Genç Dostu İşveren

İşbu rapor TR42/20/TD/0098 numaralı Fizibilite Desteği kapsamında tarafından hazırlanmıştır.

Başvuru Sahibi: İlim Yayma Cemiyeti Kocaeli Şubesi

Yüklenici Adı: Rodos Grup Eğitim & Danışmanlık

Hazırlayanlar: Doç. Dr. Bora YENİHAN - Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK - Doç. Dr. Gökçe CEREV

Fizibilite Hazırlama Dönemi/Tarih: Mart-Nisan 2021

İÇİNDEKİLER

Özet 1

Giriş 2

1. Genç ve Genç İşsizliği Kavramları 3

2. Genç İşsizliğine Yol Açan Sebepler 4

3. Türkiye'de Genç İşsizliğinin Görünümü 7

4. Genç İşsizliği ve Gençler İçin İşyerlerini Cazip Hale Getirmeye Yönelik Bir Araştırma 7

4.1. Projenin Amacı ve Soruları 8

4.2. Projenin Yöntemi 8

4.3. Nicel Araştırmanın Bulguları 10

4.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikler 11

4.3.2. Katılımcıların İşsizlik Kaygı Düzeyi 13

4.3.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İşsizlik Kaygısı Arasındaki İlişki .. 14

4.4. Nitel Araştırmanın Bulguları 18

Sonuç 22

Kaynaklar 25

Yönetici Özeti

Proje, Doğu Marmara Kalkınma Ajansı (MARKA) tarafından ilana edilen teknik destek kapsamında gerçekleştirilmiştir. Proje yararlanıcısı İlim Yayma Cemiyeti Kocaeli Şubesi'dir. Proje boyunca toplantı, görüşme ve sonuç raporu ise Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyeleri Doç. Dr. Bora Yenihan, Doç. Dr. Doğa Başar Sarıipek ve Doç. Dr. Gökçe Cerev tarafından yürütülmüştür. Proje kapsamında tamamı internet tabanlı Zoom Programı ve Microsoft Teams Programı kullanılarak dört toplantı gerçekleştirilmiş, ayrıca dokuz işveren temsilcisi ile yine aynı programlar kullanılarak ikişer defa bireysel danışmanlık görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Projeye katılan işveren temsilcileri ile işyerlerini gençler için cazip hale getirmek amacıyla neler yapılabilir konusunda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bununla beraber son toplantıya ise yüksek lisans ve doktora düzeyinde genç işsizler de katılarak onların da görüşleri alınmıştır. Ayrıca genç işsizleri kapsayan bir "işsizlik algısı" ölçeği üzerinden anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Proje sonucunda gerçekleştirilen görüşmeler nitel araştırma yöntemleri ile yapılan anketler ise nicel araştırma yöntemleri ile analiz edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar ise gençlerin işyerlerinden beklentilerinin çoğunlukla sosyal süreçlere, kariyer planlarına ve daha çok zaman talebine yönelik olduğunu ortaya koymaktadır.

Yüklenici Kurum Sorumlusu
Oğuz YENİCE



Genç Dostu İşveren

Özet

Tüm dünya ölçeğinde gerçekleşen işsizlik rakamları içinde genç işsizliği rakamları sürekli artarken, gelişmiş ülkeler de dâhil olmak üzere tüm ülkeler bu soruna çözüm arayışlarına girmektedirler. Toplumsal düzeni her alanda olumsuz etkileyebilecek olan bu durum, çözümlenmediği sürece sosyal, ekonomik ve kültürel sorunlarla karşılaşılması kaçınılmaz görünmektedir. Özellikle günümüzde gençlerin değişen iletişim anlayışları ve hayatı farklı biçimde ele alışları ile işyerlerini genç dostu hale getirmek gerek gençleri emek piyasasına girmeye teşvik edecek ve gerek emek piyasasında kalıcı olmalarını sağlayacaklardır. Proje kapsamında işyerlerini gençler için cazip hale getirebilmek için neler yapılmalı sorusuna cevap aranmıştır. Bu çerçevede nicel araştırma yöntemleri içinde yer alan "anket" ve nitel araştırma yöntemleri içinde yer alan "yapılandırılmamış mülakat" teknikleri kullanılmıştır. Sonuç olarak işverenlerin gençlerin beklentilerini dikkate almaları gerektiği, bununla beraber de gençlerin emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda kendi beşeri sermayelerine yatırım yapmaları gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Genç, İşsiz, İşveren

Giriş

Sanayi Devrimi ile birlikte gerek literatüre ve gerek günlük yaşama giren işsizlik, özellikle 20. yy son çeyreğinde tüm dünyada artarak etkilerini hissettirmeye başlamış, 1990'lı yılların ortalarından itibaren ise gelişmiş ülkelerin bile çözüm aramak zorunda kaldıkları bir sorun olarak kendini göstermeye başlamıştır.

Literatürde birçok işsizlik türü olmasına rağmen bu işsizlik türleri genellikle ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılaşarak ortaya çıkmakta ve çeşitli grupları etkilemektedir. İşsizliğin sonuçlarından en çok etkilenen ise dezavantajlı gruplardır. Dezavantajlı gruplar farklı işsizlik türleri ile mücadele ederken, özellikle gençler bu durumdan olumsuz etkilenmekte, dönemsel (konjonktürel/devrevi) işsizlik ve yapısal işsizlikle yüz yüze kalmaktadırlar. Genç işsizliğinin tüm dünyada yükselişe geçerek, genel işsizlik oranlarının üzerine çıkması beraberinde birçok sosyal, ekonomik ve kültürel sorunu da beraberinde getirmektedir.

Bu proje kapsamında öncelikle genç ve genç işsizliği kavramları literatür yardımıyla tanımlanmaya çalışılarak konu detaylandırılmaya çalışılacaktır. Yerli ve yabancı literatür taramasının ardından gerek nicel ve gerek nitel araştırma yöntemleri kullanılarak Kocaeli ili özelinde sonuçlara ulaşarak önerilerde bulunulacaktır.

1. Genç ve Genç İşsizliği Kavramları

Kavram olarak "genç" kelimesi incelendiğinde, gerek çeşitli resmi kuruluşlar tarafından, gerek bilimsel literatürde ve gerek hukuk literatüründe farklı biçimlerde tanımlandığı görülmektedir. UNESCO (Birleşmiş Milletler, Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü) genç kavramını, "*öğrenimine devam eden, hayatını idame ettirmek için ücret karşılığı çalışmayan ve kendisine ait ikamet ettiği bir konutu bulunmayan kişi*" olarak tanımlamaktadır. Ayrıca gençlik kavramını da toplumsal yapının en hareketli, dinamik ve akışkan kesimi olarak ifade etmektedir. Gençlik kavramının tanımı için kullanılan faktörlerden biri de yaş ölçütüdür. Fakat gençlik kavramı tanımlanırken kullanılan yaş ölçütünün ülkelere ve kültürlere göre değişiklik gösterdiği bilinmektedir. Bu doğrultuda yaş ölçütü çerçevesinde gençlik kavramı 7 yaş ile 39 yaş arasında değişebilmektedir (ILO, 2005: 3).

Konu gelişmiş ülkeler açısından incelendiğinde, gençlik kavramı tanımlanırken üst yaş sınırı değişkenlik göstermekle beraber, alt yaş sınırı çoğunlukla zorunlu eğitimin bittiği yaşlara denk gelmektedir. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) genç tanımını yaparken, 15-24 yaş aralığındaki nüfusu temel almaktadır. Türkiye'de genç tanımının özellikle planlı dönemlere girildikten sonra yapılmaya başlandığını söylemek mümkündür. II. 5 Yıllık Kalkınma Planında genç nüfus 14-24, III. ve IV. 5 yıllık kalkınma planlarında 14-22 olarak tanımlanırken, V. 5 yıllık kalkınma planından günümüze kadar genç nüfus 15-24 yaş aralığındaki kişileri tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır (Murat ve Şahin, 2011: 5; Gündoğan, 1999: 65).

