan firmaların dağılımı farklılık gösterebilmektedir. Bir ilde veya bir bölgede iş arayan kişiler iş bulamazken başka bir ilde veya bölgede işçi bulamadığı için tam kapasite ile çalışamayan işletmelerle karşılaşılabilmektedir (Zaim, 1990: 11-12).

1.1.2. Çalışma ve Çalışan Kavramları

Sanayi inkılabı ile birlikte çalışma kavramını açıklama çabaları önem kazanmıştır. Daha önceleri çalışma, insanın varlığını muhafaza etmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesi için doğayı, kendisi ve etrafındaki insanlara göre yararlı hale dönüştürme gayreti özelliğindedir. İnsanın doğayı dönüştürme çabasının çalışmadan sayılıp sayılamayacağı ise söz konusu dönemdeki zamana, mekâna ve kültüre bağlıdır. Çalışma kavramı birçok faktörle beraber ele alınıp açıklanması gerektiğinden oldukça kapsamlıdır. Kişinin belirli bir amaca yönelik olarak beden ve zihin güçlerini kullanarak işlerini planlı biçimde yapma çabası da çalışma olarak tanımlanabilir. Fakat her çaba gösterme çalışma olarak adlandırılamaz. Bu bakımdan tanımın bir ölçütle daraltılması gerekmektedir. Özellikle sanayi inkılabı sonrasında çalışma kavramının kapsamını daraltmak için ücret bir ölçüt olarak kullanılmış ve çaba kavramı da mal veya hizmet üretmek amacı ile yapılan bedensel ve zihinsel yetenekleri kullanmak anlamına gelen emek adını almıştır. Böylece çalışma kavramı, kişinin ücret karşılığında emeğini sarf etmesi anlamına gelmektedir (Kocacık, 2000: 8-10).

Ücret karşılığı emeğini sarf etme sadece ücretle çalışanları tanımlamaktadır. Çalışma faaliyetini gerçekleştiren gerçek kişi çalışanı tanımlayacağından, ücret karşılığı çalışmayanların da çalışan kapsamında değerlendirilmesi için gelir edinimi amacıyla emeğini sarf etme şeklinde tanımın genişetilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca ücretsiz yardımcı aile işçisi gibi bazı çalışanlar doğrudan gelir edinimine de sahip değildir. Ancak günümüzde çalışan olarak kabul edilmekte olup işgücü ve istihdam içerisinde değerlendirilmektedirler. Dolayısıyla da gelir edinimini doğrudan veya dolaylı olarak gelir edinimi elde edenler olarak daha da genişletmek mümkündür.

1.1.3. İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranı Kavramları

İşgücü, aktif nüfus olarak da isimlendirilen, kurumsal olmayan çalışma çağındaki sivil nüfus içerisinde işgücünde olmayanlar, dışında kalanları tanımlamakta olup istihdam edilenlerle işsizlerin toplamından oluşmaktadır. Aktif nüfus tespitinde genelde toplam nüfus içinde alt ve üst yaş sınırları konulmakta olup yaş sınırları döneme ve ülkelere göre değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin Türkiye'de 1999'a kadar aktif nüfus için alt yaş sınırı 12 olarak belirlenmişken 2000 yılından itibaren bu yaş sınırı 15'e yükseltilmiştir. Üst yaş sınırı ise bulunmamaktadır (Biçerli, 2016: 54). İşgücüne katılım oranı (İKO) ise ülke içerisindeki aktif nüfusun yetişkin nüfusa oranlanması ile elde edilmektedir. (Emek gücü / Yetişkin Nüfus) X 100 hesaplaması ile elde edilmektedir (Parasız ve Bildirici, 2002: 5). İşgücüne katılım oranı, ekonomik politikaların nasıl oluşturulması gerektiğini göstermesi açısından önemlidir. İşgücüne katılım oranının yüksek olması ya da artması, ekonomik faaliyet oranının da artması anlamına gelirken bu oranın düşük olması ya da azalması aktif nüfusun ekonomik faaliyetlerin dışarısında kaldığını göstermektedir (Biçerli, 2016: 52). Bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan İKO'nun bilinmesi oluşturulacak politikaların belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Örneğin, nüfusun ne kadarının işgücüne dahil olmak istediğine göre tam istihdam politikaları yaratılacaktır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 42). Kadınların da İKO'nun yükseltilmesi sürdürülebilir bir kalkınma için önemlidir (Karabıyık, 2012: 1293).

1.1.4. İstihdam ve İstihdam Oranı Kavramı

İstihdam kavramı işgücündeki çalışan kısmı göstermektedir. Referans dönemi içinde belirli bir gelir karşılığında, yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak iktisadi faaliyette bulunanlar istihdam edilenleri oluşturmaktadır (Biçerli, 2016: 55). Ülkelerin istihdam yapıları sektörlere (tarım, sanayi, hizmetler), yaşa ve cinsiyete göre değerlendirilebilinir. İstihdam oranı ise fiilen çalışanların işgücüne oranlanmasıyla tespit edilmektedir. Bu oran işgücünün

oransal olarak ne kadarının istihdam edildiğini göstermekte olup sektör, yaş, cinsiyet bakımından sınırlandırıldığında önemli göstergeler oluşturmaktadır.

1.1.5. İşsizlik ve İşsizlik Oranı Kavramı

Bulunduğu piyasa şartlarında geçerli gelir seviyesinde ve mesai saatlerinde çalışma isteğine ve gücüne sahip olup iş aramasına karşılık iş bulamayan kişi işsiz olarak tanımlanmaktadır. Bu genel tanımdaki temel bileşenler: Piyasadaki yaygın çalışma koşullarına göre çalışma isteği, çalışma gücüne sahip olma, iş aramadır. Dolayısıyla da iş aramayan, iş talebi olmayan kişilerin işsizler içerisinde gösterilmesi mümkün değildir (Gençler, 2002: 4). TÜİK ise işsizliği "*Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler."* olarak tanımlamıştır. Bu tanımda da kişinin işinin olmaması, aktif olarak iş arıyor olması, çalışmak için herhangi bir engelinin bulunmamasının yanı sıra, son üç ay içerisinde iş arama kanallarının kullanılmış olması ve iş bulunduğu takdirde işe başlamaya hazır olan kişilerin işşiz kapsamına dahil edildiği anlaşılmaktadır. Çalışma isteği içerisinde olup iş aramayan kişiler işsiz kapsamına alınmamaktadır.

İşsizlik sorunu sebeplerine göre çeşitlilik gösterdiğinden türlere ayrılmaktadır. Buna göre: *Açık İşsizlik,* bireylerin çalışmaya hazır olup iş aradığı halde iş bulamamasından kaynaklanan işsizlik türüdür. *Yapısal İşsizlik*, daha çok ekonominin yapısal ve kronik özelliklerinden ya da hızlı ekonomik değişimlerden kaynaklanan işsizlik türüdür. *Mevsimlik işsizlik,* mevsim koşullarına bağlı olarak oluşan işsizlik türü olup özellikle tarım, inşaat ve turizm sektörlerinde görülmektedir. *Konjonktürel İşsizlik ise* ekonomideki dalgalanmalara bağlı olarak daha çok kriz dönemlerinde ortaya çıkmaktadır. *Teknolojik İşsizlik,* üretimde insan gücü yerine makinenin kullanılması veya yeni teknoloji ve tekniklerin kullanılmasından

kaynaklanmaktadır. *Geçici İşsizlik*, kısa süreli olup iş değiştirmeler nedeni ile oluşmaktadır. *Gizli İşsizlik* ise bir üretim alanından işgücünün bir kısmının üretimden çekilmesi durumunda üretimde aksaklık veya azalma meydana gelmemesiyle görülmekte olup daha çok kamu kesiminde mevcuttur (Sümer vd., 2013; 24; Hacıtahiroğlu, 2012: 43-46).

İşsiz nüfusun işgücü içerisindeki oranı *işsizlik oranıdır.* Bireyin işsiz olması gelir elde edememesi veya gelir kaybının olması anlamına geldiğinden hem bireysel hem de toplumsal olarak sıkıntıların yaşanmasına yol açmaktadır. Üretim açısından bakıldığında ise yüksek işsizlik oranının üretimde kullanılmayan atıl kalmış bir kapasite olduğu anlamına da gelmektedir. Ayrıca işsizlik oranının yüksek oluşu veya artışı, üretim ve satışların azaldığını da göstermektedir. (Biçerli, 2016: 427-430).

1.2. Temel işgücü Göstergelerine Göre Türkiye

Etkin bir işgücü piyasası, sürdürülebilir kalkınma ve refah bakımından ön şarttır. Bu bakımdan işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin bilinmesi, işgücü piyasasına yönelik politikaların belirlenmesinde ve işgücü piyasası sorunlarının çözümünde yol gösterici olacaktır (Karabıyık, 2012: 1284). Nüfus hareketleri işgücü piyasalarını yakından etkilemekte olup işgücünün ve sosyal güvenlik sisteminin geleceği nüfus hareketlerine ve projeksiyonlarına göre şekillenmektedir. Ekonominin mevcut durumu ve işgücünün niteliği, yaş dağılımı, eğitimi, istihdamı, işsizliği gibi faktörler gelecek bakımından önemlidir (T.C. Kalkınma Bakanlılığı, 2014: 32).

1.2.1. Dönemsel Gelişim

Türkiye'deki işgücü piyasasında 1970'lere kadar işsizlik oranının düşük olduğu ve ülke için bir sorun teşkil etmediği görülmektedir. Bunun nedeni Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde sanayi işletmelerinin sayısının çok az oluşu ve ekonomide hakim sektörün tarım olmasıdır. 1950'lerden sonra kırdan kente göçün artışı, hem kentsel hem de kırsal alanlarda sosyal yapıyı etkilemiştir. İlerleyen

yıllarda tarımın ekonomideki ağırlığında yaşanan düşüşle izlenilen politikalar da değişmeye başlamıştır. 1950'li yıllarda dış ticarette meydana gelen tıkanma, sanayileşmeye dayalı ithal ikamesine yönelik politikalara geçiş yapılmasına yol açmış ve bu politikalar 1980'li yıllara kadar sürdürülmüştür. Söz konusu dönemde istihdamın sektörel dağılımında da ciddi değişim yaşanarak 1944'ten 1960'lara kadar tarımda %86.5'ten 74,9'a inmiş; sanayide %4,6'dan %6,6'ya ve hizmetler sektöründe de yaklaşık %5'ten %17,5'e yükselmiştir. 1975'e gelindiğindeyse 15,2 milyona ulaşan işgücünün %60'a yakın bölümü tarım sektöründe, %14'ü sanayi sektöründe, yaklaşık %5'i inşaat sektöründe ve %22'siyse hizmetler sektöründe bulunmuştur (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 82). 1960'lı yıllara kadar Türkiye'de görülen işsizlik oranıysa %2-4 arasındayken 1978'e gelindiğinde %10.1'e yükselmiştir (Özdemir, 2006: 103-106).

24 Ocak kararları ile ithal ikameci sanayileşme politikası yerine ihracata dayalı büyüme modeline geçilmiştir. 1990'lı yıllarda 56.4 milyonluk nüfus içinde işgücü 19,3 milyona ulaşmıştır. İstihdamın sektörel dağılımıysa: tarım sektöründe %46, sanayi sektöründe %15, inşaat sektöründe %5 ve hizmetler sektöründe de yaklaşık %33 olarak gerçekleşmiştir. 1990'lı yıllarda Türkiye ekonomisinde, ekonomik ve siyasal istikrarsızlıklar sonucunda kronik yüksek enflasyonla karşılaşılmış, dış ticaret açığı sürekli artmış, dış borç bulmakta zorlanılmış ve kamu borçları döndürülemez hale gelmiştir. Bu durumsa işsizliğin 1990'lı yıllar boyunca kronik sorun haline gelmesine yol açmıştır. 2000'lerde işgücü içinde tarım sektörünün payı daha da azalarak %34'e gerilemiş; yaklaşık %40'lık bir kesim hizmetler sektöründe, %18'lik kesim sanayi sektöründe, %6'lık kesimse inşaat sektöründe yer almıştır. Bu yıllarda işsizlikte artış yaşanarak Kasım 2000 ve Şubat 2001'deki krizle %10'un üstüne çıkmıştır. Nüfusu 67.8 milyona yükselen Türkiye'de işsizliğin kadın ve erkekler için birbirine yakın gerçekleştiği görülse de kentli kadınlarda işsizlikte ciddi düşüş yaşanarak 1988'deki %28.3'lük oran 2005'te %17'ye gerilemiştir. İstihdamın sektörel dağılımında tarım aleyhine yaşanan dönüşüm 2010'dan sonra da sürmüş, 2011'e gelindiğinde tarım sektöründe çalışanların ağırlığı %25'e gerilerken sanayi sektöründe %19,5; inşaat sektöründe

%7 ve hizmetler sektöründe %48,1 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve siyasal anlamda geçirdiği dönüşümün rekabetçi bir ekonomik yapı ve piyasa odaklı bir sistem geliştirdiği söylenebilir. Yaşanan dönüşümle daha rekabetçi ve esnek yapıya sahip olması beklenen işgücü piyasalarında ücretlerin esnekleşmeden olumsuz etkilenmesi, yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması ve küreselleşmenin etkisiyle işgücü piyasasında bölünmeler yaşanmıştır. Küreselleşmenin yarattığı etki sonucu yeni işler ortaya çıkmış ve yapılan işlerin niteliği de değişmiştir. Bu durumun işgücünün özelliklerinin değişmesine de etkisi olmuştur. Özellikle bilgi, iletişim ve hizmetler sektöründe son yıllarda ortaya çıkan yeni iş koşulları ve bu iş koşullarını yaratan kaynaklar, insan kaynağının hazırlanmasında ve kullanımında yeni yaklaşımları gerektirince Türkiye'deki istihdam politikaları da eğitim politikalarıyla eşgüdüm içinde yeniden yapılanma eğilimi içerisine girmiştir (Özdemir, 2006: 103-106; Çondur ve Bölükbaş, 2014: 82).

Türkiye'de nüfusun sayısal ve kırsal ve kentsel yerleşim ağırlığına göre 1927-2017 arasındaki doksan yıllık gelişimi tablo 1'de sunulmuştur. Tabloda da görüleceği gibi doksan yılda nüfus yaklaşık altı kat artmış, kırda yaşayanların ağırlı ise %75,8'den %7,5'e kadar gerilemiştir. Tarım sektöründe çalışanların ağırlığının kırsal alanda yaşayanların yaklaşık üç katına ulaştığı düşünüldüğünde, kentte yaşayan önemli bir kesimin tarımda mevsimsel olarak çalıştığını desteklemektedir.

Tablo 1: Türkiye'de Kent Kır Ayrımında Nüfus Hareketleri, (1927- 2017)

	Toplam	**Kent**		**Kır**	
Yıllar	**Nüfus (Bin Kişi)**	**Bin Kişi**	**%**	**Bin Kişi**	**%**
1927	13 648	3 305	24.2	10 342	75.8
1950	20 947	5 244	25.0	15 702	75.0
1960	27 754	8 859	31.9	18 895	68.1
1970	35 605	13 691	38.5	21 914	61.5
1980	44 736	19 645	43.9	25 091	56.1
1990	56 473	33 326	59.0	23 146	41.0
2000	67 803	44 006	64.9	23 797	35.1
2008	71 517	53 611	75.0	17 905	25.0
2010	73 722	56 222	76.3	17 500	23.7
2017	80 810	74 761	92.5	6 049	7.5

Kaynak: TÜİK, İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1047, Erişim Tarihi: 13.09.2017; TÜİK, ADNKS, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr, Erişim Tarihi: 13.09.2017.

TÜİK'in nüfus projeksiyonlarında, nüfus artış hızının 2050'ye kadar yavaşlayacağı ve bu tarihten sonra nüfus azalışı yaşanacağı öngörülmektedir. Buna göre ortanca yaş da 2016'daki 31 yaştan 2023'te 34 yaşa, 2050'de 42 yaşa ve 2075'te de 47 yaşa yükselecektir. Dolayısıyla nüfusta genel bir yaşlanma eğilimi mevcuttur. Bu durum da yeni nüfus ve istihdam politikalarının geliştirilmesi ihtiyacını desteklemektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 29; TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844, Erişim Tarihi: 18.09.2017).

Kurumsal olmayan çalışma çağı nüfusu, işgücü, istihdam, işsizlik miktar ve oranlarının 1988-2017 arasındaki gelişimi tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre aktif nüfustaki artışın gerisinde kalan işgücü artışı yeterli istihdamın yaratılamadığını göstermekte olup hem İKO'da düşüşe hem de işsizlikte artışa yol açmıştır.

Tablo 2: Türkiye'de İşgücü Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Nüfus, (1988- 2017)

Göstergeler	**1988**	**1995**	**2000**	**2005**	**2010**	**2017**
15+Nüfus(Bin Kişi)	33 746	41 176	46 211	48 359	52 541	59 493
-Erkek	16 661	20 388	22 916	23 673	25 801	29 436
-Kadın	17 085	20 787	23 295	24 686	26 740	30 057
İşgücü(Bin Kişi)	19 391	22 286	23 078	22 455	25 641	30 658
-Erkek	13 536	15 858	16 890	16 704	18 257	21 033
-Kadın	5 855	6 428	6 188	5 750	7 383	9 625
İstihdam(Bin Kişi)	17 755	20 586	21 581	20 067	22 594	26 672
-Erkek	12 520	14 628	15 780	14 959	16 169	18 530
-Kadın	5 235	5 958	5 801	5 108	6 425	8 142
İşsiz(Bin Kişi)	1 638	1 700	1 497	2 388	3 046	3 985
-Erkek	1 017	1 230	1 111	1 746	2 087	2 503
-Kadın	621	470	387	642	959	1 483
İşgücüne Katılma Oranı (%)	57.5	54.1	49.9	46.4	48.8	51.5
-Erkek	81.2	77.8	73.7	70.6	70.8	71.5
-Kadın	34.3	30.9	26.6	23.3	27.6	32.0
İstihdam Oranı(%)	52.6	50.0	46.7	41.5	43.0	44.8
-Erkek	75.1	71.7	68.9	63.2	62.7	63.0
-Kadın	30.6	28.7	24.9	20.7	24.0	27.1
İşsizlik Oranı(%)	8.4	7.6	6.5	10.6	11.9	13.0
-Erkek	7.5	7.8	6.6	10.5	11.4	11.9
-Kadın	10.6	7.3	6.3	11.2	13.0	15.4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim Tarihi: 13.09.2017.

1.2.2. Uluslararası Alanda İşgücü Piyasalarının Genel Durumu

Küreselleşme süreci her alanı etkilediği gibi işgücü piyasalarını da etkilemiştir. Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun her ülke, içinde bulunduğu konjonktüre bağlı olarak yeni sorunlarla karşılaşmış ve çözüm arayışına girmiştir. Özellikle işgücü piyasasında sermayenin üretimi düşük maliyetli bölgelere kaydırması, gelişmiş ülkelerde enformasyon ve bilgi işçisi talebini artırırken imalat sanayinde istihdamın daralmasına yol açarak işsizliği yapısal niteliğe dönüştürmüştür. Üretim, iletişim ve enformasyon teknolojisindeki gelişmeler, esnek üretim yapılanması ve taşeron uygulamaları üretim süreçlerinin bölünmesine sebep olmuş, bölünmüş üretim içerisinde işgücü payı sürekli azalmıştır. Azgelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde yabancı sermaye yatırımları için fırsatların sunulması, ülkelerdeki mevcut istihdamın şartları ve ücretleri üzerinde negatif etki yaratmıştır. Genel olarak küresel düzeyde finansal liberalizasyonla beraber ulaşım, iletişim ve üretim teknolojisindeki hızlı gelişmeler, bilginin ekonomik değere dönüşmesi işgücü piyasalarında işsizlik oranlarını artırmış, enformel ekonomik faaliyetlere ve enformel istihdamda artışa neden olmuştur (Uyanık, 2008: 209).

Dünyada genel olarak ve bölgelere göre işgücü, istihdam ve işsizliğin son yirmi yıllık gelişimi incelendiğinde, işsizlik oranlarında sınırlı bir düşüşle karşılaşılmaktadır. Bu durum için beklenense istihdam oranında yükselişin olmasıdır. Ancak istihdam oranlarında düşüş eğilimi vardır. İKO da istihdam ve işsizlik oranlarındaki düşüşün doğal sonucu olarak düzenli olarak gerilemektedir. Bu durum, söz konusu yapısal işsizlik sorununun kronikleşmesiyle birlikte geniş kitlelerin işgücü piyasasını terk etmelerinin doğal bir sonucu olarak karşılanabilir. İlgili veriler tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Dünyada İşgücü Piyasalarının Genel Durumu, (1995-2016)

	Yıllar	Dünya	Avrupa	Doğu Asya	Güney Asya	Kuzey Amerika	Latin Amerika	Orta Doğu ve Kuzey Afrika	Güney Afrika	Sahra Altı Afrika
İstihdam (%)	**1995**	61,9	52,6	71,8	58,2	61,7	57,4	40,9	46,2	63,7
	2000	61,1	50,1	70,4	56,9	63,4	57,1	41,3	41,5	63,1
	2005	60,6	48,1	68,0	57,7	61,8	59,5	42,5	40,9	63,3
	2010	59,3	50,0	66,6	54,0	57,9	60,5	43,0	38,5	63,6
	2016	59,2	52,7	66,5	52,8	59,1	59,9	43,7	39,4	65,2
İşsizlik (%)	**1995**	6,1	10,8	4,1	4,0	5,9	9,4	14,1	16,9	7,5
	2000	6,3	12,4	4,6	4,3	4,2	10,9	12,7	26,7	8,3
	2005	6,2	12,0	4,6	4,7	5,2	9,1	11,8	23,8	7,9
	2010	6,0	9,9	4,3	3,8	9,4	7,6	10,5	24,6	7,7
	2016	5,7	6,7	4,2	3,8	5,1	8,0	11,1	25,9	7,3
İKO (%)	**1995**	65,9	59,0	74,9	60,7	65,6	63,4	47,6	55,7	68,9
	2000	65,3	57,2	73,8	59,5	66,3	64,1	47,3	56,7	68,9
	2005	64,7	54,7	71,3	60,5	65,2	65,5	48,2	53,7	68,8
	2010	63,1	55,5	69,6	56,2	63,9	65,5	48,1	51,2	69,0
	2016	62,8	56,5	69,4	55,0	62,3	65,2	49,1	53,2	69,3

Kaynak: World Bank, World Development Indicators, http://databank.worldbank.org/, Erişim: 13.08.2017.

Ülkelere göre işgücü piyasaları içinde Katar yüksek istihdam ve yok denecek kadar az olan işsizlik oranıyla dikkat çekmektedir. Bunun sebebi nüfusun çoğunluğunu yabancı ülkelerden çalışmak için gelen göçmen işçilerin oluşturmasındandır. Ayrıca ülkede çalışmayan kişilere oturum izni de verilmemektedir (Karabulut, 2016: 176-181). ABD, İngiltere, Rusya, Japonya, Almanya, Norveç gibi gelişmiş ülkelerdeyse Rusya hariç hepsinde işsizlik oranının %5 seviyesinin altında olduğu görülmektedir. Dünya üretiminin büyük kısmını gerçekleştiren Çin ise yüksek istihdam ve İKO'ya sahip olup işsizlik oranı da %4,6 ile sınırlıdır. Avrupa bölgesinde düşük istihdam, yüksek işsizlik oranıyla dikkat çeken İspanya, Yunanistan ve İtalya'dır. Türkiye işgücü piyasası oranlarıyla birçok gelişmiş ülkenin gerisinde kalmıştır (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4: Seçili Dünya Ülkelerinde İşgücü Piyasalarının Durumu, (2016)

	Nüfus(x1000)	İşgücü	İstihdam(%)	İşsizlik(%)	İKO(%)
Dünya	**7 442 000**	**3 450 000**	**59,2**	**5,7**	**62,8**
Yunanistan	10 746	4 764	39,3	23,9	51,7
İspanya	46 443	23 032	46,8	19,4	58,1
İtalya	60 600	25 276	42,7	11,5	48,2
Türkiye	**79 512**	**29 857**	**45,0**	**10,3**	**50,2**
Portekiz	10 324	5 189	52,0	11,2	58,0
Fransa	66 896	30 055	49,4	9,9	54,9
Bulgaristan	7 127	3 314	52,0	8,0	54,0
Kanada	36 286	19 942	60,7	7,0	65,4
Romanya	19 705	9 295	52,0	6,4	56,0
Hollanda	17 018	9 025	59,6	6,1	63,5
Danimarka	5 731	2 963	58,2	6,0	62,0
Rusya	144 342	75 624	59,7	5,7	63,3
ABD	323 127	162 173	58,9	4,9	61,9
İngiltere	65 637	33 881	59,6	4,8	62,6
Norveç	5 232	2 785	61,6	4,8	64,7
Çin	1 378 665	802 968	67,5	4,6	70,7
Almanya	82 667	43 229	57,6	4,3	60,2
Çek Cum.	10 561	5 319	57,0	4,0	59,0
Güney Kore	51 245	26 918	58,6	3,6	60,8
Hindistan	1 324 171	511 281	51,9	3,4	53,7
Japonya	126 994	65 328	57,2	3,1	59,0
Katar	2 569	1 860	83,8	0,2	84,6

Kaynak: World Bank, World Development Indicators, http://databank.worldbank.org/, Erişim: 13.08.2017.

1.3. Türkiye'de İstihdamın Yapısal Özellikleri

Türkiye'de istihdamın yapısı 1950'lerden itibaren, kırdan kente göç hareketleriyle şekillenmiştir. Tarımda kullanılan traktör sayısının artması köy nüfusunda işgücü açığı ortaya çıkarmıştır. İşsiz kalan köylüler iş bulabilmek ve daha iyi yaşam standartları için kentlere göç etmişlerdir. Yapılan araştırmalar her bir traktörün tarımdan ayırdığı işçi sayısının 6 olduğunu, bu kişilerin ortalama 4 kişilik bir aileye sahip olduğu düşünüldüğündeyse bir traktörün yaklaşık 24 kişiyi yerinden ettiğini göstermekte olup tarımda makineleşme ve artan traktör sayısının yol açtığı göçmen sayısının 8-9 milyon kişiye ulaştığı tahmin edilmektedir (Bal, 1999: 93). Özellikle 1980'li yıllarla beraber artan iç göç, göç teorilerinden "itme-çekme" teorisi kapsamında ele alınabilir. Bu teoriye göre kırdaki olumsuz koşullar itici gücü, kentin olumlu koşullarıysa çekici gücü oluşturmaktadır. Türkiye'de köy şartlarının yoksulluk ve imkansızlıkları, tarımsal gelirin azalması, yaşanan terör olayları kırın

itici gücünü; kentlerin istihdam, eğitim, sağlık, sosyal aktiviteler gibi imkan ve fırsatları da kentlerin çekici gücünü oluşturmuştur (Keleş, 1996: 47). Söz konusu göç dalgası aynı zamanda köyde tarımda çalışanların kente göçü sonrasında işsiz kalması, kayıt dışı çalışması ya da enformel sektörde iş bulabilmesi, beraberinde İKO'nun düşmesine ve hizmet sektörünün istihdamdaki payının süratli artışına yol açmıştır (Yardımcı, 2014: 71).

1.3.1. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı

Tarım ve sanayi toplumundan uzaklaşmanın getirdiği yapısal değişim Türkiye'de de hissedilmektedir. 1960'lı yıllardan itibaren tarım sektörü piyasadaki hakim sektör konumunu kaybetmiş; sanayi ve hizmetler sektörü ön plana çıkmıştır (Yardımcı: 2014; 89). Günümüzde toplam istihdamda en büyük paya sahip olan sektör hizmetler sektörüdür. Tarım sektörünün her geçen yıl istihdam içerisindeki payı azalırken inşaat ve hizmetler sektörünün payı artmaktadır (Bkz. Tablo 5).

Tablo 5: Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı, (2005-2017)

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2005	25,5	21,6	5,6	47,3
2010	23,3	21,1	6,6	49,1
2015	20,6	20,0	7,2	52,2
2016	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	20,1	18,8	7,6	53,6

Kaynak: TÜİK, İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2263, Erişim Tarihi: 17.09.2017.

1.3.2. Türkiye'de İstihdamın Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Türkiye'de 27.2 milyonluk istihdamın 18.9 milyonunu erkekler, 8.3 milyonunuysa kadınlar oluşturmaktadır. Oransal olarak erkeklerin %65.1'i, kadınların ise %28'i istihdam edilmektedir. 15-19 yaş aralığında erkeklerin istihdamı %31.3'ken, kadınların istihdam oranı %15.6'ile sınırlıdır. Bunun temelinde mevcut sosyokültürel yapısına göre kadınların erken yaşta işgücü piyasalarına katılmalarının uygun görülmeyişi yer almaktadır. 20'li yaşlarla beraber hem erkeklerin hem de

kadınların istihdam oranlarının iki katına çıktığı görülmektedir. Erkeklerde istihdamın en yüksek olduğu yaş aralığı 35-39 yaşken, kadınlarda 40-44 yaş aralığıdır (Bkz. Tablo 6).

Tablo 6: Türkiye'de İstihdamın Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2016

Yaş Aralığı	Erkek	Kadın
15-19	31,3	15,6
20-24	60,9	31,5
25-29	80,2	37,4
30-34	87,6	38,2
35-39	88,1	40,2
40-44	87,5	40,6
45-49	83,8	35
50-54	68,4	26,1
55-59	55,5	20,5
60-64	41,7	15,4
65+	19,3	5,4

Kaynak: TÜİK, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr, Erişim Tarihi: 17.09.2017.

1.3.3. Türkiye'de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

2017 Haziran ayı verilerine göre istihdamın meslek gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, hizmet ve satış elemanlarının istihdamının çoğunluğu oluşturduğu, sonrasında nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan istihdamının ve nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışan istihdamının yer aldığı görülmektedir. Toplam istihdam içerisinde en az paya sahip meslekse "yöneticiler"dir. Meslek gruplarına göre istihdamı cinsiyete göre ayrıştırarak konu incelendiğinde, erkeklerde en yoğun istihdamın "hizmet ve satış elemanları" meslek grubu olduğu görülmektedir. Tablo'da dikkat çeken nokta, "yöneticiler" grubunun %85'e yakınını erkekler oluşturmaktadır. Bu durum, karar verme ve sorumluluk gerektiren işlerde, Türkiye iş piyasasında erkeklerin daha çok tercih edildiğini desteklemektedir. Kadınların meslek grubuna göre istihdamına bakıldığındaysa en fazla nitelik gerektirmeyen işlerde, sonrasında "hizmet ve satış elemanı" olarak ve "nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde" çalışanlar olarak istihdam edildikleri görülmektedir. Kadın istihdamının, erkek istihdamına en yakın olduğu meslek grubuysa "profesyonel meslek mensupları"dır.

Tablo 7: İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı, Erkek-Kadın, Bin Kişi, 2017 Haziran

Cinsiyet	Toplam	Yöneticiler	Profesyonel meslek mensupları	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Hizmet ve satış elemanları	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
Toplam	28.703	1.451	2.801	1.634	2.042	5.484	4.279	3.919	2.697	4.396
Erkek	19.783	1.225	1.503	1.207	1.178	3.733	2.621	3.436	2.388	2.493
Kadın	8.920	226	1.297	427	864	1.751	1.659	483	309	1.903

Kaynak: TÜİK, İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Meslek Grubu, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2256, Erişim Tarihi: 20.09.2017.

1.3.4. Türkiye'de İstihdamın İşteki Durumu

Türkiye'de istihdamın işteki durumuna göre dağılımı incelendiğinde, "Ücretli veya Yevmiyeli" çalışanların istihdamın en büyük kısmını oluşturduğu görülmektedir. "Ücretli veya yevmiyeli" istihdamın tarım dışında kalan sektörlerde tarım sektörüne göre çok daha fazla oluşu, ücretlerin tarım sektörüne göre yüksek olduğunun da göstergesidir. Tarım sektöründe ise "kendi hesabına" çalışanların ve "ücretsiz aile işçilerinin" istihdamı çoğunluktadır. Bu durum, tarım faaliyetleri sonucunda elde edilecek gelirin aile içinde kaldığını desteklemektedir. İşveren olarak istihdamınsa %95'e yakını tarım dışı sektördedir. Cinsiyet ayrımına göre konu ele alındığında erkeklerin "işveren" ve "ücretli veya yevmiyeli" olarak istihdamının kadınlardan çok olduğu sonucuyla karşılaşılmaktadır. "İşveren" olarak erkeklerin sayısının kadınlardan çok oluşu, iş piyasasında erkeklerin girişimciliğinin fazlalığını göstermektedir. Kadın istihdamının tarım sektöründe en yoğun olduğu statü "ücretsiz aile işçileri" kısmıdır. Bu kısımdaki oran erkeklerden daha fazladır. 1955'ten 1980'e ücretsiz aile işçisi kadın/erkek oranında fazla değişim olmayışı, sanayileşmenin sunduğu fırsatların erkeklere ayrıldığı, tarımın ise kadınlar için temel istihdam

kaynağı olmaya devam ettiği anlamında değerlendirilebilir (Özer ve Biçerli, 2003: 64) Tarım dışı sektörlerdeyse kadın istihdamı en fazla "ücretli veya yevmiyeli" olarak gerçekleşmiştir (Bkz tablo 8).

Tablo 8: Türkiye'de İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı, Kadın-Erkek, Bin Kişi, 2017 Haziran

	Toplam	**Ücretli veya Yevmiyeli**	**İşveren**	**Kendi Hesabına**	**Ücretsiz Aile İşçisi**
Toplam	28.703	19.147	1.344	4.785	3.427
Erkek	19.783	13.640	1.219	3.939	985
Kadın	8.920	5.507	125	846	2.442
Tarım	5.757	636	69	2.227	2.825
Erkek	3.079	388	68	1.959	665
Kadın	2.678	248	2	268	2.161
Tarım Dışı	22.946	18.511	1.275	2.559	601
Erkek	16.704	13.252	1.151	1.980	320
Kadın	6.242	5.259	124	578	281

Kaynak: TÜİK, İstihdam Edilenlerin Sektör ve İşteki Durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2257, Erişim Tarihi: 20.09.2017.

1.3.5. Türkiye'de Kamu Sektörü İstihdamı

T.C. Devlet Personel Daire Başkanlığı Eylül 2017 verilerine göre, kamu personeli olarak istihdam edilen toplam 3.099.969 kişi bulunmaktadır. Bu sayının 1.928.153'ü erkek, 1.171.816'sı ise kadındır (MİT personeli ve Türk Silahlı Kuvvetlerinin asker sayısı bu sayıya dahil edilmemiştir). Cinsiyete göre dağılımsa %62.2 erkek, %37.8 kadın çalışan şeklindedir. Kamu çalışanı olarak da erkek istihdamının kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir (T.C. Devlet Personel Daire Başkanlığı, http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri, Erişim Tarihi: 20.09.2017).

1.3.6. Türkiye'de Akademik İstihdam

Yükseköğretim kurumları günümüz dünyasının bilgi üretim merkezleri olduğu için akademik personel sayısı ayrıcalıklı öneme sahiptir. Kamu yükseköğretim kurumlarında Eylül 2017'de 131.494 akademik personel bulunmakta olup 75.118'i erkek, 56.376'sı ise kadındır. Bu sayıya vakıf üniversiteleri ve vakıf

MYO'dakiler de eklendiğinde toplam 153.270 personel sayısına ulaşılmaktadır. Akademik olarak en çok istihdamsa "Araştırma Görevlisi" kadrosunda gerçekleşmiştir (Bkz. Tablo 9).

Tablo 9: Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Akademik Kadrolara İlişkin Sayısal Veriler, Eylül 2017

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Çalışan Sayısı
Profesör	6.147	13.516	19.663
Doçent	4.677	7.951	12.628
Dr.Öğr.Üyesi	11.622	17.059	28.681
Öğretim Görevlisi	6.582	10.102	16.684
Öğretim Görevlisi Doktora	27	55	82
Okutman	4.285	2.994	7.279
Araştırma Görevlisi	21.176	21.522	42.698
Uzman	1.833	1.875	3.708
Çevirici	14	7	21
Eğitim ve Öğretim Planlamacısı	13	37	50
Toplam	56.376	75.118	131.494

Kaynak: YÖK, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, https://istatistik.yok.gov.tr/, (Erişim Tarihi: 25.10.2017.

1.4. Türkiye'de İşsizlik Sorunu

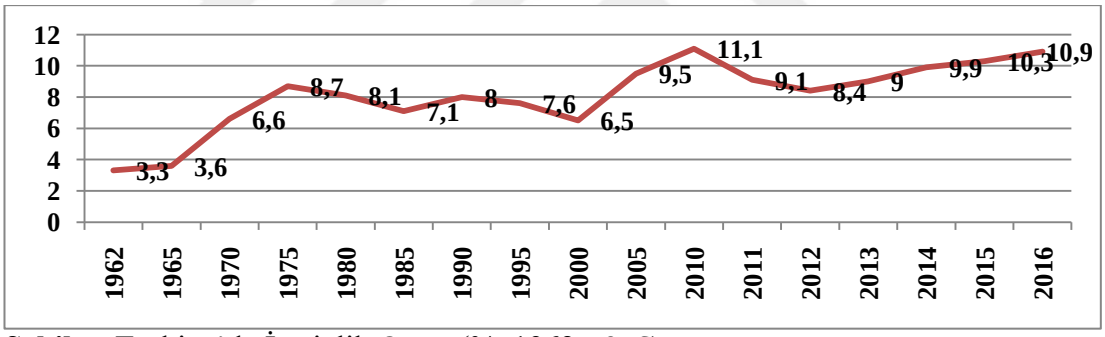
Neo-liberal politikaların güncellik kazanmasıyla işsizlik belirli ülkelerin sorunu olmaktan çıkıp her ülkenin temel sorunu haline gelmiştir. Ülkelerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre farklılık gösterse de, pek çok soruna yol açışından her ülkenin kontrol edip ortadan kaldırmaya çalıştığı bir durumdur. Neo-liberal politika savunucularına göre; müdahaleci olmayan serbest piyasa koşullarına sahip bir ekonomide, büyümeyle istihdam artıp işsizlik kendiliğinden azalacaktır. Fakat büyümeye rağmen, işsizlik oranları büyümeyle ters orantılı olarak azalmamış, işsizlik sürmüştür. İşsizlik gelir kaybı gibi iktisadi etkileri dışında, umutsuzluk, güvensizlik, hayal kırıklığı, toplumda yer edinememe, davranış bozukluğu gibi sosyal etkilere de sahiptir. İstihdam beklentilerinin karşılanamaması, insan hayatına yaraşır bir işten yoksunluk, toplumda sosyal dışlanmaya maruz kalmaya sebeptir. Bu durum suç oranlarının ve sosyal huzursuzluğun artışına yol açmaktadır (Erdayı, 2009: 134-135).

1.4.1. Türkiye'de İşsizliğin Dönemsel Gelişimi

Türkiye'de 1950'li yıllarla başlayan kırdan kente eğitimsiz insanların göçü, kent nüfusunda vasıfsız işgücünün artmasına yol açmıştır. Tarımdan kopan işgücü için kentlerde tarım dışı istihdamın yaratılması gerekmiştir. Söz konusu yıllarda Türk ekonomisi hızlı büyüme sürecine girmesine rağmen, sektörel olarak dönüşümünü gerçekleştirememiş, sanayi sektörü istenilen gelişmişlik düzeyine erişememiş ve gerekli ilave istihdam yaratılamamıştır. Aynı zamanda sanayi sektörünün geri kalmışlığının sebeplerinden biri de ihtiyaç duyulan nitelikte işgücüne ulaşılamaması olmuştur. 1960-1980 arasındaki planlı kalkınma döneminde hakim olan ithal ikameci politikalar oluşturulurken hızlı sanayileşme hedeflenmiş; birinci, ikinci ve üçüncü kalkınma planlarında ana hedef gelir artışı ile beraber GSMH'nin artırılması olmuş; işsizlik sorununun gelir artışıyla çözüme kavuşacağı düşünülmüştür (Ay, 2012: 323-331). İlk iki planın uygulandığı ve büyüme hızında istikrarın yakalandığı 1963-1972 yılları arasında İKO %70,3'ten %67,2'ye, istihdam oranı %67,84'ten %62,76'ya düşmüş; işsizlik oranı %3,5'ten %6,6'ya çıkmıştır. 1968-1972 yılları arasında görülen ekonomik, sosyal ve siyasal karışıklıklar sebebiyle işsizlik oranları önce %5,1'e daha sonrada %6,6'ya kadar yükselmiştir (Görmezöz, 2007; 60). Yine bu dönemde Batı Avrupa ülkelerinde işgücü arzının karşılanamaması sebebiyle Türkiye'den işçi göçü gerçekleşmiştir Yaşanan bu işgücü akımı, Türkiye üzerindeki istihdam ve işşizlik baskısını rahatlatmıştır (Ay, 2012: 332).

24 Ocak Kararları sonrasında ihracata dayalı sanayileşme modelinin takip edilmesiyle ekonomik büyüme, nispi fiyatlar ve ücret hadlerine bağlanarak dış ticarette rekabet gücünün artırılmasına dayandırılmıştır. İhraç fiyatlarının düşük tutulması için temel üretim faktörlerinin ve ücretlerin piyasa şartlarında belirlenmesi ve KİT'lerin özelleştirilme girişimleri içinde devletin işveren rolünden uzaklaşması, reel ücretlerin düşüşüne yol açmıştır. Bu durum işsizlik sorununun ağırlaşmasına da sebep olmuştur. Düşük maliyetli işgücü yaratımı sadece ücretlerin düşürülmesine yönelik olmamış, işçilerin toplu pazarlık gücünü kontrol altına almak için çalışmalar da gerçekleşmiştir. Bu dönemde sendikal faaliyetler askıya alınarak toplu pazarlığın

yerine zorunlu tahkim sistemi getirilmiştir (Ay, 2012: 332). 1979-1980 yıllarında yaşanan kriz nedeniyle dönemin ilk yılında işsizlik oranı yüksektir. Sonraki yıllarda işsizlik oranı %8'in altında kalmıştır. Ancak 1987 yılında işsizlik oranı tekrar %8'in üzerine çıkmış, 1994 krizinden sonra yine %8'in altına inmiştir. Güneydoğu Asya ve Rusya Krizi'nin etkisiyle işsizlik oranı tekrar yükselmiş, Kasım 2000-Şubat 2001 Krizi'nden sonra ekonomik büyüme olmasına rağmen işsizlik oranı %10'un altına inememiştir (Görmezöz, 2007: 78). 2000'li yılları takip eden yıllarda Türkiye'de %10 civarında seyreden işsizlik oranı, 2008 yılında gerçekleşen küresel krizin etkisiyle 2009 yılında %14 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Fakat, 2001 yılında gerçekleşen krizin aksine 2008 krizini takip eden yıllarda, krizin etkileri devam ederken işsizlik oranı iki yıl içinde kriz öncesindeki seviyeye düşmüştür (Ceritoğlu vd., 2012: 1; Bkz. Şekil 1).



Şekil 1: Türkiye'de İşşsizlik Oranı (%, 1962-2016)
Kaynak: Görmezöz a.g.e.; TÜİK, Nüfusun İşgücü Durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2262, Erişim Tarihi: 23.09.2017.

1.4.2. Türkiye'de İşsizliğin Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Türkiye'de işsizliğin yaş gruplarına ve cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde hem erkeklerde hem de kadınlarda 20-24 yaş aralığının ilk sırada olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığında kadınlar %26,8 ile erkeklerden 8 puan daha fazla işsizlik oranına sahiptir. Yaş aralığı arttıkça işsizlik oranının azaldığı görülmektedir. Özellikle Türkiye gibi genç nüfusa sahip bir ülke için işsizlik oranının genç nüfusta yoğunlaşması, genç işsizlik sorununu gündeme getirmektedir (Bkz. Tablo 10).

Tablo 10: Türkiye'de Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%), 2016

Yaş Aralığı	Toplam	Erkek	Kadın
15-19	16,2	15,7	17,2
20-24	21,5	18,3	26,8
25-29	14,6	12,3	19,2
30-34	10,1	8,1	14,6
35-39	8,7	7,2	11,9
40-44	8	7,1	9,9
45-49	7,8	7,5	8,3
50-54	7,8	8,3	6,4
55-59	6,6	7,6	3,7
60-64	5,6	7	1,9
+65	2,6	3,2	0,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr, Erişim Tarihi: 25.09.2017.

1.4.3. Türkiye'de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

İktisat teorisinde genel olarak, eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranının azalacağı beklenmektedir. Fakat, Türkiye'de eğitim düzeyine göre işsizlik oranları incelendiğinde bu teoriye uyum sağlamadığı görülmektedir. Türkiye'de eğitim düzeyi yükseldikçe, işsizlikte beklenen azalma ortaya çıkmamaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 54-55). 2016 itibarıyla işsizliğin eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde, toplam işsizlik içinde eğitimli olanların oranının yüksek olduğu görülmektedir. Yükseköğretim mezunu işsiz sayısı 828 bin olup, bu sayının 363 bini erkek, 465 biniyse kadındır. Kadınlar arasında en fazla işsiz sayısı yüksek öğretim mezunlarındayken, erkeklerde ilkokul mezunlarıdır (Bkz. Tablo 11).

Tablo 11: Türkiye'de İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, +15 yaş, Bin Kişi, 2016

Eğitim Durumu	Toplam(%)	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma Yazma Bilmeyen	5,7	60	36	23
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	11,7	127	84	43
İlkokul	8,5	794	545	249
İlköğretim	14,6	433	317	117
Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul	10,4	304	218	86
Genel Lise	13,4	415	235	180
Lise Dengi Mesleki Okul	11,6	369	208	161
Yükseköğretim	12,0	828	363	465

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr, Erişim Tarihi: 25.09.2017

1.4.4. Türkiye'de İş Arama Süresine Göre İşsizlik

İşsizlik süresi bir yıl ve daha uzun süre işsizler uzun süreli işsiz sayılırken bir yıldan daha az süreli işsizler kısa süreli işsiz sayılmaktadır. İş arama süresine göre işsizler incelendiğinde 2017 Temmuz ayı itibarıyla toplam 3.4 milyon işsizin, 2.7 milyonunun kısa süreli işsiz, 740 binininse uzun süreli işsiz olduğu görülmektedir. Uzun süreli işsizlerin toplam içindeki payı %22 civarındadır. Bu oran 2016 yılına göre %1'lik artış göstermiştir. Kısa süreli iş arayanlar ise toplam işsizler içinde yaklaşık %80'e ulaşarak en büyük grubu oluşturmaktadır. Kısa süreli işsizler içinde de en ağırlıklı grupsa iş arama süresi 1-2 ay olan gruptur (Bkz. Tablo 12).

Türkiye'de uzun süreli işsizliğin yaklaşık yarısı ilk kez iş arayanlar ve gençlerden oluşmaktadır. İşgücü piyasası içinde uzun süreli işsizliğin fazla ve sürekli olması, bu kişilerin niteliklerinde gerilemeye sebep olmaktadır. Bundan dolayı iş bulmaları da zorlaşmaktadır. Ayrıca uzun süreli işsizliğin fazlalığı işsizlikle mücadeleyi de olumsuz etkilemektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 52-53).

Tablo 12: Türkiye'de İş arama Süresine Göre İşsizler, Bin Kişi, 2017 Temmuz

Yıl	Toplam	1-2 ay	3-5 ay	6-8 ay	9-11 ay	1 yıl ve daha fazla, 2 yıldan az	2 yıl ve daha fazla, 3 yıldan az	3 yıl ve daha fazla
2014	2 853	1 195	694	285	89	408	126	55
2015	3 057	1 265	709	327	111	462	131	52
2016	3 330	1 380	792	353	118	492	124	70
2017	3 443	1 684	606	288	125	538	133	68

Kaynak: TÜİK, İş Arama Süresine Göre İşsizler, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2259, Erişim Tarihi: 27.09.2017.

1.4.5. Türkiye'de İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılmasına Göre İşsizlik

Türkiye'de 2016 itibarıyla işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %18,7 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi, en düşük bölgeyse %4,5'le Doğu Karadeniz Bölgesi'dir. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde 2014 yılında işsiz sayısı 328 binken, 2016'da 444 bine çıkmıştır. İstanbul ise istatistiki açıdan ayrı bir bölge birimi olarak

ele alınırken, sahip olduğu %13,5'lik işsizlik oranı ile Günedoğu Anadolu Bölgesinden sonra en yüksek işsizlik ortalamasına sahip ikinci bölge olma özelliğindedir (Bkz. Tablo 13).

Tablo 13: Türkiye'de İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılmasına Göre İşsizlik Oranları, 2014-2016

Bölgeler (İİBS 1)	**2014**		**2015**		**2016**	
	%	**Bin Kişi**	**%**	**Bin Kişi**	**%**	**Bin Kişi**
Akdeniz	11,1	394	11,5	411	11,8	443
Batı Anadolu	9,8	277	9,8	287	9,9	296
Batı Karadeniz	6,2	109	6,7	118	7,7	138
Doğu Karadeniz	6,2	65	4,8	51	4,5	49
Batı Marmara	6,7	90	6,4	88	7,1	101
Doğu Marmara	8,1	233	8,9	265	9,9	295
Ege	9,1	376	9,4	397	9,3	396
Güneydoğu Anadolu	15,6	328	16,5	368	18,7	444
Kuzeydoğu Anadolu	5,3	41	4,9	39	4,9	38
Orta Anadolu	8,9	121	9,8	141	10,4	151
Ortadoğu Anadolu	10,6	130	8,7	108	9	108
İstanbul	11,9	688	12,9	786	13,5	869

Kaynak: TÜİK, İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılmasına Göre İşsizler, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr, Erişim Tarihi: 02.10.2017.

1.4.6. Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Yöntemleri

İşsizlik sorunu karşısında benimsenen yaklaşım ve politikalar, mevcut ekonomik ve siyasal koşullara göre ülkeden ülkeye değişmektedir. Ülkelerin içinde bulunduğu dönem ve hükümetlerin yönetim anlayışı, işsizliğin azaltılması için birçok politikanın eş zamanlı uygulanmasına yol açmaktadır. Genel olarak işsizlikle mücadelede uygulanan politikalar aktif ve pasif olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşsizliğin yarattığı olumsuz koşulları gidermeye yönelik yapılan gelir yardımları pasif politikalar, işsizlerin beceri ve yeteneklerini artırmaya yönelik eğitim programları aktif politikalar olarak adlandırılmaktadır. OECD tarafından işsizlik ile mücadelede izlenen istihdam politikalarıysa yedi grupta toplanmıştır (Biçerli, 2004: 45):

1. Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri
2. Mesleki eğitim

3. Sübvanse edilmiş istihdam (özel sektöre yönelik sübvansiyon, kendi işini kuranlara yardım, doğrudan kamu sektöründe istihdam v.s.)
4. Gençlere yönelik politikalar
5. Sakatlara yönelik politikalar
6. İşsizlik sigortası
7. Erken emeklilik

İlk beş gruptaki politikalar "aktif", son iki gruptaki politikalarsa pasif politikalardır. Pasif politikaların mali yükünün fazla olması ve uzun süreli işsizlikte kişilerde tembellik yaratmasına karşılık, aktif politikaların istihdam edilebilirliği eğitim ile desteklenmesinden ve istihdam yaratma konusundaki etkinliğinden dolayı daha kalıcı ve üretimi teşvik edici olduğu savunulmaktadır (Ay, 2012: 330-331). Aktif istihdam politikaları işsizliğin en fazla etkilediği kesimlere ya da bölgelere yönelik uygulanırken öncelikli hedef, uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve özürlü işsizler gibi emek piyasasında iş bulma ümidi en az olan gruplardır. Bozdağlıoğlu (2008: 60) aktif istihdam politikalarını; "*Emeğin vasıf seviyesini yükseltici eğitim programları, bilgilendirme ve işe yerleştirme hizmetleri, özellikle okuldan çalışma hayatına geçiş sürecinde büyük zorluklarla karşılaşan genç işsizlere iş deneyimi kazandıracak programlar, istihdam yaratma programları, işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde işyerlerinin mali bakımdan desteklenmesi ve girişimciliğin özendirilmesi."* olarak ifade etmektedir. Ülkemizde bu çalışmalar Türkiye iş Kurumu (İş-Kur) tarafından yürütülmektedir.

Türkiye'de işsizlikle mücadele, planlı kalkınma döneminde başlasa da, şu ana kadar işsizlikle mücadelede başarıya ulaşan etkin bir istihdam politikası var olamamıştır. Hazırlanan tüm kalkınma planlarında sorunların tanımlarının ve çözümlerinin genel olarak ifade edilerek soyut kaldığı, somut proje ve programların uygulanmadığı görülmektedir. Planlı kalkınma döneminde işsizliğin ekonomik büyümeyle kendiliğinden çözüleceği düşüncesi, işsizliğin sürekli ve yapısal bir nitelik almasına yol açmıştır. Bu bağlamda işsizlikle mücadelede kısa dönem için, işgücü piyasasının ve işsizliğin yapısal özellikleri dikkate alınarak atıl kapasitelerin değerlendirilme çabaları etkin yol olmaktadır. Uzun dönemli işsizlikle

mücadeledeyse, yaşam boyu eğitim ilkesinin benimsenerek, işgücünü zamanın gerektirdiği niteliklere uygun hale getirmeye çalışmak gerekmektedir (Bozdağlı, 2008: 59-61).

1.5. Dünyada ve Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu

1980'lerden itibaren hızlanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, dünya genelinde işgücü piyasaları üzerinde büyük etkiye sahip olmuştur. Özellikle işsizlik, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde en önemli sorunlardan birisi haline gelmiştir. İşsizliğin en çok etkilediği kesimse, iş piyasasına girme ve kendine yer edinme bakımından dezavantajlı olan gençlerdir. Türkiye gibi genç nüfusa sahip birçok ülkede genç işsizlik oranları ciddi boyutlara ulaşmıştır.

Genç işsizlik kavramı, "genç" ve "işşiz" kavramlarının ülkeden ülkeye ulusal mevzuatlar çerçevesinde değişebilmesinden dolayı farklılık göstermektedir (Erdayı, 2009: 136). Ülkemizde, Birleşmiş Milletler (BM) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından uluslararası düzeyde genç olarak tanımlanan 15-24 arası yaş grubu kabul edilmektedir. Sonuç olarak; "*çalışma irade ve iktidarına sahip olup da cari ve geçer ücret üzerinden ve ayrıca kanun yahut örf ve adetle tayin edilmiş saatler zarfında bir iş aradığı halde bulamamış ve maruz kaldığı aylaklık durumu kendi arzı ve isteği dışında meydana gelmiş olan*" 15-24 yaş arasında bulunan kişiye "genç işsiz" denmektedir (Murat ve Şahin, 2011: 12). Genç işsizliğin nedenleri arasında eğitime katılma oranının artması, yeni işler yaratılamaması, tecrübesizlik, gençlerin sahip olduğu niteliklerin işgücü piyasası beklentilerini karşılayamaması yer almaktadır. Bu nedenlerden gençlerin eğitime katılması hariç diğer hepsinin belirli politikalar izlenerek çözülmesi mümkündür (Erdayı, 2009: 134).

Özellikle 2008 küresel krizi, genç işşizliği üzerinde olumsuz etki yaratmış olup bu etkiler hala devam etmektedir (ILO, 2016: 1) Günümüzde dünyada genç erkek işsizlik oranı %12.7, genç kadın işsizlik oranı %13.7, toplam genç işsiz oranıysa %13.1'dir. Bölgelere göre en yüksek genç işsizlik oranları %30 ile Arap

Devletleri, %28.8 ile Kuzey Afrika, %19.6 ile Latin Amerika ve Karayip'tir. En düşük genç işsizlik oranıysa %10.4 ile Kuzey Amerika ve Doğu Asya, %10.9 ile Güney Asya'dır. Ayrıca dünyada hiçbir bölgede genç işsizlik oranı %10'un altında değildir. Bu durum, genç işsizliğin küresel bir sorun olduğunun kanıtıdır. Cinsiyete göre genç işsizliğin dağılımına bakıldığında genç erkek işsizlik oranının en yüksek olduğu bölgeler %25.4 ile Arap Devletleri, %25.1 ile Kuzey Afrika, Kuzey-Güney-Batı Avrupa iken; en düşük oranlı bölgeler %9.8 ile Sahra Altı Afrika, %10.5 ile Güney Asya, %11.4 ile Kuzey Amerika'dır. Genç kadınların işsizlik oranının en yüksek olduğu bölgeler %47.3 ile Arap Devletleri, %39.9 ile Kuzey Afrika, %23.9 ile Latin Amerika ve Karayip'tir. En düşük genç kadın işsizlik oranına sahip bölgelerse %8.6 ile Doğu Asya, %9.2 ile Kuzey Amerika ve %11.8 ile Güney Asya'dır (Bkz. Tablo 14).

Tablo 14: Bölgelere Göre Dünyada Genç İşsizlik Oranları, (%), 2017

	Toplam	**Erkek**	**Kadın**
Dünya	13.1	12.7	13.7
Kuzey Afrika	28.8	25.1	39.9
Sahra Altı Afrika	11.1	9.8	12.7
Latin Amerika ve Karayip	19.6	16.7	23.9
Kuzey Amerika	10.4	11.4	9.2
Arap Devletleri	30.0	25.4	47.3
Doğu Asya	10.4	12.0	8.6
Güneydoğu Asya ve Pasifik	12.0	12.0	12.0
Güney Asya	10.9	10.5	11.8
Orta ve Batı Asya	17.5	16.6	19.0
Doğu Avrupa	15.2	14.9	15.7
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	18.2	18.9	17.2

Kaynak: ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf, s.101. Erişim Tarihi: 05.10.2017.

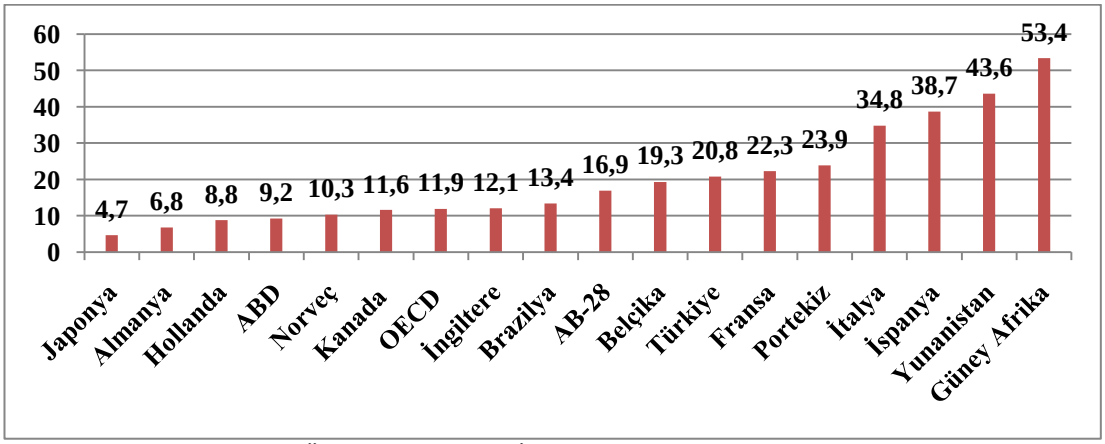
Genç ve yetişkin işsizlik oranları karşılaştırıldığında genç işsizlik oranının yetişkin işşizlik oranından 3 kat yüksek olduğu görülmektedir. Aynı karşılaştırma cinsiyet ayrımıyla gerçekleştirildiğindeyse katsal farkın genç erkekler için 3.1, genç kadınlar içinse 2.8 kat olduğu sonucuyla karşılaşılmaktadır (Bkz Tablo 15).

Tablo 15: Bölgelere Göre Dünyada Genç İşsizliğinin Yetişkin İşsizliğine Oranları, (%), 2017

	Toplam	Erkek	Kadın
Dünya	3.0	3.1	2.8
Kuzey Afrika	3.3	3.7	2.5
Sahra Altı Afrika	1.9	1.9	1.8
Latin Amerika ve Karayip	3.0	3.0	3.0
Kuzey Amerika	2.5	2.7	2.2
Arap Devletleri	4.5	5.3	3.1
Doğu Asya	2.8	2.9	2.8
Güneydoğu Asya ve Pasifik	5.5	5.7	5.3
Güney Asya	3.9	4.3	3.1
Orta ve Batı Asya	2.4	2.6	2.1
Doğu Avrupa	3.1	2.9	3.3
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	2.4	2.6	2.1

Kaynak: ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf, s.103. Erişim Tarihi: 05.10.2017.

Türkiye'deki genç işsizliğin 2017 itibarıyla OECD ülkeleriyle mukayesesine bakıldığında Türkiye'de %20.8'lik oranın üzerinde altı ülke olduğu görülmektedir. OECD ortalamasının %11.9 olduğu düşünüldüğünde, Türkiye'deki genç işsizliğin neredeyse OECD ortalamasının iki katına ulaştığı sonucuyla karşılaşılmaktadır (Bkz. Şekil 2).



Şekil 2: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Genç İşsizlik Oranı, (%, 2017)
Kaynak: OECD, Youth Unemployment Rate, https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm, Erişim Tarihi: 05.10.2017.

Türkiye genç nüfus potansiyeli ile çok az ülkenin sahip olduğu bir avantajı elinde bulundurmaktadır. Bu avantaj demografik fırsat penceresi olarak

adlandırılmaktadır. 2023'e kadar Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusunun %70'e ulaşıp 2040'a kadar azalarak artacağı, 2040'tan sonraysa nüfusun yaşlanma eğiliminde olacağı öngörülmektedir. Söz konusu dönemde gençlerin iyi eğitim alıp iş piyasalarına katılımı sağlanırsa yüksek büyüme de gerçekleşeceğinden sahip olunan genç nüfus, işsizlik oranlarının düşürülmesi için bir fırsattır. Şayet 2023'e kadar çalışma çağındaki nüfustaki artıştan fazla bir genç işsizlik artışı yaşanırsa da 2040'tan sonra yaşlanan nüfusun sosyal güvenlik gibi sorunları daha da ağırlaşacaktır (Erdayı, 2009: 138-139).

Genel olarak genç işsizlik oranlarının yüksekliği genel işsizlik oranlarının yüksekliğinden daha ciddi sosyo-ekonomik sorunlar yaratmaktadır. Genç nüfusun üretim potansiyelinin yüksek oluşu, yaratıcı fikirlere açık, yeniliklere kolay uyum sağlayan özellikleri sebebiyle ekonomik kalkınmada etkileri de yüksek düzeyde olmaktadır. Bu bakımdan genç işşizliğinin yüksek oranda gerçekleşmesi mevcut avantajlardan yararlanamama anlamını taşımaktadır (Bayraktar ve İncekara, 2003: 22-23). Diğer yandan genç işşizliğinin ortaya çıkardığı önemli toplumsal sorunlar da bulunmaktadır. Ogbuanya ve Michael (2015) Nijerya'daki genç işşizliğinin insan kaçırma, silahlı soygun, çocuk kaçakçılığı ve uyuşturucu satıcılığı gibi bir dizi probleme neden olduğunu ifade etmektedirler. Özer ve Topal (2017) da Türkiye'de genç işşizliğinin suç, göç, intihar ve boşanmalar üzerine etkisini araştırdıkları çalışmalarında genç işsizlikle söz konusu sosyal sapma göstergeleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir.

İKİNCİ BÖLÜM
2. BEŞERİ SERMAYE ve TÜRKİYE

2.1. Beşeri Sermaye Kavramına İlişkin Kavramsal Arka Plan ve Beşeri Sermaye Göstergeleri

2.1.1. Sermaye Kavramı ve Türleri

Klasik iktisat görüşünün *emek, sermaye, girişim ve doğal kaynak* olarak sıraladığı dört temel üretim faktörüyle günümüz dünyasının ekonomik olgularını açıklamak yetersiz kalmaktadır. Çünkü gelişmiş toplumların iktisadi başarısını ve az gelişmiş toplumların iktisadi geri kalmışlığını yalnızca fiziki sermaye yetersizliğine dayandırmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır (Karagül ve Masca, 2005: 38). Bu nedenle sermaye kavramını, iktisadi kalkınma ve büyüme üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkiye sahip yeni türleri ile tanımlamak gerekmektedir.

Bilgi teknolojisinde yaşanan gelişmeler, 1990'lı yıllardan itibaren küresel ekonomi modelini temelden değiştirmiştir. Artık, fiziki ve finansal sermayeden daha önemli olan sermaye bilgidir (Pourkiani, Sheikhy ve Daroneh, 2014: 512). Bilginin değer kazanması, küreselleşmenin yarattığı rekabet gibi nedenler günümüzde işletmelerin bilgiye daha fazla bağımlı hale gelmesine yol açmaktadır. Bilgi ekonomisinde yaşanan gelişmelere paralel olarak işletmelerin rekabet avantajı sağlayarak sürdürülebilir büyüme ve gelişme oranlarına ulaşması artık sadece somut varlıklar ile mümkün olmayıp soyut varlıkların da dikkate alınmasını gerekli kılmıştır. Yaşanan bu gelişmeler neticesinde bazı yazarlar tarafından şirketlerin "gizli hazinesi" olarak da adlandırılan *entelektüel sermaye* kavramı literatüre girmiştir. En kısa haliyle "kâra dönüştürülebilen bilgi" olarak ifade edilen entelektüel sermaye, "bir organizasyonda çalışanlar tarafından bilinen ve organizasyona rekabet üstünlüğü kazandıran şeylerin toplamıdır" şeklinde tanımlanmaktadır. Genel olarak entelektüel sermaye kavramını işletmelere değer katan, geleneksel muhasebe yöntemleriyle görünmeyen ancak bazı modern muhasebe yöntemleriyle gösterilebilen (lisanslar, patent hakları vb.) soyut varlıkları ve şirketin tüm paydaşlarının bilgilerinin

toplamına karşılık geldiğini söyleyemek mümkündür (Zaim ve Gürün, 2007: 296-297). Bontis (1998: 66) entelektüel sermayenin yapısal sermaye, müşteri sermayesi ve beşeri sermaye olarak üç temel unsurdan meydana geldiğini belirtmektedir.

Entelektüel sermayenin unsurlarından biri olan *yapısal sermaye*, yönetim felsefesi, örgüt kültürü, bilgi teknolojileri sistemleri, örgütsel ilişki ağları ve finansal ilişkiler olmak üzere beş temel bileşene dayanan, adeta örgütün iskeletini oluşturarak onun ayakta durmasını sağlayan bir yapıdır. Kısaca çalışanların iş görme edimlerini yerine getirmedikleri zamanlarda işletmede bıraktıklarının tümü olarak tanımlanabilmektedir. Beşeri sermayeden maksimum değer elde edilebilmesinin yolu yapısal sermayeden geçmektedir. Yapısal sermayenin oluşturacağı altyapı beşeri sermayenin yeteneklerini ortaya koyması açısından olmazsa olmaz bir koşuldur (Eren ve Akpınar, 2004: 10).

Entelektüel sermayenin bir diğer unsuru olan *müşteri sermayesi* işletmenin dış çevresiyle kurmuş olduğu ilişkilere odaklanır. Pazarlama kanalları ve müşterilere ilişkin elde edilen bilgiler müşteri sermayesinin ana konularını oluşturmaktadır (Bontis, 1998: 67). Bazı yazarlar tarafından ilişki sermayesi olarak da adlandırılan müşteri sermayesi işletmenin müşterileri, hisse sahipleri, tedarikçileri, rakipleri, devlet, resmi kurumlar ve toplum ile ilgili ilişkilerini kapsamaktadır (Bozbura ve Toraman, 2004: 57).

Beşeri sermaye ise insanın niteliği ile ilgili bir kavramdır. Üretime katılan işgücünün sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve zekasının toplamını ifade etmektedir (Eser ve Gökmen, 2009: 43). Eğitim ve sağlık gibi iki temel bileşenden oluşmakta olup bu bileşenlere yatırım yapıldıkça emeğin niteliğinin gelişeceği, verimlilik artışı sağlanacağı ve beraberinde de ekonomik büyümeyi getireceği savunulmaktadır (Tiryakioğlu, 2008: 319). Fiziksel sermayede olduğu gibi beşeri sermayenin de üretime dahil olmasında çeşitli maliyetler ortaya çıkmaktadır. Çünkü bireyin bilgi birikimini artırmak ancak orta ve uzun dönemli yatırımlar ile mümkündür. Eğitim ve sağlık olarak ikiye ayrılan beşeri sermaye yatırımlarından en etkili olanı eğitim

yatırımlarıdır. Ekonomilerde potansiyelin harekete geçirilebilmesi ve sürdürülebilir ekonomik gelişme açısından kişinin performansını artıracak bilgiyle donatılması önemlidir. Bunu sağlamadaki temel aktör de eğitimdir. Bundan dolayı, eğitim beşeri sermaye oluşumundaki en önemli faktör olarak değerlendirilmektedir. Beşeri sermaye üzerinde önemli olan bir diğer faktör ise sağlıktır. İyi bir eğitim alarak donanımlı olan kişiler ancak sağlıklı oldukları takdirde bilgi,beceri ve yeteneklerini kullanarak değer yaratabilirler. Sağlıklı kişilerin daha iyi eğitilebileceğinden, verimliliklerinin daha yüksek ve üretimi artırıcı katkıları daha fazla olacağından dolayı sağlık alanında da yatırımların yapılması gereklidir (Sezgin ve Bozdağlıoğlu, 2017: 51-52).

Günümüzde entelektüel sermaye kavramı da bireylerin başarılarını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu yetersizlikten kaynaklanan boşluk diğer sermaye türleri gibi kullanılabilen, bireylerarası ilişkileri ifade eden *sosyal sermaye* kavramı ile doldurulmuştur. Sosyal sermaye, toplumsal ilişkilerin ekonomik faaliyetlere ne derece etki ettiğini saptamayı amaçlayan bir kavramdır. Sosyal sermaye; bireylerarası kurulan ilişki ağlarında bulunan kaynakların yarar sağlama amacı taşıyarak kullanılması anlamını taşımaktadır. Burada söz konusu olan kaynaklar; bilgi, güç, güven, fırsat, iyi niyet, işbirliği, itibar gibi genişletilmesi mümkün birçok kaynağı içerebilmektedir. Kişiler açısından sosyal sermayeye sahip olmak yeni iş fırsatları yaratması ya da mevcut olan kariyerin yükseltilmesine olanak sağlayabilmektedir. İşletmeler açısından sosyal sermayeye sahip olmak ise tedarik ilişkilerinin geliştirilmesinde, yeni bir pazara girmede, personel ihtiyacını karşılamada ve personel değişim sürecini kolaylaştırmada olumlu katkılar sağlamaktadır (Saygın, 2016: 56-58).

2.1.2. Beşeri Sermaye Kavramı

Beşeri sermaye kavramı Smith, Marshall ve Mill'in çalışmaları ile iktisat literatürüne girmiş olup, günümüzde pek çok iktisatçı bu kavramın gelişmesine katkı sağlamıştır (Eser ve Gökmen, 2009: 43). Shucltz (1961: 1); insanların kullanışlı bilgi

ve yetenek kazanımlarının açık bir şekilde fayda sağlamasına rağmen bu yetenek ve bilginin sermayenin bir biçimi olarak görülmediğini belirtmektedir. Batı toplumlarının geleneksel sermayeden daha fazla büyüme oranlarına sahip olduğunu ve bu büyümenin ayırt edici özelliğinin beşeri sermaye olduğunu da savunmaktadır. Kumar (2006; 153) ise; beşeri sermayenin okul, deneyim ve tecrübe ile kazanılmış, insanın bilgi ve becerileri ile ilişkili olduğunu ve mal, hizmet ve daha fazla bilgi üretiminde kullanıldığını belirtmektedir. Kumar'ın çalışmasında beşeri sermayenin ekonomik büyümeyi hangi yollardan etkileyebileceği de dört başlık altında toplanmıştır;

1- Beşeri sermayenin üretimde girdi faktörü olarak yer alması,
2- Beşeri sermaye birikiminin işgücünün daha üretken hale gelmesinde pozitif dışşallık yaratmasından dolayı endojen büyümeye neden olması,
3- Beşeri sermaye birikiminin daha fazla yeniliğe ve Ar-Ge çalışmalarına sebep olmasının endojen büyümeye neden oluşu,
4- Beşeri sermaye birikiminin fiziksel sermaye yatırımlarını etkileyip büyüme performansı üzerinde ikinci bir etki yaratabilmesidir.

Beşeri sermaye birikiminin sağlanıp geliştirilebilmesi için beşeri sermaye yatırımlarının işlevsel düzeyde olması önem taşımaktadır. Buna göre Schultz (1961: 1-9)'un da vurguladığı gibi daha iyi bir iş fırsatından yararlanmak için alınan eğitim, sağlık ve iç göçe ilişkin doğrudan harcamalar beşeri sermaye yatırımına örnek verilebilir. Beşeri sermaye ile ilgili olan harcamalarsa beş başlık altında toplanmaktadır:

1. Sağlık olanakları ve sağlık hizmetleri: İnsanın yaşam gücünü, dayanıklılığını ve yaşamdan beklenti süresi ile ilgili bütün harcamalarını içermektedir.
2. İş başında eğitimler: Firmalar tarafından düzenlenen eski tip çıraklık eğitimleri de dahil olmak üzere uygulamaya yönelik eğitimi içermektedir.

3. İlköğretim, ortaöğretim, ve daha yüksek seviyelerde düzenlenen eğitim programları bir diğer eğitim harcamalarını oluşturmaktadır.
4. Firmalar tarafından düzenlenmeyen yetişkinler için eğitim programları bu kapsamda ele alınmaktadır.
5. Bireylerin ve ailelerin değişen iş fırsatlarına uyum sağlayabilmeleri için göç etmesi de yine beşeri sermaye harcamaları kapsamındadır.