2003 Tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu, 71. Maddesinde "*on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır*" ifadesine yer vererek, çalışma alt yaş sınırının "15" olduğunu belirtmektedir. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ise 138 sayılı Sözleşme Kararında Türkiye ile benzer biçimde 15-24 yaş arası çalışan bireylerin "genç çalışanlar olduğunu belirtmektedir.

Genç işsiz tanımına bakıldığında ise çalışma güç ve kabiliyetine sahip olduğu halde, emek piyasasında geçerli ücret seviyelerinde iş aramasına rağmen, kendi iradesi dışında iş bulamayan 15-24 yaş aralığında kişiler karşımıza çıkmaktadır. Özaydın (2013: 124) bu durumu, emek piyasasında karşılaşan emek arzı ile emek talebi arasında oluşan uyumsuzluk

ve bu uyumsuzluğun da emeğini arz edenler aleyhine görünüm kazanması şeklinde tanımlamaktadır.

2. Genç İşsizliğine Yol Açan Sebepler

Dünya ölçeğinde ve gelişmişlik düzeylerinden bağımsız olarak görülen işsizlik sorunu en çok dezavantajlı grupları etkisi altına almaktadır ve gençler de bu durumdan en çok etkilenen dezavantajlı gruplardan biridir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde genç nüfusun payı toplam nüfus içinde önemli bir orana sahip olmasına rağmen genç işsizlik oranları giderek yükselmektedir. Bununla beraber 1990'lı yılların ortalarından itibaren batılı ve gelişmiş ülkeler olarak kabul edilen ülkelerde de genç işsizlik oranlarının giderek yükseldiği görülmektedir. Günümüz şartları açısından konu değerlendirildiğinde, artan genç işsizliğinin gelişmişlik düzeylerinden bağımsız olarak kendini gösterdiğini söylemek mümkündür (Altınsoy, 2020: 71).

Genç işsizliği, gençlerle birlikte toplumun tamamını etkilemekte, bununla beraber toplumsal yapının ekonomik, sosyal, kültürel vb. geleceğini de tehlikeye düşürmektedir. Artan yoksulluk, beşeri sermayenin kullanılamaması ve kaybı, üretim hacminde yaşanan kayıplar, suç oranlarında karşılaşılan artışlar gibi gerek sosyal ve gerek ekonomik bir takım sonuçlar meydana getirebilen genç işsizliğine çözüm üretilebilmesi, her şeyden önce hangi faktörlerin genç işsizliğine sebep olduğunun belirlenmesi ile mümkün olabilmektedir (Sánchez vd., 2012: 17).

Genç işsizliğini doğuran faktörler incelendiğinde konunun öncelikli olarak dönemsel ve yapısal işsizlik boyutları ile incelenmesi, soruna bütünsel bir yaklaşım getirebilecektir. Dönemsel işsizlik (konjonktürel/devrevi) genellikle ekonomik hayatta meydana gelen durgunluk, dalgalanma ve kriz dönemlerinde görülmekte, bununla birlikte ne zaman ortaya çıkacağı tahmin edilememektedir. Dönemsel işsizlik toplumun tamamında hissedilmekle beraber, etkilerini en çok dezavantajlı gruplar hissetmekte ve gençler de bu durumdan payına düşeni almaktadırlar. Gençlerin kriz dönemlerinde ortaya çıkan işsizlikten en çok etkilenen gruplardan biri olmasının sebeplerine bakıldığında, işverenlerin kriz dönemlerinde işçi çıkaracakları zaman genellikle işe en son giren kişileri işten çıkarma eğilimine sahip olmaları karşımıza çıkmaktadır. Gerek gençlere yapılan yatırımın azlığı (işveren özelinde) ve gerek

kıdemlerinin düşük olması (iş kanunları çerçevesinde karşılaşılabilecek maliyet açısından), gençlerin işten çıkarılmasını işverenler açısından daha maliyetsiz ve kolay hale getirmektedir. Konu yapısal işsizlik boyutu ile incelendiğinde ise emek piyasasında emeğini arz edenler ile emeği talep edenler arasındaki uyumsuzluk dikkati çekmektedir. Bu doğrultuda gençlere yönelik olarak gerçekleştirilen yatırımların -beşeri sermaye boyutu ile- yetersizliği gençlerin emek piyasasına girişini ve kalıcı olmalarını oldukça zorlaştırmaktadır. Bu bakış açısı ile yapısal işsizlik için genç işsizliğinin öncelikli belirleyici unsurlarından olduğunu söylemek mümkündür (Baran vd., 2013: 67).

Genç işsizliğinin nedenlerini açıklamaya yönelik olarak yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde genç işsizliğine neden olan faktörlerden biri olarak makroekonomik performansın düşüklüğü ön plana çıkmaktadır. Genellikle ekonomik durgunluk yaşanan dönemlerde, işverenlerin maliyet kaygısı ile hareket ederek işe alımları yavaşlattığı ve hatta durdurduğu görülmektedir. Bunun sonucu olarak ise iş başvurusu yapan ve işe alınmayı bekleyen gençler olumsuz yönde etkilenmektedir (Görlich vd., 2013: 4).

Bir başka çalışmada ise ekonomik büyüme ve istihdam arasındaki ilişkiyi konu edinen "Okun Yasası" incelenmiştir. Bahsi geçen çalışmada, gelişmiş ülkelerde görülen ekonomik büyümenin işsizliği azalttığı, dolayısıyla genç işsizliğinin de azaldığı ortaya konmuştur. Gelişmekte olan ülkeler açısından bakıldığında ise ekonomik büyümenin genç işsizliğinin azaltılmasında tek başına etkili olmadığı görülmüştür (Kreishan, 2011: 228). Çalışma çerçevesinde getirilen öneriler ise yabancı sermayenin gelişinin sağlanması, enflasyonun düşürülmesi ve yapısal özellik gösteren işsizlik problemi ile mücadele edilmesidir (Günaydın ve Çetin, 2015: 23).

2013 yılında Dünya Bankası tarafından hazırlanan "Jobs" raporunda genç işsizliğine sebep olan faktörlerin dört ana grupta toplandığı görülmektedir. Bu faktörler şunlardır (World Bank, 2012: 207):

- Gençlerin toplam nüfus içindeki oranının artması,
- Emek piyasasında bilgi akışının yetersizliği (bilgi eksikliği),
- Gençlerin yeterli düzeyde kişisel ağlara ve bağlantılara sahip olmaması,
- Gençlerin yeterli niteliklere sahip olmamasıdır.

Bir başka çalışmada ise genç işsizliğin nedenleri makro sebepler ve mikro sebepler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu doğrultuda makro sebepler, talepte görülen toplam yetersizlik, karşılaşılan ekonomik krizler ve durgunluklar, demografik durum, uygulanan emek piyasası politikalarındaki yetersizlikler ve başarısızlıklar ile eğitim politikalarındaki sorunlardır. Mikro sebepler ise gençliğin doğasından kaynaklı nitelikler, eğitim hayatı sonrası karşılaşılan işsizlik, engellilik durumu, etnik yapı ve emek piyasasında tecrübe eksikliğidir. Özellikle karşılaşılan ekonomik krizlerde ve takip eden dönemlerde gençler bu durumdan en çok etkilenen grubu oluşturmaktadır. Bu dönemlerde işe alımların azalması veya durması, bununla beraber işten çıkarmaların artması gençlerin karşılarına çıkabilecek iş imkânlarını azaltmakta ve gençler iş hayatına "*işsiz*" olarak başlamak zorunda kalmaktadırlar (Taş ve Bilen, 2014: 55-58).

Genç işsizliğinin nedenlerini ise diğer araştırmacılar genellikle şu şekilde sıralamaktadırlar (Erdayı, 2009: 134):

- Gençlerin eğitime katılım oranlarının yükselmesi,
- Yeni işler yaratmadaki güçlükler,
- Emek piyasası için yeterli tecrübeye sahip olmama,
- Emek piyasasının talep ettiği niteliklerdir.