Hannah (1987: 177) eğitim ile ekonomik başarıya ulaşma düşüncesinin hızla yayıldığını vurgularken bilgi devriminin geçmişte öğrenilenleri etkisiz hale getirdiğini ve yeni beceriler kazanılmasının da eğitimi yaşam boyu devam eden bir süreç haline dönüştürdüğünü belirtmektedir. Buna ek olarak eğitimin endüstriyel refah için faydalı olduğu kadar gelişmeye de yardımcı olduğunu aynı zamanda da istihdam edilebilirliği artırdığını vurgulamaktadır.

Schumpeter'e göre (2003: 82-83) kapitalizm evrimsel bir süreçtir, asla sabit değildir ve sürekli bir değişim içerisindedir. Kapitalizmin bu yapısı endüstriyel değişim koşullarını da etkilemektedir. Değişimi harekete geçeren temel faktörlerin nüfus ve sermaye artışından dolayı olmadığını, bunların yerine yeni tüketici mallarının yaratılması, yeni üretim veya taşımacılık yöntemlerinin yaratılması, yeni pazarların yaratılması ve kapitalist girişimin yarattığı yeni endüstriyel organizasyon biçimlerinin oluşturulması olduğunu ifade etmektedir. Buna ek olarak tüm söz konusu yaşanan değişimlerle birlikte emeğin de nitel olarak bir değişim geçirdiğinin altını çizmektedir. Tarımda kullanılan makine ve teçhizatın değişmesini, mahsul rotasyonuna uğratılmasını, su çarklarından enerji üretilmesinin yerine modern enerji santrallerine geçiş yapılmasını, posta arabalarından uçak ile nakliye yapılır hale gelinmesini de bu nitel değişime benzetmiştir. Kapitalizmin içinde bulunduğu değişim süreçlerini yaratıcı-yıkım olarak adlandırmış ve kapitalizmin gerçekliği olarak kabul etmiştir. Yaratıcı-yıkım kuramı; içinde aralıksız olarak eskisini yok edip yenisini yaratan, ekonomik yapıyı kökten değiştiren bir endüstriyel mutasyon sürecidir. Yenilik yaratamayan her şey yok olmaya mahkumdur ve her kapitalist sistem yaratıcı-yıkım sürecinin içinde yaşamaktadır.

Tüm bu yapılan açıklamalardan sonra beşeri sermayenin niteliğinin ülkelerin kalkınmaları ve gelişmeleri açısından ne kadar önemli olduğunu örnek vererek göstermek yerinde olacaktır. Bu bağlamda Japonya'nın 2. Dünya savaşından yenilgiyle çıkmasına rağmen otomotiv piyasasında daha fazla pay sahibi olmaya başlamasında ve iktisadi alanda başarı göstermesinde etkili olan faktörlerden birisi de nitelikli beşeri sermayeye sahip oluşudur. Savaştan yenik çıkan Japonya hem doğal kaynaklar bakımından hem de finansal anlamda kıtlık içerisinde olsa da kaynak sıkıntısı çekmediği tek alan vasıflı işgücüdür. Yıllar içerisinde eğitime yaptığı yatırımları devam ettirerek sanayileşmede bugünkü noktaya ulaşabilmiştir. Eğitim yatırımlarından önemli bir kısmı da işletme içerisindeki eğitimlerdir. Bunun nedeni, üretime katılan işçilerin ürünün üretim süreci içerisindeki bütün bilgi ve donanıma sahip olmalarının istenmesi ve herhangi bir sorun yaşandığında üretimin aksamadan devam edebilmesi için o sorunun kaynağına kadar inip bir daha yaşanmamasını sağlamaktır. Tüm bunlar beraberinde verimliliği ve kalkınmayı getirmiştir. Japonların bu başarıya ulaşmalarında başka faktörlerin etkisi olsa da temel etkenlerden birisi nitelikli beşeri sermayeye sahip olmaları ve yaşam boyu öğrenme prensibini benimsemeleridir (Necef, 1994: 89-104).

2.1.3. Beşeri Sermaye Göstergeleri

Kalkınma ile ekonomik gelişme kavramları uzun yıllar birbirleri ile özdeş kavramlar olmuştur. 1970'li yıllara kadar kalkınma kavramı milli gelirde olan artış ve endüstrileşme ile birlikte gerçekleşen ekonomik büyüme olarak tanımlanmıştır. Kalkınmayı en iyi yansıtan veriler ise gayri safi milli hasıla, kişi başına düşen milli gelir ve bu kapsamdaki diğer ekonomik göstergeler olarak kabul edilmiştir. Kişi başına düşen milli gelir göstergesi ülkeler arasında karşılaştırma yapabilmeye ve sınıflandırmaya olanak sağladığı için uzun yıllar boyunca en çok tercih edilen gösterge özelliğini taşımıştır (Gürses, 2009: 340-341). Ekonomik büyümenin kalkınma ile ilişkilendirilmesine yönelik eleştirilerin geçmişi ise oldukça yenidir. 1970'li yıllarda hızlı büyüyen kimi ülkelerde yoksulluğun azalmadığı, işsizlik oranlarının yüksek olmaya devam ettiği, gelir dağılımı eşitsizliğinin şiddetlendiği

görülmüştür. Diğer yandan orta gelir düzeyinde olan bazı ülkelerin yüksek gelir düzeyinde olan bazı ülkelerden suç oranları ve çevre sorunları gibi konularda daha iyi bir konumda oldukları da gözlemlenmiştir. Yapılan eleştiriler ve karşılaştırılan veriler doğrultusunda kalkınma kavramının sadece ekonomik gelişmişlik düzeyi ile açıklanamayacağı, bunun yanında insani gelişmişlik düzeyinin önemli bir etken olduğu düşüncesi ön plana çıkmış ve insani gelişmişlik düzeyini göstermesi için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

İnsani Gelişmişlik İndeksi (İGE): Beşeri sermaye göstergelerinden biri olan İnsani Gelişmişlik Endeksi (Human Development Index- HDI) insanın ve insan yeteneğinin ülkelerin ekonomik büyümesi içerisinde değerlendirilebilmesi amacıyla ilk defa 1990 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından gerçekleştirimiştir. Üç temel göstergeden oluşmaktadır. Bunlar; Gelir (satın alma gücü), Yaşam beklentisi (süresi) ve Eğitimdir. Ülkeler bu değişkenler çerçevesinde 0 ile 1 arasında değer alarak gruplara ayrılmıştır. Bu gruplandırmada 0,80-1,00 aralığındaki ülkeler çok yüksek insani gelişmişlikte, 0,70-0,79 aralığında yer alan ülkeler yüksek insani gelişmişlikte, 0,55-0,69 aralığında olan ülkeler orta insani gelişmişlikte, 0-0,54 aralığında yer alan ülkeler ise düşük insani gelişmişlikte olarak kabul edilmiştir (Burmaoğlu, 2009: 81; UNDP, 2016).

Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi (SEGE): Ülkemizde, illerin ve bölgelerin gelişmişlik düzeylerinin karşılaştırmalı olarak ölçülmesi için ilk defa Devlet Planlama Teşkilat (DPT) tarafından 1996 yılında sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi (SEGE) çalışması yapılmıştır. SEGE çalışmasında amaç illerin ve bölgelerin hangi gelişmişlik düzeyinde buldunuklarının görülmesi, gelişmişlik sıralamalarının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda kaynakların etkin ve verimli kullanımının sağlanarak dengeli bir kalkınmanın sağlanması hedeflenmiştir (T.C Kalkınma Bakanlığı, 2013: 14-40). SEGE çalışması son olarak 2011 yılında yapılmıştır. Diğer yapılan çalışmalara göre il sayısının artmış olması ve ekonomik olarak son yıllarda ekonomide farklı koşulların meydana gelmesinden dolayı değişken sayısında da artış yaşanmıştır. SEGE çalışmalarında kullanılan göstergelere bakıldığında *Demografik*

göstergeler, *İstihdam göstergeleri*, *Eğitim göstergeleri*, *Sağlık Göstergeleri*, *Rekabetçi ve Yenilikçi Kapasite Göstergeleri*, *Mali Göstergeler*, *Erişebilirlik Göstergeleri*, *Yaşam Kalitesi Göstergeleri* bulunmaktadır.

2.2. Beşeri Sermaye Odaklı Kuramlar

Büyüme konusu iktisat bilimi açısından her zaman ilgi odağı olmuştur ve günümüzde de güncelliğini sürdüren bir konudur. Geleneksel büyüme modelleri zaman içerisinde büyümeyi açıklamakta yetersiz kalmış, gelişen yeni ekonomi teorileri uygulamalarının katkısı ile mikro temeller üzerinde daha çok durulmaya başlanmış, matematik biliminin modelleme sürecinde daha fazla kullanılması ve ekonometrik modelleme sürecinde ve sınamasında yaşanan olanaklar, geleneksel büyüme modellerinde dikkate alınmayan faktörlerin de kapsama alınmasında etkili olmuştur (Ercan, 2000: 129).

II. Dünya Savaşı sonrasında, dünya nüfusunda ve üretimde yıllar itibarıyla hızlı bir artışın yaşanması Malthus'un dünya nüfusu arttıkça üretimin bu artışı karşılayamayacağına dayanan (nüfus geometrik, üretim aritmetik artacak iddiası) nüfus kuramını geçersiz kılmıştır. Ayrıca geleneksel büyüme teorileri büyümeyi açıklamada yetersiz kalarak üretimdeki artışın nasıl bu kadar hızlı gerçekleştiğini ve artan ve artmaya devam edecek olan nüfusun beslenebilmesinin nasıl mümkün olabileceğine yönelik olan sorulara cevap bulabilmek için *İçsel Büyüme Teorileri* ortaya atılmıştır. Bu teori ile ilgili yapılan çalışmalarda, uzun dönemde ekonomik büyümenin en önemli faktörünün beşeri sermaye olduğu sonucuna varılmıştır (Keskin, 2011: 126).

20. yüzyıl ile beraber bilginin her alanda önemli olduğunun anlaşılması ile birlikte üretim faktörlerine de eklenmesi söz konusu olmuştur. Sermaye ve işgücü faktörlerinin büyüme ile doğrudan bir etkisinin olduğunun kabul edilmesine rağmen bilginin de etkisinin anlaşılmasıyla ekonomide büyüme üzerine, bilgi toplumu, bilgi ekonomisi, araştırma ve geliştirme (ARGE), beşeri sermaye, beyin göçü, yaparak

öğrenme, teknoloji yayılımı gibi yeni kavramlar ortaya çıkmıştır (Yardımcı, 2006a: 97).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kendi aralarında da büyüme oranlarında farklılıklar göstermesi, büyüme oranlarının hesabının yapılmasında yeni faktörlerin incelenmesini gerekli kılmıştır. Ortaya atılan yeni teoriler ve modellerde de beşeri sermaye önemli bir yer tutmaktadır.

2.2.1. İçsel Büyüme Teorisi: Genel Özellikler

Neoklasik büyüme modelinin toplumsal üretim fonksiyonu esas alınarak standart varsayımlarında değişiklikler yapılmış ve teknolojik gelişmenin ekonomik büyüme için önemi, formel modellerle kanıtlanmaya çalışılmıştır. Bu yapıda olan modeller içsel büyüme teorileri olarak adlandırılmaktadır. İçsel büyüme teorilerinin başlangıcı Romer (1986)'in çalışması ile başlatılmaktadır. İçsel terimi firmalar ya da tüketiciler olarak ekonomik birimlerin, amaç fonksiyonlarında bulunan kârı ya da faydayı maksimize etmek için gerçekleştirdikleri bilinçli faaliyetlerden ortaya çıkan yeniliklere işaret etmektedir (Yardımcı, 2006a: 99).

İçsel büyüme modelleri küresel ekonomide önde gelen ülkelerin ve teknolojik gelişmeye katkısı olan ülkelerin büyüme süreçlerini açıklamaya yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerin büyüme performanslarını açıklamakta da dolaylı bir etkisi olmaktadır. Gelişmekte olan bir ekonominin hangi nedenlerden dolayı gelişmiş ekonomilerden büyümede geri kaldığının incelenmesine de olanak sağlamaktadır. İçsel büyüme modelleri çerçevesinde elde edilen bulgular, geri kalmış ülkelerin neden geri kalmaya devam edeceklerine yönelik kanıtlar sunduğu için az gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerin politika oluşturma süreçlerinde de önemlidir (Yardımcı, 2006b: 41)

İçsel büyüme modellerinin sınıflandırılmasında çok çeşitli kategoriler kullanıldığı için sınıflandırılması ve açıklanması oldukça zordur. Diğer yandan

modellerin işleyiş mekanizmaları, ileri derecede matematik bilgisi gerektirdiği ve öngörülerin test edilmesinin sadece geçmişteki verilere dayanarak değil, gelecekte de gerçekleşecek ekonomik verilerle mümkün olması nedeniyle içsel büyüme teorilerinin açıklanması zor olmaktadır. Bu çalışmada içsel büyüme teorilerinin sınıflandırılması yapılırken teknolojik gelişmenin ele alınış biçimi dikkate alınacaktır. Buna göre birinci gruptaki ayırıcı nokta teknolojik gelişmenin tasarruf, yatırım, yaparak öğrenme, beşeri sermaye ve kamu harcamaları faaliyetlerine bağlı olarak dolaylı yoldan ortaya çıkmasıdır. Ayrıca birinci gruptaki diğer bir ortak özellik ise rekabetçi piyasa koşullarını esas almasıdır. İkinci gruptaki ayırıcı özellik ise teknolojik gelişmenin ayrı bir sektör tarafından doğrudan yatırımlarla sağlanabileceği ve rekabetçi olmayan piyasa koşullarını esas almasıdır. Bu nedenle AR-GE temelli modeller olarak da adlandırılmaktadırlar (Yardımcı, 2006a: 99-101).

2.2.1.1. Dolaylı Teknolojik Gelişme ve Rekabetçi Piyasalara Dayalı İçsel Büyüme Modelleri

Birinci grup modeller içinde Romer (1986), Lucas (1988), Rebelo (1991) ve Barro (1990)'nun büyüme modelleri öne çıkmaktadır. Romer (1986)'in modelinde, bilginin kamusal mal niteliğinde oluşu ve dışsallığının bulunmasından dolayı neo klasik teoride belirtildiği gibi ekonominin fiziksel sermaye stoğu arttıkça sermayenin marjinal verimi azalmayacaktır. Bilgi üretimi firmaların üretim ve yatırım süreçleri içerisinde yan ürün olduğundan, faaliyet devam ettiği sürece istenilse de istenilmese de ortaya çıkacaktır. Bunun sonucunda da teknolojik gelişme meydana gelecektir.

Lucas (1988) tarafından geliştirilen içsel büyüme modeli, beşeri sermaye faktörünün ekonomik büyümeyle ilişkisini açıklamaktadır. Modelde büyümenin itici gücü olarak beşeri sermaye gösterilmekte olup iki tür biriktirilebilen sermaye vardır: Bunlar fiziksel sermaye ve beşeri sermayedir. Beşeri sermayeye sahip işçinin diğer işçilerden daha verimli olduğu varsayılmaktadır. Bu verimlilik içsel etki olarak değerlendirilmektedir. Diğer yandan beşeri sermayeye sahip olan işçinin diğer işçilerin verimliliğine olan olumlu katkısı da dışşal etki olarak adlandırılmaktadır. Bu

dışşal etki sayesinde diğer işçilerin beşeri sermaye biriktirmek için zaman harcamalarına gerek kalmadan verimlilikleri artmaktadır (Yardımcı, 2006b: 47). Lucas (1988)'ın modeline göre dışsallıkların olmadığı sadece içsel etkilerle verimlilik ve teknolojik gelişme sağlanarak sürdürülebilir bir büyüme olacağı tahmin edilmektedir. Dışşal etkilerin var olması, yayılmaların önünü açarak daha fazla sermaye birikimine sebep olacaktır. Lucas'a göre beşeri sermaye birikiminden ziyade, fiziksel sermaye birikimi, ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır. Modelin öngörülerinden bir diğeri ise, farklı beşeri ve fiziksel sermayeye sahip olan ülkeler arasındaki geçiş dinamikleri ile ilgilidir. Buna göre başlangıç beşeri ve fiziksel sermaye birikimi düşük olan ekonomiler, yüksek beşeri ve fiziksel sermayeye sahip olan ülkelerden sürekli düşük kalmaya devam edecektir. Bunun nedeni, beşeri sermaye birikiminin ve dışsallıklarının yüksek olduğu ülkelerde faktör getirisinin daha fazla olmasıdır. Bu getiri işçilerin ücretleri olduğuna göre, varlıklı ülkelerde herhangi bir veri düzeyde beceriye sahip işçi açısından, yoksul ülkelere göre daha yüksek ücretler geçerli olmaktadır. Böylece Lucas'ın modeli, ülkeler arasında gelir seviyeleri ve büyüme oranlarındaki farklılıkların açıklanmasında, beşeri sermaye birikimi ya da donanımındaki farklılıklara bağlayan teorik bir çerçeve sunmaktadır (Yardımcı, 2006b: 48-49).

Rebelo (1991)'nun geliştirdiği içsel büyüme modelindeyse sermayenin azalan marjinal getirisi varsayımı kaldırılarak, dışsal teknolojik gelişmenin var olmadığı durumda bile uzun dönemde kişi başına büyümenin sürdürülebileceği basit bir biçimde gösterilmektedir. Model AK modeli olarak da bilinmekte olup modelde sermaye faktörü içine beşeri sermaye faktörü de eklenerek geniş kapsamlı olarak ele alınmıştır.

Barro (1990) tarafından geliştirilen içsel büyüme modelinde ise ekonomik büyüme ile kamu harcamaları arasındaki bağlantı incelenmiştir. Kişi başı büyüme oranları üzerinde vergilerle finanse edilen kamu harcamaları önemli bir paya sahiptir. Sermaye kavramı bu modelde de geniş kapsamlı olarak ele alınmıştır. Kamu

harcamaları ekonomide üretim girdisi olarak ele alındığı için büyümeyi etkilediği tahmin edilmektedir (Yardımcı, 2006b: 101).

2.2.1.2. Doğrudan Teknolojik Gelişme ve Rekabetçi Olmayan Piyasalara Dayalı İçsel Büyüme Modelleri

İkinci grup modeller çerçevesinde Romer (1990), Grossman ve Helpman (1989), ve Aghion ve Howitt'in (1992) büyüme modelleri öne çıkmaktadır. Romer (1990)' in sunduğu yatay ürün geliştirme modelinde teknolojik gelişme üç önermeye dayanmaktadır. Birincisi büyümenin merkezinde teknolojik gelişmenin yer almasıdır. İkincisi teknolojik gelişme piyasa teşvikleri sonucunda bireyler tarafından bilinçli faaliyetlerle ortaya çıkmaktadır. Üçüncüsü, teknoloji girdisinin üretim maliyeti onun ilk sabit maliyetine eşit sayılabilmektedir. Onu tekrar üretmenin ve kullanmanın maliyeti de çok düşüktür. Bundan dolayı teknoloji diğer geleneksel mallara göre farklı özelliktedir. Bu üç önerme birlikte ele alındığında, rekabetçi piyasa koşullarının teknolojik gelişme için uygun olmayacağını öngörmektedir.

Grossman ve Heplman (1989)'ın ortaya koyduğu modelde teknolojik gelişme hem piyasa teşviklerine hem de ekonominin kaynak stoğuna bağlıdır. Fakat ekonomik büyümenin içselleştirilmesi Romer (1990b)'in modelindeki gibi yatay ürün geliştirme yöntemi ile değil dikey ürün geliştirme yoluyla sağlanmaktadır. Yatay ürün geliştirme modelinde araştırma ve geliştirme faaliyetleri sonucunda geliştirilen ürün, bir önce üretilenin ortaya çıkardığı bilgi stoğundan faydalanılarak üretilmektedir ve yarattığı dışsallıklar bütün üretim sürecine önemli katkı yapmaktadır. Bu katkıdan dolayı sonraki AR-GE faaliyetlerinin maliyetinin düşmesi şeklinde görülmektedir. Dolayısıyla ürünlerin eskimediği varsayılmaktadır. Dikey ürün geliştirme modelinde ise yeni ürünün ondan önceki ürünün eskimesine neden olduğu varsayılmaktadır.

Agion ve Howitt (1992)'in Schumpeterin yaratıcı yıkım sürecini ele alarak geliştirdikleri modelde ise yeni geliştirilen bir ürünün önceki ürünü eski haline

getirmesi ve üreticinin kârlarını ortadan kaldırmasıyla ilgili bir sürece işaret etmektedir. Bu bakımdan büyüme süreci kazancın yanında kayıpların da meyadana geldiği bir süreç olarak görülmektedir. Model bireysel yeniliklerin tüm ekonomiyi etkileyecek kadar önemli olduğu görüşündedir (Yardımcı, 2006a: 102-103).

2.2.2. Amartya Kumar Sen'in Kapasite Yaklaşımı

Beşeri sermaye göstergelerinden biri olan insani gelişmişlik endeksinin (İGE) çıkış noktasını Amartya Kumar Sen'in kapasite yaklaşımı oluşturmaktadır. 1990'lı yıllar itabarıyla ülkelerin büyüme ve kalkınma hedefleri için insani gelişme göstermeleri gerektirdiği düşüncesi bu alandaki çalışmaları hızlandırmış ve yoğun ilgi ile karşılaşmasına sebep olmuştur. Daha önceki yaklaşımlarda insan "emek arzı" ya da "sermaye" olarak görülürken, insani gelişme anlayışı ile beraber toplumun gerçek zenginliği olarak görülmeye başlanmıştır (Uğur, 2017: 94-95).

Kapasite yaklaşımında Sen, refahın veya yoksulluğun geleneksel olarak anlaşıldığı gibi gelirle ölçülmemesi gerektiğini savunmaktadır. Temel olarak önemli olan şeyin gelir olmadığını, insanın sahip olduğu ya da olabileceği şeyler olduğunu ifade etmektedir. Refah için önemli olanın faydacı yaklaşımda olduğu gibi sadece tüketilen ürünlerin özelliklerinin değil tüketicinin o malları kullanabilirliği ve onlarla ne yapabildiğidir. Örneğin bir kitap, okuma-yazma bilmeyen bir kişi için çok az değerlidir. Bu bakımdan kişinin yoksulluk veya refahı ile ilgili değerlendirme yapabilmek için Sen'in işlevlilik (functioning) olarak adlandırdığı yaklaşımı açısından düşünmek gerekmektedir (Todaro & Smith, 2011: 16). Bir kişinin kapasitesi ise ulaşabileceği alternatif işlevliliklerin birleşiminden oluşmaktadır (Sen, 1993: 31).

Kapasite yaklaşımına göre değerlendirme yapılırken insanların heterojen karakterde olduğundan hareket edilmesi gerekmektedir. Bireylerin farklı değer yargılarına ve inançlara sahip olması, eşitsizliği ölçmek açısından güçlük çıkarmaktadır. Örneğin, Müslüman birine iki porsiyon domuz eti vermek yerine bir

porsiyon dana eti vermek daha faydalıyken, bir Hindu'ya iki porsiyon dana eti yerine bir porsiyon domuz eti vermek daha faydalı olacaktır (Çiftçi, 2011: 68).

Sen (1993) toplumsal değerlendirme için sosyal avantaja karşılık gelen kapasite yaklaşımının hem atamaların hem de politikaların belirlenmesinde olduğu gibi bireysel yetenekleri göz önünde bulundurmanın, tabanın vazgeçilmez ve merkez parçası olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir. Bu bakımdan zevklerin, mutluluğun, isteklerin tatminine dayanan kişisel fayda yaklaşımından; mal sepetlerine, reel gelire, reel refaha odaklanan mutlak veya göreli zenginlik anlayışından; müdahalenin olmadığı kuralları içine alan negatif özgürlük düşüncesinden; birincil mallar görüşündeki özgürlüğün araçlarının karşılaştırılmasından dolayı diğer görüşlerden ayrılmaktadır. Kişinin kapasitesini ise, sahip olunan karakter özelliklerine ve sosyal düzenlemeler gibi bir çok faktöre bağlamaktadır. Bireysel özgürlüğün temel parçasını ise insan kapasitesinin oluşturduğu görüşündedir (Sen, 1993: 29- 33).

Sen, kişilerin kapasiteleri arasındaki eşitsizliğin beş kaynağını tanımlamaktadır. Bunlardan ilki engellilik, hastalık, yaş ve cinsiyete bağlı kişisel heterojen farklar, ikincisi çevresel farklılıklar (soğuk bölgelerde ısınma ve giyinme ihtiyaçlarının farklı olması, tropik bölgelerdeki bulaşıcı hastalıklar, ya da kirliliğin etkileri), üçüncüsü suç ve şiddetin yaygınlığı gibi sosyal iklim değişiklikleri, dördüncüsü aile içindeki dağıtım[1], beşincisi ise ilişkiler perspektifinde olan farklılıklardır[2] (Todaro & Smith, 2011: 16-17).

Kapasite yaklaşımında eğitim temel bir insani hak olarak ele alınmaktadır. Eğitimin insani bir hak oluşunda, kişilerin ulaşmak istedikleri hayat standartlarına yönelik olacağından daha geniş bir eğitim perspektifi önümüze çıkarmaktadır. Bu bakımdan kapasite ve eğitim birbiri ile etkileşim halindedir. Dolayısıyla da kişilerin

[1] Ekonomik istatistikler, paylaşılan tüketimin temel birimi olduğu için ailenin elde ettiği geliri ölçer fakat ailenin kaynak dağılımı dengesiz olabilir. Mesela kızlara eğitim ve sağlık harcaması olarak erkeklerden daha az pay ayrılması gibi

[2] Daha zengin bir toplumda, telefon, televizyon veya otomobil gibi bazı mallar olmadan topluluk hayatına katılabilmek son derece zor olacaktır

eğitim imkanlarından yoksun olması ya da yetersiz eğitim almaları, ulaşmak istedikleri hayat standartlarını da sağlayamamalarına yol açacağından başarısızlık duygusu ve özgüven eksikliğini beraberinde getirecektir (Durğun, 2008: 143).

Kapasite yaklaşımı kişinin yapabileceği şeylerle ilgili olduğundan bunların önündeki engellerin kaldırılması kişinin kapasitesinde artış olacağı anlamını taşır. Örneğin daha iyi eğitim ve sağlık koşullarına sahip olunması, kişinin yaşam koşullarını iyileştirmekle beraber gelirinde de artış meydana getirip kapasitesinde artışa yol açacaktır.

2.3. Türkiye'de Beşeri Sermayenin Gelişimi

Ekonomik kalkınma, ekonomide üretimin yapısında gerçekleşen nicel değişimin yanında niteliksel değişimi de ifade eder. Üretim artışına paralel olarak ülkenin GSYİH'sında, istihdamında ve ihracatında tarım sektörünün payının azaltılarak yerine sanayi sektörünün payının artırılması kalkınmada önemli bir nitel göstergedir. Günümüzde ise bu nitel göstergelere bir ülkedeki ortalama yaşam beklentisi, okur-yazarlık oranı, eğitim seviyesi, bebek ölüm oranı, bin kişiye düşen bilgisayar, kişi başına düşen otomobil sayısı, cep telefonu miktarı, hastanelerde bin kişiye düşen yatak sayısı ve doktor sayısı, bin kişiye düşen öğretmen sayısı gibi sosyal göstergeler de ilave edilerek kalkınma için yeni parametreler oluşturulmuştur.

Türkiye'de, Cumhuriyet döneminin başlamasıyla ekonomik kalkınma için büyük çabalar gösterilmiştir. İlk yıllarda izlenen liberal politikalar daha sonra 1929 Ekonomik Buhranı'nın da etkisiyle yerini devletçiliğe bırakmıştır. Bunun sonucunda Birinci ve İkinci Sanayi Planları oluşturulmuştur. 1950-1960 arası dönemde özel sektör yatırımlarının önü açılmaya çalışılmış; 1960-1980 arası dönemde Beş Yıllık Kalkınma Planları hazırlanmış ve 1980 sonrası dönemde dışa açık, özel sektöre öncelik veren, devletin piyasadaki payını azaltan liberal politikalar izlenmiştir.

Türkiye'de tüm bu çabalara rağmen ekonomik büyüme ve kalkınma oranlarında istenilen düzeye ulaşılamamasının en önemli nedeni olarak eğitimin yetersizliği gösterilmektedir. Kas gücüne dayalı bir üretim yapısından daha ileri teknolojiler kullanan, daha yüksek katma değer yaratan bir yapıya geçebilmek için yüksek becerilere sahip bir işgücünün varlığı gereklidir (Keskin, 2011: 133-134). Bunların yansımaları 2014-2018 dönemi için oluşturulan Onuncu Kalkınma Planı'nda kendini göstermektedir. Yenilikçi üretim, istikrarlı yüksek büyüme, nitelikli insan-güçlü toplum hedeflerine ulaşabilmek ve bilgi toplumuna dönüşümün hızlandırılması için temel olan eğitimde gelişimin sağlanmasıdır.

2.3.1. Türkiye'de Beşeri Sermayenin Eğitimdeki Dönüşümü

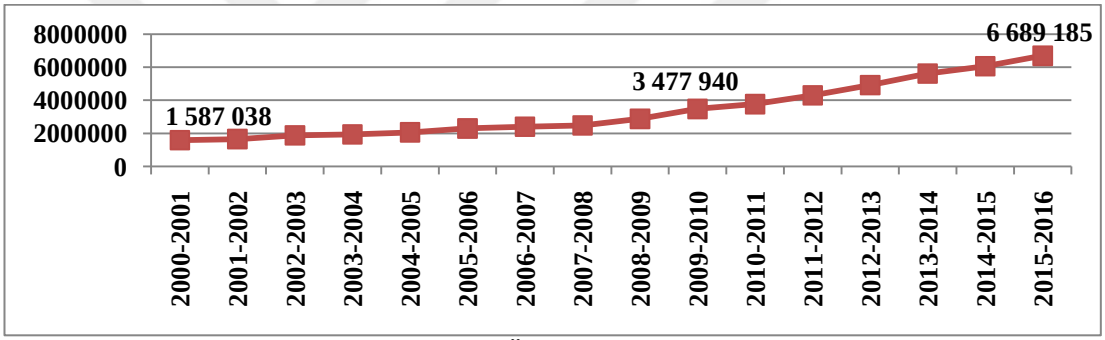
Türkiye'de beşeri sermayenin eğitim alanında geçirdiği dönüşüm, 1930'lu yıllarda %30 civarında seyreden okur-yazarlık oranının günümüzde %95'in üzerine çıkmasına yol açmıştır. Belirli bir eğitim çağında olan nüfusun ne kadarının okula devam ettiğini gösteren net okullaşma oranının ilköğretim için %100'e yakın bir oranda gerçekleştiği, ortaöğretim için ise %80'e yaklaştığı görülmektedir. Öğretmen başına düşen öğrenci sayıları da hem ilköğretim hem de ortaöğretim kademelerinde 2010-16 arasında ciddi düzeyde azalmıştır (Tablo 16).

Tablo 16: Okullaşma Oranları, Okul Başına Düşen Öğrenci Sayısı Ve Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı (2010-2016)

Öğretim Yılı	İlköğretim			Ortaöğretim		
	Net okullaşma oranı (%)	Okul başına düşen öğrenci sayısı	Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı	Net okullaşma oranı (%)	Okul başına düşen öğrenci sayısı	Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı
2010-11	98.41	322	21	66.07	428	18
2011-12	98.67	323	20	67.37	395	16
2012-13	98.86	192	20	70.06	382	16
2013-14	99.57	195	19	76.65	375	15
2014-15	96.30	197	18	79.37	466	14
2015-16	94.87	202	18	79.79	405	13

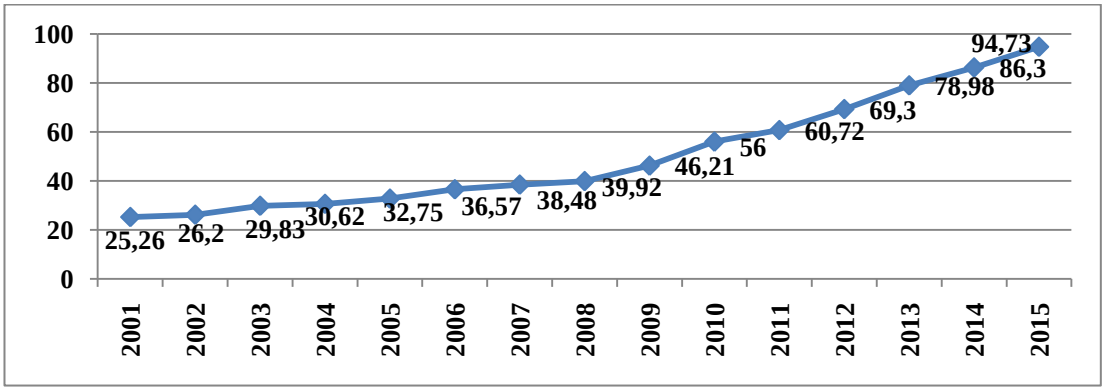
Kaynak: TÜİK, Eğitim İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1606, Erişim Tarihi: 04.11.2017.

Türkiye'de beşeri sermayenin yükseköğretimdeki durumuna bakıldığında, 2015-2016 öğretim yılı itibarıyla 3.5 milyon örgün öğretimde, 3.1 milyon da açıköğretimde öğrenim gören öğrenci olmak üzere toplamda 6,6 milyon öğrenci bulunmaktadır. Yükseköğretim öğrencilerinin 2.3 milyonu Önlisans, 3.9 milyonu Lisans, 417 bini Yüksek Lisans, 86 bini Doktora öğrenimi görmektedir. Özellikle en yüksek büyüme oranına 2009-2010 öğretim yılında ulaşılmıştır. Ancak bu büyümenin gerçekleşmesinde yüz yüze eğitim gören öğrencilerin artışından çok açıköğretim öğrenci sayısındaki artış etkili olmuştur. Önlisans ve lisans öğrenci sayılarında dikkat çekici artışlara rağmen lisansüstü öğrencilerinin sayısında önemli bir artış gerçekleşmemiştir(Günay ve Günay, 2011: 17; Bkz. Şekil 3).



Şekil 3: Türkiye'de Yükseköğretimdeki Öğrenci Sayıları (2000-2016)
Kaynak: YÖK, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, https://istatistik.yok.gov.tr/, Erişim Tarihi: 04.11.2017.

Bir ülkedeki yükseköğretimin yaygınlığını ya da erişebilirliğini niceliksel olarak değerlendirmek için sadece öğrenci sayısını göz önünde bulundurmak yetmez. Bu nedenle birçok ülke, yükseköğretim çağındaki nüfusun eğitim ihtiyacının ne ölçüde karşılandığını ifade eden brüt okullaşma oranlarını önemli bir gösterge saymaktadır (Günay ve Günay, 2011: 14). Türkiye için hesaplanan brüt okullaşma oranları 2000'yılından itibaren sürekli artış göstererek 2015 yılına gelindiğinde yaklaşık 4 kat artarak %94,7'ye yükselmiştir. Bu oran 18-22 yaş grubundaki tüm gençlerin yükseköğretimden yararlanabileceği anlamına gelmektedir (Bkz. Şekil 4).



Şekil 4: Türkiye'de Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları (%, 2000-2015)
Kaynak: World Bank, School Enrollment Tertiary (%Gross), https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR?locations=TR, Erişim Tarihi: 05.11.2017.

Dünyada coğrafi bölge gruplandırmasına göre ülkelerin yükseköğretim brüt okullaşma oranlarına bakıldığında, 2000-2016 yılları arasında Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde yaklaşık %35'lik, Latin Amerika ve Karayip ülkelerinde yaklaşık %26'lık ve Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'da yaklaşık %17'lik artış sağlanmıştır. Türkiye ise Orta ve Doğu Avrupa grubunda sahip olduğu %94 yükseköğretim brüt okullaşma oranı ile bölge ortalamasının üzerindedir. Coğrafi bölge olarak en düşük yükseköğretim brüt okullaşma oranı ise Sahra Altı Afrika'dadır (Bkz. Tablo 17).

Tablo 17: Coğrafi Bölge Ülke Gruplandırmasına Göre Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları (%) (2000-2016)

Ülkeler	**2000**	**2016**
Arap Ülkeleri	18.51	31.97
Orta ve Doğu Avrupa	43.07	77.71
Orta Asya	22.21	25.74
Doğu Asya ve Pasifik	15.41	43.93
Latin Amerika ve Karayipler	22.57	48.38
Kuzey Amerika ve Batı Avrupa	60.36	76.71
Güney ve Batı Asya	8.79	24.96
Sahra Altı Afrika	4.41	8.45
Dünya	19	36.77

Kaynak: UNESCO, Gross Enrollment Ratio, http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=142#, Erişim Tarhi: 05.11.2017.

Dünyadaki yükseköğretim brüt okullaşma oranları ülke bazında incelendiğindeyse en yüksek brüt okullaşma oranının Avustralya'da gerçekleşiği görülmektedir. 2000-2015 yılları arasında oransal olarak en yüksek değişiklikse

%69.47'lik artışla Türkiye'de gerçekleşmiştir. Türkiye'yi %66.7'lik oranla Yunanistan, %52.7'lik artışla Avustralya ve %52.1'lik artışla Şili takip etmektedir (Bkz. Tablo 18).

Tablo 18: Seçili Ülkelerde Yükseköğretim Brüt Okullaşma Oranları (%) (2000-2015)

Ülkeler	2000	2015	Ülkeler	2000	2015
ABD	68.3	87.8	İsrail	49.47	64.74
Almanya	....	66.28	İsveç	67.07	62.28
Arjantin	53.17	82.91	İsviçre	37.7	57.67
Avustralya	67.04	119.7	İtalya	49.35	62.49
Avusturya	56.57	82	İzlanda	46.1	75.7
Belçika	57.55	75.03	Japonya	48.73	63.24
Brezilya	18.15	50.6	Kore	78.43	93.17
Bulgaristan	44.49	73.93	Macaristan	35.94	48.95
Çek Cum.	28.42	64.96	Meksika	19.07	29.94
Çin	7.62	45.35	Norveç	69.34	76.69
Danimarka	57.24	82.78	Polonya	49.68	66.67
Endonezya	14.88	23,3	Portekiz	48.07	61.87
Estonya	54.54	72.05	Rusya	55.77	80.39
Finlandiya	82.43	87.29	Slovakya	28.41	52.68
Fransa	54.42	65.26	Slovenya	55.21	80.05
Hindistan	22.87	26.88	Suudi Arabistan	22.19	60.56
Hollanda	53	80.36	Şili	36.22	88.35
İngiltere	58.47	57.29	Türkiye	25,26	94.73
İrlanda	46.16	88.53	Yeni Zelanda	....	80.56
İspanya	57.81	89.67	Yunanistan	50.77	117.43

Kaynak: World Bank, School Enrollment Tertiary (%Gross), https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR Erişim Tarihi: 05.11.2017; UNESCO, Gross Enrollment Rate, http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=142#, Erişim Tarihi: 05.11.2017.

2.3.2. Türkiye'de Beşeri Sermayenin Niteliksel Gelişimi

Türkiye'de beşeri sermayenin niteliksel gelişimi incelenirken, UNDP'nin ülkelerin insani kalkınma performanslarını değerlendiren ve her yıl ülkelere ait verileri yayınladığı insani gelişim endeksinden (HDI) yararlanılmıştır. UNDP'nin HDI'i oluşturuken kullandığı sağlık, eğitim ve gelir boyutu ile ilgili değişkenlerin Türkiye açısından durumunu incelendiğnde; doğumda beklenen yaşam süresi, beklenen okullaşma yılı, ortalama okullaşma yılı ve kişi başına düşen GSMH değerleri 1990 yılından günümüze kadar geçen süre içinde sürekli yükselme göstermiştir. 1990-2015 yılları arasında, Türkiye'nin doğumda yaşam beklentisi 11.2

yıl artarken, beklenen eğitim yılı 5.7, ortalama eğitim süresi ise 3.4 yıl artmıştır. Gelir boyutunu oluşturan GSMH değeri de bu yıllar içinde %78.2 oranında artış göstermiştir (Bkz tablo 19).

Tablo 19: Türkiye'de HDI Değişkenlerinin Zaman İçindeki Durumu (1990-2015)

Yıllar	Doğumda Beklenen Yaşam Süresi	Beklenen Eğitim Yılı	Ortalama Eğitim Yılı	Kişi Başına GSMH ($)
1990	64.3	8.9	4.5	10.494
1995	67.0	9.6	4.8	11.317
2000	70.0	11.1	5.5	12.815
2005	72.5	11.9	6.0	14.976
2010	74.2	13.8	7.2	16.482
2011	74.4	14.3	7.4	17.630
2012	74.7	14.4	7.6	17.703
2013	75.0	14.5	7.7	18.074
2014	75.3	14.5	7.9	18.312
2015	75.5	14.6	7.9	18.705

Kaynak: UNDP, Human Development Report 2016, http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/TUR.pdf, s.3., Erişim Tarihi: 06.11.2017.

Beşeri kalkınmanın üç bileşeni olarak kabul edilen sağlık, eğitim ve gelir bileşenleri kullanılarak oluşturulan insani gelişmişlik endeksi, Türkiye'nin sahip olduğu HDI değeri, endeksi hesaplanan ülke sayısı, Türkiye'nin bu ülkeler arasında sıralamadaki yeri ve bu sıralamadaki değişim, ilgili yıllar için Tablo 20'de sunulmuştur. 1995-2005 arasında endeks değerinin yükselmesine rağmen sıralamada bir gerileme söz konusudur. Ancak, 2005'ten itibaren Türkiye'nin endeks değeri yükselmeye devam ederken, endeksi hesaplanan ülke sayısının artmasına karşılık Türkiye'nin de sıralamadaki yeri yükselmiştir. Son olarak 2015'te hesaplanan HDI değeri 1990 yılına göre %33.2'lik bir artışla 0.576'dan 0.767'ye yükselerek insani gelişmişlik endeksi sıralamasında 188 ülke içinde 71. sırada yer alınmıştır. Türkiye'nin sahip olduğu HDI değeri, UNDP'nin sınıflandırmadıns göre, 0.800-0.700 aralığında olduğundan yüksek insani gelişmişlik grubundaki ülkeler arasındadır.

Tablo 20: Türkiye'de İnsani Gelişmişlik Endeksinin Görünümü (1990-2015)

Yıllar	Türkiye'nin İnsani Gelişim Endeksi	İnsani Gelişim Endeksi Hesaplanan Ülke Sayısı	Türkiye'nin İnsani Gelişim Endeksindeki Sıralaması	Türkiye'nin İnsani Gelişim Endeksi Sıralamasındaki Değişim
1990	0.576	143	88	*
1995	0.604	146	84	4
2000	0.653	166	86	-2
2005	0.687	181	93	-13
2010	0.737	188	77	16
2015	0.767	188	71	1

Kaynak: UNDP, Human Development Data, http://hdr.undp.org/en/data#, Erişim Tarihi: 06.11.2017.

Türkiye ve seçilmiş ülkelerin insani gelişmişlik endekslerine göre 2015 değerleri karşılaştırıldığında, Türkiye sahip olduğu 0,767 endeks değeriyle Azerbaycan, Brezilya, Ukrayna, Çin ve Libya gibi ülkelerin önünde yer alırken, Almanya, ABD, İngiltere, Japonya, İspanya, Yunanistan, Rusya ve Bulgaristan gibi ülkelerin gerisinde kalmıştır (Bkz. Tablo 21).

Tablo 21: Şeçili Ülkelerin HDI Sıralaması ve HDI Değerleri (2015)

Ülke	HDI Sıralaması	HDI Değeri
Almanya	4	0,926
ABD	10	0,920
İngiltere	16	0,909
Japonya	17	0,903
İspanya	27	0,884
Yunanistan	29	0,866
Rusya	49	0,804
Bulgaristan	56	0,794
Türkiye	71	0,767
Azerbaycan	78	0,759
Brezilya	79	0,754
Ukrayna	84	0,743
Çin	90	0,738
Libya	102	0,716

Kaynak: UNDP, Human Development Data, http://hdr.undp.org/en/data#, Erişim Tarihi: 06.11.2017.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE BEŞERİ KALKINMA VE EĞİTİM

3.1. Beşeri Kalkınma ve Eğitim

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının (UNDP) 1990 yılında yayımladığı raporda ulusların gerçek servetinin insanlar olduğu vurgulanmaktadır. Bu düşünce temelinde kalkınmanın temel amacı insanların yaratıcılıklarını kullanarak hayattan zevk alabilecekleri sağlıklı, uzun bir ömür sağlamak gerektiği düşüncesi mevcuttur. Raporda gelirin insan hayatının tümünü belirtmediği ifade edilmektedir. Sadece gelire ve gelir artışına yönelik istatistiksel veriler, kalkınmanın birincil hedefi olan insanlara fayda anlayışını gölgede bırakmaktadır. Büyüme rakamları ve yüksek gelir, insanların daha iyi beslenme ve sağlık hizmetlerinden yeterince faydalanıp faydalanmadığını, bilgiye erişim ve eğitim düzeylerinin yüksek olup olmadığını, çevresel tehlikelere karşı güvenli bir ortamda bulunup bulunmadıklarını, çalışma koşullarının elverişli olup olmadığını, boş vakitlerini nasıl değerlendirdiklerini ve toplumdaki ekonomik, siyasi ve kültürel faaliyetlere katılım gösterip göstermediklerini açıklamak konusunda yetersiz kalmaktadır (UNDP: 1990, 9).

Esasen beşeri kalkınma kavramına UNDP perspektifiyle bakmak yeni bir düşünce değildir. Kökenleri Aristoteles'in "toplumsal düzenlemelerin insanların iyiliği için oluşturulması" düşüncesine kadar uzanmaktadır. Günümüzde ise beşeri kalkınma anlayışının uygulamaya konulması 1990 yılında UNDP tarafından gerçekleştirilmiştir. Beşeri kalkınma, insanların tercihlerini genişletme ve refah düzeylerini arttırma süreci olarak tanımlanmaktadır (UNDP: 1990, 9-10). Beşeri kalkınma sürekli kendini yenileyen, derinliği ve çok yönlü özellikleri olan bir kavramdır. Ekonomik büyümeye destek verirken büyümenin getirdiği avantajlardan insanların eşit olarak faydalanmasına da dikkat etmektedir. Yoksullukla mücadelede eğitime, sağlığa ve uzun bir yaşama öncelik verilirken, kişilerin yeteneklerini

geliştirmelerine ve bu yeteneklerini siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel çevrede kullanılmasına olanak tanımaktadır (UNDP: 1994, 13).

3.1.1. Tarım Sektörü Açısından Beşeri Kalkınma ve Eğitim

Tarım, insanın hayatını devam ettirebilmesi için temel ihtiyacı olan besin maddelerinin üretilmesi, üretilen besin maddelerinin işlenerek çeşitlendirilmesi, toplumları sağlık, sosyal ve ekonomik yönden etkilemesinden dolayı önemli bir sektördür. Toplumların varlıklarını sürüdürebilmesi, milli gelire olan katkısı, istihdam yaratması, diğer sektörlere hammade ve kaynak yaratması, ihracata olan katkısı bakımından ülke içerisindeki diğer ekonomik faaliyet kolları arasında stratejik öneme sahiptir. Tarım sektörünün kapsamı sadece bitkisel tarım ürünlerinin üretimi ile sınırlı olmayıp hayvancılık, ormancılık ve su ürünlerinin üretim faaliyetleri de tarım kapsamına girmektedir. Genel anlamda tarım "*bitkisel ve hayvansal ürünlerin; üretilmesi, kalite ve veriminin yükseltilmesi, uygun koşullarda korunması, işlenip değerlendirilmesi ile pazarlanması*" olarak tanımlanmaktadır (Doğan vd.; 2015: 30).

Tarım sektörü ilk çağlardan başlayarak insanoğlunun yaşam mücadelesi içerisinde her zaman yer almıştır. Toprak mülkiyeti ve üretim faaliyetlerinin değişime uğraması ile birlikte tarımsal faaliyetler de çeşitli evreler geçirmiştir. Avcılık ve toplayıcılık ertesinde başlayan tarımın evrimleşme süreci, av ve balıkçılık, ilkel ziraatçilik, geçimlik tarım, uzmanlaşmış tarım ve modern tarım olmak üzere çeşitli aşamalardan geçmiştir. *Avcılık ve toplayıcılık* döneminde insanlar; doğanın onlara sunduğu meyveleri toplayarak, hayvansal ürünleri ise avlayarak beslenme ihtiyaçlarını karşılamışlardır. Söz konusu ürünler tükendiğinde ise bulundukları bölgeleri terk edip yeniden besin sağlayabilecekleri yerlere göç etmişlerdir. *Av ve balıkçılık* sürecinde ise insanlar, hayvanları yakalamak ve yakaladıkları hayvanları yiyebilmek için aletler yapmışlardır. Avladıkları hayvanların göç mevsimleri geldiğinde göç etmesi ile beraber insanlar da onları takip ederek bulundukları bölgelere göç etmişlerdir. İnsanların hayvanları takip etmeleri daha yakından tanımalarına yol açmış ve göç etmekten yorulan insanoğlu başta kümes hayvanları

olmak üzere koyun, keçi, at, eşek gibi hayvanları evcilleştirerek göçebeliklerine son vermeye başlamışlardır. *İlkel ziraat* sürecinde ise insanlar çevreden topladıkları bitki, kök, tohum gibi besin maddelerini depolarken toprakta yetişmesini de keşfetmişlerdir. Tohumları toprakla buluşturarak yeni besinler yetiştirebileceğini fark eden insanoğlu el, sopa, çapa gibi ilkel yöntemlerle tohum ekmeye başlayarak zirai faaliyetlerine devam etmiştir. Buğday ve arpa gibi temel tarım ürünlerini bu dönemde üretmeye başlamıştır. *Geçimlik tarım* sürecinde ise insanoğlu elde ettiği tohumlar ile yeni bitkiler üretmeye başlamış, besin ihtiyaçlarını yetiştirdikleri ürünlerden karşılamış ve bir kısmını ise hasat zamanından hariç ihtiyaçları olacağı zamanda tüketmek amacı ile depolamışlardır. Bu dönemde depolanan ürünlerin bir kısmı da başka ürünler ile takas edilerek ilkel ekonomik faaliyetlerde de bulunulmuştur. *Uzmanlaşmış tarım* sürecinde ise insanlar birçok türde ürün üretmeye başlamış ve bazı bitkisel ürünleri çeşitli tekniklere göre üretmişlerdir. Bu dönemde meyvecilik ve sebzecilik gibi tarımsal faaliyetler söz konusudur. *Modern tarım* sürecinde ise insanlar mühendislik, teknoloji, biyoloji, kimya gibi bilim dallarından faydalanarak mahsul üretmeye başlamışlardır. Tohum yetiştiriciliği, sulama, gübreleme ve tarımda makinelerin kullanılması ile birlikte yüksek verim ve yüksek gelir elde etmek amaçlanmıştır (Doğan vd.: 2015; 30-31).

Tarım sektörünün üretim süreci içerisinde insan unsurunu tanımlamak, nitelendirmek ve ölçmek başlı başına bir sorundur. Bu sorunların temelinde tarımdaki işgücü ayrımının yapılamaması yer almaktadır. Tarım faaliyetlerini sürdüren kişilerin çoğunun kendi hesabına çalışması ve kayıt dışı çalışmanın fazlalığından dolayı kimin çalışıp çalışmadığını belirlemek oldukça zordur. Bu sebeplerden dolayı tarımdaki istihdam ile ilgili veriler her zaman doğru olarak nitelendirilememektedir (Dovring; 1694: 30).

Günümüzde Dünya nüfusunun yaklaşık %30'u tarım sektöründe istihdam edilmektedir (World Bank; http://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS, Erişim Tarihi: 14.09.2017). Bunların büyük çoğunluğunu ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Genellikle eğitimli kişiler tarım dışı bir sektörde çalışmayı

seçtiklerinden dolayı, işgücünün çoğunluğu eğitimsiz kişilerden oluşmaktadır (Huffman; 2001: 347-348). Üretim sürecinde kadın emeği erkek emeği kadar önemlidir. Fakat kadınlar genellikle ev işleri ile bütünleştikleri için çoğu ülkede çalışma kapsamına dahil olmamaktadırlar. Tarım sektörü her yaştan insana istihdam olanağı sunmaktadır. Özellikle çocuk işçi çalıştırılması yaygın olarak görülmektedir. Kısa süreli çalışma, mevsimlik işçilik yaygındır ve ek olarak istihdam edilebilecek ikinci bir iş sektörü olarak görülmektedir (Dovring; 1694: 30-33).

Tarım sektörü, diğer sanayi kollarında istihdam edilemeyen işçileri bünyesine kabul ettiği için işsizlik oranlarının azaltılmasında adeta bir tampon görevi görmektedir. Özellikle kırsal alanlarda yaşayan kişiler, istihdam edilmiş olup olmamalarına bakılmaksızın tarım çalışanı olarak değerlendirilmektedir. Bu sebepten dolayı kırda yaşayan çoğu kişinin kentte yaşaması durumunda işsiz olarak tanımlanması mümkündür. Diğer yandan ikinci bir iş olarak, kısa süreli ya da mevsimlik olarak tarımda çalışanlar da tarım işgücü kapsamında değerlendirilmektedirler (Dovring; 1694: 30).

Dünya nüfusu son 40 sene içinde 3.2 milyar artmış ve takip eden 40 sene içerisinde de 2.3 milyar daha artması beklenmektedir. 2050 yılına kadar olan öngörüler dahilinde, dünya nüfusunun besin ihtiyacının karşılanması için tarımsal üretimin %70 oranında artması, gelişmekte olan ülkeler açısından ise bu oranın %100 olarak artış göstermesi gerektiği hesaplanmaktadır. Bu artış oranlarına ulaşılabilmesi için tarım sektörünün desteklenmesi, yeni teknolojilerin kullanılması, AR-GE faaliyetlerine önem verilmesi gibi üretkenliği destekleyici çalışmalar gerekmektedir. Bunlarla beraber tarım sektörü faaliyetlerini kırsal alanda gerçekleştirdiği için yapılan öngörülerde Dünya nüfusunun yaklaşık olarak 2.8 milyarının kırsal alanda yaşamaya devam edeceği düşünülmektedir. Yoksulluğun önemli bir kısmının kırda yaşayan insanlardan oluştuğu bilindiğine göre, tarımsal üretimin artırılmasının yanı sıra kırda yaşayan insanların gelirlerinin, yaşam standartlarının artırılarak yoksulluğun azaltılması da tarım sektöründeki önemli hedeflerdendir.

3.1.2. Sanayi Sektörü Açısından Beşeri Kalkınma ve Eğitim

Geniş anlamda sanayi, doğada bulunan hammaddelerin bir takım araçlar vasıtasıyla yapılarının değiştirilerek mamul maddeler haline dönüştürülmesi olarak tanımlanmaktadır. Sanayileşme ise avcılık, toplayıcılık ve tarıma dayalı küçük ölçekli geleneksel üretim faaliyetlerinin yerini, üretimin büyük ölçekli olarak fabrikalarda gerçekleştiği ekonomik örgütlenme biçimine bırakmasıdır. Sanayileşme süreciyle birlikte üretim biçiminde olan dönüşüm sosyal ve kültürel dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Günümüzde ise sanayileşme kavramı yüksek katma değere sahip mal ve hizmet üretmek amacıyla emek yoğun olan üretim faaliyetlerinin yerini teknoloji-yoğun (sermaye yoğun) olan üretim faaliyetlerinin alması olarak tanımlanmaktadır.

Sanayi inkılabı öncesinde manifaktür dönemi olarak adlandırılan zaman diliminde üretim evlerde ya da atölyelerde basit aletler kullanılarak yapılmaktaydı. Üretimde insan veya hayvan enerjisi kullanıldığı için elde edilen çıktı ancak sınırlı sayıda olabilmekteydi. 1698 yılında Thomas Saveryn, İngiltere'de maden ocaklarını basan suyun tahliyesi için buhar makinasını icat etmiştir. Ardından 1765 de James Watt tarafından buharlı makinalar geliştirilerek ticari üretimine başlanmıştır. İzleyen yıllarda da gemi ve tren taşımacılığında kullanılmıştır. 18. yy ortalarında buharlı makinenin insan gücü yerine üretimde kullanılması, İngiltere'yi sanayi inkılabının gerçekleşmesinde öncü kılmıştır. İngiltere'den sonra Belçika ve Fransa sanayileşmeye başlamıştır. 19. yy sonlarında Almanya ve ABD'nde sanayi inkılabı gerçekleşmiştir. 20. yy başlarında SSCB ve Japonya sanayileşmiş ve 20. yy sonlarında ise Çin ve Hindistan gibi ülkeler sanayileşmeye başlamıştır (Günay, 2002: 12).

Sanayi inkılabıyla birlikte toplumsal yapıda da değişim meydana gelmiştir. Üretimin fabrikalarda gerçekleşmesi ev ve işyerinin birbirinden ayrılmasını sağlamıştır. Bununla birlikte geleneksel tarım toplumunun kırda yaşayan köylüleri fabrikalara yakın yerleşim yerlerine göç ederek kentleşmeyi sağlamış ve sanayi

sektöründe "işçi" olarak çalışmaya başlamışlardır. İşçi ve işveren ilişkileri bu dönemde kurulmaya başlanmıştır (İşevi ve Çelme, 2005: 252).

Sanayi inkılabı sonucunda feodal toplum düzeni yerini sermayeyi elinde bulunduranın güçlü olduğu liberal kapitalist toplum düzenine bıramıştır. Liberal kapitalist toplum düzeninde sermaye sahibi burjuvazinin amacı sermayesini kullanarak kâr elde etmektir. Wallerstein (2012: 42) bu durumu "sınırsız sermaye birikimi uğruna sınırsız sermaye birkimi" olarak tanımlamaktadır. Wallerstein'ın yapmış olduğu tanımda kapitalist sistemdeki rekabet ve doyumsuzluğa dikkat çekildiği görülmektedir. Bu rekabet ve doyumsuzluk ortamında işçilerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için ellerinde bulundurdukları tek şey ise sahip oldukları emekleridir.

Sanayi sektöründe emeğin konumunu ve niteliğini belirleyebilmek için üretimin nasıl gerçekleştiğine bakılması önemlidir. Üretimin hangi tarzda gerçekleştiği istihdam edilecek işgücünün hangi niteliklere sahip olması gerektiğini de belirlemektedir.

Sanayi sektörünün gelişmesinde öncü olan Henry Ford'un yaratmış olduğu Fordist üretim tarzı Taylorizm'in örgütlenme felsefesini temel almıştır. Yapılacak olan işler en basit şekilde gerçekleşmesi için parçalara ayrılmıştır. Üretim, akan bir bant etrafında toplanan işçiler tarafından sağlanmıştır. İşler en basite indirgendiği için işçilerde herhangi bir vasıf gerektirmediği gibi işler çok kısa bir sürede işçiler tarafından iş başında öğrenilebilmiştir. Bu üretim tarzında sadece kol emeğine sahip olmak istihdam edilmek için yeterlidir. İşçiler belirli hareketleri yaparak makinanın etrafında işi gerçekleştirdikleri için adeta makinanın bir parçası olmaktadırlar. Fabrikalarda standart ürün üretilemekte olup kitle üretimi gerçekleştirilmektedir (Necef, 1994: 110-118).

Fordist üretim tarzında emeğin denetimi, üretimin zamanın bir işlevi olduğu ve işçi hareketlerinin hızıyla ilgili olduğu için çok önemlidir. Bu nedenle kafa emeği

üretim sürecinden alınarak planlama düzeyinde merkezileştirilmiştir. Üretimin hangi hareketlere ve ne kadar sürede yapılacağı planlanarak işçiler bu plan dahilinde denetim altında tutulmuşlardır (Aydoğanoğlu, 2011: 17-21).

1970'li yıllarda Fordist üretim sisteminin üretimde esneklik sağlayamaması, gerçekleşen üretim miktarının talebin çok üzerinde olması ve ülkelerin refah devleti politikalarından vazgeçmeye başlayarak kitle tüketimini desteklememeleri gibi sebeplerden dolayı krize girilmiştir. Bunun sonucunda sanayileşmesini tamamlamış birçok ülke Fordist üretim sistemlerine alternatif aramaya başlamışlardır. II. Dünya Savaşı sonrasında Japonya'da uygulanmaya başlayan ve dünya pazarında dikkat çekici başarılar elde etmeyi başaran Yalın üretim sistemi Fordist üretim sistemi yerine örnek alınmaya başlanmıştır (Necef, 1994: 84).

Savaştan yenik olarak çıkmış, hem doğal kaynak hemde sermaye olarak tamamen kıtlık içerisinde olan Japonya'nın dünya pazarında başarılı olması, üretim sistemi ve üretim organizasyonundaki farklılıkla beraber sahip olduğu vasıflı işgücünü etkin olarak kullanmasından ileri gelmektedir. Pazardaki mal talebinin çok çeşitli olması üretimin, talebin değişikliğine göre şekillenebilen esnek makineler ile gerçekleşmesini zorunlu kılmıştır. Sıfır hatalı kaliteli ürünler üretebilmek için kalite kontrol süreci üretimin tüm aşamalarına yayılmıştır. Üretimde mikro elektronik temelli teknoloji kullanım düzeyi oldukça fazladır. Fakat programlanabilen üretim araçları, onları kullanabilecek kalifiye işçiler olmadıktan sonra tek başına işe yaramamaktadır. Bu üretim modelinde işçiler üretimin her aşamasına hakimdir ve herhangi bir sorun durumunda müdahale edecek bilgiye de sahiptirler. Kısacası üretim sürecinde işçi, kafa ve kol emeğini bir arada kullanabilmektedir. İşçilerin sahip olduğu becerileri geliştirmek, üretim sürecini sürekli geliştirebilmek ve yeni ürünler üretelebilmek için de yaşam boyu eğitim ilkesi benimsenmektedir (Necef, 1994: 97-125).

Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler açısından sanayi sektörü nüfusun önemli bir kısmına istihdam sağladığından önemlidir. İstihdamın hangi nitelikte

olacağı ise hangi üretim modelinin kullanılarak üretimin gerçekleştirildiğine bağlıdır. Fordist üretim tarzı ile üretim yapan işletmeler, kol emeğini kullanarak saat esasına göre çalışan mavi yakalı işçileri yaygın olarak istihdam etmektedir. Planlama, denetim, yönetim gibi karar alma yetkisi olan işlerde ise bilgiyi elinde bulunduran ve ofis ortamında çalışan beyaz yakalı işçiler istihdam edilmektedir (Erdem, 2005: 554-557). Yalın üretim sisteminde ise bilgi, kalite ve sürekli gelişme için gerekli olduğundan son derece önem taşımaktadır.

3.1.3. Hizmet Sektörü Açısından Beşeri Kalkınma ve Eğitim

Hizmet soyut bir kavramdır. Satın alanlar için fayda sağlamaktadır. Bu fayda kişiden kişiye göre değişiklik göstermesi bakımından subjektiftir. Her kişide farklı fayda ve tatmin sağladığı için kalitesinin ölçülmesi de subjektif olmaktadır. Hizmetlerin üretim sürecine tüketici de katılmaktadır. Stoklanmaları mümkün olmadığı için üretim ve tüketim aynı anda gerçekleşmektedir. Bir hizmetin fiyatlandırılması yapılırken detaylandırmalar da farklılık gösterebilir (Bakan, 2015: 60-61).

Hizmetler sektörü ise, hizmet kriteri taşıyan ürünlerin üretiminin yapıldığı bir sektördür. Soyut ürünlerin üretildiği bir sektör olduğu için tanımlaması yapılırken onun ne olduğundan ziyade ne olmadığını tanımlamak en basit yöntemdir. Tarım, madencilik ve imalat sektörü dışında kalan tüm faaliyetler hizmet sektörünün kapsamına dahil edilmektedir. Bu yönüyle "artakalan sektör" olarak da değerlendirilmektedir. Hizmetler sektörü; hukuk, haberleşme, reklamcılık, taşımacılık, dağıtım, çevre, turizm, inşaat, meslek, sağlık, bankacılık, sigortacılık ve diğer mesleki hizmetler olmak üzere sınıflandırılmaktadır (Bakan, 2015: 66, 70).

Dünya nüfusunun artması, hayatta kalma ümidi sürelerinde yaşanan artış, II. Dünya Savaşı sonrasında bilgisayar ve telekomünikasyon alanında yaşanan gelişmeler, bilginin öneminin artması, küreselleşmenin sosyal ve kültürel alanlara yönelik etkisi gibi bir takım sebepler hizmetlerin bir sektör olarak ortaya çıkmasına

yol açmıştır. Diğer taraftan keskinleşen rekabet ortamında hızlı olmanın her zaman bir adım önde olmayı getirmesi de bu sektörün gelişmesine olanak sağlamıştır (Bakan: 20015; 67). Sektörün gelişiminin bir diğer destekleyicisi ise ekonomi politikalarında yaşanan dönüşümdür. 1970'li yılların başlarında neo-liberal politikaların uygulanmaya başlanmasıyla birlikte devletler sosyal devlet anlayışından vazgeçip eğitim, sağlık, barınma, ulaşım gibi temel insani ihtiyaçları da piyasalaştırarak hizmetler sektörünün gelişimini hızlandırmışlardır (Harvey, 2015: 72-79).

Tablo 22: Seçili Ülkelerde Yıllar İtibarı İle İstihdam'ın Sektörel Dağılımı (%), 1990-2015

ÜLKELER	TARIM			SANAYİ			HİZMETLER		
	1990	2000	2015	1990	2000	2015	1990	2000	2015
ABD	2.71	1.8	1.63	25.34	22.89	18.45	71.15	75.51	79.92
İngiltere	2.15	1.53	1.13	32.07	25.1	18.53	65.08	73.11	79.65
Rusya	13.8	14.49	6.71	40.22	28.41	27.18	45.62	57.1	66.11
Almanya	3.73	2.64	1.39	43.06	33.53	27.69	56.21	63.83	73.92
Fransa	5.57	4.14	2.83	29.59	26.26	20.12	64.83	69.56	75.25
İtalya	8.83	5.23	3.75	31.91	31.79	26.6	59.26	62.98	69.65
İspanya	11.9	6.69	4.12	33.5	30.83	19.9	54.58	62.48	75.97
Yunanistan	23.8	17.4	12.9	25.85	22.6	14.94	50.24	60	72.16
Türkiye	46.9	36	20.41	20.67	23.98	27.23	32.43	40.2	52.37
Brezilya	22.8	18.47	10.29	22.69	21.16	22.2	54.47	59.1	77.34
Çek Cum.	7.69	5.21	2.93	42.94	39.91	38.02	49.93	54.79	59.04
Çin	60.9	50	28.3	21.4	22.5	29.3	18.5	27.5	42.4
Japonya	10.4	7.22	3.45	34.07	31.23	25.5	58.22	63.11	69.35
Kanada	3.35	2.52	1.6	25.29	23.29	19.92	71.35	74.19	78.43
Norveç	6.35	4.29	2.01	24.33	21.77	20.08	69.16	73.86	78.15
Danimarka	5.53	3.66	2.49	27.29	25.25	19.23	66.67	70.76	77.97

Kaynak: World Bank, World Development Indicators, http://databank.worldbank.org/, Erişim: 13.08.2017.

Günümüzde hizmetler sektörü en fazla kazanç sağlayan sektör olması bakımından tarım ve sanayi sektörleri yatırımlarını geride bırakarak piyasanın hakim sektörü konumuna erişmiş durumdadır. Yatırımların hizmet sektörüne yoğunlaşması ve sektörün işleyiş mekanizmasının emek tabanlı olması, işgücünün büyük bir çoğunluğunun bu sektörde istihdam edilmesine olanak sağlamıştır. Yukarıdaki tabloda da görüleceği gibi gelişmiş ekonomiye sahip ABD, İngiltere, Kanada, Norveç, Almanya gibi ülkelerde tarım sektöründe istihdam yok denecek kadar azken,

hizmet sektöründeki istihdam ise %80'lere kadar ulaşmaktadır. Beşeri sermayenin kalkınmaya olan etkisi düşünüldüğünde ve gelişmiş ekonomilerde istihdamın hizmet sektöründe yoğun olduğu düşünüldüğünde, beşeri sermayeye olan yatırımların gelişmişlik ve kalkınma üzerinde doğrudan bir etkisi olacağı sonucuna da rahatlıkla varılabilir.

Hizmet sektöründeki işler sanayi sektöründeki gibi belirli sınırları olan rutin işler değildir. Bu bakımdan işçinin bilgisini, yeteneğini ve deneyimlerini kullanması beklenmektedir. İşlerin gerçekleşmesi için belirli bir bilgi birikimi gerekmektedir. Örneğin bir fabrika işçisi işin başında bir kaç günde işi öğrenirken, hizmet sektörü işçisi ise işe başlamadan önce almış olduğu mesleki eğitimler ve iş süreci içerisindeki sürekli eğitim programları ile işi öğrenebilmektedir. Hizmetler sektöründe işçinin sahip olduğu bilgi birikimi istihdam için önemlidir. Ayrıca işveren için nitelikli işgücünü işten çıkarmak ve yerine yeni birisini bulmak da artı maliyet olacağından, hizmet sektöründe çalışan işçi açısından işçinin pazarlık gücü de oldukça yüksektir (Erdem, 2005: 550-552).

3.2. Toplum Dönemleri Açısından Beşeri Kalkınma ve Eğitim

Toplumların geçirdiği evreler konusunda farklı bilim insanlarının farklı aşamalandırma çalışmaları bulunmaktadır. Ancak konuya ekonomide sektörel hakimiyet ve beraberinde yol açtığı toplum yapısı açısından bakılacak olursa tarım devriminden bu yana geçen süreye dayalı olarak üç toplum döneminden hareket etmek mümkündür: Tarım toplumu, sanayi toplumu, sanayi ötesi toplum.

Üç ana toplum yapısında beşeri sermayenin niteliği ve öneminde ciddi farklılıkların olduğu bilinmektedir. Ancak her üç toplum döneminde de beşeri sermaye, vasıfsal özellikleri değişse dahi belirli bir öneme sahiptir. Son iki asra kadar küresel ölçekte hakim olan tarım toplumunda zihinsel gücünü kısmen sınırlı kullansa da işgücünün en azından bedensel gücünden ve deneyimlerinden kaynaklanan kabiliyetine, üretimin gerçekleştirilebilmesi için mutlak şekilde ihtiyaç vardır. Son

kırk yıllık sürece kadar iki asra yakın zamanda gelişmişlik belirleyiciliğini de ifade eder konuma erişen sanayi ve beraberinde şekillendirdiği sanayi toplumunda da beşeri sermayenin kalkınmadaki belirleyiciliği mutlaktır. En azından uzun süre tarım toplumundaki gibi işgücünde yüksek vasıf gerektirmemesine karşılık, sanayileşmenin yaşamda yol açtığı karmaşıklıklarla başa çıkmada dahi işgücünün bilgi birikimini artırma ihtiyacı oluşmuştur. Keza üretimden yaşamın neredeyse her alanına hakim olan bilginin şekillendirdiği ve son kırk yıllık süreçte küresel ölçeğe yayılma sürecini sürdüren sanayi ötesi toplumda, daha önce olmadığı kadar bilgi ve yüksek vasıf ihtiyacı, beşeri sermayeyi eğitim yoluyla güçlendirmenin olmazsa olmaz ön koşulu olarak eğitimi kalkınma için tepe noktaya getirmiştir.

3.2.1. Tarım Toplumunda Beşeri Kalkınma ve Eğitim

Tarım devriminden önce insanların büyük bölümü küçük gruplar halinde, yiyecek toplayarak, avlanarak, balık tutarak ve sürü güderek yaşamaktaydı. İnsanoğlunun tarım faaliyetlerine başlaması sosyal gelişimindeki ilk dönüm noktasıdır. Bazı yazarlar tarafından "birinci dalga" olarak da adlandırılan tarım toplumu M.Ö. 8000 civarında başladığı ve M.S. 1650-1750 yılları arasına kadar devam ettiği düşünülmektedir. Bu dönemin birinci dalga olarak adlandırılması, insanlığın yaşama biçiminde ve kültüründe ilk defa köklü bir değişiklik yaratmasından kaynaklanmaktadır (Toffler: 2008; 20-22).

Tarım devrimi anlık olmayıp oldukça uzun bir süreçte gerçekleşebilmiştir. "Medeniyetin Şafağı" olarak da ifade edilen gelişme ise yaklaşık beş bin yıl kadar önce Orta Asya'da gerçekleşmiştir. Bu kapsamda yaşanan gelişmeyse sabanların hayvanlara takılmasıyla birlikte tarım üretiminde devasa bir artışın yaşanmasıdır. Yazı icad edilmiş, sayıların ve metallerin kullanımı gerçekleşmiş, sulama ve tekerleğin kullanımına geçilmiştir. Tarımda yaşanan devasa üretim, mesleki çeşitlenmeyi de beraberinde getirmiştir (Macionis, 2012: 90-91). Güldiken (2015: 27)'in de işaret ettiği üzere büyük toplumların oluşumu da 5-6 bin yıl öncesine dayanmakta olup su havzaları kenarında dünyanın çeşitli yerlerinde uygarlıklar

başlamıştır. Eğitim de esasen söz konusu evrede, mesleki çeşitliliğin geçmişe göre oldukça fazlalaştığı ortamda önem kazanmış ve beşeri sermaye çeşitliliğinin sağlayıcılarından olmuştur.