Tüm dünyada işsizlik modern ekonomilerin en önemli sorunlarından biri olmakla beraber, genç işsizliği çoğunlukla genel işsizlik oranlarının üzerinde seyretmektedir (Dursun ve Ataç, 2009). Genç işsizliğinin bu durumunda, yukarıda sayılan sebepler etkin olmaktadır. Genç işsizliği, gençlere özgü bir sorun gibi görünmesine rağmen, sonuçları ve etkileri itibari ile toplumun tamamını olumsuz yönde etki altına almakta ve toplumsal düzenin her aşamasında büyük sorunlara yol açmaktadır. Bu durumun sebebi ise emek piyasasında istihdam edilmek, bireylerin sosyal yaşam içindeki kimliklerini ve statülerini biçimlendirmekte, hayatlarının ve bağımsızlıklarının gelişimini etkilemekte, gelir elde etmelerini sağlamakta, sosyo-ekonomik ve siyasal vatandaşlıklarının oluşmasında rol oynamaktadır (Taş ve Bilen, 2014: 53).

3. Türkiye'de Genç İşsizliğinin Görünümü

İşsizlik ve genç işsizliği tüm dünya ölçeğinde çok önemli bir problem olmakla beraber, Türkiye için farklı bir durumun söz konusu olduğunu belirtmek gerekmektedir. Bahsi geçen bu farklılık ise Türkiye'nin "*Demografik Fırsat Penceresi*[1]" içinde bulunması ve genç nüfusun büyük bir potansiyele sahip olmasıdır. 2040 yılı itibari ile demografik fırsat penceresinin kapanacağı ön görülmekte (UNDP, 2008: 87) ve bu süreçte genç nüfusun eğitim düzeylerinin yükseltilerek, ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama entegre edilmeleri genç işsizliği ile mücadele edilerek azaltılması noktasında büyük önem taşımaktadır (Altınsoy, 2020: 71-72). Şu an için demografik fırsat penceresi içinde bulunan Türkiye'de çalışma çağındaki nüfus giderek artmakta ve bahsi geçen demografik fırsat penceresi ise hızlı bir biçimde kapanmaktadır. Her ne kadar emeklilik yaşındaki artış bu durumun etkilerini hafifletecek olsa da önümüzdeki on yıllık süreçte sağlık ve emeklilik sistemlerinin yeni baskılara maruz kalması beklenmektedir (OECD Economic Surveys: Turkey 2018: 36).

Genç nüfusa yönelik olarak geliştirilecek çeşitli politikalarla bu potansiyelin avantaja çevrilememesi durumunda genç işsizliği rakamlarının artabileceği, 2040 yılı sonrası ise sosyal güvenlik sistemi üzerindeki kimi sorunların ağırlaşabileceği öngörülmektedir. Yapısal ve dönemsel olarak ele alınabilecek işsizlik sorunu çerçevesinde Türkiye'de gençler için yeterli iş imkânların arttırılması önem taşımaktadır. Hemen belirtmek gerekir ki Türkiye özelinde bahsedilen bu sorun aslında dünya ölçeğinde gelişmiş ülkeler de dâhil olmak üzere küresel bir sorun olarak görülmektedir (Altınsoy, 2020: 72).

4. Genç İşsizliği ve Gençler İçin İşyerlerini Cazip Hale Getirmeye Yönelik Bir Araştırma

Çalışmanın bu bölümünde Kocaeli ilinde çalışan işverenlerin ve/veya işveren temsilcilerinin (İnsan Kaynakları Departmanı yetkilileri) "Gençler için işyerleri nasıl daha cazip hale getirilebilir?" sorusu eksenindeki düşüncelerine ve genç işsizler üzerinde gerçekleştirilen "İşsizlik Algısı Ölçeği" sonuçlarını ortaya koymak amacıyla yapılan araştırmanın soruları, yöntemi ve bulguları hakkında bilgiler verilecektir. Elde edilen

[1] Çalışma çağındaki nüfusun, genç ve yaşlı nüfusun toplamından fazla olduğu döneme "demografik fırsat penceresi" denilmektedir (Can ve Avcı, 2019: 212).

sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıkları değerlendirilecek ve araştırmanın soruları cevaplanmaya çalışılacaktır.

4.1. Projenin Amacı ve Soruları

Bu çalışmanın temel amacı Kocaeli ili özelinde çalışan işverenlerin ve/veya işveren temsilcilerinin (İnsan Kaynakları Departmanı yetkilileri), işyerlerini gençler için daha uygun hale getirme yönündeki düşüncelerini analiz etmek, ayrıca genç işsizlerin bu konudaki görüşlerini incelemektir. Bununla beraber gençlerin işsizlik algılarını ölçmekte çalışmanın öncelikli amaçları içindedir. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için cevap aranan sorular ise şu şekildedir:

1. İşyerlerini gençler için daha cazip hale getirmek mümkün müdür?
2. İşyerlerini gençler için daha cazip hale getirmek adına işverenlerin ve/veya işveren temsilcilerinin (İnsan Kaynakları Departmanı yetkilileri) neler yapması gerekir?
3. İşyerlerini gençler için daha cazip hale getirmek adına gençlere düşen görevler var mıdır?

Çalışma hayatı açısından gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve genç işsizliğinin azaltılması büyük önem taşımaktadır. Özellikle tüm dünya ölçeğinde gerçekleşen işsizlik rakamları içinde çarpıcı bir şekilde dikkat çeken genç işsizlik oranları, sonuçları itibari ile sadece gençleri değil, aynı zamanda toplumun bütününü sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal açıdan etkilemektedir. Bu çerçevede genç işsizliği ile mücadelenin önemi her geçen gün artmaktadır.

4.2. Projenin Yöntemi

Proje kapsamında hem sosyal bilimler alanında kullanılan araştırma yöntemleri içinde yer alan nicel araştırma tekniklerinden "Anket" yöntemi hem de nitel araştırma yöntemlerinden "Yapılandırılmamış Mülakat" kullanılmıştır.

Projede kullanılan anket yöntemi ile ilgili bilgiler şu şekildedir: Çalışma Kocaeli ilinde ikamet eden 164 genç işsiz üzerinde yapılmıştır. Verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmada olasılığa dayalı olmayan yöntemlerden kartopu örnekleme modeli

kullanılmıştır. Çalışmanın kapsamını Kocaeli ilindeki genç işsizler oluşturmaktadır. Çalışmada 5'li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş 22 soruluk işsizlik kaygısı ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın güvenilirliği için verilere Cronbach's Alpha testi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan "İşsizlik Kaygısı" ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,723 olarak tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha değeri 0 ile 1 arasında ölçeklendirilmekte ve 0,5 üzeri kabul edilebilir bir değer olarak kabul görmektedir. Araştırmamızın güvenilirliği açısından elde edilen verileri 0,723 değeri ile 0,5 anlamlılık düzeyi üzerinde olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırma ölçeğinin faktör analizine uygunluğu Kaiser Meyer Olkin testi ve Bartlett's testi ile kontrol edilmiştir. KMO değeri 0,50 ve üzeri, Bartlett's Testinin de $p<0,001$ düzeyinde olması sonuçların geçerliliğini göstermektedir. Araştırma sonuçlarının geçerliliği için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerini 0,81 ve Bartlett testi sonucu ise ($p<0,01$) düzeyinde kabul edilebilir düzeyde tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar verilerin faktör analizine uygun olduğunu kanıtlamıştır. Anketin faktör analizi sonucunda toplam varyansın 0,79 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Faktörlerin toplam varyansının 0,50 ve üzeri olması geçerlilik teşkil etmekte ve değişkenler anlamlılık kazanmaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

- Araştırmaya katılımcıların objektif bir şekilde cevap verdiği kabul edilmiştir.
- Araştırmanın konusunu oluşturan işsizlik kaygısı kişiye göre değişen bir durumdur.
- Araştırmanın sonuçları işsizlik kaygı ölçeği ile sınırlıdır.