Tarım toplumunun yapısal özelliklerine bakıldığında: Tarımın başlaması ile birlikte "uygar dünya" her yerde kök salmaya başlamıştır. Çin, Hindistan, Meksika, Yunanistan, Roma gibi farklı bölgelerde uygarlıklar yükselmiştir. Uygarlıklar, aralarındaki farklılıklara rağmen yaşam tarzları bakımından benzer özelliklere sahip olmuşlardır. Örneğin hepsinde yaşamın merkezi köydür. Ekonomi, kültür, aile yapısı, toprağa dayalıdır. Toplumsal yapı köye göre düzenlenmiştir. Nüfusun büyük bölümü tarım faaliyetleri ile uğraşmaktadır. Ayrıca çok küçük çaplı da olsa zanaat üretimi de söz konusudur. Temel seviyede bir iş bölümü varıdr. Soylular, din adamları, savaşçılar ve köleler gibi sınırları net bir şekilde belirlenmiş sınıflar vardır. Otoriter rejim ve hiyerarşi her yerde hakimdir. Kişinin toplum içindeki yeri doğumuyla belirlenmektedir. Alt sınıfta doğmuş birinin üst sınıfa tırmanması mümkün değildir. Tarım toplumunda aile bireylerinin her biri üretim birimi olarak bir arada çalıştığından dolayı geniş aile yapısı söz konusudur. Büyük evlerde birkaç kuşak bir arada yaşamaktadır. Ailedeki yaşlıların bakımından ve çocukların eğitiminden aile sorumludur. Ailelerin geçimlerini topraktan sağlaması ve yaşlı, engelli, çok sayıda çocuklu yapıda olması hareketsiz olmasını beraberinde getirmektedir (Toffler: 2008; 29-38).

Tarım toplumunda zümrelerin dört temel görevi bulunmaktadır. Bunlar: Politik, askeri, dini ve ticaridir (Özkalp, 2017: 286). Tarım üretimini gerçekleştiren üretici çoğunluğun yanı sıra oluşmuş diğer zümrelerdeki görev paylaşımı, beraberinde de eğitimin genele yayılmasını uzun süre engellemiştir. Eğitim, ağırlıklı olarak dine dayalı şekilde gerçekleşirken, aynı zamanda varlıklı zümrelerde özel eğitimenler vasıtasıyla eğitim alınmıştır. Dolayısıyla da günümüzdeki yükseköğretime denk gelecek eğitimli kesim son derece sınırlıdır. Nüfusun söz konusu eğitimli küçük azınlığı da devlette eğitim, yönetim, tıp, yargı gibi alanlarda çalışmaktadır (Zencirkıran, 2016: 189).

Tarımcı geniş kitlelere bakıldığındaysa, tarım toplumunda işyeri ve ev gibi iki ayrı kavram da yoktur. Yaşanılan yer ile çalışılan yer ortak bir alanda yer almaktadır. Yapılacak olan işler tarla ve ev işleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aile bireylerinin hepsi üretimde ortaklaşa görev almaktadır. Erkekler güç gerektiren işlerle ile meşgul olurken kadınlar ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işlerle meşgul olmaktadır. Elde edilen ürünler köy ya da malikane denilen yerleşim birimleri içerisinde tüketilir. Bir köyün üretimdeki başarısı ya da başarısızlığı diğer bir köye bağlı değildir. Her köy kendisinden sorumludur ve aralarında birbirlerine bağlılık da yoktur (Toffler: 2008; 56-58). Böyle bir yapı özelliği karşısında nüfusun büyük bölümünü oluşturan tarımcı üreticiler için beşeri sermaye özelliğini kazandırıcı özel bir eğitime de ihtiyaç duyulmamıştır.

3.2.2. Sanayi Toplumunda Beşeri Kalkınma ve Eğitim

İnsanoğlunun sosyal gelişimindeki ikinci büyük dalga sanayi inkılabıdır. Yaşam tarzı, kültür, iletişim, üretim, tüketim, aile, toplumsal roller ve bunlara eklenebilecek binlerce konuda kökten bir değişimi beraberinde getirmiştir. Sanayileşme, devasa fabrikalardan, seri üretim bantlarından daha fazlasıdır. İnsan yaşamının her yanını kapsayan, çok boyutlu ve zengin bir toplum düzenidir. Sanayi toplumu teknolojiyi de farklı bir seviyeye taşımıştır. Yeni geliştirilen araçlar sadece insanların kas gücünü arttırmakla kalmamış, insandan daha üstün özellikte makineler yaratmıştır. Daha sonra bütün bu makineleri birbirine bağlı tesisler halinde tek bir çatı altında toplayarak fabrikaları ve fabrikaların içinde üretim bantlarını oluşturmuştur. Fabrikalarda, insan ihtiyacının çok daha fazlasında büyük çapta üretim gerçekleştirilmiştir. Bunların sonucunda birçok endüstri kolu gelişmiş olup bazıları: kömür, tekstil, demirçelik, kimyasal maddeler üreten tesisler ve otomobil fabrikalarıdır. Dev fabrika şehirleri birbiri ardına yükselmiş, üretilen ürünlerin dağıtımı için demiryolları, otobanlar, kanallar kurulmuştur (Toffler: 2008; 20-35).

Üretimin tarlalardan fabrikalara kayması aile yapısında da değişiklikler meydana getirmiştir. İşçileri fabrika işleri için özgür bırakmak adına ailenin

fonksiyonları yeni ve uzmanlaşmış kurumlara aktarılmıştır. Artık çocukların eğitiminden aileler sorumlu değil, okullar sorumludur. Yaşlıların bakımından yaşlı bakım evleri sorumludur. Eskinin geniş ailesi anne, baba ve çocuklardan oluşan modern olarak adlandırılan çekirdek aileye dönüşmüştür. Ailenin yapısında yaşanan tüm bu dönüşümler sanayi toplumunun istediği işçi hareketliliğini sağlamıştır. İşlerin tarlalardan ve evlerden uzaklaşması çocukların fabrika hayatına uygun tarzda yetiştirilmelerini gerektirmiştir. Çocuklar küçük yaşlardan itibaren endüstriyel toplum yapısana ve iş dünyasına uyacak şekilde yetiştirildiklerinde, fabrika sisteminin gerektirdiği disiplini benimsemeleri kolaylaşacaktır. Bu düşünceden yola çıkılarak, tüm endüstri toplumlarında kitlesel eğitime geçilmiş ve çocukluk yaşlarından itibaren bireyler de fabrikasyon şekilde üretilmeye başlanmıştır. Toffler sanayi toplumunun, eğitim sistemindeki müfredatı "görünür" ve "örtülü" olmak üzere ikiye ayırmaktadır ve şöyle açıklamaktadır; "*Fabrikaları model almış kitlesel eğitim sisteminde okuryazarlık ve matematik becerileri kazandırılıyor, biraz da tarih ve felsefeye değiniliyordu ama bu görünürdeki müfredattı. Hepsinden çok daha başka önemli ve örtülü bir müfredat bulunuyordu. Bu örtülü müfredatta temel olarak üç şey öğretiliyordu. Her şeyi zamanında yapmak, itaatkar olmak ve verilen görevi düşünme zahmetine girmeden ezbere tekrarlamak*."(Toffler, 2008: 37-39).

Sanayi toplumunda işler Taylorizm örgütlenme felsefesi temelinde gerçekleşmektedir. Büyük fabrikalarda gerçekleşen işler, olabildiğince küçük parçalara ayrılmış basit işlerdir. İşler basit olduğu için işçilerin herhangi bir vasfa sahip olması gerekmemektedir. İş ne kadar küçük parçaya ayrılırsa, ne kadar basite indirgenirse o derece uzmanlaşılmış olduğu varsayılmaktadır. Verimlilik için ön koşulun işbölümü ve uzmanlaşma olduğu düşünülmektedir. Bu durumun örneğini Adam Smith "Ulusların Zenginliği" adlı çalışmasında bir iğnenin üretimini ele alarak açıklamıştır. İğne üretiminde bir işçi üretimin bütün işlemlerini kendisi gerçekleştirirse günde sadece bir avuç iğne üretebilmektedir. Fakat on işçinin çalıştığı bir fabrikada her işçi iğne üretimindeki işlemlerden bir veya birkaçını yaptığı takdirde iğne üretimi günde kırk sekiz bin adet olmaktadır. Smith'in bu

çarpıcı örneği sanayi toplumunun üretim şeklini temel olarak yansıtmaktadır(Toffler, 2008: 65-66).

Sanayileşme sadece işleri değil toplumu da birbirinden farklı fakat birbirine bağlı binlerce parçaya bölmüştür. Bunlar; fabrika, hastane, hapishane, okul, üniversite, sendikalar gibi sayısı binlerce olan organizasyon yapılarıdır. Bu organizasyonlar ile birlikte temel görevi birleştirmek olan yeni türden uzmanlara ihtiyaç duyulmuştur. Bu kişiler yönetici, başkan, müdür, koordinatör olarak adlandırılmaktadır. Yapılacak olan işlerin planlanması, gerekli belgelerin tedarik edilmesi, işin kimler tarafından ve nasıl yapılacağının belirlenmesi, üretimden dağıtııma kadar olan tüm süreç hakkında bilgiye ve karar verme yetisine sahip olmak yöneticilerin genel özelliklerindendir. Organizasyonlar arasındaki birleştirici güç olarak görülmektedirler (Toffler, 2008: 82-83).

Beyaz yakalı sınırlı hacimdeki çalışanlarla mavi yakalılar çoğu alanda ayrışmış durumdadırlar. Tıpkı tarım toplumundaki nüfus çoğunluğunun üretici tarımcılar olmasındaki gibi bu defa da üretici mavi yakalı işçilerdir. Fordizmle birlikte söz konusu hacimsel keskin ayrışma daha da artmıştır. Örnerğin ABD'de 1900'de 14.3 milyon fabrika işçisi varken bu sayı t modelinin üretime geçişinden sadece 4 yıl sonra 1916'da 24.8 milyona sıçrayabilmiştir (Sanal, 2014: 86). Dolayısıyla da günümüzün yükseköğretim aşamasına denk gelen eğitim alanların sayısı da tarım toplumundaki gibi son derece sınırlı kalmıştır. Vasıfsız işgücü özellikli geniş hacimli fabrika işçileri içinse temel eğitim yeterli gelmiştir.

3.3.3 Sanayi Ötesi Toplumda Beşeri Kalkınma ve Eğitim

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecindeki gibi belirli sınırlarla ayrılamasa da özellikleri bakımından sanayi toplumundan son derece farklı yapıda yeni bir toplum düzeni olarak ortaya çıkmıştır. Bu farklılıkların temel nedeni ekonomik kalkınma ve toplumların gelişmesi açısından bilginin öneminin artmasıdır (Ünal, 2009: 127). Bu yeni dönem "üçüncü dalga", "bilgi toplumu" ya da "sanayi

ötesi toplum" olarak adlandırılmaktadır. Sanayi ötesi toplum teorisyenleri beyaz yakalı işçi sayısının mavi yakalı işçi sayısını geçmesini endüstri toplumundan bir kopuş olarak değerlendirmektedirler. Bu değerlendirme doğrultusunda 1955 yılında Birleşik Devletler'de beyaz yakalıların ve hizmet işçilerinin sayısının ilk kez mavi yakalıların sayısını geçmesini sanayi ötesi toplumun başlangıcı olarak kabul etmektedirler (Toffler, 2008: 21). 1957 yılında ise Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin Dünyanın ilk yapay uydusu olan Sputnik-1'i uzaya yerleştirmesi, uzay çağının başlangıcı ile beraber bilgi çağının da başlangıcının bir diğer göstergesi olmuştur (Ünal: 2009; 131).

Nasıl ki sanayi toplumunun itici gücü buharlı makinenin icadıysa, sanayi ötesi toplumun itici gücü de bilgisayarlardır. Bilgisayarlar sayesinde bilginin işlenmesi, depolanması ve bunlardan yeni bilgiler üretilmesi bilişim teknolojilerinin gelişmesine sebep olmuştur. Elektronik alanda yaşanan teknolojik gelişmelerle mikro-çiplerin üretilmesi devasa boyuttaki bilgisayarları cebimize sığdıracak kadar küçültmeyi başarmıştır. Diğer yandan internet ağı ile bilgisayarların birbirine bağlanması ekonomik, politik hatta aile ilişkileri bakımından insanoğlunun yaşamının her alanına etki etmesine yol açmıştır. İletişim ve bilgisayar teknolojisinde yaşanan gelişmeler, bilgi akışını yerle bir ederek değişimin hızını arttırmaktadır (Erdem: 2005; 542-543, Toffler: 2008).

Sanayi ötesi toplumun genel bir tanımı yapılacak olursa; "*bilgisayar ve bilgisayara dayalı olarak çalışan araçların kullanıldığı bireysel ve kitle iletişiminin sınırlar ötesine geçtiği; temel ekonomik faaliyetlerin bilgi üzerine kurulduğu; üretici ve tüketicileri bir araya getiren hizmet türünün bilgi hizmetleri olarak şekillendiği; sermaye olarak insanın ön plana çıktığı; eğitimin süresizleştiği, her türlü bilgi kaynağının ve bilgi merkezinin önem kazandığı; bilginin kontrolü ve sahipliği için uluslar üstü örgütlerin kurumlaştığı bir toplum biçimidir*" (Ünal: 2009; 125).

Sanayi toplumunda sanayi mallarının ve hizmetlerin üretimi yapılmaktadır. Bilgi toplumunda ise bilgi ve teknoloji üretimi gerçekleşmektedir (Ünal: 2009: 135).

Bilgi ve teknoloji üretimi yeni bir işçi tipi olan "bilgi işçileri" tarafından gerçekleştirilmektedir. Eğitim düzeyleri oldukça yüksek, uzmanlaşmış olan bilgi işçileri mavi yakalı işçilere göre daha bağımsız çalışmaktadırlar. Üretkenlikleri mavi yakalı işçilerden kat kat fazladır. Sahip oldukları bilgi ve deneyim bakımından ikame edilmeleri zordur. Bilgi işçilerine programcılar, sistem analistleri, teknik yazarlar, akdemisyenler, araştırmacılar, avukatlar, öğretmenler, bilim adamları gibi örnekler vermek ve bu örnekleri çoğaltmak mümkündür (Erdem: 2005; 548-549).

Bilginin son derece önemli hale gelmesi bilginin kaynağı olan insanı ve beşeri sermaye kavramını gündeme getirmektedir. Dünya üzerinde özellikle 1950'li yıllardan itibaren teknolojinin gelişmesi nedeniyle ve bilgi toplumunun önemli bir parçası olarak eğitimde süreklilik önem kazanmakta, "öğrenmeyi öğrenmek" temel bir felsefe haline gelmektedir. Diplomalar eskiye oranla her geçen gün önemini yitirmektedir. Yeni bilgiler edinmek, yeni projeler geliştirmek ön plana çıkmaktadır. İnsana yatırım, insan kaynakları gelişimi açısından etkin hale gelmektedir (Ünal: 2009; 164).

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde dünya küçülmektedir. Günümüzde iletişim teknolojilerinin, ülke sınırlarını kaldırması, ülkeler ve toplumlar arasındaki her türlü etkileşimi sınırsız hale getirmiştir (Ünal: 2009; 164). Ülkeler arasındaki bu etkileşim hem insan ilişkilerini hem de iş süreçlerini derinden etkilemektedir. Sanayi ötesi toplum, sanayi toplumunun yarattığı kitlesellikten uzaklaşmakta olup giderek bireseyliği ön plana çıkarmaktadır. Bu durumun etkileri fabrikalarda, şirketlerde ve ofislerde görülmektedir. Toffler'ın elektronik alet üretimi yapan Hawlett-Packard tesisine dair yapmış olduğu gözlem, iş ortamı ve çalışma ilişkilerinde yaşanan değişime örnek olmaktadır. Hawlett-Packard çalışanlarının çoğunluğunu mühendisler, programcılar, teknisyenler, ofis ve yönetim sorumluları oluşturmaktadır. Fabrika ortamındaki kir, pas, aşırı gürültü ve makine etrafında sabit bir şekilde çalışan işçiler yerine temiz ve ferah bir ortamda hareket kabiliyetleri kendilerinde olan işçiler çalışmaktadır. Her seviye ve pozisyondaki insanın bir arada çalışması, giydikleri kıyafetlerin herhangi bir ayrım belirtmemesi ve çalışılan

ortamın bölünmemiş olması hiyerarşik düzenin ortadan kalktığına işaret etmektedir. Çalışanlar belirli ölçülerde çalışma saatlerini kendileri belirleyebilmektedir. İkinci Dalga'nın insanları robotlaştırmaya çalışan fabrika ortamının yerini Üçüncü Dalga'da bilgisayarları ve makineleri insanlaştırmaya çalışan bir fabrika ortamı yer almaktadır. İletişim ve teknolojideki gelişmeler işin sadece ofis ve fabrika ortamında gerçekleşmesi durumunu ortadan kaldırmakta olup evlerde de gerçekleşmesini mümkün kılmaktadır. Bazı işlerin bilgisayarla gerçekleştirilmesi mekan açısından ofis ya da fabrika ortamında toplanmayı gereksiz kılmaktadır (Toffler: 2008; 228-230, 254).

Böylesi bir dönüşüm karşısında yükseköğretimin beşeri sermaye yaratıcı ve geliştirici fonksiyonu, tarım ve sanayi toplumlarıyla mukayese edilemeyecek kadar önem taşımaktadır. Yükseköğretim tabana yayılarak yaygınlaşmakta, bilginin temel olduğu sanayi ötesi toplumda rekabet edebilirliği sağlama yollarından birisi olarak da yüksek lisans ve doktora eğitimlerine yönelenlerin sayısında da her geçen gün artış yaşanmaktadır. Artık yükseköğrenim, ne tarım toplumundaki devlette veya dini kurumlarda görev almak veya ticari donanım kazanmakla sınırlıdır, ne de bunların üzerine yüklenmiş fabrikalar ve bağlı kuruluşların idareciliğiyle sınırlıdır. Sanayi ötesi toplumda yükseköğrenim neredeyse temel eğitim noktasına gelmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
4. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİ

4.1. Yükseköğretim Sistemine Genel Bakış

Genel olarak eğitim-öğretim sistemi ilköğretim, orta öğretim ve yükseköğretim olarak üç ana kademeden oluşmaktadır. İlk iki kademe temel becerilerin eğitim aşamasını kapsarken, yükseköğretim belirli bir alanda bilgiye derinlemesine sahip olunan bir aşamadır. Günümüzde küreselleşme, artan rekabet koşulları, bilgiye sahip olma ve bilgi üretimi gibi konular önemli hale geldiğinden yükseköğretimin önemi de süratle artmış konumdadır.

2547 sayılı yükseköğretim kanunu madde 3'te yükseköğretim: "*Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümüdür*" olarak tanımlamaktadır (2547 sayılı kanun, md.3/u). Bu tanım doğrultusunda ortaöğretim üstünde, ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora eğitimi yükseköğretim kapsamanında sayılmaktadır. Yükseköğretimin en önemli iki işlevi "bilim üretmek" ve "yüksek nitelikli insan gücü yetiştirmek"dir. Yükseköğretim için genel bir tanım yapılacak olursa; "bilimsel birikimleri muhafaza eden, geliştiren, yayan ve bu amaçla, eğitim faaliyetlerinin yanında, bilimsel araştırmaların yapıldığı üniversitelerle bu üniversitelere bağlı diğer kuruluşların tümüdür" (Kılıç, 1999: 289-290).

Yüseköğretim kurumlarının temelinde üniversiteler bulunmaktadır. Diğer tüm yükseköğretim kurumları üniversiteye bağlı olarak kurulmaktadır. Üniversite, yüksekokul, akademi gibi kurumların verdikleri eğitimi içine alan bir öğretim kademesidir. Bu nedenle de üniversite ve yükseköğretim birbiriyle ilişkilendirilen kavramlardır (Baskan, 2001: 22-23). Üniversite sözcüğünün kökeni lonca kelimesinin latince karşılığı olan "üniversitas"a dayanmaktadır. Bu sözcük, "bağımsız ve tüzel kişiliğe sahip, ortak çıkarları olan kişiler" anlamına gelmektedir

(Gürüz, 2001: 4). Fakat üniversite kavramı asıl anlamını "universal" sözcüğünden alarak "evrensel", "gerçeklik" anlamlarını içermektedir (Kılıç, 1999: 291).

2547 Sayılı Yükseköğretim kanununun 3. maddesinde üniversite; "*Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur*" şeklinde tanımlanmaktadır (2547 sayılı kanun, md.3/d).

Üniversiteler geleneksel olarak bilimsel araştırmalar ve yayınlar yapan kuruluşlar olarak görülürler. Ancak, günümüzde bu görüşün çok ötesine geçmişlerdir. Bilimsel bilgi üretme, büyük buluşlar gerçekleştirme, yenilikler yaratma, yeni firma oluşumlarını destekleme, yeni iş imkanları sağlama, bireysel ve kurumsal bazda yeni gelir akımları oluşturma bunlardan bazılarıdır (Çetin, 2007: 219). Toplumlar tarafından üniversitelerin bilimsel araştırma faaliyetlerinin, toplumsal ihtiyaca ve toplumsal sorunlara yönelik olması beklenmektedir (Baskan, 2001: 23). Bu nedenle üniversitelerin her toplumda ve her dönemde sürekli bir değişim içinde olduklarını savunmak mümkündür.

4.2. Beşeri Sermaye Yatırımı Olarak Yükseköğretim

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreci yaşayan günümüz dünyasında, üretim süreci bilim ve teknolojide yaşanan gelişmelere bağlı olarak değişime uğramaktadır. Klasik iktisat teorisine göre üretimin gerçekleşmesi için bir araya gelmesi gereken temel üretim faktörleri; emek, sermaye (fiziki), doğal kaynaklar ve müteşebbisdir. Ancak, zaman içinde ekonomik gelişmelerin bu faktörlere dayandırılarak açıklanmasında yaşanan zorluklar nedeniyle klasik iktisadi düşünce terk edilmiş yerine neo-klasik iktisadın ekonomik büyümede nitelik yönüne ağırlık verdiği anlayış benimsenmiştir (Kipritçioğlu, 1998: 210). Daha önce de değinildiği üzere "İçsel Büyüme Teorisi" olarak adlandırılan bu teori insanın sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek, sağlık, tecrübe gibi özelliklerine odaklanmaktadır.

Fiziksel sermaye ve doğal kaynaklar faktörlerini pasif üretim faktörü olarak görmekte olup, tüm bunları harekete geçiren unsurun insan olduğunu temel almaktadır. Bu anlayış doğrultusunda ekonomik büyümede ve küresel rekabette avantaj sağlayan en önemli unsur beşeri sermayedir. Beşeri sermayenin bir takım yatırımlarla kapasitesinin artırılması olmazsa olmaz bir koşul haline dönüşmüştür. Eğitim, sağlık ve beslenme olarak üç boyutta ele alınan beşeri sermaye yatırımlarından özellikle eğitim, beşeri sermayenin kapasitesinin artırılmasında temeli oluşturmaktadır. İhtiyaç duyulan üst düzey insan gücüne kaynak oluşturması ve yeni bilgiler üretilmesine olanak sağlaması bakımından yükseöğretim hayati önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra yükseköğretim dolaylı yoldan ilköğretim ve ortaöğretim kademelerine de etki etmektedir. Zira bu eğitim kademelerindeki öğretmenler yükseköğretim kurumlarında yetişmekte ve onların yetiştirdikleri öğrenciler de yükseköğretime geçiş yapmaktadır (Özaslan vd., 1998: 11). Eğitim harcamaları ile elde edilecek kazanımlar arasında pozitif bir ilişkinin olduğuna inanılması yükseköğretime olan talebi arttırmıştır. Özellikle 21. yüzyıl ile birlikte yükseköğretime olan talep daha önce hiç olmadığı kadar artmış, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ardı ardına yeni yükseköğretim kurumları açılmıştır. Daha fazla sayıda insanın yükseköğretimden yararlanmasının önü açılarak, yükseköğretim kitlesel hale getirilmiştir.

Türkiye'de beşeri sermayeye olan yatırımlar devlet tarafından sağlandığı gibi bireysel olarak da yatırımların yapıldığı görülmektedir. Beşeri sermayede eğitime olan yatırımların artmasının nedeni, iyi bir mesleğe sahip olunacağı düşüncesidir. Çünkü kişinin mesleği elde edeceği gelire bağlı olarak kişinin yaşam standartını belirleyeceği gibi toplumsal ilişkilerinde yer alacağı sosyal statüyü de belirleyecektir. Günümüz toplumunda doğuştan itibaren bir kimsenin sosyal statüsünün değişmeyeceğini düşünmek tamamen hayal ürünüdür. Eğitim ve buna bağlı olarak meslek, kişinin sosyal hareketliliğini sağlayarak toplumdaki yerini belirlemede etkilidir (Erkal, 2016: 17). Söz konusu talep bireysel olarak öğrencilerden ve ailelerinden gelirken, hükümetler tarafından da desteklenmektedir. Bu talep ve destek birçok gerekçeye dayandırılabilir. Öğrenciler ve aileleri bakımından talep daha çok

ileride ortaya çıkaracağı varsayılan mesleki ve sosyal statüler ve buna bağlı gelir artışı ile açıklanabilir. Hükümetler, hem toplumsal talebin ortaya çıkardığı siyasal baskı hem de yükseköğretimin dışsallıklarının sağlayacağı toplumsal, kültürel ve ekonomik yararlar nedeniyle yükseköğretim talebini karşılamaya çalışmaktadırlar. Ayrıca, şimdiden önemli ölçüde ortaya çıkan bilgi toplumunun bir parçası olabilme ve gelişmiş ülke örneklerinde olduğu gibi sürdürülebilir bir gelişme düzeyinin yakalanması bakımından, hükümetler yükseköğretimi önemli etmenlerden birisi olarak değerlendirmektedirler (Ekinci, 2009: 120-121).

4.3. Geçmişten Günümüze Batı Toplumlarında Yükseköğretim

Yükseköğretimin kökenlerini Eflatun'un Academia'sına (M.Ö.400), Aristo'nun Lyceum'una (M.Ö.387) ve bir araştırma kurumu niteliği taşıdığı için İskenderiye Müzesi'ne (M.Ö.330-200) dayandırmak mümkündür. Fakat, çağdaş üniversitelerin temelleri Bologna (1088), Paris (1160) ve Oxford (1167) üniversiteleri ile atılmıştır (Gürüz, 2001: 1-2).

Üniversite kurumunun tarihsel gelişimi içinde üç farklı yapıda ortaya çıktığı ve bu yapıların birbirine dönüşümleri üzerinde durulmaktadır. Bunlardan ilki "Ortaçağın Kilise Merkezli Üniversitesi", ikincisi "Ulus devletler dünyasının üniversitesi (Humbolt Üniversitesi)" ve son olarak üçüncüsü "Bilgi Toplumu Üniversitesidir (Multiversite, Girişimci Üniversite)" (Arap, 2010: 4).

İlk aşamadaki kilise merkezli üniversite, 12. ve 15. yüzyıllar arasında öğrenci ya da öğretmen loncaları olarak biçimlenen kurumlar olarak tanımlanmaktadır. Bunlardan ilki öğrencilerin kurduğu ve idare ettiği Bologna üniversitesi modelidir. Bu üniversitenin finansmanı öğrenciler tarafından karşılanmış ve rektör seçimini öğrenciler kendileri yapmışlardır. İkincisi ise kurulumunun ve denetiminin tarihte ilk kez öğretim üyeleri tarafından gerçekleştiği Paris üniversitesi modelidir. Üniversitenin finansmanı katolik kilisesi tarafından sağlanmıştır. Üniversite yönetiminin sadece öğrenciler tarafından finanse edilmesi sürdürülemeyip dış

kaynaklara da ihtiyaç duyulunca, Bologna modeli yerine Paris modelinin hakimiyeti gerçekleşmiştir. Dolayısıyla Bologna üniversitesi modeli varlığını ancak 13. yy'a kadar devam ettirebilmiştir (Kılıç, 1999: 307; Tekeli, 2003: 130).

Bu dönemde üniversite'de siyaset, bilim ve teoloji eğitimi önceden belirlenen bir programa bağlı olarak temel seviyede verilerek din adamlarının yetiştirilmesine odaklanılmıştır. Öğretim üyeleri arasında bir uzmanlaşma olmayıp genel öğretmen niteliğini taşımışlardır. Eğitim dili ise Latince'dir. Üniversite'den elde edilen diplomalar tüm Hristiyan dünyasında geçerli olduğundan öğrencilerin ve öğretmenlerin hareketliliği de oldukça yüksek olmuştur. Öyle ki bu çağ gezginci akademisyenlerin "altın çağı" olarak adlandırılmıştır (Tekeli, 2003, 131).

İlk kurulan bu üç üniversiteden Avrupa'ya göç eden öğretim üyeleri Venedik'te 1204, Cambridge'de 1209 ve Padua'da 1220 yılında yeni üniversiteler kurarak üniversitelerin Avrupa'ya yayılmasınıı sağlamışlardır. Bu yılları takiben Toulouse (1229), Salamanca (1229), Sorbonne (1252), Prag (1348), Heidelbeıg (1386), Erfurt (1392), St. Andrews (1410) ve Triere'de (1454) üniversiteler kurularak 1500 yılında üniversitelerin sayısı 58'e kadar yükselmiştir (Kılıç, 1999: 307).

17. yüzyıldan itibaren üniversite öğrenciliğinde ruhban sınıfının hakim yapısı etkisini yitirmiştir. Fakat bu defa ayrıcalıklı konumu asillerin ve zenginlerin çocukları almıştır. Üniversitenin toplumun her kesimine hitap etmesi ve kişilerin soyluluklarına göre değil yeteneklerine göre toplumda yükselmelerine aracı haline gelmesi düşüncesi ise ancak 19. yüzyılın başlangıcında kendini göstermiştir (Gürüz, 2001: 77).

1789'daki Fransız ihtilali sonrası kilisenin tüm mal varlığına el konulmuş ve üniversiteler kapatılmıştır. Ardından Napoleon Bonaparte iktidarı ele aldığında, üniversiteyi kilisenin bir uzantısı olarak gördüğü için işgal ettiği her yerdeki üniversiteleri kapatmıştır (Gürüz, 2001: 75). Fransız üniversiteleri devletin bir organı haline dönüştürülmüş ve üniversitelerin amacı, merkezi hükümetin ideolojisi

doğrultusunda elit kadrolar yetiştirmek olarak tanımlanmıştır. Böylece, Avrupa'nın üniversite sistemi, ülkelerin milli yükseköğretim sistemleri olarak biçimlenmeye başlamıştır. Ancak, zamanla Fransa'nın etkisindeki bu gelişmeye karşı Prusya'da entelektüel tepkiler ortaya çıkmış, söz konusu tepkiler neticesinde Prusya'da eğitim sisteminin düzenlenmesi için William Von Humbolt, Eğitim Dairesi Başkanı olarak görevlendirilmiştir. Humbolt'un oluşturduğu sistem ise üç temel düşünceye dayanmıştır (Arap, 2010: 4-5):

1. Üniversite, tüm bilim alanlarındaki eğitim-öğretimin, araştırma faaliyetleri ile birlikte ve bir bütünlük içinde yürütüldüğü bir kurumdur.
2. Üniversitenin mesleki ve teknik yüksekokuldan farklı olarak temel işlevi, herhangi bir mesleğe yönelik olmaksızın eğitim-öğretim ve araştırma yapmaktır.
3. Üniversitenin sahibi devlet değil millettir; devletin görevi öğretim üyelerini atamak, maaşlarını ödemek ve çalışmaları için gerekli özgürlük ortamını oluşturmaktır. Öğretim üyeleri ve öğrenciler dini veya siyasi hiçbir etki altında kalmadan özgürce araştırma ve eğitim yapabilmelidirler.

Humbolt'un modeli üniversitenin eğitim-öğretim işlevinin yanı sıra bilimsel araştırma faaliyetlerinin gerçekleşmesini ve toplumun kültürel dönüşümünü sağlamayı da amaçlamıştır. Üniversiteden pratik sorunlara çözüm olan bilgilerin üretilmesi yerine yeni bilgilerin üretilmesini sağlaması için bilgi üretilmesi beklenmiştir. Diğer yandan ortaya çıktığı dönemin ulusçuluk akımının izlerini taşıyarak "öğrencisine verdiği dünya görüşüyle onu toplumun bilişsel yapısını koruyucu bir ulus devlet yurttaşı halinde geliştirmesi" de istenmiştir (Tekeli, 2003: 132). Humbolt'un düşüncelerinin çoğu ütopik bulunduğu gerekçesiyle uygulanmaya koyulmamıştır. Ancak, bunlar arasında yer alan eğitim-öğretim ve araştırmanın birliği ve bütünlüğü ilkesi modern üniversitenin temelini oluşturmuştur. Böylece bilimsel araştırma da, modern üniversitenin asli işlevleri arasına girmiştir (Gürüz, 2001: 81).

Üniversite bilimsel devrimi içeren yeni bir model içinde örgütlenirken dünyada sanayi inkılabı süreci başlamıştır. "Bilim için bilim" düşüncesinde üniversitede meslek eğitimlerine yer olmadığı anlayışı hakim olduğu için mühendislik eğitimleri üniversite dışında yüksek okul, teknik yüksek okul gibi ayrı bir eğitim modeli içinde örgütlenmiştir. Teknolojik gelişmeler de bu kurumlar tarafından sağlanmıştır (Tekeli, 2003:133). İkinci Dünya Savaşına kadar devam eden bu yapı savaş sonrasında tekrar bir yapısal değişiklik geçirmiştir. İkinici Dünya Savaşı sonrasında Alman üniversitelerinin bilimdeki öncülüğünün yerini ABD üniversitelerinin alması, yüksek okulların üniversitelere dönüşmesini ya da üniversiteler içine eklenmesini beraberinde getirmiştir. Böylece teknoloji sağlayan kurumlar üniversiteler haline gelmiştir. Üniversitenin içe kapanık yapısı bu dönemde yıkılmış, dış dünyanın piyasa talebine duyarlı bir üniversite modeline dönüşüm süreci yaşanmıştır (Tekeli, 2003: 134).

Üniversite piyasanın taleplerine uyum sağlamak amacıyla öğretim, araştırma yapma ve topluma hizmet sunma işlevlerini yüklenen organizasyonlar haline gelmiştir. Ortaya çıkan yeni yapının adı "girişimci üniversite" olarak adlandırılmakta olup, araştırmanın ve eğitimin içeriği değişmiştir. Artık "bilim için bilim" değil, pratik sorunların çözümü için öğretim ve araştırma yapılmaktadır. Girişimci üniversiteler başlangıçta öğrenci sayısının azlığı nedeniyle elitist bir tablo çizmişse de günümüzde artık kitle eğitimi yapılmaktadır. Bu dönüşüm dünyanın sanayi toplumundan bilgi toplumuna, Fordist üretimden esnek üretime geçişi ile yakından ilgili olup, "üniversite yönetiminden" "üniversite yönetişimine" geçiş olarak dünyanın ekonomik ve siyasal değişimleri ile benzer bir gelişim sürecini de izlemektedir (Arap, 2010: 6-7). Bu dönemde, devlet üniversite hizmetlerinin sağlayıcısı olmaktan ziyade düzenleyicisi olma işlevini üstlenmeye başlamıştır. Üniversitelerin toplumla olan sınırları kalkmış, daha önceki iki modelde de olan kapalı yapısı, yerini toplumla bütünleşen açık bir yapıya bırakmıştır. Bu açık yapı üniversitenin sadece bulunduğu ulusla sınırlı kalmamış, bilgi toplumu ve küreselleşme etkileriyle uluslararası bir kurum halini almasını da beraberinde

getirmiştir. Küreselleşen dünya üniversiteler sisteminde eğitim ve araştırma dili olaraksa İngilizce giderek yaygınlaşmıştır (Tekeli, 2003: 133-134).

4.4. Üniversite Reformuna Kadar Türkiye'de Yükseköğretim

Türk yükseköğretim sistemini inceleyen literatürün tamamında yükseköğretim sisteminin tarihsel gelişimine ilişkin başlangıç, Büyük Selçuklu İmparatorluğu Veziri Nizamülmülk'ün 1068'de kurmuş olduğu Nizamiye Medresesi ile Fatih Sultan Mehmet'in 1463'de kurmuş olduğu İstanbul Medresesi'ne dayandırılmaktadır (Gürüz, 2001: 290). Ancak bugünkü yükseköğretim kurumlarımız, batıda olduğu gibi yüzlerce yıllık bir süreç içinde dönüşüme uğrayarak şekillenmemiş, tersine daha önce bu alandaki kurumlarımızın yerine geçmek üzere Batı'dan aldığımız kurumlara dayanmaktadır (Özaslan vd., 1998: 39).

İslam bilginlerinin Batı uygarlığını derinden etkilediği kuşkusuzdur. Ancak, üniversite ve medreseler yaklaşık olarak aynı dönemlerde ortaya çıkmalarına rağmen medreselerin üniversiteye model olduğunu söylemek oldukça güçtür. Üniversite kendini süreç içerisinde "akılcılık" önderliğinde yenileyerek varlığını devam ettirmiş, medrese ise zaman içerisinde "tutuculuk-gericilik" baskıları nedeniyle kurumsal olarak yok olmuştur (Gürüz, 2001: 290-293).

Bugünkü Türk yükseköğretim kurumlarının temelini oluşturmasa da medrese, Türk yükseköğretim çalışmalarının başladığı geleneksel bir kurumdur. Arapça kökenli bir kelime olan medrese, İslamiyetin ilk yıllarında cami ve/veya mescitlerin yanındaki dershane anlamına gelmekte olup din adamı yetiştirme amacı taşımıştır. 11. yüzyıldan itibaren Arapça, şiir, felsefe, tarih, coğrafya, mühendislik, matematik, kimya ve tıp dersleri öğretilmeye başlayınca din adamı yetiştirme amacının yanı sıra diğer alanlarda da insan yetiştirmeye yönelindiği görülmektedir. El Harezmi, Farabi, İbn-i Sina ve daha bir çoğu gibi büyük bilginler bu kurumlar tarafından yetiştirilmişlerdir (Gürüz, 2001: 291-292).

Osmanlılar Selçuklulardan devraldıkları medreseleri Anadolu'da program, yapı ve işleyiş açısından geliştirerek Selçukluların Kayseri, Sivas ve Konya'da kurduğu medreselere ek olarak yeni fethettikleri bölgelerde medreseler kurarak devamını getirmişlerdir. İlk olarak 1331'de dönemin başkenti olan İznik'te daha sonra ise Bursa ve Edirne'de medrese kurmuşlardır. Bu öncü kuruluşlara rağmen Osmanlı yükseköğretiminin kökleri Fatih medresesine dayandırılmaktadır (Gürüz, 2001: 292-293). Fatih Sultan Mehmet fetihden sonra İstanbul'u hem devletin hem de ilimin başkenti yapmak istemiştir. Bu amaç doğrultusunda fetihden sonra ihtiyacı kaşılayabilmek için "Zeyrek Medresesi" kurulmuş ve bunu takiben ana hedef olan Fatih medresesinin kuruluş talimatı verilmiştir. Bu bakımdan Zeyrek medresesinin, Fatih medresesinin başlangıcını oluşturduğu söylenebilir. 1463-1470 yılları arasında inşası tamamlanan Fatih medresesi, bugünkü Fatih camii'nin kuzey ve güney cephelerinde inşa edilmiştir. Birer dershaneli 8 medreseden oluşan bu külliyeye "Sahn-ı Seman" (sekizli medreseler) adı verilmiştir. Kompleks yapıya sahip medreselerin içerisinde öğrenci yurtları, fakülte binaları, sınıflar, kütüphane, yemekhane, hamam, hastane ve misafirhane de oluşturulmuştur (Saray, 1996: 1-6).

Türk tarihindeki ilk yükseköğretim mevzuatını oluşturan "Fatih kanunnamesi" Fatih Sultan Mehmet tarafından medreselerin yönetim, müfredat ve akademik yapısını yeniden düzenleyen, akademik personelin seçimi ve atanması ile maaşların belirlenmesine ilişkin işlemleri usül ve esaslara bağlayan ilk yasa ve kurallar bütünü olarak yürürlüğe konulmuştur (Gürüz, 2001; 293).

Fatih medresesi dini ilimlerin yoğun olarak işlendiği ilahiyat ağırlıklı bir medresedir. Fen bilimleri, dini bilimler karşısında etkisiz kalmıştır. Fatih medreselerindeki eksikliklerin giderilmesi ve fen bilimlerinin de önemli hale getirilerek çok yönlü eğitimin verilmesi ise Kanuni Sultan Süleyman zamanında gerçekleştirilmiştir. Tabib, cerrah, baytar ve mühendis ihtiyacını karşılamak için yeni medreseler kurulmuştur. Bu medreseler Süleymaniye camii etrafında kuruldukları için Süleymaniye medresesi olarak adlandırılmışlardır (Saray, 1996; 17).

Geleneksel medrese eğitiminden ilk kopuş Osmanlı donanmasının Çeşme körfezinde Ruslar tarafından yok edilmesi sonrasında, 1773 yılında Sultan III. Mustafa'nın İstanbul'da Mühendishane-i Bahri Hümayun'u kurmasıyla gerçekleşmiştir. O güne kadar Rus donanmasının Baltık denizinden Akdenize inebileceğine ihtimal verilmezken yaşanan felaket, Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk kez tümüyle farklı bir yükseköğretim kurumuna gereksinim duymasını da beraberinde getirmiştir. Mühendishane-i Bahri Hümayun'un kuruluşu sonrasındaysa, 1795'de Sultan III. Selim tarafından Mühendishane-i Berr-i Hümayun'un kuruluşu gerçekleşmiştir. Bu iki okul önce 1909'da Mühendis Mekteb-i Alisi, son olarak da 1944'de İstanbul Teknik Üniversitesi adı altında, bir kaç kez de yeniden düzenlendikten sonra bugünkü İstanbul Teknik Üniversitesi'nin temelini oluşturmuştur(Gürüz, 2001; 294).

Bu iki mühendislik okulunun ardından 1827'de Mekteb-i Tıbbiye, 1834'te de Mekteb-i Harbiye kurulmuştur. Daha sonra Fransız etkisiyle 1877'de "Mülkiye", 1878'de "Hukuk Mektebi", 1882'de "Ticaret Mekteb-i Alisi" ve "Mekteb-i Sanayi-i Nefise-i Şahane" bakanlıklara bağlı olarak açılmıştır. 1909 yılında harbiye ve askeri mühendislik okulları mühendishane olarak adlandırılan Mühendis Mekteb-i Alisi'ne dönüştürülmüştür. Ardından 1911 yılında orta seviyede teknik eleman gücünün karşılanması amacıyla "Kondüktür Mekteb-i Alisi" kuruluşu takip etmiştir. Bu kurumların hepsi İstanbul Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Mimar Sinan Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nin temellerini oluşturması bakımından önemlidir (Gürüz, 2001: 296).

Türkiye'de ilk Anglo-Amerikan tarzı yükseköğretim kurumu niteliğindeki "Robert Kolej", Cyrus Hamlin tarafından tipik bir liberal sanat eğitim koleji olarak 1863'te İstanbul'da kurulmuştur. 1912 yılında kuruma mühendislik bölümleri de eklenmiştir (Gürüz, 2001: 296).

Osmanlı İmparatorluğu'nda Avrupa tarzı bir üniversite kurma kararı, modernleşme çabaları çerçevesinde 1839'da resmi olarak ilan edilen Gülhane Hattı-ı

Hümayunu'ndan sonra 1846 yılında alınmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nun üniversitesi olan, "bilimyurdu" anlamına gelen Darülfünun'un açılışıysa 1863'te gerçekleşmiştir. Yönetim değişikliklerinden dolayı düzenlemelere ve kapatıp açılmalara maruz kalan Darülfünun, 1870'de Darülfünun-u Osmani, 1874'te Darülfünun-u Sultani, 1900'de Darülfünun-u Şahane, 1919'da Darülfünun-u Osmani ve 1924'te de İstanbul Darülfünunu isimlerini almıştır. Cumhuriyet Türkiyesi'nin ilk yükseköğretim kurumu olan İstanbul Darulfünunu tıp, hukuk, edebiyat, fen ve ilahiyat fakültelerinden oluşmuştur. 1931 yılında Cenevre Üniversitesi'nden Prof. Albert Mache Darulfünun'un durumunu raporlamak üzere hükümet tarafından davet edilmiş olup Mache'nin oluşturduğu raporda Darülfünunu denetleme yetkisine sahip bir kurumun olmayışının onun toplumdan kopuk olmasına yol açtığı üzerinde durulmuştur. Atatürk tarafından da incelenen rapor sonucunda 1933 yılında İstanbul Darülfünun'u Cumhuriyetin yönetim ve ilkelerine bağlı olmadığı gerekçesiyle 2252 sayılı Yasa'yla kapatılmış ve yerine Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. Böylece "üniversite" kelimesi ülkemizde ilk defa kullanılmıştır (Gürüz, 2001: 296; Arap, 2010: 8; Başkan, 2001: 5).

4.5. Üniversite Reformundan YÖK'ün Kuruluşuna Kadar Türkiye'de Yükseköğretim

31 Mayıs 1933 tarihli 2252 sayılı 'Üniversite Kanunu' Türkiye Cumhuriyeti döneminin üniversitelere ilişkin ilk temel yasasıdır (Tekeli, 2009: 56). Bu yasayla birlikte gerçekleştirilen reform neticesinde Humbolt modelini örnek alan bir üniversite kurulmak istenmiştir. Bu isteğin temel nedeniyse Nazi baskısı sonucu Almanya'dan kaçan bilim adamlarının İstanbul Üniversitesi'nde görevlendirilme imkânının oluşmasıdır (Arap, 2010: 8). Reform sonrası İstanbul Üniversitesi'nde yeni bir idari yapı oluşturulmuştur. Buna göre; Rektör, Milli Eğitim Bakanı'nın önerisi üzerine üçlü kararnameyle, Dekanlar, Rektör'ün önerisi ve Milli Eğitim Bakanı'nın onayıyla, Profesörler ise, Fakülte Kurulu'nun tespit ettiği 3 aday arasından Milli Eğitim Bakanı'nın onayıyla atanmıştır (Kılıç, 1999: 297). İstanbul'da yükseköğretimde bu gelişmeler gerçekleşirken, yeni başkent Ankara'da da Hukuk

Fakültesi (1925), Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi (1937), Fen Fakültesi (1943), Tıp Fakültesi (1945) gibi, birçok bağımsız fakülte kurulmuştur (Gürüz, 2001: 299).

1946 yılında çok partili döneme geçilmesiyle birlikte 4936 sayılı 'Üniversiteler Kanunu' Türkiye Cumhuriyeti döneminin üniversitelere ilişkin ikinci temel yasası olmuştur (Tekeli, 2009: 56). Yasada üniversitelerin tanımı "Yüksek araştırma ve öğretim birlikleri" olarak yer almıştır. Bu yasa ile üniversitelerin bilimsel ve yönetsel anlamda özerkliği yeniden getirilmiş, tüzel kişilik tanınmıştır. Ancak tam bir yönetsel özerklik söz konusu olamamıştır (Arap, 2010: 8). Yine bu dönem içinde bir önceki paragrafta bahsi geçen fakültelerin birleştirilmesiyle "Ankara Üniversitesi" kurulmuştur (Gürüz, 2001: 299).

1950'li yıllara kadar Türkiye'de bulunan üniversite sayısı üçtür. Bunlar; İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi'dir. Bu yıllardan itibaren üniversiteye olan talepte yaşanan artış ve oluşan ilave ihtiyaç doğrultusunda yeni üniversiteler açılmaya başlanmıştır. 1950 yılında Demokrat Parti'nin iktidara gelişiyle üniversite anlayışında benimsenen "Kıta Avrupası Modeli" yerini "Amerikan Üniversitesi" modeline bırakmıştır. Bunun nedeni; serbest piyasa ekonomisi politikalarına önem veren yeni hükümetin, gereksinim duyulan insangücü ihtiyacının Amerikan modeli üniversiteler aracılığı ile karşılanacağına olan inancıdır. Ayrıca yeni hükümet, yükseköğretimin ülkenin dört bir yanına yayılmasına da önem vermiştir. Tüm bu gelişmelerin sonucunda 1955'de Trabzon'da Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) ve İzmir'de Ege Üniversitesi, 1956'da Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) ve 1957'de de Erzurum'da Atatürk Üniversitesi kurulmuştur. Kurulan bu dört yeni üniversiteden KTÜ ve Ege Üniversitesi fiilen kıta Avrupa modeline uygun, doğrudan MEB'e bağlı üniversitelerdi. Ancak, ODTÜ ve Atatürk Üniversitesi Amerikan eyalet üniversitelerine benzer şekilde kurulmuşlardır (Gürüz, 2001: 299-300).

1956'da kurulan ve özel yasası TBMM'de 1959'da kabul edilen ODTÜ, Amerikan eyalet üniversitesi modeli örnek alınarak kurulduğundan dolayı diğer Türk

üniversiteleri arasında hem yönetim hem de akademik işleyiş açısından önemli farklılıklar taşımıştır. Eğitim dilinin ingilizce olması, 'Mütevelli Heyeti' sistemiyle yönetiminin sağlanması, mali özerkliğe sahip olması, kürsü sisteminin olmayışı, Rektör'ün akademik kadroda olma koşulu olmadan mütevelli heyeti tarafından atama yoluyla görevlendirilmesi, yurt dışından yabancı birçok öğretim görevlisinin akademik kadrolarda yer alması, öğrencilerinin en az %50'sinin Türk 1/3'ününse yabancı öğrenci olması koşulu o güne kadar ülkemizde uygulanan üniversite sisteminden farklı bir sistemi beraberinde getirmiştir. 1981 Yükseköğretim Yasası ile 7307 sayılı ODTÜ yasası yürürlülükten kaldırılmış ve bu sistemin birçok özelliği ortadan kaldırılmıştır (Ersoy, 2009: 619-631).

1957 yılında Erzurum'da kurulan Atatürk Üniversitesi, Amerika'daki Landa-Grand üniversiteleri model alınarak kurulmuştur. Bu modelde üniversitenin geleneksel fonksiyonları dışında, yörenin sorunlarına büyük ölçüde çözümler getiren projeler geliştirmesi öngörülmüştür. Üniversite kuramsal araştırmalar yanında, büyük oranda uygulama değeri olan araştırmalar yapacak, bilgi ve araştırmanın öğrencilerin yanı sıra yöredeki vatandaşlara da yayılması üzerinde duracaktır. Üniversitenin yöreye dönük bu faaliyetlerinin başında sağlık, ziraat ve hayvancılık gelmektedir (Kılıç, 1999: 299).

27 Mayıs 1960 ihtilali sonrası 115 sayılı kanunla üniversitelere özerklik verilmiştir. Yükseköğrenime olan talebin karşılanamaması gerekçesiyle, Osmanlı'nın yabancı okulları denetlemek amacıyla çıkardığı 1915 tarihli "Husisi Mektepler Nizamnamesi" model alınarak, 1965 yılında özel yüksekokulların açılmasına olanak sağlayan 625 sayılı "Özel Yüksekokullar Kanunu" çıkarılmıştır. Bunun sonucunda mühendislik, eczacılık ve diş hekimliği gibi alanlarda eğitim veren birçok özel yüksekokul açılmıştır (Güvenç, 2009: 19-22). Öte yandan yükseköğrenime artan talebin fakültelerin kontenjanlarıyla karşılanamaması, merkezi seçme sınavının da kurumsallaşmasını sağlamıştır. Önceleri başvuran her adayı sınavsız alan fakülteler, artan talep karşısında çeşitli öğrenci seçme yöntemleri denemiştir. Ancak, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığının 1974 yılında üniversiteye giriş sınavının bir

merkez tarafından yürütülmesi kararını almasıyla Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) kurularak sınavlar günümüze kadar bu merkez tarafından yapılmaya başlanmıştır (Kılıç, 1999: 299-300).

Ankara Üniversitesi'ne bağlı olarak kurulan Hacettepe Tıp ve Sağlık Bilimleri Fakültesi, 1967 tarih 892 sayılı kanunun onayıyla Ankara Üniversitesi'nden ayrılarak, Fen ve Sosyal bilimler fakülteleri de eklenerek Hacettepe Üniversitesi haline getirilmiştir (Güvenç, 2009: 30-31). Takip eden önemli olaylar içinde; 1969 yılında ülkenin birçok bölgesinde Devlet Mimarlık Mühendislik Akademileri'nin açılması ve 1971 yılı Eylül ayında 1478 Sayılı Kanunla, Robert Kolej'in Boğaziçi Üniversitesi ismini alarak devlet üniversitesine dönüştürülmesi sıralanabilir (Kılıç, 1999: 300).

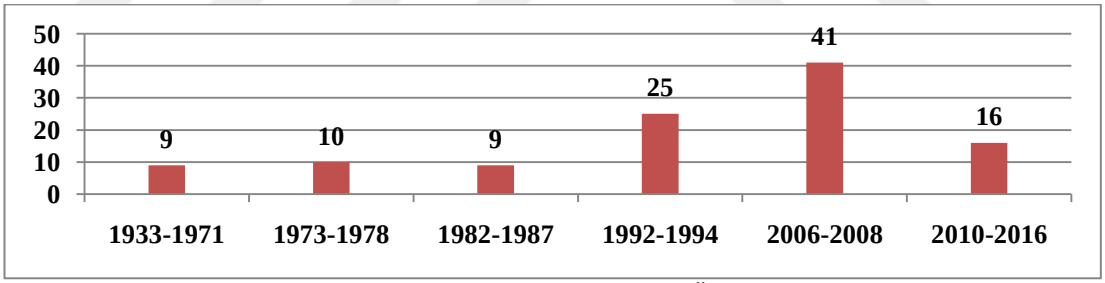
4.6. YÖK'ün Kuruluşundan Günümüze Türkiye'de Yükseköğretim

1973 yılında çıkarılan 1750 Sayılı Üniversiteler Kanunu ve 1765 sayılı Üniversite Personel Kanunu ODTÜ haricindeki Türk üniversitelerini tek bir çatı altında birleştirerek, denetleme, planlama ve koordinasyon görevi yapacak olan ve başkanlığını Milli Eğitim Bakanı'nın yapacağı Yükseköğretim Kurulu'nun kurulmasını öngörmüştür. Ancak Yükseköğretim Kurulu Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle 1975 yılında Anayasa Mahkemesi'nce kaldırılmıştır (Gürüz, 2001: 301). Buna ek olarak 1750 Sayılı Üniversiteler Kanununun 9. Maddesi "*yükseköğretim planlaması içinde, üniversiteler arasında akademik yönden koordinasyonu sağlamak, üniversitelerin öğretim üyesi ihtiyacını karşılayacak tedbirler almak, üniversitelerin tümünü ilgilendiren kanun tasarılarını, tüzük tasarılarını ve aynı nitelikteki yönetmelikleri hazırlamakla görevli"* Üniversitelerarası Kurul'un oluşturulmasına olanak sağlamıştır (1750, Md/9).

Yükseköğretim Kurulu'nun oluşturulması için gereken anayasal zemin ancak 1980 askeri darbesi sonrasında mümkün olmuştur. 6 Kasım 1981'de yükseköğretim alanında reform niteliğinde değerlendirilen, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun

kabulü beraberinde köklü değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Türkiye'de yükseköğretim sistemi içinde bulunan; MEB'e bağlı akademiler, kısmen diğer bakanlıklara, çoğunlukla MEB'e bağlı iki yıllık MYO ile konservatuarlar, MEB'e bağlı üç yıllık eğitim enstitüleri ve mektupla öğretim yapan YAYKUR, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun kabulü ile tek bir çatı altında toplanmıştır. Bu yasa ile üniversiteler üzerinde YÖK'ün merkezi otoritesi sağlanmıştır (Arap, 2010: 9).

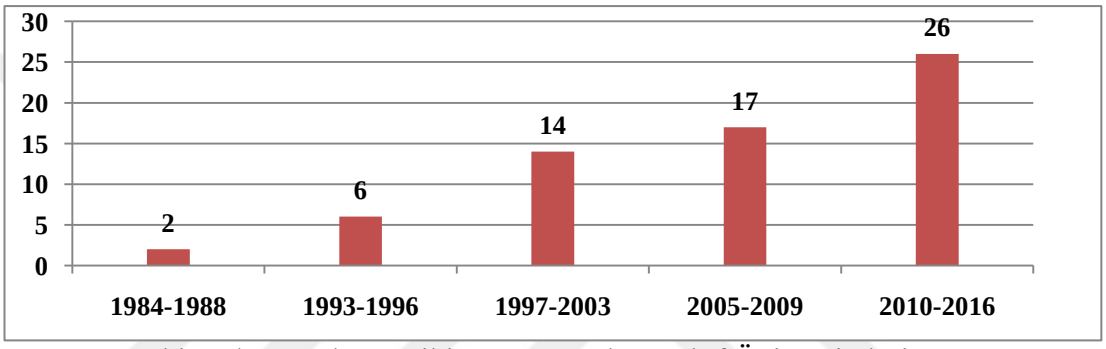
Türkiye'de YÖK sonrasında yükseköğretim kurumlarını üniversite çatısı altında toplama çalışmaları derhal başlamıştır. 1982 yılına gelindiğinde Ankara'da Gazi Üniversitesi, Antalya'da Akdeniz Üniversitesi, Edirne'de Trakya Üniversitesi, İstanbul'da Marmara, Mimar Sinan Güzel Sanatlar ve Yıldız Teknik Üniversiteleri, İzmir'de Dokuz Eylül Üniversitesi ve Van'da Yüzüncü Yıl Üniversitesi açılarak aynı günde altı ayrı ilde sekiz yeni üniversite kurulmuştur (Sargın, 2007: 141; Bkz Şekil 5).



Şekil 5: Türkiye'de Kuruluş Tarihine Göre Açılan Devlet Üniversiteleri
Kaynak: YÖK, Yüseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, https://istatistik.yok.gov.tr/, 20.11.2017.

Türk yükseköğretim tarihinde yaşanan diğer bir önemli gelişmeyse, 1981 yılından sonra vakıf üniversitelerinin de kurulmasının önünün açılmasıdır. Nitekim, 12.12.1984 tarihinde YÖK kararı ile ilk özel yükseköğretim kurumu "Bilkent Üniversitesi" kurulmuştur (Sargın, 2007: 142). 1984 yılında Ankara'da Bilkent Üniversitesinin kurulmasıyla başlayan süreç, 1988 yılında İstanbul'da Haliç Üniversitesi'nin kurulmasıyla devam etmiştir. 1997 yılına kadar geçen süre içinde vakıf üniversitelerinin tümü İstanbul'da açılmıştır. Koç Üniversitesi, Sabancı Üniversitesi, Işık Üniversitesi, İstanbul Bilgi Üniversitesi ve Yeditepe Üniversitesi

gibi başarılı vakıf üniversiteleri bu dönemde kurulmuştur. 1997 yılından itibaren vakıf üniversitelerinin açılması hızlanarak devam etmiş ve 2016 yılına gelindiğinde toplam 65'e ulaşmıştır. Bunlardan 42'si İstanbul'da, 10'u Ankara'da, 2'si İzmir'de, 2'si Mersin'de, 1'i Nevşehir'de, 1'i Kayseri'de, 1'i Konya'da, 2'si Gaziantep'de, 3'ü Antalya'da, 1'i de Trabzon'da bulunmaktadır. Türkiye'de vakıf üniversitelerinin yanı sıra 5 adet de vakıf meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Bunlardan 4'ü İstanbul'da olup 1'i ise Bursa'da bulunmaktadır (Bkz. Şekil 6).



Şekil 6: Türkiye'de Kuruluş Tarihine Göre Açılan Vakıf Üniversiteleri
Kaynak: YÖK, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, https://istatistik.yok.gov.tr/, Erişim Tarihi: 20.11.2017.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ALAN ÇALIŞMASI ANALİZİ

5.1. Alan Çalışmasının Amacı, Önemi, Araştırma Örneklemi, Veri Toplama, Kısıtlar, Yöntem ve Literatür

Alan araştırmalarında öncelikle çalışmanın yapılmasındaki amacın ve öneminin ortaya koyulması gerekir. Ardından ne kadarlık bir örneklem büyüklüğüne ulaşıldığının aktarımı yapılmalıdır. Böylelikle örneklemin ana kütleyi temsil edebilecek boyuta gelip-gelmediğinin tespiti mümkün olacaktır. Ardından veri toplama sürecinin aktarımı yapılarak araştırmadaki kısıtların belirlenmesi gerekir. Bu süreçlerin sunumu sonrasındaysa elde edilen veri setinin hangi yöntemlerle istatistiken analiz edileceği ve uygulanacak yöntemdeki süreçler hakkında bilgi verilmelidir. Nihayetinde de araştırmayla örtüşen yönleri bulunan öncül çalışmalar varsa, söz konusu çalışmalar hakkında kısa bilgi sunulmalıdır. Bu kısımda da söz konusu bilgilerin sunumu gerçekleştirilmiştir.

5.1.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sanayi ötesi toplumun küresel ölçekte yayılım gösterdiği günümüz dünyasında, bilgiye sahip ve bilgiyi türeten yüksek vasıflı işgücü ihtiyacıyla örtüşerek yükseköğretimin her geçen gün önemi artmaktadır. Artık ilk ve ortaöğretim, iş piyasalarında emek arz etmek için yetersiz kalmakta, bu da yükseköğrenim kurumlarına olan talebi arttırmaktadır. Yükseköğrenim kurumlarına olan talebin, iş piyasasının talepleriyle örtüşmesi ise beşeri kalkınmanın başarıyla sağlanabilmesi için son derece kritik öneme sahiptir. Türkiye, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecini tamamlayamamış olsa da, sanayi toplumuna geçişini gerçekleştiremeden doğrudan sanayi ötesi topluma dönüşümü yaşamaktadır. Bu dönüşüm de üniversite-iş piyasası uyumunu zorunlu kılmaktadır. Bu çalışmanın da temel amacı, Türk iş piyasaları ile üniversite öğreniminin uyumunu, fakülte tercihi ve mezuniyeti aşamalarında öğrencilerin istihdam umutlarının ve mesleklerine yönelik

tutumlarının kararlılığı veya kararsızlığı durumundaysa değişimin olumlu mu olumsuz mu şekillendiğinin sınanmasından hareketle analiz etmektir.

Araştırma kendi alanında çok büyük bir örneklemde ve istihdam olanaklarına göre yüksek, orta, düşük düzeyde istihdam sağlayan fakülteler ayrımına göre çeşitleme yapılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklem büyüklüğü ve çeşitliliği dikkate alındığında, elde edilen bulguların üniversite gençliğinin bütüne yönelik değerlendirme yapmaya imkan tanıyacak boyuttadır. Araştırmanın ülke bütünü için değerlendirme yapmaya imkan tanıyacak ölçekte oluşu da çalışmanın önemini teşkil etmektedir.

5.1.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini, Trakya Üniversitesi'ndeki beş fakültede öğrenim gören ilk ve son sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Fakültelerin seçiminde istihdam olanakları esas alınarak, mezuniyet sonrası istihdam imkânı yüksek olan iki fakülte olarak Tıp ve İlahiyat Fakülteleri; istihdam imkânı düşük olan Fen Fakültesi; istihdam imkânı orta düzeyde olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Mühendislik Fakültesi alınmıştır. Tıp fakültesinin son sınıfında intörnlük oluşu sebebiyle son sınıf öğrencilerini temsilen beşinci sınıf öğrencileri üzerine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması için Trakya Üniversitesi'nden etik kurulu onayı alınmıştır.

Anket çalışmasının gerçekleştirildiği fakültelerin ilgili sınıflarındaki toplam öğrenci sayısı 4973 olup anket uygulanan denek sayısı ise 2177'dir. Dolayısıyla anket uygulamasında denekler, ana kütlenin %43,8'ine ulaşmıştır. Birinci sınıf öğrenci mevcudu toplamda 2093 kişi olup denek sayısı ana kütlenin %56,6'sına denk gelen 1184 kişi iken son sınıf öğrenci mevcudu toplam 2880 kişi olup denek sayısı da ana kütlenin %34,5'ine denk gelen 993 kişi olarak gerçekleşmiştir.

Fakültelere ve sınıflara göre ana kütle ve denek sayıları ile deneklerin ana kütle içerisindeki ağırlıkları ise şu şekilde gerçekleşmiştir:

- Tıp Fakültesinde 288 birinci sınıf öğrencisinin %46,2'sine denk gelen 133 kişiye anket uygulanmışken, 208 beşinci sınıf öğrencisinin %83,2'sine denk gelen 173 öğrenciye anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.
- İlahiyat Fakültesinde 84 birinci sınıf öğrencisinin %82,1'ine denk gelen 69 kişiye anket uygulanmışken, 82 son sınıf öğrencisinin %58,5'ine denk gelen 48 öğrenciye anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.
- Mühendislik Fakültesinde 412 birinci sınıf öğrencisinin %57,8'ine denk gelen 238 kişiye anket uygulanmışken, 507 son sınıf öğrencisinin %40,4'üne denk gelen 205 öğrenciye anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.
- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde 1182 birinci sınıf öğrencisinin %57,4'üne denk gelen 678 kişiye anket uygulanmışken, 1785 son sınıf öğrencisinin %29,4'üne denk gelen 524 öğrenciye anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.
- Fen Fakültesinde 127 birinci sınıf öğrencisinin %52'sine denk gelen 66 kişiye anket uygulanmışken, 298 son sınıf öğrencisinin %14,4'üne denk gelen 43 öğrenciye anket uygulaması gerçekleştirilmiştir (Bkz. Tablo 23).

Tablo 23. Fakülte ve Sınıflara Göre Anket Uygulaması Gerçekleştirilen Ana Kütle ve Denek Sayıları ile Deneklerin Ana Kütleye Oranları

Fakülteler	**1. Sınıf**			**Son Sınıf***			**Toplam**		
	Mevcut	**Denek Sayısı**	**Denek/ Mevcut (%)**	**Mevcut**	**Denek Sayısı**	**Denek/ Mevcut (%)**	**Mevcut**	**Denek Sayısı**	**Denek/ Mevcut (%)**
Tıp Fakültesi	288	133	46,2	208	173	83,2	496	306	61,7
İlahiyat Fakültesi	84	69	82,1	82	48	58,5	166	117	70,5
Mühendislik Fakültesi	412	238	57,8	507	205	40,4	919	443	48,2
İİBF	1182	678	57,4	1785	524	29,4	2967	1202	40,5
Fen Fakültesi**	127	66	52,0	298	43	14,4	425	109	25,6
Toplam	2093	1184	56,6	2880	993	34,5	4973	2177	43,8

* Tıp fakültesi son sınıf öğrencileri 5. sınıf öğrencilerini kapsar. 6. sınıf intörnlük olduğundan 5. sınıf üzerinde anket uygulanmıştır.

** Matematik, Kimya ve Biyoloji bölümlerini içerir, Fizik bölümü dâhil değildir.

Bilindiği üzere anket çalışmalarında örneklem büyüklüğü 384'e ulaştığında 1 milyon kişilik ana kütleyi temsil gücüne erişilmektedir. Bu çalışmada tüm Türk yükseköğretim sisteminde öğrenim gören öğrencileri temsil edecek bir örneklemle çalışılarak (2177 denek) analizler gerçekleştirilmiştir.

5.1.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırmada, Trakya Üniversitesi'ndeki beş fakültede öğrenim gören birinci sınıf ve son sınıf öğrencilerinin istihdam umutlarının ve mesleki tutumlarının ölçülmesiyle ilgili verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Alan çalışmasında kullanılan anketler, demografik sorular, istihdam umut ölçeği ve mesleki tutum ölçeğine dayanan sorulardan oluşmaktadır. İstihdam umut ölçeği soruları Hong et al. (2012) tarafından geliştirilen ölçeğe dayanmaktadır. Mesleki tutum ölçeğine dayanan sorular ise Üstüner (2006) tarafından geliştirilmiş ölçeğe dayanmaktadır.

Soruların değerlendirilmesinde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Her iki ölçek için de cevap seçenekleri "1=Kesinlikle katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesin katılıyorum" şeklinde belirlenmiştir. Analize dahil edilen 2177 anketten elde edilen veriler SPSS 16 istatistik paket programı vasıtasıyla analiz edilmiştir.

5.1.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmaya ait veriler, pilot çalışma da dahil olmak üzere 20.11.2017 tarihinde Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde başlayıp 25.12.2017 tarihinde Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesinde son bulmuştur. Toplanan veriler de söz konusu 35 günlük sürede Trakya Üniversitesi'ne bağlı beş fakültede öğrenim gören birinci ve son sınıf (Tıp Fakültesi'nde beşinci sınıf) öğrencilerinden

gönüllü olarak alan çalışmasına katılanların anketleriyle sınırlıdır. Doldurulan anketlerde mükerrerliğin yaşanmaması için de her fakültenin her bir sınıfında en yoğun öğrenci yekununun bulunduğu tarihlerde birer defa anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple anket yapılan tarihte sınıfta bulunmayan veya anket doldurmayı reddeden öğrenciler araştırmaya dahil edilmemişlerdir.

5.1.5. Yöntem

Lorcu (2015: 206-207), anket çalışmalarının analiz edilmesinde geçerlilik ve güvenilirliğin ön koşul olarak aranması gerektiğini vurgular. Geçerlilik analiziyle gerçekleştirilen analizde ölçümü amaçlanan özelliğin başka özelliklerle karışıp-karışmadığı test edilmektedir. Geçerliliğin var olup olmadığına ilişkin üç geçerlilik türü mevcut olup (mantıki geçerlilik, deneysel geçerlilik, yapısal geçerlilik), sosyal bilimlerde soyut kavramlardan ağırlıklı olarak hareket edilmesi sebebiyle mantıki veya deneysel geçerlilik yerine yapısal geçerliliğin tercihi ön plana çıkmaktadır (Uysal, 1975; Ercan ve Kan, 2004). Yapı geçerliliği faktör analiziyle test edilmekte olup çok sayıdaki sorunun ölçülmesi amaçlanan isimlendirilebilen bağımsız faktörlerin oluşumun sağlayıp sağlamadığı test edilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Ancak unutulmaması gereken, davranışsal özellikleri ölçmeyi amaçlayan çalışmalarda hiçbir çalışmada ölçümün tam geçerlilik sağlayamayacağı, sadece istatistik olarak yeterli geçerliliğin var olup olmadığının sınanabileceğidir (Ercan ve Kan, 2004). Geçerlilik sınaması için gerçekleştirilen faktör analizinde analizin istatistik anlamlılığı χ^2değerine dayanılarak hesaplanan Bartlett küresellik testi olup, buna ek olarak Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)'in örneklem yeterlilik ölçüsüne bakılarak analizde gözlem sayısının yeterliliği test edilmektedir (Çiftçi, 2011: 169-170). Bu çalışmada örneklem büyüklüğünün çok yüksek seviyede oluşu sebebiyle KMO ölçüsü için aranan asgari 0,60'lık sınırın aranması ihtiyacı da mevcut değildir.

Geçerlilik sınaması sonrasında ikinci aşamayı oluşturan güvenilirlik analizi için Ercan ve Kan (2004), anket çalışmalarının analiz edilebilmesi için ilk koşulun anketin güvenilirliği olduğunu ifade etmektedir. Güvenilirlik, aynı koşulların

sağlanması durumunda ölçüm tekrarında elde edilecek değerlerin kararlı olup olmadığını göstermektedir. Bu sebeple de güvenilirlik analizi anket çalışmasında testin incelenen konuyu ne denli güçlü ölçtüğünü göstermektedir. Güvenilirlik tespiti için en yaygın uygulanan analiz ise Cronbach Alpha Katsayısı yaklaşımıdır. Katsayı değeri 0 ile 1 arasında değişmekte olup, ölçek içindeki soruların iç tutarlılığının ölçümü imkânını sağlamaktadır. Buna göre katsayı değerleri:

- $0 \leq \alpha < 0{,}40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $40 \leq \alpha < 0{,}60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- $60 \leq \alpha < 0{,}80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $80 \leq \alpha \leq 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Lorcu, 2015).

Bu çalışmada da kullanılan ölçeklerin geçerlilikleri faktör analizi ile sınanmış, ardından da Cronbach Alfa katsayılarıyla soruların ölçekteki iç tutarlılıkları güvenilirlik analizi ile sınanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik testleri sonrasında, ilk ve son sınıf öğrencileri arasında istihdam umut ve mesleki tutum ölçeklerine göre istatistik olarak anlamlı ayrışmanın olup olmadığı Levene istatistiği ile grup varyans eşitliğinin sağlanması durumunda ve t testine dayanarak, grup varyans eşitliğinin sağlanamaması durumunda ise Mann-Whitney U testine dayanarak sınanmıştır (Bkz. Lorcu, 2015). Ardından da istatistik olarak ayrışmanın olduğu fakültelerde ölçek değerlerindeki sınıflar arası değişimin yönünden hareket edilerek, istihdam umudu ve mesleki tutum ile alt boyutlarında yaşanan değişimler analiz edilmiştir.

5.1.6. İlgili Literatür

Araştırmaya konu olan istihdam umudu ve mesleki tutumla ilişkili öncül çalışmaların bazıları şunlardır:

Harbalıoğlu ve Ünal (2014) Süleyman Demirel Üniversitesi'nde öğrenim gören 158 aşçılık programı öğrencisi üzerine uyguladıkları anket çalışmasında

öğrencilerin mesleki tutumlarının ölçümüne odaklanmışlardır. Kurnaz vd (2014) altı farklı meslek yüksekokulunun aşçılık programlarında öğrenim gören 250 öğrenciyle mesleki hevesliliklerinin ölçümü gerçekleştirmiştir. Tolga vd (2015), Çanakkale 18 Mart Üniversitesi'nde turist rehberliği ile seyahat işletmeciliği bölümlerinde öğrenim gören 281 öğrencinin mesleki tutumlarını ölçmek için anket çalışması uygulamışlardır.

Dereli ve Kabataş (2009) çalışmasında Muğla Sağlık Yüksekokulu'nda öğrenim gören 102 son sınıf öğrencisinin istihdam kaygılarını ölçmeye odaklanmıştır. Sabancıoğulları ve Doğan (2012) 82 yeni mezun hemşirenin mesleki tutumlarını analiz etmek için anket çalışması düzenlemişlerdir. Zencir ve Eşer (2016) Denizli Sağlık Hizmetleri Yüksekokulu'nda öğrenim gören 131 hemşirelik bölümü öğrencisinin mesleki tutumlarına yönelik anket çalışması yapmışlardır.