Projede kullanılan yapılandırılmamış mülakat yöntemi ile ilgili bilgiler şu şekildedir: Çalışma kapsamında Kocaeli ili özelinde çalışan işverenlerin ve/veya işveren temsilcilerinin (İnsan Kaynakları Departmanı yetkilileri) işyerlerinin gençler açısından cazip hale getirilmesine yönelik görüşleri öğrenilmeye çalışılmış ve bunun için üç toplu görüşme düzenlenmiş, ayrıca katılımcılarla ikişer defa olmak üzere bireysel mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan dokuzu toplantılara düzenli olarak katılırken üçü zaman zaman katılmıştır. Ayrıca dördüncü bir toplu görüşme düzenlenerek, bu toplantıya onbeş işsiz gencin katılımı sağlanmıştır.

Yapılan çalışmalarda örneklem küçük olduğunda, araştırmanın genel sonuçlarını evren için genellemeye giderek kabul etmek zorlaşmaktadır. Eğer çalışma betimsel olarak gerçekleştiriliyorsa örneklemin evreni temsil açısından en düşük % 10 düzeyinde olması, evrenin çok küçük olması durumunda ise % 20 düzeyinde olması gerektiği düşünülmektedir. Bununla beraber, yapılan çalışma korelasyona dayalı ise en az otuz ve nedenselliğe dayalı bir karşılaştırma içeren çalışmalarda ise her gruptan en az otuzar denek olması düşüncesi ağır basmaktadır. Bununla beraber, deneysel olarak düşünülen çalışmalarda grupları temsilen onar denek gibi az sayıda eleman, ortaya çıkan sonuçların geçerli kabul edilebilmesi için yeterlidir. Fakat eklenmelidir ki evreni temsilen seçilen örneklemin büyüklüğü elde edilen sonuçların güvenilirliğini arttıracaktır (Arlı ve Nazik, 2001: 77).

Gerçekleştirilen nitel araştırmalarda elde edilen verilere, çalışmanın konusuyla doğru orantılı bir biçimde ilk elden ulaşılması, çalışmanın güvenilirliği için önem arz etmektedir. Nitel araştırmalarda ortaya çıkan önceliklerinden biri de evreni temsilen seçilen örneklemin genişliği ile ilgilidir. Ancak bu noktada örneklemin genişliğini belirleyen asıl faktörler, ortaya konulmak istenen sorunun temel yapısı ve çalışmayı gerçekleştiren araştırmacıların ulaşabildiği kaynaklar ve sınırlıkları ile belirlenmektedir (Karataş, 2015: 69-70). Ancak belirtmek gerekir ki nitel araştırma yöntemleri içinde sıklıkla tercih edilen görüşme ve gözlem yöntemleri, hem maliyet hem de zaman açısından zorlayıcı özellikler sergileyebilmekte, evreni temsilen seçilen örneklemin büyük olması ise verilerin gerek analizini ve gerek yorumlanmasını oldukça zor bir hale getirebilmektedir. Bu noktada nitel araştırma yöntemleri ile bir çalışma gerçekleştirilirken, örneklemin evreni temsil etme gücünden çok yapılan araştırmanın içeriği ile öncelikli şekilde ilgili katılımcıların seçilmesi gerekmektedir (Neuman, 2012: 321).

4.3. Nicel Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın verileri istatiksel olarak uygun şekle getirilerek SPSS 25.0 programına aktarılarak değerlendirilmiştir. Veriler katılımcıların demografik özellikleri, ortalama işsizlik kaygı düzeyi ve demografik özellikleri ile işsizlik kaygı düzeyi arasındaki ilişki yönünden değerlendirilmiştir.

4.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo-1'de katılımcıların demografik özellikleri ayrıntılı olarak verilmiştir. Ankete katılan katılımcıların %69,5'i (114 kişi) kadın, %30,5'i (50 kişi) erkek olmasıyla birlikte %1,2'si (2 kişi) evli, %98,8'i (162 kişi) ise bekârdır. Katılımcıların yaş profili değerlendirildiğinde %94,5'i (155 kişi) 18-25 yaş aralığında, %4,3'ü (7 kişi) 26-33 yaş aralığında ve %1,2'i (2 kişi) ise 34-41 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların yaş profilinin genç yaş grubunda yoğunlaştığı gözlenmektedir. Katılımcıların %99,4'ü (163 kişi) Lisans düzeyi eğitim seviyesindeyken %0,6'sı (1 kişi) ise Yüksek Lisans düzeyinde yer almaktadır. Katılımcıların eğitim seviyesinin yoğun olarak Lisans düzeyinde olduğu gözlenmektedir.

Demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim değişkenleri genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın olması ve katılımcıların yaş profilinin genel olarak 18-25 aralığındaki lisans düzeyinde olması ve bu durumun medeni durum üzerinde etki etmesi çalışmanın demografik verilerine de yansımıştır.

Katılımcıların hane halkı gelir düzeyleri incelendiğinde ise, %4,9'u (8 kişi) 0-2000 TL arası gelire sahip olduğu, %31,7'sinin (52 kişi) 2001-4000 TL gelire sahip olduğu, %34,1'i (56 kişi) 4001-6000 TL gelire sahip olduğu, %17,1'i (29 kişi) 6001-8000 TL gelire sahip olduğu, %5,5'i (9 kişi) 8001-10000 TL gelire sahip olduğu ve %6,1'inin (10 kişi) ise 10001 ve üstü gelire sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 0-2000 TL gelirine sahip olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların geçimlerini sağladığı kaynaklar incelendiğinde, %77,4'ünü (127 kişi) ücret, %0,6'sını (1 kişi) sosyal yardım, %9,1'ini (15 kişi) aile, akraba, komşu yardımı, %1,8'ini (3 kişi) kira ve diğer mülk geliri ve %10,4'ünü (17 kişi) ise diğer kaynaklar oluşturmaktadır. Katılımcıların geçimini sağladığı kaynaklar arasında ücretin önemli bir paya sahip olduğu gözlenmektedir. Son olarak katılımcıların hane halkı kişi sayısı incelendiğinde, %30,5'i (50 kişi) 1-3 kişi, %66,4'ü (109 kişi) 4-6 kişi ve %3,0'ı (5 kişi) ise 6-9 kişi olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların 4-6 hane halkı kişi sayısının yoğun olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikleri		N	F	P (%)
Cinsiyet	Kadın	164	114	69,5
	Erkek		50	30,5
Yaş	18-25	164	155	94,5
	26-33		7	4,3
	34-41		2	1,2
Medeni Durum	Evli	164	2	1,2
	Bekâr		162	98,8
Eğitim	Lisans	164	163	99,4
	Yüksek Lisans		1	0,6
Hane Halkı Geliri	0 TL - 2000 TL	164	8	4,9
	2001 TL - 4000 TL		52	31,7
	4001 TL - 6000 TL		56	34,1
	6001 TL – 8000 TL		29	17,1
	8001 TL – 10000 TL		9	5,5
	10001 TL ve üstü		10	6,1
Geçiminizi Sağladığınız Kaynaklar	Ücret	164	127	77,4
	Sosyal Yardım		1	0,6
	Aile Akraba Komşu Yardımı		15	9,1
	Kira ve diğer mülk geliri		3	1,8
	Diğer		17	10,4
Hane Halkı Kişi Sayısı	1-3	164	50	30,5
	4-6		109	66,4
	6-9		5	3,0

Demografik özelliklerden hane halkı gelir düzeyleri, geçimlerin sağlandığı kaynaklar ve hane halkı kişi sayısı genel olarak değerlendirildiğinde ise katılımcıların büyük çoğunluğunun 4001-6000 TL gelire sahip olduğu, geçimlerini sağladıkları kaynaklar arasında ücretin fazla olduğu ve hane halkı kişi sayısının 4-6 kişi aralığında yoğun olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda demografik verilerden elde edilecek çıkarım ise katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans düzeyinde olduğu yıllarda işsizlik kaygısının yoğun olarak

oluşmaya başlaması ve süreç ilerledikçe de başvurmuş oldukları iş başvurularından olumsuz dönüşler almaları veya iş bulamamaları sonucunda ise işsizlik kaygısı düzeyinde artış olabileceği şeklinde olmaktadır.

4.3.2. Katılımcıların İşsizlik Kaygı Düzeyi

Ankete katılan 164 katılımcının işsizlik kaygısı düzeyleri Tablo-2'de ayrıntılı olarak verilmiştir. Bu verilere göre, katılımcıların genel toplam işsizlik kaygısının ankete vermiş oldukları yanıtların ölçek ortalaması üzerinden değerlendirildiğinde 2,15 ortalaması ile orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu durum genel olarak katılımcıların işsizlik kaygısına sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 2. Katılımcıların İşsizlik Kaygısı Düzeyi

Önermeler	F	Mean	Ss
Aileme, arkadaşlarıma karşı itibarımı yitireceğimi düşünürüm.	164	2,85	1,01
Kendime olan güvenimin sarsılacağına inanırım.	164	2,52	0,99
Gittikçe içime kapanmaya başlayacağımdan endişe ederim.	164	2,49	1,03
İşsiz olduğumu başkalarına söylemenin zor geleceğini hissederim.	164	2,37	1,05
Yaşamı mı sürdürmek için yeterli bir gelirim olamayacağından endişe ederim.	164	1,76	0,96
Aileme ekonomik olarak zarar verdiğimi düşünürüm.	164	2,19	1,03
Bu süreyi, moralimi hiç bozmadan iş sınavlarına hazırlanarak/iş aramaya devam ederek geçiririm.	164	2,07	0,94
Rakiplerimin önüne geçebilmek için bilgisayar/yabancı dil kursu gibi kurslara katılırım.	164	1,75	0,90
Bu sürede, mesleğimle ilgisi olmasa da masraflarımı karşılayacak geçici işler yaparım.	164	1,69	0,91
Ne olursa olsun iş bulacağıma dair inancı mı koruyacağıma inanırım.	164	2,09	1,00
Bu süreyi, işe başladığımda yapamayacağım pek çok aktivite ile ilgilenerek geçiririm.	164	2,44	0,90
İşsizliğin beni utandıracak bir durum olacağını sanmam.	164	2,18	0,96

İş bulamama sebebinin benden değil, ülke koşullarından kaynaklandığına inanırım.	164	1,63	0,83
Kendi işimi kurmak gibi alternatif çözümler aramayı (arayacağımı) düşünürüm.	164	2,17	0,93
Toplam	**164**	**2,15**	**0,96**

Katılımcıların toplam işsizlik kaygısı düzeyi incelendiğinde; 1,63 ortalama ile en düşük işsizlik kaygısının "İş bulamama sebebinin benden değil, ülke koşullarından kaynaklandığına inanırım", önermesinde meydana geldiği tespit edilmiştir. Bu durum katılımcıların iş bulma sürecinde yaşadığı problemlerin sadece ülke koşullarından kaynaklanmadığını aynı zamanda başka problemlere de neden olduğunu göstermektedir. İşsizlik kaygısının da en yüksek kaygının "Aileme, arkadaşlarıma karşı itibarımı yitireceğimi düşünürüm", önermesinde 2,85'lik ortalamanın elde edildiği gözlemlenmiştir. Bu durum değerlendirildiğinde ise günümüz şartlarında değişen ve gelişen sürecin ve sosyal yaşamın etkisini göz önünde bulundurmak gerekir. Günümüz şartları çalışmayı zorunlu hale getirirken işsizlikle karşı karşıya kalan bireylerin çevrelerindeki insanların da bu süreçte onlardan iş bulma beklentilerini artırmakta ve bu önermedeki düşünceye de sebep olmaktadır.

4.3.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İşsizlik Kaygısı Arasındaki İlişki

Katılımcıların demografik özellikleri ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişki çalışmanın bu bölümünde incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre işsizlik kaygılarını incelemek işsizlik kaygısının çözümlenmesinde alt etkenlerin tespiti boyutunda olumlu katkı sağlayacaktır.

Verilere t-testi ve tek yönlü Anova testi uygulanmadan önce verilerin uygunluğu için normallik ve homojenlik değerleri kontrol edilmiş, verilerin skewness ve kurtosis değerleri kabul edilebilir aralıkta, homojenliği $p>0,005$'den büyük elde edilerek varyanslar homojen olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre İşsizlik Kaygısı Düzeyleri

Cinsiyet		N	M	Ss	F	Sig
İşsizlik Kaygısı	Kadın	114	2,11	0,95	2,78	0,38
	Erkek	50	2,26	14,4		

Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile işsizlik kaygısı düzeyi arasındaki ilişki Tablo-3'de ayrıntılı olarak verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre genel işsizlik kaygısı düzeyinin tespiti için verilere t-testi uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyet değişkeninde $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde grupların kabul edilebilir düzeyde değişkenlerden 0,38 Sig elde edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre, kadın grup ortalamasının 2,11 düzeyinde ve erkek grup ortalamasının ise 2,26 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Kaygısı Düzeyleri

Yaş		N	M	Ss	F	Sig
İşsizlik Kaygısı	18-25	155	2,16	0,96	0,91	0,48
	26-33	7	2,08	0,94		
	34-41	2	2,00	0,40		

Katılımcıların yaş gruplarına göre genel işsizlik kaygısı düzeylerinin tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Katılımcıların yaş gruplarına göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde grupların kabul edilebilir düzeyde değişkenlerden 0,48 Sig elde edilmiştir. Katılımcıların yaş durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre, 18-25 yaş aralığında bulunan katılımcıların işsizlik kaygısı düzeyinin 26-33 ve 34-41 yaş aralığında bulunan katılımcılardan fazla olduğu tespit edilmiştir. En düşük işsizlik kaygısı düzeyinin ise 2,00 ortalama ile 34-41 yaş grubunda olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İşsizlik Kaygısı Düzeyleri

Medeni Durum		N	M	Ss	F	Sig
İşsizlik Kaygısı	Evli	2	2,28	1,01	0,57	0,53

Katılımcıların medeni durumuna göre genel işsizlik kaygısı düzeylerinin tespiti için Tukey testi uygulanmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına göre p<0,05 anlamlılık düzeyinde grupların kabul edilebilir düzeyde değişkenlerden 0,53 Sig elde edilmiştir. Katılımcıların medeni durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre, evli grup ortalaması 2,28 düzeyinde, bekâr grup ortalaması ise 2,15 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Kaygısı Düzeyleri

Eğitim		N	M	Ss	F	Sig
İşsizlik Kaygısı	Lisans	163	2,16	0,96	1,09	0,39
	Yüksek Lisans	1	1,78	-		

Katılımcıların eğitim durumuna göre genel işsizlik kaygısı düzeylerinin tespiti için Tukey testi uygulanmıştır. Katılımcıların eğitim durumlarına göre p<0,05 anlamlılık düzeyinde grupların kabul edilebilir düzeyde değişkenlerden 0,39 Sig elde edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre, Lisans düzeyi eğitim alanların ortalaması 2,16 düzeyinde, Yüksek Lisans düzeyinde eğitim alanların ortalaması ise 1,78 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Hane Halkı Gelirine Göre İşsizlik Kaygısı Düzeyleri

Hane Halkı Geliri		N	M	Ss	F	Sig
İşsizlik Kaygısı	0 TL - 2000 TL	8	2,20	1,04	1,08	0,40
	2001 TL-4000 TL	52	2,24	0,92		
	4001 TL-6000 TL	56	2,16	0,95		
	6001 TL-8000 TL	29	2,25	0,95		
	8001TL-10000TL	9	2,18	0,96		
	10001 TL ve üstü	10	2,03	0,93		

Katılımcıların hane halkı gelirine göre işsizlik kaygısı düzeylerinin tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Katılımcıların hane halkı gelir durumuna göre p<0,05 anlamlılık düzeyinde grupların kabul edilebilir düzeyde değişkenlerden 0,40 Sig elde edilmiştir. Katılımcıların hane halkı gelir durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre, en düşük işsizlik

kaygısı ortalamasının 2,03 ile 10001 TL ve üstü gelir düzeyinde olduğu ve en fazla işsizlik kaygısı ortalamasının ise 2,25 ile 6001-8000 TL gelir düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Geçimini Sağladığı Kaynaklara Göre İşsizlik Kaygısı Düzeyleri

Geçimin Sağlandığı Kaynaklar		**N**	**M**	**Ss**	**F**	**Sig**
İşsizlik Kaygısı	Ücret	127	2,16	0,96	1,08	0,40
	Sosyal Yardım	1	2,00	-		
	Aile Akraba Komşu Yardımı	15	1,96	0,86		
	Kira ve diğer mülk geliri	3	2,21	0,84		
	Diğer	17	2,23	0,98		

Katılımcıların geçimini sağladığı kaynaklara göre işsizlik kaygısı düzeylerinin tespiti için One Way Anova uygulanmıştır. Katılımcıların geçimini sağladığı kaynaklara göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde grupların kabul edilebilir düzeyde değişkenlerden 0,40 Sig elde edilmiştir. Katılımcıların hane halkı gelir durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre, en düşük işsizlik kaygısı ortalamasının 1,96 ile aile akraba komşu yardımında olduğu ve en fazla işsizlik kaygısı ortalamasının ise 2,13 ile diğer kaynaklarda olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Hane Halkı Kişi Sayısına Göre İşsizlik Kaygısı Düzeyleri

Hane Halkı Kişi Sayısı		N	M	Ss	F	Sig
İşsizlik Kaygısı	1-3	50	2,2	0,91	1,26	0,43
	4-6	109	2,13	2,13		
	6-9	5	2,11	2,11		

Katılımcıların hane halkı kişi sayısına göre işsizlik kaygısı düzeylerinin tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Katılımcıların hane halkı kişi sayısına göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde grupların kabul edilebilir düzeyde değişkenlerden 0,43 Sig elde edilmiştir. Katılımcıların hane halkı kişi sayısına göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre, 2,2 ortalaması ile en düşük işsizlik kaygısı ortalaması 1-3 hane halkı kişi sayısında ve 2,13 ortalama ile en yüksek işsizlik kaygısı ortalaması ise 4-6 hane halkı kişi sayısında olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Nitel Araştırmanın Bulguları

Nitel araştırma kapsamında üçü Kocaeli ili özelinde çalışan oniki işverenin ve/veya işveren temsilcilerinin (İnsan Kaynakları Departmanı yetkilileri) katılımıyla gerçekleştirilen, biri de onbeş işsiz gencin katılımıyla yapılan toplamda dört toplu görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılara dokuz işveren ve/veya işveren temsilcisi (İnsan Kaynakları Departmanı yetkilileri) düzenli olarak katılırken, üçü zaman zaman katılabilmiştir. Ayrıca bu toplantılar farklı gruplarla farklı zamanlarda gerçekleştirilmiştir. Ancak tüm katılımcılarla toplamda dört toplantı yapılmıştır. Bunun yanında dokuz işveren ve/veya işveren temsilcisi (İnsan Kaynakları Departmanı yetkilileri) ile ikişer defa olmak üzere bire bir yapılandırılmamış mülakatlar yapılmıştır.

Bahsi geçen bu toplantılar ve mülakatlar tarafların izni ve bilgisi dâhilinde kayıt altına alınmıştır. Pandemi koşulları sebebiyle internet üzerinden çevrimiçi gerçekleştirilen bu aktivitelerde Zoom ve Microsoft Teams programları kullanılmıştır. Bu toplantılar ve görüşmeler çerçevesinde elde edilen bulgular şu şekildedir:

- **Birinci Toplantılar:**

Proje kapsamında gerçekleştirilen ilk toplantılarda Doç. Dr. Bora Yenihan ve Doç. Dr. Doğa Başar Sarıipek tarafından projenin kapsamı ve içeriği hakkında bilgiler verilerek, katılımcıların görüşleri alınmıştır.

- **İkinci Toplantılar:**

Proje kapsamında gerçekleştirilen ikinci toplantılarda ağırlıklı olarak katılımcıların görüşleri alınarak, birbirleri ile konu özelinde fikir alışverişi yapmaları sağlanmıştır. Yine bu toplantıları Doç. Dr. Bora Yenihan ve Doç. Dr. Doğa Başar Sarıipek yönetmiştir.

- **Üçüncü Toplantılar:**

Gerçekleştirilen üçüncü toplantı ile yapılacak bir sonraki toplantı planlanmış, dördüncü toplantıya katılacak olan genç işsizlerin beklentileri üzerinde durulmuş, ayrıca

işverenlerin de gençlerden beklentileri tartışılmıştır. Bu toplantılar Doç. Dr. Bora Yenihan ve Doç. Dr. Doğa Başar Sarıipek tarafından yönetilmiştir.

- **Dördüncü Toplantı:**

Bu toplantıya, gerçekleştirilen ilk toplantılardan farklı olarak onbeş genç işsiz katılmıştır. Genç işsiz profili ise eğitim düzeyleri açısından yüksek lisans ve doktora düzeyindedir. Bu toplantıda ise işveren ve/veya işveren temsilcileri ağırlıklı olarak genç işsizlerin sorularını cevaplamış ve karşılıklı fikir alışverişinde bulunulmuştur. Bu toplantı ise Doç. Dr. Bora Yenihan, Doç. Dr. Doğa Başar Sarıipek ve Doç. Dr. Gökçe Cerev tarafından yönetilmiştir.

Proje kapsamında gerçekleştirilen ve genç işsizlerin de katılmış olduğu bu toplantıda, genç işsizler tarafından yöneltilen bazı temel sorular ve gündeme getirilen bazı konular olmuştur. Bunlardan bahsetmek gerekirse, özellikle "*Gençlerin istihdamını arttırmak için işverenler neler yapıyor?*", "*İşverenlerin gençlerden beklentileri nelerdir?*", "*İşverenlerin gençlerin sosyal beklentilerine yönelik çabaları var mı?*" ve "*Biz gençler kendimizi hangi konularda geliştirmeliyiz?*" soruları ön plana çıkmaktadır. Katılımcı işveren ve/veya işveren temsilcilerinin (İnsan Kaynakları Uzmanları) verdikleri cevapları ise şu şekilde özetleyebiliriz:

- "Gençlerin istihdamını arttırmak için işverenler neler yapıyor?" sorusu için verilen cevapların özetleri:

- Klasik anlayış çerçevesinde konu ele alınırsa, işverenlerin genç istihdamını arttırmaya yönelik herhangi bir yapı içinde olduklarını söylemek pek mümkün değildir. Ancak modern yönetim tarzına sahip ve insan kaynakları yönetimi anlayışının fonksiyonlarına işlerlik kazandıran işverenlerin özellikle oryantasyon mekanizmasına işlerlik kazandırdıklarını ve staj imkânlarını genişlettiklerini görmekteyiz. Bu sayede gençlerin erken bir süreçte ve henüz daha işe başlamadan ya da iş yaşamının başında emek piyasası ile tanışmaları sağlanmaktadır. Böylece emek piyasasında var olduğu düşünülen bilgi eksikliği ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır.

- "İşverenlerin gençlerden beklentileri nelerdir?" sorusu için verilen cevapların özetleri:

- Bu konu özelinde neredeyse tam bir fikir birliği bulunmaktadır. Katılımcı işveren ve/veya işveren temsilcilerinin (İnsan Kaynakları Uzmanları) verdikleri cevapların ağırlıklı olarak yabancı dil konusunda gençlerin kendilerini geliştirmeleri, sosyal sorumluluk projelerinde yer almaları ve özellikle eğitim hayatı boyunca sosyal kulüplere üye olmalarının beklendiği yönündedir. Yine dikkat çeken bir diğer konu ise staj imkânı olmayan öğrenciler için insan kaynakları uzmanlarının sosyal kulüp üyeliğine dikkat çekmesidir. Bu sayede gençlerin direkt emek piyasası hakkında olmasa da tecrübe kazanabilecekleri belirtilmektedir.

- "İşverenlerin gençlerin sosyal beklentilerine yönelik çabaları var mı?" sorusu için verilen cevapların özetleri:

- Yine bu soruya verilen cevaplar da klasik ve modern yönetim anlayışı çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Klasik anlayışta yöneticilerin herhangi bir çabası görülmezken, modern anlayışta ise gençler için çalışma saatlerinin esnekleştirilmesinden ve özellikle yükseköğrenimlerine devam edebilmeleri için imkân tanınmasından bahsedilmektedir. Ayrıca kimi katılımcılar kurumsal yapılarından kaynaklı olarak tüm çalışanlarına (gençleri de kapsar biçimde) yabancı dil öğrenme imkânı tanındığını belirtmektedirler.

- "Biz gençler kendimizi hangi konularda geliştirmeliyiz?" sorusu için verilen cevapların özetleri:

- Bu soru çerçevesinde yabancı dil öğreniminin ön plana çıktığı görülmektedir. Ancak burada dikkat çekici nokta ise tüm insan kaynakları uzmanları İngilizce dışında bir yabancı dilden bahseder durumdadır. İngilizce 'nin artık standart bir dil olduğu ve zaten işe alım esnasında başvuranların İngilizce bildiği kabul edildiğinden, bunun dışında şu an küresel dünya düzeninde geçerliliği olan ve gerek ticarette, gerek iş yaşamında kullanılan (Rusça-Çince-İspanyolca vb.) bir yabancı dili daha öğrenmelerinin beklendiğinden bahsedilmektedir.

Proje kapsamında gerçekleştirilen toplantıların dışında katılımcı kitle ile ikişer defa olmak üzere birebir yapılandırılmamış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Bu mülakatlar çerçevesinde ön plana çıkan temalar ve mülakat örnekleri şu şekildedir:

1. **Tema: "Sosyalizasyon"**

Tüm katılımcılar gerçekleştirilen mülakatlar esnasında gençleri işyerlerine çekebilmek için "sosyalizasyon süreci" konusunda hem fikir olmuşlardır. Gençlerin günümüzde ücret ve ücretle ölçülebilen değerler dışında sosyalleşmeye vakit ayırmak istediklerini ve son dönemlerde işe giren gençlerin neredeyse tamamında bunu gözlemlediklerini belirtmişlerdir. Mülakat örnekleri aşağıdaki gibidir:

Özlem Aydın	"Eskiden iş göüşmelerinde biz İK uzmanları sorular sorardık ama artık iş görüşmesine gelen adaylar soru soruyor. Genllikle de soruları işyerindeki **sosyal faaliyetler** üzerine oluyor."
Sercan Gökalp	"Günümüz şartlarında gençler için sosyalleşme her şeyin önüne geçmiş durumda ve sosyal medyayı çok efektif kullanıyorlar. İnternet bağlantısının olmaması, işyerlerinde **sosyal ağlara** ulaşamamaları en önemli sorun olnlar için."
Sevil Büyüköztürk	"**Sosyalleşme** gençler için vazgeçilmez. Neredeyse sosyal zamanlarını arttırabilmek için çok çalışıyorlar diyebilirim."

2. **Tema: "Değişen Kariyer Anlayışı"**

Katılımcıların büyük çoğunluğu gençlerin kariyer anlayışlarının değiştiğinden bahsetmektedir. Bir işyerinde kariyer yerine işkolunda/hizmet kolunda kariyerin artık daha cazip göründüğünü, gençlerin sürekli olarak aynı sektörde farklı iş arayışlarına girdiklerinin altını çizmektedirler. Mülakat örnekleri şu şekildedir:

Kader Sancar	"İşe yeni bir çalışan alıyoruz. Daha 15 gün geçmeden firmamızın isimsiz olarak paylaştığı bir **diğer ilana başvuru yapıyor.** Tabi bilmiyor bizim firmamızın ilanı olduğunu. Sürekli daha iyisini arıyor şimdiki nesil."
Selda Keleş	"Pandemiden bağımsız olarak sürekli esnek çalışma isteği geliyor genç çalışanlardan. Bu sağlanmadığında da **aynı sektörde farklı arayışlara girdiklerini görüyoruz**."
Halil Muratoğlu	"Henüz tecrübe kazanmadan kariyer arayışları var. **İşyeri onlar için farketmiyor**. Daha iyisi olduğu müddetçe hemen geçmişi bir kenara atıp yeni bir işverenin yanında işe başlayabiliyorlar."

3. Tema: “Eğitime Yatırım”

Katılımcıların tamamı tarafından ifade edilen bir diğer durumda gençlerin eğitimlerine devam etme beklentileri. İşverenlerinden en önemli beklentileri olarak kendilerine eğitimlerine devam etmeleri için zaman ve fırsat tanımalarını beklemeleri ön plana çıkmakta. Diğer taraftan da maddi destek bekleyen gençlerinde sayısının artmaya başladığı katılımcılar tarafından ifade edilmekte. Mülakat örnekleri şu şekilde:

Fahrettin Karaduman	"Sektörel olarak genellikle üniversite mezunlarını işe alıyoruz. Ancak son yıllarda yoğun bir biçimde **yüksek lisans yapma isteği karşımıza çıkıyor** ve bunun için izin günlerinin ayarlanarak **ekstra zaman talepleri** ile karşılaşıyoruz."
Selen Tınaz	"Artık iş görüşmelerinde gençlerden **eğitimlerine devam etmek** için bizim ne gibi destekler verdiğimiz soruları geliyor sıklıkla. Bu örnek veriyorum ingilizce kursuna gitmekte olabiliyor, yüksek lisans yapmakta olabiliyor."
Züleyha Güneş	"İşe yeni giren çalışanlarımız sürekli diğer firmaları bize örnek gösteriyorlar. Kimi firmaların **çalışanlarına eğitimleri için maddi destek verdiğinden kimi firmalarında ekstra zaman tanıdıklarını** belirtiyorlar sürekli."

Sonuç

Genç işsizliği ortaya çıkardığı sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal sonuçları ile toplumların tamamını derinden etkileyen ve toplumsal düzeni sarsan niteliklere sahiptir. Günümüzde ulusal ve uluslararası kuruluşlar (ILO, UN, EU vb.) genç işsizliğine çözüm arayışı içindedir. Ancak henüz bu konuda köklü çözümler getirilemediği de bir başka gerçektir.

Proje kapsamında gerçekleştirilen nicel ve nitel araştırmaların sonuçları incelendiğinde gerek genç işsizlerin ve gerek işveren/işveren temsilcilerinin konunun ciddiyetinin farkında olduklarını ve çözüm arayışlarına girdikleri söylemek mümkündür. Proje ile bağlantılı olarak gençlerin işgücü piyasasına girmelerini ve kalıcı olmalarını sağlamak adına “işyerlerini gençler için nasıl daha cazip hale getirebiliriz?” sorusuna cevap aranmıştır.

Gençlerin işsizlik algısını ölçmeye yönelik olarak gerçekleştirilen anketin sonuçları incelendiğinde katılımcıların % 70'nin kadın ve % 30'nun kadın olduğu, ayrıca katılımcıların tamamının lisans mezunu oldukları görülmektedir. Dikkat çeken sonuç ise katılımcıların tamamının işsizlik kaygısının beklentinin aksine 2.15 ortalama ile orta düzey olmasıdır. Genç işsizliği rakamları tüm dünyada artıyor olmasına rağmen gençlerin bu konuda kaygı düzeyleri bu çalışma özelinde orta düzey gerçekleşerek beklentilerin tersine bir durumu ortaya çıkarmıştır. İşsizlik kaygısı en yüksek düzeyde ise "Aileme, arkadaşlarıma karşı itibarımı yitireceğimi düşünürüm" önermesi ile dikkat çekmektedir. Gençlerin maddi beklentilerinden ziyade itibarlarını düşünmeleri ilgi çekicidir. Bu durumun nitel araştırma verileri ile de desteklendiğini görmekteyiz.

Erkek katılımcılar ile kadın katılımcılar karşılaştırıldığında ise işsizlik kaygısı açısından cinsiyetin bu çalışma özelinde anlamlı bir değişken olmadığı görülmektedir. Bu durumda özellikle 1970'li yıllardan sonra kadınların eğitim düzeylerini artması ve hizmet sektörünün yükselişe geçmesinin etkin olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların tamamının eğitim durumunun ve medeni durumlarının benzer olması bu konuda bir değerlendirmeyi ve karşılaştırmayı mümkün kılamamaktadır. Hane halkı geliri ve hane halkı kişi sayıları ise yine anlamlı sonuçlar ortaya koymamaktadır.

Nitel araştırma sonuçları incelendiğinde ise katılımcıların işveren bakış açısıyla verdikleri cevaplar ve belirttikleri fikirler, gençlerin işsizlik kaygısı ölçeğine verdikleri cevapları destekler niteliktedir. Özellikle maddi kaygıların dile getirilmemesi, bununla beraber sosyalizasyon, kariyer ve eğitim fırsatlarından bahsedilmesi proje kapsamında beklentiler ile örtüşmektedir.

Özellikle gençlerin işsizlik kaygılarının orta seviyede olması, bununla beraber sosyalleşmek için fırsat, kariyerlerini işyerlerine bağlamamaları ve eğitimlerine devam etme isteği örtüşür niteliktedir. Yine en yüksek kaygı düzeyini gösteren "Aileme, arkadaşlarıma karşı itibarımı yitireceğimi düşünürüm" önermesi de işverenlerin bakış açılarını desteklemektedir.

Gerek nicel araştırma ve gerek nitel araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde klasik çalışan yaklaşımının ve klasik işveren yaklaşımının günümüzde yavaş yavaş

terkedilmeye başlandığını, yeni çalışan profilleri ve yeni yönetici anlayışlarının hâkim olacağını söylemek mümkündür. İşverenler için gençleri işyerlerine çekmek günümüzde sadece maddi imkânlar ve para ile ölçülebilen değerlerle mümkün olmayacaktır. Özellikle gençlerin sosyalleşmeleri için zaman ve fırsat yaratılması, bununla beraber gençlerin kişisel gelişimlerine devam etmeleri için ortam oluşturularak, çalışma saat ve sürelerinin bu duruma uygun biçimde düzenlenmesi gerekliliği kaçınılmazdır.

Proje kapsamında gerçekleştirilen araştırma ile cevap alınan sorulara bakıldığında ise ulaşılan cevaplar şu şekildedir:

1. "İşyerlerini gençler için daha cazip hale getirmek mümkün müdür?" sorusu çerçevesinde ulaşılan cevabın, gerek işverenlerin ve gerek gençlerin çabaları ile olumlu şekilde sonuç bulacağı yönündedir. Ancak bu doğrultuda klasik yönetim anlayışının terkedilmesi ve modern yönetim anlayışının çalışma hayatının genelinde hâkim olması şarttır. Diğer taraftan ise gençlerin, çalışma hayatının beklentilerine uygun şekilde kendilerini geliştirmeleri de beklenen bir durumdur.
2. "İşyerlerini gençler için daha cazip hale getirmek adına işverenlerin ve/veya işveren temsilcilerinin (İnsan Kaynakları Departmanı yetkilileri) neler yapması gerekir?" sorusu doğrultusunda ise işverenlerin gençlerin beklentilerini doğru tespit etmeleri önem taşımaktadır. Doğru şekilde tespit edilen beklentilerin karşılanması da bir kadar kolay ve doğru olacaktır. Bu çerçeve dâhilinde gençlerin sosyal alan ve zaman beklentileri ile eğitimlerine devam ederek kişisel gelişimlerini tamamlama arzularının dikkate alınması gerekir.
3. "İşyerlerini gençler için daha cazip hale getirmek adına gençlere düşen görevler var mıdır?" sorusu ise yine olumlu olarak cevaplanmıştır. Soru çerçevesinde gençlerin emek piyasasının yapısından kaynaklı ihtiyaçları iyi şekilde analiz ederek kendilerini geliştirmeleri ve emek piyasasına hazırlanmaları gerekmektedir. Bunun dışında kişisel gelişimlerini sürdürerek emek piyasası beklentilerinin üzerine çıkmaları da beklenen bir diğer durumdur.

Kaynaklar

Altınsoy, Hülya (2020), "Türkiye'de Genç İşsizliğinin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 11, Sayı 1.

Arlı, Seçkin ve Nazik, Mahmut Hamil (2001), "Bilimsel Araştırmaya Giriş", Gazi Kitabevi, Ankara.

Baran, Olgun ve Erbuğ, Ece (2013), "Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye'de Genç İşsizliğinin İstatistiksel Göstergelerle Analizi", Gençlik Araştırmaları Dergisi, Yıl: 1, Cilt: 1, Sayı: 2.

Can, Burhan ve Avcı, Sedat (2019), "Demografik Fırsat Penceresi Türkiye İçin Demografik Kriz Penceresine Dönüşecek mi?", 1. İstanbul Uluslararası Coğrafya Kongresi Bildiri Kitabı, İstanbul.

Erdayı, A. Utku (2009), "Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt 3.

Görlich, Stepanok ve Fares Al-Hussami (2013), "Youth Unemployment in Europe and the World: Causes Consequences and Solution", Kiel Policy Brief, No:59.

Günaydın, Davuthan ve Çetin, Murat (2015), "Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Amprik Bir Analiz", Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 22, Denizli.

Gündoğan, Naci (1999), "Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları", Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, 54/1, Ankara.

ILO (2005), "Youth: Pathways to Decent Work", International Labour Office Genava.

Karataş, Zeki (2015), "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", Sosyal Hizmet E-Dergi, 1/1.

Murat, Sedat ve Levent Şahin (2011), "Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik", İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi, İstanbul.

Neuman, Lawrence (2012). "Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar:" Cilt 2, 5. Baskı, Yayın Odası, s. 321, İstanbul.

OECD Economic Surveys: Turkey 2018, http://www.oecd.org/economy/surveys/Turkey-2018-OECD-economic-survey-overview.pdf, Erişim Tarihi 19.09.2021.

Özaydın, Mehmet Merve (2013), "Genç İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Rolü ve Önemi", Gençlik Araştırmaları Dergisi, Yıl: 1, Cilt: 1, Sayı: 2.

Sánchez-Castañeda, Serrani &Francesca Sperotti (2012), "Understanding the Causes and the Consequences of Youth Unemployment and Joblessness", A. Sánchez-Castañeda, L. Serrani and F. Sperotti, Youth Unemployment and Joblessness: Causes, Consequences, Responses, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars, Publishing, England.

Taş, Hacı Yunus ve Bilen, Merve (2014), "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri", Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 6.

UNDP, Turkey 2008 Human Development Report- Youth in Turkey, http://hdr.undp.org/sites/default/files/turkey_2008_nhdr_en.pdf, Erişim Tarihi 19.09.2021.

World Bank (2012), "World Development Report 2013: Jobs", World Bank, Washington, DC, USA.

Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2008), "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.