Gültekin vd (2006) Adnan Menderes Tıp Fakültesi'nde öğrenim gören 115 uzmanlık öğrencisinin mesleki tutum edinmelerinde eğitimin etkisi hakkındaki görüşleri, anket vasıtasyla sorgulanmıştır. Genç vd (2007) İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde öğrenim gören 364 öğrenciye yönelik yaptıkları anket çalışmasında meslek seçimindeki etkenleri sorgulayarak mesleki tutumun ölçümünü gerçekleştirmişlerdir.

Çiçek vd (2005) Dokuz Eylül ve Ege Üniversiteleri'nin Tıp Fakültesi Hastaneleri'nde temel bilimler, farmakoloji ve tıbbi patoloji alanında eğitim gören 74 uzmanlık öğrencisine, mesleki bilgi birikimlerini en çok nerelerden öğrenildiği sorulmuştur. Yine Çiçek vd (2006) bir başka çalışmalarında aynı hastanelerde görevli asistanların mesleki tutumlarını ölçmeye amaçlamışlardır. Tan vd (2012) Dokuz Eylül Tıp Fakültesi'nde ihtisas yapan 252 araştırma görevlisine uyguladıkları anket çalışmasında, uzmanlık eğitimi ve eğitmenlerinin yeterlilikleri hakkındaki görüşlerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Çıtak ve Altaş (2012) fakülte ve bakanlık bünyesinde uzmanlık eğitimi alan göğüs cerrahisi ve kalp-damar cerrahisi alanında ihtisas yapan

204 asistana uyguladıkları anket çalışmasıyla, verilen eğitimin ve eğiticilerin yeterlilikleri hakkındaki görüşlerini sorgulamışlardır.

Kaya ve Nazıroğlu (2008) din görevlilerinin imam hatip lisesi veya ilahiyat fakültesi mezunu oluşlarına göre mesleki tutumlarında farklılaşmanın olup-olmadığını sorgulamak için anket çalışması düzenlemişlerdir. Kaya ve Turan (2013) 19 Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi son sınıf öğrencisi 55 kişi ile Samsun İlkadım Anadolu İmam Hatip Lisesi son sınıf öğrencisi 66 kişinin mesleki alan, pedagojik formasyon ve mesleki uygulama yeterliliklerinin karşılaştırmasını anket çalışması vasıtasıyla gerçekleştirmişlerdir. Acuner (2016) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi son sınıfında okuyan 192 öğrencinin, fakültede verilen eğitimin din görevlisi yetiştirmeye elverişliliği konusundaki düşünceleri anket çalışması vasıtasıyla analiz edilmiştir.

Şahin (2011) Buca Eğitim Fakültesi'nde eğitim gören 149 öğrenciye yönelik gerçekleştirdiği anket çalışmasında, öğrencilerin mesleki istihdam hakkında düşüncelerini ölçmeye odaklanmıştır. Korkmaz vd (2015) altı farklı üniversitenin Mühendislik ve Teknoloji Fakülteleri'nde öğrenim gören 624 öğrencinin mesleki tutumlarını ölçmeyi amaçladıkları bir anket çalışmasında bulunmuşlardır.

Kapsam genişliği açısından bu tez çalışması için öncül olma vasfına sahip çalışma ise Şahin vd (2011) tarafından gerçekleştirilen ve on üç kamu üniversitesinde sağlık, mühendislik, güzel sanatlar, edebiyat, eğitim, tıp, diş hekimliği ile iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde öğrenim gören 1839 öğrenciye uyguladıkları anket çalışmasında ilk ve son sınıf öğrencilerinin bölümlerinden memnuniyetlerinde ayrışmanın olup-olmadığının sınandığı çalışma olarak kabul edilebilir.

5.2. Bulgular

Bu kısımda ilk olarak anket çalışmasının geçerliliği ve güvenilirliğinin test edilmesi sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur. Ardından da beş farklı fakülte

ve örneklem bütünü için istihdam umudu ve mesleki tutum ölçeklerine ilişkin bulguların sunumu gerçekleştirilmiştir.

5.2.1. Ölçek Geçerlilik Test Bulguları

Bu aşamada ilk olarak 24 sorulu (değişkenli) istihdam umut ölçeğinin geçerliliğinin, 2153 öğrenciden oluşan (gözlemli) veri setine dayanarak sınanması gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik testi kapsamında yapılan faktör analizinde rotasyon işleminde yaygın olarak tercih edilen varimax metodu uygulanmıştır. Uygulama bulgularında KMO örneklem yeterlilik ölçüsü 0,949 olarak bulunarak örneklem yeterliliğinin çok iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik Testi sonucundaysa χ^2 24570 değeriyle faktör analizinin istatistik olarak uygun ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Faktör analizinde varyans açıklama oranı %1'in üzerinde olan iki faktör tespit edilmiş olup buna göre ilk üç faktörün varyans açıklama yüzdesi %52,89'dur (birinci faktör %40,022, ikinci faktör %7,583 ve üçüncü faktör %5,283). Bütün değişkenlerin varyans yükleri %30 ve üzerindedir. İlgili bulgular tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24. İstihdam Umut Ölçeği Rotasyon Bileşen Matrisi

	Sorular (Değişken)	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
Kendine güven	Kariyer hedeflerime doğru ilerliyorum.	0,732	0,041	0,328
	Hedeflerime ulaşmaya doğru ilerleme sürecindeyim.	0,726	0,041	0,318
	Kariyer hedeflerime ulaşmakta kararlıyım.	0,725	0,301	0,055
	Kendimi kariyer hedeflerime ulaşmam konusunda motive ediyorum.	0,712	0,221	0,094
	İşimle ilgili gelecekteki başarılarımı düşünmem bana güç katıyor.	0,703	0,215	0,066
	Eğitim durumum ve diğer kaynaklarımı kariyer hedeflerime doğru ilerlemek için kullanabilirim	0,657	0,288	0,079
	Becerilerimi kariyer hedeflerime doğru ilerlemek için kullanabilirim	0,641	0,354	0,056
	Kariyer hedeflerime ulaşmak için elinden gelen çabayı göstermeye hazırım.	0,615	0,385	0,005
	Mevcut yolum beni kariyerimde olması gereken yere götürür.	0,614	0,010	0,346
	Kariyer sahibi olacağım bir işte çalışacağım.	0,609	0,303	0,112
	Eğitim durumum ve diğer kaynaklarımın iyi bir işte çalışmamı sağlayacağının farkındayım.	0,609	0,154	0,277

	Gelecekteki işimde şu an olduğumdan daha iyi bir konumda olacağım.	0,573	0,375	0,088
	Gelecekteki iş pozisyonuma (kariyerime) ilişkin olumlu hissediyorum	0,555	0,243	0,382
	Maddi hedeflerimi hemen başaramamış olsam bile hedeflerime ulaşmanın bir yolunu bulacağım.	0,534	0,295	0,075
	Yeteneklerimin iyi bir işte çalışmamı sağlayacağının farkındayım.	0,494	0,426	0,216
Kapasite/yetenek	Eğer kendimi verirsem iş hayatında iyi şeyler yapabilirim	0,320	0,709	0,000
	İyi bir işte çalışmayı hak ediyorum	0,225	0,692	0,192
	Çalışırken veya iş ararken kendime saygımı korurum	0,204	0,683	0,081
	Çalışırken oluşabilecek engellerin üstesinden gelebilecek güce sahibim	0,215	0,652	0,217
	İyi bir işte çalışma kapasitesine sahibim	0,123	0,627	0,424
	İstediğim herhangi bir işte çalışabilirim	0,108	0,418	0,333
Kararlılık	Çalışmak için kendimi yeterli hissediyorum	0,072	0,324	0,758
	İşle ilgili kendimden emin olduğumu hissediyorum	0,236	0,276	0,733
	Gelecekteki işimde gelirimin düşmesine dair endişem yok	0,427	-0,025	0,441

İkinci olarak 29 sorulu (değişkenli) mesleki tutum ölçeğinin sınanması, 1937 öğrenciden oluşan (gözlemli) veri setine dayanarak gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik testi kapsamında yapılan faktör analizinde rotasyon işleminde yaygın olarak tercih edilen varimax metodu tercih edilmiştir. Uygulama bulgularında KMO örneklem yeterlilik ölçüsü 0,964 olarak bulunarak örneklem yeterliliğinin çok iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik Testi sonucundaysa χ^2 31780 değeriyle faktör analizinin istatistik olarak uygun ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Faktör analizinde ilk dört faktörün varyans açıklama yüzdesi %59,43'tür (birinci faktör %41,222, ikinci faktör %9,864, üçüncü faktör %54,282 ve dördüncü faktör %3,875'tir). İlgili bulgular, tablo 25'te sunulmuştur.

Tablo 25. Mesleki Tutum Ölçeği Rotasyon Bileşen Matrisi

	Sorular (Değişken)	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4. Faktör
Mesleğe uyum	Bu mesleğin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum	0,746	0,172	0,275	0,156
	Bu meslekte karşılaşacağım zorlukları aşabileceğime inanıyorum	0,720	0,184	0,311	0,057
	Bu mesleğe ilişkin özel bir yeteneğim olduğu kanısındayım	0,701	0,042	0,076	0,272
	Bu mesleğin bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum	0,635	0,222	0,360	0,169

	Bu meslekte başarılı olacağıma inanıyorum	0,612	0,196	0,279	0,233
	Zor şartlar altında dahi bu mesleği yapmak isterim	0,598	0,169	0,201	0,426
	Bu mesleği yapan kişilerle sohbet etmekten hoşlanırım	0,570	0,128	0,456	0,094
	Bu mesleğin bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum	0,556	0,141	0,336	0,193
	Bu meslekle ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnutum	0,554	0,274	0,246	0,493
	Bir meslek tercih etme durumunda olanlara bu mesleği tavsiye etmem	0,512	0,158	0,470	0,131
Pişmanlık	Bu mesleğin kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum	0,132	0,772	0,155	0,267
	Bu mesleğin yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum	0,085	0,766	0,112	0,264
	Bu mesleği seçtiğime pişman oluyorum	0,185	0,722	0,133	0,262
	Bu mesleği yapan insanlara sempati duyarım	0,144	0,708	0,108	-0,099
	Bölümümün sunduğu mesleğin bana göre bir meslek olmadığını düşünüyorum	0,089	0,706	0,062	0,322
	Bu mesleğin devamlılığı bana güven veriyor	0,118	0,696	0,126	0,225
	Bu meslekten olacağımı düşünmek beni korkutuyor	0,120	0,674	0,224	0,035
	Halen okumakta olduğum bölümümü isteyerek seçtim	0,320	0,570	-0,010	-0,326
Mesleki itibar	Mesleğimde bilgili ve yeterli olacağımı düşünüyorum	0,172	0,133	0,768	0,165
	Bu mesleği icra etmenin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum	0,162	0,049	0,736	0,052
	Meslek bilgisi derslerinde başarılı olmayı önemserim	0,330	0,200	0,616	0,229
	Mesleğimi ifa ettiğimde çevre tarafından bana yeterli değerin verileceğine inanıyorum	0,332	0,153	0,584	0,229
	Bu mesleğin çalışma koşulları bana çekici geliyor	0,392	0,109	0,563	0,055
	Bu mesleği profesyonel bir biçimde yürütebileceğime inanıyorum	0,216	0,181	0,559	0,372
	Mesleğime başladığımda yapabileceğim çok şey olduğunu düşünüyorum	0,382	0,179	0,466	0,167
Mesleğe güven	Bu mesleği yapmak düşüncesi bile cazip geliyor	0,362	0,233	0,357	0,595
	Bu mesleği kendime yakıştırıyorum	0,364	0,286	0,340	0,598
	Bu mesleğin toplumda bana saygınlık kazandıracağına inanıyorum	0,317	0,267	0,284	0,556
	Tekrar bir meslek tercihinde bulunmam söz konusu olsa yine bu mesleği seçerdim	0,404	0,247	0,163	0,648

5.2.2. Güvenilirlik Test Bulguları

Güvenilirlik testleri istihdam umut ve mesleki tutum ölçekleri için iki kısımda olmak üzere tekrarlanmıştır. Her aşamada Cronbach Alfa değerleri tespit edilmiş, ardından da değişkenlerden herhangi birisinin çıkartılması durumunda Cronbach Alfa değerindeki değişimin ne olacağını sorgulanmıştır.

İlk kısımda 24 sorulu (değişkenli) istihdam umut ölçeği güvenilirliğinin sorgulanması gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analiz, 2177 öğrenciden 24'ünün soruların bir kısmına cevap vermemesi sebebiyle 2153 denekli anket çalışmasındaki soruların güvenilirliği test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach alfa değeri 0,931 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu tanımlamaktadır. Güvenilirlik analizinde 24 sorudan herhangi birisinin ölçek dışında tutulması durumunda Cronbach alfa değerlerinin 0,926 ile 0,931 arasında değişeceği tespit edildiğinden, güvenilirliği zedeleyen veya ciddi ölçüde düşüren herhangi bir değişkenin bulunmadığı sonucuna da varılmıştır.

İkinci aşamada 29 sorulu (değişkenli) mesleki tutum ölçeği güvenilirliğinin sorgulanması gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analiz, 2177 öğrenciden 33'ünün soruların bir kısmına cevap vermemesi sebebiyle 2144 denekli anket çalışmasındaki soruların güvenilirliği test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizinde güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach alfa değeri 0,944 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu tanımlamaktadır. Güvenilirlik analizinde 29 sorudan herhangi birisinin ölçek dışında tutulması durumunda Cronbach alfa değerlerinin 0,941 ile 0,946 arasında değişeceği tespit edildiğinden, güvenilirliği zedeleyen veya ciddi ölçüde düşüren herhangi bir değişkenin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

5.2.3. Fakültelere Göre İstihdam Umut Ölçeğine Dayalı Bulgular

İlk olarak mezuniyet sonrasında istihdam olanağı yüksek olan Tıp Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında istihdam umut ölçeğine ilişkin birinci ve beşinci sınıflar arasında ayrışma olup-olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, kendine güven, kapasite/yetenek, kararlılık alt boyutları ile ölçek bütünü açısından birinci ve beşinci sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir (Bkz. Tablo 26).

Tablo 26. Tıp Fakültesi Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
Ölçek Genel	1. Sınıf	132	4,146	0,601	0,308	0,579	1,173	0,242
	5. Sınıf	166	4,065	0,580				
Kendine Güven	1. Sınıf	132	4,203	0,649	0,932	0,335	1,143	0,254
	5. Sınıf	166	4,118	0,616				
Kapasite/Yetenek	1. Sınıf	132	4,231	0,629	0,005	0,943	0,701	0,484
	5. Sınıf	166	4,179	0,648				
Kararlılık	1. Sınıf	132	3,692	0,924	1,884	0,171	1,190	0,235
	5. Sınıf	166	3,572	0,810				

İstihdam olanağı yüksek olan ikinci fakülteyi oluşturan İlahiyat Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında istihdam umut ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar arasında ayrışma olup olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, kendine güven, kapasite/yetenek alt boyutları ile ölçek bütünü açısından birinci ve dördüncü sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir. Ancak kararlılık alt boyutunda birinci ve dördüncü sınıf öğrencileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışmanın varlığı görülmekte olup birinci sınıflarda 3,941 olarak gerçekleşen ölçek değerinin 3,593'e gerilediği görülmektedir (Bkz. Tablo 27).

Tablo 27. İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
Ölçek Genel	1. Sınıf	68	4,137	0,619	0,793	0,375	1,766	0,080
	4. Sınıf	45	3,939	0,524				
Kendine Güven	1. Sınıf	68	4,118	0,647	0,322	0,572	1,472	0,144
	4. Sınıf	45	3,938	0,619				
Kapasite/Yetenek	1. Sınıf	68	4,282	0,705	0,565	0,454	1,403	0,163
	4. Sınıf	45	4,115	0,459				
Kararlılık	1. Sınıf	68	3,941	0,846	0,015	0,903	2,161	0,033
	4. Sınıf	45	3,593	0,828				

İkinci olarak mezuniyet sonrasında istihdam olanağı orta düzeyde olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında istihdam umut ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar arasında ayrışma olup olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, kapasite/yetenek ve kararlılık alt boyutlarında birinci ve dördüncü sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışmanın olmadığını göstermektedir. Buna karşılık kendine güven alt boyutu ile ölçek bütünü açısından birinci ve dördüncü sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 28).

Tablo 28. İİBF Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
Ölçek Genel	1. Sınıf	670	3,981	0,605	1,138	0,286	2,773	0,006
	4. Sınıf	519	3,886	0,560				
Kendine Güven	1. Sınıf	670	3,990	0,687	2,666	0,103	3,102	0,002
	4. Sınıf	519	3,870	0,629				
Kapasite/Yetenek	1. Sınıf	670	4,237	0,622	3,347	0,068	1,824	0,068
	4. Sınıf	519	4,173	0,558				
Kararlılık	1. Sınıf	670	3,422	0,886	1,564	0,211	0,731	0,465
	4. Sınıf	519	3,385	0,841				

İstihdam olanağı orta düzeyde olan ikinci fakülteyi oluşturan Mühendislik Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında istihdam umut ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar arasında ayrışma olup olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, kendine güven, kapasite/yetenek, kararlılık alt boyutları ile ölçek bütünü açısından birinci ve dördüncü sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir (Bkz. Tablo 29).

Tablo 29. Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi		t Testi		Mann-Whitney U Testi	
					F	p	t	p	Z	p
Ölçek Genel	1. Sınıf	236	3,990	0,542	3,598	0,059	1,404	0,161	---	---
	4. Sınıf	196	3,909	0,654						
Kendine Güven	1. Sınıf	236	4,050	0,604	1,073	0,301	1,622	0,106	---	---
	4. Sınıf	196	3,951	0,671						
Kapasite/Yetenek	1. Sınıf	236	4,123	0,588	6,152	0,014	---	---	-0,506	0,613
	4. Sınıf	196	4,046	0,742						
Kararlılık	1. Sınıf	236	3,419	0,820	0,441	0,507	-0,070	0,945	---	---
	4. Sınıf	196	3,425	0,872						

Üçüncü olarak mezuniyet sonrasında istihdam olanağı düşük olan Fen Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında istihdam umut ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar arasında ayrışma olup olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, kendine güven, kapasite/yetenek, kararlılık alt boyutları ile ölçek bütünü açısından birinci ve dördüncü sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir (Bkz. Tablo 30).

Tablo 30. Fen Fakültesi Öğrencilerinde İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
Ölçek Genel	1. Sınıf	65	4,017	0,526	0,403	0,527	-0,339	0,735
	4. Sınıf	43	4,049	0,431				
Kendine Güven	1. Sınıf	65	4,058	0,589	2,186	0,142	-0,177	0,860
	4. Sınıf	43	4,078	0,477				
Kapasite/ Yetenek	1. Sınıf	65	4,179	0,651	0,455	0,501	-0,592	0,555
	4. Sınıf	43	4,248	0,479				
Kararlılık	1. Sınıf	65	3,482	0,812	1,963	0,164	-0,197	0,844
	4. Sınıf	43	3,512	0,680				

Son olarak anket uygulaması yapılan fakültelerin tamamındaki öğrenci bütününde istihdam umut ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar arasında ayrışma olup olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, kapasite/yetenek ve kararlılık alt boyutlarında birinci ve dördüncü sınıflar (Tıp Fakültesi için beşinci sınıf) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışmanın olmadığını göstermektedir. Buna karşılık kendine güven alt boyutuyla ölçek bütününde birinci ve dördüncü

sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 31).

Tablo 31. İstihdam Umut Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
Ölçek Genel	1. Sınıf	1170	4,012	0,591	0,171	0,679	3,195	0,001
	Son Sınıf*	969	3,931	0,580				
Kendine Güven	1. Sınıf	1170	4,037	0,662	1,890	0,169	3,401	0,001
	Son Sınıf*	969	3,941	0,635				
Kapasite/Yetenek	1. Sınıf	1170	4,213	0,624	0,109	0,741	2,376	0,018
	Son Sınıf*	969	4,149	0,610				
Kararlılık	1. Sınıf	1170	3,487	0,881	3,197	0,074	1,228	0,220
	Son Sınıf*	969	3,441	0,837				

* Tıp fakültesi için son sınıf öğrenciliği 5. sınıflardan oluşmaktadır.

5.2.4. Fakültelere Göre Mesleki Tutum Ölçeğine Dayalı Bulgular

İlk olarak mezuniyet sonrasında istihdam olanağı yüksek olan Tıp Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında mesleki tutum ölçeğine ilişkin birinci ve beşinci sınıflar arasında ayrışma olup-olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, mesleğe güven dışındaki üç alt boyutta (mesleğe uyum, pişmanlık, mesleki itibar) ve ölçek bütünü açısından birinci ve beşinci sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo 32).

Tablo 32. Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	**Kategori**	**N**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**Levene Testi**		**t Testi**	
					F	**p**	**t**	**p**
Ölçek Genel	**1. Sınıf**	132	4,137	0,570	0,556	0,457	2,991	0,003
	5. Sınıf	168	3,929	0,619				
Mesleğe Uyum	**1. Sınıf**	132	4,092	0,657	0,068	0,794	2,151	0,032
	5. Sınıf	168	3,924	0,678				
Pişmanlık	**1. Sınıf**	132	4,036*	0,846	0,141	0,707	2,132	0,034
	5. Sınıf	168	3,830*	0,821				
Mesleki İtibar	**1. Sınıf**	132	4,189	0,578	0,001	0,972	4,243	0,000
	5. Sınıf	168	3,904	0,579				
Mesleğe Güven	**1. Sınıf**	132	4,358	0,779	0,013	0,908	1,466	0,144
	5. Sınıf	168	4,225	0,784				

* Ters soru (çevrilmiş)

İstihdam olanağı yüksek olan ikinci fakülteyi oluşturan İlahiyat Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında mesleki tutum ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar arasında ayrışma olup-olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, dört alt boyut (mesleğe uyum, pişmanlık, mesleki itibar, mesleğe güven) alt boyutları ile ölçek bütünü açısından birinci ve dördüncü sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir (Bkz. Tablo 11).

Tablo 33. İlahiyat Fakültesi Öğrencileri Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi		t Testi		Mann-Whitney U Testi	
					F	p	t	p	Z	p
Ölçek Genel	**1. Sınıf**	69	4,135	0,706	2,519	0,115	0,042	0,967	---	---
	4. Sınıf	45	4,130	0,531						
Mesleğe Uyum	**1. Sınıf**	69	4,055	0,833	2,776	0,098	0,258	0,797	---	---
	4. Sınıf	45	4,018	0,604						
Pişmanlık	**1. Sınıf**	69	4,174*	0,765	0,295	0,588	0,187	0,852	---	---
	4. Sınıf	45	4,144*	0,904						
Mesleki İtibar	**1. Sınıf**	69	4,197	0,803	6,514	0,012	---	---	-0,527	0,598
	4. Sınıf	45	4,241	0,522						
Mesleğe Güven	**1. Sınıf**	69	4,130	1,014	2,839	0,095	-0,717	0,475	---	---
	4. Sınıf	45	4,256	0,722						

* Ters soru (çevrilmiş)

İkinci olarak mezuniyet sonrasında istihdam olanağı orta düzeyde olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında mesleki tutum ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar arasında ayrışma olup-olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, mesleğe güven dışındaki üç alt boyutta (mesleğe uyum, pişmanlık, mesleki itibar) ve ölçek bütünü açısından birinci ve dördüncü sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo 34).

Tablo 34. İİBF Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	**Kategori**	**N**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**Levene Testi**		**t Testi**		**Mann-Whitney U Testi**	
					F	**p**	**t**	**p**	**Z**	**p**
Ölçek Genel	**1. Sınıf**	670	3,709	0,724	6,057	0,014	---	---	-2,851	0,004
	4. Sınıf	519	3,619	0,651						
Mesleğe Uyum	**1. Sınıf**	670	3,673	0,757	4,925	0,027	---	---	-3,028	0,002
	4. Sınıf	519	3,569	0,689						
Pişmanlık	**1. Sınıf**	670	3,724*	0,909	0,179	0,672	3,064	0,002	---	---
	4. Sınıf	519	3,560*	0,929						
Mesleki İtibar	**1. Sınıf**	670	3,863	0,802	5,500	0,019	---	---	-2,113	0,035
	4. Sınıf	519	3,806	0,713						
Mesleğe Güven	**1. Sınıf**	670	3,516	0,984	3,983	0,046	---	---	-0,281	0,779
	4. Sınıf	519	3,534	0,880						

* Ters soru (çevrilmiş)

İstihdam olanağı orta olan ikinci fakülteyi oluşturan Mühendislik Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında mesleki ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar arasında ayrışma olup olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, mesleğe güven dışındaki üç alt boyutta (mesleğe uyum, pişmanlık, mesleki itibar) ve ölçek bütünü açısından birinci ve dördüncü sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo 35).

Tablo 35. Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinde Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	**Kategori**	**N**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**Levene Testi**		**t Testi**		**Mann-Whitney U Testi**	
					F	**p**	**t**	**p**	**Z**	**p**
Ölçek Genel	1. Sınıf	670	3,709	0,724	6,057	0,014	---	---	-2,851	0,004
	4. Sınıf	519	3,619	0,651						
Mesleğe Uyum	1. Sınıf	670	3,673	0,757	4,925	0,027	---	---	-3,028	0,002
	4. Sınıf	519	3,569	0,689						
Pişmanlık	1. Sınıf	670	3,724	0,909*	0,179	0,672	3,064	0,002	---	---
	4. Sınıf	519	3,560	0,929*						
Mesleki İtibar	1. Sınıf	670	3,863	0,802	5,500	0,019	---	---	-2,113	0,035
	4. Sınıf	519	3,806	0,713						
Mesleğe Güven	1. Sınıf	670	3,516	0,984	3,983	0,046	---	---	-0,281	0,779
	4. Sınıf	519	3,534	0,880						

* Ters soru (çevrilmiş)

Üçüncü olarak mezuniyet sonrasında istihdam olanağı düşük düzeyde olan Fen Fakültesi öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında mesleki tutum ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar arasında ayrışma olup olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, dört alt boyut (mesleğe uyum, pişmanlık, mesleki itibar, mesleğe güven) ile ölçek bütünü açısından birinci ve dördüncü sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir (Bkz. Tablo 36).

Tablo 36. Fen Fakültesi Öğrencileri Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	**Kategori**	**N**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**Levene Testi**		**t Testi**	
					F	**p**	**t**	**p**
Ölçek Genel	**1. Sınıf**	65	3,929	0,727	0,857	0,357	-0,029	0,977
	4. Sınıf	44	3,933	0,678				
Mesleğe Uyum	**1. Sınıf**	65	3,825	0,791	0,897	0,346	-0,627	0,532
	4. Sınıf	44	3,917	0,694				
Pişmanlık	**1. Sınıf**	65	3,983*	0,839	0,444	0,507	0,325	0,746
	4. Sınıf	44	3,929*	0,858				
Mesleki İtibar	**1. Sınıf**	65	4,064	0,701	0,425	0,516	0,628	0,531
	4. Sınıf	44	3,974	0,775				
Mesleğe Güven	**1. Sınıf**	65	3,865	1,067	3,416	0,067	-0,225	0,822
	4. Sınıf	44	3,909	0,871				

* Ters soru (çevrilmiş)

Son olarak anket uygulaması yapılan fakültelerin tamamındaki öğrenci bütününde mesleki tutum ölçeğine ilişkin birinci ve dördüncü sınıflar (Tıp Fakültesi için beşinci sınıf) arasında ayrışma olup olmadığı sınanmıştır. Elde edilen bulgular, mesleğe güven dışındaki üç alt boyutta (mesleğe uyum, pişmanlık, mesleki itibar) ve ölçek bütünü açısından birinci ve beşinci sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo 15).

Tablo 37. Mesleki Tutum Ölçeğine Göre Sınıflar Arasında Ayrışma Sınama Bulguları

Değişkenler	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi		t Testi		Mann-Whitney U Testi	
					F	p	t	p	Z	p
Ölçek Genel	1. Sınıf	1171	3,853	0,707	3,757	0,053	3,267	0,001	---	---
	Son Sınıf*	973	3,755	0,664						
Mesleğe Uyum	1. Sınıf	1171	3,809	0,750	2,614	0,106	2,715	0,007	---	---
	Son Sınıf*	973	3,723	0,705						
Pişmanlık	1. Sınıf	1171	3,855	0,909**	1,229	0,268	4,520	0,000	---	---
	Son Sınıf*	973	3,675	0,930**						
Mesleki İtibar	1. Sınıf	1171	3,975	0,768	6,860	0,009	---	---	-4,085	0,000
	Son Sınıf*	973	3,885	0,693						
Mesleğe Güven	1. Sınıf	1171	3,758	0,994	4,525	0,034	---	---	-0,506	0,613
	Son Sınıf*	973	3,766	0,914						

* Tıp fakültesi için son sınıf öğrenciliği 5. sınıflardan oluşmaktadır.
** Ters soru (Çevrilmiş)

5.3. Tartışma

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen alan çalışması sonucunda elde edilen bulguların mesleki tutumda ilk sınıflara göre son sınıflarda olumsuz seyir izlediği ve bu olumsuzluğun İlahiyat Fakültesi'ndeki nötürlüğü dışında dört fakültenin de tamamında sürdüğü görülmektedir. İstihdam umudundaysa İİBF dışındaki dört fakültede de nötr kaldığı görülmektedir (Bkz Tablo 35).

Tablo 38. Fakültelere Göre Sınıflar Arasında İstihdam Umut Ölçeği ve Mesleki Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Ayrışma ve Ayrışmanın Yönü Özet Tablosu

Fakülteler	İstihdam Umut Ölçeği				Mesleki Tutum Ölçeği				
	Ölçek genel	Kendine güven	Kapasite-yetenek	Kararlılık	Ölçek genel	Mesleğe uyum	Pişmanlık	Mesleki itibar	Mesleğe güven
Tüm denekler	-	-			-	-	+	-	
Tıp Fakültesi					-	-	+	-	
İlahiyat Fakültesi				-					
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	-	-			-	-	+	-	
Mühendislik Fakültesi					-	-	+	-	
Fen Fakültesi									

Öncül çalışma bulguları incelendiğinde bu çalışma bulgularını destekleyen çalışmalar olduğu gibi tersi bir durumu da ifade eden çalışmalar da mevcuttur. İktisadi ve sosyal bilimler alanına örnek olabilecek konumdaki ilk üç uygulamada meslek seçişlerinin bilinçli olduğu, mesleki tutumlardaysa ayrışma yaşanabileceği görülmektedir. Buna göre Harbalıoğlu ve Ünal (2014) Süleyman Demirel Üniversitesi'nde öğrenim gören 158 aşçılık programı öğrencisi üzerine uyguladıkları anket çalışmasında öğrencilerin mesleki tutumlarının olumlu olduğunu ve isteyerek seçtiklerini tespit etmiştir. Tolga vd (2015), anket çalışması uyguladıları Çanakkale 18 Mart Üniversitesi'nde turist rehberliği ile seyahat işletmeciliği bölümlerinde öğrenim gören 281 öğrencinin mesleki tutumlarının yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Kurnaz vd (2014) altı farklı meslek yüksekokulunun aşçılık programlarında öğrenim gören 250 öğrenciyle gerçekleştirdikleri anket çalışmasında, mesleki tutum kapsamında mesleki heveslilikerinin deneklerin yarısında olumsuz olduğu sonucuyla karşılaşmışladır.

Sağlık alanında hemen her kademede meslek seçişinin ve buna bağlı olarak da mesleki tutumların, öğrenimin ilk dönemlerinde genel olarak olumlu bir eğilimin varlığıyla karşılaşılmıştır. Örneğin Sabancıoğulları ve Doğan (2012) 82 yeni mezun hemşirelerin mesleki tutumlarını analiz etmek için düzenledikleri anket çalışmasında, okulda alınan eğitimin mesleki tutumu olumlu yönde etkilediği ve mesleki bilinç kazandırmayı sağlayıcı etki gösterdiği sonucuna varmışlardır. Zencir ve Eşer (2016) de Denizli Sağlık Hizmetleri Yüksekokulu'nda öğrenim gören 131 hemşirelik bölümü öğrencisinin mesleki tutumlarına yönelik anket çalışmasında denekler meslek seçişlerini isteyerek gerçekleştirdiklerini, bu seçişte de kazanç imkanının etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Sağlık yüksekokullarında yapılan çalışma bulgularıyla tıp fakültesi öğrencileri açısından da benzer süreçler yaşanmaktadır. Nitekim Gültekin vd (2006) Adnan Menderes Tıp Fakültesi'nde öğrenim gören 115 uzmanlık öğrencisine yapılan anket çalışmasında, mesleki tutum edinmelerinde eğitimin etkisinin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Genç vd (2007) İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde öğrenim gören 364 öğrenciye yönelik yaptıkları anket

çalışmasında meslek seçiminde mesleği sevme ve toplum nezdindeki prestijin etkili olduğu sonucuyla karşılaşılmıştır.

Tıp fakültesi Tan vd (2012) Dokuz Eylül Tıp Fakültesi'nde ihtisas yapan 252 araştırma görevlisinin, uzmanlık eğitimi ve eğitmenlerinin yeterlilikleri hakkındaki görüşleri genel olarak olumludur. Buna karşılık diğer ihtisas öğrencilerine yönelik çalışmalarda, bu bulgu desteklenememiştir. Çiçek vd (2005) Dokuz Eylül ve Ege Üniversiteleri'nin Tıp Fakültesi Hastaneleri'nde temel bilimler, farmakoloji ve tıbbi patoloji alanında eğitim gören 74 uzmanlık öğrencisine, mesleki bilgi birikimlerini en çok nerelerden öğrenildiği sorulmuş olup eğiticileri bu kapsamda değerlendiren deneklerin ağırlığı ¼'e bile ulaşamamıştır. Yine Çiçek vd (2006) bir başka çalışmalarında aynı hastanelerde görevli asistanların mesleki tutumlarında okulun yapıcı etkisinin yüksek olmadığı yönünde cevap vermişlerdir. Çıtak ve Altaş (2012) fakülte ve bakanlık bünyesinde uzmanlık eğitimi alan göğüs cerrahisi ve kalp-damar cerrahisi alanında ihtisas yapan 204 asistana uyguladıkları anket çalışması sonucunda, deneklerin yarıya yakını verilen eğitimin ve eğiticilerin mesleki tutum kazandırmada katkı sağlamadıklarını ifade etmişlerdir.

İlahiyat alanında eğitim görenler için yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulardaysa eğitim aşamasında mesleki tutumun fakülte öğrencilerinde yüksek olduğu, mezuniyet sonrasındaysa imam hatiplilerin mesleki motivasyonlarının daha yüksek seviyede gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre Kaya ve Nazıroğlu (2008) imam hatip lisesi mezunu din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyonlarının ilahiyat fakültesi mezunu mevkidaşlarına göre çok daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak Kaya ve Turan (2013) 19 Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi son sınıf öğrencisi 55 kişi ile Samsun İlkadım Anadolu İmam Hatip Lisesi son sınıf öğrencisi 66 kişinin mesleki alan, pedagojik formasyon ve mesleki uygulama yeterliliklerinin karşılaştırmasında, İlahiyat Fakültesi son sınıf öğrencilerinin imam hatip lisesi son sınıf öğrencilerine göre çok daha yüksek yeterlilikte kendilerini gördükleri sonucuyla da karşılaşılmıştır. Başta tezat gibi görünen bu durum aslında oldukça doğaldır. Neticede mesleğe giriş sonrasında mesleki tutum zamanla

oturmaktadır. Ancak öğrenim aşamasındaysa durum farklılaşabilmektedir. Acuner (2016)'in Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi son sınıfında okuyan 192 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen anket çalışması bulguları da İlahiyat eğitimi aşamasındaki yüksek mesleki tutumu destekler niteliktedir.

Şahin (2011) Buca Eğitim Fakültesi'nde eğitim gören 149 öğrenciye yönelik gerçekleştirdiği anket çalışmasında, öğrencilerin mesleki istihdam hakkında genel olarak karamsar oldukları görülmektedir. Korkmaz vd (2015) altı farklı üniversitenin Mühendislik ve Teknoloji Fakülteleri'nde öğrenim gören 624 öğrencinin mesleki tutumlarının orta ve yüksek düzeyde olduğu sonucuyla karşılaşılmıştır.

Kapsam çeşitliliği ve örneklem hacmi açısından bu çalışmaya öncül nitelikte olan Şahin vd (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmadaysa üniversiteye yeni giren öğrencilerin son sınıf öğrencilerine göre bölüm ve mesleklerinden daha memnun oldukları görülmekte olup tez çalışması kapsamında elde edilen bulgularla da ciddi ölçüde örtüşmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayiötesi toplumlarda yükseköğretim artık istihdam için ön koşul haline gelmiştir. Bilginin değeri artmış, böylece beşeri sermaye değeri de yükselmiş durumdadır. Dolayısıyla gelecekte ifa edilecek meslek seçiminde üniversite eğitimi de ağırlıklı etkiye sahip olmaktadır. Bu durum üniversite tercihlerinde gözetilmesi gereken önemli bir unsur konumuna erişmiş durumdadır.

Trakya Üniversitesi'nde 2017-18 akademik yılı güz döneminde mezuniyet sonrasında istihdam imkânına göre seçilen beş fakültenin ilk ve son sınıf öğrencilerine uygulanan anket çalışması bulguları oldukça dikkat çekici sonuçlara işaret etmektedir. Buna göre; ilk olarak istihdam umut ölçeğine göre İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile tüm öğrenciler bileşeninde ilk ve son sınıf öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz yönde ayrışmanın ölçek geneli ve kendine güven alt boyutu açısından söz konusu olduğu sonucuyla karşılaşılmaktadır. İlahiyat Fakültesi öğrencilerinde ise kararlılık alt boyutunda olumsuz bir ayrışma söz konusudur. Buna karşılık diğer alt boyutlarda fakülte öğrencilerinin hiç birisinde ayrışma görülmemektedir. Dolayısıyla genel olarak fakültelere girişte ve mezuniyet aşamasına geldiklerinde istihdam olanaklarına ilişkin farklılaşan bir görüşe sahip olunmamaktadır. Diğer bir deyişle mezuniyet sonrasındaki istihdam olanaklarının düşük olduğu fakültelerde de yüksek olan fakültelerde de istihdama yönelik bakış, öğrenime başlarken de bitirirken de aynıdır. Bunun anlamıysa öğrenim tercihleri yapılırken en azından istihdam olanakları açısından bilinçli tercih yapıldığı olup, talebin rasyonelliğinin genel olarak hâkim olduğu savunulabilir.

Emek arzını temsil eden mesleki tutum açısından konu değerlendirildiğindeyse, Fen Fakültesi ile İlahiyat Fakültesi öğrencileri dışındaki üç fakültede ve örneklem bütününde tüm alt boyutlarda ve ölçekte öğrencilerin ilk ve son sınıflar arasında tutumlarında istatistik olarak anlamlı ayrışmayla karşılaşılmaktadır. Söz konusu ayrışma ise son sınıf öğrencilerinde kötümserliğin baskınlaştığını, dolayısıyla da mesleğe karşı tutumlarında olumsuz algılarının

şekillendiğini desteklemektedir. İstatistik olarak anlamlı ayrışmanın görülmediği Fen ve İlahiyat Fakülteleri'nde ise, nötr bir durumun varlığıyla karşılaşılmaktadır. Dolayısıyla bu durum da olumlu olarak kabul edilebilecek noktada değildir.

Özetlemek gerekirse, lisans öğrenimi boyunca fakülte öğrencilerinin mesleklerine karşı tutumlarında hiçbir fakültede olumlu bir ayrışma yaşanamamaktadır. Tüm fakülteler ve ölçek genelinde mesleğe güven alt boyutunda ilk ve son sınıflar arasında ayrışmanın görülmediği, dolayısıyla nötr durumun mevcudiyeti ile karşılaşılmaktadır. Mesleğe uyum, mesleki itibar alt boyutlarında Fen ve İlahiyat Fakülteleri'nde nötr durumun korunduğu, buna karşılık Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve ölçek genelinde öğrenciler nezdinde düşüşün olduğu görülmektedir. Meslek seçişindeki pişmanlık alt boyutunda ise yine Fen ve İlahiyat Fakültesi öğrencilerindeki nötrlüğün aksine, Tıp, Mühendislik ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinde istatistik olarak anlamlı bir artışın yaşandığı sonucuyla karşılaşılmaktadır. Bu durum ölçek geneli açısından da olumsuz ayrışmanın üç fakültede (Tıp, Mühendislik, İktisadi ve İdari Bilimler) yaşanmasına, iki fakültede ise (Fen ve İlahiyat) nötr yapının oluşumuna yol açmaktadır. Dikkat çekici olansa hiçbir fakültede ve hiçbir alt boyutta mesleki tutumda lisans öğreniminin olumlu bir değişime yol açmamasında yaşanmaktadır. Dolayısıyla arz cephesinden konu ele alındığında, elde edilen bulgulara dayanılarak meslek icrasının ön koşulunu oluşturan mesleği sahiplenip sevme noktasında lisans öğretiminin öğrencilere olumlu katkı sağlamada başarılı olamadığının savunulması mümkündür.

Bu noktada öncelikli olarak ortada bir sorunun var olduğu kabul edilmelidir. İsteyerek girilen bir bölümde - ki en yüksek puanla öğrenci alan Tıp Fakültesi bu duruma en güzel somut örneği teşkil etmektedir - öğrencinin mesleki motivasyonunun neden düştüğü sorusunun sorulması gerekmektedir. Şayet eğitici "öğretim üyeleri" kaynaklı bir sorun varsa, öncelikle bu sorunun giderilmesi gerekmektedir. Gerekliyse öğretim üyelerine pedagojik formasyon aldırılabilir. Ya da kariyer planlama eğitimi verilerek öğrencilere ders verme dışında danışmanlık

hizmeti sunma noktasına gelinebilir. Bir başka alternatif olarak üniversite bünyesinde kariyer merkezlerinin faaliyetleri etkin kılınabilir. Çeşitli psikolojik destek üniteleri oluşturulabilir. Kısacası sorunun kaynağını bulmak çözümün ilk basamağı olup çözüm sağlayıcı politikaların gerçekleştirilebilirliği oldukça yüksektir.

KAYNAKLAR

1750 Sayılı RG ve 20.06.1973 Tarihli Üniversiteler Kanunu.

2547 Sayılı RG ve 04.11.1981 Tarihli Yükseköğretim Kanunu.

4857 Sayılı RG ve 22.05.2003 Tarihli İş Kanunu.

Acuner, Hacı Yusuf, "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Din Görevliliği Mesleğine Yönelik Tutumları: Rize Örneği", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 9, Sayı:43, s. 2306-2313, Samsun, 2016.

Arap, Sultan K., "Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye'de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt:65, Sayı:1, s.1-29, Ankara, 2010.

Ay, Sema, "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, s.321-341, Manisa, 2012.

Aydoğanoğlu, Erkan, *Emek Sürecinin Dönüşümü*, Kültür Sanat-Sen Yayınları, Ankara, 2011.

Bakan, Ömer, *Hizmet Sektöründe İmaj Algısı: Türk Hava Yolları Örneği*, (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya, 2015.

Bal, Hüseyin, *Kent Sosyolojisi*, Fakülte Kitabevi Yayınları, Isparta, 1999.

Baskan, Gülsun, "Türkiye'de Yükseköğretimin Gelişimi", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:21, Sayı:1, s.21-32, Ankara, 2001.

Bayraktar, Seda ve Ahmet İncekara, "Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, s.15-38, Ankara, 2003.

Biçerli, Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.

Biçerli, Kemal, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları; No:1563, Eskişehir, 2004.

Bontis, Nick, "Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures And Models", *Management Decision*, Vol:36, No:2, s.63-76, Bingley, 1998.

Bozbura, F. Tunç ve Ayhan Toraman, "Türkiye'de Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi İle İlgili Model Çalışması ve Bir Uygulama", *İTÜ Dergisi/d Mühendislik*, Cilt:3, Sayı:1, s.55-66, İstanbul, 2004.

Bozdağlıoğlu Uyar, Yasemin, "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:10, Sayı:20, s.45-65, Bişkek, 2008.

Burmaoğlu, Serhat, *Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Beşeri Kalkınma Endeksi Verilerini Kullanarak Diskriminant Analizi, Lojistik Regresyon Analizi ve Yapay Sinir Ağlarının Sınıflandırma Başarılarının Değerlendirilmesi*, (Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi), Erzurum, 2009.

Büyüköztürk, Şener, "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 32:, s. 470-483, Ankara 2002.

Ceritoğlu, Evren., Gürcihan, H. Burcu, ve Taşkın, Temel, "2001 ve 2008 Krizleri Sonrası İşsizlik Sonrası İşsizlik Oranı Gelişmeleri", *TCMB Ekonomi Notları*, Sayı: 2012-23, Ankara, 2012.

Çetin, Murat, "Bölgesel Kalkınma ve Girişimci Üniversiteler", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:7, Sayı.:1, s.217-238, İzmir, 2007.

Çıtak, Necati ve Özge Altaş, "Türkiye'deki Göğüs Cerrahisi ve Kalp ve Damar Cerrahisi Uzmanlık Öğrencisi Gözü İle Tıpta Uzmanlık Eğitimi ve Eğitim Veren Kurumlardaki Durum", *Türk Göğüs Kalp Damar Cerrahisi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 4, İstanbul, 2012.

Çiçek, Candan vd., "Ege ve Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültelerinde Temel Tıp Bilimlerinde Uzmanlık Eğitiminin Eğitici ve Eğitilen Bakış Açısı İle Değerlendirilmesi", *Mikrobiyoloji Bülteni*, Sayı 40, s. 333-346, Ankara, 2005.

Çiçek, Candan vd., "Üniversite Hastanelerinde Temel Tıp Bilimler Alanında Uzmanlık Eğitimi: Tıpta Uzmanlık Öğrencisi Bakış Açısı İle", *Mikrobiyoloji Bülteni*, Sayı 39, s. 491-501, Ankara, 2006.

Çiftçi, Murat, *Sosyal Politika Oluşturmada Referans Gösterge Olarak Bölgesel Gelişmişlik Endeksleri: Temsil Gücü Sorunları ve Alternatif Endeks Önerileri*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi), İstanbul, 2011.

Çondur, Funda ve Mehmet Bölükbaş,"Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:47, Sayı:2, s.77-93, Ankara, 2014.

Doğan, Niyazi, Seçkin Arslan, Ayberk Nuri Berkman, 'Türkiye'de Tarım Sektörünün İktisadi Gelişimi ve Sorunları: Tarihsel Bir Bakış", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1, s.29-41 Niğde, 2015.

Dovring, Folke, *Labor Force Composition and Economic Structure of the Agricultural Sector*, Oxford University Press, Illinois Agricultural Economics, Vol:4, No:3, s.29-38, (Dec., 1964).

Durğun, Serpil, "İnsan Sermayesinden İnsan Yeterliliklerine: Ahlak, İnsan ve Eğitim Olgularının Değerlendirilmesi", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı:2, s.128-150, Mersin, 2008.

Ekinci, Ergin, "Türkiye'de Yükseköğretimde Öğrenci Harcama ve Maliyetleri", *Eğitim ve Bilim*, Cilt: 34, Sayı: 154, s.119-133, Ankara, 2009.

Ercan, İlker ve İsmet Kan, "Ölçeklerde Güvenilirlik ve Geçerlilik". *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt:30, Sayı:3, s.211-216, Bursa 2004.

Ercan, Nihal Yener, "İçsel Büyüme Teorisi: Genel Bir Bakış", *DPT Planlama Dergisi*, *DPT'nin Kuruluşunun 42. Yılı Özel Sayı*, s.129-138 Ankara, 2000.

Erdayı, Utku, "Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:22, s.133-162, İstanbul, 2009.

Erdem, Ziya, "Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi" *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:49, s.541-566, İstanbul, 2005.

Eren, Erol ve Selma Akpınar, "Yapısal Sermayenin İşletme Performansı Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması", *Öneri*, Cilt:6, Sayı:22, s.9-17, İstanbul, 2004.

Erkal, Mustafa, *Sosyoloji*, Der Yayınları, İstanbul, 2016.

Ersoy, Uğur, "Orta Doğu Teknik Üniversitesi- ODTÜ", *Türkiye'de Üniversite Anlayışının Gelişimi II (1961-2007)*, Edt. T. Çelik ve İ. Tekeli, Tüba, s. 619-632, Ankara, 2009.

Eser, Kadir ve Çisel Ekiz Gökmen, "Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi,* Cilt:1, Sayı:2, s.41-56, İzmir, 2009.

Genç, Gülten, Alim Kaya, Metin Genç, "İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:14, s. 49–63, Malatya, 2007.

Gençler, Ayhan, "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması", *Çimento İşveren*, Cilt:16, Sayı:3, s.3- 22, İstanbul, 2002.

Görmezöz, Gökten, *Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Dalgalanmaların İstihdam Üzerindeki Etkisi ve Olumsuz Etkilerin Azaltılmasına Yönelik Önlemler*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.

Güldiken, Nevzat, *Çalışma Sosyolojisi*, Nobel Yayınları, İstanbul, 2015.

Gültekin, Bülent vd., "Ege ve Adnan Menderes Tıp Fakültelerinde Uzmanlık Eğitimi: Tıpta Uzmanlık Öğrencisi Bakış Açısı İle", *Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, Aydın, 2006.

Günay, Durmuş ve Aslı Günay, "1933'ten Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, s.1-22, Zonguldak, 2011.

Günay, Durmuş, "Sanayi ve Sanayi Tarihi", *Mimar ve Mühendis Dergisi*, Sayı:31, s.8-14, İstanbul, 2002.

Gürses, Didem, "İnsani Gelişme ve Türkiye", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt:12, Sayı:21, s.339-350, Balıkesir, 2009.

Gürüz, Kemal, *Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim: Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri*, ÖSYM yayınları, Ankara, 2001.

Güvenç, Bozkurt, "Yükseköğretim Sisteminin Geçirdiği Değişimler, Yök Öncesi: 1961-1981 Dönemi", Türkiye'de Üniversite Anlayışının Gelişimi II (1961-2007), Edt. T. Çelik ve İ. Tekeli, Tüba, s. 19-54, Ankara, 2009.

Hacıtahiroğlu, Kürşad, *Türkiye'deki Terörizmin İşsizlik Üzerine Etkileri*, Buhara Yayınları, İstanbul, 2012.

Hannah, Leslile, *Human Capital*, Oxford Review of Education, Vol:13, No:2, s177-181, 1987.

Harbalıoğlu, Melda ve İpek Ünal, "Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi: Önlisans Düzeyi Bir Uygulama", *Turizm Akademik Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, s. 57-67, Ankara, 2014.

Harvey, David, *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*, Çev. Aylin Onacak, Sel Yayıncılık, İstanbul, 2015.

Hong, PHP, JR Polanin ve TD Pigott "Validation of the Employment Hope Scale: Measuring Psychological Self-Sufficiency Among Low-Income Jobseekers". *Research on Social Work Practice*, Vol.22, No.3, s.323-332, Florida, 2012.

Huffman, E., "Human Capıtal: Educatıon And Agrıculture", *Handbook of Agricultural Economics*, Vol: 1, Part: 1, pp. 333-381, 2001.

ILO, Global Employment Trends For Youth 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf, Erişim Tarihi: 05.10.2017.

ILO, *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for Youth*, Geneva, 2016.

İşevi, Semih ve Burçin Çelme, "Bilgi Çağında Yeni Hazine: Entelektüel Sermayeyle Rekabeti Yakalamak", *Bilgi Dünyası*, Cilt: 6, Sayı: 2, s. 251-267, Ankara, 2005.

Karabıyık, İlyas, "İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri Ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:9, Sayı:2, s.1282-1310, Sakarya, 2012.

Karabulut, Sedat, "Katar'ın Türk Ekonomisi Ve Dış Politikasındaki Yeri", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:29, s.173-202, İstanbul, 2016.

Karagül, Mehmet ve Mahmut Masca, "Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:1, s.37-52, Bolu, 2005.

Kaya Mevlüt ve İbrahim Turan, "İlahiyat Fakültesi ve İmam Hatip Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Din Görevliliğine ilişkin Mesleki Yeterlilik Algıları Samsun İli Örneği", *On dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı: 34, s. 5-36, Samsun, 2013.

Kaya, Mevlüt ve Bayramali Nazıroğlu, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", *On dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı 26-27, s. 25-53, Samsun, 2008.

Keleş, Ruşen, *Kentleşme Politikası*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1996.

Keskin, Abdullah, "Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:25, Sayı:3-4, s.125-153, Erzurum, 2011.

Kılıç, Ramazan, "Türkiye'de Yükseköğretimin Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:3, s.289-310, Kütahya, 1999.

Kipritçioğlu, A., "İktisadi Büyümenin yeni Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri", *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* Cilt:53, Sayı:1-4, s.207-230, Ankara, 1998.

Kocacık, Faruk, *Çalışma Sosyolojisi*, Dilek Ofset Matbaacılık, Sivas, 2000.

Korkmaz, Adem ve Gülsüm Korkut, "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:17, Sayı:2, s.41-65, Isparta, 2012.

Korkmaz, Özgen, Meltem Kösterelioğlu, Mehmet Kara, "Teknoloji ve Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Mühendislik ve Mühendislik Eğitimine Dönük Tutumları", *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, s. 246-261, Amasya, 2015.

Kumar, Chandra Shekar, "Human Capital and Growth Empirics", *The Journal of Developing Areas*, Vol:40, No:1, s.153-179, 2006.

Kurnaz, Alper, Hande Kurnaz Akyurt, Burkan Kılıç, "Önlisans Düzeyinde Eğitim Alan Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi", *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi SBE Dergisi*, Sayı 32, s. 41-61, Muğla, 2014.

Lorcu, Fatma, *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*, Detay Yayıncılık, Ankara 2015.

Macionis, John J., *Sosyoloji*, Çev. Edt. Vildan Akan, 13. Baskı Nobel Yayınevi, , İstanbul 2012.

Murat, Sedat ve Levent Şahin, "Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik", *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*, Sayı:44, s.1-48, İstanbul, 2011.

Necef, Şule, *Yeni Üretim Organizasyonları ve Emeğin Değişen Konumu*, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset ve Sosyal Bilimler Ana Bilim Dalı Doktora Tezi), İstanbul, 1994.

OECD, Youth Unemployment Rate, https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm, Erişim Tarihi: 05.10.2017.

Ogbuanya, T. C. and Ofonmbuk Michael, "Achieving Youth Employment and National Security in Nigeria: TVET Imperatives", *Journal of Education and Practice*, Vol:6, No:33, s.157-161, 2015.

Özaslan, İsmail vd., *Yükseköğretim Kurumlarının Bölgelerarası Gelişme Farklılıkları Açısından Önemi ve İşlevleri*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 1998.

Özdemir, Süleyman, Halis Yunus Ersöz ve İbrahim Sarıoğlu**,** *İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi'lerin Desteklenmesi*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2006-45, İstanbul, 2006.

Özer, Mustafa, Kemal Biçerli, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:3 Sayı:1, s.55-85, Eskişehir, 2003.

Özer, Ufuk ve Mehmet H. Topal, "Genç İşsizliği, Suç, Göç, İntihar ve Boşanma Düzeyleri İle İlişkili midir? Türkiye'den Ampirik Bir Kanıt", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı:5, s.50-63 Kırklareli, 2017.

Özkalp, Enver, *Sosyolojiye Giriş*, 27. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2017.

Parasız, İlker ve Melike Bildirici, *Modern Emek Ekonomisi*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002.

Pourkiani M., A. Sheikhy ve M.. Daroneh, "Importance And Status Of Intellectual Capıtal In Knowledge Economy", *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, Vol:4, No:4, s.512-518, Rajasthan, 2014.

Sabancıoğulları, Selma ve Selma Doğan, "Bir Entegre Eğitim Programından Yeni Mezun Olan Hemşirelerin Meslek ve Okul Eğitimine İlişkin Düşünceleri ve Profesyonel Kimlik Düzeyleri", *İstanbul Üniversitesi Florabce Nightingale Yüksekokulu Hemşirelik Dergisi*, Cilt: 20, Sayı 3, s.184-192, İstanbul, 2012.

Sanal, Engin, *Dönüşen Kapitalizmin Endüstri İlişkilerine Etkileri*, Paradigma Ekademi yayınları, Edirne, 2014.

Saray, Mehmet, *İstanbul Üniversitesi Tarihi (1453-1993)*, Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul, 1996.

Sargın, Sevil, "Türkiye'de Üniversitelerin Gelişim Süreci ve Bölgesel Dağılımı", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:3, Sayı:5, s.133-150, Isparta, 2007.

Saygın, Muhammet, *Kültürel Sermaye, Beşeri Sermaye ve Sosyal Sermayenin Girişimci Kişilik Özelliklerine Etkisi: İç Anadolu Bölgesi Genç Girişimciler Kurulu Örneği*, (Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi), Aksaray, 2016.

Schultz, Theodore W., "Investment in Human Capital", *The American Economic Association*, Vol: 51, No: 1, s.1-17, March, Nashville, 1961.

Scumpeter, Joseph A., *Capitalism, Socialism & Democracy*, Introduction by Richard Swedberg Stockholm University, this edition published in the Taylor & Franchis e-Library, 2003.

Sen, A., *Capability and Well-Being*, in: M.C. Nussbaum & A. Sen (eds.), The Quality of Life, Clarendon Press, s.30 -53, Oxford, 1993.

Sezgin, Yunus ve Yasemin Bozdağlıoğlu. "Türkiye'de Beşeri Sermayenin Durumu (2005-2015)", *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, s.48-67, Osmaniye, 2017.

Sümer, Nebi, Nevin Solak ve Mehmet Harma, *İşsiz Yaşam*, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2013.

Şahin, İdris, "Öğretmen Adaylarının Öğretmen İstihdamı ve Mesleki Geleceklerine İlişkin Görüşleri" *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 11, Sayı 3, s. 1167-1184, Ankara, 2011.

Şahin, İdris, Yunus Remzi Zoranoğlu, Necla Şahin Fırat, "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri Üniversite Öğreniminden Berklentileri ve Memnuniyet Durumları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 17, Sayı 3, s. 429-452, Ankara, 2011.

Tan, Makbule Neslişah, Nilgün Özçakar ve Mehtap Kartal, "Asistan Hekimlerin Tıpta Uzmanlık Eğitimi Kapsamında Mesleki Memnuniyetleri ve Yaşam Koşulları İle İlişkisi", *Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt: 25, Sayı:1, s. 20-25, İstanbul 2012.

Tekeli, İlhan, "Dünya'da ve Türkiye'de Üniversite Üzerinde Konuşmanın Değişik Yolları", *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı:97, s.123-143, İstanbul, 2003.

Tekeli, İlhan, "Türkiye'de Üniversitelerin Yök Sonrasındaki Gelişme Öyküsü (1981-2007)", s.55-257, Türkiye'de Üniversite Anlayışının Gelişimi II (1961-2007), Edt. T. Çelik ve İ. Tekeli, Tüba, Ankara, 2009.

Tiryakioğlu, Murad, "Gelişmekte Olan Ülkelerin Çıkmazı: Beşeri Sermaye Yoksulluğu", *Ege Akademik Bakış,* Cilt:8, Sayı:1, s.319-337, İzmir, 2008.

Todaro, M.P. and S. Smith, *Economic Development* (11th edt.), Pearson Education, 2011.

Toffler, Alvin, *Üçüncü Dalga*, Çev. Selim Yeniçeri, Koridor Yayıncılık, İstanbul, 2008.

Tolga, Özge, Halil Korkmaz ve Lütfi Atay, "Lisans Düzeyindeki Turist Rehberliği Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, Sayı 5, s. 440-450, İzmir, 2015.

TÜİK, ADNKS, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr, Erişim Tarihi: 13.09.2017.

TÜİK, Eğitim İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1606, Erişim Tarihi: 04.11.2017

TÜİK, İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılmasına Göre İşsizler, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr, Erişim Tarihi: 02.10.2017.

TÜİK, İstatistiksel Tablolar, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1047, Erişim Tarihi: 13.09.2017.

TÜİK, İstihdam Edilenlerin Sektör ve İşteki Durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2257, Erişim Tarihi: 20.09.2017.

TÜİK, İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Meslek Grubu, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2256, Erişim Tarihi: 20.09.2017.

TÜİK, İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2263, Erişim Tarihi: 17.09.2017.

TÜİK, İş Arama Süresine Göre İşsizler, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2259, Erişim Tarihi: 27.09.2017.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr, Erişim Tarihi: 25.09.2017.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim Tarihi: 13.09.2017.

TÜİK, Nüfus Projeksiyonları, 2013-2075, Sayı: 15844, 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844, Erişim. 18.09.2017

TÜİK, Nüfusun İşgücü Durumu, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2262, Erişim Tarihi: 23.09.2017.

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Personel Daire Başkanlığı, http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri, Erişim Tarihi: 20.09.2017)

Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE-2011),* s.14-40, Ankara, 2013.

Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, *İstihdam ve Çalışma Hayatı*, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2014.

Uğur, Mehmet Sedat, "Amartya Sen'in Kapasite Yaklaşımı ve İnsan Merkezli Bir Kalkınma Anlayışı", *Sosyo Ekonomi*, Cilt:25, Sayı:31, s.91-107, Ankara, 2017.

UNDP, Human Development Data, http://hdr.undp.org/en/data#, Erişim Tarihi: 06.11.2017.

UNDP, Human Development Report 1990, http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/219/hdr_1990_en_complete_nostats.pdf, Erişim Tarihi: 06.11.2017.

UNDP, Human Development Report 1994, http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/255/hdr_1994_en_complete_nostats.pdf, Erişim Tarihi: 06.11.2017.

UNDP, Human Development Report 2016, http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/TUR.pdf, Erişim Tarihi: 06.11.2017.

UNESCO, Gross Enrollment Rate, http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=142#, Erişim Tarhi: 05.11.2017.

Uyanık, Yücel, Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Cilt:10, Sayı:2, s.209-224, Ankara, 2008.

Uysal, Şefik, "Sosyal Bilimler Araştırmalarında Kullanılan Araçların Geçerlik ve Güvenirlikleri". *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:7, Sayı: 1-4, s. 67-87, Ankara 1975.

Ünal, Yenal, "Bilgi Toplumunun Tarihçesi", *Tarih Okulu*, Sayı: 5, Sonbahar, s.123-144, İzmir, 2009.

Üstüner, Mehmet, "Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı.45, s.109-127, Ankara, 2006.

Wallerstein, Immanuel, *Tarihsel Kapitalizm ve Kapitalist Uygarlık*, Çev. N.Alpay, Metis Yayınları, İstanbul, 2012.

World Bank, School Enrollment Tertiary (%Gross), https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR?locations=TR, Erişim Tarihi: 05.11.2017.

World Bank, World Development Indicators, http://databank.worldbank.org/, Erişim:13.08.2017

Yardımcı, Can, *Türkiye'de Sanayi Sektöründe İstihdamı Belirleyen Faktörler Ve Aralarındaki Nedensellik İlişkisi*, (Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi), Afyon, 2014.

Yardımcı, Pınar, "İçsel Büyüme Modelleri ve Türkiye Ekonomisinde Büyüme Modelleri", *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Sayı:10, s.96-115, Karaman, 2006a.

Yardımcı, Pınar, *İçsel Büyüme ve Türkiye'de İçsel Büyümeyi Etkileyen Faktörlerin Ampirik Analizi*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 2006b.

YÖK, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, https://istatistik.yok.gov.tr/, (Erişim Tarihi: 25.10.2017.

Zaim, Halil ve Fethi Gürün, "Kurumsal Başarının Gizli Anahtarı: Entellektüel Sermaye", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:53,s.295-312, İstanbul, 2007.

Zaim, Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, 8. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1990.

Zencir, Gülbanu ve İsmet Eşer, "Hemşirelik Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumları İle Hemşirelik Tercihi Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, Cilt:9, Sayı: 2, sç 30-37, İzmir 2016.

Zencirkıran, Memet, *Sosyoloji*, 4. Baskı, Dora Yayınları, Bursa, 2016.

EKLER

Ek 1.1. Anket Formu

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİ İŞ/KARİYER UMUT VE TUTUM ANKET FORMU

Sayın Bay/ Bayan;

Bu çalışma Trakya Üniversitesi bünyesinde gerçekleştirilen yüksek lisans tezi çerçevesinde yapılmaktadır.

Ankete katılan değerli öğrenci, çalışmanın amacı yükseköğrenime başlarken ve bitirme aşamasına gelirken iş hayatına dahil olma konusundaki beklenti ve hedeflerinizi karşılaştırmaktır. Bu hedefi gerçekleştirmek amacıyla, yükseköğrenim kurumlarından hizmet alan siz öğrencilerin bu konudaki hakkındaki görüş, düşünce ve eleştirinize ihtiyaç duymaktayız.

Aşağıdaki soruları cevaplayarak araştırmamıza önemli bir katkı sağlamış olacaksınız. Araştırma sonuçlarının gerçekçi ve yararlı olabilmesi, sizlerin anketi doğru ve eksiksiz cevaplandırmanıza bağlıdır. Anketlerden elde edilecek bilgiler yalnızca bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup, başka bir amaçla başka bir yerde hiçbir zaman kullanılmayacaktır.

Sorulara tarafsız ve en doğru cevabı vereceğiniz ümidi ile göstereceğiniz ilgi ve yardıma teşekkür eder, saygılar sunarız.

Yrd.Doç.Dr. Murat ÇİFTÇİ
T.Ü. İİBF ÇEEİ Bölümü Öğretim Üyesi

Ulaş DURHAN
T.Ü.SBE ÇEEİ Y. Lisans Öğrencisi

1) **Yaşınız…….**

2) **Cinsiyetiniz ( ) Bay ( ) Bayan**

3) **Kaç kardeşsiniz?**

( ) Tek çocuk ( ) 2 kardeş ( ) 3 kardeş ( ) 4 kardeş ( ) 5 ve üzeri kardeş

4) **Öğrenim gördüğünüz Fakülte:……..**

5) **Öğrenim gördüğünüz Bölüm:…….. Örgün ( ) İ.Ö ( )**

6) **Kaçıncı sınıftasınız?**

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6

7) **Edirne'de eğitim dönemindeki ikametgahınızın türü nedir?**

( ) KYK yurdu ( ) Özel yurt ( ) Apart daire ( ) Kiralık normal konut ( ) Akrabaların yanında ikamet ( ) Kendim/ailemin sahip olduğu konutta kalıyorum

8) **Aylık Toplam Geliriniz ne kadardır?**

( ) 500'den az ( ) 501–1000 ( ) 1001–1500 ( ) 1501–2000 ( ) 2000 ve üzeri

9) **Aylık gelirinizin ne kadarı aileniz tarafından size verilmektedir?**

( ) 500'den az ( ) 501–1000 ( ) 1001–1500 ( ) 1501–2000 ( ) 2000 ve üzeri

10) **Ebeveynleriniz hayatta mı / hayattaysa medeni durumları nedir?**

( ) Evli ( ) Boşanmış ( ) Anne yaşamıyor ( ) Baba yaşamıyor ( ) Hem anne hem baba yaşamıyor

11) **Annenizin eğitim durumu: ( ) ilkokul ( ) ortaokul ( ) lise ( ) lisans ( ) lisans üstü**

12) **Annenizin aylık toplam geliri ne kadardır?**

( ) 1,500'den az ( ) 1501–3000 ( ) 3001–5000 ( ) 5001–6500 ( ) 6500 ve üzeri

13) **Babanızın eğitim durumu: ( ) ilkokul ( ) ortaokul ( ) lise ( ) lisans ( ) lisans üstü**

14) **Babanızın aylık toplam geliri ne kadardır?**

( ) 1,500'den az ( ) 1501–3000 ( ) 3001–5000 ( ) 5001–6500 ( ) 6500 ve üzeri

İSTİHDAM UMUT ÖLÇEĞİ						
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	İşle ilgili kendimden emin olduğumu hissediyorum.					
2	Çalışmak için kendimi yeterli hissediyorum.					
3	Çalışırken veya iş ararken kendime saygımı korurum.					
4	İyi bir işte çalışmayı hak ediyorum.					
5	İyi bir işte çalışma kapasitesine sahibim.					
6	Çalışırken oluşabilecek engellerin üstesinden gelebilecek güce sahibim.					
7	İstediğim herhangi bir işte çalışabilirim.					
8	Eğer kendimi verirsem iş hayatında iyi şeyler yapabilirim.					
9	Gelecekteki iş pozisyonuma (kariyerime) ilişkin olumlu hissediyorum.					
10	Gelecekteki işimde maddi gelirlerimin düşmesine dair endişem yok.					
11	Kariyer sahibi olacağım bir işte çalışacağım.					

12	Gelecekteki işimde şu an olduğumdan daha iyi bir konumda olacağım.					
13	Kendimi kariyer hedeflerime ulaşmam konusunda motive ediyorum.					
14	Kariyer hedeflerime ulaşmakta kararlıyım.					
15	İşimle ilgili gelecekteki başarılarımı düşünmem bana güç katıyor.					
16	Kariyer hedeflerime ulaşmak için elimden gelen çabayı göstermeye hazırım.					
17	Yeteneklerimin iyi bir işte çalışmamı sağlayacağının farkındayım.					
18	Eğitim durumum ve diğer kaynaklarımın iyi bir işte çalışmamı sağlayacağının farkındayım.					
19	Becerilerimi kariyer hedeflerime doğru ilerlemek için kullanabilirim.					
20	Eğitim durumum ve diğer kaynaklarımı kariyer hedeflerime doğru ilerlemek için kullanabilirim.					
21	Kariyer hedeflerime doğru ilerliyorum.					
22	Hedeflerime ulaşmaya doğru ilerleme sürecindeyim.					
23	Maddi hedeflerimi hemen başaramamış olsam bile hedeflerime ulaşmanın bir yolunu bulacağım.					
24	Mevcut yolum beni kariyerimde olması gereken yere götürür.					
(1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle katılıyorum						

MESLEKİ TUTUM ÖLÇEĞİ						
	Mesleğe Yönelik Tutum Cümleleri	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Bu mesleği yapmak düşüncesi bile cazip geliyor.					
2	Bu mesleği kendime yakıştırıyorum.					
3	Tekrar bir meslek tercihinde bulunmam söz konusu olsa yine bu mesleği seçerdim.					
4	Bölümümün sunduğu mesleğin bana göre bir meslek olmadığını düşünüyorum.					
5	Bu mesleğin yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum.					
6	Bu mesleğin kişiliğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
7	Bu mesleği seçtiğime pişman oluyorum.					
8	Bu meslekte başarılı olacağıma inanıyorum.					
9	Bu meslekle ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnutum.					
10	Bu meslekte karşılaşacağım zorlukları aşabileceğime inanıyorum.					
11	Zor şartlar altında dahi bu mesleği yapmak isterim.					
12	Bu mesleğin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum.					
13	Bu mesleğe ilişkin özel bir yeteneğim olduğu kanısındayım.					
14	Bu mesleğin bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum.					
15	Bu mesleğin bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum.					
16	Bu mesleği profesyonel bir biçimde yürütebileceğime inanıyorum.					
17	Bu mesleği yapan insanlara sempati duyarım.					
18	Bu meslekten olacağımı düşünmek beni korkutuyor.					
19	Bir meslek tercih etme durumunda olanlara bu mesleği tavsiye etmem.					
20	Mesleğime başladığımda yapabileceğim çok şey olduğunu düşünüyorum.					
21	Bu mesleğin çalışma koşulları bana çekici geliyor.					
22	Meslek bilgisi derslerinde başarılı olmayı önemserim.					
23	Bu mesleği yapan kişilerle sohbet etmekten hoşlanırım.					
24	Mesleğimde bilgili ve yeterli olacağımı düşünüyorum.					
25	Bu mesleğin toplumda bana saygınlık kazandıracağına inanıyorum.					
26	Halen okumakta olduğum bölümümü isteyerek seçtim.					
27	Bu mesleği icra etmenin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum.					

28	Mesleğimi ifa ettiğimde çevre tarafından bana yeterli değerin verileceğine inanıyorum.					
29	Bu mesleğin devamlılığı bana güven veriyor.					
(1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle katılıyorum						

Ek 1.2. Trakya Üniversitesi Etik Kurul Onay Yazısı

T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Oturum Sayısı: 2017/10
KARAR NO: 2017.10.03

Karar Tarihi: 13.10.2017

Akademik danışmanlığını Yrd.Doç.Dr. Murat ÇİFTÇİ'nin yaptığı Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Ulaş DURHAN tarafından Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunda değerlendirilmek üzere gönderilen "Üniversite Gençliğinin İş Piyasalarına Yönelik Beklentileri ve Trakya Üniversitesi Örneği." başlıklı araştırma dosyası incelenmiştir. Araştırmanın; gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Prof.Dr. Rıdvan CANIM
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Prof.Dr. Yüksel BAYRAK
Üye
Fen Fakültesi Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Prof.Dr. Deniz BAYAV
Üye
Güzel Sanatlar Fak. Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Doç. Ahmet Hamdi ZAFER
Üye
Devlet Konservatuvarı Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Doç.Dr. Yılmaz ÇAKICI
Üye
Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi.
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Ayşegül KILIÇ
Üye
Balkan Araştırma Enst. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Yrd.Doç.Dr. Ahmet Emre DAĞTAŞOĞLU
Üye
İlahiyat Fakültesi Öğr. Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Emre ATILGAN
Üye
Sağlık Bilimler Fak. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Levent DOĞAN
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Özcan AYGÜN
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐Evet ☒hayır

Yrd.Doç.Dr. Esma MIHLAYANLAR
Üye
Mimarlık Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır