

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNLARININ
UZMANLIK ALANINDA İSTİHDAM SORUNU
VE
İŞ DOYUMU**

Turgay ERGİNCAN

Danışman
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

İZMİR
2010

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

29 / 03 / 2010

Turgay ERĐNCAN

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Turgay ERGİNCAN
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : İnsan Kaynakları
Tez Konusu : Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu
Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA O OY BİRLİĞİ O
DÜZELTİLMESİNE O* OY ÇOKLUĞU O
REDDİNE O**
ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O***
Öğrenci sınava gelmemiştir. O**

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir. Evet
Tez mevcut hali ile basılabilir. O
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir. O
Tezin basımı gerekliliği yoktur. O

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Prof. Dr. M. Yaşar TINAR Başarılı Düzeltme Red

Doç. Dr. İsmail MAZGİT Başarılı Düzeltme Red

Yard.Doç.Dr.H. Şebnem SEÇER Başarılı Düzeltme Red

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

**Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında
İstihdam Sorunu ve İş Doyumu**

Turgay ERGİNCAN

**Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı**

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte işletmelerin başarılı olabilmesi, sahip olduğu en değerli ve taklit edilemeyen işletme varlığı olarak kabul edilen “insan”ın etkin yönetimi ile mümkün olabilecektir. Yeni yönetim teknikleri ile çalışanlarına yaklaşan yöneticiler ancak ihtiyaç ve beklentileri tatmin edilmiş, motivasyonu sağlanmış ve işinden tatmin olan çalışanların çalışma yaşamında mutlu ve daha üretken olacağını bilincindedirler. Bu anlamda işletmeler açısından rekabet üstünlüğünü sağlama ve sürdürmede işinden doyum alan çalışan profiline sahip olmak ve söz konusu doyum düzeyini daha da yükseltmek çok büyük önem arz etmektedir. Sadece işletmeler değil toplum açısından da iş doyumunu yüksek olan çalışanlar önem arz etmektedir.

Bu araştırmada çalışanların uzmanlık alanlarında (eğitim aldıkları alanda) çalışmalarının iş doyumunu üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu anlamda Türkiye’de mesleki eğitimin, okul-sanayi işbirliğinin desteklenmesi ve yöneticilerin de işletmenin faaliyet alanı ile ilgili ve bu konuda eğitim almış çalışanları tercih etmesi daha faydalı olacaktır. Araştırma Yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanında iş doyumunu üzerine bir anket çalışması ile tamamlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, İstihdam, İşsizlik, Yükseköğretim, Uzmanlık Alanı

ABSTRACT

Master Thesis

**Job Satisfaction and Unemployment Problem of the Higher Education Graduates
in Self Training Field
Turgay ERGİNCAN**

**Dokuz Eylül University
Institute of Social Sciences
Department of Labor Economics and Industrial Relations
Human Resources Program**

Humans are the univalent and inimitable assets for the companies. Companies will be well ahead with their employees in global business world. With modern management thoughts managers believe that employees will be happy and productive, if only their needs and expectations are satisfied and they are motivated and happy in their work life. For this reason, it is important for the companies to have satisfied employees from their job. Therefore, companies should try to increase their employees job satisfaction level by implementing various managerial activities. Not only for the companies, also for society, satisfied employees are very important.

In this study, we analyze the effects of employment in area of specialization in self training field on job satisfaction. Vocational education and school-industry cooperation in Turkey should be supported and also managers should employ worker who trained for and interested the working area of the company. At the end of the study you can find the results of the Questionnaire which is about the job satisfaction of the employee who works in self training field.

Key Words: Job satisfaction, Employment, Unemployment, Higher Education, Self Training Field

**YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNLARININ UZMANLIK ALANINDA İSTİHDAM
SORUNU ve İŞ DOYUMU**

YEMİN METNİ	ii
TUTANAK	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

**TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİMİN UZMANLIK KAZANDIRICI VE
İSTİHDAMA HAZIRLAYICI NİTELİĞİ**

I. MESLEKİ YAŞAMA GİDEN YOLDA YÜKSEKÖĞRETİM	3
A. EĞİTİM KAVRAMI	3
1. Tanımı	3
2. Önemi	6
3. Eğitim ve Öğretim Kavramları Karşılaştırması	9
B. YÜKSEKÖĞRETİM KAVRAMI VE AMAÇLARI	13
1. Tanımı	13
2. Türkiye'de Yükseköğretimin Gelişimi	16
a. Tarihçe	16
b. İlgili Mevzuat	22
(1) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	22
(2) Kanun, Tüzük ve Yönetmelikler	25

3. Amaçları	26
a. Dünya’da Eğitim ve Yükseköğretimin Amaçları ve Farklı Görüşler	28
b. Türkiye’de Yükseköğretimin Amaçları	32
(1) Türkiye’de Yükseköğretim’in Amaçları ve Yükseköğretim Stratejisi	32
(2) Türkiye’de Yükseköğretim’in Amaçlarına Yönelik Farklı Görüşler	36
4. Türkiye’de Öğrencilerin Yükseköğretimden Beklentileri	45
II. YÜKSEKÖĞRETİM ve İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK	52
A. EĞİTİM – İSTİHDAM İLİŞKİSİ	54
1. Türkiye ve Bazı AB Ülkelerinin Eğitim Sistemleri	54
a. Türk Eğitim Sistemi	54
b. Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinin Eğitim Sistemleri	61
(1) Alman Eğitim Sistemi	62
(2) İngiliz Eğitim Sistemi	65
(3) İtalyan Eğitim Sistemi	67
(4) Fransız Eğitim Sistemi	69
2. Kalkınmada Eğitimin Önemi	71
a. Eğitim – Ekonomi İlişkisi	71
b. Kalkınma Planlarında Eğitim ve İstihdam	73
(1) Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	74
(2) İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	75

(3) Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı	76
(4) Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı	77
(5) Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	79
(6) Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı	79
(7) Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	80
(8) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	80
(i) Kalkınma Planı	80
(ii) Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonuna Göre 2006 Yılında Açılan Yeni Üniversite ve Bölümlerin Değerlendirilmesi	82
(9) Dokuzuncu Kalkınma Planı	87
c. Birleşmiş Milletler (BM) İnsani Gelişim Raporu ve Türkiye	89
B. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK VE İŞSİZLİK	94
1. İstihdam Edilebilirlik için Gerekli Olan Yetkinlikler	94
2. Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizliğin Seyri ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik	98
3. İstihdam Edilememenin Bir Sonucu Olarak Beyin Göçü	105
a. Tanımı ve Nedenleri	105
b. Beyin Göçünün Nedenlerini Belirlemeye Yönelik Olarak Türkiye’de Yapılan Başlıca Araştırmalar	107
(1) Orta Doğu Teknik Üniversitesi Araştırması	107
(2) Ege Üniversitesi Araştırması	107
(3) Uludağ Üniversitesi Araştırması	108

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI VE İŞ DOYUMU

I. ÇALIŞMA HAYATI ÖNCESİNDE ÜNİVERSİTE VE MESLEK

SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 111

A. MESLEĞİN İNSAN YAŞAMINDAKİ ÖNEMİ 111

B. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 114

1. İlgi, Yetenekler ve Kendini Tanıma 115

2. Rehberlik Uygulamaları 117

3. Aile ve Sosyal Çevre 120

4. Cinsiyet ve Değerler 122

5. Eğitim Sistemi 123

II. ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ DOYUMU VE ETKİLEYEN

FAKTÖRLER 124

A. İŞ DOYUMU KAVRAMI VE ÖNEMİ 125

1. Kavram 125

2. Önemi 127

B. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER 129

1. İçsel Faktörler 130

a. Cinsiyet 130

b. Yaş ve Kıdem 131

c. Eğitim Düzeyi, Yapılan İşin Niteliği ve Uzmanlık Alanında Çalışma 133

d. Kişilik 141

2. Dışsal Faktörler	143
a. Fiziksel Çevre	143
b. Ücret Düzeyi	144
c. Yükselme (Terfi) Olanakları	146
d. Kararlara Katılma	147
e. İletişim	149
f. Ast – Üst İlişkileri	150
g. İş Arkadaşları ile İlişkiler	151
h. İş Güvencesi ve Güvenliği	153
ı. Sosyal Yardım ve Hizmetler	155
C. İŞ DOYUMU ve DOYUMSUZLUĞUNUN SONUÇLARI	156
1. İçsel Sonuçlar	156
a. Motivasyon ve Performans	157
b. Stres ve Sağlık Problemleri	159
c. Tükenmişlik	160
2. Dışsal Sonuçlar	161
a. Verimlilik	162
b. İşe Geç Kalma ve Devamsızlık	163
c. İşten Ayrılma	164
d. Diğer Sonuçlar	166
3. Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdamı ve İş Doymu	171

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNLARININ UZMANLIK ALANINDA İSTİHDAM SORUNU ve İŞ DOYUMUNA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

I. ARAŞTIRMANIN AMACI	178
II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ ve HİPOTEZLERİ	180
A. YÖNTEMİ	180
B. HİPOTEZLERİ	182
III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	185
A. DEMOGRAFİK DAĞILIM	185
1. Örneklemin Demografik Özellikleri	185
2. Örneklemin İş Doymu Düzeyi	193
B. GENEL BİLGİ TOPLAMA FORMU VE MINNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ (MDÖ) İLE ELDE EDİLEN BULGULARIN EŞLEŞTİRİLMESİ	193
1. Demografik Değişkenler ile MDÖ Eşleştirmesi	194
2. Üniversite Tercihi, Uzmanlık Alanı ve İş Doymusuzluğuna Yönelik Veriler ile MDÖ Eşleştirmesi	201
3. Yükseköğretim Mezunlarının Yaptıkları İşe Yönelik Veriler ile MDÖ Eşleştirmesi	205
4. Uzmanlık Alanında Çalışmanın Motivasyon, Performans ve İş Doymu ile İlişkisi	210
5. Ücret ve Çalışmaya Verilen Önemin İş Doymu ile İlişkisi	211

C. İŞ DOYUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER VE MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE BÖLÜMÜNE GÖRE UZMANLIK ALANI, ÇALIŞILAN BÖLÜM - İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ	214
1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin Dağılımı	214
2. Yükseköğretim Mezunlarının Mezun Olduğu Üniversite Bölümüne Göre Uzmanlık Alanı, Çalıştığı Bölüm ve İş Doyumu İlişkisi	214
IV. TARTIŞMA VE ÖNERİLER	217
SONUÇ	229
KAYNAKLAR	232
EKLER	243

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

AKÇT : Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu

BM : Birleşmiş Milletler

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

GSMH : Gayri Safi Milli Hasıla

GSYH : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

HİAS : Hanehalkı İşgücü Araştırması Sonuçları

ILO : Uluslar arası Çalışma Örgütü

İGE : İnsani Gelişim Endeksi (Human Development Index)

İGR : İnsani Gelişim Raporu (Human Development Report)

İ.İ.B.F. : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

MDÖ : Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

MEGEP : Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güncelleştirilmesi Projesi

MYO : Meslek Yüksekokulu

OBP : Ortaöğretim Başarı Puanı

ÖSS : Öğrenci Seçme Sınavı

ÖSYM : Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

ÖYS : Öğrenci Yerleştirme Sınavı

SBE : Sosyal Bilimler Enstitüsü

SPSS : İstatistiksel Analiz Programı (Statistical Package for Social Sciences)

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TOBB : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

UNDP : Birleşmiş Milletler Gelişim Programı

Üni. : Üniversite

ÜSYM : Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

ve benzeri : vb.

YÖK : Yükseköğretim Kurulu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Mezunların İş Bulma Şansının Dağılımı	46
Tablo 2. Gençlere Göre Türk Eğitim Sisteminin En Önemli Sorunları	50
Tablo 3. Yıllar İtibariyle Eğitim Veren Üniversite, Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü Sayıları (2002-2009)	58
Tablo 4. 2008 – 2009 Öğretim Yılı Yükseköğretim Öğrenci Sayıları Özet Tablosu	60
Tablo 5. Teknik İşgücü Arzındaki Gelişmeler (1972 – 1977)	78
Tablo 6. Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu (2000-2005)	81
Tablo 7. Sekizinci BYKP Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonuna Göre 2006 Yılında Açılan Yeni Üniversite ve Bölümlerin Durumu	83
Tablo 8. UNDP İnsani Gelişmişlik Endeksi (Bazı Ülkeler)	90
Tablo 9. Cumhuriyetin Kuruluşundan Bugüne İşsizlik Oranları (1923 – 2009)	100
Tablo 10. Aralık 2009 İtibariyle Türkiye'nin İşgücü Durumu	101
Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (2004 – 2009)	102
Tablo 12. Demografik Değişkenlerin Dağılımı	185
Tablo 13. Uzmanlık Alanında Çalışma ve Üniversite Bölüm Tercihii	189
Tablo 14. Mezun Olunan Üniversite Bölümü ve Çalışılan Bölüm İlişkisi	191
Tablo 15. Üniversite Bölümü, Çalışılan Bölüm ve Uzmanlık Alanı İlişkisi	192
Tablo 16. Yükseköğretim Mezunlarının İş Doyumu	193
Tablo 17. Cinsiyet, Yaş ve Medeni Durumun İş Doyumu ile İlişkisi	195
Tablo 18. Gelir Düzeyinin İş Doyumu ile İlişkisi	196
Tablo 19. Çalışılan Sektörün İş Doyumu ile İlişkisi	196
Tablo 20. Pozisyonun (Statünün) İş Doyumu ile İlişkisi	197
Tablo 21. Eğitim Düzeyinin İş Doyumu ile İlişkisi	197
Tablo 22. Kıdemin ve Çalışılan İşyeri Sayısının İş Doyumu ile İlişkisi	198
Tablo 23. İşyerinde Çalışılan Bölümün İş Doyumu ile İlişkisi	199
Tablo 24. Mezun Olunan Üniversitenin İş Doyumu ile İlişkisi	200
Tablo 25. Mezun Olunan Üniversite Bölümünün İş Doyumu ile İlişkisi	201

Tablo 26. Üniversite Tercihi ve Beklentilerin İş Doyumu ile İlişkisi	202
Tablo 27. Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumu ile İlişkisi	203
Tablo 28. Uzmanlık Alanında Çalışmama Halinde İş Güvencesi ve Yeni İş Tercihi	204
Tablo 29. Uzmanlık Alanında Dışında Yüksek Ücretli İş Tercihi	204
Tablo 30. İş Doyumsuzluğu ve İşten Ayrılma Eğilimi	205
Tablo 31. İlk İşe Alınmada Mezun Olunan Bölümün Etkisi	205
Tablo 32. Bilgi, Beceri ve Yetkinlikleri Kullanma Derecesinin İş Doyumu ile İlişkisi	206
Tablo 33. Hayal Edilen ve Çalışılan İş Ortamı Arasındaki Farkın İş Doyumu ile İlişkisi	207
Tablo 34. Yapmak İstenilen İşte Çalışmanın İş Doyumu ile İlişkisi	208
Tablo 35. Maddi ve Manevi Yöndeki Beklentilerin Karşılama Düzeyinin İş Doyumu ile İlişkisi	209
Tablo 36. Uzmanlık Alanında Çalışmanın Motivasyon ve Performans Artışı Üzerindeki Etkisi	210
Tablo 37. Ücretin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi	211
Tablo 38. Çalışma ve Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumu ile İlişkisi	212
Tablo 39. Çalışma ve Uzmanlık Alanında Çalışmaya Verilen Önemin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi	213
Tablo 40. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	214
Tablo 41. Mezun Olunan Üniversite Bölümüne Göre Uzmanlık Alanı, Çalışılan Bölüm ve İş Doyumu İlişkisi	216

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Türkiye – Yükseköğretim Sistemi Şeması	20
Şekil 2. Türk Eğitim Sistemi	57
Şekil 3. İş Doyumu ile Yaş İlişkisi	132
Şekil 4. İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi	162
Şekil 5. Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdamı ve İş Doyumu	173
Şekil 6. Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdamı ve İş Doyumu (Operasyonelleştirilmiş Şekil)	184

GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisi ile birlikte rekabetin gittikçe kızıştığı, işletmeler için ayakta kalmanın ve varlığını devam ettirmenin gün geçtikçe zorlaştığı günümüz koşullarında, işletmelerin hedeflerine ulaşmak için taklit edilmesi zor rekabet unsurlarını kullanmaları gerekmektedir. Bu anlamda iki kavram ön plana çıkmaktadır; teknoloji ve insan. Taklit edilemeyen tek rekabet unsurunun “insan” olması nedeni ile işletmelerin teknolojiye yaptıkları yatırım ile birlikte insana yatırım yapmaları da bir zorunluluk haline gelmiştir. Teknolojik değişikliklere uyum sağlayamayan ve nitelikli işgücüne sahip olmayan bir işletmenin varlığını sürdürmesi çok güç olacaktır.

Bilgi ile iletişim teknolojisindeki hızlı gelişme ve ilerlemeler neticesinde işgücü piyasalarında da hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bununla birlikte piyasanın en temel aktörü olan işletmelerin temel politikaları da bu değişimden etkilenmektedir. Bu gelişme ve değişimler işletmelerin can damarı konumunda olan İnsan Kaynakları Bölümlerini ve uygulamalarını da yakından etkilemektedir. İşletmeler rekabet avantajı yakalamak ve maliyetlerini azaltmak için İnsan Kaynakları Bölümleri ile birlikte çalışmalar yapmakta ve bu çalışmaların bir uzantısı olarak, işletmenin gelişimi ve yapısal değişimleri gerçekleştirebilmesi için çalışanına verdiği değer üzerinde durularak, iş doyumuna yönelik çalışmalara da başlanmıştır.

Çalışan, işletmelerde istihdam edilene kadar çeşitli ve zorlu aşamalardan geçmektedir. Özellikle yükseköğretim mezunları düşünüldüğünde bu süreç daha da uzamaktadır. Ülkeden ülkeye zorunlu eğitim süresi farklılık göstermekle birlikte ülkemizde yükseköğretim mezunu olmak, meslek yüksekokulları düşünüldüğünde en az 14 yıl almaktadır. Bu süreç içerisinde öğrencilerin kariyer planlamalarını eğitim süreçlerinde düşünmemeleri ve mezuniyet sonrasına bırakmaları, geleceklerinin şekillenmesini de ertelemektedir. Öğrencilerin eğitim dönemlerinde bilinçli olarak kendilerine uygun olan mesleklere yönelmeleri ve bu meslekle ilgili dersler almaları önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim dönemlerinde seçtikleri mesleklere yönelik dersler almak, hem kendi alanlarında uzmanlaşmalarına hem de kariyer basamaklarını tırmanmada avantaj elde etmelerine yardımcı olacaktır.

Özellikle işsizliğin büyük bir toplumsal sorun olarak yıllardır devam ettiği ve bir türlü çözüm üretilmediği ülkemizde öğrenciler, yükseköğretim mezunu olarak bir meslek sahibi olmayı amaçlamakta ve üniversite sınavında ter dökmemektedir. Ancak, gerek içsel gerekse de dışsal faktörler nedeni ile beceri ve yetenekler dikkate alınmadan yapılan bilinçsiz tercihler, öğrencilerin geleceğini olumsuz yönde etkileyen sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Ülkemizde halen kalkınma planlarının etkin olarak sonuç vermemesi, makro anlamda gerçekçi işgücü planlamasının yapılamaması ve yukarıda da belirtildiği üzere eğitim sisteminden de kaynaklanan sebeplerden dolayı, öğrencilerin beceri ve yetenekleri doğrultusunda doğru bölümlere yönlendirilememesi, yanlış mesleklerde çalışan mutsuz insanların işgücü piyasasında yer almasına neden olmaktadır.

Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu üzerine yapılan bu çalışmada, Türkiye'deki yükseköğretim sistemi, kalkınma planları, dünya genelindeki seçme ülkelerin eğitim sistemleri, eğitimin kalkınmışlıktaki rolü çerçevesinde ve nihayetinde ise iş doyumunu ile birlikte iş doyumunu etkileyen faktörler ve sonuçları açısından incelenmektedir. **Çalışmamızda geçecek olan “uzmanlık alanı” kavramı, “eğitim alınan ya da mezun olunan alan” anlamında kullanılmaktadır.** Genel olarak öğrenci görüşlerine bakıldığında, öğrencilerde eğitim gördükleri alandan mezun olduktan sonra o alanda uzmanlaştıkları görüşünün hakim olduğu görülmektedir. Bu çalışma ile bireylerin isteyerek ya da farklı etmenlerden dolayı istemeyerek kazandıkları yükseköğretim bölümlerinden mezun olduktan sonra, uzmanlık alanları (eğitim aldıkları alan) ile ilgili bir bölümde çalışıp çalışmamaları ve bunun iş doyumları üzerinde ne derecede etkili olduğu tespit edilmeye çalışılacaktır. Belirtilen bu amaca yönelik olarak hazırlanan çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Türkiye'de yükseköğretimin uzmanlık kazandırıcı ve istihdama hazırlayıcı niteliği üzerinde durulmakta, ikinci bölümde, çalışma hayatı ve iş doyumunu irdelenmektedir. Üçüncü ve son bölümde ise, çalışmanın amacına uygun olarak yapılan anket uygulaması sonrasında elde edilen bulgular ve bunların yorumlanmasına yer verilmiş bulunmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİMİN UZMANLIK KAZANDIRICI VE İSTİHDAMA HAZIRLAYICI NİTELİĞİ

Yükseköğretim sisteminin uzmanlık kazandırıcı ve istihdama hazırlayıcı bir niteliğinin olup olmadığı uzun süredir tartışılan konulardan bir tanesidir. Yükseköğretim sisteminin amaçlarına yönelik olarak farklı görüşler söz konusudur. Konu ile ilgili olarak, bilim adamlarının yanı sıra, iş dünyasının ve öğrenci görüşlerinin de önem taşıdığını düşünmekteyiz. Ayrıca, ülkemizde yıllar içerisinde işsizliğin seyri, genç işsizliği gibi konular da yıllardır devam eden tartışmaların odak noktasını oluşturmaktadır. İstihdam edilebilirlik için yükseköğretim esnasında öğrencilere kazandırılması gereken yetkinlikler ve iş dünyasının bu yöndeki beklentileri de üzerinde tartışılması gereken hususlardır.

Türkiye’de yükseköğretimin uzmanlık kazandırıcı ve istihdama hazırlayıcı niteliği incelenirken, yukarıda sayılan tartışma konularına ve farklı bakış açılarına yer verilmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda, eğitimin ve yükseköğretimin amaçları, buna yönelik farklı görüşler, seçme ülkelerin eğitim sistemleri, yükseköğretim ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkilere değinilecektir.

I. MESLEKİ YAŞAMA GİDEN YOLDA YÜKSEKÖĞRETİM

Günümüzde dünya üzerindeki çoğu ülkenin yaşadığı bir problem olmakla birlikte, Türkiye’nin en büyük toplumsal sorunun halen işsizlik olduğu açıkça ortadadır. Çoğu insan yükseköğretim mezunu olarak daha iyi koşullarda iş fırsatı yakalayacağını düşünmektedir. Yapılan araştırmalar bu varsayımı destekleyici şekilde, öğrencilerin mezun olduktan sonra iş bulmak ve meslek edinmek adına üniversitelerin yolunu tuttuğunu açıkça ortaya koymaktadır. Uzmanlık alanında (eğitim görülen alanda) iş bulmak amacıyla yola çıkan genç bireyler, iş arama sürecine başladıktan sonra zaman zaman karamsarlığa düşmekte, bunun sonucunda farklı alanlarda iş aramakta ve tatmin olmadığı durumlarda ise daha iyi koşullarda çalışmak ve iş bulmak adına göç etmeyi dahi göze almaktadır. Bu nedenden dolayı mesleki yaşama giden yolda yükseköğretim önemli bir yer tutmaktadır.

Çalışmamızın bu kısmında ilgili kavramlardan hareketle bahsi geçen konuların tartışılmasına yer verilecektir.

A. EĞİTİM KAVRAMI

1. Tanımı

Eğitim, günlük konuşmalarımızda sık sık kullandığımız bir sözcük olmakla birlikte, geçmişten günümüze gelinceye kadar her geçen gün önemini artıran ve ilerleyen yıllarda da değerini yitirmeyecek önemli bir kavramdır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde eğitim, sosyo-ekonomik kalkınma için bir araç olarak görülmekte ve bu nedenle değerine değer katmaktadır.

Belirli disiplinler içinde kullanılan eğitim kavramı, kullanıldığı alanlara göre farklı anlamlar içerebilmektedir. Bu nedenden dolayıdır ki bu önemli kavram ile ilgili olarak birden fazla tanıma rastlamak mümkündür.

Eğitim kavramının anlaşılması için öncelikle Türkçe’de eğitim sözcüğüne karşılık gelen “education” sözcüğünün analiz edilmesinde fayda vardır. Education sözcüğü Latince bir kökten türetilmiş olup “educare” ve “educere” sözcüklerine karşılık gelmektedir. “Educare” sözcüğü, öğreneni özel bir beceriyle donatmak için talim ettirmek anlamına gelmektedir. “Educere” ise yetkinleşme; öğrencilerin hem dünyayı hem de kendilerini keşfetmelerine izin verme; herhangi bir pragmatik nedenle değil, kişi olarak fikirleri ve becerileri için değerli olduklarından fikirleri izlemek ve becerileri geliştirmek anlamını içermektedir¹.

Eğitim sözcüğü 1940 yılından itibaren Türkçe’de kullanılan bir terimdir. Bu tarihten önce eğitim yerine Arapça “terbiye” sözcüğü kullanılmakta idi². Eğitim sözcüğü, 1940’lardan itibaren maarif, tedrisat, talim ve terbiye gibi sözcüklere karşılık gelecek şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Diğer bir ifadeyle eğitim kavramı söz konusu bu dört sözcüğü içermektedir. Yani terbiyeden kastedilen bakma,

¹ Ahmet YAYLA; “**Eğitim Eğitim Kavramının Etik Açından Analizi**”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, s.3-4, 2005, (Erişim:http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler_2.htm 19.01.2009 09:39)

² İbrahim Ethem BAŞARAN; **Eğitime Giriş**, Gül Yayınevi, Ankara, 1984, s.14.

besleme, büyütme, ilim, edep öğretme, talim, alıştırma, yetiştirme, edep öğrenmesine vesile olacak tarzda hafif surette ceza verme gibi anlamlar; maarif ve tedrisattan kastedilen öğretim ve bilgilendirme; talimden kastedilen de öğrenilenlerin hayata geçirilmesidir. Bu gibi anlamlar dilimizde eğitim kavramını ifade etmektedir³.

Eğitim genel anlamda, bireyde davranış değiştirme sürecidir⁴. Eğitim alanında yazılmış her kitapta, her yazıda eğitimin değişik biçimde yapılmış tanımlarına rastlamak mümkündür. Yapılan bir diğer tanımlama da yine davranış değiştirme üzerine yoğunlaşmıştır. Bu tanıma göre eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir. Bu tanımda da belirtildiği üzere eğitimle değiştirilecek olan bireyin davranışdır. Davranışın değişmesi ancak bireyin kendi yaşantısı yoluyla olabilir. Bireyin davranışını değiştirmenin eğitim olarak adlandırılabilmesi için davranışın istenilerek ve kasıtlı (planlı) değiştirilmesi gerekmektedir. Eğitim, bütün bunların bir zaman akışı içerisinde yer aldığı bir süreçle oluşur⁵.

Yapılan bir diğer tanımlamaya göre ise eğitim, insanların belirlenmiş ve kontrollü bir çevrenin etkilerine maruz kaldıkları ve bu şekilde sosyal yetkinliklerini kazandıkları ve optimum düzeyde bireysel gelişmelerini sağladıkları bir süreçtir. Aynı zamanda sosyal yetkinlikleri kazanmayı ve bireysel gelişmeyi amaç edinen bir aktivite olarak tanımlamak mümkündür. Eğitim, öğretme ve öğrenme kavramlarını da kapsamaktadır. Bu anlamda eğitim, öğrenme ve öğretme süreci olarak da tanımlanabilir⁶.

DEWEY eğitimi şöyle tanımlamaktadır: “olgunlaşmayı ve yaşam yeterliklerini sağlamak üzere yaştan bağımsız olarak yapılan her türlü girişim eğitim kapsamına girer”⁷. Bir başka ifadeyle eğitim, insanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip

³ YAYLA; s.4.

⁴ Ceyda ÖZSOY; **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, 2007, s. 27.

⁵ BAŞARAN; s. 17.

⁶ Turhan OĞUZKAN; **Educational Systems an Introduction to Structures and Functions with Special Reference to Turkey**, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1977, s. 2-3.

⁷ John DEWEY; **Democracy and Education**’dan aktaran Mehmet DOĞAN; “**Alternatif Bir Eğitim Sistemi Uygulaması Olarak İSMEK (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları)**”, 1. Uluslararası Alternatif Eğitim Sempozyumu, Noel Bilim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 23, Ankara, 2008, s. 70.

istenen özelliklerle yoğunlaşmış bir kişiliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araçtır. İnsanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde eğitim; toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır⁸. Şu ana kadar belirtilen tüm eğitim tanımlarına ek olarak şu tanımlamaları da yapmak mümkündür. Eğitim⁹:

- Geniş anlamda, bireylerin toplumun standartlarını, inançlarını ve yaşama yollarını kazanmasında etkili olan tüm sosyal süreçlere verilen addır.
- Kişinin yaşadığı toplum içinde değeri olan, yetenek, tutum ve diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçlerin tümüdür.
- Seçilmiş ve kontrollü bir çevrenin (özellikle okulun) etkisi altında sosyal yeterlilik ve optimum bireysel gelişmeyi sağlayan sosyal bir süreçtir.
- Önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir.

2. Önemi

İnsanlık tarihi incelendiğinde, eğitim her dönemin en geçerli, toplumsal değer yargılarının bir sembolü, göstergesi olarak nitelendirilmektedir. Nitekim, eski dönemlerde sadece soylu sayılan, ya da zengin ailelerinin çocuklarının eğitim görmeleri eğitimin değerini gösteren bir anlayıştır. Dolayısıyla eğitim bir yandan soyluluk, yücelik göstergesi sayılırken bir yandan da çağın koşullarına göre entelektüellik ve üretimde öncülük olarak da değerlendirilmektedir¹⁰.

Çağımızda eğitimin değerini, insanın insan olma özelliklerine sahip olması, kendini gerçekleştirme ve hatta bir erdem olarak görülmesi biçiminde yorumlamak mümkündür. Buna ek olarak, eğitimin en önemli özelliğinin bireysel olmasının yanı sıra toplumsal ve hatta evrensel bir değere sahip olması olduğu söylenebilir¹¹. Genel hatlarıyla bakıldığında eğitimin değerinin ve öneminin her geçen gün azalmadığı tam aksine arttığı açık bir şekilde görülmektedir. Toplumsallaşmanın adımlarının atıldığı

⁸ DOĞAN; s. 70.

⁹ Nurettin FİDAN, Münire ERDEN; **Eğitime Giriş**, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2001, s. 8.

¹⁰ Kadir ASLAN; **Eğitim Bilimine Giriş**, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 1998, s. 14.

¹¹ ASLAN; s.14.

ilk yıllarda çok az sayıda kişinin eğitim gördüğü kaynaklarda da açık bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Eğitim zamanla artan bir öneme bürünmüş ve insanlar için bir hak olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile birlikte devletlerin anayasalarında da kendisine yer bulmuştur. Bu gelişimle birlikte günümüzde uluslarda çok sayıda kişinin eğitildiği görülmektedir. Kuşkusuz ki kalkınmışlık düzeyinin bir göstergesi olarak da eğitim gören kişi sayıları farklılık göstermektedir.

Eğitimin en önemli işlevlerinden bir tanesinin kişileri bilgili, becerikli ve üretken yapmak olduğunu söylemek mümkündür. Üretkenlik kavramı ise, ekonomi deyimleri içinde ilk önce bireyin daha sonra ise toplumun gelişmesine olan katkısı açısından önemlidir. Kalkınma, ülkeler açısından zamanla daha da büyük önem kazanmaya başlamış, geleceklerini artık piyasalara, sömürgesi altında buldukları ülkelerin yönetimlerine ve doğal afetlere bağlamak istemeyen ülkeler, yoksulluğa, hastalıklara ve cehalete karşı çare arama gereği duymuştur¹². Buradan hareketle ülkelerin kalkınmışlık düzeyine ulaşmada bir araç olarak eğitimi gördükleri yorumunu yapmak da mümkün olmaktadır. Bunun altında yatan en önemli neden ise “ekonomik kalkınmanın temel unsuru olan çağın yakalanmasını, sürekli gelişimi sağlayıp fark yaratacak olanın “insan” faktörü olduğudur.

Birey sosyalleşme süreci içerisinde kendisine toplum içinde rol üstlenmeyi olanaklı kılabacak bazı yetenekler, beceriler, güdüler, tutum ve görüşler, sosyal değer ve normlar oluşturmaktadır. Bu süreç içerisinde bireyin kişiliği şekillenip gelişmektedir. Sosyalleşme sürecinin geliştiği yere bakıldığında temelde üç kurumda sosyalleşmenin gerçekleştiği görülmektedir. İlki aile, ikincisi öğretim kurumları ve üçüncüsü ise bireyin çalıştığı işyeridir. Mesleki sosyalleşme ile birey bir yandan okuldan kazandığı kişiliğinin ayrıntılarını belirlemeye devam etmekte diğer yandan uzun süreli etkiler sonucunda kişilik özelliklerinde bazı değişiklikler meydana gelmektedir¹³.

¹² Frederick Haris HARBISON, Charles Andrew MYERS; **Education, Manpower and Economic Growth; Strategies of Human Resource Development**, Mc.Graw Hill Company, New York, 1964, s.5.

¹³ Mustafa Yaşar TINAR; “**Çalışma Yaşamı ve Kişilik**”, Mercek Dergisi, Yıl 4, Sayı 14, İstanbul, 1999, s. 93.

SCHULTZ, 1971 yılında yazmış olduğu eserinde, insanların yararlı bilgi ve becerilere sahip olduğunun bilinmesine rağmen, bu bilgi ve becerilerin sermayenin bir çeşidi olduğunun açıkça bilinmediğini¹⁴ belirtmiştir. Ancak, daha sonraki yıllarda, özellikle küreselleşme ile birlikte insan faktörünün değeri mikro ölçekte işletmeler, makro ölçekte ise uluslar tarafından artmaya başlamış, işletmeler ve toplumlar arasında fark yaratan unsurun insan faktörü olduğu anlaşılmıştır. İnsan faktörünün geçmiş yıllardan bugüne kadar yaşamın tüm süreçlerinde etkin olarak rol aldığı ve bundan sonra da böyle devam edeceği bir gerçektir. Bu nedendir ki bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesinde ve sahip oldukları yeteneklerin daha etkin bir şekilde kullanılabilmesinde eğitimden yararlanılmıştır.

Hangi türden olursa olsun eğitim, insanların yeteneklerini artırarak toplum katında daha değerli görülmesine yol açmıştır. Çağımızdan 2800 yıl önce yaşamış Çin ozanı KUAN-TZU' nun eğitimin önemi ve değeri için yazdığı bir şiir¹⁵'in günümüzde de halen geçerliliğini sürdürdüğünü söylemek mümkündür¹⁶.

Kalıcı, sürekli ve uzun süreli fayda sağlamak için halkın tümünün eğitilmesinin önemi büyüktür. Yüzyıllar sonrası düşünüldüğünde, halkın eğitilmesi, beşeri sermayeye yatırım yapılması gerektiği gerçeği ortadadır. Bireylere, kişisel özellik ve yetenekleri doğrultusunda eğitimler verilerek, severek yapacakları meslekler kazandırıldığında ve işgücü piyasasında bu tür mesleği icra eden ya da bu tür niteliklere sahip olan çalışanları arayan işverenler ile bu adaylar buluşturulduğunda kuşkusuz ki kalıcı çözümlerin ilk adımı da atılmış olacaktır. İzlenmesi gereken politikalar, bütçeden ayrılması gereken paylar, eğitim sistemindeki programların ve müfredatın şekillendirilmesi çok kolay konular olmamakla birlikte, zaman alıcı ve emek isteyen konulardır. Ancak doğru izlenecek

¹⁴ Theodore W. SCHULTZ; **Investment in Human Capital**, Collier Macmillan Company, New York, 1971, s. 24.

¹⁵ Bir yıl sonrası düşünürsen eğer tohum ek,
On yıl sonrası ise tasarladığın ağaç dik,
Ama yüz yıl sonrası için halkı eğitmeye gayret et,
Bir kez tohum ekersen bir kez ürün alırsın,
Bir kez ağaç dikersen on kez ürün alırsın,
Yüz kez olur bu ürün, eğitilirse ulus,
Birisine bir balık verirsen doyar bir kezinde,
Balık tutmayı öğret doysun her kezinde.

¹⁶ BAŞARAN; s.21.

politikalar ve yapılacak olan yatırımlar sonrasında başarılı sonuçların da kendiliğinden geleceğini söylemek mümkün olacaktır. Bunun nedeni ise bireylere acıktıkları zaman doğrudan “balık vermek” yerine, “balık tutma”nın öğretilecek olmasıdır.

3. Eğitim ve Öğretim Kavramı Karşılaştırması

Eğitim ve öğretim kavramları çoğu zaman karıştırılmakta ve birbirinin yerine kullanılmaktadır. Kavramsal açıdan incelendiğinde ise eğitim ve öğretim kavramlarının birbirinden farklılık gösterdiği açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Basit bir anlatımla, eğitim kavramının öğretim kavramını da kapsayan daha geniş bir anlama sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretim, iki yönlü bir süreçtir. Bu sürecin içinde öğrenme ve öğretme öğeleri yer almaktadır. Eğitim sürecinde öğrenme, öğretme yolu ile gerçekleştiğinden bu iki kavram birbiri ile iç içe geçmiş iki etkinliktir. Özetlemek gerekirse, öğretmede öğretici, öğrenmede ise öğrenen daha ağırlıklı olarak yer almaktadır.

Öğrenmenin en önemli koşulu, bireyin çevresi ile etkileşim içinde bulunmasıdır. İnsanı toplumsal bir varlık yapan ve onu diğer canlılardan ayıran en önemli özelliklerden bir tanesi çevresi ile etkileşim içinde bulunma (öğrenme) yeteneğine sahip olmasıdır. Etkileşim birey ile çevresi arasında kurulan iki yönlü bir ilişkidir. Etkileşimin gerçekleşebilmesi için uyarıcının bireyi etkilemesi ve bireyin de bu etkiye tepki ile karşılık vermesi gerekmektedir. Karşılıklı etkileşim sonucunda (etki-tepki) bireyde kalıcı izler oluşması da söz konusu olmalıdır. Bu nedenden dolayıdır ki öğrenme, “yaşantı ürünü kalıcı izli davranış değişmesi” olarak adlandırılmaktadır¹⁷.

Öğrenme, talim ve terbiye yoluyla davranışta meydana gelen oldukça devamlı,sürekli bir değişimi ifade etmektedir. Talim ve tecrübe terimi ile davranışın nasıl kazanıldığı; oldukça devamlı, sürekli kavramı ile ifade edilen ise davranışın

¹⁷ ASLAN; s. 12-13.

kazanıldıktan sonra da sürdürülmesidir. Öğrenmenin üçüncü özelliği ise, doğrudan gözlemlenemiyor olmasıdır¹⁸.

Öğrenme her zaman bir öğretme eylemi sonucunda gerçekleşmeyebilir. Yönlendirilmiş öğrenme durumlarının dışında öğrenmenin kendiliğinden de gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Bireyin kendi kendine gerçekleştirdiği bir eylem ya da yaşantı sonucunda oluşan davranış değişikliklerini “**kendiliğinden öğrenme**”¹⁹ olarak adlandırmak mümkündür. Öğrenmenin ikinci biçimi ise öğrenmeyi sağlayacak ortamı ve araçları hazırlayan bir başka kişi ya da aracın yardımı ile gerçekleşen öğrenmedir. Bu tip öğrenme “**yönlendirilmiş öğrenme**” olarak tanımlanmaktadır²⁰.

Öğrenme konusunda son olarak her hangi bir öğrenme sürecini ele aldığımızda dört temel kavram ile karşılaşacağımızı söylemek mümkündür. Bu kavramlar; dürtü (öğrenmeye yönelik güdülenme), uyarıcı (tepkiye sebebiyet veren herhangi bir şey), tepki (belli bir uyarıcıya verilen davranışsal bir yanıt) ve pekiştirici (bir tepkinin şiddetini arttırmaya veya korumaya yarayan her hangi bir nesne ya da olgu) tir²¹. Yukarıda belirtilen tanımlamalardan hareketle öğrenme kavramını; dürtü, uyarıcı, tepki ve pekiştirme aşamalarının birbiri ardına yaşandığı, bireyin davranışında sürekli olarak değişiklik meydana getiren bir süreç olarak tanımlamak mümkündür.

Öğrenme kavramına değindikten sonra öğretim kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için kısaca öğretme kavramına da değinilmesi gerekmektedir. İnsanlar, sahip oldukları bilgi ve becerileri yakın çevrelerine aktarmaya çaba göstermektedir. Sürekli olarak çevredekilere bir şeyler aktarmaya çalışılması sonucunda oluşan çaba ve etkileşim ile birlikte öğretme kavramının ortaya çıktığını söylemek mümkündür.

¹⁸ Richard L. DAFT, Richard M. STEERS; **Organizations, A Micro - Macro Approach**, Harper Collins Comp., New York, 1986, s. 48.

¹⁹ FİDAN, ERDEN; s. 14.

²⁰ ASLAN; s. 13.

²¹ Pınar TINAZ; **Organizasyonlarda Etkili Öğrenme Stratejileri**, MESS Yayınları, İstanbul, 2000, s. 18-19.

Genel olarak kişilerde öğrenmeyi sağlamak amacıyla düzenlenen tüm faaliyetlere “**öğretme**” denilmektedir²². Öğretme, öğrenmeyi sağlama eylemidir, bilinçli ve amaçlı bir etkinliktir. İçerik, yöntem ya da diğer araçlar amaca yöneliktir. Bu görevi üstlenen bir kişi olabileceği gibi, kitap, film, televizyon, bilgisayar gibi teknolojik aygıtlar da olması mümkündür. Öğretme işini yapan ya da yapacak olan kişinin mutlaka resmi bir görevinin olması gerekmez. Bu kişiler yerine göre anne-baba, arkadaş ya da herhangi bir iletişim aracı olabilir. Bu etkinlikte dikkat edilmesi gereken en önemli nokta öğretme eylemine konu olan amaç ya da amaçlardır. Çünkü öğrenme konumunda bulunan birey, bu kişi ya da araçların ilettiği mesajlarla etkileşimde bulunarak yeni davranışlar kazanır ya da var olan davranışları değiştirir ve geliştirir. Bu nedenle de amaçlı öğretme konusu genellikle eğitim kurumlarına (okullara, üniversitelere vb.) bırakılmıştır. Çünkü amaçlar doğrultusunda ve istendik davranışların gerçekleştirilmesi ancak önceden planlanmış, örgütlü ve kontrollü etkinliklerle mümkün olabilmektedir. İşte bahsi geçen bu etkinlikler ise “**öğretim**” olarak adlandırılmaktadır²³. Özetle, genel olarak kişilerde öğrenmeyi sağlamak amacıyla düzenlenen tüm faaliyetlere öğretme, öğretme faaliyetlerinin önceden saptanan hedefler doğrultusunda, planlı ve kontrollü bir şekilde düzenlenmesi ve uygulanmasına ise öğretim denilmektedir²⁴.

Dar anlamda öğretim tanımlaması yapmak gerekirse; öğretim, öğrencinin ya da bireyin bilişsel yapısının oluşacağı ve değişeceği çevre koşullarını oluşturmaktır. Bir diğer ifadeyle yer aldığı şekli ile öğretimin hedefi, öğrenciye ya da bireye çeşitli uygulamalar aracılığıyla öğrenme imkanları sağlamaktır²⁵. Diğer tanımlara bakılacak olursa öğretimi, bir amaçla bir araç ya da bir kimse tarafından, belli bir ortamda, bireye bir şey öğretme ya da bireyin bir şey öğrenmesine olanak sağlama etkinliği şeklinde tanımlamak mümkündür. Bir diğer tanım öğretimi, eğitimin genel ve özel amaçlarına ulaşmasını sağlamak ve bireye bilgi, beceri, alışkanlık ve tutumlar kazandırmak amacı ile öğretmen denilen rehberin denetiminde; genellikle eğitim kurumlarında sürdürülen amaçlı, programlı, planlı etkinlikler olarak

²² FİDAN, ERDEN; s. 169.

²³ ASLAN; s. 13.

²⁴ FİDAN, ERDEN; s. 169.

²⁵ Bruce JOYCE, Marsha WEIL; **Models of Teaching**, Prentice Hall Yayınları, New Jersey, 1986, s.106.

nitelendirmektedir. Öğretim, bireyin yaşam boyu süren resmi ve resmi olmayan eğitiminin yalnız planlı ve programlı olarak gerçekleşmesi için düzenlenen etkinliklerdir. Başka bir ifade ile öğretim eğitimin bir alt kavramıdır, eğitim öğretimi kapsamaktadır²⁶.

Şu ana kadar derinlemesine yapılan kavram açıklamalarından da görüldüğü üzere farklı anlamlar ifade etmelerine rağmen eğitim ve öğretim kavramları çoğu zaman yanlış olarak birbirinin yerine kullanılmakta ve anlamları birbirine karıştırılmaktadır. Türk Milli Eğitim Sisteminde eğitim ve öğretim kavramlarının sınırları belirlenmiş olsa bile birini diğerrinin yerine kullanma alışkanlığı çok yaygındır. Esasen eğitim ve öğretimi birbirinden kesin çizgilerle ayırmanın çok zor olduğunu söylemek mümkündür²⁷. Öğretim belli bir program ve amaçlar doğrultusunda sınırlı kalırken, eğitim bütün yönleriyle insanı geliştirmeye, mükemmelleştirmeye yönelik ahlâksal bir etkinlik olarak anlaşılmaktadır²⁸.

Eğitim, öğretime göre zaman ve mekan yönünden kapsamlı, sürekli ve çok boyutludur. Öğretimde zaman ve mekan kadar öğretmenin, velinin, öğrencilerin beklentileri de önem taşımaktadır. Eğitimde, bilgi dahil her türlü yaşantı üzerinde durulmaktadır. Öğretim ise güdümlüdür, planlıdır, programlıdır, desteklidir. Bu sayılanlara ek olarak eğitim de, öğretim de, süregeldiği toplumun sosyal, kültürel, politik ve ekonomik olgularından etkilenmektedir. Her ikisi de yerel, ulusal, uluslar arası özellik taşımaktadır. Bu kavramlar aynı zamanda hem yereldir hem de uluslararası anlam ifade etmektedir. Yereldir çünkü birey, etkileşim gördüğü çevrede eğitim görmektedir. (cümle yer değişikliği) Ulusaldır zira, ulusal bütünlüğü, kalkınmayı ve gelişmeyi hedeflemektedir. Uluslararası yönleri de mevcuttur, zira, eğitimde yapılan araştırmalar, gelişmeler, izlenen yöntemler karşılıklı olarak incelenmektedir. Bu incelemeler sonucunda, her ulus nerede bulunduğunu da anlamaktadır²⁹. Küreselleşmenin etkisiyle birlikte bu görüş günümüzde çürümeye başlamaktadır. Eğitim hakkının tüm ulusların anayasasında yer aldığı günümüzde,

²⁶ ASLAN; s. 25.

²⁷ Davut OKÇU; “Eğitim Hakkı ve Tarihsel Gelişimi”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Haziran, 2007, Cilt:IV, Sayı:I, s. 46.

²⁸ YAYLA; s. 7.

²⁹ Fatma VARİŞ; **Eğitim Bilimine Giriş**, Alkım Yayınları, 1998, İstanbul, s. 10-11.

çoğu ulus ülkelerinde eğitim görme hakkını diğer ulusların vatandaşlarına da tanımaktadır. Özellikle Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ya da diğer ülkeler arasında serbest dolaşımda bulunma hakkına sahip olan öğrenciler farklı ülkelerde öğrenimlerine devam ederek bu kavramı uluslararası bir hale getirmektedir.

Eğitim genel bir mana ifade ederken, anlam itibariyle daha teknik ve dar bir muhtevaya sahip olan öğretim; insana bilgi kazandırmak, insanda mevcut pek çok yetenekten yalnız zihinsel yetenekleri geliştirmek için yapılan çalışmaları ifade etmektedir. Öğretim, eğitimin pek çok konusundan genellikle birine yönelmiş durumdadır. Örnek vermek gerekirse, fizik öğretimi, matematik öğretimi, tarih öğretimi derken, bu disiplinlere ilişkin birtakım bilgilerin öğretilmesi, insanın hafızasına bilgilerin kazandırılmasından bahsedilmektedir. Zaman zaman bazı konularda benzerlik ve farkları daha iyi anlatmak için eğitim ve öğretim kelimelerini birlikte ve yan yana kullanma ihtiyacı da doğmaktadır. Tüm ifadelerden sonra, öğretimin, bilgi kazandırmak; eğitimin ise bilgi kazandırmanın ötesinde o bilginin davranış olarak gösterilebilmesi olduğunu özetle söylemek mümkündür³⁰.

B. YÜKSEKÖĞRETİM KAVRAMI VE AMAÇLARI

1. Tanımı

Yükseköğretimin İngilizce karşılığı “higher education” dır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde yükseköğretim iki anlamda kullanılmaktadır. Birinci anlamı “Ortaöğretimin üstünde, üniversite, akademi ve yüksek okullar ile bu eğitim kurumlarını yönetmek görevini ve sorumluluğunu taşıyan birimlerden oluşan örgüt” tür. İkinci anlamı ise “daha önce ortaöğretimden geçen ve ileri derecede bir düşünüş olgunluğu düzeyine ulaşan kimselere üniversite, akademi, teknik ve yüksek meslek okulları gibi türlü eğitim kurumlarınca planlanıp uygulanan öğretim”dir³¹.

Yükseköğretim kavramı ülkeden ülkeye farklı anlam taşımaktadır. UNESCO'nun tanımına göre yükseköğretim, lise öğretimi üzerine 3 – 7 yıllık bir

³⁰ OKÇU; s. 47.

³¹ Türk Dil Kurumu; **Büyük Türkçe Sözlük**, (Erişim: <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=y%FCksek+%F6%F0retim&ayn=tam>, 21.07.2009, 09:45).

öğretimdir. Daha açık bir deyişle her ülkenin farklı uygulama ve değerlendirme biçimleri mevcuttur. Türkiye'deki yükseköğretim yapısına bakıldığında, üniversitelerin Türk yükseköğretim sisteminin tepesinde kabul edilebileceğini söylemek mümkündür³².

Yükseköğretim mezunu olmak ile birlikte öğrenciler bir meslek sahibi olmayı amaçlamaktadır. Birey, yükseköğretim ya da bir başka deyişle üniversite mezunu olarak bitirdiği alanda bilgi sahibi olacağını ve o alanda uzmanlaşacağını düşünmektedir. Bu nedenden dolayıdır ki hayalindeki mesleğe ulaşmak adına çoğu öğrenci üniversite sınavlarında ter dökmekte ve hatta bazı öğrenciler hedefledikleri bölümü kazanmak için birden fazla kez üniversite seçme ve yerleştirme sınavına girmeyi dahi göze almaktadır.

Meslek ve profesyonel meslek kavramlarının ne anlama geldiği hususunun açıklığa kavuşturulması konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Çalışmamızın ikinci bölümünde “Mesleğin İnsan Yaşamındaki Önemi” ve “Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler” başlıkları altında konu detaylı olarak inceleneceği için bu kısımda meslek ve profesyonel meslek kavramlarına da kısaca değinilecektir.

Çalışma, iş ve meslek kavramları çoğu zaman birbiri yerine kullanılan sözcüklerdir. Çalışma ve iş sözcükleri aynı kökten gelmekte ve çoğu kez de birbirinden ayrılmayarak aynı anlamda kullanılmaktadır. Aslına bakıldığında iş, çalışmadan bağımsız, ayrı bir kavram değildir. Çalışma ücretli ya da ücretsiz gerçekleştirilen bir faaliyet iken işin bir ücret ya da kâr elde etme amacı bulunmaktadır. Kısaca işi, ücret karşılığı yapılan çalışma olarak tanımlamak mümkündür³³. Çalışma ile iş arasındaki farka kısaca değinildikten sonra, iş ile meslek arasındaki farklılığa da değinmekte fayda vardır.

İş, meslek ve diplomalı meslek ayrımının söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Bu üç kavramın temelinde iki boyut söz konusudur. Fonksiyonel boyutta mesleki bilgi ve ikinci boyut olan toplumsal boyutta ise sosyal yönelimlerin

³² Mahmut ADEM; “Planlı Bir Yükseköğretim Düzeni Kurulamaz mı?”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 1, Ankara, 1991, s. 81.

³³ Şebnem SEÇER; “Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları No: 4, İzmir, 2007, s. 4.

bir başka deyişle mesleki sosyalleşmenin gerekli görülmektedir. Bir kişinin gerçekleştirdiği faaliyet, iş niteliğinden diplomalı meslek yani profesyonel meslek niteliğine doğru kaydıkça hem bilgi hem de sosyal yönelimler açısından birikimin arttığı görülmektedir. Örneğin, iş daha düşük düzeyde sistematik bilgi ve sosyal yönelim gerektirirken, meslek ise daha çok yüksek düzeyde bilgi ve sosyal yönelim gerektirmektedir³⁴. Bu anlamda yükseköğretim mezunlarını da diplomalı meslek sahibi kişiler arasında görmek ve bu açıdan yorumlamak mümkündür.

SEÇER' e göre ise profesyonel meslek, toplumun her hangi bir kategorisinin talep ettiği çoğu insan için ulaşılması, anlaşılması ve kullanılması güç olan belirli bir bilgi çeşidini, yüksek düzeyde bir eğitim almak ve hayat boyu öğrenim bilincini kazanmak koşulu ile, üretmek ve bunu uygulamak konusunda, ayrıcalıklı bir yer edindiği piyasada belirli bir kontrol düzeyine sahip olan, öznel ve nesnel açıdan geçerliliği kanıtlanmış ve bilgisi sayesinde elde ettiği bir mesleki statüsü yanında yüksek düzeydeki maddi ödülleri de bulunan, ona bir baskı grubu niteliğini ve topluluk, üyelik ve kurum kimliği gibi duyguları kazandıran örgütlenme süreçlerini tamamlamış, kişisel boyutta da bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci gibi bazı hisleri içinde barındıran ve bütün bu özelliklerinden dolayı diğer iş ve mesleklerden farklılığını ortaya koyan kendine özgü bir yaşam tarzı olan meslektir³⁵.

5-8 Temmuz 2009 tarihleri arasında UNESCO tarafından Yükseköğretim üzerine düzenlenen Dünya Konferansında; “bir halk hizmeti olarak yükseköğretimin başta hükümetler olmak üzere bütün paydaşların sorumluluğu³⁶”nda olduğunun üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte yükseköğretimin sosyal sorumluluğuna toplamda 6 madde ile değinilmiştir. Yükseköğretim ile ilgili olarak değinilen diğer önemli hususlar ise şu şekildedir³⁷:

³⁴ Hüsnü ERKAN; “**Ekonomi Sosyolojisi**”, Fakülteler Kitabevi, Yenilenmiş 5. Baskı, İzmir, 2004, s. 123’ den aktaran SEÇER; s. 6.

³⁵ SEÇER; s. 54.

³⁶ UNESCO; **2009 World Conference on higher Education: “The New dynamics of Higher Education and Research For Societal Change and Development”** Tebliği, Paris, 2009, s. 2.

³⁷ UNESCO; s. 2-3.

- Yükseköğretim enstitülerinin, temel fonksiyonları olan araştırma, öğretim ve toplum hizmetleri gibi konulara özerklik ve akademik özgürlük sağlayarak eleştirel düşünce ve disiplinler arası konulara daha fazla odaklanması gerekmektedir.

- Yükseköğretimde mevcut ve gelecek için sadece geçerli olan sağlam beceriler kazandırmamalıdır, aynı zamanda barışın sağlanması için ahlaki konulara, insan haklarının korunmasına ve demokrasinin değerlerine de katkıda bulunmalıdır.

- Kurumların sahip olduğu farklı misyonlar ve performansları ile ilgili olarak daha fazla açıklık ve şeffaflığa ihtiyaç söz konusudur.

- Özerklik, kalite, verimlilik, şeffaflık, sosyal sorumluluk ile oluşan kurum misyonları için vazgeçilmez bir gereksinimdir.

Bilindiği üzere son dönemlerde Türkiye’de de Yükseköğretim Kurumlarının (Üniversitelerin) özerkliği ya da özerk olması gerekliliği ile sık sık tartışmalar yaşanmaktadır. Yukarıda kısaca üzerinde durulan maddelerden de anlaşılacağı üzere UNESCO özellikle “özerklik” kavramı üzerinde durmaktadır. Üniversitelerin özerkliği ile ilgili olarak özellikle ilerleyen dönemlerde de ülkemizde çeşitli tartışmaların ortaya konulacağını ve mevcut tartışmaların akademik platformlarda devam edeceğini işaret etmek mümkündür.

2. Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi

a. Tarihçe

Her geçen saniye ve hatta salisede yeni bir şeylerin bulunduğu, bilginin sürekli güncellendiği çağımızda, bilginin artan değeri ile birlikte yükseköğretime verilen önem de her geçen an artmaktadır. Özellikle yaşam standartlarının göreceli olarak diğer ülkelere göre üst seviyede olduğu, kalkınmışlığı sağlamış olan ülkelerde, bilginin değeri daha fazla bilinmekte ve yükseköğretime, üniversitelere ve diğer eğitim kurumlarına daha fazla önem verilmektedir. Kalkınmakta olan ülkeler arasında son dönemlerde gösterdiği atılımlar sayesinde büyük ilerleme gösteren ülkemiz açısından da yükseköğretim, son dönemlerde önemli bir yer tutmakta ve gündem maddesi oluşturmaktadır. Özellikle ekonomik kalkınmanın Cumhuriyetin ilk

yıllarına göre daha üst seviyede olduğu günümüzde, okullaşma ve okuma oranı artış göstermektedir. Bu tür gelişmelerle birlikte yükseköğretime girmek isteyen aday sayısında da bir artış söz konusudur. Kuşkusuz ki olumlu yönde olan gelişmeler, beraberinde sistemdeki hataların daha fazla sorgulanmasını, yeni problemlerin ortaya çıkmasını ve zaman zaman sistemin ihtiyaçlara cevap verememesini de beraberinde getirmiştir. Kısaca, günümüze kadar olan dönemde Türk Yükseköğretim sisteminin gelişimini incelemek faydalı olacaktır.

Cumhuriyet sonrası dönemden 1960'lı yıllara kadar öğrenci sayısının ve genelde liseden mezun olan kişi sayısının az olması nedeniyle birçok üniversite genellikle kendi öğrencisini sınavsız olarak alma yoluna gitmiştir. Bu yıllarda belli bir kontenjanı olan üniversiteler, kontenjan sorunu yaşamaya başladıklarında başvuru sırasını dikkate alarak öğrenci yerleştirmekteydi. Daha sonra liselerde verilen eğitim dikkate alınarak fen veya edebiyat mezunlarına göre ve son olarak da mezuniyet derecesine göre öğrenci yerleştirilmeye başlanmıştır. Lise mezunlarının sayısının artması ve lise ve dengi okul mezunlarına yükseköğretim hakkı verilmesi öğrenci seçme işleminin olması zorunluluğunu ortaya çıkarmış ve fakülteler amaçlarına uygun sınav düzenlemeye başlamışlardır. Bu sınavlara başvuran bireylerin şehirler arası koşturması, birbiriyle çakışan sınavların olması nedeniyle sorunlar yaşanmaya başlanmış³⁸, bu sorunlar beraberinde öğrenci seçme ve yerleştirme sistematığının temellerinin atılmasına neden olmuştur.

Üniversite sayılarına bakıldığında ise cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllarda ülkemizde yükseköğretim kurumu olarak yalnızca İstanbul Darülfünun'un var olduğu görülmektedir. 1933 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi, İstanbul Darülfünun'u kaldırarak yerine İstanbul Üniversitesini kurmuştur. 1933-1946 yılları arası, yükseköğretim kurumlarının yavaş yavaş ülke çapında yayılmaya başladığı yıllar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçle birlikte İstanbul Teknik Üniversitesi ile Ankara Üniversitesi kurularak Türkiye'de kurulu bulunan üniversite sayısı üçe

³⁸ Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Komisyonu; **Adım Adım ÖSS (Tercih Danışmanlığı Kaynak Kitabı)**, MEB Yayınları, Ankara, 2008, s.85.

yükselmiştir³⁹. Son olarak 1959 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesinin kurulması ile birlikte 7 devlet üniversitesi eğitim-öğretime devam etmektedir.

1960'lı yıllardan sonra Türkiye'de yükseköğretimin gelişimini şu şekilde özetlemek mümkündür⁴⁰:

“1960'lı yıllara gelindiğinde, önce bazı üniversiteler giriş sınavları düzenlemeye başlamış; bu üniversitelerin öncülüğü sayesinde diğer üniversiteler de birlikte hareket etme yoluna gitmişlerdir. Aday sayılarındaki artış, sınavlarda çok sorulu ve objektif tip testlerin hazırlanmasını, başvurma, puanlama, seçme ve yerleştirme, sonuçları bildirme gibi işlemlerde bilgi işlem yöntem ve araçlarından yararlanılmasını gerektirmiştir.

1974 yılında, Üniversitelerarası Kurul, üniversiteye giriş sınavlarının tek merkezden yapılmasını uygun bulmuş ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununun 52. Maddesine dayanarak 19 Kasım 1974 tarihinde Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezini (ÜSYM) kurmuştur. Üniversitelere öğrenci seçme ve yerleştirme işlemleri, 1981 yılına kadar bu merkez tarafından yürütülmüştür. 1981 yılında, Merkez, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 10. ve 45. maddeleriyle Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) adı ile Yükseköğretim Kurulunun bir alt kuruluşu haline getirilmiştir.

Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı, 1974 ve 1975 yıllarında aynı gün sabah ve öğleden sonra birer olmak üzere iki oturumda, 1976-1980 yılları arasında aynı günde ve bir oturumda uygulanmış; 1981 yılından itibaren iki basamaklı bir sınav haline getirilmiştir. Bu yıllardaki sınav sisteminde ilk basamak kısaca ÖSS (Öğrenci Seçme Sınavı) ikinci basamak ise kısaca ÖYS (Öğrenci Yerleştirme Sınavı) olarak adlandırılmaktaydı. İki basamaklı sınav sisteminde ilk basamağı oluşturan ÖSS Nisan, ikinci basamağı oluşturan ÖYS ise Haziran ayı içinde uygulanmıştır. 1974 yılından itibaren adaylardan yükseköğretim programlarına ilişkin tercihleri de

³⁹ Milli Eğitim Bakanlığı Yükseköğretim Genel Müdürlüğü, “Türkiye’de Yükseköğretim”, (Erişim: <http://yogm.meb.gov.tr/Yuksekoogretim.htm>, 21.07.2009, 15:49).

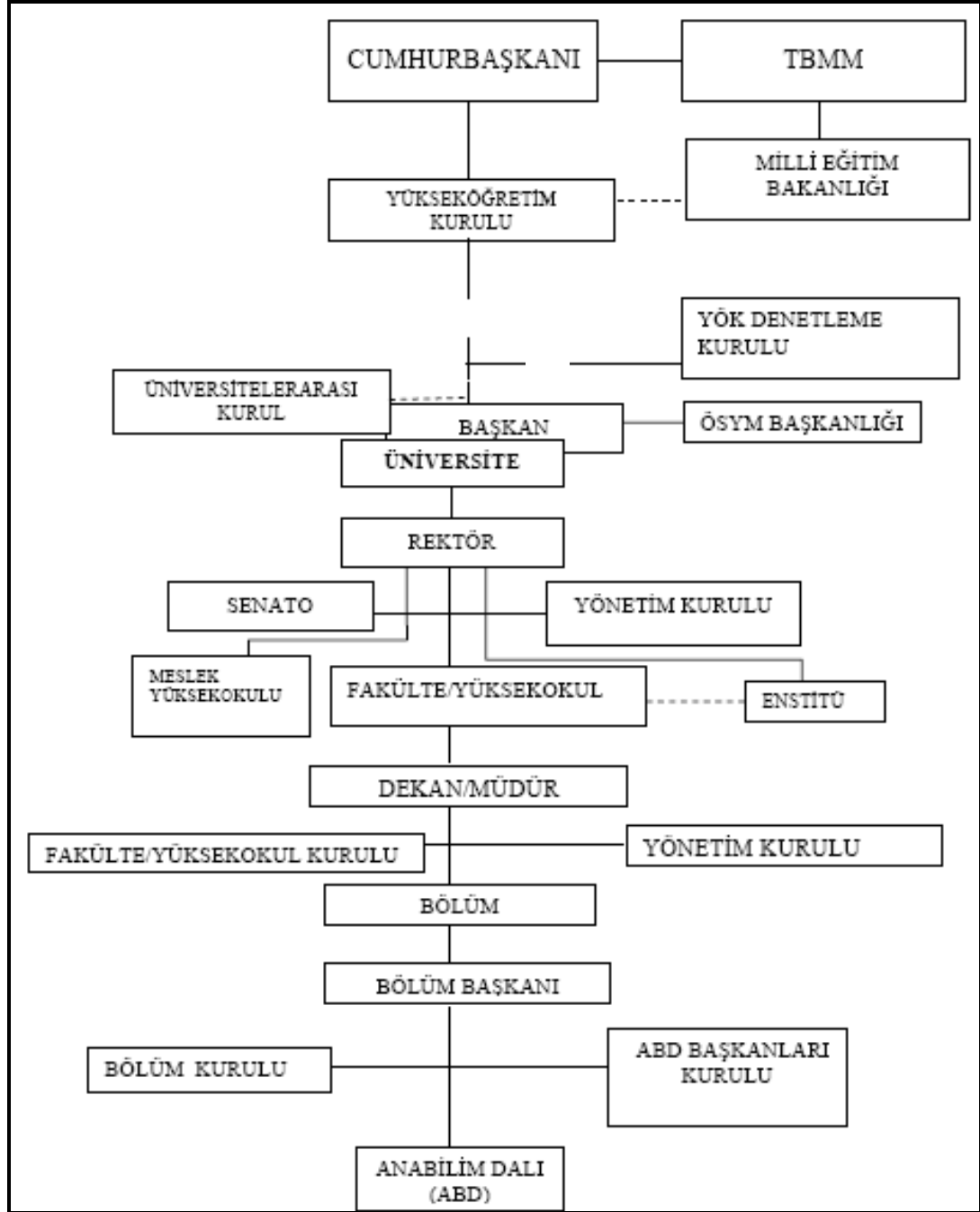
⁴⁰ T.C. Yükseköğretim Kurulu Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM); “ÖSYM – Tarihsel Gelişme”, (Erişim: <http://www.osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF7A2395174CFB32E121626ED1A73AD604>, 21.07.2009, 16:52).

toplanmış ve adaylar puanlarına ve tercihlerine göre yükseköğretim programlarına merkezi tarafından yerleştirilmiştir. 1982 yılından itibaren de ortaöğretim kurumlarından adayların diploma notları toplanmaya başlanmış ve bu notlar Ortaöğretim Başarı Puanı (OBP) adı altında belli ağırlıklarla sınav puanlarına katılmıştır.

1987 yılından itibaren, yükseköğretim programları ile ilgili tercihlerini belli alanlarda toplayan adaylara, sınavda belli testleri cevaplama, diğerlerini cevaplamama olanağı tanınmıştır. 1999 yılında iki basamaklı sınavın ikinci basamağı kaldırılmış, sınav ÖSS adı altında tek basamaklı bir sınav haline getirilmiştir. Aynı yıl ayrıca ortaöğretimdeki alanlardan mezun olanların aynı alandaki yükseköğretim programlarına yerleştirilmelerinde OBP' nin daha yüksek bir katsayı ile çarpılması uygulamasına da geçilmiştir. 1999 yılındaki değişiklikle önceki yıllarda uygulanan ÖSS'de herhangi bir değişiklik yapılmamış, sınavda sorulara temel teşkil eden bilgilerde temel eğitim müfredatının üstüne çıkılmamıştır. 2006-ÖSS'de yapılan değişiklikle sınavın bir basamakta uygulanmasına devam edilmiş, ancak soruların bir kısmı önceki yıllarda olduğu gibi ÖSS tipinde sorulmuş, bir kısmı ise tüm lise müfredatı göz önünde tutularak hazırlanmıştır.”

2009 yılı itibariyle Türkiye'de mevcut olan yükseköğretim sistemini aşağıda yer alan şema aracılığıyla incelemek ve açıklamak mümkündür:

Şekil 1. Türkiye – Yükseköğretim Sistemi Şeması



Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurulu (YÖK); **Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi (Taslak Rapor)**, Ankara, 2006, s. 67.

Yükseköğretim sisteminin 2547 sayılı yasaya göre biçimlenen ve vakıf üniversitelerini de kapsayan organizasyon şeması Şekil 1'de gösterilmektedir. Bu şemadan da görüleceği gibi, yükseköğretim sisteminin üst kuruluşları; “Yükseköğretim Kurulu” ve “Üniversitelerarası Kurul” dur. Bu iki kurula ek olarak, üniversitelerin denetlenme görevi “Yükseköğretim Denetleme Kurulu”na verilmiş

bulunmaktadır. Yükseköğretim sisteminin önemli yapı taşlarından birisini oluşturan ÖSYM, şekilde de belirtildiği üzere YÖK'e bağlı olarak hizmet vermektedir. Yükseköğretimin temel yapı taşı ve baş aktörünün üniversiteler olduğunu söylemek mümkündür. Üniversitelere bağlı olarak meslek yüksekokulları, fakülte ve yüksek okullar bunlara ek olarak da enstitüler faaliyet göstermektedir. Çalışmamızda yükseköğretimin tanımı yapılırken ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğinin altı çizilmiştir, bu anlamda Türkiye'de yükseköğretim denildiğinde, YÖK, yükseköğretim sisteminin üst kuruluşu; ÖSYM, üniversite sınav sistemini şekillendiren kuruluş, fakülte, enstitü, meslek yüksek okulları ve yüksek okullar ise YÖK'e bağlı üniversiteler ve üniversitelerin alt birimleri olarak anlaşılmalıdır.

Yükseköğretim sisteminin temel kurumu üniversitedir. Bir yükseköğretim sisteminin başarısı, büyük ölçüde üniversitelerin yenilikçiliğine bağlıdır. Yenilikçiliğin sağlanabilmesinin yolu ise üniversitelere güvenmek ve onların kurumsal özerkliklerini yüksek tutmaktır. Daha önce değinilen OECD kurumsal özerklik ölçütlerine göre Türkiye'deki üniversitelerin özerklik düzeyi çok düşüktür. Meksika ve Hollanda'da üniversiteler sekiz ölçütten yedisi bakımından özerktir. OECD bu ölçüte göre ülkelerin aldığı puanı Danimarka'da 6, Norveç'te 5, Avusturya'da 4.5, Kore'de 2.5, Japonya'da 1 olarak hesaplamıştır. Türkiye 1.5 puanla en düşükler arasında yer almaktadır⁴¹.

Öğrencilerin, eğitim hayatlarına başladıklarında mevcut olan üniversiteye giriş sınav sisteminde mezun oluncaya kadar meydana gelen değişiklikler ve buna bağlı olarak sistemlerin müfredata yansıtılmasından kaynaklanan sıkıntı ve bilinmezlik içerisinde oldukları görülmektedir. 2010 yılında bulunulmasına rağmen, halen ülkemizde oturmuş bir sınav sistematiğinin olmadığı görülmektedir. Sürekli olarak sınav sistemleri değişmektedir. Bu karmaşa öğrencilere ve dolayısıyla da ülkemize ve ekonomik kalkınmamıza olumsuz katkıda bulunmaktadır. Bilinmezlik içerisinde hareket eden öğrenciler ilgi alanları olmayan bölümlere girerek kendilerini bilinmezlik ortamından soyutlamaya çalışmaktadır.

⁴¹ YÖK; Türkiye, s. 66.

Ülkemizde rehberlik sisteminin daha yeni yeni kullanılmaya başlanması, bu sistemin, ülkemizin dört bir yanında etkin olarak kullanılmaması, üniversite sınavı sonrası adayların tercih aşamasında yaşadıkları çeşitli problemler (aile baskısı, ergenlik döneminde sağlıklı karar verememe ve benzer nedenler), hayatlarını etkileyecek yanlış tercihlere neden olmakta ve sonucunda da bulunduğu ortamdan, yaptığı işten memnun olmayan çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Sosyal baskı, yanlış yönlendirme, bilinçsiz tercih yapma, sahip olunan becerilerin ve ilgi alanlarının tam olarak bilinmemesinden kaynaklanan yanlış tercihler, aynı zamanda ülke ekonomisine de ciddi zararlar vermektedir. Yanlış yönlendirme ve benzer nedenlerden dolayı üniversitede okurken tekrar sınava girerek bölüm değiştirmek isteyen öğrenci sayısı azımsanacak düzeyde değildir. ÖSYM' nin internet sitesindeki araştırma ve yayınlar incelenerek ulaşılan bilgilere göre, 2008 yılında 249.461 ve 2009 yılında ise 215.383 üniversitede kayıtlı öğrenci tekrar sınava girmiş bulunmaktadır⁴².

b. İlgili Mevzuat

Hukuk devleti olan ülkemizde ve ülkelerde yükseköğretim sisteminin geçerliliğinin sağlanması için belirli yasa, tüzük, yönetmelik, tasarı ve benzer nitelikte hukuki temellere dayandırılması gerekliliği tartışmasız bir gerçektir. Türk yükseköğretim kurumları ile ilgili olarak 07.11.1982'de halk oylamasına sunulmuş kabul edilen ve 09.11.1982 yılında Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında ilgili hükümler bulunmaktadır.

(1) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Anayasamızın 130, 131 ve 132'nci maddeleri yükseköğretim kurumları ve üst kuruluşları ile ilgili olarak aşağıda belirtilen şu hükümleri içermektedir⁴³:

⁴²ÖSYM;

(Erişim:<http://www.osym.gov.tr/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF1A9547B61DAFFE2A133DF7E081CE0541>)

⁴³ **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**; madde 130 -132, (Erişim: <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm>, 23.07.2009, 10:53).

“Yükseköğretim Kurumları

Madde 130. – Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun işgücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur.

Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabilir.

Kanun, üniversitelerin ülke sathına dengeli bir biçimde yayılmasını gözetir.

Üniversiteler ile öğretim üyeleri ve yardımcıları serbestçe her türlü bilimsel araştırma ve yayında bulunabilirler. Ancak, bu yetki, Devletin varlığı ve bağımsızlığı ve milletin ve ülkenin bütünlüğü ve bölünmezliği aleyhinde faaliyette bulunma serbestliği vermez.

Üniversiteler ve bunlara bağlı birimler, Devletin gözetimi ve denetimi altında olup, güvenlik hizmetleri Devletçe sağlanır.

Kanunun belirlediği usul ve esaslara göre; rektörler Cumhurbaşkanınca, dekanlar ise Yükseköğretim Kurulunca seçilir ve atanır.

Üniversite yönetim ve denetim organları ile öğretim elemanları; Yükseköğretim Kurulunun veya üniversitelerin yetkili organlarının dışında kalan makamlarca her ne suretle olursa olsun görevlerinden uzaklaştırılmazlar.

(Değişik: 29.10.2005-5428/1 md.) Üniversitelerin hazırladığı bütçeler; Yükseköğretim Kurulunca tetkik ve onaylandıktan sonra Millî Eğitim Bakanlığına sunulur ve merkezi yönetim bütçesinin bağlı olduğu esaslara uygun olarak işleme tâbi tutularak yürürlüğe konulur ve denetlenir.

Yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve organları ile işleyişleri ve bunların seçimleri, görev, yetki ve sorumlulukları üniversiteler üzerinde Devletin gözetim ve denetim hakkını kullanma usulleri, öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri, öğretim elemanı yetiştirme, üniversitelerin ve öğretim elemanlarının kamu kuruluşları ve diğer kurumlar ile ilişkileri, öğretim düzeyleri ve süreleri, yükseköğretime giriş, devam ve alınacak harçlar, Devletin yapacağı yardımlar ile ilgili ilkeler, disiplin ve ceza işleri, malî işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşullar, üniversitelerarası ihtiyaçlara göre öğretim elemanlarının görevlendirilmesi, öğrenimin ve öğretimin hürriyet ve teminat içinde ve çağdaş bilim ve teknoloji gereklerine göre yürütülmesi, Yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere Devletin sağladığı malî kaynakların kullanılması kanunla düzenlenir.

Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, malî ve idarî konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tâbidir.

Yükseköğretim Üst Kuruluşları

MADDE 131. – Yükseköğretim kurumlarının öğretimini planlamak, düzenlemek, yönetmek, denetlemek, yükseköğretim kurumlarındaki eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek, bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesini ve üniversitelere tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlama yapmak maksadı ile Yükseköğretim Kurulu kurulur.

(Değişik: 7.5.2004-5170/8 md.)Yükseköğretim Kurulu, üniversiteler ve Bakanlar Kurulunca seçilen ve sayıları, nitelikleri, seçilme usulleri kanunla belirlenen adaylar arasından rektörlük ve öğretim üyeliğinde başarılı hizmet yapmış profesörlere öncelik vermek sureti ile Cumhurbaşkanınca atanan üyeler ve Cumhurbaşkanınca doğrudan doğruya seçilen üyelerden kurulur.

Kurulun teşkilatı, görev, yetki, sorumluluğu ve çalışma esasları kanunla düzenlenir.”

(2) Kanun, Tüzük ve Yönetmelikler

1982 tarihli Anayasa ile genel hatları çizilmiş olan yükseköğretime ait olan konular, çıkarılan çeşitli kanun, tüzük ve yönetmelikler sonucunda detaylandırılmış ve hemen hemen tüm durumlar hukuki bir zemine oturtulmuştur. Anayasa'dan sonra yükseköğretim ile ilgili olarak incelenmesi gereken en önemli kanun ise 1981 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunudur.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yükseköğretimin amaçları, ana ilkeleri, yükseköğretim kurulunun işleyişi, organlarının kimin tarafından ve ne şekilde seçileceği, yükseköğretim kurulunun görevleri, yükseköğretim denetleme kurulunun işleyişi, görevleri, yükseköğretim kurumlarının görevleri, üniversitenin organları ve bu organların seçimi, işleyişi keza yüksekokullar ile ilgili düzenlemeler, tüm bunlarla birlikte öğretim elemanları ile ilgili düzenlemeler, öğretim ve öğrencilerle ilgili hükümler, yükseköğretime giriş, öğretim süresi ve benzer konularla ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıntılı olarak kanun incelendiğinde a'dan z'ye tüm düzenlemeleri içerdiğini görmekteyiz.

2547 sayılı yükseköğretim kanunu ile birlikte aşağıdaki kanun ve kanun hükmündeki kararnamelerde de detaylı olarak yükseköğretim ile ilgili olarak araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesinden, teknoloji geliştirme ile ilgili kanına kadar pek çok kanun mevcuttur. Belirtilen kanunlar ile ilgili olarak ayrıntılı açıklamaya dipnotta yer alan linkten ulaşmak ve detaylı bir şekilde incelemek mümkündür⁴⁴.

Bilindiği üzere kanunlarda yer alan boşlukları doldurmak ve/veya kanunların işaret ettiği alanlarda detaylı olarak düzenlemeleri yapmak üzere tüzük ve yönetmeliklerden faydalanılmaktadır. Yükseköğretim mevzuatında da çok sayıda tüzük ve yönetmelikler yer almaktadır. Türk Yükseköğretimi ile ilgili olarak

⁴⁴ Türkiye Cumhuriyeti Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK); “**Yükseköğretim Mevzuatı**”, (Erişim: http://www.yok.gov.tr/content/view/544/230/lang.tr_TR/, 23.07.2009, 12:00), (Yükseköğretim).

çıkarılmış tüzük ve yönetmeliklere ise aşağıda yer alan linkten ulaşmak mümkündür⁴⁵.

3. Amaçları

Yükseköğretimin amaçları ve yükseköğretim stratejisi bir ulusun geleceğini görebilmesi ve şekillendirebilmesi için çok önemli hususlardır. Özellikle bilginin öneminin her geçen gün daha da arttığı günümüzde, çağın ve piyasanın ihtiyaçlarını karşılayabilecek niteliklerle donatılmış bireylerin yetiştirilmesi çok büyük önem arz etmektedir. Yükseköğretim kurumlarının nitelikleri ve kapasitelerinin yeterlilikleri, bireylerin yetiştirilmesinde önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. 2000’li yıllarda teknolojiye olduğu gibi bilginin paylaşımında da hızlı ve büyük gelişmeler olmuştur. Bu gelişmeler üniversiteler arasında rekabeti zorunlu kılmıştır. Günümüzde üniversitelerden sadece kendi öğrencilerine değil, geniş topluluklara da hizmet vermesi beklenmektedir. Çünkü değişen bilgi gibi bu bilgiye ulaşmak isteyenler de örgün eğitim öğrencisinden farklılaşmıştır. Artık her yaşta ve nitelikte öğrenci, farklı mekânlarda bulunan uzmanlara ve ders konularına ulaşmak istemektedir.

Bu isteğe yönelik olarak tanımlanabilecek olan uzaktan eğitim; en kısa anlamı ile zaman ve mekândan bağımsız olarak ve bilişim teknolojileri kullanılarak yapılan ekonomik ve etkileşimli bir eğitim şeklidir. Ülkemizde uzaktan eğitimin yükseköğretimde uygulanmasının ilk girişimi 1974 yılında gerçekleşmiştir. Kalkınmanın gerektirdiği insan gücü gereksinimini karşılamak, yükseköğretim önündeki yığılmaları ortadan kaldırmak, iletişim teknolojilerinden yararlanmak, büyük kitlelere eğitim hizmeti sağlamak ve eğitimin etkililiğini artırmak gibi gerekçelerle 1974 yılında “Mektupla Yüksek Öğretim Merkezi” kurulmuştur. Çağdaş bir uzaktan eğitim sistemi geliştirmek amacı ile “Eğitim Teknolojisi Strateji ve Yöntem Komitesi” oluşturulmuş ve bu kurumun çalışmalarına pilot olacak bir “Deneme Yüksek Öğretmen Okulu” kurulmuştur. Bu girişim başarılı olamamış ve 15 ay sonra, yerini Yaygın Yükseköğretim Kurumu’na (YAYKUR) bırakmıştır. Ancak ikinci

⁴⁵YÖK; Yükseköğretim, (Erişim:http://www.yok.gov.tr/content/view/544/230/lang.tr_TR/, 23.07.2009, 12:15).

girişim de başarılı olamamıştır. Yükseköğretimde uzaktan eğitim sisteminin geliştirilmesine yönelik bir başka girişim 1978 yılında olmuştur. MEB tarafından her türlü hak ve yetkileri ile bir “Açık Üniversite” kurulması önerilmiş; ancak bu yasa tasarısı hayata geçirilememiştir. Daha sonra, 1981 yılında yürürlüğe giren 2547 sayılı yasa ile Anadolu Üniversitesi bünyesinde bir “Açıköğretim Fakültesi”nin yer alması sağlanmıştır. YÖK de 14 Aralık 1999’da hazırladığı "Üniversitelerarası İletişim ve Bilgi Teknolojilerine Dayalı Uzaktan Eğitim Yönetmeliği" ile uzaktan eğitim konusunda önemli bir adım atmıştır. Ülkemizde Anadolu Üniversitesi, 20 yılı aşkın süredir, uzaktan eğitim programı ile öğrenci yetiştirmektedir. Bunun dışında çeşitli üniversiteler de çeşitli alanlarda uzaktan eğitim programları ile hizmet vermektedir⁴⁶.

Türkiye’de hükümetler sürekli olarak halktan gelen yükseköğretimde kapasite artırılması isteğinin baskısını hissetmişlerdir. Bu isteği karşılamak, büyük yatırımların yapılmasını gerektirdiğinden hükümetler büyük yatırımlara gitmeden kapasite artışı sağlayacak çözüm yolları arayışı içinde olmuşlar ve iki temel sonuca ulaşmışlardır. Bunlardan birincisi mektupla eğitimin ardından hayata geçirilen açık öğretimin geliştirilmesi olmuştur. Açık öğretim Türkiye’deki yükseköğrenim öğrencilerinin % 35’i gibi çok yüksek bir oranına hizmet vermektedir. Bulunan ikinci çözüm yolu “İkinci Öğretim”i geliştirmek olmuştur. Bu yaklaşım bir yükseköğretim sisteminin öğrenci kapasitesini artırarak yapılması gereken yatırımlardan tasarruf edilmesi esasına dayanmaktadır⁴⁷.

Çalışmanın bu kısmında Türk yükseköğretim sisteminin amaçları ve yükseköğretim stratejisi üzerinde durulacaktır. Amaçlardan bahsederken araştırma konumuz gereği olarak özellikle eğitimin istihdama yönelik amaçları üzerinde durulacaktır.

⁴⁶ Asiye TOKER GÖKÇE; “**Küreselleşme Sürecinde Uzaktan Eğitim**”, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 11, Yıl 2008, s. 2, (Erişim: www.dicle.edu.tr/suryayin/zgegitimder/.../11pdf/11_01_Toker.pdf, 11.03.2010 23:36).

⁴⁷ Türkiye Cumhuriyeti Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK); **Türkiye’ nin Yükseköğretim Stratejisi (Taslak Rapor)**, Ankara, 2006, s. 65-66, (Türkiye).

a. Dünya’da Eğitim ve Yükseköğretimin Amaçları ve Farklı Görüşler

Yüzyıllardır süregelen insanlık tarihi içinde eğitimin ve dolayısıyla da yükseköğretimin amaçları, eğitilmiş mükemmel bir şahsiyetten beklenen temel özellikler ve insandan istenen beceri ve üstün başarılar devamlı olarak değişmiştir. Amaçlar ve beklentiler toplumdan topluma, bölgeden bölgeye değişmektedir. Toplumların tarihî ve kültürel geçmişi, o zaman kesiti içindeki gelişmişlik durumu ve ihtiyaçları, gelecekteki çıkarları ve hedefleri kişiden beklenen özelliklere, dolayısıyla sosyalleşmeye ve eğitim düzenine doğrudan etki etmektedir. Her toplum, kendi toplumsal kurumları olan eğitim-öğretim sistemi ve okullarıyla kendisini o andaki durumuna ve gelecekteki amaçlarına uygun bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Yetiştirilecek kişilerde hangi özelliklerin bulunacağını tespit ve karar yeri; bir yandan toplumsal düzeni en yüksek noktadan belirlemekte olan Anayasa ve diğer yasalar, diğer taraftan bir toplumda güçlü ve ağırlıklı olan toplumsal gerçekler, politik güçler ve makamlardır⁴⁸.

Yükseköğretime yönelik olarak dünya genelinde üzerinde tartışılan amaçları ele alırken, yükseköğretimin eğitim sisteminin bir parçası olması nedeni ile eğitimin amaçlarına da değinmek faydalı olacaktır. Çok eski çağlardan beri eğitim sistemi sorgulanmış, bu anlamda çeşitli düşünürler, eğitim bilimciler ve eğitim sosyologları eğitim ve yükseköğretimin amaçları ile ilgili olarak çeşitli görüşler bildirmiştir. Eğitimin, toplumun genelini etkileyen bir sistem olması nedeniyle ilk aşamada sosyologların eğitim ve yükseköğretimin amaçlarına yönelik olarak düşüncelerine değinmek faydalı olacaktır.

PARSONS ve MERTON' a göre toplumsal sistem, belirli statülerdeki kişilerin rollerine uygun karşılıklı etkileşimleri sayesinde kurulmakta; bu ilişkiler kalıplaşınca toplumsal yapı oluşmaktadır. Bu anlamda okullar, hem toplum kültürünü çocuklara ve gençlere öğretmek, benimsetmek hem de bireyleri ilgi ve yeteneklerine göre belirli görevlere yerleştirmekle görevli kuruluşlardır⁴⁹.

⁴⁸Mustafa ERGÜN; **Eğitim Sosyolojisi**, (Erişim: www.egitim.aku.edu.tr/egsos.pdf (e-kitap), 22.09.2009 23:38), s. 32.

⁴⁹ ERGÜN; s. 11.

Ünlü düşünür ROUSSEAU' nun görüşlerini devam ettiren bazı sosyologlar ve bilim adamları mevcuttur. Örnek olarak CONDORCET, KANT, HUMBOLDT, MARX, FREUD, REICH, MARCUSE, HABERMAS' ı vermek mümkündür. Bunlar eğitimden, insanın kendini gerçekleştirmesi ve haklarını elde etmesi yolunda ona yardım etmesini istemekte ve genellikle radikal ütopyalar şeklinde, daha iyi ve çocuklara uygun bir toplum kurulmasını hayal etmektedirler. Bunlara göre toplumsal statüler, çocukların kimin çocuğu olarak doğduklarına veya ailelerin servetlerine bakılmaksızın, şans eşitliğine dayalı bir eğitim sistemi içinde yetişecek çocukların yükselebilecekleri yerlere göre verilmelidir. Yani eğitim, bir taraftan çocukları ve gençleri toplumsal ve geleneksel bağlardan kurtardığı gibi, öte yandan da toplumsal yapı, eğitim tarafından belirlenmiş olmaktadır. Toplumun eğitimi veya eğitimin toplumu belirlediği şeklindeki diyalektik görüşlere gerçekçi bir yaklaşımla bakıldığında bunların aslında iç-içe oldukları, birbirlerini karşılıklı etkiledikleri ortaya çıkmaktadır⁵⁰.

PARSONS, bir sosyal kurum olarak okulun en önemli görevleri arasında sosyalleştirme ve seçme elemeyi saymaktadır. Okul sistemi, kendisine bir hammadde olarak sunulan öğrencileri bazı temel eğitim aşamalarından sonra çeşitli değerlendirme yöntemleriyle bir seçme ve ayıklamaya tabi tutarak herkesi, ilgi, yetenek ve çalışma temposuna uygun bir işe yerleştirmesi gerekmektedir. Okulun, kendisine verilen öğrencileri belirli bilgi ve meslek dallarında yetiştirmesi, toplumun ekonomik yapısının canlı ve güçlü tutulması için şarttır. Ama okullarda meslek derslerinin ve bilgilerinin dışında ve üstünde bazı dersler, bilgi ve yönlendirmeler de verilmelidir; meselâ dil, sosyal normlar, meşhur ve örnek bazı kişilerin çeşitli toplumsal rolleri yorumlama örnekleri, toplumdaki sosyal ve politik ilişkiler v.s.. Ayrıca PARSONS, okulun en önemli görevlerinden biri olarak "üretim görevi" de denilebilecek eğitime ve kalifiye eleman yetiştirme görevini saymakta, okullara ya da bir başka anlamda konumuz itibariyle yükseköğretim kurumlarına bu görevi yüklemektedir. Özellikle, İkinci Dünya Savaşından sonra işgücü, hammadde ve sermayenin yanı sıra eğitim de ekonomik gelişmede önemli bir faktör olarak kabul edilmiştir. Çünkü ekonomik rekabete ve uluslararası diğer rekabet alanlarına

⁵⁰ ERGÜN; s. 19.

girebilmek için, ülkenin bütün yetenek rezervlerinin tam olarak değerlendirilmesi, en yüksek düzeyde eğitilmesi gerekmektedir⁵¹. Bir zamanlar ilkokul, ortaokul mezunu olmak pek çok işe girişte önemli bir avantaj iken, bugün lise mezunu olmak, yakın gelecekte üniversite mezunu olmak, eğer belli bir dalda uzmanlaşma yok ise, meslek hayatına atılmada hiç bir avantaj sağlamayacaktır.

Eğitimin en önemli işlevlerinden bir tanesinin, kişileri bilgili, becerikli ve üretken yapmak olduğunu söylemek mümkündür. Üretkenlik kavramının ekonomi açısından önemi, ilk önce bireyin, daha sonra ise toplumun gelişmesine olan katkısından gelmektedir. Aynı zamanda yoksulluğa, hastalıklara ve cehalete karşı çare arama gereği duyan ülkeler⁵² ilk etapta eğitim ile bunların üstesinden gelmeye çalışmaktadır.

BILLINGTON, eğitim sözcüğünün öğreneni özel bir beceriyle donatmak için talim ettirmek anlamında kullanılması gerektiğini savunmaktadır. Bu anlamda söz konusu talimin daha çok belirli bir meslek ya da üretim alanıyla ilgili olması gerekmektedir. Yükseköğretim de bu amaçları taşımalıdır. Görüldüğü üzere genel olarak kapitalizmin yükseköğretim ve eğitim anlayışı, büyük ölçüde bu açıklamayla örtüşmektedir⁵³.

Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan çalışmalarla pekiştirilen yeni Marksçı görüşe göre okul, baskıcı kapitalist düzenin çıkarlarına hizmet etmektedir. Gelişmiş kapitalist sistemlerde temel ideolojik devlet aygıtı eğitimidir. Çünkü eğitim, çocuğu, en uygun olduğu zayıf çağında ve zorunlu olarak ele geçirir ve etkiler. Çocuğa gelecekteki mesleği için gerekli beceri ve teknikleri öğreterek gelecekteki ekonomik rolüne uyan iyi davranış kurallarını aktarmaktadır. Bu kurallar, işçilerce tevazu, boyun eğme, hakkına ve durumuna razı olmaktır⁵⁴.

⁵¹ ERGÜN; s. 76.

⁵² HARBISON, MYERS; s. 5.

⁵³ Gürkan ABALI; **Eğitim Bilimleri Lisansüstü Öğrencilerinin ve Öğretim Elemanlarının Küreselleşme ve Yükseköğretime Etkileri Konusundaki Görüşlerinin Belirlenmesi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005, s. 16-17.

⁵⁴ Mahmut TEZCAN; **Eğitim Sosyolojisinde Çağdaş Kuramlar ve Türkiye**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Yayın No 170, Ankara, 1993, s. 21.

COLLINS, ileri sanayi toplumlarında eğitimin ekonomik sisteme katkısının abartıldığını savunmaktadır. COLLINS' e göre mesleksi beceriler, iş başında öğrenilir. Özel bir öğrenimin gerektirdiği durumlarda, firmalar kendi çıraklık sistemlerini işletir ve önlemlerini alırlar. Tıp, mühendislik, hukuk gibi özel mesleklerde, yükseköğretim gerekli görülebilir. Bununla birlikte, iş idaresi okulları gibi yükseköğretim dallarında meslekileşme girişimi görülmektedir. Burada eğitim, mesleğin statüsünü yükseltmekte rol oynamaktadır. Yoksa, mesleğin, icrası için gerekli bilgi ve becerileri aktarmak bakımından rol oynamamaktadır⁵⁵.

Şu ana kadar bazı düşünürler, bilim adamları ve sosyologların eğitim ve yükseköğretime yönelik düşüncelerine yer vermiş bulunmaktayız. Belirtilen bu görüşlerin devamında, Bologna sürecinde yükseköğretimin amaçlarına yönelik olarak oluşturulan görüşe de yer vermek faydalı olacaktır. Özellikle Avrupa Birliğine girmek için uzun yıllardır çeşitli düzenlemeler yapan ve uyumlaştırma politikaları uygulayan ülkemizde de Bologna süreci önem arz etmektedir. Aslında sadece ülkemiz için değil Avrupa Birliği üye ve aday ülkeleri için de Bologna süreci ayrı bir yere sahiptir.

İş dünyası ile öğretim dünyasını birleştiren bir tarzda, öğrencilerin işe girmek üzere çalışma hayatına hazırlanmalarının önemi büyüktür. Eğer mezunlar yükseköğretim bittikten sonra halen ne yapabileceklerini bilmezlerse, kendilerini işverenlere sunma hususunda da problem yaşamaları olasıdır. Bologna sürecinde yükseköğretimin dört ana amacı kapsaması gerektiği ve ülkelerin bu amaçlara katkıda bulunması yani mevzuatlarını ve eğitim politikalarını buna göre düzenlemelerinin gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Bu amaçlar⁵⁶:

- İşgücü piyasası için hazırlık;
- Demokratik bir toplumdaki aktif vatandaşları olarak hayata hazırlanma;
- Kişisel gelişim;
- Geniş, ileri bilgi tabanının geliştirilmesi ve muhafaza edilmesi.

⁵⁵ TEZCAN; s. 22-24.

⁵⁶ Nitelikler Çerçevesi Üzerine Bologna Çalışma Grubu; “Avrupa Yüksek Öğretim Alanında Niteliklere Ait Bir Çerçeve - Avrupa Yüksek Öğretim Alanına Doğru Bologna Süreci”, Bilim, Teknoloji ve Yenilikler Bakanlığı Yay., Kopenhag, 2005, s. 16-17.

Yukarıda bahsedilen amaçlarla benzer şekilde işgücü piyasası ile işbirliği içerisinde girilmesi gerekliliğine Avrupa Komisyonu 2006 yılında Brüksel’de gerçekleştirdiği toplantı sonucunda yayınladığı bildiriye dikkat çekmiştir. Bildiriye Avrupa yükseköğretim kurumlarının modernize edilmesi ile ilgili olarak bazı öneriler sunulmuştur. Bu önerilerden iki tanesi ise şu şekildedir⁵⁷: İş dünyası ile işbirliğini artırmak için bu yönde teşvikler sağlamak ve işgücü piyasası tarafından talep edilen belirli bilgi ve beceri seviyesine sahip kişileri eğitmek. Buna yönelik olarak da yükseköğretimin amaçlarının saptanması gerekmektedir.

b. Türkiye’ de Yükseköğretimin Amaçları

(1) Türkiye’ de Yükseköğretimin Amaçları ve Yükseköğretim Stratejisi

Türkiye’nin yükseköğretim stratejisine değinmeden, öncelikle yükseköğretimin amaçları üzerinde durmak faydalı olacaktır. Çeşitli kanunlarda yükseköğretimin ve eğitimin amaçları yer almaktadır. 1973 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren 1739 sayılı Milli Eğitim Kanunu bunlardan bir tanesidir.

1739 sayılı Milli Eğitim Kanununun Türk Milli Eğitim Sistemi ile ilgili 14. maddesinde “milli eğitimin gelişmesi iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun olarak eğitim - işgücü - istihdam ilişkileri dikkate alınmak suretiyle, sanayileşme ve tarımda modernleşmede gerekli teknolojik gelişmeyi sağlayacak mesleki ve teknik eğitime ağırlık verecek biçimde planlanır ve gerçekleştirilir⁵⁸” hükmü bulunmaktadır. Bu hükümlerle birlikte 40. maddede yaygın eğitimin kapsam, amaç ve görevleri kısmında ise yaygın eğitimin bir görevi olarak “kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmelerini sağlayıcı imkanlar hazırlamak⁵⁹” hükmü yer almaktadır.

Yine aynı kanunun 35. maddesinde ise yükseköğretimin amaçlarına da yer verilmiş ve Yükseköğretimin amaç ve görevleri, milli eğitimin genel amaçlarına ve

⁵⁷ Commission of the European Communities; “**Delivering on the Modernisation Agenda for Universities; Education, Research and Innovation**”, Brüksel, 2006, s. 6.

⁵⁸ **1739 sayılı Milli Eğitim Kanunu**; 24.06.1973 – 14574 sayılı Resmi Gazete, md. 14.

⁵⁹ **1739 sayılı Milli Eğitim Kanunu**; md. 40.

temel ilkelerine uygun olarak⁶⁰; “Öğrencileri ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yurdumuzun bilim politikasına ve toplumun yüksek seviyede ve çeşitli kademelerdeki işgücü ihtiyaçlarına göre yetiştirmek” şeklinde ifade edilmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 4. maddesinde yükseköğretimin amaçları sıralanmıştır. Özetle ATATÜRKÇÜ düşünceye sahip ve iyi bir vatandaş olacak şekilde genç nesili yetiştirmek, başlıca amaçlar arasında yer almaktadır. Bununla birlikte istihdama yönelik olarak da şu ibarelere yer verilmiştir⁶¹:

“Öğrencileri, ilgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirmek”

Yükseköğretimin amaçlarının yer aldığı 4. maddeden de açıkça görüldüğü üzere öğrencileri ilgi ve yetenekleri doğrultusunda, mutlu olarak çalışacakları mesleklere yönlendirmek ve bu mesleğe ilişkin bilgi, beceri ve davranış kazanmalarını sağlamak esastır. Buna göre “Öğrenci Seçme ve Yerleştirme” sistematığının oluşturulması, kişilerin mutlu olarak çalışacağı mesleklere yönlendirilmesinin şu anda ülkemizde ne kadar uygulanabildiği başlı başına bir tartışma konusudur.

İlgili kanunun 5. maddesinde yükseköğretimin hangi “ana ilkeler” doğrultusunda planlanıp, programlanıp, düzenleneceği üzerinde durulmaktadır. 5. maddenin “h” bendinde “..... **üretim - işgücü - eğitim unsurları arasında dengenin sağlanması**, yükseköğretime ayrılan kaynakların ve ihtisas gücünün dağılımı, milli eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri doğrultusunda ülke, çevre ve uygulama alanı ihtiyaçlarının karşılanması, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim - öğretimi de kapsayacak şekilde planlanır ve gerçekleştirilir” ibaresi yer almaktadır⁶². Önemli bir hususa bu ibare ile parmak basılmış bulunmaktadır. “**üretim - işgücü - eğitim unsurları arasında dengenin sağlanması**” ifadesinden öğrencilere yönelik olarak işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nitelik, bilgi ve beceri

⁶⁰ 1739 sayılı Milli Eğitim Kanunu; md. 35.

⁶¹ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu; 06.11.1981 – 17506 sayılı Resmi Gazete, md. 4.

⁶² 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu; md. 5/h.

kazandıracak programlar hazırlanması ve uygulanması gerekliliği yorumunu çıkarmak da mümkündür.

Yükseköğretim kurumlarının görevlerine değinilen 12. maddede ise “Kendi ihtisas gücü ve maddi kaynaklarını rasyonel, verimli ve ekonomik şekilde kullanarak, milli eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri ile Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılan plan ve programlar doğrultusunda, **ülkenin ihtiyacı olan dallarda ve sayıda işgücü yetiştirmek**” şeklinde bir ifade yer almaktadır⁶³. Bunun için de kuşkusuz sanayi – üniversite işbirliği sağlanmalı ve programlar bu çerçevede şekillendirilmelidir. İşsizliğin her geçen gün çığ gibi büyüdüğü şu günlerde işverenler üniversiteden gerekli bilgi, beceri, yetkinlik ve hatta deneyime sahip olarak mezun olmuş adayları işe alımlarda tercih etmektedir. Yine 12. maddenin “g” bendinde “Yörelerindeki tarım ve sanayinin gelişmesine ve ihtiyaçlarına uygun meslek elemanlarının yetişmesine ve bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, sanayi, tarım ve sağlık hizmetleri ile diğer hizmetlerde modernleşmeyi, üretimde artışı sağlayacak çalışma ve programlar yapmak, uygulamak ve yapılanlara katılmak, bununla ilgili kurumlarla işbirliği yapmak ve çevre sorunlarına çözüm getirici önerilerde bulunmak” ibaresi yer almaktadır⁶⁴. Yükseköğretimin işgücü piyasasına yönelik olarak eleman yetiştirme gibi bir amacının olduğunu bu maddelerden çıkarmak mümkündür.

Özetleyecek olursak, her iki yasa birlikte ele alındığında, yükseköğretimin istihdama yönelik olarak amaçlarını aşağıdaki gibi kısaca belirtmek mümkündür⁶⁵:

- Öğrencileri ilgi, gizilgüç ve yetenekleri doğrultusunda toplumun yüksek seviyede ve çeşitli kademelerdeki işgücü ihtiyaçlarına göre yetiştirmek;

- Öğrencileri ilgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip yurttaşlar olarak yetiştirmek.

⁶³ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu; md. 12.

⁶⁴ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu; md. 12.

⁶⁵ European Commission; “Eurybase The Information Database on Education Systems in Europe”, (Erişim: www.eurydice.org, 23.07.2009, 15:39), s. 1.

Yukarıda bahsedilen amaçlarla benzer şekilde işgücü piyasası ile işbirliği içerisine girilmesi gerekliliğine Avrupa Komisyonu, 2006 yılında Brüksel’de gerçekleştirdiği toplantı sonucunda yayınladığı bildiriye dikkat çekmiştir. Bildiriye Avrupa yükseköğretim kurumlarının modernize edilmesi ile ilgili olarak bazı öneriler sunulmuştur. Daha önceden de üzerinde durulduğu üzere, bu önerilerden iki tanesi şu şekildedir⁶⁶: İş dünyası ile işbirliğini artırmak için bu yönde teşvikler sağlamak ve işgücü piyasası tarafından talep edilen belirli bilgi ve beceri seviyesine sahip kişileri eğitmek.

Strateji, kelime olarak, önceden belirlenmiş bir amaca ulaşmak için izlenen yol anlamında kullanılmaktadır. Bilindiği üzere Yükseköğretim Kurulu, tüm üniversitelerin bir bütünlük oluşturmalarında önemli organlardan biridir. YÖK 2006 yılında taslağını, 2007 yılında ise tam metnini yayınladığı “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi” isimli raporda, yükseköğretimin amaçları, bu amaçlara yönelik olarak yapılması gerekenler, yükseköğretim sisteminin özerkliğinin artırılması ve benzer konular üzerinde durmuştur. Yayımlanan raporda dünyada yükseköğretim sistemlerinde yeni eğilimlerin neler olduğu, Avrupa Yükseköğretim Alanı ve Bologna süreci ile ilgili bilgiler ve Türkiye’nin yükseköğretim sisteminden beklentilerinin nasıl geliştiği konuları üzerinde durulmaktadır.

Raporda bilgi toplumuna ve ekonomisine geçiş sürecinde değişik toplum kesimlerinin üniversiteden artan beklentileri üzerinde de durulmuş ve beklentiler şu şekilde özetlenmiştir⁶⁷:

1. Daha fazla öğrenciye ve daha geniş bir yaş grubuna eğitim vermek, yani yığılaşmak,

2. Hızla üretilen yeni bilgilerin ve oluşan yeni bilgi alanlarının tümünü kapsayacak şekilde programlarını genişletmek,

3. Eğitimde, mezunların iş bulabilmesi, araştırmada ise bilginin yanı sıra uygulamaya yönelmek,

⁶⁶ Commission of the European Communities; s. 6.

⁶⁷ YÖK; “Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi”, YÖK Yayınları Yayın No: 2007 – 1, Ankara, 2007, s. 13 – 14.

4. Toplumla güçlü köprüler kurarak, bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunmak,

5. Paydaşlarına hesap verebilen, açık ve saydam yönetim modelleri geliştirmek,

6. Tüm bu beklentileri, giderek görece olarak azalan kamusal kaynaklar ile karşılayabilmek olarak şekillenmiştir denilebilir. Bir taraftan artan beklentiler, diğer taraftan azalan kamu kaynakları arasında sıkışan üniversiteler ise, daha fazla özerklik sağlayarak, gelir kaynaklarını artırıp çeşitlendirmek ve daha verimli yönetim modelleri geliştirmek için yeni arayışlara girmişlerdir.

Burada üzerinde önemle durulması gereken husus üçüncü maddedir. Bu maddeden görüldüğü üzere üniversite eğitiminde uygulamaya da önem verilmesi gerekliliği açıkça belirtilmiştir. Avrupa ve Türkiye işgücü piyasasında işverenlerin, uygulama yönü gelişmiş , deneyimli adayları tercih etmeleri bunda en büyük etken olmuştur. İşgücü piyasasında sürekli olarak teori ile uygulamanın ne kadar farklı olduğu konuşulmaktadır. Daha üniversitede ders aşamasında iken öğrencilere pratik bilgiler kazandırılması onların çok yararına olacaktır. Aksi takdirde okul hayatında çok başarılı olan öğrencilerin iş hayatında pek bir varlık gösteremedikleri, zaman zaman görülen bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

(2) Türkiye’ de Yükseköğretimin Amaçlarına Yönelik Farklı Görüşler

Bireyler eğitim hayatlarına ilk başladıkları andan itibaren çeşitli beklentileri söz konusudur; daha iyi bir gelecek, daha iyi yaşam koşulları, daha iyi çalışma koşulları, ekonomik olarak daha iyi şartlar, akla ilk gelen örnekler olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı şekilde özellikle de geçmişte maddi sıkıntılar ya da çeşitli nedenlerden dolayı okuyamamış ailelerin en büyük isteği, çocuklarını daha iyi koşullarda okutmaktır. Kendi çektikleri sıkıntıları çocuklarının çekmemesi, ebeveynlerin en büyük hayalidir ve iyi bir eğitime sahip olmayı bir çıkış yolu görmektedirler.

Küreselleşmenin etkilerinin ülkemizde de hissedilmeye başlanması ile birlikte çağa ayak uydurmak, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olmak, gittikçe güç duruma gelmektedir. Aslında, “sürekli öğrenme” yi yaşam felsefesi haline getiren bireyler için bu durum çok büyük bir sıkıntı yaratmamaktadır. Özellikle bilginin her geçen an değiştiği çağımızda, bireylerin okul hayatları bittikten sonra da sürekli olarak kendilerine yatırım yapmaları ve gelişmeleri takip etmeleri bir gereksinim haline gelmiştir.

Resmi verilere göre işsizliğin %15 civarında olduğu, genç nüfusta ise bu oranın neredeyse % 30'lara yaklaştığı 2010 yılında, kendisine öğrenim hayatı boyunca ve/veya çalışma hayatında sürekli olarak yatırım yapan bireylerin, işgücü piyasasında iş bulma konusunda daha avantajlı olacağı görüşü hakim durumdadır. Özellikle genç nüfusta işsizliğin çok yüksek seviyelerde olması, işverenlere çoğun içinden seçme şansı tanımakta, bu durum iş arayan bireylerin pazarlık şansını çok düşük seviyelere indirmektedir. Bu da, günümüz koşullarında iyi bir eğitim ve donanım ile işgücü piyasasına giren bireylerin, zaman zaman sahip oldukları niteliklerin altında işlerde çalışmak zorunda kalmasına neden olmaktadır. Örneğin, iki üniversite bitirmiş olan bir üniversite mezununun çok fazla nitelik gerektirmeyen işlerin yapıldığı ve lise mezunu olanların çalışabileceği üretim ortamında çalışması gibi. Bilindiği üzere kişiler hayatlarını devam ettirmek, günlük ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak ve para kazanmak zorundadır. Bu durum zaman zaman aleyhte kullanılmaktadır. Karşısındaki kişinin sahip olduğu nitelik ve yetkinlikleri görmesine rağmen işverenler, çok düşük ücretlerle bu kişileri çalıştırma yoluna gitmektedir.

Günümüzde hayatımızın her alanına teknolojinin girmesi, küreselleşmenin etkisi ile sınırların ortadan kalkması ve İngilizce'nin yazışma dili olarak kabul edilmesi ve benzer nedenlerden dolayı eskiden “lüks” olarak kabul edilebilecek bazı nitelikler, mevcut işgücü piyasasında “olması gereken nitelikler” olarak kabul edilmektedir. Örnek olarak, yabancı dil bilmeyi, iyi derecede bilgisayar bilgisine sahip olmayı, üniversite yada en az lise eğitime sahip olmayı saymak mümkündür.

Şirketlerin İnsan Kaynakları Bölümlerine haftada yüzlerce adet gelen başvurular incelendiğinde çoğu işsiz, iyi bir eğitim alt yapısına sahip olmasına rağmen iş arama sürecinin devam ettiği görülmektedir. Özellikle son yıllarda Erasmus ve benzeri öğrenci değişim programları ile üniversite öğrencilerinin yurt dışına çıkma fırsatı bulmaları ve bu sayede kendilerini geliştirme imkanı yaratmaları söz konusu olmaktadır. Tüm bunlara rağmen ne yazık ki en az bir yabancı dil bilen (hatta iki ya da üç yabancı dil bilen adayları da saymak mümkündür), iyi bir eğitim alt yapısına sahip, iyi derecede bilgisayar kullanabilen, bir hatta iki üniversiteden mezun olmuş, yüksek lisans eğitimi almış kişiler işsizliği sürdürmekte ve düşük ücretlerle de olsa işgücü piyasasına girebilmek için fırsat kollamaktadır. Mezunların iş arama sürecinde uygun iş bulamamalarının altında yatan en önemli nedenlerden bir tanesi, öğrencilerin yükseköğretim hayatları boyunca çok fazla teorik bilgi ile donatılması iş hayatına yönelik olarak pratik bilgiler verilmemesi gösterilmektedir. Zaman zaman yapılan mülakatlar sonrasında İnsan Kaynakları yöneticileri, yeni mezun adayların çok farklı düşüncelere sahip olduğu, iş hayatından çok uzakta oldukları ve tabiri yerinde ise hayal dünyasında yaşadıkları görüşüne kapılmaktadır. İş arayışı çok uzun süren bireyler kendi branş ve ilgi alanlarında belirli bir süre iş arayışlarını sürdürdükten sonra hayatlarını devam ettirmek, gelir elde etmek ve temel ihtiyaçlarını kendi paraları ile karşılayabilmek için eğitim aldıkları branşların ve ilgi alanlarının dışında iş arayışına girmektedir. Kişi farklı bir alanda iş bulduğunda üniversite eğitimi sırasında hayal ettiği ve kendini gerçekleştirmek adına mesleği ile ilgili olarak düşlediği şeyleri gerçekleştirme imkanını bulamamakta ve mutsuz olmaktadır.

Tüm bu belirtilenler ile birlikte yükseköğretimin amaçları ile ilgili olarak çeşitli görüşlere değinmek de faydalı olacaktır. Çoğu zaman üniversitelerde iş hayatında yönelik olarak pratik bilgiler verilmediği, öğrencilerin iş hayatından çok uzakta yaşadığı ve yetiştirildiğine dair görüşler ağır basmaktadır. Özellikle son yıllarda işsiz sayısındaki büyük artış nedeniyle ve yukarıda söz edilen görüş ile paralel olarak üniversite – sanayi işbirliğinin yapılması gerekliliğine yönelik düşünceler çoğalmış bulunmaktadır. Bologna süreci ile birlikte ve Avrupa Komisyonunun yönlendirmesi sonucunda, YÖK de bu konu ile ilgili olarak çeşitli aksiyonlar almaya başlamıştır. Özellikle 2007 yılında yayınlanan “Türkiye’nin

Yükseköğretim Stratejisi” raporundan sonra bazı bilim adamları yükseköğretimin amaçlarının saptırıldığı düşüncesi ile çeşitli makaleler kaleme almış ve çeşitli beyanatlarda bulunmuştur. Bu düşüncede olan akademisyenler özetle üniversitelerin birer bilim yuvası olduğu ve özel sektöre hizmet verme gibi bir amacının olmadığı düşüncesini taşımaktadır.

Bu görüşün savunucuları olarak ilgi çeken çarpıcı bir makale Ankara Üniversitesi Asistan Girişimi⁶⁸ tarafından kaleme alınmış olan “YÖK’ün Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi (Taslak) Raporuna İlişkin Bir Değerlendirme” başlıklı makaledir. Bu makale yükseköğretim sistemi ve yükseköğretim ile birlikte üniversitenin var oluş amaçları ile ilgili olarak çeşitli görüşlere değinmekte ve YÖK’ün raporunu eleştirmektedir.

Bir önceki bölümde üzerinde ayrıntılı olarak durulan rapora ilişkin olarak Asistan Girişiminin en genel tespiti, bu rapordaki önerilerin üniversiteleri daha da ticarileştiren düzenlemeleri hedefliyor olmasıdır. Girişim üyelerinin üzerinde özellikle durduğu nokta, üniversitede bilgi üretiminin birey ve toplumun insani gelişme potansiyellerini açığa çıkaran ve özgürleştiren nitelikte olduğu ve bu anlamda üniversitelerin bilgi üreten kurumlar olduğudur⁶⁹.

Üniversitelerden beklentiler YÖK raporunda özetle;

- 1) Daha fazla ve daha geniş bir yaş grubuna öğretim vermek,
- 2) Toplumla daha güçlü köprüler kurarak bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunmak,
- 3) Öğretimde mezunların iş bulabilme kapasitesini artırmak, araştırmada bilgi üretimi yanı sıra uygulamaya yönelmek,

⁶⁸ *Araştırma görevlilerinin, genelde üniversitelerin, özelde de asistanların sorunlarını tartışmak, kendi aralarında bir iletişim ve paylaşım zemini yaratmak üzere başlattıkları bir girişimdir.

⁶⁹ Sevilay KAYGALAK, Aydın ÖRDEK, Mesut SERT, D. Çiğdem SEVER; “YÖK’ün Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi (Taslak) Raporuna İlişkin bir Değerlendirme”, Mülkiye Dergisi, Cilt XXX, Sayı 253, Yıl 2008, s. 167- 168.

4) Paydaşlara hesap verebilen, açık ve saydam yönetim modelleri geliştirmek,

5) Tüm bunları, giderek azalan kamusal kaynaklar ile karşılayabilmek olarak belirtilmektedir.

Asistan Girişimine göre bu beklentileri “en önemli” olarak tanımlamanın gerisinde raporun gerçek niyeti yatmaktadır. Bu niyet, üniversitelerdeki bilimsel araştırma faaliyetlerini sermaye ve özel sektörün gelişimi açısından verimli kılmak; yine aynı mantıkla üniversiteyi özel sektörün nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasının aracı olarak görmek; büyük bir ‘talebin’ yöneldiği kârlı bir alan olarak tanımlanan bu hizmet alanındaki kamusal yükümlülükleri kaldırarak sermaye için yatırım ve kâr fırsatları yaratmaktır⁷⁰. Görüldüğü üzere üniversitelerin işgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikte eleman yetiştirme gibi bir amacının olmadığı KAYGALAK, ÖRDEK, SERT ve SEVER tarafından belirtilmektedir. O zaman şu soru direkt olarak kafalarda belirlemektedir: “Günümüzde özellikle de bulunduğumuz kriz ortamında ve işsizliğin bu kadar yüksek seyrettiği şu günlerde işsiz sayısını azaltmak için üniversiteler nasıl bir katkıda bulunacaktır?” Üniversitelerin yapması gereken şey çok açıktır; İşgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikleri saptamak, üniversite – sanayi işbirliğini kurmak ve öğrencilere mezun olmadan iş hayatı ile ilgili pratik bilgiler vererek ve bu yönde yetkinlikler kazandırarak onları mezun etmek. Bu görüşü savunmamızın altında kuşkusuz ki yükseköğretime başlayan öğrencilerin düşünceleri yatmaktadır. ÖSS’ye giriş yapan ve şu anda halen üniversitelerde okumakta olan öğrencilerin aklındaki ilk şey üniversiteden bir meslek ya da iş sahibi olarak mezun olmaktır. Bu anlamda da çoğu öğrenci mezun olduğunda iyi bir iş bulabileceği alanları seçerek bu bölümlere ve üniversitelere gitmektedir.

Yükseköğretimin amaçlarından bir tanesi olarak belirtilen doktora yapmış olan birey sayısının artırılması yönündeki saptamaların, üniversiteleri özel sektörün AR-GE merkezleri kılma, piyasanın nitelikli işgücü ihtiyacı için çok sayıda

⁷⁰ KAYGALAK, ÖRDEK, SERT, SEVER; s. 169.

“doktoralı” yetiştirme, yükseköğretimi pahalı ve özel sektörce üretilen bir hizmet alanına dönüştürme düşüncesinden hareketle ortaya çıktığı ise bir diğer görüştür⁷¹.

Ülkemiz gençliğinin yükseköğrenime olan talebinin bir çığ gibi büyüdüğü 2000’li yıllarda, çeşitli üretim ve hizmet alanlarında yetişmiş, becerikli ve nitelikli işgücüne olan talebin de arttığı bir gerçektir. Özellikle son yıllarda daha fazla sayıda üniversite açılması ve daha fazla sayıda öğrencinin okullara kaydedilebilmesi için özel bir çaba oluştuğu görülmektedir. Bu sayısal büyüme de, beraberinde eğitimdeki kalitenin düşmesine neden olmaktadır. Günümüzde hemen her kesimde iş arayan üniversite ve lise mezunlarına rastlamak mümkündür, bu işsiz grup “diploma edinme” geleneğine uyarak bir meslek ya da teknik beceriden uzak olan bir gruptur. Ülkemizde, halkın yükseköğretime sadece sosyal statü sağlaması bakımından da ilgi duyduğu görülmektedir⁷².

Konu hakkında bir başka akademisyenin görüşleri ise şu yöndedir⁷³: Üniversitelerin ülkenin sosyal, kültürel, bilimsel ve teknolojik kalkınmasında önemli görevler alan temel kuruluşlar olduğunu söylemek mümkündür. Devletin salt bilgi ve teknik üretimi için kurduğu az sayıdaki araştırma merkezleri hariç tutulursa, bilgi ve teknik üretimin en büyük kaynağı üniversitelerdir. Üniversitelerin bilgi ve teknik üretimi kadar daha da önemli bir başka görevleri ise ülkenin ihtiyacı olan her düzeyde eğitilmiş, kaliteli işgücü yetiştirmektir. Bununla birlikte üniversitelerin temel amacı, bilgiyi araştırmak, aktarmak, yenilemek ve korumaktır.

Üniversitelerin vazgeçilmez özelliklerinden ve amaçlarından diğer bir tanesi ise, yüksek standartlarda, insanlığın, milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun hür düşünce ve bilimsel güce, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı insan yetiştirmektir. Bir yükseköğretim kurumunun var oluş nedenlerinden belki de en önemlisi, toplumun beşeri kaynağını entelektüel bir yapıda geliştirmektir. Bir başka deyişle, devletlerin sahip oldukları beşeri sermayeye yatırım yapmasıdır. Bu anlamda bilimsel eserler ortaya koyma amacı olan üniversitelerden öğrencilerle

⁷¹ KAYGALAK, ÖRDEK, SERT, SEVER; s. 171.

⁷² Mehmet KÜLAHÇI; “**Mesleki-Teknik Eğitim ve Yetişmiş İnsangücünün İstihdamı**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, Ankara, 1984, s. 195-196.

⁷³ Mithat DİREK; “**Gençlerin Üniversite Eğitiminden Beklentileri ve Tarımsal Eğitim**”, Selçuk Üniversitesi Tarımsal Uygulama ve Araştırma Merkezi Türk Tarım Dergisi, Konya, 2007, s.2.

kamuoyunun yararlanması için devletin, üniversitelerin yayın hayatına katkıda bulunması, bol miktarda ders kitabı, araştırma sonuçları, sosyal ve ekonomik hayatı ilgilendiren konularda eserler vermeleri için onlara parasal ve fiziksel olanakların sağlanması gerekmektedir. Sonuç olarak eğitim sisteminin öğrencilere potansiyellerini geliştirme fırsatı vermesi ve ülke kalkınmasında etkin rol oynayabilmesi için öğretimin eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, bilimsel düşünme, ilişkişel düşünme, akıl yürütme gibi becerileri kazandıracak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği görüşü ağır basmaktadır⁷⁴. Bu görüşten hareketle üniversitelerin ve yüksekokulların beşeri sermayeye yatırım yapmaya yönelik bir amacının olduğu, işgücü piyasasına yönelik herhangi bir amacının bulunmadığını söylemek mümkündür.

Öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş bulabilirlikleri yani istihdam edilebilirlikleri üzerindeki görüşlerini ortaya koyan ARAS' a göre, 2000' li yıllarda Türkiye'de üniversitelerin öğrencilerine karşı olan sorumluluklarının diploma alma ile son bulduğu yönünde bir düşünce hakimdir. Sayıları özellikle 2009 yılına gelinen günlerde en üst seviyeye ulaşan "işsiz mezunlar" ya da "genç işsizler" tüm dünyada üniversite eğitiminde "istihdam edilebilirlik" ya da başka bir deyişle iş bulabilme sorununun yoğun bir şekilde tartışılmaya başlanmasına yol açmış bulunmaktadır. Bu sorun ülkemizde de üniversite eğitiminin amaç ve hedefleri doğrultusunda tartışılması gereken en önemli sorunlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. ARAS' a göre üniversite eğitiminin amaç ve hedefi diploma vermekle tamamlanan bir hedef olmamalı, diploma sahibinin topluma işgücü olarak katkısını mümkün olabilen en üst düzeye çıkarma amaç ve hedefine de aynı düzeyde önem verilmelidir. Böyle bir amaç ve hedef karşısında üniversiteler öğrencilerini toplumun ihtiyacına uygun temel bilgi, bilimsel yaklaşım ve beceriler ile donatılmış, dalında ve konusunda derinlik ve çeşitli konularda zenginlik kazanmış, çağdaş teknolojileri kullanabilen, iletişim becerisi gelişmiş, bireysel ve grup halinde çalışabilen ve üretebilen, analiz ve sentez yeteneğine sahip, öğrenmeyi öğrenmiş, yaratıcı ve üretici olabilen bireyler olarak yetiştirmek zorundadırlar. İşverenler, öğrenmeyi öğrenmiş, bilgisini sürekli geliştiren ve yenileyen, gelişmeye katkıda bulunacak şekilde

⁷⁴ DİREK; s. 2-5.

uygulayabilen bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenledir ki geleneksel eğitimdeki gelecekte kullanılmak üzere sürekli bilgi depolamaya yönelik "bilgi odaklı" model, yerini çağdaş eğitimde öğrenmeyi ve bilgiye erişmeyi öğreten düzeyde gelişmeye yardımcı olan "öğrenci odaklı" modele bırakmış durumdadır. 21.yy' da ülkemizin gittikçe globalleşen dünyada saygın yer edinebilmesinin temel koşulu, nitelikli işgücü yetiştirilmesine bağlıdır. Yetiştirilen bu işgücünün istihdam alanı da giderek sadece yerel toplumlar ile sınırlı kalmaktan çıkıp, uluslararası alanlara da kaymaktadır⁷⁵.

Akademisyenlerin belirtmiş olduğu görüşler ile birlikte iş dünyasından HİSARCIKLIOĞLU, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin (TOBB) 2003 yılında kurduğu TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesinin açılışından sonra 2004 yılında üniversitelerle ilgili bir açıklama yapmış ve iş dünyasının görüşlerine de bu açıklamasında değinmiştir. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin kurduğu Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ilk yılında üniversite adaylarının en çok tercih ettiği ilk 5 üniversite arasına girerek büyük bir başarı elde etmiştir. Bu başarının ardından HİSARCIKLIOĞLU yaptığı açıklamada, üniversitelere gösterilen ilginin patronların üniversitesi imajından kaynaklandığını belirtmiş bulunmaktadır. Neden olarak ise öğrencilerin kafasında yer alan 'Burası patronların üniversitesi, diğer üniversitelere oranla daha kolay iş buluruz' düşüncesine işaret etmiştir. Aynı zamanda Türkiye'de birçok üniversite mezunu gencimiz işsiz olarak gezmekte ve iş arama sürecinde arayışlarını devam ettirmekte iken, üniversiteye yeni girecek olan adayların, iş arayanların durumuna düşmemek için iş bulma garantisinin yüksek olduğunu düşündükleri üniversiteleri tercih etmeleri son dönemlerde görülen bir gerçek olarak belirtilmektedir. HİSARCIKLIOĞLU, üniversitenin amacını ise üniversite – sanayi işbirliğinin lokomotifini olmak olarak açıklamaktadır. Bu yönde öğrencilere iş hayatına yönelik olarak bilgiler katmak amacı ile pratik eğitimler de söz konusu olacaktır. Hem eğitim hem de araştırma yapan, girişimci üniversite olmak yönünde çaba gösterecek olan üniversitede öğrencilerin, her yıl endüstride 2-3 aylık uygulama ve üretim çalışması yapacakları da belirtilen diğer husustur⁷⁶. Bu durum,

⁷⁵ Nusret ARAS; "Ankara Üniversitesi 2002-2003 Eğitim-Öğretim Yılı Açış Konuşması", Ankara, 2002, s. 6-8.

⁷⁶ 23.07.2009 tarihinde ulusal basında yer alan haberlerden derlenmiştir.

iş hayatına yönelik olarak pratik bilgiler kazanılması ve en azından iş hayatını daha okul bitmeden görebilme fırsatı sağlayan staj ile birlikte, üniversite-sanayi işbirliği ve benzeri konulara verilmesi gereken önemin üzerinde de durmaktadır.

Üniversite – sanayi işbirliğinin öğrenci, sanayi, toplum ve üniversite açısından çeşitli faydaları söz konusudur. Öğrenci açısından bakıldığında üniversite – sanayi işbirliği sayesinde öğrenci; teorik bilgileri ile uygulama becerisi bütünleştirme imkanı bulur. İş bulma olanağı ve özgüveni artar. Sorumluluk duygusu ve çalışma alışkanlıkları olumlu yönde gelişir. Mesleki ve teknik becerilerinin gerçek iş ortamında gerçekleşmesini ve oluşumunu temin eder. İşbirliği içinde ekip ruhu ve takım anlayışı ile hareket edebilme kültürünün oluşmasını sağlar⁷⁷. Öğrenciler en azından iş hayatını görme fırsatını staj ve projeler sayesinde yakalamaktadır. Sahip oldukları yetkinliklerin, geliştirmeleri gereken yönlerin farkına vararak bu yönlerini geliştirme fırsatı yakalamaktadır.

Sanayi sektörü açısından konu değerlendirildiğinde, şirketler daha sonradan işe alabilecekleri elemanları bu sayede tanıma fırsatı bulurlar. Bu da personelin daha çabuk uyum sağlamasına ve işgücü devir oranının düşük seviyelerde olmasına katkı sağlamaktadır. Toplum açısından ise bu tür programlar, gençleri becerili, verimli ve etkin kılarak toplumun üretim isteğini ve gücünü artırmaktadır. Üniversiteler açısından bir değerlendirme yapılacak olursa, her şeyden önce sanayi sektörü ile ortaklaşa yapılacak projeler ile üniversitelere önemli finansal gelir sağlanabilir. Öğretim üyeleri üniversite ortamında bulamayacakları araştırma, öğrenme⁷⁸ ve uygulama olanağı elde edebilirler. Bilindiği üzere, zaman zaman her ne kadar öğretim üyeleri çeşitli projeler, tezler, anketler hazırlasalar da bunları ne yazık ki uygulayacak işletmeler bulamamaktadır. Bu da üniversite-sanayi işbirliğinin yapılarak hem üniversite hem de sanayinin karşılıklı fayda sağlaması konusunun üzerinde önemle durulmasına neden olmaktadır. Yükseköğretimin amaçları arasına, sayılan tüm bu nedenlerden dolayı üniversite-sanayi işbirliği başlığının da girmesi gerekmektedir.

⁷⁷ Murat YILDIRIM, Mehmet GÜVEN; “**Üniversite, Sanayi İşbirliğinde Öğrenciler için Staj ve Uzmanlaşma Süreçlerinin Önemi**”, Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu (USİMP) Üniversite Sanayi İşbirliği Ulusal Kongresi, Adana, 2008, s. 3, (Üniversite).

⁷⁸ YILDIRIM, GÜVEN; Üniversite, s. 3.

DEMİR' in üzerinde durduğu önemli bir konu ise, ülkemiz bakımından yetersizliği hissedilen bir gerçek olarak görülen ve ülke ihtiyaçlarına cevap verebilecek düzey ve kaliteden uzak bir eğitim modelinin hala sürdürülmekte olduğudur. Geleneksel eğitim modeli üzerine kurulmuş bulunan Türk eğitim sistemi, özellikle sanayi-okul işbirliğinin yerleştirilmemesi nedeniyle mesleki eğitim teorik kalmakta, buna bağlı olarak uygulamada istenen sonuçlara ulaşılması zor bir hal almaktadır. Çalışanların genel bir eğitim gördükten sonra yeteneklerinin çok yönlü geliştirilmesine, kazanılmış meslekleri tehlikeye atan endüstriyel gelişmenin gerektirdiği bilgi tekniğin hızla öğretilmesine, bu amaçla da "sürekli eğitim" kurumlarının oluşturulmasının bir ihtiyaç olarak karşımıza çıktığı bir gerçektir. Ayrıca, ülkemizdeki hızlı nüfus artışına karşılık, eğitim kurumlarının yetersiz sayıda oluşu, eğitim programlarının günün ihtiyaçlarına cevap vermekte gecikmesi ve eşitlendirilememesi, gençlerin mesleki eğitim konusundaki bilgilendirilmelerinin ve formasyonlarının yetersizliği, eğitime ayrılan kaynakların ihtiyacı karşılayacak düzeylere çıkarılamaması, nihayet sanayi-okul işbirliğinin yaygınlaştırılmaması karşılaşılan sorunların başlıcaları arasında yer almaktadır⁷⁹.

4. Türkiye'de Öğrencilerin Yükseköğretimden Beklentileri

Öğrencilerin kariyer planlamalarını eğitimleri sürecinde düşünmemeleri ve mezuniyet sonrasına bırakmaları geleceklerinin şekillenmesini de ertelemektedir. Öğrencilerin eğitim dönemlerinde bilinçli olarak kendilerine uygun olan mesleklere yönelmeleri ve bu meslekle ilgili dersler almaları önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim dönemlerinde seçtikleri mesleklere yönelik dersler almak hem onların kendi alanlarında uzmanlaşmalarına hem de kariyerlerinde zaman kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Öğrencilerin ekonomi ve işletmecilik alanlarındaki teorik bilgilerini lisans ve yüksek lisans çalışmalarıyla eğitim kurumlarında elde etmeleri mümkündür ancak, teorik bilgiler uygulamada görülmekle pekiştirilmekte ve daha da akılda kalıcı bir hal almaktadır. Bu nedenle, öğrencilerin edindikleri eğitimde etkinliği artırmak için işletmelerden geniş ölçüde yararlanması gereği ortaya çıkmaktadır. Bu durumda öğrencilere staj sürecini

⁷⁹ Rebi SAVAŞIR; **Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1999, s. 1-5.

getirmeyi gerekli kılmaktadır. Örneğin, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde verilen eğitim öğrencilere ekonomi ve işletmecilik alanında geniş bilgi birikimi sağlamaktadır. Eğitim ve iş hayatının bütünleşmesi amacıyla öğrencilere staj sürecinin getirilmemesi ve buna bağlı olarak uzmanlaşmanın yapılmaması, öğrencilerin iş hayatına yönlendirilmeleri için gerekli başlangıcın yapılmamasına neden olmaktadır. Çünkü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri lisans eğitimi boyunca almış oldukları eğitimi uygulama ortamı bulamamaktadırlar. Fakültelerde staj ve uzmanlaşmaya dayalı ders olanaklarının olmaması, mezuniyet sonrası öğrencilerin aldıkları eğitimi unutmalarına ve iş hayatına uyum süresinin uzamasına neden olmaktadır⁸⁰.

Yükseköğretim öğrenimleri süresince zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre aşağıda yer alan tablodaki sonuçlar ortaya çıkmıştır. KAVAK'a göre bu sonuçlar hem ekonominin taleplerine uygun işgücü yetiştirilmesi, hem de mezunların istihdam güvenliği açısından üniversite-sanayi bütünleşmesine dayalı ortaklaşa eğitim uygulamalarının geliştirilmesi yönündeki görüşleri güçlendirmektedir⁸¹.

Tablo 1. Mezunların İş Bulma Şansının Dağılımı

Bölümün Adı	Zayıf	Orta	Yüksek
Teknik	16,9	47,6	35,3
İktisadi ve İdari	20,8	56,2	22,9
Sağlık	20,0	30,0	50,0
Ortalama	18,6	49,5	31,7

Kaynak: Yüksel KAVAK, “Meslek Yükseköğretileri – İş Hayatı İlişkileri”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 7, Ankara, 1992, s. 106.

YILDIRIM ve GÜVEN' in “Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İ.İ.B.F.) öğrencilerinin uzmanlaşma ve staj sürecine olan ihtiyaçlarının belirlenmesi⁸²”ne yönelik olarak yaptıkları bir başka anket çalışması

⁸⁰ YILDIRIM, GÜVEN; Üniversite, s. 3-4.

⁸¹ Yüksel KAVAK; “Meslek Yükseköğretileri – İş Hayatı İlişkileri”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 7, Ankara, 1992, s. 106.

⁸² Murat YILDIRIM, GÜVEN Mehmet; “Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İ.İ.B.F.) Öğrencilerinin Uzmanlaşma ve Staj Sürecine Olan İhtiyaçlarının

çalışmamıza da ışık tutacak bir araştırma niteliği taşımaktadır. Uzmanlaşma ve staj sürecinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde olmamasının özellikle değişen ve gelişen çalışma şartlarının zorlaşmasından dolayı öğrencilerin, okul sonrası uygulamada yetersiz olduklarının bilimsel bir realite olduğu görüşünden hareketle bu tür bir çalışmaya girdiklerini belirtmektedir. Anket İ.İ.B.F.'de öğrenimleri devam eden 44 denek üzerinde uygulanmış ve sonuçları SPSS programı aracılığı ile değerlendirilmiştir.

Anket sonuçları aşağıda yer almakta ve İ.İ.B.F.'de öğrenimleri devam eden öğrenci görüşlerini içermektedir. Anket sonuçları aşağıda yer alan şu başlıkları kapsamaktadır ⁸³:

Ankete katılan öğrencilerin %50'si aldıkları eğitimin geleceklelerini kurarken etkili olacağına inanmakta olduğunu, % 43'ü aldıkları eğitimin kendilerine iyi bir iş edinmelerinde yardım edeceğine inanmakta olduğunu, % 15'i ise eğitim aldıkları alan dışında kendilerine teklif edilecek herhangi bir iş teklifini kabul etmeyeceklerini ifade etmişlerdir.

Ankete verilen cevaplara göre öğrencilerin aldıkları eğitime ve kendilerine az da olsa güvenmelerine rağmen, gelecekleleri için kaygılı oldukları görülmektedir. Bu durum almış oldukları eğitimin iş hayatındaki yansımalarını görememiş olmaktan kaynaklanabilir. Ankete katılan öğrencilerin %81'i meslek yüksek okulu öğrencilerine göre kendilerini daha bilgili olarak görürken; öğrencilerden %79'i iş hayatındaki uygulamalarda kendilerini daha yetkin bulmaktadır. Ankete verilen cevaplara göre öğrenciler eğitim ve iş hayatındaki uygulamalar bakımında meslek yüksek okulu öğrencilerine göre daha iyi bulmaktadır. Ancak meslek yüksek okulları öğrencilerinin eğitiminde uzmanlaşma ve staj süreçlerinin varlığının, iş hayatında ara eleman tercihinde önemli bir unsur olduğunu göz önünde bulundurmak gerekir.

Ankete katılan öğrencilerin, %84'ü üniversitelerin sanayi ile işbirliği yapmasını istemekte; %95'i uzmanlaşmaya dayalı ders seçiminin olması hakkında

Belirlenmesine Yönelik Anket Çalışması", Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu (USİMP) Üniversite Sanayi İşbirliği Ulusal Kongresinde, Adana, 2008, (Yüzüncü).

⁸³ YILDIRIM, GÜVEN; Yüzüncü, (sayfa numarası bulunmamaktadır).

olumlu düşünmekte; %88'i 3.ve 4. Sınıflarda staj sürecinin bulunması hakkında olumlu düşündüğünü ifade etmektedir. Ankete verilen cevaplara göre öğrenciler üniversitelerin sanayi ile işbirliği yapmasına, 3.ve 4. Sınıflarda uzmanlaşmaya dayalı ders seçimlerine ve staj süreçlerine olumlu bakmaktadırlar. Üniversitelerin sanayi yada iş hayatlarıyla olan işbirliklerini geliştirmek için karşılıklı faaliyetlerin her geçen gün daha yoğun şekilde artırılması gerekmektedir. Bu nedenle üniversitelerin iş dünyası için gerekli olan işgücünü yetiştirmesi amaçlanmalıdır. İş dünyası ise istediği nitelikteki, yetişmiş elemana sahip olmak için öğrencilere staj olanakları vererek, onları yetiştirmeli ve yakında tanımalıdır. Yapılan anket çalışmasında öğrencilerin bölümlerini severek geldikleri aldıkları bilgilerin yeterli olduğu, fakat aldıkları eğitimin kendilerine meslek edinmede önemli derecede yararlı olmayacağı, staj ve uzmanlaşmaya dayalı derslere ihtiyaçları olduğu görülmüştür. Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine staj ve uzmanlaşmaya dayalı ders olanağının verilmesinin mezuniyet sonrası beklentilerine etkisi olacağı düşüncesindeyiz. Öğrencilerimizin en önemli problemi öğrenim hayatları boyunca almış oldukları eğitimi uygulama olanağı bulamamalarıdır. Bu nedenle staj süreci eğitim dönemine alınmalı ve staj yapılan iş yerinin öğrenci hakkındaki görüşleri değerlendirilerek, istekleri dikkate alınmalıdır. Karşılıklı etkileşim sonucunda üniversite ve iş dünyası arasında sağlıklı işbirliğinin doğması sağlanacaktır.

2006 yılında yapılmış olan bir başka araştırmada ise Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Bölümü'nden mezun olan öğrencilerin işgücü piyasasında istihdam edilebilecek yeterliliklerle donatılıp donatılmama konusunda öğretim elemanları ile öğrencilerin çoğunluğunun ve işverenlerin görüşleri arasında bir farklılık olmadığı, mezun öğrencilerin işgücü piyasasında istihdam edilebilecek yeterliliklerle kısmen donatıldığı tespit edilmiştir. Mezun öğrenciler istihdam edilebilmek için ek sertifikasyon programlarına ihtiyaç duymaktalar mı?"sorusuna öğretim elemanlarının ve öğrencilerin tamamına yakını "evet" cevabını vermiştir. Sertifika programlarına ihtiyaç duyulmasına rağmen, meslek yüksekokullarında sertifika programları düzenlenmediği, yine araştırmaya katılan öğretim elemanları ve öğrencilerce ifade

edilmiştir⁸⁴. Üzerinde araştırma yapılan bölüm bir Meslek Yüksekokulu (MYO) programıdır. Meslek yüksekokulunun YÖK Kanununda yer alan tanımına bakıldığında “belirli mesleklere yönelik ara işgücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarı yıllık eğitim - öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumu⁸⁵” olarak ifade edilmektedir. Böyle bir amaca hizmet eden bir kurumun ek sertifikasyon programlarını neden öğrencilere sunmadığı bir tartışma konusudur. En azından okul bünyesinde düzenlenecek çeşitli kurslar ile öğrencilere kazandırılması gerektiği düşünülmektedir.

Umut Sarp ZEYLAN’ ın derlemesi olan ve Alper AKYÜZ, Ayhan KAYA, Hasan KİRMANOĞLU, Yörük KURTARAN, Halil NALÇAOĞLU, Gülesin NEMUTLU, Şaylan URAN, Nurhan YENTÜRK, Laden YURTTAGÜLER tarafından oluşturulan proje ekibi tarafından yürütülen araştırmaları içeren “Eğitim Değeri ve Gençlik – Eğitimli İstanbul Gençliğinin Değerler Dünyası” isimli kitaptan alıntılar çalışmamızı zenginleştirecektir. 2007 yılında İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları tarafından piyasaya sürülen bu araştırma kitabı Türk gençliğinin görüş ve sorunlarıyla ilgili çok fazla sayıda önemli konuya değinmektedir.

Bahsi geçen çalışma için, İstanbul’ da yaşayan ve 15-24 yaş aralığında eğitim görmekte ve eğitimine devam etmekte olan lise mezunu dersane öğrencisi gençler ile görüşülmüştür. Örneklem büyüklüğü 1014’tür. 15-24 yaş grubunun yaklaşık %15’ inin yaşadığı ve eğitimin kalbi olarak nitelendirilebilecek İstanbul şehri bu çalışma için özellikle seçilmiş bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarının hata oranı %95 güven aralığında ve +/- 3 olarak belirlenmiştir⁸⁶. Çalışmanın bazı kısımlarında lise mezunları haricinde 213 üniversite öğrencisi ile de görüşülmüş ve anket uygulanmıştır.

⁸⁴ Hülya KOÇAK GÜL; **Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Eğitim Programının Sorunları**, Çukurova Üniversitesi SBE Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2006, s. 236.

⁸⁵ **2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu**; md. 3.

⁸⁶ Umut Sarp ZEYLAN; **Eğitimin Değeri ve Gençlik – Eğitimli İstanbul Gençliğinin Değerler Dünyası**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2007, s. 5-8.

Çalışmanın son kısmı olan “Gençliğin Sorunları Eğitim / İş” kısmında aşağıda yer alan ve gençliğin görüşlerini yansıtan şu önemli sonuçlara ulaşmak mümkündür;

Tablo 2. Gençlere Göre Türk Eğitim Sisteminin En Önemli Sorunları

	En Önemli Sorun %	Toplam %
Laboratuvar / Bilgisayar gibi teknik olanaklar yetersiz	27,6	62,6
Dersler işlenirken öğretmenler/öğretim görevlileri tartışmaya yer vermiyor; interaktif değil	22,5	48,6
Sınavlar fazla ezbere dayalı, daha çok analiz ve yoruma dayalı olmalı	19,6	61,3
Sınıflar çok kalabalık	13,5	44,2
Öğretmenler/öğretim üyelerinin bilgi düzeyi yetersiz	10,1	37,3
Ders programları iş hayatına öğrenciyi hazırlama konusunda çok teorik kalıyor	5,9	43,9

(n=1014)

Kaynak: Umut Sarp ZEYLAN; **Eğitimin Değeri ve Gençlik – Eğitimli İstanbul Gençliğinin Değerler Dünyası**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2007, s. 184.

Gençlerin eğitim sistemi ile ilgili olarak alınan görüşlerinin arasında ders programlarının çok teorik kalması da bulunmaktadır. Toplama bakıldığında gençlerin %43.9’ u bunu bir sorun olarak görmektedir. Bununla birlikte teknik olanak yetersizlikleri, sınavların ezbere dayanması, derslerin interaktif olmaması, yapılan sıralamalarda ön planda çıkmaktadır. Derslerin teorik olması ve interaktif olmamasının öğrencilerin iş hayatına atıldıktan sonra başarılarını olumsuz olarak etkilediğini de söylemek mümkündür. Öğrencilik hayatı boyunca pek fazla sorumluluk altına girmeyen ve sorumluluktan kaçan bireylerin iş hayatında da başarılı olamaması normaldir.

Yapılan bu araştırmanın bir diğer çarpıcı sonucu ise, şu anda bir devlet üniversitesinde okumakta olan öğrencilerin (n= 213) %42.7’si “diyelim ki maddi açıdan problemlerinizin olmadığı bir durumda okumakta istediğiniz bölümü de göz önüne alarak” vakıf üniversitesinde okumayı tercih eder misiniz?” sorusuna evet yanıtı vermesidir⁸⁷. HİSARCIKLIOĞLU’ nun daha önceki paragraflarda özel

⁸⁷ ZEYLAN; s. 185.

üniversitelerin adaylara tarafından tercih edilme sebeplerinden birisi olan iş bulma kaygısına atıf yapmak mümkündür. %42.7 gibi bir oranın altında istihdam edilememe kaygısı da önemle yatmaktadır.

ÇEVİK tarafından 1125 önlisans ve lisans öğrencisi üzerinde uygulanan bir anketin çalışması da öğrencilerin yükseköğretimden beklentilerine ışık tutmaktadır. Önlisans öğrencilerinin üniversiteden mezun olurken ilk beklentilerinin meslek edinmek olduğu karşımıza çıkmaktadır. Diğer beklentilere baktığımızda ise bu beklentiler; akademik bilgi kazanma, yabancı dil bilgi ve becerisi kazanma ve statü kazanma olarak sıralanmaktadır. Lisans öğrencilerinin beklentilerine baktığımızda ise bu beklentiler sırası ile şu şekilde saptanmış bulunmaktadır; meslek edinmek, statü kazanmak ve akademik bilgi kazanmak ve sosyal kazanım elde etmek⁸⁸.

Yükseköğretim kurumlarının amaçlarına yönelik olarak ortaya atılan bu düşüncelerin hepsinde bir doğruluk payının olduğunu düşünmekteyiz. Önceki bölümlerde üzerinde ayrıntılı olarak durulan yükseköğretimin amaçlarına bakıldığında tüm bu görüşleri içerdiğini görmek mümkündür. Yükseköğretimin istihdam sağlamaya yönelik amaçlarının olup olmadığı ile ilgili olarak akademisyenler arasında iki farklı görüş hakim durumdadır. Örnek olarak bir kaçının görüşlerine yer verdiğimiz bir grup akademisyen yükseköğretim kurumlarının ve üniversitelerin sadece universal (evrensel) bilgiler vermek ve araştırma yapıp bilim üretmekle yükümlü olduğunu, bir grup akademisyen ise bu bilgilerin yanında iş hayatına yönelik meslek kazandıracak bilgilerin ve yetkinliklerin de öğrencilere kazandırılması gerektiğini savunmaktadır. Aslında bu iki görüş de doğrudur. Yükseköğretim kurumlarında evrensel bilgiler verilmeli, çağ ve yenilikler takip edilmeli aynı zamanda da öğrencilere sürekli eğitim ve sürekli öğrenme bilinci kazandırılmalıdır. Yapılması gereken bir diğer en önemli husus ise işgücü piyasanın istediği niteliklerin, öğrencilere daha öğretim aşamasında iken kazandırılmasıdır. Öğrenci görüşlerinden de görüldüğü üzere, yükseköğretim sınavına giren bireyler üniversite mezunu olarak işgücü piyasasında bir meslek sahibi olmak ya da diğer

⁸⁸ Tuğgan ÇEVİK; **Yüksek Öğretim Kurumlarında Meslek Yüksek Okulu ve Fakülteler Açısından Beklenti ve İhtiyaç Alguları (TKY Açısından Bir Örnek Uygulama)**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007, s. 185.

adaylara göre bir adım daha önde olmak üzere üniversite sınavlarına girmektedir. Bu önemli husus üzerinde durularak üniversite – sanayi işbirliği doğrultusunda müfredatın şekillendirilmesi gerekliliği düşünülmektedir.

II. YÜKSEKÖĞRETİM ve İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

Yükseköğretim mezunu olmanın çok iyi iş ve yaşam koşullarını da beraberinde getireceği kanısı artık yıkılmaya başlamıştır. Özellikle 2000’ li yıllardan beri zaman zaman kendisini gösteren krizlerle ve işsizlik oranının dünya çapındaki tüm ülkelerde artış göstermesi ile birlikte istihdam garantisi önemli oranda azalma yönünde eğitim göstermeye yüz tutmuş ve bu anlamda sürekli eğitim ve istihdam edilebilirlik kavramları önem kazanmıştır.

İstihdam edilebilirlik kavramı, iş bulabilmek, işini muhafaza etmek ve gerektiğinde yeni iş olanağı bulabilmek olarak tanımlanmaktadır. İstihdam edilebilirlik kavramı ile birlikte özellikle beyaz yakalı çalışanların büyük ölçüde istikrarlı ve sürekli bir kariyer geliştirme olanağına sahip oldukları örgüt yapılarına doğru bir değişim başlamıştır. Büyük ölçekli örgütler daha yalın organizasyonları tercih etmeye başlamıştır. Bu yaklaşım da beraberinde iş garantisine sekte vurmuştur. Bugün şirketlerde çalışanlar yarın kendilerini atıl işgücü kategorisinde bularak işgücü piyasasında iş arama ihtimaline sahip olabilirler. Son 20 yıl içerisinde yaşanan gelişmeler, iş güvencesinin olmayışını yasal kılmaktadır. İşten çıkarmalar, artık yarı-kalifiye veya kalifiye olmayan işgörenlerle sınırlı olmamaktadır. Teknisyenler, mühendisler, yöneticiler gibi birçok çalışan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin artık anlamını kaybetmeye başladığını fark etmektedir⁸⁹.

Bir başka görüşe göre ise istihdam edilebilirlik kavramı, değişime uyum ve yeniden istihdam edilebilme olanakları sağlayan bir süreci de beraberinde getirmektedir. İstihdam edilmenin sürekli olması için, sadece koruyucu iş mevzuatları yetersiz olmakta, eğitimde sürekliliğin sağlanması, işgücü piyasasına

⁸⁹ Philip BROWN, Anthony HESKETH, Sara WILLIAMS; “**Employability in a Knowledge-driven Economy**”, Journal of Education and Work, Cilt 16, Sayı 2, Haziran 2003, s. 107-109.

erken girme koşullarının ortadan kaldırılması, nitelik gereksinimlerinin güçlendirilmesi ve desteklenmesi gibi hususlara da önem verilmesi gerekmektedir⁹⁰.

Yeni ekonomik düzen içinde artık hiçbir ülkede yaşam boyu istihdam garantisi kalmamıştır, “yaşam boyu eğitim” ve “istihdam edilebilirlik” kavramları geçerlilik kazanmıştır. Dünya ülkeleri, bilgi çağının gerekleri doğrultusunda mesleki eğitim sistemlerinin verimliliğini artırmak için reform çalışmalarını hızlandırmıştır. Öncelikle, eğitim sisteminin, işletmelerin işgücü taleplerine uygun hale getirilmesine çalışılmaktadır. Genel eğitim ve meslek eğitimi sistemlerinde iş yaşamına girişi kolaylaştıracak yeterlilikler kazandırılmaktadır. Eğitim fırsatları artırılmakta; öğrenme olanakları herkese açık hale getirilmektedir. Eğitime girişte herkese eşit fırsat tanınması ve bu fırsatların artırılması hedeflenmektedir. Uluslararası rekabete duyarlı bir eğitimin sağlanması için uygun teknolojilerden yararlanılmaktadır. Eğitimde devletin işçi ve işveren taraflarıyla işbirliğine yönelmesine çalışılmaktadır. Devletin rolü azaltılmakta ve sosyal taraflara belirleyici roller yüklenmektedir. İşçi ve işveren kuruluşlarının meslek eğitimi sistemi içinde aktif biçimde rol alması sağlanmaktadır. Meslek standartları ve sertifikasyon sistemleri sürekli geliştirilmektedir⁹¹.

Bu görüşlerden yola çıkarak, artan rekabet koşulları ve ülkelerin değişen ekonomik yapıları gereği artık işgücünün istihdam garantisinden yavaş yavaş söz edilemeyeceği gerçeği ortaya çıkmaktadır. İşsiz sayısının her geçen gün arttığı ülkemizde de yapılması gereken şey istihdam edilebilirlik düzeyini artıracak şekilde niteliklerin kişilere kazandırılması, eğitim sisteminin bu çerçevede şekillendirilmesi, sürekli öğrenme bilincinin bir yaşam stili şekline getirilmesi adına bireylerin okul yaşantılarında bilinçlendirilmesi gibi çalışmaların yapılmasıdır.

⁹⁰ Bart COCKX; “**The Design Active Labour Market Policy: Building in Effective Incentives**”, International Labour Review; Cilt 139, Sayı 4; ILO (International Labour Organization) Yayınları, İsviçre, 2000, s. 459.

⁹¹ Hasip KURT; “**Mesleki Eğitimde İşletmelerin ve Eğitim Kurumlarının Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri**”, TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) İşveren Dergisi, Haziran, 2004.

A. EĞİTİM – İSTİHDAM İLİŞKİSİ

Eğitim ile istihdam arasında bir ilişkinin olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Günümüzde özellikle eğitim-istihdam ilişkisi önem kazanmakta ve artan bir değere sahip olarak görülmektedir. Son yıllarda özellikle işgücü piyasasının esnek bir yapıya kavuşması ile birlikte işgücü piyasası şartları tarafından belirlenen istihdam şekilleri ve olanakları, verimli bir eğitimin de nasıl olması gerektiğine çoğu kez işaret etmektedir. Bu anlamda da eğitim ve istihdam arasında sıkı bir bağ olması gerekmektedir. Ülkelerin eğitim sistemlerinin incelenerek kalkınmada eğitimin önemine değinilmesi eğitim – istihdam ilişkisinin ve öneminin daha iyi anlaşılmasına fayda sağlayacaktır.

1. Türkiye ve Bazı AB Ülkelerinin Eğitim Sistemleri

a. Türk Eğitim Sistemi

Çalışmanın bu kısmında Cumhuriyet sonrası dönemde Türk Eğitim Sistemi üzerinde durulacaktır. Türkiye Cumhuriyetinin kurucusu, çok başarılı bir asker, çok iyi bir politikacı ve devlet adamı, nitelikli bir ekonomist, mükemmel bir yönetici ve eşsiz bir eğitimci, hatta bir eğitim bilimci olarak ulu önder Mustafa Kemal ATATÜRK' ün eğitim hakkındaki görüşleri de eğitimin uluslar için önemini çok iyi vurgulamaktadır. ATATÜRK' e göre ekonomide, sağlıkta, sanatta, sporda nerede bir problem varsa onun temelinde eğitim yatmaktadır. Bu görüş ATATÜRK' ün eğitime verdiği değeri de yansıtmaktadır.

Kurtuluş Savaşından sonra, Cumhuriyetin ilanı ile birlikte ekonomik, siyasal, hukuki ve kültürel alanlardaki hızlı değişimleri toplumun büyük bir kısmının okur yazar olmaması nedeni ile harf devrimi izlemiştir. Bu aşamada eğitimde seferberlik başlamış ve eğitim her şeyin önüne konulmuştur. Harf devriminin arkasından gelen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimde birlik sağlanmış, medrese tipi okullar kapatılarak eğitimde laiklik gerçekleştirilmiştir⁹².

⁹² Yahya AKYÜZ; **Türk Eğitim Tarihi**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001, s. 297-300.

2000’li yıllara gelindiğinde Türkiye’nin eğitim alanında yaptığı çalışmalara bakıldığında ise yine Avrupa Birliğine uyum çalışmaları ile birlikte bir çok yeniliğin yaşandığı görülmektedir. Türkiye son yıllarda eğitim alanında izlediği politikalarla köklü değişimler yapmıştır. Bunlar zorunlu eğitimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılması, üç yıllık olan ortaöğretim kurumlarının 4 yıla çıkarılması ve mesleki teknik eğitim veren okullarda modüler eğitim sisteminin uygulanmaya geçirilmesidir⁹³. Bu uygulamaların hayata geçirilmesi ile birlikte belki de çağın gerekleri olarak yapılması gereken çalışmalar geç de olsa tamamlanmış bulunmaktadır.

İlköğretimin 1973 yılında 1739 sayılı yasa ile 8 yıla çıkarılması öngörölmüş ancak bu reform 18 Ağustos 1997 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 4306 sayılı kanunla gerçekleştirilebilmiştir. Bu kanunla birlikte “ilköğretim kurumları 8 yıllık okullardan oluşur. Bu okullarda kesintisiz eğitim yapılır ve bitirenlere ilköğretim diploması verilir” hükmü getirilmiştir. İlkokullar ve ortaokullar 8 yıllık ilköğretim okuluna dönüştürölmüş bulunmaktadır. Ayrıca, T.C. Anayasasının 42. maddesinde “ilköğretim; kız, erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır” denilerek herkesin sekiz yıl eğitim almaları zorunlu hale getirilmiştir. Sekiz yıllık temel eğitim kanununda değişiklik yapan bu yasada satır aralarında yer almakla birlikte bazı önemli hususlara da dikkat çekilmiştir. Milli eğitim sisteminin öğrencilere **ilgi, yeti ve yetenekleri doğrultusunda her bakımdan yöneltmeyi gerçekleştirecek biçimde düzenlenmesi**, bu amaçla ortaöğretim kurumlarına eğitim programlarının hedeflerine uygun düşecek şekilde hazırlık sınıflarının konulabilmesi⁹⁴ de yapılan bu değişiklikler ile birlikte amaçlanmaktadır. Bu düzenleme, öğrencilerin yeteneklerinin ortaöğretim aşamasına geldiğinde saptanmaya çalışılması ve ilerleyen dönemler için doğru şekilde yönlendirilmelerinin sağlanması için alınan bir strateji olarak karşımıza çıkmaktadır.

⁹³ Sabahattin DİKMEN; **Ortaöğretimde Mesleki ve Teknik Eğitim Tercihlerine Etki Eden Etmenlerin Belirlenmesi (Karabük İli için)**, Zongıldak Karaelmas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Mekine Eğitimi Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük, 2007, s. 30.

⁹⁴ Bihin GÜZELBEY; **İlköğretimin 1. 2. 3. Sınıf Öğretmenliği ile 4. 5. Sınıf Öğretmenliğinin Uzmanlık Alanına Dönüştürölmesine Yönelik Bir Araştırma**, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, 2006, s. 45-46.

Bununla birlikte yasada İlköğretimin son ders yılının ikinci yarısında öğrencilere, ortaöğretimde devam edebilecek okul ve programlarının hangi mesleklerin yolunu açabileceği ve bu mesleklerin kendilerine sağlayacağı yaşam standardı ve iş hayatı konusunda tanıtıcı bilgiler vermek meslek seçiminde doğru karar vermelerine yardımcı olmak üzere rehberlik servisinde gerekli çalışmaların yapılmasından⁹⁵ da bahsedilmektedir.

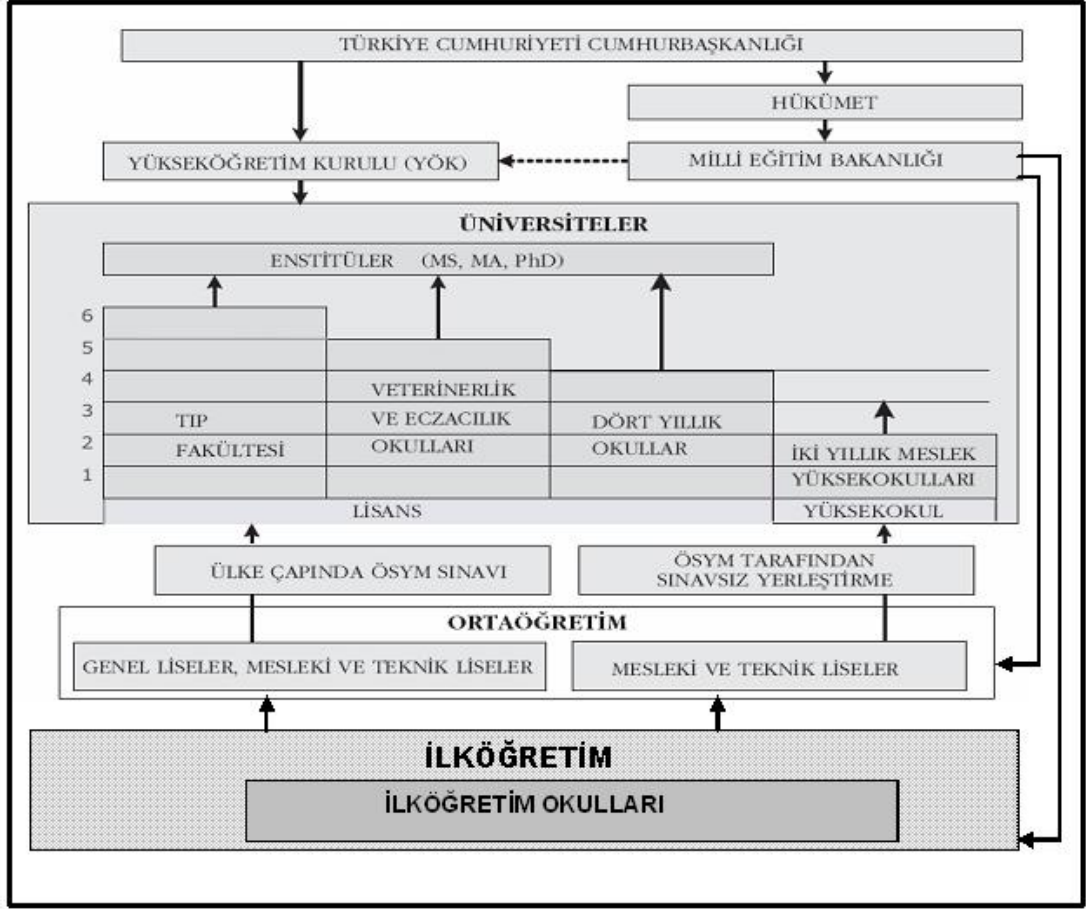
Ortaöğretimin Yeniden Yapılandırılması kapsamında; Talim ve Terbiye Kurulu'nun 7 Haziran 2005 tarih ve 184 sayılı kararı ile üç yıllık genel ve mesleki teknik liselerin eğitim ve öğretim süresi 2005-2006 öğretim yılından itibaren 9. sınıftan başlamak üzere kademeli olarak 4 yıla çıkarılmış bulunmaktadır. Bununla birlikte, genel liseler ile tüm mesleki teknik ortaöğretim kurumlarının 9. sınıflarında MEGEP (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güncelleştirilmesi Projesi) kapsamında geliştirilen “Ortak Beceriler, Bilgisayar, Tanıtım ve Yönlendirme” derslerinin okutulması, 10 sınıfta ise öğrencilerin yeniden seçim yaparak ister genel ortaöğretime ister mesleki ve teknik ortaöğretime devam etmeleri öngörülmektedir⁹⁶.

Türk Yükseköğretim Sistemine ayrıntılı bir şekilde çalışmamızın birinci kısmında yer alan “Yükseköğretimin Tanımı ve Amaçları” bölümünde değinildiği için tekrar olmaması adına değinilmeyecektir. İlköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim arasındaki ilişkiler aşağıda yer alan şekil aracılığı ile daha iyi anlaşılacaktır. Şu ana kadar Türk Eğitim Sistemi ile ilgili olarak anlatılan bilgilerin şekil olarak özeti aşağıda yer almaktadır.

⁹⁵ GÜZELBEY;, s. 47.

⁹⁶ DİKMEN; s. 30.

Şekil 2. Türk Eğitim Sistemi



Kaynak : TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği); **Türkiye’de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar**, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-10/473, İstanbul, 2008, s. 59. da yer alan “Türkiye’de Yükseköğretim Sistemi” başlıklı şekil, ilköğretim aşaması da eklenerek geliştirilmiştir.

8 yıllık zorunlu eğitim sonrasında ortaöğretime sınavsız bir geçiş söz konusudur. 4 yıllık ortaöğretimden sonra mesleki ve teknik liselerden başarılı bir şekilde mezun alan adaylar not ortalamalarına göre sınavsız bir şekilde kendi meslek dalları ile ilgili iki yıllık meslek yüksekokullarına devam edebilmektedir. Bununla birlikte normal liselerde okuyan öğrencilerde olduğu gibi üniversite giriş sınavlarına da girebilme şanslarını ellerinde bulundurmaktadırlar. Ancak, normal liselerde okuyan öğrencilere göre kat sayılarının düşük olarak hesaplanması durumu söz konusu olmaktadır. 2009 Temmuz ayında yapılan değişiklik ile birlikte katsayılar da bir düzenlemeye gidileceği yetkililer tarafından açıklanmış bulunmaktadır. Kasım 2009’ da YÖK Başkanı, 2010 yılı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavlarında katsayı uygulamasının kalktığını açıklamıştır. Ancak, bu uygulama Danıştay

tarafından meslek lisesi mezunlarının mağdur edildiği ve eşitsizlik gerekçesi ile iptal edilmiştir. Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere özellikle Türk eğitim sisteminde rehberlik uygulamasının etkin bir şekilde uygulanması amaçlanarak ve bu yönde çeşitli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu sayede öğrencilerin yetenekleri saptanacak ve doğru mesleklere yönlendirilecektir. Ayrıca son yıllarda özellikle üniversite – sanayi ve ortaöğretim kurumları – sanayi işbirliği yolunda da önemli adımlar atılmaktadır. Öğrencilere işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklerin kazandırılması da bir diğer amaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma konumuz gereği “Yıllar İtibariyle Eğitim Veren Üniversite, Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü Sayıları” ve “2008-2009 Öğretim Yılı Yükseköğretim Öğrenci Sayıları Özet Tablosu” na da çalışmamızın bu kısmında yer vermemiz, Türkiye’nin şu anki durumunu görmek açısından faydalı olacaktır.

Tablo 3. Yıllar İtibariyle Eğitim Veren Üniversite, Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü Sayıları (2002-2009)

Eğitim-Öğretim Yılı	Üniversite			Fakülte	Yüksek Okul	M.Y.O.	Enstitü
	Devlet	Vakıf	TOPLAM				
2002	53	23	76	532	173	417	195
2003	53	24	77	552	175	446	207
2004	53	24	77	573	175	469	215
2005	53	24	77	594	179	473	220
2006	68	25	93	603	182	486	225
2007	85	30	115	616	191	497	229
2008	94	36	130	640	196	518	243
2009	94	45	139	670	211	519	250

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı Yükseköğretim Genel Müdürlüğü, **İstatistikler - Yıllar İtibariyle Eğitim Veren Üniversite, Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü Sayıları (2002-2009)**, (Erişim: <http://yogm.meb.gov.tr/istatistikler.htm>, 14.07.2009 22:35).

Yukarıdaki sayılara ek olarak şu anda ülkemizde vakıflara bağlı olarak 8 adet meslek yüksekokulunun da öğretim verdiği bilgisinin eklenmesi gerekmektedir. Tablo 3’ten bir kısmının açıkça görüldüğü gibi 1994 yılından 2006 yılına kadar üniversite sayısı durağan seyretmiş ve 2006 yılının başında çıkarılan 5467 sayılı yasa

ile birlikte 15 devlet üniversitesi daha açılmıştır. Bununla birlikte 2007 yılının Mayıs ayında çıkarılan 5662 sayılı yasa ile birlikte 17 ve 2008 yılında çıkarılan 5765 sayılı yasa ile birlikte 9 üniversite daha hizmete girmiş bulunmaktadır. 1933 yılında İstanbul Üniversitesinin açılması ile birlikte hizmete giren üniversitelerin sayısı 1994 yılında 53' e ulaşmış ve 2005 yılına kadar aynı kalmıştır. Ancak 60. dönem hükümetinin bir stratejisi olarak 2005 yılından sonra 41 adet üniversite, “her ile bir üniversite sloganıyla” hizmete sokulmuştur. Bu üniversitelerin açılması sırasında, farklı üniversitelere bağlı olarak faaliyette bulunan yüksek okulların ve diğer kurumların, yeni açılan üniversitelere bağlanması yoluna gidilmesi de söz konusu olmuştur. Çoğu üniversite var olan fakültelerin birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Ancak, yine de tartışılması gereken en önemli konulardan bir tanesi, işsizliğin bu kadar yüksek oranlarda seyrettiği ve mezun olan üniversite mezunlarına yönelik olarak yeni iş alanlarının oluşturulamadığı bir ortamda, bu kadar üniversitenin gerekli olup olmadığıdır.

İşgücü piyasasının istediği nitelik ve eğitimlerle donatılmış olan üniversite mezunlarının bulunmasında zaman zaman sıkıntı yaşanmaktadır. Bölgesel kalkınmaya yardımcı olması amacıyla üniversitelerin açılmasının söz konusu olduğu durumlarda da yeni açılacak üniversite bölümlerinin belirlenmesi aşamasında, işgücü piyasası ve işveren fikirlerinin alınmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Günümüzde işgücü piyasasında çalışan ya da çalışmak üzere hazır durumda bekleyen fazla sayıda iktisat ve işletme mezunu olmasına rağmen, halen yeni açılan üniversitelerde ilk açılan bölüm olarak işletme ve iktisat bölümleri belirlenmektedir.

Tablo 4 ise 2008 – 2009 öğretim yılında üniversitelerde eğitim ve öğrenimlerine devam eden öğrenci sayılarını özetlemektedir. Türkiye toplamına bakıldığında neredeyse yeni kayıt yaptıran öğrenci sayısının hemen hemen yarısı kadarının mezun olduğu görünmektedir. Burada da bir dengesizlik olduğunu söylemek mümkündür. Üniversiteler mezun ettiği öğrenci sayısının neredeyse iki katı kadar öğrenciyi yeni eğitim – öğretim yılında kabul etmektedir. Tabloda dikkat çekici olan bir diğer nokta ise üniversiteye kayıt yaptıran ve mezun olan öğrenciler dikkate alındığında kadın ve erkek sayılarının neredeyse eşit olduğudur.

Tablo 4. 2008 – 2009 Öğretim Yılı Yükseköğretim Öğrenci Sayıları Özeti Tablosu

	YENİ KAYIT NEW ADMISSIONS		TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI TOTAL NUMBER OF STUDENTS		ÖĞRETİM YILI MEZUNU ACADEMIC YEAR GRADUATES	
	T	K	T	K	T	K
	869619	395485	474134	1274618	1649663	204452
TÜRKİYE TOPLAMI / TOTAL FOR TURKEY						
UNİVERSİTELER / UNIVERSITIES	856290	394190	462100	1269557	1619513	203471
ÖNLİSANS / VOCATIONAL TRAINING SCH	270466	129703	140763	304533	354297	53779
ÖNLİSANS(AÖ HARIÇ) / VOC TNG SCH (NOT INCLUDING OPEN EDUCATION)	145110	61677	83433	139664	17284	36861
AÇIKÖĞRETİM / OPEN EDUCATION	125356	68026	57330	164869	141901	16918
LİSANS / UNDERGRADUATE	374833	172730	202103	1675157	940342	95330
LİSANS(AÖ HARIÇ) / UNDERGRADUATE (NOT INCLUDING OPEN EDUCATION)	206166	102516	103650	839391	447663	135931
AÇIKÖĞRETİM / OPEN EDUCATION	168667	70214	98453	343087	492679	68843
İKİNCİ ÖĞRETİM / SECOND EDUCATION	150780	62299	88481	397841	156812	84595
LİSANS / UNDERGRADUATE	63702	29694	34008	201206	113334	37578
ÖNLİSANS / VOC TNG SCH	87078	32605	54473	196635	68940	127695
LİSANSÜSTÜ / GRADUATE	58077	28491	29586	144950	77045	32425
YÜKSEKLİSANS / MASTERS	50455	25007	25448	109281	51956	57325
DOKTORA / DOCTORATE	7622	3484	4138	35669	15949	19720
TIPTA İHTİSAS / MEDICAL INTERNS	2134	967	1167	12292	5492	6800
DiĞER EĞİTİM KURUMLARI / THE OTHER INSTITUTIONS	13329	1295	12034	35211	5061	5061
ÖNLİSANS / VOC TNG SCH	9622	332	9290	19232	664	18568
LİSANS / UNDERGRADUATE	1699	152	1547	6768	544	6224
LİSANSÜSTÜ / GRADUATE	314	55	259	841	137	704
YÜKSEKLİSANS / MASTERS	217	34	183	564	82	482
DOKTORA / DOCTORATE	97	21	76	277	55	222
TIPTA İHTİSAS / MEDICAL INTERNS	1694	756	938	8370	3716	4654
DiĞER EĞİTİM KURUMLARI / THE OTHER INSTITUTIONS	13329	1295	12034	35211	5061	5061
ÖNLİSANS / VOC TNG SCH	9622	332	9290	19232	664	18568
LİSANS / UNDERGRADUATE	1699	152	1547	6768	544	6224
LİSANSÜSTÜ / GRADUATE	314	55	259	841	137	704
YÜKSEKLİSANS / MASTERS	217	34	183	564	82	482
DOKTORA / DOCTORATE	97	21	76	277	55	222
TIPTA İHTİSAS / MEDICAL INTERNS	1694	756	938	8370	3716	4654
DiĞER EĞİTİM KURUMLARI / THE OTHER INSTITUTIONS	13329	1295	12034	35211	5061	5061
ÖNLİSANS / VOC TNG SCH	9622	332	9290	19232	664	18568
LİSANS / UNDERGRADUATE	1699	152	1547	6768	544	6224
LİSANSÜSTÜ / GRADUATE	314	55	259	841	137	704
YÜKSEKLİSANS / MASTERS	217	34	183	564	82	482
DOKTORA / DOCTORATE	97	21	76	277	55	222
TIPTA İHTİSAS / MEDICAL INTERNS	1694	756	938	8370	3716	4654

ANADOLU AÖ SAYILARINA VETERİNER SAĞLIK ÖNLİSANS PROGRAMINDA OKUYAN 191 (K: 119), JANDARMA MESLEKİ EĞİTİMİ ÖNLİSANS PROGRAMINDA OKUYAN 5940 (K: 2, E: 5938), POLİS MESLEKİ EĞİTİMİ ÖNLİSANS PROGRAMINDA OKUYAN 14995 (K: 804, E: 14191), KARA KUVVETLERİ MESLEKİ EĞİTİMİ ÖNLİSANS PROGRAMINDA OKUYAN 1309 (E: 1309), DENİZ KUVVETLERİ MESLEKİ EĞİTİMİ ÖNLİSANS PROGRAMINDA OKUYAN 159 (K: 1, E: 158), HAVA KUVVETLERİ MESLEKİ EĞİTİMİ ÖNLİSANS PROGRAMINDA OKUYAN 218 (E: 218), İLK ÖĞRETİM ÖĞRETMENLİĞİ PROGRAMI SOŞYAL BİLİMLER BÖLÜMÜNDE OKUYAN 114 (K: 15, E: 99), İLK ÖĞRETİM ÖĞRETMENLİĞİ PROGRAMI TÜRKÇE BÖLÜMÜNDE OKUYAN 101 (K: 32, E: 69), ADALET MESLEKİ EĞİTİM ÖNLİSANS PROGRAMINDA OKUYAN 5733 (K: 2053, E: 3680), İLK ÖĞRETİM ÖĞRETMENLİĞİ PROGRAMI MATEMATİK BÖLÜMÜNDE OKUYAN 40 (K: 12, E: 28), İLK ÖĞRETİM ÖĞRETMENLİĞİ PROGRAMI FEN BİLİSİ BÖLÜMÜNDE OKUYAN 14 (K: 3, E: 11) İLE SINIF ÖĞRETMENLİĞİ LİSANS TAMAMLAMA PROGRAMINDA OKUYAN 3169 (K: 1222, E: 1987) ÖĞRENCİ DAHİL EDİLMİŞTİR.

1818 STUDENTS (M:19) IN THE VETERINARY HEALTH PRE-LICENSE PROGRAMME, 5940 STUDENTS (F: 5, M: 5935) IN THE JANDARMA VOCATIONAL TRAINING PRE-LICENSE PROGRAMME, 14995 STUDENTS (F: 504, M: 14191) IN THE POLICE VOCATIONAL TRAINING PRE-LICENSE PROGRAMME, 1309 STUDENTS (F: 1309) IN THE ARMY VOCATIONAL TRAINING PRE-LICENSE PROGRAMME, 159 STUDENTS (F: 15, M: 158) IN THE AIR FORCE VOCATIONAL TRAINING PRE-LICENSE PROGRAMME, 218 STUDENTS (F: 15, M: 199) IN THE NAVY VOCATIONAL TRAINING PRE-LICENSE PROGRAMME, 101 STUDENTS (F: 32, M: 69) IN THE ELEMENTARY SCHOOL TEACHER TRAINING PRE-LICENSE PROGRAMME, 5733 STUDENTS (F: 2053, M: 3680) IN THE ELEMENTARY SCHOOL TEACHER TRAINING PRE-LICENSE PROGRAMME, 40 STUDENTS (F: 12, M: 28) IN THE ELEMENTARY SCHOOL SCIENCE EDUCATION DEPARTMENT AND 3169 STUDENTS (F: 1222, M: 1987) UNDERGRADUATE COMPLETION PROGRAMME IN TEACHER TRAINING AT PRIMARY SCHOOL LEVEL ARE NOT INCLUDED IN THE ANADOLU AÖ OPEN EDUCATION FIGURES.

T : TOPLAM / TOTAL K : KIZ / FEMALE E : ERKEK / MALE

Kaynak: ÖSYM; “2008 – 2009 Yılı Yükseköğretim İstatistikleri”, (Erişim:

<http://www.osym.gov.tr/BegeGoster.aspx?F6E10F8892433CFDD4AF1EF75F7A79689DAC10DE3DF29AC6, 23.07.2009, 10:11>).

b. Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinin Eğitim Sistemleri

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin bir çok alanda olduğu gibi eğitim alanında da işbirliği içinde olduğunu söylemek mümkündür. 1972'de devlet ve hükümet başkanları, AB'nin insani ve sosyal alanlarda da gelişmesi gerektiğini vurgulamıştır. 1974'de Avrupa Komisyonunca hazırlanan ilk öneri paketinde vurgulanan en önemli nokta üye ülkelerin kültürel özelliklerinin korunarak ulusal eğitim yapıları ile öğretim yöntemlerinin standartlaştırılmasıdır. AB eğitim politikasının temel amacını; üye ülkeler arasında işbirliğini ve dayanışmayı sağlamak amacıyla, üye ülke yurttaşları arasındaki karşılıklı anlayışı özendirmek ve Avrupalılık bilincini aşılacak, bu süreçte öğrenci ve öğretmenleri eğitmek ve tüm Araştırma ve Geliştirme alanlarına etkin katılımlarını sağlamak şeklinde özetlemek mümkündür. Eğitim AB üyesi tüm ülke hükümetlerinin en önemli gündem maddelerinden biri olmakla birlikte eğitimin yapısı tüm ülkelerde farklılık göstermektedir. Avrupa Birliğinde eğitim alanında tek bir politika mevcut değildir, üye ülkeler eğitimin içeriği ve organizasyonu açısından özgür olup zaman zaman eğitim konusunda çeşitli alanlarda işbirliği içine girmektedir⁹⁷.

Bahsedilen sistematığın izlenmesinin altında, yukarıda da belirtildiği üzere, standartlaştırma isteği yatmaktadır. Üniversiteler arasında uygulanmaya başlanan öğrenci değişim programları ile birlikte yavaş yavaş eğitim politikalarında da bir standartlaştırmanın olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, her yerde aynı kalitede eğitimin verilmesi serbest işgücü dolaşımı esnasında işletmelerin adayların aldıkları eğitimler ile ilgilide kafalarında uyanan soru işaretlerini azaltacaktır. Aynı ya da benzer eğitim politikalarının AB ülkelerinde uygulanmasıyla birlikte müfredatlar da benzer şekiller alacak ve bölümlerde verilen dersler de çok büyük benzerlikler gösterecektir.

AB ülkelerinde Sokrates, Leonardo Da Vinci ve Avrupa Gençliği gibi ortak programlar yoluyla ve “herkes için eğitim”, “yaşam boyu öğrenme” ve “mesleki eğitimde işbirliği” gibi ortak politika ve kararlar yoluyla giderek bir yakınlaşma ve benzeşmenin olduğu da görülmektedir. Aynı zamanda AB ülkelerinin eğitim

⁹⁷ Haluk İŞLER; **Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'deki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Sisteminin Avrupa Birliğine Uygunluğu**, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2006, s. 69-70.

örgütlenmesinde de bu benzerliğin özellikle son yıllarda arttığını izlemek mümkündür. Aşırı merkezîyetçi örgütlenmeye sahip ülkelerin yerel yönetimlere yetki devri yaparak merkez – taşra dengesi kurmasının yanında (Örneğin, Fransa, Portekiz ve İspanya), yetkilerin yerel yönetimlerde toplandığı ülkelerde ise, merkezi hükümetin giderek bir kısım yetkileri merkeze doğru kaydırarak merkez taşra dengesi kurmaya çalıştığı gözlemlenmektedir⁹⁸. Ortak bir eğitim politikasının yaratılmaya çalışılması, bu tür gelişimlerde etkili olmaktadır. Ayrıca bir tek AB'ye üye ülkeler değil, aday ülkeler de (Türkiye gibi) eğitim politikalarını Avrupa Birliği üye ülkelerinin ortak eğitim politikaları çerçevesinde şekillendirmeye yönelik çalışmalara girmektedir.

Çalışmanın bu kısmında ağırlıklı olarak Almanya, İngiltere, İtalya ve Fransa'nın eğitim sistemleri üzerinde durulacaktır. Bu ülkelerin üzerinde durulacak olmasının en önemli nedeni, tek bir "Avrupa Yükseköğretim Alanı"nın oluşturulması yönünde ilk ciddi adımın, Mayıs 1998'de Fransa, Almanya, İtalya ve İngiltere'nin yükseköğretimden sorumlu bakanları tarafından yayımlanan Sorbonne Ortak Bildirisi'yle atılmış olmasıdır⁹⁹. Yapılan araştırmalara göre İngiltere ve Almanya'da mesleki eğitim ve öğretimler daha çok sanayi yönlendirmeli olup işyerine dayanmakta iken, İtalya ve Fransa'da ise öğretim, eğitim kurumları tarafından yönlendirilmektedir¹⁰⁰.

(1) Alman Eğitim Sistemi

Federal Almanya Cumhuriyeti, İkinci Dünya Savaşı sonunda iki ayrı devlet olarak kurulan Federal Almanya Cumhuriyeti (Batı Almanya) ile Demokratik Almanya Cumhuriyeti'nin (Doğu Almanya) 3 Ekim 1990 tarihinde yeniden birleşmesiyle oluşmuş federal bir devlettir. Federal devlet 16 eyaletten oluşmakta olup ve Avrupa Birliği'ne dönüşen Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunun (AKÇT)

⁹⁸ İŞLER; s. 70.

⁹⁹ Yunus YILDIRIM; **Türk Eğitim Sisteminin Avrupa Birliği Eğitim Politikalarına Uyumu**, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ, 2007, s. 39.

¹⁰⁰ Ceyhan ÜNAL; **Bazı AB Ülkelerindeki Halk Eğitim ve Mesleki Eğitim Uygulamaları ve Ülkemizin Halk Eğitim ve Mesleki Eğitim Uygulamaları Açısından AB'ye Uyumlaştırılması**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Halk Eğitimi Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, s. 72.

1951 yılındaki kurucularından biridir. Federal Almanya’da eğitim, bilim, sanat, eğitim, araştırma, din – vicdan ve inanç özgürlüğü anayasa ile güvence altına alınmış bulunmaktadır¹⁰¹. Almanya’da zorunlu eğitimin başlama yaşı 6’dır ve genellikle 9 veya 10 yıl sürmektedir. Genel eğitim tamamlandıktan sonra öğrenciler ya tam zamanlı bir genel eğitime ya da mesleki eğitime devam etmektedir. Ancak bu iki seçeneği kullanmak istemeyenlerin yarı zamanlı eğitime katılmaları zorunlu bulunmaktadır¹⁰². Almanya’da her eyalette eğitim sisteminin yönetim ve denetiminden sorumlu üç makam bulunmaktadır. Bunlar; Eyalet Eğitim Bakanlığı, Eyalet Valiliği ve Eyalet Eğitim Müdürlüğüdür.

Alman Eğitim Sisteminin ilk dört yıllık basamağı “grundschule” olarak adlandırılan ilkokuldur. Eğitim sistemine bakıldığında zorunlu eğitimin 12 yıl olduğu görülmektedir. İlkokuldan sonra öğrenciler ilgi, yetenek ve başarılarına göre ortaöğretimin birinci basamağındaki okullardan birisine öğretmenlerinin ve okul müdürlerinin yönlendirmesi sonrasında devam etmektedir. Hangi okula devam edecekleri ise yukarıda da belirtildiği gibi genel yetenek, ilgi ve başarı durumları ile buna ek olarak Matematik, Almanca ve Hayat Bilgisi derslerindeki başarıları sonucunda belirlenmektedir¹⁰³.

Bu aşamada “hauptschule” ve “realschule” olarak adlandırılan iki çeşit ortaokul karşımıza çıkmaktadır. Hauptschule olarak adlandırılan temel ortaokul, diğer okullara yönlendirilecek kadar başarılı olamamış öğrencilerin yönlendirildiği ve gittiği genel kültür ve mesleklere hazırlama eğitiminin birlikte verildiği, zorunlu eğitimin devamı olan bir okul özelliği taşımaktadır. Realschule 5. sınıftan 10. sınıfa kadar olan kısmı kapsamaktadır. İlkokuldan başarı düzeyi orta olan öğrencilerin yönlendirildiği ve mezunlarının meslek eğitimi veren bir üst öğretim kuruma devamı

¹⁰¹ Murat Gürkan GÜLCAN; **Avrupa Birliğine Adaylık Sürecinde Türk Eğitim Sisteminin Yapısal Sorunları Yapısal Uyum Modeli Araştırması**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Programı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2003, s. 43.

¹⁰² ÜNAL; s. 73.

¹⁰³ European Commission-Eurodice; **Structures of Education, Vocational Training and Adult Education Systems in Europe-Germany**, (Erişim: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/structures/041_DE_EN.pdf, 13.08.2009, 20:06), s. 15-17, (Germany).

öngörülen, zorunlu eğitimin devamı olan ortaokul türü olarak açıklamak mümkündür¹⁰⁴.

Yukarıda sayılan okullarla birlikte ortaöğretim düzeyinde karşımıza çıkan diğer okullar ise şunlardır:

Gymnasium; 5 ile 13. sınıfları kapsayan ve yükseköğrenim yapabilecek düzeydeki öğrencilerin yönlendirildiği okullardır. Sonrasında Abitur sınavı ile genel yükseköğrenime giriş belgesi verilmektedir. Gesamtschule; Yukarıda sayılan hauptschule, realschule ve gymnasium olarak adlandırılan üç okulun birleşimi bir eğitim programının verildiği okul türüdür. Çok programlı bir okul olarak kısaca özetlemek mümkündür. Sayılan tüm bu okulların yanında “mittelschule” olarak adlandırılan bir okul türü de mevcuttur. Bu okullarda hem genel eğitim hem de mesleğe yönelik eğitim alınmaktadır. Bu okullara 5. ve 6. sınıflarda yönlendirme yapılmaktadır. 7. sınıftan itibaren kalifikasyonların ve performansın geliştirilmesine yönelik eğitim verilmektedir¹⁰⁵.

Ortaöğretim ise 16-19 arası yaş grubunu kapsamaktadır ve üç türü mevcuttur. Bunun yanında tam zamanlı meslek okulları ve teknik orta öğretim okulları da mevcuttur. 1 ile 3 yıl arası süren bu eğitim sürecinde işgücü piyasası, yabancı dil, el sanatları, sağlık, ev ekonomisi, biyokimya, bilgi teknolojisi, giyim eşyası yapımı, mekanik mühendisliği, veri işleme, sekreterlik ve benzer alanlarda eğitim verilmektedir. Kısaca bu tür okullarda mesleki eğitim verildiğini söylemek mümkündür¹⁰⁶.

Tüm bu sayılanlarla birlikte Alman Dual – İkili Öğretim Sistemine de kısaca değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir. AB'de mesleki ve teknik eğitim uygulamaları konusunda en deneyimli ve güçlü ülkenin Almanya olduğu kabul edilmektedir. Almanya, mesleki ve teknik eğitimin okullarda ve işletmelerde birlikte yürütüldüğü model olan ikili (dual) sistemin en yaygın ve başarılı şekilde uygulandığı ülke olarak yine karşımıza çıkmaktadır. Almanya'da yer alan işletmeler

¹⁰⁴ European Commission-Eurodice; **Germany** s. 20.

¹⁰⁵ ÜNAL; s. 73.

¹⁰⁶ ÜNAL; s. 74.

de mesleki ve teknik eğitim uygulamalarına doğrudan katılım konusunda güçlü bir geleneğe sahiptir¹⁰⁷. Bu nedenle de sanayi – okul işbirliği çoğu zaman sağlanmakta ve işgücü piyasasının istekleri dikkate alınarak eğitim programları şekillendirilmektedir.

Almanya’da yükseköğretime giriş konusuna bakıldığında ise öğrencilerin, 1973 yılında benimsenen ve halen uygulamada olan "Numerus Clausus" adı verilen bir seçme esasına göre üniversiteye kabul ettiği görülmektedir. Genel ve meslek eğitimi veren orta dereceli okulların sonunda, bitirilen okula göre ve girilen sınavların başarılması koşuluyla yüksekokul aşamasına geçmek mümkündür. Yüksekokullardaki öğrenime girebilmek için bu hakkı sağlayan karnelerin alınması gerekir. Meslek yüksekokullarına giriş hakkı meslek branş okullarında ve iki yıllık meslek okullarındaki ilave eğitim programları aracılığıyla sağlanmaktadır¹⁰⁸. Yapılan incelemeler ve araştırmalar sonucunda çoğu kaynakta rastlanan en önemli husus, Alman eğitim sisteminin çoğu ülkeyi etkilediği gerçeğidir. Özellikle mesleki teknik eğitim konusunda çok sayıda ülke Almanya’yı örnek olarak almakta ve eğitim sistemini bu yönde şekillendirmektedir. Türk eğitim sistemi yukarıda açıklanan bilgiler dahilinde değerlendirildiği takdirde, Türkiye’nin de Almanya’da uygulanan eğitim sistemini örnek alarak ve ondan etkilenecek eğitim sistemini oluşturulduğunu söylemek mümkün olacaktır. Almanya Eğitim Sisteminin öne çıkan ve en çarpıcı özelliklerinden iki tanesi ise rehberlik uygulamaları ve ilkokul sonrası öğrencilerin becerilerine göre yönlendirilmesidir. Bu sayede yetenekleri keşfedilmiş olan bireyler doğru alanlara kaydırılmaya çalışılmaktadır.

(2) İngiliz Eğitim Sistemi

İngiltere’de yasal zorunlu eğitim çağı 5 yaşından 16 yaşına kadar olan süreyi kapsamaktadır. Bununla birlikte 2 ile 5 yaş arası çocukları kapsayacak şekilde okulöncesi eğitim de söz konusudur¹⁰⁹.

¹⁰⁷ İŞLER; s. 88.

¹⁰⁸ İŞLER; s. 91.

¹⁰⁹ GÜRCAN; s. 49.

11 yıl sürmekte olan zorunlu öğretimin 4 evreden oluştuğunu belirtmek fayda olacaktır. Bu dört evre içinde en önemli olanı, öğrencilere meslek seçeneklerini de içeren bir dizi seçmeli ders imkanı tanıyan dördüncü evredir. Bu aşamada bulunan bir öğrenci bir süre işveren yanında da çalışmaktadır. Mezunlara bir dizi meslek alanında ileri eğitim, öğretim ya da istihdam olanağı veren bir sertifika da verilmektedir. Bu sertifikada uygulamalı sanatlar, uygulamalı iş, uygulamalı bilgi, iletişim teknolojileri, uygulamalı bilim, mühendislik, sağlık ve sosyal koruma, eğlence ve turizm, imalat dersleri gibi dersler yer almaktadır¹¹⁰.

İngiltere’de ileri düzey olarak adlandırılmakta olan yüksekokullara zorunlu ortaöğretimi bitiren herkes girebilmektedir. Ancak bunun en önemli şartı ileri düzey genel eğitim diploması ya da bazı bölümler için ise meslek eğitimi diploması almaktır. Her yükseköğretim kurumunun kendi özerkliği söz konusudur ve giriş şartlarını kendisi belirlemektedir. Türkiye’de YÖK’ün bir benzeri konumunda bulunan ve UCAS olarak adlandırılan üniversite ve kolej başvuru merkezine başvurular yapılmaktadır. Bu merkez öğrencilerin başvurularını ilgili yükseköğretim kurumlarına göndermekte ve uygun öğrenciler bu başvurular arasından ve yükseköğretim kurumunun belirlediği koşullara göre seçilmektedir¹¹¹.

İngiltere’de üniversiteler genellikle pratik eğitimler vermemektedir, bunu genelde işverenler gençleri istihdam ederek sağlamaktadır. İngiltere’de yaygın durumda olan İleri Modern Çıraklık Girişimi, endüstri ve işverenlerin ihtiyaç duyduğu daha geniş becerilere ve niteliklere sahip yüksek kalite işgücü yaratma amacına yöneliktir. 16-25 yaş arası gençler ücret karşılığı istihdam edilmektedir. Aralarında mühendislik, inşaat, bankacılık ve bilgi teknolojilerinin de bulunduğu 80’in üzerinde sektör ve iş kolunda eğitim verilmektedir. Bununla birlikte 18-24 yaş grubunda bulunan ve 6 aydır işsiz durumda olan gençlere yönelik de çeşitli programlar uygulanmaktadır¹¹². Örneğin, bu gençlere yönelik olarak gönüllü kuruluşlarda iş deneyimi kazanma imkanı, uygun bir kalifikasyon kazanmalarına

¹¹⁰ European Commission-Eurodice; **National Summary Sheets on Education System in Europe and Ongoing Reforms – England**,

(Erişim: http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_UN_EN.pdf, 15.08.2009, 06:01), s.2-6, (England).

¹¹¹ European Commission-Eurodice; **England**, s. 4-13.

¹¹² ÜNAL; s. 91.

yönelik olarak bir yıllık ücretsiz eğitim imkanı, çeşitli örgütlerde altı aylık iş imkanı gibi fırsatlar sunulmaktadır.

Ayrıca, İngiltere’de üniversiteyi bitirdikten sonra öğretmenlik yolunu açan bir sistem de söz konusudur. Üniversitelerin herhangi bir bölümünden mezun olan öğrenciler, bir yıl süren formasyon eğitimini aldıktan sonra gramer okullarında öğretmenlik yapma fırsatına da sahip olmaktadır¹¹³. Bu yöntem ülkemizde de zaman zaman öğretmen ihtiyacı oluştuğunda uygulamaya konulan bir yöntemdir. Bu sayede işsiz olarak işgücü piyasasında iş aramakta olan gençler özel sektörde ve kamu sektöründe çalışma fırsatı bulmaktadır. Ancak, bu kişilerin eğitim fakültesini bitiren bir öğretmen adayı ile aldığı eğitimin ve başarı düzeyinin kıyaslanması da tartışmaya açık bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

(3) İtalyan Eğitim Sistemi

İtalya, Avrupa Birliği’ne dönüşen AKÇT’ nin 1951 yılındaki kurucularından bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda ve AB ortak amaçlar çevresinde şekillenecek olan yükseköğretim sisteminin şekillenmesi için yaptığı çalışmalar nedeni ile İtalya eğitim sisteminin incelenmesinde fayda olacaktır.

İtalya eğitim sisteminin genel amacı; iyi bir genel kültüre sahip, iş dünyasını tanıyan, yeteneklerine göre yetişmiş, demokratik bir topluma tam bir katılım sağlayan vatandaşlar yetiştirmektir¹¹⁴. Tanımda altının önemle çizilmesi gereken noktalar; iş dünyasını tanıyan ve yetenekleri doğrultusunda yetiştirilmesi amaçlanan genç nesildir. Görüldüğü üzere İtalyan eğitim sistemi iş dünyası ile etkileşim içerisinde olarak ve yeteneklerini keşfetmiş, ilgilendiği alan doğrultusunda eğitim almış ve bilinç kazanmış olarak, istedikleri alanda çalışabilecek genç nüfusu hedeflemektedir. Çalışma barışı ve istihdam edilenlerin bilinci açısından bu husus çok önemlidir. Eğitimin amaçlarının tanımına bu iki hususun girmesi ise çok önemli bir olgudur.

¹¹³ GÜRCAN; s. 49.

¹¹⁴ GÜRCAN; s. 60.

İdari yapılanma anlamında eğitim sistemine bakıldığında tüm sorumluluğun Eğitim, Üniversite ve Araştırma Bakanlığı'na ait olduğunu görmekteyiz. Eğitim, Üniversite ve Araştırma Bakanlığı yerel düzeyde bölge ve il eğitim daireleri tarafından temsil edilmektedir. Bölgeler, illere ve belediyelere belli sorumluluklar verebilir. 2000-2001 eğitim-öğretim yılından itibaren tüm okulların idare, teşkilatlanma, eğitim, araştırma, deneyler ve gelişme konularında özerkliğe kavuştuğu gözlemlenmektedir. Yükseköğretim anlamının özerkliği anlamında İtalyan eğitim sistemi incelendiğinde ise, Yükseköğretim düzeyinde özel sektör, özel kurum ve kişiler tarafından teşvik edilen ve yönetilen ve de Eğitim, Üniversite ve Araştırma Bakanlığı tarafından kendilerine devletin verdiği yeterlilik derecelerine eşdeğer akademik yeterlilik dereceleri verme yetkisi tanınmış üniversite kurumlarının oluşturduğu bir yükseköğretim anlayışının olduğu görülmektedir¹¹⁵.

İtalya'da okulöncesi eğitim zorunlu olmamakla birlikte eğitim kademelerinin ilk basamağı olarak görülmekte ve 3-6 yaş arasındaki çocukları kapsamaktadır. Zorunlu eğitim, beş yılı birinci kademe, üç yılı ikinci kademe olmak üzere sekiz yıl sürmektedir. Zorunlu eğitime katılım yaş anlamında incelendiğinde ise 6-14 yaş arası kapsadığı görülmektedir¹¹⁶.

İtalyan eğitim sisteminde yükseköğretime bakıldığında iki temel yükseköğretim türünün mevcut olduğu karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki üniversitede sunulan yükseköğretim ve ikincisi ise üniversite dışında verilen yükseköğretimdir. 1999 yılında Bologna Bildirgesi'nin imzalanmasının ardından, İtalya'da yükseköğretim önemli bir reform sürecine girmiş ve yükseköğretim derecesi iki temel aşama üzerine oturtulmuştur. Üniversite dışı yükseköğretim ise ağırlıklı olarak sanat, müzik, dil, yüksek teknik eğitim ve her biri kendi özel yapısına, yönetmeliğine ve teşkilatına sahip olan farklı yükseköğretim alanlarını kapsamaktadır¹¹⁷.

¹¹⁵ Eurodice; **Avrupa'daki Eğitim Sistemleri Üzerine Özet Belgeler-İtalya**, (Erişim; [http://maol.meb.gov.tr/html_files/ulkeler/Italy%20\(TR\).doc](http://maol.meb.gov.tr/html_files/ulkeler/Italy%20(TR).doc), 22.08.2009 19:53), s. 1.

¹¹⁶ GÜRCAN; s. 61.

¹¹⁷ Eurodice; s. 5.

Yükseköğretime giriş için adayların Ortaöğretim İkinci Devre diplomasına sahip olması gerekmektedir. Tıp, cerrahlık, dişçilik, veterinerlik, mimarlık alanlarında öğrenim görebilecek olan en fazla öğrenci sayısı her yıl ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmektedir. Üniversitelere giriş aşamasında yükseköğretim kuruluşları kendi aday seçim prosedürlerini uygulamaktadır¹¹⁸.

Son dönemlerde yapılan reformlarla birlikte İtalya'da da eğitim ile iş dünyasının bir araya gelmesi yönünde önemli adımlar atılmakta ve bu anlamda da yasal değişiklikler yapılmaktadır. Örneğin 2000' li yıllarda ortaöğretimin ikinci aşamasında verilen eğitimi tamamlayıcı bir niteliğe sahip olan dönüşümlü bir okul-iş sistemine yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Bu dönüşümlü sistem, öğrencileri yalnızca temel bilgilerle donatmakla kalmayıp, aynı zamanda öğrencilere iş dünyasının gereksinimlerini karşılayacak becerileri de kazandırmayı hedeflemektedir¹¹⁹.

(4) Fransız Eğitim Sistemi

AB'ye uyum sürecinde Türkiye Cumhuriyeti AB ülkelerinde uygulanan herhangi bir eğitim modelini birebir almak yerine, eğitim sistemini üye ülkeler için belirlenen genel ve çerçeve niteliğindeki politikalara uydurmayı öngörerek çeşitli düzenlemeleri yerine getirmiştir. Özellikle, mesleki ve teknik eğitim uygulamaları açısından Almanya ve yönetsel sistem açısından da Fransa Türkiye'nin örnek aldığı iki önemli ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği üzere Almanya ve Fransa'da işletme-okul işbirliğine dayalı ikili (dual) model uygulanmaktadır. Türkiye'de de bu model ön plana çıkarılarak meslek edindirmeye yönelik çabalara gerek ortaöğretim gerekse de yükseköğretim aşamasında önem verilmesi istihdam adına daha faydalı olacaktır.

Fransa'da pek çok Avrupa ülkesinin tersine merkeziyetçi bir yönetim yapısı söz konudur. Tüm eğitim sistemi devlet denetimindedir ve eğitimin yönetiminde en üst düzeydeki merkezi kurum Milli Eğitim Bakanlığıdır. Milli Eğitim Bakanı hükümetin eğitim alanında aldığı tüm kararların uygulanmasından sorumludur. Tüm

¹¹⁸ Eurodice; s. 5.

¹¹⁹ Eurodice; s. 6.

resmi ve özel okullar Bakanlığa bağlıdır ve Bakanlık tarafından hazırlanan mevzuata uymak zorundadır¹²⁰.

Fransa’da okulöncesi eğitim altı yaşın altındaki çocuklar içindir. 6-16 yaş arası 10 yıllık zorunlu eğitim dönemi olarak kabul edilmiştir. Bu zorunluluk hem ilköğretimi hem de kolejleri kapsamaktadır. Ortaöğretim ise iki devreye ayrılmaktadır. Birinci devre dört yıl, ikinci devre de üç yıl sürmektedir. Dört yıl süren birinci devre zorunlu eğitim kapsamı içine girmektedir. Ortaöğretimin birinci devresi kolej, ikinci devresi de yüksekokul olarak anılmaktadır¹²¹.

Ortaöğretimin ardından bütün öğrenciler bir yükseköğretim kurumuna devam etmek zorunda bulunmaktadır. Bunun adı da genel ve profesyonel eğitim kolejleri ve yüksekokullarıdır. Mesleki eğitim veren okullardan mezun olan öğrenciler aldıkları eğitimle ilgili işyerlerine geçiş yapmakta, yani doğrudan mesleğe atılmaktadırlar. Ancak, her iki grupta yer alan okullar tamamen birbirinden ayrılmış değildir. Öğrencilerin daha sonra fikirlerini değiştirdikleri takdirde bu iki dal arasında geçiş yapmaları mümkündür. Fransa eğitim sistemi özellikle mesleğe kazandırma ve yönlendirme anlamında oldukça güzel ve de çok iyi işleyen bir sistem olarak görülmektedir¹²².

Bunun haricinde öğrencilerin eğitimsel ve mesleki yönlendirme sorumluluğunu üstlenen gerek resmi gerekse özel anlamda bazı profesyonel kuruluşlar da Fransa’da mevcuttur. Zorunlu eğitim sürecinde hizmet veren en önemli resmi kuruluş Eğitim Bakanlığına bağlı olan bir “Bilgi Sağlama ve Yönlendirme Servisidir”. Bu kurumun görevi, öncelikli olarak 11-16 yaş grubu öğrencilerin eğitim sürecindeki eğitimsel ve mesleki açıdan yönlendirilmesine yardımcı olmaktır. Yönlendirme Servisleri öğrencileri eğitimlerinin tüm aşamalarında yakından takip etmektedir. Gerekli görüldüğü takdirde öğrenciler ya öğretmenleri tarafından bu bürolara gönderilmekte ya da öğrenciler bizzat kendi istekleri doğrultusunda bu bürolardan yararlanmaktadır. Fransa’da mesleklerin öğrencilere etkin bir şekilde

¹²⁰ İŞLER; s. 92.

¹²¹ GÜRCAN; s. 55 – 56.

¹²² Sam MIKHAEL; **Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı**, YÖK Yayınları, Ankara, 2007, s. 53 -54

tanıtımı için birçok araç kullanılmaktadır. Çocuklar için okul ve meslek broşürleri, radyo-televizyon yayınları, okul ve meslek rehberliği ile ilgili dergiler, gazete makaleleri, ailelere verilen konferanslar, üniversitelerden elde edilen bilgiler bunlardan bazılarıdır¹²³. Görüldüğü üzere 11 yaşından itibaren öğrencilerin meslekleri doğru olarak tanımaları amacıyla yoğun bir çaba sarf edilmektedir. Kuşkusuz ki gösterilen bu çabanın faydası ileride öğrenciler meslek seçimi aşamasına geldiğinde etkin bir şekilde görülecektir.

Fransız eğitim sisteminden genel olarak bahsettikten sonra kısaca yükseköğretime giriş ile ilgili olarak bilgi verilmesi de faydalı olacaktır. Fransa’da üniversiteler; bakalorya diploması adı verilen bir diplomayı ya da bunlara eşdeğer bir yeterlilik belgesine sahip olan öğrencileri kabul etmektedir.. Tıp, dişçilik ve eczacılık gibi özel alanlarda farklı sınavlar ve prosedürler uygulanmaktadır. Diğer yandan ister genel ister teknolojik veya mesleki olsun, bakalorya sınavı öğrencilerin yükseköğretime geçiş yapabilmelerini sağlamakta ve bir başka deyişle belirtilen alanlara geçişte bu diploma yeterli olmaktadır. Genel ve teknolojik bakalorya sınavları yüksek eğitime devam yolunu açmak için tasarlanmış iken, mesleki bakalorya sınavı ise temelde öğrencilerin mezun olur olmaz iş bulabilmelerini sağlamaya yönelik olarak oluşturulmuş bir sınav sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır¹²⁴.

2. Kalkınmada Eğitimin Önemi

a. Eğitim - Ekonomi İlişkisi

Eğitimin son yıllarda neredeyse tüm uluslar tarafından bu kadar ön planda tutulmasının nedenlerinin başında eğitimin ekonomik açıdan da çok büyük bir öneme sahip olması ve ekonomik işlevinin olması gelmektedir.

Toplumların tarihleri incelediğinde genellikle ekonomi ve eğitimdeki gelişmelerin birlikte gerçekleştiği görülmektedir. Bu da ekonomi ve eğitim arasında bir bağ olduğunu göstermektedir. Ekonomisi avcılık ve hayvancılığa dayalı olan ilkel

¹²³ İŞLER; s. 95.

¹²⁴ İŞLER; s. 97 -98.

toplumlarda ekonomi için gerekli olan öge beden gücüdür. Diğer bir deyişle bu toplumlarda bireyin eğitilmesi işlevini büyük ölçüde aile kurumları üstlenmiştir. Ekonomisi tarıma dayalı toplumlarda beden gücünün yerini havyan gücü almış ve insanların doğadan daha iyi yararlanmalarını sağlayan teknoloji gelişmeye başlamıştır. Tarımda üretim araçlarının gelişmesi ile birlikte üretimde artış sağlanmış, elde edilen üretim fazlasının dağıtımı ile uğraşan tüccar statüsü ortaya çıkmıştır. Ekonomideki bu gelişmeler, okuma, yazma, muhasebe gibi temel becerilere sahip işgücünü yetiştiren ilk ve orta düzeydeki okulların açılmasını zorlayıcı bir etken olmuştur. Endüstrileşme ile birlikte ekonomik sistemde tarım işçisinin yerini fabrika işçisi almıştır ve uzmanlaşma ihtiyacı ilk ve orta dereceli okulların yanı sıra yüksek okulların da gelişmesini zorunlu kılmıştır. Endüstri sonrası toplumlarda ise işgücünün yerini büyük ölçüde makineler almış vasıflı işgücü ile teknolojik gelişmelere katkıda bulunacak beyin gücüne ihtiyaç doğmuştur. Bu durum da yükseköğretim kurumlarının önemini arttırmıştır. Özetleyecek olursak, ekonomik faaliyetlerin ve buna bağlı olarak bu faaliyetleri gerçekleştirecek işgücünün niteliğinin değişmesi, eğitim kurumlarının gelişmesi ve değişmesine neden olmaktadır. Eğitim kurumları da yetiştirdiği işgücü ile ekonominin gelişmesine önemli katkıda bulunmaktadır¹²⁵.

Eğitimin ekonomik işlevi, toplumdaki bireylere belli bir beceri kazandırarak onları üretici durumuna getirmek ve endüstri, tarım, hizmet alanlarında toplumun ihtiyacı olan işgücünü yetiştirmektir. Eğitim kurumları bu işlevlerini yerine getirerek, toplumun ekonomik yönden kalkınmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır¹²⁶. Bir ülkenin ekonomisinin geliştikçe, ekonomik yönden kalkınma sağlandıkça eğitimin de nicelik ve nitelik açısından geliştiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Eğitimin yaşama kaynağı ülkenin ekonomisidir. Genel olarak bakıldığında eğitimin ekonomiye bağlı olduğu belirtilebilir. Ancak, bu bağlılık tek taraflı değildir. Ekonomi de ülkenin eğitime bağlıdır. Eğitim, işgücü piyasalarının gereksinimi olan işgücünü geliştiremediği zaman ekonomi yaşayamayacak ve gelişemeyecektir¹²⁷. Bir diğer deyişle eğitim kurumlarının, ekonomik gelişme ve kalkınmayı sağlamak için

¹²⁵ FİDAN, ERDEN; s. 65-66.

¹²⁶ FİDAN, ERDEN; s. 61.

¹²⁷ BAŞARAN; s. 159.

işgücü piyasasının halihazırda mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarını karşılayacak niteliklere, bilgi ve beceriye sahip işgücünü yetiştirmesi esastır. Bunu gerçekleştirmek için de devlete ve kurumlara çok büyük görevler düşmektedir.

Kalkınmışlık düzeylerine bakıldığında ise az gelişmiş ülkelerin eğitimden elde ettikleri getirinin gelişmiş ülkelerin çok gerisinde kaldığı görünmektedir. Bu konudaki yetersizlik nedenlerinin başında, söz konusu az gelişmiş ülkelerdeki eğitimin kalite itibarıyla gelişmiş ülkelerin çok gerisinde olması gelmektedir¹²⁸.

Dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan bir diğeri ise işgücü arzı ve işgücü talebidir. Eğitim kurumları tarafından arz edilen işgücünün talepten fazla olması durumunda ise belirli alanlarda işsizlik ve işgücünün verimsiz, atıl kullanılması sorunu ortaya çıkacaktır. İşgücü arzının talepten az olması durumunda ise ekonomik kurumların verimi düşecek ya da çalışması zorlaşacaktır. Bu nedenle, işgücü talebi ile eğitim kurumlarından mezun olacak olanların sayısı arasında denge kurmak da büyük önem taşımaktadır¹²⁹.

b. Kalkınma Planlarında Eğitim ve İstihdam

Bilindiği üzere kalkınma planlarında amaca yani ekonomik kalkınmışlığa ulaşmak için gerekli tedbirler öncelik sırasına göre ele alınmalıdır. Ancak günümüze kadar uygulanmış ve halen uygulanmakta olan planların niteliğinden çıkan sonuç şudur ki ekonomik, sosyal ve kültürel amaçların gerçekleşmesini sağlayan çözüm yolu tam olarak seçilememiştir. Bütün planlarda çözümü engelleyen belli faktörler veri kabul edilerek, amaca ulaşmak için bu sınırlar çerçevesinde en iyi, en uygun şartlar araştırılmasına rağmen istenen başarı tam olarak elde edilememiştir¹³⁰. Özetle şunu belirtmek gerekir ki Türkiye uzun yıllardır planlı kalkınmayı uygulamaya çalışan ülkelerden birisidir. Ancak belirlenen planları uygulamada ve hedeflerine ulaşmada ne kadar başarılı olduğu ise tartışma konusudur.

Planlı kalkınma dönemlerinde dikkat çekilen sosyal sorunlara bakıldığında en başta nüfus ve istihdam sorunu, gençliğe ilişkin sorunlar ve eğitim sorunlarının

¹²⁸ SCHULTZ; s. 34.

¹²⁹ FİDAN, ERDEN; s. 61.

¹³⁰ Nükhet HOTAR; **Sosyal Planlama**, Ofis-Ser Matbaacılık, İzmir, 1998, s. 47.

geldiği görülmektedir. Türkiye’de nüfusun hızla artmasına karşın yeni iş olanakları yaratılamamakta ve işsizlik sorunu kanayan ve bir türlü müdahale edilemeyen bir yara konumuna gelmektedir. Genç nüfus ilerleyen yıllarda Türkiye’nin rekabet gücünü artıracak bir unsur ve Türkiye açısından büyük bir güç olarak görülmekle birlikte gerek eğitim aşamasında gerekse eğitim sonrasında işgücü piyasasına atılma aşamasında karşılaşılan problemler nedeni ile bu unsurun gücünden de faydalanılamamaktadır. Geçmiş dönemlere bakıldığında Türkiye’nin genç nüfusu artık yaşlanmaya başlamakta ve piramit yapı değişmeye başlamaktadır.

Türkiye’de kalkınma planları ile birlikte ne tür bir değişikliğin olduğu, bahsedilen sorunlarla ilgili olarak bir gelişme ve değişimin olup olmadığının daha rahat anlaşılması için Birinci Beş Yıllık ve Dokuzuncu Kalkınma Planlarına ayrıntılı olmakla birlikte diğer kalkınma planlarına kısaca değinilecektir.

(1) Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963 – 1967)

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nın (1963-1967), temel hedefleri arasında işsizlik sorununu çözmek, işgücünün becerilerini geliştirmek, sanayi içinde eğitim yapmak yer almaktadır¹³¹. Kalkınma Planında toplumun eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve Türk toplumunun ihtiyaç ve şartlarına uygun insan yetiştirilmesi büyük bir öncelik almaktadır¹³². Kalkınma planlarının ortaya çıkaracağı niteliği yüksek işgücü ihtiyacının karşılanmasında başlıca kaynak olarak ise eğitim kurumları görülmektedir. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planının diğer bölümlerinde de planlı dönemde iktisadi sektörlerde istenen büyümenin sağlanabilmesi için gerekli işgücünün bazı teknik ilişkilere bağlı olarak tahmin edildiği görülmektedir. Ayrıca işgücünde ihtiyaç duyulan çeşitli tip elemanları karşılayan başlıca mekanizma olarak eğitim kurumları düşünülmüş ve bu yönde çeşitli aksiyonlar alınması da planla hükme bağlanmaktadır. Belirtilen eğitim kurumlarının şimdiki kapasite ve durumlarına ek olarak, ihtiyaç duyulan mezun, yeni kayıt, ek kapasite ve öğretmen sayıları da planda hesaplanmaktadır. Tüm bunlarla birlikte iktisadi gelişmenin

¹³¹ Kemal ÖKE; “Türkiye’de Sosyal Tarafların Mesleki Eğitim ve Öğretim Üzerindeki Rolü”, Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, Cilt II, Sayı 1, Ankara, 2008, s. 4.

¹³² DPT (Devlet Planlama Teşkilatı); **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963 – 1967)**, (Erişim:<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan1.pdf>, 03.03.3009, 22:27), (Birinci), s. 441.

doğuracağı işgücü ihtiyaçlarının ve tespit edilen toplumsal hedeflerin gerçekleşmesi için çeşitli eğitim bölümlerinde bulunması gereken toplam öğrenci sayıları da tablolar aracılığıyla planda açıklanmaktadır¹³³.

Eğitim – istihdam ilişkisini ve öğrenim görülen alanlardan farklı alanlarda çalışmanın önemine de yine planda değinilmektedir. Planda, eğitim ile yetiştirilen işgücünün çalışma alanlarındaki gerekli nitelikleri arasında yeterli bir bağlılık kurulamayışının, eğitimin esaslarında görülen önemli aksaklıklardan kaynaklandığına denilmektedir. Ayrıca, birçok elemanın yetiştirildikleri alan dışında çalışma durumunda kalmalarının da ülke ekonomisi açısından oldukça büyük bir israf sebebi olduğuna değinilmektedir. Eğitim kurumları ile eleman kullanan kurumlar yani işletmeler arasındaki işbirliği eksikliğinin ise problemin ortaya çıkmasında çok büyük bir payı olduğu açıklanmaktadır¹³⁴. Görüldüğü üzere şu anda Türkiye’de yaşamakta olduğumuz problem 1960’lı yıllarda da yaşanmaktadır. Devlet tarafından oldukça önemli bir konu olarak düşünülmesi de bu hususun kalkınma planına girmesine sebep olmaktadır. Ne yazık ki geçen 50 yıla ve uygulanan politikalara rağmen bahsedilen problem halen devam etmektedir.

(2) İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968 – 1972)

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında işgücü ile ilgili ilkeler şu şekilde açıklanmaktadır¹³⁵;

- İktisadi ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirmek için, mevcut üretim unsurlarının geliştirilmesi ele alınırken, işgücü kaynaklarının kalkınma için nitelik ve nicelik yönünden yeterli bir duruma getirilmesi ve çeşitli sektörlerdeki meslek birleşimlerinde değişmeler sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla gelişen ekonomide kıt bir kaynak olan yetişmiş işgücünün verimli kullanılması için her kademedeki yeterliliğe dayanan bir çalıştırma politikası güdülecektir.

¹³³ DPT; **Birinci**, s. 450-457.

¹³⁴ DPT; **Birinci**, s. 449.

¹³⁵ DPT; **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968 – 1972)**, (Erişim: <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan2.pdf>, 03.03.3009, 22:33), s. 127 -132.

- İşgücünün gelişen ekonominin gereklerine göre eğitilmesi ve yetişmiş işgücünün yetiştikleri alanlarda kullanılması sağlanacaktır.

- İşgücünün en etkili olacağı işte çalışması için sağlam bir sosyal hareketlilik sağlanacaktır.

- Çalışanların niteliklerinin ve meslek yeteneklerinin eğitim imkânlarıyla yükseltilmesine çalışılacaktır.

- İktisadî gelişmenin gerektirdiği işgücünün nitelik ve niceliğine oranla, bugünkü çalışan nüfusun çeşitli meslek kollarına bölünüşünde dengesizlikler vardır. Bu dengesizlikleri giderici ve ortaya çıkan yeni iş imkanlarına göre, yurtda iktisadî sektörler ve çalışma kademeleri arasında işgücünün dengeli bir dağılımı ve yapı değişikliğini sağlayıcı bir işgücü politikası güdülecektir.

- Yüksek seviyede işgücü sıkıntısı çekilen alanlarda ve özellikle teknik konularda mevcut elemanlardan en iyi yararlanmayı sağlayan bir politika güdülecektir.

Yukarıda da sayılan ilkelerden görüldüğü üzere aslında yapılmak istenen şey, sanayinin ihtiyaç duyduğu nicelik ve nitelikte işgücünün yetiştirilmesidir. Bunun için de eğitim programlarının şekillendirilmesi ve bireylere gerekli niteliklerin daha eğitim hayatındayken kazandırılması esastır. Bununla birlikte hangi işgücüne ihtiyaç duyulduğunun daha rahat analiz edilebilmesi ve eğitim kurumlarının stratejilerini belirleyerek ihtiyaç duyulan alanlarda işgücünü yetiştirmeleri için işgücü arzı ve talebine yönelik olarak çeşitli araştırmalar da yapılarak bunlar tablolar aracılığı ile kalkınma planına eklenmiştir. Ancak o dönem için özellikle nitelikli işgücü yetiştirecek olan eğitim kurumlarında yaşanan en büyük problemlerden bir tanesi de öğretim üyesi ve öğretmen sıkıntısı olarak karşımıza çıkmaktadır.

(3) Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)

Ana hatları ile üçüncü planın öne çıkan en önemli yönlerini özetlemek gerekirse; bugüne kadar geçirilen planlı dönemlerde işgücü sayısında önemli artışlar olmasına karşın, istenilen nitelikte işgücünün zamanında yetiştirilmesi ve doğru

yerde kullanılmasında tıkanıklıklar olduğu görülerek üçüncü planda, insan kaynağı planlaması oluşturmayı ve eğitimle istihdamın birbiriyle ilişkilendirilmesini amaçlayan ilke ve hedeflerin altı çizilmiştir. Aynı zamanda üçüncü beş yıllık kalkınma planı, eğitim sisteminin diğer sistemlerle bağıntısı üzerinde durarak ve eğitim planlamasında üretim, işgücü-egitim sistemleri arasındaki ilişkilerin bir bütün olarak değerlendirerek ve buna dönük politikalar üretilmesi gerekliliğini öngörmüştür¹³⁶. Yaşanan bu değişim ve sistematik olarak konuyu eğilmeye başlanması anlamında üçüncü plan ayrı bir öneme sahiptir.

(4) Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı mesleki eğitim ve öğretim, işgücü piyasası taleplerine cevap veren politikaların geliştirilmesi ve teknik okulların sayısının artırılması üzerinde duran ilk plan olarak karşımıza çıkmaktadır. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında geçmişte eğitim kaynaklarının sınırlı oluşundan bahsedilerek, bu sınırlamaların, eğitimin sosyal adalet ve fırsat eşitliğini gerçekleştirecek şekilde kullanılamaması, eğitim içeriğinin ekonominin ve toplumun değişen koşullarına uyacak biçimde geliştirilememesi gibi sonuçlara da neden olduğunu belirtmektedir. Özetle plan, teknik eğitim üzerinde önemle durmuş ve eğitim-istihdam ilişkilerini desteklemeye yönelik önemli adımlar atmıştır¹³⁷. Bu plan dönemi ile birlikte öğrencilerin üretim sürecine daha etkin olarak katılmalarını sağlayacak bir içerik ve kurumsal yapı oluşturulması da hedeflenmektedir¹³⁸.

Yükseköğretimin teşvik edilmesi ile birlikte bazı sıkıntıların da ortaya çıktığı yine planda belirtilen hususların başında gelmektedir. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında bahsedildiği şekilde yükseköğrenim görmüş işgücünün sayısal açıdan hızlı bir gelişme göstermesi de bu dönemde nitelikli işgücünün yanlış kullanımına yol açmaktadır. Yükseköğrenim görmüş işgücü fazlası üretimde teknisyen yerine kullanılmakta, bu uygulama bir yandan üretim maliyetini

¹³⁶ ÖKE; s. 4.

¹³⁷ ÖKE; s. 5.

¹³⁸ AKBULUT; s. 69.

artırmakta, öte yandan ulusal düzeyde kaynak savurganlığına yol açmaktadır¹³⁹. Bu israfın önüne geçmek için yukarıda da bahsedildiği üzere ara eleman yetiştirilmesine yönelik olarak çeşitli tedbirler almak için çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır. Benzer durumun bir benzeri günümüzde de yaşanmaktadır. Yükseköğretim ve üniversite mezunları yaşamlarını sürdürmek adına ve işsizlik nedeni ile çok düşük ücretlere niteliksiz işler icra etmektedir. Bu da zaman zaman sıkıntı yaratmaktadır.

Tablo 5'te 1972'den 1977'ye geçişte işgücü arzındaki artışı rahatça görmek mümkündür. Görüldüğü üzere çoğu meslek dalında 5 yılda neredeyse arz iki katına çıkmıştır. Yukarıda da belirtildiği üzere bu durum kaynak israfına neden olmakla birlikte diğer taraftan da iş bulamayan nitelikli kesim yurt dışına göç etmeye başlamıştır. Böylece beyin göçü sorunu ile de Türkiye bu yıllarda karşı karşıya kalmaya başlamıştır. İstihdam sorununun bir sonucu olarak beyin göçüne ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı olarak değinilecektir.

Tablo 5. Teknik İşgücü Arzındaki Gelişmeler (1972 – 1977)

Meslek Grupları	1972	1977
Mimarlar	4.380	9.330
İnşaat mühendisleri	8.290	20.850
Makine mühendisleri	5.550	15.430
Elektrik mühendisleri	3.420	7.090
Maden ve metalürji mühendisleri	1.690	2.420
Kimya mühendisleri	3.080	8.050
Harita Müh. topograf, kartograf	650	1.420
Ziraat mühendisleri	6.920	7.500
Orman mühendisleri	2.440	3.710
Veterinerler	1.785	2.750
Diğer mühendisler	4.050	4.180
Ara Toplam	42.255	82.709
inşaat teknisyeni	9.000	12.580
Makine teknisyeni	11.360	15.950
Elektrik teknisyeni	7.270	13.210
Maden - izabe teknisyeni	800	1.200
Teknik ressam	8.900	10.550
Kimya teknisyeni - laborant.	12.620	13.790
Tarım teknisyeni	5.800	9.940
Orman teknisyeni	1.000	1.200
Hayvan sağlık memuru	1.000	1.525
Diğer teknisyenler	9.290	11.875
Ara Toplam	67.040	91.820

Kaynak: DPT; Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979 – 1983).

¹³⁹ DPT; Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979 – 1983), (Erişim: <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan4.pdf>, 03.03.3009, 22:34), s. 30.

(5) Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında özellikle hükümet ile sanayi sektör temsilcilerinin bir araya gelerek ortak karar alması üzerinde ağırlıklı olarak durulmaktadır. Bu Planda, insan kaynakları en değerli ulusal varlık olarak değerlendirilmekte ve bu potansiyelin eğitim yoluyla en geniş ölçüde değerlendirilerek kalkınmaya katkıda bulunması hedeflenmektedir. Ayrıca insan kaynağı planlaması yaparak işgücü arzı ve talebi üzerinde tahminde bulunma girişimi yapılarak sektörel bazda işgücü ihtiyaçlarına göre eğitim sistemine hedefler konulması yoluna gidilmiştir¹⁴⁰. Mesleki eğitim liselerinin ve teknik liselerin, ihtiyaç duyulan işgücünü yetiştirmek ve çalışma hayatına kısa yoldan atılmayı sağlamak için genel liselere tercih edilen lise türü olması yönünde çalışmalar başlatılması da bu planın hedefleri arasındadır. Bu sayede yükseköğretimdeki yığılmanın da önüne geçilmeye çalışılacaktır¹⁴¹.

(6) Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)

Şu ana kadar bahsi geçen kalkınma planlarından da açıkça görüldüğü üzere eğitim ve istihdam alanlarında saptanan sorunlar her plan döneminde ufak farklılıklar göstermektedir. 1990'lı yıllara gelindiğinde de öğrencilerin rehberlik faaliyetlerinden faydalanılarak doğru alanlara yönlendirilmesinin altı çizilmektedir. Az önce belirtildiği üzere sorunlar ufak farklılıklar gösterse de aslında 1990' lara gelinene kadar da eğitim alanında belirli bir yol da kat edilmiş bulunmaktadır.

Kaynak arttırılmasına ve çeşitlendirilmesine rağmen, eğitimde nitelik ve nicelik yönünden istenilen seviyeye ulaşamaması önemle altı çizilen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni olarak da eğitim kurumları ile işgücü piyasası ilişkilerindeki kopukluk ve taraflar arasındaki sosyal diyalogun yetersizliği gösterilmektedir. Planda eğitim sisteminin, meslek kazandırıcı yaygın eğitim, ara işgücü ve yüksek nitelikli işgücü yetiştiren eğitim olarak üç boyutlu bir yapıda ele alınarak kalkınmanın temel araçlarından birisi olması da öngörülen bir diğer husustur. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planının öne çıkan en önemli husus "kalkınma

¹⁴⁰ ÖKE; s. 5.

¹⁴¹ AKBULUT; s. 69.

ancak nitelikli işgücü ile gerçekleştirilebilir” mesajıdır¹⁴². Nitelikli işgücünün yetiştirilmesinin altında da doğru yönlendirmenin ve rehberlik hizmetlerinin yattığı da tartışmasız bir gerçektir. Buna yönelik olarak da genel liselerdeki öğrencileri ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklere yönlendirebilmek amacıyla etkili bir mesleki rehberlik sisteminin oluşturulması da amaçlanmaktadır¹⁴³.

(7) Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)

Çok genel hatlarıyla Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planını özetlemek gerekirse, bu planda eğitim, “insan kaynaklarının geliştirilmesi projesi” olarak ele alınarak ayrı bir misyon edinmiştir. 20 değişik projeden oluşan planda istihdamın ve işgücü piyasasında etkinliğin artırılması ayrı bir proje olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, meslek standartları ve sertifikasyon sistemi oluşturularak işgücü becerilerinin Avrupa Birliği ülkelerindeki becerilere uygun olarak geliştirilmesi ve modüler sisteme geçiş de diğer hedefler arasında yer almaktadır. 2010’ a gelindiğinde bu kalkınma planlarında ana hatları belirlenen hedeflerin hala günümüz Türkiye’sinin hedefleri olarak devam etmesi de bir gerçektir¹⁴⁴.

Diğer planlarda da olduğu gibi yine bu planda da bireyin ilgi, yetenek ve özelliklerine uygun eğitim ve istihdamın sağlanmasının esas olduğu hususu üzerinde durulmaktadır. Ancak bunun için somut olarak ne yapıldığı ya da yapılan uygulamaların işlerliği de muammadır. Gerçekten kulağa hoş gelen bu söylem neredeyse tüm kalkınma planlarında yer almakta ancak 2010 yılına geldiğimiz şu günlerde bile halen etkin bir şekilde uygulama söz konusu olmamaktadır.

(8) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)

(i) Kalkınma Planı

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, mesleki eğitim ve öğretim programlarını tercih eden öğrencilerin oranındaki düşüşe dikkat çekilmiştir. Planda

¹⁴² AKBULUT; s. 70.

¹⁴³ DPT; **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**, (Erişim: <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan6.pdf>, 03.03.3009, 22:34), s. 294.

¹⁴⁴ ÖKE; s. 5.

ayrıca insan kaynaklarının verimsiz kullanımı da mercek altına alınarak bu konuda politikalar geliştirilmesine de değinilmektedir. Planın üzerinde durduğu konular arasında fırsat eşitliği, üniversiteye giriş, danışmanlık ve rehberlik sisteminin kurulması ve nihayet mesleki ve teknik eğitimle sanayi arasındaki zayıf ilişkileri de saymak mümkündür. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, eğitim sisteminin içinde yer alan öğrencilerin bir yandan demokratik ve toplumsal değerlere yabancı kalmaması, öte yandan bilgi çağına hazırlık olarak bilim ve teknolojiye sıcak, sorun çözebilen gençler olarak yetiştirilmesi hedeflerini belirlemiş ve bu hedeflere ulaştıracak araç olarak da yaşam boyu öğrenmenin altını çizmektedir¹⁴⁵.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma planı ile birlikte eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması, ortaöğretimle iş hayatı arasında bir bağ kurulması, personel arz ve talebinin sektör ihtiyaçlarına göre dengeye oturtulması, mesleki eğitim ve öğretim programlarının istihdam edilebilirliği artırıcı yönde şekillendirilmesini de hedeflemektedir. Planda da yer yer vurgulanan ve üzerinde durulması gereken hususların en başta geleni ise sanayi ile işbirliği içerisine girilmesidir.

Tablo 6. Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu (Bin Kişi)

Meslekler	2000	2000	2005	2005
	Arz	Talep	Arz	Talep
Hekim	80.9	97.6	89.0	121.7
Hemşire	71.0	172.8	77.1	212.8
İlköğr. öğretmeni	334.2	376.0	394.8	413.0
Ort.öğr. “	155.7	133.0	210.1	180.0
İnşaat mühendisi	43.9	37.1	50.2	45.9
Bilgisayar müh.	6.8	9.2	12.6	16.6
Metalürji müh.	4.6	2.9	5.9	3.8
Ziraat ve Orman mühendisi	62.2	38.1	73.0	49.1

Kaynak: DPT; **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**,
(Erişim:<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan8str.pdf>, 03.03.3009, 22:34), s. 91.

¹⁴⁵ ÖKE; s. 6.

Gerek sekizinci plan döneminde olsun gerekse de diğer plan dönemlerinde olsun personel ya da başka bir deyişle işgücü arz ve talebi arasındaki tutarsızlık sürekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle eğitim-üretim kopukluğu tartışmaları, eğitim-istihdam bütünleşmesinde yaşanan tartışmalar ülkemizin sürekli olarak üzerine kafa yorduğu problemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahsedilen bu konunun en önemli göstergesi ise Tablo 6’da açıkça görülmektedir.

(ii) Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonuna Göre 2006 Yılında Açılan Yeni Üniversite ve Bölümlerin Değerlendirilmesi

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında yer alan personel arzı ve ihtiyacı projeksiyonundan yola çıkarak bahsedilen bu sorun somut bir hale getirilebilecektir. Örneğin bahsi geçen ve Tablo 6’da açıkça görülen bu projeksiyona göre Ortaöğretim öğretmeni ihtiyacı 180.000 olmasına rağmen, arzın 2005 yılında 210.000 olması, inşaat mühendisi ihtiyacının 45.000 olmasına rağmen arzın 50.000 olması, Metalurji mühendisi ihtiyacının 3.800 olmasına rağmen arzın 5.900 olması, Ziraat ve Orman mühendisi ihtiyacının 49.000 olmasına rağmen arzın 73.000 olması planlanmaktadır. Aradaki bu farklar ise potansiyel işsizleri göstermektedir. Bununla birlikte eleman ihtiyacı olan bölümler de tabloda açıkça görülmektedir. Personel arzı ve talebi arasında bir dengesizlik olduğu açıktır.

Tablo 6’da da açık bir şekilde gösterildiği üzere Türkiye’de mevcut olan personel arzı ve talebine göre 2006 yılında devlet tarafından açılan üniversitelerin incelenmesi faydalı olacaktır. Tablo 7’de Sekizinci BYKP’de belirtilen ve tahmin edilen Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonuna Göre 2006 yılında açılan yeni üniversite ve bölümlerin bir değerlendirmesi yer almaktadır. 2006 yılında açılan üniversiteler ve buldukları şehir ile birlikte bu üniversitelerde hâlihazırda faaliyet gösteren fakültelere de yer verilmiş bulunmaktadır. Fakültelerde yer alan bölümlerden yola çıkılarak projeksiyonda ihtiyaç duyulan nitelikli elemanlara yönelik olarak ilgili bölümlerin açılıp açılmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Tablo 7. Sekizinci BYKP Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonuna Göre 2006 Yılında Açılan Yeni Üniversite ve Bölümlerin Durumu (*) ()**

Sıra No	İl	Üniversite Adı	Açılış Yılı	2006 Sonrasında Açılan Fakülteler	Hesaba Geçişirgenliği (Fakülte (*)	Hemşire Yetiştirilenliği (Fakülte (*)	İhtiyaçlı Öğretim Yetiştirilenliği (Fakülte (*)	Ortaöğretim Öğrenim Yetiştirilenliği (Fakülte (*)	İnsaat mühendisliği Yetiştirilenliği (Fakülte (*)	Bilgisayar mühendisliği Yetiştirilenliği (Fakülte (*)	Metallurji mühendisliği Yetiştirilenliği (Fakülte (*)	Ziraat ve Orman Mühendisliği Yetiştirilenliği (Fakülte (*)
1	ADYAMAN	ADYAMAN Ü	2006	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (156 kontenjan - İktisat, İktisat, Kamu Yönetimi) Fen Edebiyat Fakültesi	Var (31 kontenjan)	Var	Var	Var	Yok - Aneak İnsaat Mühendisliği Bölümü (100 kontenjan) Yok	Yok	Yok	Yok
2	AKSARAY	AKSARAY Ü	2006	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (130 kontenjan - İktisat, İktisat, Kamu Yönetimi) Eğitim Fakültesi	Yok	Var	Var	Var	Yok - Bilgisayar Programcılığı MYO açılmadık durumda	Yok	Yok	Yok
3	AMASYA	AMASYA Ü	2006	Sağlık Y.O. (Doktora, Hemşirelik (5) kontenjan) Fen Edebiyat Fakültesi	Yok	Var	Var	Var	Yok	Yok - Bilgisayar Programcılığı MYO açılmadık durumda	Yok	Yok
4	BURDUR	MERHET AKİF ERDOY Ü	2006	Veteriner Fakültesi Sağlık Y.O. Eğitim Fakültesi	Yok	Var	Var	Var	Yok	Yok	Yok	Yok
5	CORUM	İHTİT Ü	2006	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (92 kontenjan - İktisat, İktisat, Kamu Yönetimi) Fen Edebiyat Fakültesi	Var (21 kontenjan)	Var	Var	Var	Yok - Bilgisayar Programcılığı MYO açılmadık durumda	Yok	Yok	Yok
6	DÜZCE	DÜZCE Ü	2006	Mühendislik Fakültesi Orman Fakültesi Fen Edebiyat Fakültesi	Var (72 kontenjan)	Var	Yok	Var	Yok	Yok - Bilgisayar Programcılığı MYO açılmadık durumda	Yok	Orman Mühendisliği (7 kontenjan)
7	ERZINCAN	ERZINCAN Ü	2006	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (236 kontenjan - İktisat, İktisat, Kamu Yönetimi) Fen Edebiyat Fakültesi	Var (21 kontenjan)	Var	Var	Var	Yok - Aneak İnsaat Mühendisliği Bölümü (100 kontenjan) Yok - Bilgisayar Programcılığı MYO açılmadık durumda	Yok	Yok	Yok
8	GİRESUN	GİRESUN Ü	2006	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (236 kontenjan - İktisat, İktisat, Kamu Yönetimi) Eğitim Fakültesi	Var (21 kontenjan)	Var	Var	Var	Yok	Yok	Yok	Yok

(*) Sekizinci BYKP Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonuna göre uzmanlaşmış (bu alanda eğitimi tamamlamış) ve ihtiyaç duyulan personeli ifade etmektedir. “(*)” işareti konulmuş olan bölümlerde personel arzı talepten da fazladır.

(**) Tablonun oluşturulmasında ÖSYM; **2009-ÖSYS Yükseköğretim Programlarının Merkezi Yerleştirmedeki En Küçük ve En Büyük Puanları Kitabından** yararlanılmıştır. (Erişim: <http://osym.gov.tr/BelegeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFD4AF1EF75F7A7968C89EBF99267CD3C7>, 23.09.2009 23:42).

Tablo 7. Sekizinci BYKP Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonuna Göre 2006 Yılında Açılan Yeni Üniversite ve Bölümlerin Durumu (devamı) (*) ()**

Sıra No	İl	Üniversite Adı	Açılış Yılı	2006 Sonrasında Açılan Fakülteler	Hesaplanabilir Öğrenci Sayısı (Y)	Hesaplanabilir Öğrenci Sayısı (Y)	Ortalama Öğrenim Süresi (Y)	Ortalama Öğrenim Süresi (Y)	Bilgisayar Mühendisliği Yetiştiren İlgili Fakülte (*)	Mechanical Engineering Yetiştiren İlgili Fakülte (*)	Ziraat ve Orman Mühendisliği Yetiştiren İlgili Fakülte (*)
9	KASTAMONU	KASTAMONU Ü	2006	Orman Fakültesi	Sağlık Y.O. (Hemşirelik)	Var	Var	Yok	Yok - Ancak İnsaat Mühendisliği Bölümü kontajları açılmıtır	Yok	Orman Mühendisliği (52 kontajları)
10	KIRSEHIR	AHI EVRAN Ü	2006	Fen Edebiyat Fakültesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (52 kontajları - Kamu Yönetimi)	Var	Var	Yok	Yok - Ancak İnsaat Mühendisliği Bölümü (MYO) 240 kontajları açılmıtır	Yok	Yok
11	ORDU	ORDU Ü	2006	Fen Edebiyat Fakültesi	Sağlık Y.O. (Hemşirelik)	Var	Yok	Yok	Yok - Ancak İnsaat Mühendisliği Bölümü (MYO) 100 kontajları açılmıtır	Yok	Var - Ziraat
12	RIZE	RIZE Ü	2006	Eğitim Fakültesi	İhtisat Fakültesi (240 kontajları)	Var (52 kontajları)	Yok	Yok	Yok - Ancak İnsaat Mühendisliği Bölümü (MYO) 240 kontajları açılmıtır	Yok	Yok
13	TEKİRDAĞ	NAMIK KEMAL Ü	2006	Fen Edebiyat Fakültesi	Ziraat Fakültesi	Sağlık Y.O. (Hemşirelik)	Yok	Yok	Var (52 kontajları)	Var (52 kontajları)	Yok
14	USAK	USAK Ü	2006	Eğitim Fakültesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (52 kontajları - Kamu Yönetimi)	Var	Var	Yok	Yok	Yok	Yok
15	YOZGAT	BOZOK Ü	2006	Fen Edebiyat Fakültesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (240 kontajları - İktisat, İktisom)	Var (41 kontajları)	Yok	Yok	Var (104 kontajları)	Yok	Yok
16	İSTANBUL	İSTANBUL BİLİM (Özel Üniversite)	2006	Fen Edebiyat Fakültesi	Evrensel Nightingale Hemşiresi Hemşirelik Y.O. (130 kontajları)	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok

(*) Sekizinci BYKP Teknik Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonuna göre uzmanlaşmış (bu alanda eğitimini tamamlamış) ve ihtiyaç duyulan personeli ifade etmektedir. (***) İşareti konulmuş olan bölümlerde personel arzı talepten da fazladır.

(**) Tablonun oluşturulmasında ÖSYM; **2009-ÖSYM Yükseköğretim Programlarının Merkezi Yerleştirmedeki En Küçük ve En Büyük Puanları Kitabından** yararlanılmıştır. (Erişim: <http://osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFD4AF1EF5F7A7968C89BF99267CD3C7>, 23.09.2009 23:42).

Tablo 7’den de görüldüğü üzere açılan üniversitelerin büyük bir bölümünde özellikle hekim, hemşire, ilköğretim öğretmeni yetiştirmeye yönelik programların yer alması gayet yerinde ve isabetli bir karardır. Bununla birlikte ortaokul öğretilerine yönelik olarak bölümlerde kontenjan açılması çok da acil bir husus olmamakla birlikte ülkemizin duyduğu öğretmen açığı göz önüne alındığında bu kararı da olumlu karşılamak mümkündür. Ancak tabloda özellikle göze çarpan önemli bir husus ise Sekizinci BYKP’ ye göre ülkemizde bilgisayar mühendisine ihtiyaç duyulmasına rağmen açılan yeni üniversitelerde bu bölüm yok denecek kadar azdır. Bununla birlikte bilgisayar programcılığı bölümü meslek yüksekokulu programlarına dahil edilmiştir. Bu bölüme ihtiyaç olup olmadığı ve ülkenin ihtiyacını ne kadar karşılayacağı ise tartışmaya açık bir konudur.

Dikkat çeken bir diğer husus ise açılan üniversitelerin çoğunda İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine yer verilmesi ve bu yönde kontenjan açılmış olmasıdır. Tartışılması gereken en önemli konulardan bir tanesi de şu anda işgücü piyasasında istihdam edilmek üzere binlerce İ.İ.B.F. mezunu beklerken, yeni açılan üniversitelerde ise açılan ilk fakülte genellikle İ.İ.B.F. olmaktadır. Tabloda yer alan yeni açılan üniversitelerde yer alan İ.İ.B.F. kontenjanları toplandığında, 2008 yılında 2658 adet yeni kontenjan açıldığı ve bu kontenjanların hepsinin dolu olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre öğrenciler genellikle yakın çevredeki üniversitelere gitmeyi tercih etmektedir. Bu anlamda üniversitelerin kurulu bulunduğu illerde öğrenim görecekle ve mezun olacak İ.İ.B.F. mezunlarına işgücü piyasasının ne kadar ihtiyacı olduğu tartışmaya açık bir husustur. Kanımızca kontenjanların belirlenmesinde bu hususların göz önüne alınmaması büyük bir hata teşkil etmektedir.

Çocuk Gelişimi, İşletme Yönetimi, Büro Yönetimi ve Sekreterlik gibi bölümlerin, hemen hemen her üniversitede MYO Bölümü olarak açılmış durumda olduğu, ilgili dokümanlar incelendiğinde görülmektedir. Bu bölümlere gerçekten ihtiyaç olsa dahi, mezun olanların çalışabileceği yeni iş olanaklarının yaratılıp yaratılamaması da bir diğer tartışma konusudur.

Uşak Üniversitesi Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu İşletme Yönetimi Bölümü 200 kontenjanla açılmış ve 2008 yılında sadece 20 kontenjanı dolmuştur. Bu kadar İşletme bölümü mezununun işsiz bir şekilde işgücü piyasasında iş aradığı bir ortamda böyle bir bölüme kanımızca gerek yoktur. Sadece 20 kontenjanı dolu olmasına rağmen, bir an için 200 kontenjanın da dolduğunu düşünelim. 2 yıl sonunda bu bölümden mezun olanlar "nitelikli" işgücü olarak işgücü piyasasında istihdam edilmeyi bekleyecektir. Direkt olarak tabloyla ilgili olmasa bile, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi bölümlerinin de irdelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Şu an işgücü piyasasında işletme ve iktisat mezunu bir çok insan berberlik, işçilik gibi farklı farklı işler yapmaktadır. Bu insanların üniversite mezunu olmalarına rağmen niteliksiz işlerde çalışıyor olmaları, iş doyumlarını da olumsuz yönde etkileyecektir.

Yozgat Akdağmadeni MYO bünyesinde "Otobüs Kaptanlığı" bölümü mevcuttur. 2008 itibariyle 50 olarak belirlenene kontenjanın 42'si dolmuş durumdadır ve kanımızca az önce bahsi geçen İşletme Yönetimi bölümünden kat ve kat daha fazla faydalı olacak bir bölüm olacaktır. Rize Üniversitesinde Çay Ekserliği bölümü 120 kontenjanla açılmıştır. Bölgenin çay yetiştirilmesine elverişli bir coğrafya olduğu düşünüldüğünde olumlu bir harekettir. Bu bölüme yönelik olarak açılmış olan bütün kontenjanlar 2008 yılında dolmuş durumdadır. Bölge ve işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda öğrencilere mezun olduktan sonra uzmanlaşma olanağı veren bölümlerin açılması kanımızca önem taşımaktadır.

Bahsedilen bu bilgilerin ışığında şu an halen yürürlükte olan 9. BYKP incelendiğinde ne yazık ki plan içerisinde halen işgücü arz ve talep eğilimlerinin belirlenebilmesi amacıyla hane halkının eğitim, istihdam ve meslek durumlarını içeren gerekli verilerin üretilmesi, derlenmesi ve işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılacağı belirtilmektedir¹⁴⁶. 2010 yılına gelmiş olduğumuz şu günlerde çok geç kalınmış bir uygulamadır. Bu uygulamanın seneler önce projelendirilip hayata geçirilmesi gerektiğine inanmaktayız. Geçmiş dönemdeki planlarda işgücü arz ve talebine yer verilmesine rağmen gerçekçi bir tahminleme sisteminin oturtulamaması,

¹⁴⁶ DPT; **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**, 26215 Sayılı 01.07.2006 Tarihli Resmi Gazete, (Dokuzuncu) s. 83.

sanayi-üniversite işbirliğinin yapılmaması nedeni ile üniversitelerin, işgücü piyasasının mezunlarına ihtiyacı olmayan bölümleri öğrencilerle dolmakta ve bu öğrenciler mezun olduktan sonra ise işsiz kalmaktadır. Araştırma konumuz gereği olarak bir başka varsayım ise bireyler sadece üniversite mezunu olmak amacı ile açılan bu bölümlere girmekte ve mezun olduktan sonra kendi alanlarının dışında hiç tanımadıkları ve bilmedikleri iş alanlarında iş doyumları düşük bir şekilde çalışmaktadır.

(9) Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 – 2013)

Uygulamada olan Dokuzuncu Kalkınma Planı incelendiğinde de dikkat çeken en önemli unsur geçmiş planlardaki aksaklık ve eksikliklerin halen devam ettiği gerçeğidir. Planda karşımıza çıkan bazı önemli hususların üzerinde tekrar durmak yararlı olacaktır. Önemli olan hususların en başında tahmin edilebileceği gibi “işsizlik” gelmektedir.

Dokuzuncu Kalkınma Planında da sık sık üzerinde durulduğu gibi işsizlik çok önemli bir sorun olma özelliğini bu plan dönemine kadar da sürdürmüştür. Tarım dışı işsizlik oranı 2000 yılında yüzde 9,4’ten 2002 yılında yüzde 15’e yükselmiş ve 2005 yılında yüzde 13,6’ya gerilemiştir. Genel işsizlikten yaklaşık iki kat daha fazla olan genç işsizlik ise önemini korumuştur¹⁴⁷. Ülkemizin geleceğinde çok önemli bir pay sahibi olacak olan gençlerin işsizlik oranının artış göstermesi acı bir gerçektir. Yükseköğretimin teşvik edilmesi, çok sayıda üniversite açılması ancak ne yazık ki mezun olanlara yönelik olarak iş olanağının yaratılamaması bu sorunun her geçen gün daha da büyümesinde etkin bir rol oynamaktadır.

2000 yılına gelindiğinde işgücünün, yüzde 73,8’ini, 2005 yılında ise yüzde 67,3’ünü lise altı eğitilmiş ve okuma yazma bilmeyenlerin oluşturduğu görülmektedir. İşgücü içinde yükseköğretim ve fakülte mezunlarının payı 2000 yılında yüzde 8,8 iken, 2005 yılında yüzde 11,5’e yükselmiştir. İşgücünün eğitim düzeyi Plan döneminde yükselmekle birlikte, AB ortalamasına göre düşük olmaya devam etmektedir. Bu durum nitelik ve beceri düzeyi yüksek işgücüne ihtiyaç duyulan

¹⁴⁷ DPT; **Dokuzuncu**, s. 37.

günümüzde önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmekte ve karşımıza çıkmaktadır¹⁴⁸.

Plan döneminde eğitim sisteminin, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı da planda belirtilmektedir. Özellikle genç ve eğitimli kişilerin işsizlik oranlarında da kayda değer bir düşüş maalesef plan döneminde sağlanamamıştır. Ekonominin ve işgücü piyasasının taleplerine cevap verecek ve özellikle gençlerin istihdam edilebilirliğini artıracak yeni mekanizmalara ihtiyaç bulunduğu da Dokuzuncu Planda belirtilmektedir¹⁴⁹.

Yükseköğretim kademesinde okullaşma oranı bakımından önemli ilerleme kaydedilmekle birlikte, yükseköğretime olan yoğun talep artarak devam etmektedir. Talebe cevap verebilmek amacıyla 2006 yılında Sekizinci plan döneminde 15 adet yeni devlet üniversitesi de kurularak faaliyete geçirilmiştir¹⁵⁰. Ancak personel ya da arz ve talebini dikkate almadan açılan bölümler işsizlik oranının artmasına ve atıl işgücünün işgücü piyasasına giremeden iş aramalarına, bununla birlikte sahip oldukları yetkinliklerle örtüşmeyen işlerde yeni mezun adayların çalışmasına neden olmaktadır.

Dokuzuncu Kalkınma Planının “Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlı Hale Getirilmesi” başlığı altında, yükseköğretime giriş sisteminin; öğrencileri programlar hakkında yeterli düzeyde bilgilendiren, ilgi ve yeteneklerini ortaöğretim boyunca çok yönlü bir süreçle değerlendiren, okul başarısına dayalı ve müfredat programlarıyla daha uyumlu bir yapıya kavuşturulmasına yönelik çalışmaların yapılması gerektiği de yer almaktadır¹⁵¹. Bu husus bugüne kadar çoktan uygulamaya geçirilmesi gereken bir konu olmakla birlikte 2010 yılına yaklaştığımız şu günlerde halen kalkınma planının üzerinde durduğu noktalardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

¹⁴⁸ DPT; **Dokuzuncu**, s. 38.

¹⁴⁹ YILDIRIM; s. 133.

¹⁵⁰ YILDIRIM; s. 134.

¹⁵¹ YILDIRIM; s. 134.

c. Birleşmiş Milletler (BM) İnsani Gelişim Raporu ve Türkiye

Birleşmiş Milletler Gelişim Programı (UNDP) ülkelerin bilgi, deneyim ve kaynaklarının daha iyi yaşam için kullanımını amaçlayan bir yapılaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. UNDP, yaklaşık 177 ülkenin ulusal ve uluslararası düzeyde gelişimi için çözümler aramakta ve önermektedir. UNDP, her yıl ülkelere ait her türlü veriyi değerlendirerek İnsani Gelişim Raporunu (İGR – Human Development Report) hazırlamaktadır. Ülkeler, bu raporda ayrıntılı biçimde açıklanan İnsani Gelişim Endeksi (İGE - Human Development Index) tanımına göre sıralanmaktadır. Bu endeks, her biri onlarca parametreye bağlı olan doğumda beklenen ortalama insan ömrü, eğitim durumu, bilgi birikimi ve insani yaşam standartları gibi çeşitli veriler kullanılarak hazırlanmaktadır. Ülke sıralamalarının belirlenmesi için kullanılan bir formül söz konusudur. Bu formülde, Gayri Safi Milli Hasıladan, doğumda ölüm oranına, kız çocuklarında okullaşmadan, işsizlik oranına ve kişi başına düşen ulusal gelire kadar çok sayıda parametre söz konudur. İnsani Gelişim Endeksinin bir ülkenin insani gelişiminin üç alandaki başarısının (yaşam süresi, bilgi ve kaliteli bir yaşam standardı) temel ölçüsü olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşam süresi, doğumdaki yaşam beklentisi; bilgi, yetişkinlerin okur yazarlığı ile ilk, orta ve yükseköğretimde okullaşma oranı; ve kaliteli bir yaşam standardı da satın alma gücü cinsinden kişi başına düşen milli gelir ile ölçülmektedir¹⁵².

UNDP' nin yayınladığı 2007-2008 İnsani Gelişim Raporuna göre Türkiye Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya (GSYH) göre 350 milyar dolarlık dış ticaret hacmi ile dünyanın en büyük 17. ekonomisi konumundadır. Ancak, İGE'ye göre 177 ülke arasında 84'üncü sırada yer almaktadır¹⁵³. Buradan da açıkça görüldüğü üzere Türkiye'nin gelişmişlik anlamında daha çok fazla yol kat etmesi gerekmektedir.

¹⁵² Levent SEVGİ, Nejat İNCE; “Türkiye’de Bilim ve Teknoloji Etkinlikleri ile Yayın Sayısı ve İnsani Gelişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler”, Endüstri ve Otomasyon Dergisi, Eksen Yayıncılık, Ankara, Temmuz 2004, s. 8-9.

¹⁵³ UNDP; **Human Development Report 2007/2008**, (Erişim: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf, 21.06.2009 08:37), s. 230 – 278.

Tablo 8. UNDP İnsani Gelişim Endeksi (Bazı Ülkeler)

İnsani Gelişmişlik Sırası	Yaşam Süresi (Yıl)	Okuryazar Oranı (%)	Üniversiteye Kadar Eğitime Katılanlar	Kişi Başı Milli Gelir (\$-SGP)
1 İzlanda	81,5	99	95,4	36.510
2 Norveç	79,8	99	99,2	41.420
3 Avustralya	80,9	99	100	31.794
4 Kanada	80,3	99	99,2	33.375
5 İrlanda	78,4	99	99,9	35.505
6 İsveç	80,5	99	95,3	32.525
7 İsviçre	81,3	99	85,7	35.633
8 Japonya	82,3	99	85,9	31.267
9 Hollanda	79,2	99	98,4	32.684
10 Fransa	80,2	99	96,5	30.386
12 ABD	77,9	99	93,3	41.890
24 Yunanistan	78,9	96	99,0	23.381
28 Kıbrıs Rum Kesimi	79,0	96,8	77,6	22.699
70 Brezilya	71,7	88,6	87,5	8.402
73 Kazakistan	65,9	99,5	93,8	7.857
83 Ermenistan	71,7	99,4	70,8	4.945
84 Türkiye	71,4	87,4	68,7	8.407
94 İran	70,2	82,4	72,8	7.968
98 Azerbaycan	67,1	98,8	67,1	5.016
106 Filistin	72,9	92,4	82,4	-
175 Gine Bissau	45,8	-	36,7	827
176 Burkina Faso	51,4	23,6	29,3	1.213
177 Sierra Leone	41,8	34,8	44,6	806

Kaynak: UNDP; **Human Development Report 2007/2008**, (Erişim: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf, 21.06.2009 08:37), s. 229-232.

İnsani gelişim endeksinde eğitimin çok büyük bir payının olduğunu söylemek mümkündür. Yukarıda yer alan tablodan, ortalama yaşam beklentisinin normal, 15 yaş ve üzeri okuryazarlık oranının yüksek ve üniversiteye kadar eğitime katılanların oranının da yine kısmen yüksek seyrettiği ülkelerin eğer sıralama milli gelire göre yapılırdı daha alt sıralarda yer alacak olmalarına rağmen, eğitim ve sağlık alanındaki iyi durumlarının bahsi geçen ülkeleri İGE'nde üst sıralara tırmandırdığı yorumunu yapmak mümkündür.

İnsani Gelişim Endeksine değinirken diğerk taraftan da araştırma konumuzu ilgilendiren yönü ile İnsani Gelişim Endeksi ile birlikte Türkiye'deki genç nüfusun da ele alınması faydalı olacaktır. Bilindiğı üzere, bir ülkenin uzun vadeli ekonomik kalkınma potansiyelini belirleyen en önemli zenginliklerden bir tanesi, eğitilerek istihdama kazandırılan genç nüfustur. OECD'nin "Bir Bakışta Eğitim" (Education at a Glance) 2007 verilerine göre, OECD'ye üye ve aday 30 ülke arasında öğrenim görmeyen, istihdam edilmeyen ve iş aramayan 15-29 yaş grubundaki gençlerin çalışma çağındaki nüfusa oranının en yüksek olduğu %35,1 ile Türkiye olarak istatistiklerde yer almaktadır. Bu oran OECD genelinde %9, AB genelinde ise %8 olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar işsizliğin en önemli nedeninin yeterli sayıda istihdam ve iş alanının yaratılamaması olduğunu göstermektedir. 2001 krizinden sonra 2002-2006 yılları arasında Türkiye yılda ortalama %7.5 gibi bir büyüme hızıyla OECD ülkeleri arasındaki en hızlı büyüme hızına ulaşmış ancak bunu istihdam olanağı yaratmaya dönüştürememiştir¹⁵⁴.

Gençlerin istihdamına yönelik olarak çeşitli raporlar hazırlanmıştır. Bunlardan bir tanesi ise UNDP tarafından hazırlanmış olan "2008 Türkiye İnsani Gelişim Raporu: Türkiye'de Gençlik" tir. Bu rapor ile birlikte Uluslar arası Çalışma Örgütünün (ILO) yayınladığı "Türkiye'de Gençlerin İstihdamı" ve Dünya Bankasının yayınladığı "Türkiye'nin Gelecek Nesillere Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması" konulu raporlar da önem arz etmektedir. Bahsi geçen bu üç raporda da üzerinde durulan en önemli nokta, Türkiye'nin önünde 15 yıl daha devam edecek demografik bir fırsat penceresinin bulunduğudur. Genç nüfusun istihdam edilebilirliğini sağlayarak bu potansiyelin ekonomik kalkınma sürecinde en iyi şekilde değerlendirilmesinin altı da yine bu raporlarda çizilmektedir.

Raporlarda yer alan çarpıcı ve önemli tespitleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür¹⁵⁵:

¹⁵⁴ Esra BELEN; "Gençler: Eğitimsiz, İşsiz ve Atıl", TİSK İşveren Dergisi, Haziran 2008, s. 80.

¹⁵⁵ BELEN; s. 81.

- Pek çok genç, işgücü piyasasında kendisi için ne gibi işler mevcut olduğunu ve bu işleri yerine getirebilmek için ne gibi beceri ve eğitimin gerekli olduğu konusunda çok az bilgi sahibidir.

- Bazı gençler için kayıtdışı işler, deneyim kazanmak ve daha iyi işler bulabilmek için bir basamak olmaktadır.

- Okuldan işe geçiş uzun bir zaman almaktadır. Özellikle “iyi bir iş” arayanlar olmak üzere, gençler okuldan işe geçiş sürecinde önemli engellerle karşılaşmaktadır. Eğitim büyük bir fark yaratmaktadır ancak yine de eğitim düzeyi arttıkça geçiş sürecinin kısılacığı ve sorunsuz olacağı garanti edilmemektedir.

- Bir çok genç için beceri eksiklikleri işgücü piyasasına giriş için bir engel teşkil etmektedir. Eğitime erişimde fırsat eşitliği artmakla birlikte Türkiye'nin halen OECD ve AB ülkelerinin gerisinde olduğu gözlemlenmektedir.

Tespit edilen bu sıkıntıların altında eğitim sistemindeki çarpıklık ve eğitim sisteminin yeteri kadar etkin olmaması yatmaktadır. Temel görevlerinden birinin ülkenin değişik mesleklere olan gereksinimlerini saptayarak üniversitelerde bölüm açmak, mesleklere kontenjan ayırmak ve benzeri planlamaları yapmak olan YÖK, kuruluşundan bu yana nitelik yerine niceliği seçtiği konusu da eleştirilen konulardan bir diğeri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahsi edilen bu nedenden dolayı bir gecede onlarca üniversite kurulmasına, yetersiz ödeneklerinin üniversitelere plansız dağıtımına, bazı mesleklerde üniversite mezunu işsiz sayısının hızla artmasına ve üretime dönük öğretim yapmaya çalışan diğer bölümlerin bütçelerinin kısılmasına yol açıldığı da zaman zaman gündeme gelmektedir. Günümüzde İngiltere’de “üniversite neden var?” konusu tartışılmaya devam etmektedir. İngiltere Milli Eğitim Bakanına göre üniversitenin her alanda araştırma yapan değil, ekonomiye katkı sağlayacak alanlarda araştırma yapıp hizmet veren bir kurum olması gerekmektedir¹⁵⁶. Bu düşünceye bizler de katılmaktayız. Türkiye’de de ihtiyaç olmayan alanlarda açılan üniversite bölümleri nedeni ile işsiz sayısı her geçen gün artmaktadır.

¹⁵⁶ SEVGİ, İNCE; s. 9.

Yukarıda da belirtildiği üzere Türkiye, 12,5 milyonu bulan genç nüfusu ile gelişme yolunda önemli potansiyele sahip bir ülke olarak sürekli adından söz ettirmektedir. Birleşmiş Milletlerin yaptığı projeksiyonlara göre, 15–24 yaş arası gençlerin sayısı 2010 yılında 13,7 milyon ile zirve yaptıktan sonra azalmaya başlayacak ve 2040 yılında 15–64 yaş arası, yani çalışma yaşındaki nüfus en üst düzeye ulaşarak 64.8 milyonu bulacaktır. Bu nedenden dolayı 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun kapasitesinin etkin ve doğru bir şekilde kullanılması hem bu grubun hem de ülke genelinin refahı ve kalkınmışlığı açısından önem arz etmektedir¹⁵⁷.

Raporun işgücüne katılım oranına büyük önem vermekte olduğu görülmektedir. Uluslararası standartlara göre % 70'i bulması gereken işgücüne katılım oranının Türkiye'de % 48 olduğu, kadınlarda bu oranın % 24.9'a ve 15-24 yaş arası gençlerde ise % 18,5'e gerilediği de raporda belirtilmektedir¹⁵⁸.

Gelişmişlik düzeyinin belirlenmesinde okullaşma oranları da çok önemli bir yer arz etmektedir. Raporda bu oranlara da değinilmektedir. Rapora göre Türkiye'de ilkokulda okullaşma düzeyi %89.77, ortaokulda okullaşma düzeyi %56.63, yükseköğretimde ise okullaşma düzeyi %18.85 oranındadır. Diğer taraftan okullaşma düzeylerinde bölgeler arasında eşitsizlik de söz konusu. İlkokullar genelinde % 89'luk okullaşma düzeyi Doğu Anadolu bölgesinde % 84'e, Güneydoğu Anadolu bölgesinde ise % 79'a düşmekte olduğu görülmektedir. Orta öğretimde de bir farklılık söz konusudur. Türkiye genelinde ortaokul öğrencilerinin oranı %56 iken bu oran Doğu Anadolu bölgesinde % 41, Güney Doğu Anadolu bölgesinde %26 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte Türkiye eğitim harcamaları bakımından da birçok gelişmiş ülkeye göre geri düzeyde kalmaktadır. OECD üye ülkeleri genelinde bir öğrencinin ortaokuldan mezun olana kadar masrafı ortalama 81.485 dolar iken bu miktar Türkiye'de 40 bin doların altında kaldığı gözlemlenmektedir¹⁵⁹.

¹⁵⁷ UNDP; **Human Development Report Turkey 2008: Youth in Turkey**, (Erişim: www.undp.org.tr/publicationsDocuments/NHDR_En.pdf, 21.06.2009 10:32) (Human Development Report Turkey 2008), s. 15 – 19.

¹⁵⁸ UNDP; Human Development Report Turkey 2008, s. 60-61.

¹⁵⁹ UNDP; Human Development Report Turkey 2008, s. 27.

Türkiye’de işsizliğin yüksek bir oranda seyrettiği tartışmasız bir gerçektir. Her ne kadar istatistiklerde Türkiye’deki işsizlik oranı reel oranın altında seyretse de bu oran bile OECD ve AB ülkelerine göre yüksektir. Rapora göre mevcut işsizliği şimdiki düzeyinde tutmak için dahi yılda en az 600.000-700.000 arasında yeni iş yaratılması gerekmektedir. Bu bağlamda, eğitimin yanı sıra, gençliğin istihdamı da temel bir sorun olarak ve etkin bir strateji ile ele alınması gerekliliği de belirtilmektedir. Türk gençlerinin ortalama eğitiminin ve teknik vasıflarının da artırılması gerekliliği raporda özellikle vurgulanmış. Birleşmiş Milletlerin Türkiye çalışması, işverenlerin üniversite mezunlarından ziyade teknisyene ihtiyaç duyduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu ihtiyaca rağmen meslek okulu mezunu işsiz gençlerin sayısının 250 bini geçmesi ise kayıp olarak karşımıza çıkmaktadır. Mevcut Türk Eğitim sisteminde teknik eleman ihtiyacını karşılayacak olan meslek okullarını tercih edenler öğrencileri genellikle akademik eğilimi daha düşük olan ve başka seçenekleri olmadığı için meslek okullarına yönelen öğrenciler oluşturmaktadır¹⁶⁰. Bahsedilen tüm bu çarpıklıkların giderilmesi için müfredatın yeniden belirlenmesi, rehberlik çalışmalarının artırılması gerekmektedir. Tüm bunlar için de kuşkusuz ki üniversite-sanayi işbirliğinin artırılması ve ortak platformlarda bahsi geçen bu kuruluşların buluşturulması gerekmektedir.

B. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK VE İŞSİZLİK

1. İstihdam Edilebilirlik için Gerekli Olan Yetkinlikler

En genel anlamı ile istihdam edilebilirlik, iş bulabilmek, işini muhafaza etmek ve gerektiğinde yeni iş olanağı bulabilmek olarak tanımlanmaktadır. Özellikle 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz, makro ekonomik dengelerin yeniden tanımlama zorunluluğu ve borçlanma stratejisine dayalı bir ekonomik büyüme modeli ve buna bağlı talep daraltıcı önlemler, “istihdam edilebilirlik kavramını” ön plana çıkarmaktadır. İstihdam edilebilirlik kavramı, değişime uyum ve yeniden istihdam

¹⁶⁰ UNDP; Human Development Report Turkey 2008, s. 55-62.

edilebilme olanakları¹⁶¹ m ve bireyin pazarlanabilir olması (marketable)¹⁶² durumunu da beraberinde getirmektedir.

Özellikle küreselleşmenin etkileri ile birlikte diğer ülkelerde olduğu gibi son yıllarda ülkemizde de eğitim gereksinimlerinin ve mesleki yönlendirme faaliyetlerinin gelişen istihdam fırsatları yönünde yeniden dizayn edilmesi, küreselleşen iş piyasalarında uluslararası yetkinlik beklentilerine uygun insan kaynaklarının yetiştirilmesine odaklanmaktadır. Bunun en önemli nedeni ise 20 yıl önce geçerli olan vasıf unsurlarının günümüz işgücü piyasasında geçerli olmamasıdır¹⁶³.

İstihdam edilebilirlik becerilerinin, bir başka anlamda istihdam edilebilirlik için gerekli olan yetkinliklerin neler olduğu konusunda özellikle son yıllarda yapılmış olan çok sayıda araştırma ve yazılmış bir çok eser söz konusudur. Kuşkusuz ki her geçen an yeni bilgilerin ortaya çıkmasının, sürekli olarak teknolojik değişimlerin ve gelişimlerin yaşanmasının etkisiyle yapılan her yeni araştırmada farklı yetkinliklere rastlanmaktadır. İstihdam edilebilirlik için gerekli olan yetkinlikler sektörden sektöre, pozisyondan pozisyona farklılık göstermektedir. Bu kısımda ana yetkinliklerin neler olması gerektiği üzerinde kısaca durulacaktır.

İstihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğunun belirlenmesine yönelik olarak uluslararası alanda yazılmış olan bazı raporlar ve yapılmış olan çalışmalar dikkat çekmektedir. Bu çalışmalar örnek olarak 1991 yılında yapılmış olan Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu Raporları (SCANS), 2000 yılında hazırlanmış olan Kanada Konferans Kurulu Raporları ve 2002 yılında hazırlanan Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğine Yardımcı Olmada Umut Verici Uygulamalar başlıklı raporları göstermek mümkündür. Bu

¹⁶¹ Tekin AKGEYİK; “**Türkiye için Rekabetçi Üretim ve İstihdam Stratejileri**”, Sosyal Siyaset Konferansları Kitabı (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan), (Erişim: <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap50/17.pdf>, 23.05.2009 23:33), s. 347.

¹⁶² Nîmet BARAN, Atilla CAVKAYTAR; “**İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Çözüm ve Önerileri**”, İlköğretim Online, Yıl 2007, Sayı 6, s. 215.

¹⁶³ AKGEYİK; s. 344.

çalışmalara göre istihdam edilebilirlik için gerekli olan yetkinlikleri şu şekilde sıralamak mmkndr¹⁶⁴;

- İletişim,
- Değişikliklere uyum sağlama ve başa ıkma,
- Problem özme ve eleştirel düşünme,
- Çalışma ahlakı (Etik),
- Teknoloji bilgisi,
- Ekip alışması olarak sıralanmaktadır.

2001 yılında Eskişehir'de farklı sektörlerde faaliyet gösteren ve çalışan sayısı 50'den çok olan 75 işletmenin İnsan Kaynakları Yöneticilerine uygulanan bir anket çalışması işe alımlarda İnsan Kaynakları Yöneticilerinin ne tür yetkinliklere dikkat ettiğini ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonuçlar göstermektedir ki, işverenler, işe başvuran adaylarda “sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, zihinsel düşünme, iletişim, akademik işlem ve kendini yönetme” becerilerini ve yetkinliklerini aramaktadır. Araştırmanın çalışmamız açısından dikkat çeken en önemli soncu ise işverenlerin gerekli gördükleri becerilerin düzeyi ile çalışanların sahip oldukları becerilerin düzeyi karşılaştırıldığında ise, işe başvuran adayların hiçbirinin işverenler tarafından beceri kategorisinde yeterli bulmadıkları gerçeğidir. Eğitim sistemi ise ya genel nitelikli akademik bilgiler ya da dar kapsamlı meslek alanlarına özgü teknik becerilerin öğretimine odaklaşmaktadır. İstihdam edilebilirlik becerilerinin etkili biçimde kazandırılabilmesi için eğitimde kklce bir yeniden yapılanmaya gereksinim olduęu¹⁶⁵ nun üzerinde de çalışmada durulmaktadır.

Çalışmamız esnasında İzmir'de İnsan Kaynakları Bölümünde alışan 7 İnsan Kaynakları Yöneticisi ile yapılan görüşmelerde ise şirketlerin işe alımlarda aranılan genel yetkinlikler şu şekilde sıralamaktadır;

Bilgi, Planlama ve Organizasyon, İş Sonuçları ve Kalitesi, Ekip alışması, Yenilikçilik, Müşteri Odaklılık, Güvenilirlik, Sorumluluk, İnisiyatif Almak, İletişim.

¹⁶⁴ BARAN, CAVKAYTAR; s. 215.

¹⁶⁵ Fiğen ÜNAL; **İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Bu Becerileİrin Kazandırılmasına Yönelik Eğitsel Bir Model nerisi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim İletişimi ve Planlaması Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2001, s. 3.

Tüm bunlarla birlikte Analiz ve Sentez Yeteneği, Karar Verme, Yönetme ve Motive Etme, Liderlik ve Ekip Yönetimi, Değişim Yönetimi, İşbirliği ve Koordinasyon, Performans Yönetimi gibi yetkinliklerden de yine söz edilmektedir.

Sonuç olarak işgücü piyasasında yer bulabilmek ve varlığını devam ettirmek için bireylerin bu tür yetkinliklere sahip olması gerekmektedir. Bunun içindir ki işsiz bireyler zamana zaman ekonomik olarak finanse edilmekte ve bunun yanında aktif işgücü piyasası önlemleri kapsamında eğitim görmekte ve istihdam edilebilirlik koşullarını sağlayan yetkinlikler kazanmaları hedeflenmektedir¹⁶⁶.

Yetkinlikler ile ilgili olarak yukarıda belirtilen açıklamalara ek olarak OECD tarafından yayınlanan ve “Definition of Key Competencies” (Temel Yetkinliklerin Tanımlanması) konulu rapora da değinmek faydalı olacaktır. Bu raporda OECD üyesi ülkelerin oluşturduğu öğrencilere uluslararası nitelik kazandırılmasına yönelik olarak oluşturulmuş olan “PISA (Programme for International Student Assessment)”dan söz edilmektedir. Bu program, yaşama atılacak ve zorunlu öğrenimlerini bitirmek üzere olan öğrencilerin sahip olması gereken temel bilgi ve becerileri görmek amacıyla kurulmuştur. OECD’nin yayınlamış olduğu bu rapora göre bireylerin başarılı olmaları için bazı yetkinliklere sahip olması gerekmektedir. Bu yetkinlikler; iletişim becerileri (yazılı ve sözlü iletişim), matematik becerileri, etkin bilgi kullanımı, etkin teknoloji kullanımı becerisi, koordinasyon becerisi, problem çözme ve yönetebilme becerisi, büyük resmin bir parçası olma yeteneği (takım çalışmasına yatkınlık), yaşam boyu öğrenme¹⁶⁷ olarak sıralanmaktadır.

Belirtilen bu yetkinliklere sahip olmak bireye işe giriş aşamasında da bir avantaj sağlamaktadır. Kuşkusuz ki tüm bu yetkinlikler eğitim hayatı boyunca bireye direkt olarak verilememektedir. Ancak eğitim sisteminin belirtilen yetkinlikleri bireye kazandırmaya yönelik olarak şekillendirilmesi sonucunda bahsi geçen yetkinlikler kazanılmaktadır. İşe giriş aşamasında yapılan mülakatlara İnsan Kaynakları ve/veya

¹⁶⁶ Nilgün TUNÇCAN ONGAN; “**Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl 2004, Sayı 3, s. 126.

¹⁶⁷ OECD, **Definition and Selection of Key Competencies – Executive Summary**, (Erişim: <http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf>, 22.08.2009 09:11), s. 3-17.

İşe Alım Uzmanları bireyi sahip olduğu yetkinlikler üzerinde durmaktadır. Günümüzde işe alım esnasında uygulanmak üzere geliştirilen bazı testler ve işe alım mülakatlarının yetkinlik bazlık olarak yapılmaya başlanması eğitim-öğretim hayatı boyunca bireye kazandırılacak yetkinliklerin önemi bir kez daha artırmaktadır.

2. Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizliğin Seyri ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yaşam koşullarının ve standardının gelişmiş olan ülkelere göre daha düşük düzeyde seyretmesi nedeniyle işsizlik problemi sürekli olarak kanayan bir yara konumuna gelmiştir. Devletlerin bu problemi çözmeye yönelik aldığı önlemler ve izlemekte olduğu politikalar da ne yazık ki bahsi geçen bu sorunu ortadan kaldırmaya yetmemiştir. Sosyal bir sorun olarak işsizlik, halen dünyanın en büyük ekonomisi ve gücü konumunda bulunan Amerika dahil olmak üzere, dünyadaki tüm devletlerin gündemindeki yerini korumaya devam etmektedir.

Türkiye ekonomisinin yaşadığı ekonomik krizler, emek piyasaları üzerindeki “sürekli işsizlik-derin yoksulluk” etkileriyle geniş halk kitlelerini önemli ölçüde etkilemiştir. Ulusal ekonomi politikalarının uygulanmasındaki başarısızlık küresel ekonomik dalgalanma ve istikrarsızlıklarla birleşince Türkiye 2001 yılında tarihinin en ağır ekonomik krizini yaşamıştır. GSMH’ da yüzde 10’u aşan bir gerileme iki yıllık dönem içinde işsiz sayısının ikiye katlanmasına neden olmuştur¹⁶⁸. 2008 yılında ikinci çeyrek itibariyle Amerika’da başlayıp Avrupa’ya yayılan krizin etkileri Türkiye’de ise 2008 yılı Aralık ayından itibaren yoğun olarak hissedilmeye başlanmıştır. Özellikle küreselleşmenin etkisiyle dışa bağımlı bir konuma gelen ülkemizde yine bu kriz döneminde resmi kayıtlara göre Nisan 2009 itibariyle işsiz sayısı 3 milyon 800 bine kadar ulaşmıştır. Ancak bu rakam gerçekte çoğu Sivil Toplum Kuruluşuna, Odalara ve Sanayi kuruluşuna göre çok çok fazladır. Bilindiği üzere yazılan bilimsel eserlerde, yapılan resmi araştırmalarda ve raporlamalarda

¹⁶⁸ Güngör TURAN, Hüseyin ÇİÇEK; “Türkiye’de İşsizliğin İzmir’e Özgü Nitelikleri ve Çözüm Önerileri Olarak Yerel İş Kuluçkaları”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2007, s. 26.

genellikle Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) istatistiki verileri dikkate alınmaktadır.

İşsiz sayısı ve işsizlik yüzdesi belirlenirken TÜİK'in yapmış olduğu tanım kapsamına giren bireyler dikkate alınmaktadır. Ancak bu tanım çok sayıda tartışmayı da beraberinde getirmektedir. TÜİK' in yapmış olduğu tanımlamaya göre; “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden, 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek kişiler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler”¹⁶⁹. Görüldüğü üzere tanıma göre aktif olarak iş arama kanallarından en az birisinin kullanılması gerekmektedir. Bu demektir ki bireylerin İş Kur'a kayıt yaptırması ve/veya internet üzerinden iş araması ve buna benzer eylemlerde bulunması gerekmektedir. Ancak, ülkemizde bu kanalları kullanmayan çok sayıda kişinin olduğu da bir gerçektir. Bununla birlikte iş bulma ümidi olmayan ve bu ümidi günden güne kırılan kişi sayısı da oldukça fazladır. Bahsi geçen bireyler yukarıdaki tanım kapsamına girmediği için işsiz olarak nitelendirilmemektedir. Bu nedenden dolayı da sanayi kuruluşları ve diğer sivil toplum kuruluşları kendi yaptıkları araştırmalar doğrultusunda işsizlik oranını açıklamaktadır. Bu oranlar ise devletin açıkladığı işsizlik oranının genellikle 7-10 puan üzerinde seyretmektedir ki bu da ciddi bir oran olarak karşımıza çıkmaktadır.

¹⁶⁹ TÜİK; (http://www.tuik.gov.tr/MetaVeri.do?tb_id=25&ust_id=8, 22.08.2009 14:32).

Tablo 9. Cumhuriyetin Kuruluşundan Bugüne İşsizlik Oranları (1923 – 2009)*

Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı	Yıllar	İşsizlik Oranı
1923	9.1	1945	3.1	1967	4.8	1989	8.7
1924	6.9	1946	2.7	1968	5.2	1990	7.4
1925	5.3	1947	2.5	1969	5.9	1991	8.5
1926	5.1	1948	2.3	1970	6.4	1992	8.4
1927	4.2	1949	1.8	1971	6.8	1993	9.2
1928	3.8	1950	1.5	1972	6.3	1994	8.3
1929	3.2	1951	1.7	1973	6.8	1995	7.3
1930	3.2	1952	1.9	1974	7.3	1996	6.3
1931	4.5	1953	2.8	1975	7.6	1997	7.2
1932	4.5	1954	3.2	1976	9.0	1998	6.7
1933	3.9	1955	3.1	1977	10.0	1999	7.4
1934	3.2	1956	3.2	1978	10.1	2000	6.5
1935	3.3	1957	2.8	1979	8.9	2001	8.4
1936	2.9	1958	2.9	1980	8.3	2002	10.3
1937	2.7	1959	2.9	1981	7.3	2003	10.5
1938	2.1	1960	3.1	1982	7.2	2004	10.3
1939	2.1	1961	3.4	1983	7.9	2005	10.3
1940	2.4	1962	3.4	1984	7.8	2006	9.9
1941	3.0	1963	3.4	1985	7.3	2007*	9.9
1942	3.4	1964	3.5	1986	8.1	2008*	13.6
1943	2.9	1965	3.7	1987	8.5	2009*	15.5
1944	3.1	1966	3.6	1988	8.4		

* Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları kullanılmıştır.

Kaynak : TÜİK; 1988 – 2009 Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarından ve M. Kemal BİÇERLİ; Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınevi, İstanbul 2007'den aktaran Alptekin GÜNEY; "İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri", Kamu-İş Dergisi, Cilt 10, Sayı 4, Yıl 2009, s.141.

Hanehalkı İşgücü Araştırmasına göre Kasım, Aralık 2009 ve Ocak 2010 aylarında tarım sektöründe çalışan sayısı 637 bin kişi artarken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 348 bin kişi azalmış durumdadır. Aralık 2009 döneminde istihdam edilenlerin % 24'ü tarım, % 20.3'ü sanayi, % 5.7'si inşaat, % 50'si ise hizmetler sektöründedir. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında, tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payının 2 puan, inşaat sektörünün payının 0.2 puan arttığı, buna karşılık sanayi sektörünün payının 0.5 puan, hizmetler sektörünün payının ise 1.7 puan azaldığı görülmektedir¹⁷⁰. Türkiye'de işsizlik, tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi büyük ölçüde tarımdan, sanayi ve hizmetler sektörü ağırlıklı bir yapıya geçmekten kaynaklanmaktadır. Gelişme üç sektör kanununa göre olmamaktadır. Üç sektör kanununa göre tarımda çalışanların gelişmelere uygun olarak önce sanayiye geçiş, oradan sonra yine gelişmelere uygun olarak hizmetler

* Tabloda her yılın Ocak ayı verileri dikkate alınmıştır.

¹⁷⁰ TÜİK; Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Haziran Dönemi Sonuçları, Sayı 163, Ankara 2009 (2009), s. 1.

sektörüne geçmesi gerekmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ve tabii ki Türkiye’de de gelişme bu şekilde olmadığından tarımda çalışanlar doğrudan hizmetler sektörüne geçmek durumunda kaldıklarından ve hizmetler sektörünün talep ettiği vasıflara da sahip olamadıklarından tarım sektörü daralmakta ama istihdam aynı ölçüde hizmetler sektöründe genişlememektedir¹⁷¹.

Hanehalkı İşgücü Araştırması Sonuçlarına (HİAS) göre Aralık 2009 itibariyle işgücü durumu şu şekildedir;

Tablo 10. Aralık 2009 İtibariyle Türkiye’nin İşgücü Durumu

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Kurumsal olmayan nüfus (000)	70 096	70 907	48 530	48 921	21 567	21 986
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	51 211	52 079	35 963	36 357	15 248	15 721
İşgücü (000)	23 799	24 812	16 238	16 712	7 560	8 100
İstihdam (000)	20 466	21 451	13 713	14 098	6 753	7 353
İşsiz (000)	3 332	3 361	2 525	2 614	807	747
İşgücüne katılma oranı (%)	46,5	47,6	45,2	46,0	49,6	51,5
İstihdam oranı (%)	40,0	41,2	38,1	38,8	44,3	46,8
İşsizlik oranı (%)	14,0	13,5	15,6	15,6	10,7	9,2
<i>Tarım dışı işsizlik oranı (%)</i>	16,8	16,6	15,9	16,1	20,9	19,0
<i>Genç nüfusta işsizlik oranı^(*)(%)</i>	26,0	24,1	27,1	25,6	23,5	20,7
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	27 412	27 266	19 725	19 645	7 687	7 621

(*) 15-24 yaş grubundaki nüfus

Kaynak : TÜİK; Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Aralık Dönemi Sonuçları, Sayı 45, Mart 2010, s. 1.

Tablo 10’dan da açık bir şekilde görüldüğü üzere 2009 Aralık ayı itibariyle işsizlik oranı Türkiye çapında %13.5 olarak seyretmektedir. Bu tabloda dikkat çeken en önemli nokta, 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun işsizlik oranıdır. Bu oran %24.1 olarak saptanmıştır ki bu da Türkiye’de en verimli çağlarında dört gençten birisinin işsiz olduğunu göstermektedir.

¹⁷¹ GÜNEY; s. 141.

Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (2004 – 2009)

EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İŞGÜCÜ DURUMU
LABOUR FORCE STATUS BY EDUCATIONAL LEVEL

(Bin kişi, 15+ yaş)

(Thousand person, 15+ age)

TÜRKİYE
TURKEY

Yıllar - Years	Okur-yazar olmayanlar Illiterate						Lise altı eğitimliler Less than high school						Lise ve dengi meslek High and vocational high school						Yükseköğretim Higher education						
	İşgücü Labour force		İstihdam Employed		İşsiz Unemp-loyed		İşgücü Labour force		İstihdam Employed		İşsiz Unemp-loyed		İşgücü Labour force		İstihdam Employed		İşsiz Unemp-loyed		İşgücü Labour force		İstihdam Employed		İşsiz Unemp-loyed		
	İO (%)	UR (%)	İKO (%)	LFPFR (%)	İU (%)	UR (%)	İİ (%)	LFPFR (%)	İU (%)	UR (%)	İİ (%)	LFPFR (%)	İU (%)	UR (%)	İİ (%)	LFPFR (%)	İU (%)	UR (%)	İİ (%)	LFPFR (%)	İU (%)	UR (%)	İİ (%)	LFPFR (%)	İU (%)
2004 YILLIK - ANNUAL (*)	1.306	1.250	57	21,6	4,3	13.591	12.269	1.321	45,4	9,7	4.596	3.898	698	54,8	15,2	2.524	2.215	308	78,9	12,2					
2005 YILLIK - ANNUAL (*)	1.167	1.109	58	19,9	4,9	13.651	12.269	1.381	45,3	10,1	4.879	4.207	672	55,4	13,8	2.757	2.481	277	77,9	10,0					
2006 YILLIK - ANNUAL (*)	1.115	1.062	53	18,7	4,8	13.633	12.295	1.338	45,0	9,8	5.024	4.372	652	55,4	13,0	2.980	2.695	285	77,2	9,6					
2007 YILLIK - ANNUAL (*)	1.045	990	55	18,1	5,2	13.679	12.342	1.337	44,6	9,8	5.195	4.521	674	55,2	13,0	3.195	2.884	311	77,3	9,7					
2008 OCAK - JANUARY (*)	875	802	73	15,2	8,3	13.153	11.639	1.514	42,6	11,5	5.050	4.361	689	53,2	13,6	3.310	2.995	315	76,7	9,5					
ŞUBAT - FEBRUARY (*)	904	822	81	15,8	9,0	13.223	11.640	1.583	42,7	12,0	5.098	4.394	704	53,5	13,8	3.316	3.008	309	77,0	9,3					
MART - MARCH (*)	930	858	72	16,5	7,7	13.445	11.949	1.496	43,4	11,1	5.158	4.487	671	54,0	13,0	3.387	3.095	292	77,1	8,6					
NİSAN - APRIL (*)	1.070	1.004	67	19,0	6,2	13.873	12.504	1.369	44,7	9,9	5.259	4.625	634	54,7	12,1	3.359	3.096	263	77,5	7,8					
MAYIS - MAY (*)	1.133	1.073	60	20,1	5,3	14.173	12.904	1.269	45,6	9,0	5.324	4.727	597	55,6	11,2	3.416	3.138	278	77,5	8,1					
HAZİRAN - JUNE (*)	1.124	1.070	54	20,1	4,8	14.423	13.142	1.281	46,1	8,9	5.422	4.809	613	57,4	11,3	3.438	3.090	348	77,5	10,1					
TEMMUZ - JULY (*)	1.125	1.070	55	19,8	4,9	14.525	13.181	1.344	46,4	9,3	5.429	4.808	621	58,2	11,4	3.508	3.104	404	77,8	11,5					
AĞUSTOS - AUGUST (*)	1.092	1.044	48	19,3	4,4	14.556	13.186	1.370	46,3	9,4	5.364	4.724	640	58,2	11,9	3.557	3.114	443	78,0	12,4					
EYLÜL - SEPTEMBER (*)	1.111	1.056	55	19,4	4,9	14.366	12.946	1.420	45,9	9,9	5.283	4.606	677	57,0	12,8	3.643	3.194	449	77,6	12,3					
EKİM - OCTOBER (*)	1.036	982	54	18,2	5,2	14.307	12.788	1.519	45,5	10,6	5.232	4.517	715	57,2	13,7	3.722	3.279	443	77,8	11,9					
KASIM - NOVEMBER (*)	974	908	67	17,1	6,9	14.183	12.394	1.789	44,9	12,6	5.177	4.413	764	57,2	14,8	3.702	3.285	417	77,6	11,3					
ARALIK - DECEMBER (*)	929	845	84	16,2	9,0	13.974	11.967	2.007	44,3	14,4	5.183	4.333	851	56,7	16,4	3.712	3.321	392	77,9	10,5					
2008 YILLIK - ANNUAL	1.025	960	64	18,1	6,3	14.031	12.525	1.506	44,9	10,7	5.246	4.568	679	56,1	12,9	3.503	3.140	362	77,6	10,3					
2009 OCAK - JANUARY	929	834	95	16,0	10,2	13.833	11.589	2.245	43,7	16,2	5.113	4.217	896	56,2	17,5	3.649	3.234	415	77,0	11,4					
ŞUBAT - FEBRUARY	989	884	105	16,7	10,6	13.858	11.499	2.359	43,7	17,0	5.113	4.190	922	56,6	18,0	3.623	3.207	416	77,1	11,5					
MART - MARCH	982	877	105	17,0	10,7	14.008	11.685	2.323	44,1	16,6	5.202	4.271	930	57,5	17,9	3.733	3.316	417	77,5	11,2					
NİSAN - APRIL	1.024	929	95	18,0	9,3	14.284	12.074	2.210	44,8	15,5	5.274	4.365	909	57,6	17,2	3.734	3.330	403	78,0	10,8					
MAYIS - MAY	1.065	991	73	19,0	6,9	14.735	12.690	2.044	46,0	13,9	5.301	4.428	873	57,9	16,5	3.737	3.345	391	78,0	10,5					
HAZİRAN - JUNE	1.137	1.067	70	20,1	6,2	15.082	13.150	1.931	47,0	12,8	5.307	4.464	843	58,2	15,9	3.690	3.265	424	77,7	11,5					

Kaynak : TÜİK; Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Haziran Dönemi Sonuçları, Sayı 163, Ankara 2009 (İstatistik veri tabanından faydalanılmıştır).

Tablolar incelendiğinde yüksek eğitimlilerde işsizlik 1988'den 2000 yılına kadar düşme eğilimi gösterirken, 2001'den itibaren artma eğilimi göstermektedir. Bu yükselmeye 2001 finansal krizinin de etkisini dikkate almak gerekmektedir. Ayrıca eğitilmiş kesimi en çok istihdam eden finans sektörünün kriz nedeniyle küçülmesi yüksek eğitimlilerin işsizliğinde artışa neden olmuştur. Tüm eğitim seviyelerinde işsizlik oranları kriz yıllarında artmaktadır. Lise ve Meslek Liseleri mezunlarının 1988 den bu yana genel olarak yüksek işsizlik yaşıyor olmasının nedeninin eğitim sisteminde aranması gerektiği görüşündeyiz. Ülkemizde işsizliğin nedenlerinden biri eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamamış olmasıdır. Emek piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını dikkate almayan eğitim sistemi işsizliğe yol açmaktadır. İstihdamın önemli bir bölümünün eğitim düzeyi düşük işgücünden oluşması ülkenin gelişmesi işsizlik oranının artması da Türk işgücü piyasasının yapısal zaafını gösteren bir başka olumsuz nokta olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁷².

Aralık 2009 itibariyle işsizler ile ilgili olarak bazı özet bilgilere değinmenin, durumun daha iyi anlaşılması için faydalı olacağı düşünülmektedir. İşsizlerin %72.6'sını erkek nüfus ve % 59.9'unu ise lise altı eğitimliler oluşturmaktadır. Bununla birlikte % 26.6'si bir yıl ve daha uzun süredir iş aramaktadır. İşsizler sıklıkla (% 32.5) "eş-dost" vasıtasıyla iş aramaktadır. % 90'ı (3 milyon 26 bin kişi) daha önce bir işte çalışmıştır. Daha önce bir işte çalışmış olan işsizlerin % 45.8'i "hizmetler", % 23.9'u "sanayi", % 18.6'sı "inşaat", % 9.4'ü "tarım" sektöründe çalışmış, % 2.3'ü ise 8 yıldan önce işinden ayrılmıştır. İşsizlerin % 31.1'ini çalıştığı iş geçici olup işi sona erenler, % 20.6'sını işten çıkarılanlar, % 15.1'ini kendi isteğiyle işten ayrılanlar, % 8.4'ünü işyerini kapatan/iflas edenler, % 7.1'ini ev işleriyle meşgul olanlar, % 8.3'ünü öğrenimine devam eden veya yeni mezun olanlar, % 9.4'ünü ise diğer nedenler oluşturmaktadır¹⁷³.

İşgücünün eğitim ve yaş dağılımları ile ilgili olarak HİAS' a bakıldığı takdirde Toplam işgücünün % 17,4'ünü 15-24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı % 45,6 iken, yükseköğretim mezunlarında bu oranın % 78,3 olduğu görülmektedir. Lise altı eğitimlilerde

¹⁷² GÜNEY; s. 142 – 147.

¹⁷³ TÜİK; 2009, s. 2.

erkeklerin işgücüne katılma oranı % 68,5 iken, kadınlarda % 21,8'dir. Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 74,6 iken, kadınlarda % 32,9'dur. Yükseköğretim mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 83,7 iken, kadınlarda % 70,9'dur¹⁷⁴. İstatistiklerden de görüldüğü üzere, eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranı da artmaktadır. Özellikle kadınlarda keskin bir farklılık göze çarpmaktadır.

Sonuç olarak, ekonominin son dönemlerde hızla büyümesine karşılık işsizlik oranlarının yeterince azalmaması akla iktisat derslerinde öğretilen “ekonomik büyüme istihdam artışının temel unsurudur” önermesinin gerçek hayatla uyumlu olup olmadığı sorusunu gündeme getirmekte ve tartışmaya açmaktadır. İşsizlikle mücadelede öne sürülen klasik yöntem ekonomik büyümenin sağlanmasıdır. Klasik düşünceye göre ekonomik büyüme, mal ve hizmet üretiminin artması ile sağlanacak, bu ise yeni işçilerin işe alınmalarına imkân sağlayacaktır. Türkiye'nin yakın dönemde ekonomisini büyümesine karşılık işsizliğin yeterince azalmaması bu konudaki ezberin bozulmasına sebep olmuştur. Ülkemizde gözlediğimiz “istihdam artışı yaratmayan büyüme” olgusunun aslında iktisat öğretisi ile çelişen yanı da bulunmamaktadır. Bu durum büyük ölçüde işgücü piyasalarındaki istihdam maliyetlerinin yüksekliği gibi katılıklar sebebiyle büyümenin mevcut işgücününün daha verimli çalıştırılmasından kaynaklanmaktadır¹⁷⁵. Açıkça bahsedildiği gibi özel sektörden gözlemlediğimiz kadarıyla sipariş artışı, kapasite artışı gibi durumlarda işverenler öncelikle ellerindeki mevcut olan işgücü ile bu durumu karşılamaya çalışmaktadır. İşgücününün daha verimli kullanılması için yapılan çalışmalar, çalışanların fazla çalışma yapması ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi bu anlamda ilk akla gelen uygulama örnekleridir.

Yukarıda sayılan tüm bu gerçeklerle birlikte özellikle yükseköğretim mezunlarının ya da bir başka deyişle nitelikli işsizlerin işsiz kalma sebepleri ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken en önemli hususlardan bir tanesi de “katma değer” zinciridir. Küreselleşmenin etkisi ile birlikte bilindiği üzere bir katma değer zinciri söz konusudur. Gelişmiş ülkeler üretimlerini genellikle gelişmemiş ya da

¹⁷⁴ TÜİK; 2009, s. 3.

¹⁷⁵ Mustafa Kemal BİÇERLİ; “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2005, s. 12.

gelişmekte olan ülkelere yaptırmakta bu anlamda da özellikle maliyet bakımından çok ciddi avantajlar elde etmektedir. Bu bakımdan konu değerlendirildiğinde ise Türkiye'nin bir maliyet merkezi olduğu çok açık bir şekilde görülmektedir. Zaten ülkemizde ağırlıklı olarak nitelikli işler yapılmamaktadır. Ara eleman ihtiyacına yönelik olarak eğitim programlarında, müfredatta ve kontenjanlarda işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda bir düzenleme yapılmadığı içindir ki milyonlarca insan üniversitelerden mezun olduktan sonra işsiz kalmaktadır. Ya da iş bulan bireyler ise nitelikleri ile örtüşmeyen daha basit düzeyde işler yaptıkları için iş doyumları olmadan mecburi bir şekilde yaşamaya devam etmektedir.

3. İstihdam Edilememenin Bir Sonucu Olarak Beyin Göçü

Beyin göçü, istihdam edilememenin ve iş doyumsuzluğunun bir sonucu olarak karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenden dolayı çalışmamızda ele alınmış bulunmaktadır. Beyin göçünün tanımı ve nedenleri ile birlikte beyin göçüne yönelik olarak yapılmış olan farklı araştırmalara da bu bölümde yer verilecektir.

a. Tanımı ve Nedenleri

Yükseköğretim mezunları açısından istihdam edilememenin, uzun süre işsiz kalmanın ve/veya iş doyumundan yoksun olarak çalışmanın sonuçlarından bir tanesi de beyin göçüdür.

En basit anlamıyla beyin göçü kavramı, bir ülkenin yetişmiş işgücününün bir başka ülkeye gitmesidir. Bununla birlikte beyin göçü, çeşitli şekillerde ve daha kapsamlı olarak tanımlanabilmektedir. Bu tanımlamalardan ilkinde göre; beyin göçü, iyi eğitim görmüş, kalifiye, nitelikli, seçkin, uzman ve yetenekli işgücününün yetiştiği az gelişmiş/ gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye en verimli olduğu dönemde çalışmak/araştırma yapmak için akışı/göçü olarak tanımlanabilir. Kıt ve sınırlı kaynakları ile yetiştirdiği değerli beyinleri kaybeden az gelişmiş/gelişmekte olan ülkelerin beyin göçü nedeni ile gelişmeleri daha da yavaşlarken, gelişmiş ülkelerin yetişmiş beyinlere daha yüksek ücret ve daha iyi olanaklar sağlaması ile

gelişmeleri daha da hızlanmaktadır. Beyin göçü ülkeler arasındaki gelişmişlik farkının daha da artmasına neden olmaktadır¹⁷⁶.

Beyin göçünün en temel nedeni dünya ekonomisinin ikili bir yapıya sahip olmasıdır. Bir tarafta yüksek teknolojili endüstrileşmiş ülkeler, diğer tarafta sermaye yetersizliği yaşayan tarımsal üretimin hakim olduğu kalkınma girişimlerine başlamış gelişmekte olan ülkeler vardır. Dünya ekonomisinin bu ikili yapısında insanları göçe zorlayan çekici ve itici faktörler bulunacağı ve beyin göçüne zorlayacağı kaçınılmaz bir gerçektir.

Beyin göçü sebepleri, ülkelere göre değişmekte, her ülkenin kendine özgü koşulları çerçevesinde şekillenmektedir. Ayrıca bilgi toplumu ile birlikte insanın sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel yaşamında meydana gelen değişiklikler de göçü hızlandırmıştır. Böylece birey kendisini, girişimci, yaratıcı ve üretici yeteneğini kanıtlamaya, kendini gerçekleştirmeye ve kendi isteklerini tatmine yönelmiştir. Bu süreçte gelişmekte olan ülkelerde beyin göçü, süreklilik arz eden bir faktör olarak ortaya çıkmıştır¹⁷⁷.

KAYA, beyin göçüne işsizliğin neden olduğunu belirterek vasıflı elemanların istihdam edilememesi, özellikle yükseköğretimli insanların işsiz olması, herhangi bir ekonomik krizde en fazla yükseköğretimli insanların işten çıkarılması ve yükseköğrenimli insanların büyük bir bölümünün (yaklaşık %70) kendi meslekleriyle ilgisiz alanlarda istihdam edilerek, gerek madden gerekse manen tatminsizlik ortaya çıkması gibi nedenlerin de beyin göçünde çok büyük etken olduğu gerçeği üzerinde durmaktadır¹⁷⁸.

¹⁷⁶ Muammer KAYA; “**Beyin Göçü / Erezyonu**”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Yıl 2003, Cilt 5, Sayı 2, s. 2.

¹⁷⁷ Mesut ÜNAL; **Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerin Beyin Göçü Sorunu**, DEÜ SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2005 s.92.

¹⁷⁸ KAYA; s. 2.

b. Beyin Göçünün Nedenlerini Belirlemeye Yönelik Olarak Türkiye’de Yapılan Başlıca Araştırmalar

(1) Orta Doğu Teknik Üniversitesi Araştırması

ABD, Kanada ve İngiltere’de bulunan 1103 öğrenci ile görüşülerek yapılan bir araştırmada yurtdışına göç eden öğrencilerin cevapları şu yönde olmuştur¹⁷⁹;

- Başlangıçta %53’ü eğitimi bitince döneceğini, ancak göç ettikten sonra bu oranın %14’e düştüğü görülmektedir. %35’i döneceğini, %28 belki döneceğini, %22’si kesinlikle dönmeyeceğini belirtmiştir.

- Öğrencilerin ilk 5 yıl geriye dönme planları yaptıkları ancak bu süreden sonra da yurtdışında kalmaya yöneldikleri ve %74’ünün aileden destek aldıkları tespit edilmiştir.

- “Neden geri dönmek istemiyorsunuz?” sorusuna, öğrencilerin; ekonomik belirsizlik (%52), kaynaklar (%26), prestij (%21) ve Türkiye’de imkanların yetersizliği (%16) olarak cevap verilmiştir.

(2) Ege Üniversitesi Araştırması

Ege Üniversitesinin Ankara, İstanbul ve İzmir’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde öğrenim gören 120 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı araştırma çoğunlukla öğrencilerin yurtdışında yaşamayı istediklerini ortaya koymuştur. Öğrenciler en çok ekonomik-siyasal istikrarsızlık, işsizlik ve gelecek kaygısı ile ülke dışına çıkmayı hayal etmektedir. Öğrenciler yurt dışını seçerken daha nitelikli eğitim ve daha iyi çalışma koşullarına kavuşma isteğini bildirmiştir. Türkiye’ye dönüşlerinde daha nitelikli iş bulmak amacı ile yabancı dili geliştirme arzusu da tercihlerde öncelikli olarak yer almıştır. Ülke dışında çalışmayı tercih eden nitelikli insanlar ise, daha iyi ücret ve kariyer sahibi olmak için göç etmişlerdir¹⁸⁰.

¹⁷⁹ ÜNAL; s. 107.

¹⁸⁰ ÜNAL; s. 107.

(3) Uludağ Üniversitesi Araştırması

Uludağ Üniversitesi “AB’ ye Giriş Sürecinde Avrupa ve ABD’ ye Türk Beyin Göçünün Karşılaştırmalı Bir Analizi” konulu çalışmasında beyin göçünün sebeplerini incelemiştir. Yurt dışına göçe sebepler olarak yüksek eğitilmişleri göç etmeye sevk eden itici faktörlerden iyi bir yabancı dil eğitimi almış olmak, işsizlik, siyasi ve ekonomik istikrarsızlık, kriz, düşük ücret politikası, gelir dağılımının bozukluğu, gelecek kaygısı, devlete güvensizlik, Ar-Ge ye gereken önemin verilmemesi, milli eğitim politikasının olmaması tespit edilmiştir¹⁸¹.

Çekici faktörlerden ise, psiko-sosyal nedenler ilk sırada yer almış ve bu nedenler, yurt dışında eğitimin avantajlı olması, fikir üretiminin desteklenmesi, yaşam kalitesinin yüksek olması ile yurt dışında bilim ve teknolojiye önem verilmesi olarak belirtilmiştir¹⁸².

Gelişmiş ülkelerin ekonomik ve sosyal olanaklar ile yaşam kalitesine ilişkin olarak sunduğu çekici faktörler ile gelişmekte olan ülkelerdeki itici faktörler, yurt dışına gidişi hızlandırmakta ve gidilen ülkenin yaşam kalitesinin yüksek olması geri dönüşü büyük ölçüde azaltmaktadır.

Yukarıda kısaca bahsedilen ve Türkiye açısından da bir kanayan yara durumunda olan beyin göçü sorununun önüne geçmek için bahsedilecek olan önerilerin hayata geçirilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Gelişim ve değişimin yoğun olduğu günümüzde, küresel politikaların etkisiyle ülkeler artık ortak bir pazar haline gelmiştir. Bu küresel piyasada ülkeler diğer ülkelerle rekabet edebilirliklerini sağlamak amacıyla güçlü ekonomik politikalar uygulamak zorundadır. Bu ekonomik politikaların en başında ülkeler, vasıflı işgücünü ülkelerinde tutabilmeyi başarabilmeli ve diğer ülkelere beyin göç etmelerini engellenmek için bir dizi politika izlemelidir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler açısından bu hayati bir önem taşımaktadır. Bu nedenle,

¹⁸¹ Özlem İŞİĞİÇOK; “Yaşam Kalitesi ve Beyin Göçü”, <http://www.isgucu.com.tr>, (Erişim: 08.12.2006, 21.17), (html formatında olduğundan sayfa numarası bulunmamaktadır).

¹⁸² İŞİĞİÇOK; (html formatında olduğundan sayfa numarası bulunmamaktadır).

küresel göç politikasının temel amacı gelişmekte olan ülkelerden, gelişmiş ülkelere olan “kalıcı” beyin göçünü engellemek, hatta tersine göçü teşvik etmek olmalıdır.

Türkiye, beyin göçü en fazla olan 34 ülke arasında 24. sırada yer almakta ve ne yazık ki iyi eğitim gören yüz kişiden 59’u Türkiye dışında okuma veya çalışmaya başlamaktadır. Bu anlamda Türkiye’de; bireylerin refah düzeyini artırmanın ve yaşam kalitesini yükseltmenin bilim, teknoloji ve buluş yeteneklerinin yükselmesi ile mümkün olduğudur. Bu da ancak yetişmiş beyinlerle başarılabilir. En önemli yatırım eğitilmiş insana yapılan yatırımdır. Refah seviyemizi ancak teknoloji üreterek artırabileceğimiz bir gerçektir. Ülkemiz açısından da düşünüldüğünde yapılması gereken ilk şey; nitelikli beyin göçü veren bir ülke olarak makro anlamda ülkede göçe sebep olan analizler sonucunda sorunlar ortaya çıkarılmalı, ortaya konulan sorunlara yönelik olarak çeşitli programlar hazırlanmalı ve hayata geçirilmelidir. Mikro anlamda ise göç eden nitelikli işgücüne yönelik olarak çeşitli anketler, ya da görüşmeler yapılarak onların göç etmesine neden olan sebepler araştırılmalıdır. Bu kişilerle gittikleri ülkelerde de konsolosluklarımız aracılığıyla irtibat kurulmaya devam edilmelidir. Bu kişilerin göç etmesine neden olan etmenler ortadan kaldırılınca, bu kişilerle irtibata geçilerek ülkeye geri dönmeleri için çeşitli çalışmalarda bulunulmalıdır. Bu çalışmalar devlet bünyesinde nitelikli işgücü ve bunların göçüne yönelik olarak kurulacak olan bir genel müdürlük tarafından yürütülmesi mümkündür.

Özellikle genç ve nitelikli işgücü kaybını önlemek için iş arayanlar ile işçi arayan işverenleri buluşturabilecek ulusal düzeyde bir veri tabanının hazırlanması da önerilebilir. Bu veri tabanına işletmesinde açık iş pozisyonu bulunan tüm işverenlerin başvurması zorunlu hale getirilmeli, başvurmayanlara cezai yaptırım uygulanmalıdır. Tüm bunların dışında ayrıca, yurt içi ve yurt dışındaki uzmanların ve bilim adamlarının karşılıklı olarak fikir alışverişinde bulunması amacıyla veri tabanlarının oluşturulması önerilebilecek konular arasında yer almaktadır. Tüm bunların yapılmasında her şey devletten beklenmemeli, devletin yanında, özel sektör, sivil toplum kuruluşları, sanayi ve ticaret odaları gibi kurumlar da üzerine düşen görevi yerine getirmelidir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI ve İŞ DOYUMU

Eğitim hayatı sonunda her birey hayal ettiği bir işte çalışmayı istemektedir. Teknik Lise, Ticaret Meslek Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesinde okuyan öğrenciler ve/veya üniversite hayatları boyunca stajları zorunlu tutulan öğrenciler, öğrencilik hayatları sırasında çalışma hayatını kısa bir süre de olsa görme şansına sahip olmaktadır. Bu durum, daha iş yaşamına girmeden hayal edilen çalışma hayatı ile gerçekte mevcut olan çalışma hayatı arasında bir farklılık olduğunun görülmesine yardımcı olmaktadır. Eğitimleri esnasında ağırlıklı olarak teorik bilgilerle donatılan gençler, çalışma hayatına girdiklerinde çoğu zaman büyük şaşkınlık yaşamaktadır. Özellikle, eğitim hayatı boyunca alınan çoğu bilginin iş hayatında kullanılmadığının ya da pratikte çoğu şeyin farklılık arz ettiğinin görülmesi gençleri zaman zaman hayal kırıklığına uğratmaktadır.

Bununla birlikte, Türkiye’ de yaşanan problemlerden bir tanesi de yükseköğretim mezunlarının, hayalini kurduğu ve mezun olduğu bölüm ile ilintili iş fırsatı yakalayamamasıdır. Bu problem mühendislik, tıp, hukuk gibi bölüm mezunlarında çok sık yaşanmamakla birlikte iktisadi idari bilimler ya da diğer sosyal bilimler mezunlarında daha fazla yaşanmaktadır. Mühendislik, tıp ve hukuk bölümlerinden mezun olduktan sonra yapılabilecek işlerin tanımlarının net olarak çizilmiş olması bunda en büyük etkidir. Üniversite bölümünün net tanımlı olmasının bireyin mezun olduktan sonra çalışacağı alanı belirlemesine yönelik olumlu katkıları da söz konusu olacaktır. Eğitim ve öğretim hayatı boyunca öğrendiği bilgiler ve mezun olduğu bölümle paralel bir işte çalışamayan bireyin, çalışma hayatında iş doyumsuzluğu problemi ile karşılaşma olasılığı daha yüksek olacaktır. “Çalışma Hayatı ve İş Doymu” başlık bu bölümde, mesleğin önemi, meslek seçimini etkileyen faktörler, iş doymu ve etkileyen faktörler ile birlikte iş doymu ve doyumsuzluğunun sonuçlarına değinilecektir.

I. ÇALIŞMA HAYATI ÖNCESİNDE ÜNİVERSİTE VE MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çoğu zaman diplomalı olmanın bir sosyal statü göstergesi olarak kabul edildiği ülkemizde, üniversiteye giriş sınavları sonrası yapılan tercihler doğrudan ve dolaylı olarak meslek seçimini ve dolayısıyla da iş doyumunu yakından etkilemektedir. Hayati öneme sahip olan ve insanın geleceğini şekillendiren bu seçim sürecinde, çoğu zaman çeşitli sıkıntılar ile karşılaşmaktadır. Bu sıkıntılar kimi zaman eğitim sisteminden, kimi zaman sosyal çevreden, kimi zaman ise bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır. Bu süreçte düşülen hatalar ve yapılan yanlış tercihler, ilerleyen yıllarda kişilerin yanlış bir mesleği icra etmesine ve iş doyumundan mutsuz bir şekilde çalışma ortamında bulunmasına neden olmaktadır. Çalışmanın bu kısmında mesleğin insan yaşamındaki önemi ve meslek seçimini etkileyen faktörler üzerinde durulacaktır.

A. MESLEĞİN İNSAN YAŞAMINDAKİ ÖNEMİ

Meslek yaşamı, insan hayatının çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Anne-baba, eş, arkadaşlar, çocuklar ile geçirilen vaktin kat kat fazlası iş ortamında geçirilmektedir. Bireyler çoğu zaman kendileri için çok değerli olan ailelerine ayırdığı sürenin daha fazlasını mesleğimizi icra etmek ve işyerindeki görevlerini yerine getirmek için harcamaktadır. Bu nedenden dolayıdır ki mesleğin ve meslek seçiminin insan hayatındaki önemi çok büyüktür.

Meslek seçimindeki temel amaç, insanın mutlu olabileceği bir geleceğin planını yapmaktır. Planlamanın sağlıklı yapılabilmesi, önce bireyin kendisini iyi tanımasıyla, ilgi ve isteklerini, yeteneklerini, sağlığını, bedensel yapısını ve bunun gibi birçok faktörün göz önünde tutulmasıyla mümkün olabilmektedir. Özellikle sanayi devriminden sonra sanayinin hızla gelişmesi ile birlikte işbölümü artmış, teknoloji alanında yapılan yeni buluşlar ve çalışmalar sonucunda yepyeni meslekler türemeye başlamıştır. Örneğin, sanayileşme sürecinin başlangıcı kabul edilen 1850 yılında İngiltere’de 431 çeşit meslek adı sayılırken bu sayı giderek artış göstermiş ve

1920 yılında 20.000 meslek çeşidine ulaşılmıştır¹⁸³. Günümüzde bu meslek sayısının kat kat üzerine çıktığı ve her geçen gün yeni mesleklerin belirdiğini söylemek mümkündür.

Her bireyin kendisine özgü yetenekleri, potansiyeli, farklı gizil güçleri mevcuttur. Bireyler yaşamı boyunca bunları ortaya koymak, kullanmak ve geliştirmek istemektedir. Bireyin yeteneklerini, potansiyelini, doğduktan sonra öğrenme yolu ile kazanılan bilgi ve becerilerini en doğru şekilde kullanılabilmesi, birey için en doğru olan meslek alanının seçilmesi ile mümkündür. Meslek, aynı zamanda bireyin kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmada da etkilidir. Bu anlamda da yüksek bir öneme sahiptir. Ayrıca psikolojik açıdan değerlendirildiğinde meslek seçimi, iş doyumunun oluşmasında ve kişiliğin gelişmesinde de etkili olmaktadır. Birey meslek seçimi yolu ile kendini gerçekleştirme imkanı bulması, bu sayede benlik kavramının sağlıklı ve güçlü bir şekilde gelişmesi ve tüm bunların bir yansıması olarak da icra ettiği mesleği severek yapması olasıdır¹⁸⁴.

Bireylerin yaşamlarının odak noktasında (central life interest) işi ya da bir başka deyişle çalışmayı görüp görmemeleri, iş doyumunu etkileyen bir unsur olarak dikkat çekmektedir. Bazı araştırmalar, çalışmaya verilen önem açısından, kadınlar ve erkekler arasında bir farklılık olduğunu üzerinde durmaktadır. GENIS ve WALLIS tarafından özel sektör ve kamu sektöründe çalışan 86 kişi üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların üçte ikisi yaşamlarının odak noktasında çalışmayı görmemelerine rağmen, çalışmanın yaşamlarında çok önemli bir rol oynadığı beyanında bulunmuştur. Yapılan bu araştırmada, bazı çalışanların iş hayatında iyi düzeyde bir maaş ve gelire önem verdiği ortaya çıkmıştır¹⁸⁵.

¹⁸³ Cavidan TELMAN; **Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi**, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 2006, s.17-21.

¹⁸⁴ Zeynep ERDİL; **Hacettepe Üniversitesi Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinin Mesleki İlgi ve Yetenek Alanları ile Meslek Tercihlerini Etkileyen Bazı Faktörlerin Belirlenmesi**, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Ankara, 2006, s. 5.

¹⁸⁵ Jacques GENIS, Taryn WALLIS; **“Work as a Central Life Interest for Legal Professionals”**, SA Journal of Industrial Psychology, Cilt 31, Sayı 1, 2005, s. 65-69.

Amerika’ da 1112 kadın ve erkek çalışan üzerinde yapılan bir araştırmanın ortaya çıkan ilk sonucu, erkeklerin kadınlara göre hayatlarında daha fazla iş odaklı yaşadığıdır. Bir diğer sonuç ise, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş dışındaki faktörlerden daha fazla etkilenme eğiliminde olduğudur¹⁸⁶. DUBIN ve CHAMPOUX tarafından, 910 çalışan üzerinde yapılmış olan bir başka araştırmaya göre ise iş odaklı olarak yaşayan çalışanların iş doyumları, çok yüksek seviyede ölçümlenmiş bulunmaktadır¹⁸⁷.

Bunların yanı sıra, mesleğe sadece para kazanma aracı olarak bakmanın doğru olmadığı üzerinde de durulması gerekmektedir. Meslek; bireyin dünya görüşünü, değer yargılarını, alışkanlıklarını, yaşam tarzını etkilemektedir. Bireyler toplumla iletişim aracı olarak kullandığı mesleği, fizyolojik, psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada en önemli araç olarak da görmektedir. Meslek seçimi kişilerin belli bir yaştan sonra yaşamlarını başarılı ve mutlu olarak geçirebilmelerini ve kendilerini gerçekleştirebilmelerini etkileyecek en önemli kararlardan birisi olarak ön plana çıkmaktadır. Bu nedenden dolayıdır ki meslek seçimi bireyin hayatı boyunca verdiği en önemli kararların başında gelmektedir¹⁸⁸.

HOPPOCK’ un meslek seçimi kuramında da belirtildiği gibi meslek faaliyetleri temel ihtiyaçlarla ilişkilidir ve bir meslek, kişinin ihtiyaçlarının doyumuna olanak sağladığı sürece kişiye çekici gelmektedir. İş doyumunu ise, kişinin ihtiyaçları ile meslek arasındaki tutarlılık ölçüsünde gerçekleşmektedir. Ayrıca, bir kimsenin seçeceği meslek, işinde başarılı olup olmayacağını, ileride iş bulup bulamayacağını, nerede oturup kiminle evleneceğini ve kimlerle etkileşimde bulunacağını belirlemektedir. Makro açıdan bakıldığında, tüm bu sayılanların yanı sıra, gelecekteki işsizlik sorunlarında, mesleki başarıda, iş doyumunda ve toplumdaki

¹⁸⁶ Thomas C. TAVEGGIA, Thomas ZIENBA; “**Linkages to Work (A Study of Central Life Interest)**”, Journal of Vocational Behaviour, Cilt 12, Sayı 3, 1998, s. 375.

¹⁸⁷ Robert DUBIN, Joseph E. CHAMPOUX; “**Central Life Interests and Job Satisfaction**”, Organizational Behaviour and Job Satisfaction, Cilt 18, Sayı 2, Nisan-1997, s. 366.

¹⁸⁸ Türker Turan YILDIZ; **Web Destekli Çoklu Zeka Kuramına Dayalı Mesleki Yönlendirme**, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Fakültesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2005, s. 8.

işgücü planlamasında lise öğrencilerinin meslek seçiminin rolünün çok büyük olduğu da tartışmasız bir gerçektir¹⁸⁹.

Meslek seçimi, gelecekte çalışılması düşünülen çeşitli meslekler arasından bir seçim yapmaktır. Bütün bu açıklamaların ışığında meslek seçiminin önemi kısaca şu şekilde özetlemek mümkündür¹⁹⁰:

- Meslek seçimi, bireyin hayatı boyunca verdiği en önemli kararlardandır.
- Meslek seçimi, bireyin, yaşam tarzını, dünya görüşünü, değer yargılarını ve alışkanlıklarını dahi etkilemektedir.
- Meslek seçimi, bireyin fizyolojik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamada en önemli araç olan mesleğin, belirlenmesi aşamasıdır.
- Meslek seçimi, bireyin özgürlüğünün, seçme hakkının, kendini ifade edebilmesinin bir ürünüdür.

Şu ana kadar sayılan tüm bu bilgilerin ışığında, meslek seçiminin bireyin hayatının geri kalan kısmını şekillendirecek bir karar süreci olması nedeniyle öneminin çok büyük olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Birey seçeceği mesleği ömrünün ilerleyen yaşlarına kadar icra edeceği için meslek seçimi konusunda çok dikkatli olmalıdır. Bireyler genç yaşta böyle bir seçim yapmak zorunda kalmaları nedeni ile zaman zaman büyük hatalar yapmakta ve sonucunda da pişmanlık duymaktadır. Bireyin meslek seçimini etkileyen pek çok faktör söz konusudur. Bu faktörlere ise bir sonraki başlık altında değinilecektir.

B. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Meslek seçiminde doğru seçim yapmak ya da yapmamanın ötesinde seçilen mesleğin seçim yapılan ülkedeki arz ve talep dengesi de oldukça büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla bireyler sadece kişilik, ilgi, yetenek ve değerlerine göre meslek seçme kriteri ile yetinmeyip, seçtikleri mesleğin arz ve talep dengesini de göz

¹⁸⁹ Rodolfo ARREDONDO; **The Effect of Vocational Counseling on Career Maturity of Female Cooperative Health Education Students**, Texas Tech Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, Teksas, 1976,

(Erişim: <http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd-04102009-31295001937654/unrestricted/31295001937654.pdf>, 23.08.2009, 09:46).

¹⁹⁰ YILDIZ; s. 7-9.

önüne almak ve kontrol etmek durumundadırlar. Aynı zamanda bireylerin meslek seçimi yaparken yükselen değer olarak kabul edilmekte olan meslekleri ve teknolojik gelişmelere paralel olarak gelişen yeni meslekleri tercih etmeleri daha doğru olabilecektir. Bireyler bu gelişmeleri öğrenebilmek için gazete, dergi, vb. yayınların İnsan Kaynakları eklerini de takip etmeleri yapacakları tercihler için yararlı olacaktır¹⁹¹.

Bireyin hayatının dönüm noktası olarak kabul edilen meslek seçimi aşamasında, bireyin tercihlerini etkileyen çok sayıda faktörü sıralamak mümkündür. Üniversite sınav sisteminden, bireyin kendisini tanımasına, çevresel faktörlerden dini değerlere, sosyal çevresinin, anne ve babasının bireyi etkilemesinden bireyin cinsiyetine, o an içerisinde bulunduğu psikolojik durumdan mesleki rehberliğe kadar bir çok faktör bireyin meslek seçimini etkilemektedir. Çalışmanın önceki bölümlerinde de değinildiği üzere bireyin meslek seçimini etkileyen ve ön plana çıkan en önemli olgu, bireyin içinde bulunduğu dönem olan ergenlik dönemidir. Bireyin bu döneminde çeşitli dalgalanmalar içerisinde bulunmakta, kişiliği, ilgi alanları yeni yeni oturmaktadır. Hayati derecede önem taşıyan meslek ve/veya üniversite seçimi aşamasında, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bireyin doğru olarak yönlendirilememesi, bireyin ilerleyen dönemlerinde sıkıntı yaşamasına, iş doyumunu elde edemediği mutsuz bir şekilde işinde çalışmasına, özellikle meslek ve/veya üniversite yaşantısının başlarında sık sık iş değiştirmesine ya da üniversiteyi bırakmasına, buna cesaret edemeyen bireylerin ise bir zorunluluk halinde istemeye istemeye işine gitmesine neden olmaktadır. Bu anlamda meslek seçimini etkileyen faktörlerin incelenmesi, meslek seçiminde olası hatalardan kaçınılması ve meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken hususların anlaşılması adına faydalı olacaktır.

1. İlgi, Yetenekler ve Kendini Tanıma

Bireyin bir meslekte başarılı olabilmesi için o mesleğe duyduğu ilgi her şeyin başında gelmektedir. Bilgi ve becerinin zamanla kazanılabilecek özellikler olduğunu söylemek mümkündür. Bireyin ilgi duyduğu bir meslekle ilgili olarak

¹⁹¹ Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Komisyonu; s. 23.

gerekli eğitimleri istekli bir şekilde alması ve yeteri kadar pratik yapması sonucunda gerekli bilgi ve becerilere sahip olması mümkündür. Ancak, ilgi duymadığı bir meslek ile ilgili olarak, bireyin alacağı eğitimin bireye yansımaları tartışmaya açık bir konudur.

Bireyin meslekte başarılı olabilmesi için en az yeteneği kadar o mesleğe duyduğu ilgisi de önemlidir. Bu sebeple araştırmacılar, sadece bireyin yeteneklerini ölçen testler geliştirmekle kalmamış, ilgi envanterleri de geliştirmişlerdir. Bireyi bir mesleğe ilk yönlendiren etken ilgidir. Bireyin yeteneği ne kadar çok olursa olsun, mesleğe karşı ilgi duymaması durumunda meslekte başarılı olamaması söz olacaktır¹⁹².

Yapılan araştırmalara göre, kariyer ve meslek seçiminde bireyin kişiliği ve kişiliğine bağlı ilgileri önemlidir. Kişilik yönelimi ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen ve insanların kendi kişilik yönelimleri ile uyumlu olan işlere eğilim gösterdiklerini ortaya çıkaran en önemli ve en bilinen çalışma HOLLAND tarafından yapılmış olan araştırmadır. Meslek tercih teorisi üç temel özellik içermektedir. Bu özellikler; insanların farklı mesleki tercihlerde bulunmaları, kişilikleriyle uygun işlerde çalışanların uygun olmayan işlerde çalışanlara göre daha başarılı ve daha mutlu oldukları ve son olarak ise insanlar arasında doğuştan gelen kişilik farklılıklarının mesleki ilgileri belirlediğidir. Bundan dolayıdır ki birey ilgilerini, değerlerini, yeteneğini bir diğer ifade ile kişiliğini tanıdığı sürece seçeceği mesleğe yönelik kararını daha sağlıklı vermektedir¹⁹³.

Öğrencilerin üniversite sınavları esnasında yaptıkları tercihler ile birlikte lise sıralarında bölümlerini seçmek için yaptıkları tercihlerin de kariyerlerini şekillendirmede önemli bir yeri bulunmaktadır. TELMAN' ın 1991 yılında, Zübeyde Hanım Kız Meslek Lisesinde, meslek branşlarından Çocuk Gelişimi, Giyim, Seramik branşlarına devam eden öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada, meslek seçiminde psikoteknik yöntemle yeteneklerin kestirimi konusunu araştırmıştır. Sonuç olarak, öğrencilerin, meslek branş seçimlerini yetenekleri dikkate almadan yaptıkları

¹⁹² YILDIZ; s. 10.

¹⁹³ John HOLLAND; **Making Vocational Choices**, 3. Basım, Englewood Cliffs Yayınları, New Jersey, 1997, s. 62.

belirlenmiştir¹⁹⁴. Aynı araştırmanın üniversite seçiminde de yapılması durumunda pek de farklı sonuçlarla karşılaşılmayacağını söylemek mümkündür. Günümüze gelinceye kadar yapılmış olan bazı araştırmaların da gösterdiği üzere gençler özellikle gelecek kaygısı içerisinde bilinçsizce tercih yapmakta ve yaptıkları bu tercihlerde de yeteneklerini pek fazla gözetmemektedir. Bunun sonucu olarak da mutsuz bireyler ve şikayet eden bir toplum yapısının oluşması kaçınılmaz duruma gelmektedir.

Bir öğrencinin, üniversite giriş sınavlarına başvurmadan çok önce, çeşitli alanların gerektirdiği yetenek düzeyi ile kendisinin hangi alanlarda ne düzeyde yeteneğe sahip olduğu konusunda bilgi sahibi olmasında yarar vardır. Aksi halde ya yeteneğinin üzerinde ya da altında bir alana yönelmesi söz konusu olabilecektir. Yeteneklerine uygun çalışma alanlarına yönelen bireyin, hem sahip olduğu yetenekleri geliştirme fırsatına sahip olması hem de mesleğinde başarılı olması söz konusu olacaktır. Bu bağlamda meslek seçme aşamasında olan öğrencilerin, güçlü ve zayıf olduğu alanları göz önüne alarak sahip olduğu yetenekleri kullanabileceği meslekleri tercih etmesi daha doğru olacaktır¹⁹⁵.

Meslek seçimi açısından bir kimsenin kendisini tanıması demek, onun meslek seçiminde rol oynayan kişilik özellikleri yönünden kendini açık ve doğru bir biçimde değerlendirebilmesi demektir. Meslek seçim kararını etkileyen en önemli unsurlar; kişilik özellikleri, yetenekler ve ilgi alanları olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹⁶.

2. Rehberlik Uygulamaları

Ergenlik dönemi, bireyin bağımsız olma ve kendini kabul ettirme duygularını yoğun olarak yaşadığı bir dönemdir. Birey bu dönemde yetişkin konuma geldiğinin ve kararlarını kendi kendine alabileceğinin düşüncesiyle hareket etmektedir. Bu nedenden dolayı olayları geniş açıyla değerlendiremediği için hatalı

¹⁹⁴ Aynur ÖZGAN; **Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Olgunluğu ile Bazı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi**, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, s. 15.

¹⁹⁵ Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Komisyonu; s. 30.

¹⁹⁶ Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Komisyonu; s. 29.

kararlar alabilmektedir. Hayati önem taşıyan bazı konularda rehberlik ihtiyacının olduğu ise yadsınamaz bir gerçektir.

Ülkemizde çok geç kalmakla birlikte son 10 yıldır rehberlik hizmetleri yavaş yavaş yaşamımıza yerleşmeye başlamıştır. Okullarda görevlendirilen rehberlik ve psikolojik danışmanlar öğrencileri her konuda yönlendirme konusunda yardımcı olmaya çalışmaktadır. Ancak, ne yazık ki özellikle devlet okullarında görevlendirilmiş olan rehberlik ve psikolojik danışmanların sayısının yetersiz olduğunu söylemek pek de yanlış olmayacaktır. Çoğu zaman danışmanlık yapan öğretmenler birden fazla okulda görevlendirilmekte, danışman öğretmenler yeteri kadar öğrencileri tanıyamamakta, onlara yeteri kadar vakit ayıramamakta ve bu da etkin bir danışmanlık hizmetinin olmamasına yol açmaktadır. Mesleki rehberliğin amaçlarının en başlıcası meslekleri öğrencilere tanıtarak onların bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda doğru mesleğe yönlendirmelerini sağlamaktır.

Genel olarak 15-18 yaşlar arasını kapsayan lise yılları, gencin kendisini ve meslekler hakkında oluşturduğu algılara dayanarak, bilgileri değerlendirerek eşleştirmeye, birbirine uydurarak geleceğe ilişkin mesleki kararını oluşturmaya çalıştığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹⁷. Rehberlik ise bu dönemde bireye faydası olacak bir aktivitedir. Rehberlik hizmetleri kapsamında yapılacak olan kişilik testleri, yetenek testleri, mesleğe yönlendirme testleri ve benzeri testler ile birlikte bireyin kendisini daha iyi tanıması sağlanabilecektir. Ayrıca, günümüzde sayısı bazı kaynaklara göre kırk binlere ulaşmış durumda olan mesleklerin rehberlik hizmetleri ile bireylere anlatılması durumunda istenilen amaca ulaşılmış olunacaktır. Bu hizmetler sayesinde birey hem kendisini hem de mevcut olan ve son dönemlerde eleman ihtiyacı açığı olan meslekleri daha iyi tanıma imkanına sahip olacaktır.

Yapılan bazı araştırmalar ergenlerin henüz lise birinci sınıfta meslek seçimi konusu ile ilgili olarak herhangi bir olgunluğa ulaşmamış olduğunu, lise sona doğru olgunluk derecesinin artmaya başladığını göstermektedir. Bazı gençlerin bu olgunluğa daha erken ulaşırken, çoğu gencin ise üniversite sonrasına dek ulaşmadığı da gözlemlenmektedir. Bir başka deyişle gençler, kendi yetenek ve ilgilerini yeteri

¹⁹⁷ Binnur YEŞİLYAPRAK; **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**, Nobel Yayınları, Ankara, 2002, s. 247.

kadar tanımadan, koşullarını gerçekçi olarak değerlendirmeden ve meslekler hakkında da doğru ve yeterli bilgiye sahip olmadan mesleki tercihlerini belirlemektedir¹⁹⁸. Çoğu kaynakta mesleki rehberlik ile ilgili olarak hep lise yıllarından bahsedilmektedir. Ancak, bu uygulamanın ilköğretim çağına kadar indirgenmesi bireyin sahip olduğu yeteneklerin daha erken ortaya çıkarılarak doğru şekilde yönlendirilmesi için önemli bir husus arz etmektedir.

İlköğretimin 1. ve 5. sınıf arası dönemi kapsayan birinci dönemi, 5-12 yaş sınırlarını içerisine alan mesleki gelişim açısından “uyanış dönemi” olarak ifade edilen önemli bir dönemdir. Bu dönemde öğrencilere uygulanacak mesleki rehberlik faaliyetleri; çocuğun kendi özelliklerinin farkında olması, kişisel nitelikleri ile çalışma ve iş yaşamı arasındaki ilişkileri anlaması, meslekleri tanınması ve keşfetmesi, boş zamanlarını nasıl değerlendireceğini öğrenmesi, birlikte çalışabilmeyi öğrenmesi, toplumsal yaşamın iş yaşamını nasıl etkilediğini kavraması, ailenin de mesleki rehberlik çalışmalarına katılması açısından önemli olmaktadır¹⁹⁹.

İlköğretimin ikinci dönemi olan 12-15 yaş grubunu içeren 6. ile 8. sınıf arası dönem ise, öğrencinin kendini daha iyi tanıması, kendi gizli güçlerini açığa çıkarması, meslekler dünyasını daha iyi tanıması gibi aktivitelerin cereyan ettiği dönemdir. Bu dönem aynı zamanda ergenlik öncesi dönem olarak da adlandırılmaktadır. Bu dönemde öğrencilere uygulanacak mesleki rehberliğin amaçlarını ve mesleki rehberlik faaliyetlerinin amaçları; çocuğun öğrenme merakını desteklemek, mesleklere karşı olumlu tutum geliştirmek, bir meslek seçmesi gerektiği fikrini çocuğa vermek ve çalışma hayatı için gerekli tutumları kazandırmak olarak karşımıza çıkmaktadır²⁰⁰. Tüm bu açıklamalardan görüldüğü üzere, ilköğretim ve lise çağında verilecek olan rehberlik hizmetleri, öğrencilerin kendilerini daha iyi tanımaları, yeteneklerinin keşfedilmesi, doğru alanlara yönlendirilmeleri ve meslekler hakkında bilgi sahibi olarak bir meslek seçmeleri gerektiği bilincine sahip olmaları ve bu doğrultuda da doğru tercihler yapmaları anlamında önem taşımaktadır.

¹⁹⁸ YEŞİLYAPRAK; s. 249.

¹⁹⁹ YILDIZ; s. 13.

²⁰⁰ YILDIZ; s. 13-14.

3. Aile ve Sosyal Çevre

Aile, bireyin en yakınında bulunan ve bu nedenden dolayı da bireyin çeşitli seçimler yapma aşamasında en çok etkilendiği sosyal kurumdur. Bireyin annesi, babası, kardeşi, büyük annesi, büyük babası ve hatta diğer akrabalık bağı bulunan kişiler dahi çoğu zaman bireyin tercihlerine etki etmektedir. Bireylerin çoğu genellikle tercihlerini ailesinin yönlendirmesi sonucunda yapmakta ve zaman zaman bundan pişmanlık duymaktadır. Bundan dolayıdır ki, bireylerin, ailelerine “sizin yüzünüzden bu mesleği seçtim”, “senin yüzünden ...” ile başlayan sitemleri söz konusu olmaktadır. Ailelerin yönlendirme isteğinin altında, ailelerin çocuklarının kendilerine göre daha iyi yerlere gelme istekleri yer almaktadır. Ancak, çoğu zaman amatörce ve bilinçsizce yapılan bu tür yönlendirmeler sonucunda bireylerde hem maddi hem de manevi yönden ağır hasarlara yol açmaktadır.

Ebeveynler, genellikle kendi çocukluk veya gençlik yıllarında yapamadıklarını çocuklarının yaşantısında gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Ebeveynlerin açıktan veya gizli olarak bireyin mesleğe uygunluğunu, başarısını, mutluluğunu düşünmeden, kendi istekleri doğrultusunda birey adına karar verme ve/veya kararı etkileyebilme olasılığı yüksektir²⁰¹.

1991 yılından yapılmış olan “Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeylerdeki Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Meslekleri Algılamaları” konulu araştırma ile Ankara ilinde üç ayrı liseden 228 öğrenci üzerinde çalışılmış ve bireyin sosyo-ekonomik seviyesi ile mesleklere atfedilen nitelikler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır²⁰².

1990 yılında Devlet Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yaptırılan bir araştırmada “İlkokul Sonrası Meslek Seçiminde Ailenin Etkileri” konusu üzerinde durulmaktadır. Yapılan bu araştırmaya 12-18 yaşlarında 6394 öğrenci katılmıştır. Bu öğrencilerin anne-babalarından oluşan 6068 kişilik veli grubuna uygulanan ankete göre anne-babaların çocuklarının okuyacakları okulu seçmeye etkisi %39 oranındadır. Buradan hareketle ankete katılan anne-babaların

²⁰¹ Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Komisyonu; s. 32.

²⁰² ÖZGAN; s. 23.

%39'unun çocuklarının okuyacakları okulu kendilerinin seçtiklerini söylemek mümkündür. Meslek seçiminde ailenin etkili olduğunu belirten anne-babaların oranı %65'tir. Aynı anne-baba grubunun %27'si ise kendilerinin mesleklerini seçmelerinde ailelerinin etkisi olduğunu belirtmektedir. Aynı araştırmada 2568 Halk Eğitim Merkezi kursiyeri ile Çıraklık Eğitim Merkezi öğrencisine uygulanan ankette bu öğrencilere "Çocukların Halen Devam Ettiği Okulu Seçmesinde Kimin Etkili Olduğu"na yönelik soru, %58 oranında anne-babaların etkili olduğu yönünde sonuçlanmış bulunmaktadır²⁰³. Bu araştırmanın da bir kez daha açığa çıkardığı üzere, anne ve babaların çocuklarının meslek seçimi üzerindeki rolü çok büyüktür. Özellikle ergenlik döneminde kafası karışık gençler tarafından yapılacak olan seçimlerde ailenin yol göstermesinin ve rehberliğinin çok önemli olduğunu söylemek mümkündür. Ancak ailelerin unutmaması gereken en önemli şey çocuklarına dikte edercesine tercihler yaptırmamaları, onlar üzerinde baskı uygulamamaları gerçeğidir. Ebeveynlerin yönlendirici anlamda çocuklarına rehberlik yaptıktan sonra, çocuğun bireysel yetenekleri ve istekleri doğrultusunda tercih yapabileceği bir ortamı ona sağlaması gerekmektedir.

Ailelerde mevcut olarak yürütülen mesleklerin, çocuğun meslek seçimi aşamasında önemli rol aldığı bir gerçektir. İşi ele alma ya da anne-babadan birinin mesleğini sürdürme gibi beklentilerin de bireylerde ve ailelerin oluşması mümkündür. Bazı aileler bu yönlendirmeyi, beceri öğretecek ilgileri ve hobileri özendirerek yapmaktadır. Anne-babalar, çocuğun ya da ergenin özdeşleşeceği modeller olarak işlev görmektedir. Yapılan araştırmalarda doktorların erkek çocuklarının %44'ünün tıbbi meslek olarak seçerken, hukukçuların çocuklarının %30'ünün hukuka yöneldiği bildirilmiştir. Meslekler hakkında fikirlerin oluşmasında okulların, televizyon ve sinema filmlerinin²⁰⁴, örnek alınan ve sevilmeyen kişilerin, kariyer günlerinin, üniversitelerin kariyer merkezlerinin yaptıkları çalışmaların etkisi de büyüktür.

Meslek seçimine yönelik olarak yurt dışında, geniş bir örnekleme ulaşılarak yapılan önemli bir araştırma, anne ve baba tutumlarının çocukların meslek seçiminde

²⁰³ ÖZGAN; s. 23-24.

²⁰⁴ ÖZGAN; s. 24-25.

etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çocuğun meslek seçiminde, geçmiş yıllarda yaşadığı deneyimler de önemli rol oynamaktadır. Yapılan bu araştırma sonucunda, ailenin çocuğu yetiştirmede gösterdiği tutum ve davranışlar, çocuk yetiştirme modeli, evdeki mevcut atmosfer de meslek seçimini etkilediği ortaya konmuştur. Aileleri tarafından daha fazla özen gösterilerek büyütülen bireylerin insanla ilgili mesleklere yönlendiği, fazla özen görmeden büyütülen bireylerin ise teknik işlere yöneldiği gözlemlenmektedir. Araştırma sonucunda, meslek seçimini etkileyen gerçek gücün çocukluk döneminde yaşanan tecrübeler olduğu saptanmıştır²⁰⁵. Bireyin çocukluk evresinde en çok ailesi ve yakın sosyal çevresi ile içli dışlı olduğu düşünüldüğünde ise meslek seçimi için aile ve sosyal çevrenin önemini bir kez daha vurgulamak mümkündür.

Gencin yakın ilişkilerde bulunduğu arkadaşlarından etkilenmesi de söz konusudur. Bu etkilenmenin olumlu ya da olumsuz yönde gelişmesi mümkündür. Gencin arkadaş grubunda etkili olan üyelerin meslekler ve meslek seçimi hakkındaki görüşleri genci etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, meslek seçiminde, arkadaş çevresinin aile üyelerinden daha büyük bir etkiye sahip olduğu görünmektedir. Bireylerin ergenlik dönemlerinde model olarak aldıkları kişilerin mesleklerini de model olarak almaları çok sık rastlanan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır²⁰⁶.

4. Cinsiyet ve Değerler

Meslek seçiminde etkili olan belirleyicilerden birisi de cinsiyettir. Kız veya erkek olma durumu, ilgilerde, duygusal olgunlukta, fiziksel güç ve dayanıklılıkta, kas yapılarında farklılıklar yaratmaktadır. Kız ve erkeklerin neleri yapacaklarına, neleri yapamayacaklarına dair toplumsal yargıların da her iki cinsin mesleki tercihlerini etkilediği gözlemlenmektedir²⁰⁷. Cinsiyetin ve değerlerin meslek seçimini etkilemesi özellikle tutucu olan toplumlarda daha yoğun bir şekilde yaşanmaktadır.

²⁰⁵ Samuel OSIPOW; **Theories of Career Development – Social Systems and Career Decisions**, Prentice Hall Yayınları, New Jersey, 1973, s. 41-47.

²⁰⁶ Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Komisyonu; s. 33.

²⁰⁷ ÖZGAN; s. 22.

Yapılan bazı araştırmalar, toplumda geçerliliği olan mesleklerde kadın-erkek oranlarının dengeli olmadığını da göstermektedir. Bireyler genelde kendi cinsiyetlerine uygun gördükleri meslekleri seçme yoluna gitmektedirler²⁰⁸. Bazı meslekler belirli bir cinsiyete özgü olduğu düşünölmektedir. Örneğin, ABD’de yapılan bir araştırmada 15-18 yaş arasındaki kız öğrencilerin %95’inin öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik, hosteslik ve sosyal hizmet uzmanlığı gibi mesleklerle ilgilendikleri saptanmıřtır²⁰⁹. Ülkemize bakıldığında da bu durum ile benzer bir durumla karşılaşılmaktadır. Buna en güzel örnek olarak ise ölkemizde öğretmenlik mesleğinin bayanlar için en iyi meslek olduğu görüşünün yaygın olarak benimsenen bir görüş olmasıdır.

Cinsiyet ve değerlerin bir arada meslek seçimini etkilediğini gösteren noktalardan bir tanesi ise toplumlar tarafından bireylere atfedilen rollerdir. Örneğin ölkemizin özellikle kırsal kesimlerinde bayanların çalışmamasına yönelik bir düşünce hakimdir. Bu düşüncenin altında kuşkusuz ki bayanlara verilen ve anahtar rol durumunda olan annelik görevi yatmaktadır. Anne olan ve aynı zamanda da çalışmak isteyen bir bayanın özellikle kırsal kesimlerde çalışması pek hoş karşılanmamaktadır. Az evvel de belirtildiği üzere bunda kişiye anahtar rol olarak atfedilen annelik görevi önemli bir rol oynamaktadır. Toplumumuzun bazı kesimlerine göre iki rolü bulunan bir bayanın bu rollerden birisinden feragat etmesi gerekmektedir. Bu görüş her ne kadar toplumun bütününe yansıtılamayacak bir görüş olsa da ne yazık ki kırsal kesimlerde yaşayan kız çocukları bu değerler ve cinsiyet faktörü nedeniyle çoğu zaman okuyamamaktadır.

5. Eğitim Sistemi

Çoğu kaynakta meslek seçimini etkileyen faktörler arasında gösterilmemekle birlikte aslına bakıldığında meslek seçiminin en önemli faktörlerinden bir tanesi de ölkelerin eğitim sistemleridir. Mevcut eğitim sistemi içerisinde yeteneklerinin açığa çıkarılması sonucunda yapılacak olan yönlendirmeler ve alacakları eğitimler sonucunda öğrenciler ilerleyen yıllarda icra edecekleri

²⁰⁸ YILDIZ; s. 12.

²⁰⁹ ÖZGAN; s. 22.

meslekleri yakından tanıma ve seçme imkanına sahip olmaktadır. Eğitim sistemindeki çarpıklıklar da meslek seçimini dolaylı olarak ve doğrudan etkilemektedir. Ülkemizde halen sınav sistemleri oturtulamamıştır ve neredeyse her sene sınav sisteminde başlıca değişiklikler yapılarak yeni sistemler uygulamaya konulmaktadır. Bu karmaşa öğrencilere ve dolayısıyla da ülkeye ve ekonomik kalkınmaya olumsuz katkıda bulunmaktadır. Bilinmezlik içerisinde hareket eden öğrenciler ilgi alanları olmayan bölümlere girerek kendilerini bilinmezlik ortamından soyutlamaya çalışmaktadır

Sorun sadece üniversiteye giriş sistemi ile de sınırlı kalmamaktadır. Yukarıda sözü edilen sıkıntıların çoğu ne yazık ki ilköğretim ve ortaöğretim eğitim sistematüğinde yaşanmaktadır. Avrupa Birliğine uyum süreci çalışmaları ile birlikte, daha önceki yıllarda yapılması gereken önemli değişiklikler, Türk eğitim sistemine kazandırılmış bulunmaktadır. Bunlar içerisinde en önemlilerinden bir tanesi, özellikle ilköğretim çağındaki çocukların, ezberci öğrenimden uzaklaştırılarak araştırmaya ve yaratıcılığa itilmesine yönelik çalışmalardır. Bu noktada yaşanan en büyük sıkıntı ise değişiklikler hakkında uygulamacıların yeteri kadar bilgilendirilmemesi ve çok sık değişiklik yapılmasıdır. Yaşadıkları olumsuz deneyimler, öğrencilerin geleceklerini şekillendirmelerinde de etkili olmaktadır.

II. ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ DOYUMU VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bireyler gününün önemli bir kısmını işyerinde geçirmektedir. 5510 sayılı kanun ile yapılan son yasal düzenlemeler sonucunda emeklilik yaşının kademeli olarak 65' e kadar çıktığı ülkemizde, bireylerin emeklilik sürecine kadar en az 30-35 yıl çalışma hayatında kalmaları söz konusu olacaktır. Bu uzun süreç içerisinde, bireyin yaşamında mutlu olabilmesi için işinden doyum alması gerekmektedir²¹⁰. Bireyin iş doyumunu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin

²¹⁰ Nursel, TELMAN, Pınar ÜNSAL; **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayıncılık, İstanbul 2004, s.12.

geliştirilmesi, onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etken olarak kabul görmektedir²¹¹.

A. İŞ DOYUMU KAVRAMI VE ÖNEMİ

1. Kavram

İş doyumu, birçok yazar tarafından işteki psikolojik sağlığın önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, işlerinden memnun çalışanlara sahip bir işletmenin psikolojik açıdan sağlıklı bir işgücüne sahip olacağını söylemek mümkündür. Genellikle çalışanlarının iş doyumu düşük olan bir işletmede işgücü devri, devamsızlık yüksek oranda seyretmekte ve üretim hatalarının artması, makinelerin çalışmasının engellenmesi hatta tahrip edilmesi gibi durumlarla daha fazla karşılaşmaktadır. İş doyumu/doyumsuzluğu, çalışan memnuniyeti memnuniyetsizliği İngilizce’de “job satisfaction / dissatisfaction” sözcüklerinin karşılığı olarak kullanılmaktadır²¹².

İş doyumu pek çok farklı daldan pek çok araştırmacı tarafından incelenmiş ve dolayısıyla da kavramla ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Literatürde en sık rastlanan ve genel kabul görmüş iş doyumu tanımlamalarına atıf yapılarak çalışma hayatı için çok büyük bir önem arz eden iş doyumu kavramı açıklanmaya çalışılacaktır.

Günümüzde insanların bir işe ve işyerine olan gereksinimleri, güvenli bir iş bulduklarında orada çalışmayı sürdürme zorunlulukları ve bu nedenle de işin ve işyerinin bireylerin yaşamının çok önemli bir parçası haline geldiği tartışılmaz bir gerçek olarak kabul edilmektedir. İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol oynamaktadır. Çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte, basit olarak

²¹¹ Ünsal YETİM; **Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri**, Bağlam Yayınları, İstanbul 2001, s.163.

²¹² TELMAN, ÜNSAL; s.13.

çalışanların işlerini sevme derecesi şeklinde tanımlanabilecek iş doyumunu üzerinde birçok bilim dalının neden çalıştığını anlamak mümkündür²¹³.

SCHERMERHORN, HUNT ve OSBORN iş doyumunu, bireyin işi hakkında olumlu ya da olumsuz hislerinin yoğunluğu, derecesi olarak tanımlamaktadır. Bireyin, işyerindeki sosyal ve fiziksel koşullara karşı duygusal tepkisini ifade etmektedir²¹⁴.

Yapılan bir tanımlamalardan yola çıkarak iş doyumunu en genel anlamda iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade etmek mümkündür. DAVIS iş doyumunu, “kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik” olarak tanımlarken HACKMAN ve OLDHAM, “çalışanların işinden duyduğu mutluluk” olarak tanımlamışlardır. VROOM ise iş doyumunu, “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durum.” şeklinde açıklamakta ve ifade etmektedir²¹⁵.

Literatürde en çok kullanılan iş doyumunu tanımlarından bir tanesi iş doyumunu; “bir kişiye ait işin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan, hoş giden veya olumlu duygu durumu” şeklinde tanımlamaktadır. İş değerlendirirken, düşünce ve hislerle hareket edilmesi gerekmektedir²¹⁶.

LUTHANS’ a göre iş doyumunun üç önemli özelliği söz konusudur. Bunlardan ilki iş doyumunun gözle görülemez ancak anlaşılabilen ve bu nedenle de ölçülmesi zor olan bir unsur olduğudur. İkinci olarak iş doyumunu, beklentilerin karşılanma derecesi ile ölçmenin mümkün olduğudur. Son özellik ise iş doyumunun farklı unsurları temsil ettiğidir. Bunlar, işin kendisi, ücret, terfi imkanları, yönetim

²¹³ Özlem H. SUN.; **İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü**, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara, 2002, s. 3.

²¹⁴ John SCHERMERHORN, James HUNT, Richard OSBORN; **Managing Organizational Behavior**, 5. Baskı, John Wiley & Sons Company, New York, 1994, s. 144.

²¹⁵ Kadir ARDIÇ, Türker BAŞ; “**Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması**”, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulmuş bir bildiridir, 24-26 Mayıs 2001, İstanbul, 2001.

²¹⁶ Lise M. SAARI, Timothy A. JUDGE; “**Employee Attitudes and Job Satisfaction**”, Human Resource Management Journal, Winter 2004, Cilt 43, No 4, s. 396.

tarzı, çalışma arkadaşları ve benzer unsurlar olarak sıralanmaktadır²¹⁷. Benzer unsurlar arasına eğitim de girmektedir. Eğitim konusu altında dikkate alınması gereken bir diğer konu ise kişinin uzmanlaştığı ya da bir başka deyişle eğitimini aldığı alanla bağıntılı bir işte çalışıp çalışmadığıdır. Bu unsurun da iş doyumunu etkilediği düşünülmektedir.

2. Önemi

İş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar 1900'li yıllardan beri devam etmektedir. Özellikle son dönemlerde küreselleşmenin etkisi ile birlikte rekabet unsurunda insan faktörünün ön plana çıkması ile birlikte işletmeler açısından iş doyumunun önemi bir kez daha artmıştır. Üretim unsurlarını düşündüğümüzde tüm işletmelerin aynı sermayeye aynı teknolojiye sahip olmaları mümkündür. Ancak aynı nitelikte ve aynı kalitede benzer işgücüne sahip olmaları mümkün olmamaktadır. Söz edilen bu nedenden dolayı, işgücü piyasasında aynı ya da benzer sektörde faaliyet gösteren firmalar arasında işgücünün transferine de zaman zaman şahit olunmaktadır. Özellikle iş doyumunu düşük olan, sahip oldukları nitelik ve yetkinliklerle örtüşmeyen işlerde çalıştırılan bireyler firmalardan ayrılma yolunu seçmektedir. Özel sektörde edinilen tecrübeler göstermektedir ki ücret kıstasından ziyade çalışanlar öncelikle çalıştıkları şirkette işletme içi huzur ortamına, kendilerine verilen değere, sorumluluk derecelerine ve yaptıkları işe göre bir değerlendirme yapmaktadır. Bahsedilen bu değerler biraz sonra bahsedileceği üzere bireyde iş doyumunu etkileyen faktörler arasında da sayılmaktadır.

Çalışana verilen değer artmaya başladığı 2000'li yıllarda buna yönelik olarak çeşitli yönetim teknikleri geliştirilmiş ve bu anlamda da iş doyumuna olan önem vurgulanmıştır. İş doyumunu olmayan bireyler isteksiz bir şekilde işlerine devam etmekte ve hatta yapılan araştırmalara göre devamsızlık yoluna gitmeye başlamaktadır. İş doyumlarının çok düşük düzeyde seyretmesi ile birlikte bireylerin yaratıcılık ve yenilikçilik yönlerini de kullanmama yoluna gittiği söylenebilir. Bu anlamda bireyde iş doyumunu oluşturmak için özellikle işletme içi barış ortamının

²¹⁷ Fred LUTHANS; **Organizational Behavior**, McGraw Hill Company, New York, 1995, s. 126.

olması ve çalışanlarına işletmenin önem verdiği gösterilmesi çok önemli bir noktadır.

İşletmelerde yer alan “mutlu işgörenlerin verimli olacakları” yönündeki inanç, iş doyumunu ve performansa yönelik olarak kurulan hipotezlerin çıkış noktasını oluşturmaktadır²¹⁸. Çalışanlarının verimlilik düzeyini artırmak isteyen ve çalışanlarından yüksek performansla çalışmalarını isteyen işletmelerin bu anlamda çalışanlarının iş doyumunun yüksek olduğu bir ortam ve kültürü de yaratması gerekmektedir.

SPECTOR’ a göre iş doyumunu, çalışanlarının maddi ve manevi yönde (her anlamda) iyi durumda olmalarına önem veren yönetim kademelerinin bulunduğu örgütlerde üzerinde durulan önemli bir olgudur²¹⁹. İş doyumunun işgören ve işletmeler açısından oldukça önemli bir kavram olmasının nedeninin altında işgörenlerin doyumunun çok kısa vadede direkt olarak üretimi etkilemesi yatmaktadır. İş doyumunu yeterli düzeyde olmadığında, işgören işinde doyuma ulaşamadığında, doyumsuzluğu oranında hayal kırıklığına uğramaktadır. Hayal kırıklığına uğrayan işgörenler işlerine karşı isteksizlik, işletmeye karşı soğukluk, devamsızlık, işini eksik yapma gibi üretimi etkileyen psikolojik tepkiler göstermektedir. İş doyumunun önemi iş doyumunun direkt olarak verimliliği, iş başında bulunma alışkanlığını ve örgütün etkinliğini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen bir unsur olması nedeni ile çoğu çalışmada vurgulanmaktadır²²⁰.

İş doyumunun önemini kavrayan işletmeler çalışanların doyum düzeylerini belirlemek ve işletmelerde almaları gereken önlemlerin üzerinde durmak üzere çoğu zaman iş doyum düzeyini ölçümleme yoluna da gitmektedir. Örneğin, İş Tanım Endeksi (Job Descriptive Index), Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire), İş Doyum Anketi (Job Satisfaction Survey), vb. ölçek ya da araştırmalar iş doyumunun düşmesine neden olan faktörlerin belirlenmesi ve alınması

²¹⁸ Zeyyat SABUNCUOĞLU, Melek TÜZ; **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001, s. 340.

²¹⁹ Paul SPECTOR; “**Job Satisfaction**”, SAGE Publication, Londra, 1997, s. 2.

²²⁰ Günay AKBAŞ; **İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunun Belirlenmesi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, s. 4.

gereken önlemlerin saptanması amacına yönelik olarak kullanılmaktadır²²¹. Bu araştırmalarla birlikte ölçümlenmek istenen esas nokta işletmenin çalışanın beklentilerini ne ölçüde karşılayabildiğinin ölçümlenmesidir. Az önce de belirtildiği üzere beklentilerin karşılanma ya da karşılanamama düzeyi iş doyumunu ya da doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Bu da direkt olarak bireyi, örgütü ve hatta toplumu etkilemektedir.

İş doyumunu çok dinamik bir tutumdur. Artmasının ya da azalmasının farklı değişkenlere bağlı olarak çok hızlı seyrettiğinden bahsetmek mümkündür. İş doyumunu düşük olan ve tatmin olmayan grupların işletmelerde daha çok problemlerle davranış gösterme potansiyeli yüksek seyretmektedir. İş doyumuna etki eden unsurlar olarak bu tür durumlarda çalışanın yaşı, işletmedeki çalışma yılı, eğitim düzeyi ve meslekteki çalışma süresi gibi pek çok değişkenin dikkate alınması gerekmektedir. Yapılan araştırmalara göre genelde meslekteki çalışma süresi arttıkça işten duyulan tatminin yani iş doyumunun da arttığı gözlemlenmektedir. Bunun en nemli nedeni ise işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturması ve kişinin yıllar boyunca edindiği tecrübe ile birlikte kendisini iş ortamına uydurmasıdır²²².

Özetle, çalışanın verimliliği, işe devam düzeyi, işletme içerisinde problem yaratma potansiyeli, işletmelerin rekabet edilebilirlik düzeyi ve topluma yönelik yansımaları ile birlikte yukarıda da sayılan bir çok nedenden dolayı iş doyumunun özellikle işletmeler açısından önemi çok büyüktür. Bu anlamda günümüze gelinceye kadar iş doyumunu üzerine bir çok araştırma ve çalışma yapılmış bulunmaktadır. İş doyumunun gerek birey, gerek işletme ve gerekse de toplum açısından taşıdığı önem nedeni ile bu konu üzerinde önümüzdeki dönemlerde de çalışmalar yapılacağı tartışılmaz bir gerçektir.

B. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Aynı ortamda aynı şartlarda ve koşullarda çalışan kişiler arasında dahi değişen iş doyumunu düzeyini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu bölümde iş

²²¹ SPECTOR; s. 8.

²²² Ayhan GÜNBATAN; **Toplam Kalite Uygulamaları ve Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama**, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya, 2006, s. 47.

doyumunu etkileyen faktörler içsel ve dışsal olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

1. İçsel Faktörler

İş doyumunu üzerine yapılan araştırma ve çalışmalarda içsel faktörler zaman zaman bir başlık altında toplanmış zaman zaman ise diğer faktörlerle birlikte bir bütün olarak vurgulanmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda içsel faktörlerin beş başlık altında toplanmasının mümkün olduğu görülmektedir. Bu faktörler ; cinsiyet, yaş ve kıdem, eğitim düzeyi, statü ve kişiliktir. Sayılan tüm bu faktörlerin iş doyumunu üzerinde ayrı ayrı öneme ve etkiye sahip olmasıyla birlikte konumuz gereği olarak eğitim düzeyi üzerinde daha detaylı bir şekilde durulacaktır.

a. Cinsiyet

Kadın ve erkek, doğası gereği farklı beklentiler içerisindedir. Farklı beklentiler farklı iş doyum düzeylerine sahip olmalarını da beraberinde getirmektedir. Kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması işle ilgili beklentilerinin de farklı olmasına yol açmaktadır. Bundan dolayı ücret, iş saatleri, iş koşulları gibi etkenler sonucunda hissedilen iş doyumunu da erkeklere göre kadınlarda farklılık göstermektedir²²³.

Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki iş doyumunu farklılığını belirlemeye yönelik araştırmaların birbiriyle tutarsız olduğunu söylemek mümkündür. Avrupa’da 6000 örneklem üzerinde yapılmış olan bir araştırmaya göre iş doyumunu açısından kadın ve erkek arasında çok büyük çapta bir farklılığa rastlanmamıştır. Yapılan bir başka araştırmada ise aile – iş çatışması arasında erkekler açısından bir ilişki bulunurken kadınlar için saptanamamıştır. Buna göre böyle bir rol çatışmasından erkeklerin daha fazla etkilendiği kadınların ise çalışma yaşamı ile aile yaşamını birbirinden ayırmada daha başarılı olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, erkekler

²²³ Leonard CHUSMIR, Barbara PARKER; “**Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences**”, Journal of Social Psychology, Vol. 132-1, Yıl 2001, s. 96.

kadınlara göre işlerini daha fazla önemli görmekte bu da beraberinde iş ile aile arasında çatışmayı beraberinde getirmektedir²²⁴.

CHUSMIR ve PARKER tarafından yapılmış olan bir araştırmaya göre aile ilişkileri ile iş doyumu arasında bir ilişki bulunmaktadır. Kadınların aile ilişkilerine verdikleri önem arttıkça iş doyumları artmakta ve işlerinde daha tatmin oldukları görülmektedir. Erkeklerin ise aile ilişkilerine daha fazla önem verdikçe iş doyumu oranının azaldığı görülmektedir²²⁵.

Cinsiyetin iş doyumunu etkileyip etkilememesi ile ilgili olarak gerek yurt dışında gerekse de Türkiye’de çok fazla araştırmaya rastlamak mümkündür. Bu araştırmaların sonuçları incelendiğinde bir kısım araştırmanın erkeklerde iş doyumunun yüksek olduğu, bir kısım araştırma ise kadınlarda iş doyumunun yüksek olduğunu söylemektedir. Ancak cinsiyetin tek başına iş doyumunu etkileyen bir unsur olmadığı tüm araştırmaların ortak paydası olarak karşımıza çıkmaktadır.

b. Yaş ve Kıdem

Yaşa yönelik olarak yapılan araştırmalar yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını göstermektedir. Bu anlamda yaş ve iş doyumu arasında olumlu bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda bu ilişki deneyim ya da kıdem arttıkça uyumun da artmasıyla birlikte açıklanmaktadır. Genç yaştaki çalışanların diğer iş kollarına yönelik olarak farklı beklentilere sahip olmaları ilk işe girdiklerinde doyumsuz olmalarına da neden olmaktadır²²⁶.

HERZBERG ve arkadaşlarına göre ise yaş ve iş doyumu arasında U şeklinde bir ilişki mevcuttur. HERZBERG ve arkadaşlarının varsayımına göre çalışanların 25 yaş öncesi ve 45 yaş sonrasında iş doyumları yüksektir. İş

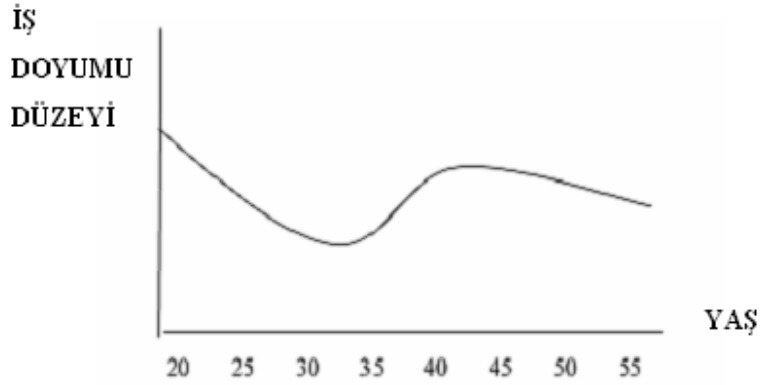
²²⁴ Meltem DİL; **İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama**, Dumlupınar Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2005, s. 64.

²²⁵ CHUSMIR, PARKER; s. 97.

²²⁶ Mehmet SİLÂH; **Endüstri’de Çalışma Psikolojisi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005, s. 107.

doyumunu ilk işe girişte yüksek olmakla birlikte ilerleyen yıllarda düşüşe geçerek kariyerdeki gelişim ve atamalarla birlikte artan bir eğilim göstermektedir²²⁷.

Şekil 3. İş Doyumunu – Yaş İlişkisi



Kaynak : SİLAH; s. 108.

Şekil 3, HERZBERG ve arkadaşlarının hipotezini göstermektedir. Yaş ile birlikte iş doyumunda iniş ve çıkışlar söz konudur. Şekil 3'e göre 30-35 yaş arası dönem iş doyumunun en düşük olduğu dönemi göstermektedir.

Farklı çalışmalarda da benzer yorumlara rastlamak mümkündür. Bir görüşe göre işe yeni başlayan bir çalışanın iş doyumunu yeni duruma alışma sürecinde olması ya da iş bulmuş olması nedeni ile yüksek olacaktır. Hatta bu aşamada iş doyumunu en üst düzeyde seyretmektedir. Ancak iş doyumunu yerini zamanla monotonluktan kaynaklanan bıkkınlığa bırakmakta ve kişi orta yaşlarda düşük iş doyumuna sahip olmaktadır. Bir süre sonra ise ya doyumsuzluktan kaynaklanan bu durumun üstesinden gelmek üzere yeni arayışlara girmekte ya da durumu kabul etmektedir. Bu süreçte de yine bireyin iş doyumunu artma eğilimi göstermektedir²²⁸.

İlk işteki düş kırıklığını iki nedenle açıklamak mümkündür. Mezun olduktan sonra ilk kez profesyonel anlamda çalışmaya başlayan bireylerin işte başarılı olma arzusu ve beklentisi mevcuttur. Bu aşamadaki çalışanda, yüksek bir iş doyumunu

²²⁷ SİLAH; s. 107.

²²⁸ Nurhan BİNGÖL; "Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi", Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2006, s. 21.

olması muhtemeldir. Çalışanın eğitim ve öğretim hayatı boyunca hayalini kurduğu iş hayatının içinde bulunması iş doyumunun yüksek oranda olmasının nedenidir. Arzu edilen başarı ve ilerlemenin kaydedilememesi durumunda iş doyumunu da azalmaya başlamaktadır. İkinci neden olarak ise çalışma arkadaşları ve yöneticinin çalışana karşı takındığı davranışlar karşımıza çıkmaktadır²²⁹. Birey üniversite hayatı boyunca bazı şeyleri düşlemekte ilgisini çeken ya da çekmeyen konulara yönelik olarak eğitimler almakta ve kendisini geliştirmektedir. Mezun olduktan sonra mezun olduğu bölümle ya da bir başka deyişle uzmanlık alanı ile ilgili olarak iş bulamaması durumunda, ilk etapta, bir iş bulmanın şevki ve isteği ile yüksek düzeyde bir iş doyumuna sahip olmaktadır. Ancak günler geçtikçe ve işe yönelik bilgiler kazandıkça birey ya bu işi ilk etapta düşünmese de kendisine uygun olduğuna karar vermekte ya da işten kaçınma davranışı göstererek karamsarlığı düşmektedir. İkinci unsur söz konusu olduğu takdirde ise doğal olarak iş doyumunda da bir azalma söz konusu olmaktadır.

c. Eğitim Düzeyi, Yapılan İşin Niteliği ve Uzmanlık Alanında Çalışma

Yapılan işin niteliği unsuru çoğu kaynakta dışsal faktörler arasında yer almakla birlikte konumuz gereği eğitim düzeyi ve uzmanlık alanında çalışma ile eşleştirileceği için bu kısımda incelenmeye alınması daha doğru bulunmuştur. Eğitim düzeyi ve sonrasında çalışma yaşamında karşılaştığımız işlerin niteliği birbiri ile yakından ilgili konulardır. Eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerinde önemli bir etken olduğuna yapılan çoğu araştırmada değinilmektedir. Eğitim düzeyleri yüksek olan kişilerin iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş olanlara göre daha yüksek olduğu yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiş bulunmaktadır. Ancak, bu durum çalışanların eğitim düzeylerine uygun iş bulmaları ile gerçekleşmektedir ve bunda işgücü piyasasının rolü büyüktür. Herkesin aldığı eğitimle paralel olarak (uzmanlık alanında) uygun iş bulma imkanının olmadığı bir işgücü piyasasında, bulduğu işi yapan çalışanlar için aynı bulguları elde etmenin mümkün olup olmadığı, bununla birlikte eğitim düzeyi yüksek olanların hangi işte olursa olsun uyum yeteneğinin yüksek olup olmayacağı, ayrıca her türlü işten doyum alıp almayacağı gibi konular

²²⁹ Özlem Dilan DURUKAN; **Demografik Faktörler ve Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi beş Faktör Kişilik Modeline Dayalı Bir Uygulama**, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE İnsan Kaynakları Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006, s. 74.

çok fazla tartışılmaktadır²³⁰. İşgücü piyasasında tüm çalışanların aldıkları eğitime paralel bir işte çalıştığını söylemek mümkün olmayacaktır.

Sağlıklı her insan bir iş ve meslek sahibi olmak istemektedir. Ebeveynler de çocuklarının gelecekte iyi bir meslek sahibi olması için her türlü olanağı onlara sunmaktadır. İş hayatında insan, istediği işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve işyerinde daha verimli çalışacak, psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. LOCKE' ye göre doyum yaratan bir işin niteliği, işin yetenekleri ve becerileri kullanmaya elverişli olması ile ölçülmektedir²³¹. Literatürde yer alan bazı araştırmalar bireyin sahip olduğu niteliklerin altında bir işte çalışması durumunda, bu durumun iş doyumsuzluğunu tetikleyici bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

GARCIA – ARACIL ve VELDEN' genç mezunların sahip olması gereken yetkinliklerin neler olduğunu da içerisinde barındıran araştırmanın sonucu göstermektedir ki, yüksek düzeyde yetkinlik gerektiren işlerde çalışmak, bireyin iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, işin özellikleri ile bireyin sahip olduğu yetkinliklerin paralellik göstermesinin, iş doyumunu üzerinde güçlü bir etkisinin bulunduğu da araştırma ile ortaya konulmuştur²³². Sahip oldukları yetkinliklerin altında yetkinlik gerektiren işlerde çalışan bireylerin, yüksek oranda işten ayrılma ve iş arama eğilimi gösterdikleri sonucu ise yapılmış olan bir başka araştırmada raporlanmaktadır²³³.

²³⁰ DURUKAN; s. 71.

²³¹ İlknur DEMİRKOL; **Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi**, Mersin Üniversitesi SBE Psikoloji Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin 2006, s. 10.

²³² Adela GARCIA – ARACIL, Rolf van der VELDEN; **“Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and Their Payoff”**, Journal of Higher Education, Cilt 55, Yıl 2008, s. 233.

²³³ Douglas C. MAYNARD, Todd Allen JOSEPH, Amanda M. MAYNARD; **“Underemployment, Job Attitudes and Turnover Intentions”**, Journal of Organizational Behaviour, Cilt 27, Yıl 2006, s. 514.

İşgörenin, çalıştığı işi beğenmesi, işten doyum almanın ve iş doyumunun yüksek düzeyde seyretmesinin ilk etkenidir. İşgörenin işini beğenmesi, işini severek yapması ve işinden haz alması aşağıda yer alan koşullara bağlıdır²³⁴;

- İşgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- İşgöreni yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması.

Alt eğitim düzeyinde bulunan kimselere verilen işler genellikle işin niteliği gereği dar bir uzmanlık alanı gerektirmektedir. Eğitim düzeyinin yükselmesi dar olan uzmanlık alanını genişletmektedir. Sonuç olarak, öğrenim ve bilgi düzeyi yükseldikçe kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma ve daha bağımsız karar verme ile birlikte uygulama olanağı artmaktadır. Bu gibi durumlar ise çalışanların işlerini benimsemesine ve iş doyumunu oranının artmasına sebep olmaktadır²³⁵. Bu durumun tam tersine seyreden durumlarda ise iş doyumunu oranı düşük düzeyde kalmaktadır. Örneğin, bireylerin yükseköğretim hayatları boyunca tercih ettikleri bölümlerde okuduklarını ve çalışma hayatına yönelik olarak gerekli bilgilerle donatıldıklarını varsayıldığı takdirde; bireyler mezun olduktan sonra uzmanlık alanlarında ya da başka bir deyişle mezun oldukları alanda iş arama eylemine girdikten sonra, eğer istedikleri alanda iş bulabilirlerse, bu alanda çalışmaya başladıktan sonra iş doyumları yüksek seyredecektir. Ancak okulda verilen teorik bilgileri çalışma hayatında kullanamadıklarını gördüklerinde ya da uzmanlık alanları dışında farklı bir alanda çalışmaya başladıklarında ise ister istemez ilerleyen dönemlerde iş doyumlarında bir düşüş söz konusu olacaktır.

Bir işin zorluk derecesi de iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanların zor olarak algıladıkları bir işi başarmaları onların başarıya ve başarılarını gösterme eğilimlerini sağlayarak iş doyumlarını arttırmaktadır. Çalışanların kendi yetenek ve özelliklerine uygun bir işte çalışmaları uygun olacağından dolayı işin zorluk derecesinin de bireyin kapasitesinin çok üzerinde olmaması gerekmektedir. Yapılan

²³⁴ AKBAŞ; s. 10.

²³⁵ DİL; s. 66.

işin fazla zor olması da iş doyumunu arttırmak yerine daha da bıkkınlık oluşturarak iş doyumunu düşürmektedir. Birçok çalışan işlerini daha ilginç bir hale getirmek için yaratıcılıklarını ve becerilerini kullanmak istemektedir²³⁶ ve bu yönde bireysel olarak çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Çalışanlar iş doyumunun düşük düzeyde seyrettiği dönemlerde işine renk katmak amacıyla zaman zaman bu tür girişimlerde bulunmaktadır.

Eğitim sebebi ile meydana çıkan iş doyumundaki farklılıkların nedeninin altında beklentilerdeki farklılık yatmaktadır. METLE' nin bu görüşü eğitim düzeyi yükseldikçe beklentilerin de yükseleceği görüşünü desteklemektedir. Yapılan çalışma ve araştırmalar sonucunda eğitim düzeyi ile ücret arasındaki ilişki incelendiğinde üniversite mezunu olup da düşük ücretli bir işte çalışanların aynı işte çalışan ilkökul mezunlarına oranla daha az iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, eğitim düzeyi ile yerine getirilen görevin karmaşıklığı, kompleksliği arasındaki bağıntı incelendiğinde üniversite mezunlarının daha fazla kompleks olan işlerden daha fazla doyum aldıkları ortaya çıkmıştır²³⁷.

Belirtmek gerekir ki işgören, daha önce öğrendiği bir işin kendisine verilmemesi, bilgileri dışında kalan bir işe zorlanması, öğrenilen ve eğitim görülen şey ile icra edilen alan arasında türlü farklılıkların olması durumunda bir doyumsuzluk yaşamaktadır. Bu doyumsuzluk yapmak isteyip de yapamamanın verdiği bir doyumsuzluktur²³⁸. Bu noktaya kadar eğitim düzeyi, yapılan işin niteliği ve uzmanlık alanında çalışma ile ilgili olarak verilen bilgileri destekleyici nitelikte bazı araştırmalara yer vermek anlamlı olacaktır.

Konumuz itibariyle Türkiye'de uzmanlık alanında (eğitim alınan alanda) çalışma üzerine yapılmış olan ve literatürde yer alan önemli bir araştırma BARLI ve arkadaşlarının 2005 yılında kaleme almış olduğu eserdir. BARLI, KURT ve ÇABUK tarafından 514 kişi üzerinde uygulanan ve çalışanların eğitim seviyeleri ile eğitim alınana alanda çalışmasının iş doyumunu üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmanın

²³⁶ AKBAŞ; s. 11.

²³⁷ Mesh'al K.METLE; **Education, Job Satisfaction and Gender in Kuwait**, The International Journal of Human Resource Management, Cilt 12, Sayı 2, Mart 2001, s. 315.

²³⁸ ATAY; s. 74.

sonucuna göre; işyeri koşullarının kötü olduğu durumda eğitim seviyesi ve iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bir diğer sonuç ise iş doyumunu ve kendi eğitim gördüğü alanda çalışma arasında pozitif bir ilişkinin olduğudur. BARLI ve arkadaşlarına göre, ülkemizde birçok sektörde işyeri koşullarının istenilen düzeyde olmadığından yola çıkılarak, yöneticilerin ilk etapta işyeri koşullarının geliştirilmesine önem vermesi gerekmektedir. Bununla birlikte, çalışanların eğitim düzeylerine paralel olarak eğitim aldıkları alanda çalıştırılması ve işletmelerin uğraş alanlarına ilgi duyan bu tür adayları işe almaları önem arz etmektedir²³⁹.

MORA, VILA ve GARCIA – ARACIL tarafından 2005 yılında “Avrupalı Yükseköğretim Mezunları ve İş Doyumu” konusunda yapılmış olan araştırma sonucu ortaya konulmuş olan veriler de çalışmamız açısından önem taşımaktadır. Araştırmaya göre, sahip olduğu niteliklerin altında bir işte çalışma yükseköğretim mezunu olan bireylerin iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte sahip olduğu niteliklerin üzerinde bir işte çalışma ise iş doyumunu artırıcı yönde etki göstermektedir. Sahip olduğu niteliklerle paralel bir işte çalışanların %70.9’unun ve sahip olduğu niteliklerin altında bir işte çalışanların (bir başka deyişle işgücü piyasasında over-qualified olarak nitelendirilen bireylerin) %41.8’inin iş doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır²⁴⁰. Bahsi geçen verilerden yola çıkarak, ülkemizde de zaman zaman yükseköğretim mezunu gençlerin sahip oldukları niteliklerin altındaki işlerde çalıştırılmalarının iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Özellikle 2008 yılında yaşanan küresel krizin Türkiye’deki yansımaları sonucunda bir çok genç işsiz kalmış ve buna paralel olarak da sahip oldukları niteliklerin altında işlerde çalışmayı kabul eder duruma gelmiştir. İzmir’de organize sanayi bölgelerinin çoğunda üretim ortamında ortaokul ya da lise mezununu kişilerin yapabileceği işlerde üniversite mezunlarının asgari ücret karşılığında çalıştıkları bilinmektedir.

²³⁹ Önder BARLI, Şeref KURT, Yıldız ÇABUK; “**The Effescts of Education Level and Working in Self Training Field on Job Satisfaction**”, EKEV Akademi Dergisi, Cilt 9, Sayı 22, Kış 2005, s. 27.

²⁴⁰ Jose – Gines MORA, Luis E. VILA, Adela GARCIA – ARACIL; “**European Higher Education Graduates and Job Satisfaction**” (European), European Journal of Education, Blackwell Publishing, Cilt 40, Sayı 1, 2005, s. 41.

Uzmanlık alanında çalışanların %69'unun, farklı bir alanda çalışanların ise %51.9'unun iş doyumuna sahip oldukları araştırma sonucu ortaya çıkan diğer bir kanıdır. Uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumunu olumlu yönde etkilediği, bununla birlikte farklı bir alanda ve sahip olduğu niteliklerin altında bir işte çalışmanın ise iş doyumsuzluğuna neden olduğu yapılan araştırma sonucu ortaya çıkarılmıştır²⁴¹.

Eğitime yapılan yatırım ileriye dönük olarak bireylerin başarısı ve iş hayatı ile ilgili alacağı kararlar üzerinde etkili olduğu gözükmektedir. VILA, GARCIA – ARACIL ve MORA tarafından yapılmış olan bir diğer araştırmaya göre bireylerin tercih ettikleri eğitim alanı, bireylerin işle ilgili kazanımlarının dağılımını etkilemektedir. Araştırma, özetle, belirli alanlardan mezun olmanın, mezunların iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iş hayatına yönelik beklentilerin karşılanması ve eğitim/iş eşleşmesi de iş doyumunu üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir²⁴².

Çalışma yaşamının daha başında olan Avrupalı yükseköğretim mezunlarının örneklem olarak alındığı diğer bir araştırma ise eğitimin çalışanların iş doyumunu düzeyinin belirlenmesinde önemli bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. İş doyumunu üzerine geliştirilen ve bahse geçen araştırmada üzerinde durulan model eğitimle ilgili bazı değişkenleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu değişkenler; çalışma alanı, mezunların eğitim deneyimlerini değerlendirmesi, eğitim hayatı süresince kazanılan ve geliştirilen yetkinlikler ile işin gereksinimlerinin eşleştirilmesi ve bunlara ek olarak bireyin sahip olduğu değer ve ilgi alanı olarak tanımlanmaktadır²⁴³.

Eğitim alırken kazanılan deneyimler, mezun oluktan sonra iş yaşamında bireyin iş doyumunu doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Deneyimlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerinin ortaya çıkma süresi ise

²⁴¹ MORA, VILA, GARCIA – ARACIL; European, s. 41-43.

²⁴² Luis E. VILA, Adela GARCIA – ARACIL, Jose – Gines MORA; “**The Distribution of Job Satisfaction Among Young European Graduates: Does the Choice of Study Field Matter?**”, The Journal of Higher Education, Cilt 78, Sayı 1, Ocak – Şubat 2007, s. 113.

²⁴³ Jose – Gines MORA, Adela GARCIA – ARACIL, Luis E. VILA, “**Job Satisfaction Among Young European Higher Education Graduates**” (Job Satisfaction), Higher Education Journal, Cilt 53, Yıl 2007, s. 29.

ortalama 4 yıl olarak saptanmış bulunmaktadır. Eğitim süresince staj ve derslerde pratik yaparak deneyim kazanan bireylerin iş doyumu, iş hayatına yönelik olarak gerekli bilgileri bu tür etkinliklerle kazanmayan bireylerinkine göre daha yüksek düzeyde seyretmektedir²⁴⁴. Çalışmamızın daha önceki aşamalarında saptandığı ve ülkemiz eğitim sisteminin önemli sorunlarından biri olarak görülen iş hayatına yönelik pratik uygulamaların eğitim sisteminde yeterince işlenmemesi konusu bir kez daha karşımıza çıkmış bulunmaktadır. İş dünyası ile yapılacak olan iş birliği, müfredatın ve kontenjanlarının bu iş birliğine göre belirlenmesi ve öğrencilik aşamasında iken çeşitli düzenlemeler ile iş hayatına yönelik bilgilerin ve uygulamaların öğrencilere aktarılması, daha gerçekçi bilgiler ile donatılmış çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

Ücret ve diğer işgücü piyasası çıktılarının da eğitim – iş uyumsuzluğunun üzerinde ciddi etkileri bulunmaktadır. Daha önceki yıllarda yapılan bir çok araştırma ücretin belirlenmesinde eğitim durumunun güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuş bulunmaktadır. Ayrıca, bireyin sahip olduğu yeteneklerinin iş ile örtüşüp örtüşmemesi ilk etapta iş arama sürecinde ve iş bulma aşamasından sonra ise iş doyumunu sürecinde etkili olmaktadır. Bununla birlikte eğitim – iş uyumsuzluğu da iş doyumunu etkileyen bir diğer faktör²⁴⁵ olarak araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanların işe uyumunun sağlanması, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunmasını işi yapan kişinin işinden tatmin duymasını ve işinde daha verimli olması ile ilgili faaliyetleri kapsaya iş doyumunu, görüldüğü gibi, çalışanın yaptığı iş hakkında sahip olduğu bilgi düzeyiyle doğrudan ilgilidir²⁴⁶. MAYNARD, JOSEPH ve MAYNARD' ın 2006 yılında yayınlanan makalelerinde belirttikleri

²⁴⁴ MORA, ARACIL, VILA; Job Satisfaction, s. 54.

²⁴⁵ Jim ALLEN, Rolf van der VELDEN; “**Educational Mismatches Versus Skill Mismatches : Effects on Wages, Job Satisfaction and On-The Job Search**”, Oxford Economic Papers, Oxford University Pres, Cilt 53, Sayı 2, Yıl 2001, s. 434.

²⁴⁶ Elvan ACAR, “**Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi**”, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Yıl 3, Sayı 1, 2007, s. 11.

üzere iş doyumunu ile aşağıda belirtilen durumlar arasında negatif bir ilişkinin varlığı söz konusudur²⁴⁷;

- a- Kısmi işsizlik algısı,
- b- Sahip olunan yeteneklerin fayda vermeyecek şekilde kullanımı,
- c- Eğitim düzeyi ve iş arasındaki görülen ya da hissedilen uyumsuzluk,
- d- Uzmanlık alanı (eğitim alınan alan) dışında istihdam,
- e- Daimi ya da sürekli istihdam yerine geçici ya da kısmi çalışma,
- f- Önceki iş ile mevcut iş arasında alınan ücretin farklılık göstermesi.

Daha öncede değindiğimiz gibi, motivasyonun yüksek olması, iş doyumunu, üretken olma, başarı gibi yönleriyle bireyler açısından yararlar sağlarken; verimlilik artışı, düşük personel devir hızı, nitelikli çalışanları çekme gibi yönleriyle de firmalara büyük katkılar sağlamaktadır. Dolayısıyla iş doyumunu, başarı ve üretken olma karşısında alacağı şekil itibarı ile uzmanlık ve işi bilmekten geçen bir yolun sonucu olarak ulaşılmaya kolaylaşan bir noktadır. Bununla birlikte çalışanların, iş doyumlarını yüksek tutmalarında kullanabilecekleri araçlar; işe girerken kişilik özelliklerine, eğitimlerine ve isteklerine uygun işler arasında bir seçim yapmaktan ve işe girdikten sonra da mesleki gelişim için çaba göstermekten ibarettir. Bu konuda firmalara düşen sorumluluk zincirinin ilk halkasında da işe alım sürecini bu ilişkiyi dikkate alarak oluşturulacak bir sistem dahilinde gerçekleştirmek vardır. Bireyin çalışma yaşamındaki başarısını etkileyen faktörlerden eğitim ve deneyim düzeyinin, mesleki tükenmişlik ile doğrudan ilişkili olduğu sonucu şüphe götürmemektedir. O halde, eğitim düzeyi, deneyim gibi uzmanlık ve ustalığın fonksiyonları olan etkenlerin, aynı zamanda iş doyumunu oluşturan etkenler arasında da yer aldığını söylemek mümkündür²⁴⁸.

İstanbul Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmada Tıp Fakültesinde çalışmakta olan hekimlerin iş doyumları ölçümlenmiştir. Araştırmada, uzmanlık alanını fakülte yıllarında belirleyen hekimlerin iş doyumunu puanları mezun olduktan sonra belirleyenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Mesleklerinde mutlu olduğunu ve

²⁴⁷ MAYNARD, JOSEPH, MAYNARD; s. 513.

²⁴⁸ ACAR; s. 11- 12.

kariyer endişesi duymadığını ifade edenlerin de iş doyumunu düzeyleri yüksek bulunmuştur²⁴⁹.

Çalışma yaşamında birey, kendi iş doyumundan ve mutluluğundan sorumlu olması dolayısıyla ilgi alanları ve yetenekleri doğrultusunda eğitim almalı ve aldığı eğitim doğrultusunda seçeceği mesleği yapmalıdır. Uzman olduğu ölçüde meslekte yükselme olanağına da sahip olacağı için bu açıdan da doyumuna ulaşması yine uzmanlığına bağlı olacaktır. Bireyin yanı sıra, çalışma yaşamında bireyin dahil olduğu örgütlerin de iş doyumunu ile ilgili yükümlülükleri vardır. Bireysel başarıların örgütsel başarılar anlamına geldiği göz önünde bulundurulduğunda, bünyesinde çalışan bireylerin iş doyumuna sahip olan mutlu çalışanlar olması örgütler için hayati önem taşımaktadır. O halde, çalışanların iş doyumunu gerçekleştirmek için gerekli tüm faktörleri sağlamanın yanında, işe alım sürecinde pozisyonun gerektirdiği niteliklere uygun çalışanları istihdam etmek ve yine bu doğrultuda eğitim ve geliştirme süreçleri gerçekleştirmek, bununla birlikte, ayrıca kariyer planlarını da bu doğrultuda oluşturmak görevi de örgütlere ve örgütler için önemi son yıllarda hızla artmakta olan İnsan Kaynakları Bölümlerine düşmektedir²⁵⁰.

d. Kişilik

İş doyumunu ve kişilik arasında bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır. Ücret düzeyleri, mezun oldukları öğretim kurumu, işyeri ve çalıştıkları pozisyonun aynı olduğu varsayılan iki kişi karşılaştırıldığında, bu kişilerin iş doyum düzeyleri arasında bir fark söz konusu olacaktır. İşte bu farkın altında yatan en önemli unsur bu kişilerin sahip oldukları kişilik özellikleridir. Kişilik özelliği bakımından sinirli ve çevresine uyum sağlayamayan bireylerin iş doyumunsuzluğu yaşadığı görülmektedir. Çalışanın sahip olduğu kişilik özellikleri olumlu yönde seyretilince iş doyumunu da pozitif yönde artmaktadır²⁵¹.

Çalışma yaşamı bakımından değerlendirildiğinde, genel olarak dışa dönük bireylerin iş doyumunu ile birlikte işten ayrılma eğilimlerinin de yüksek olduğu

²⁴⁹ Nezihe YILDIZ, Nuray YOLSAY, Pınar AY, Aysu KIYAN; “İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu”, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Yıl 66, Sayı 1, 2003 ,s. 52.

²⁵⁰ ACAR; s. 15.

²⁵¹ DURUKAN; s. 66.

görülmektedir. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda dışa dönük bireylerin ücret ve/veya terfi gibi işlerinin güdüleyici yönleri konusunda daha sağduyulu oldukları görülmektedir. Ayrıca yapılan bir takım araştırmalar ise kendine güvenen ve sorumluluk düzeyleri daha üst seviyede olan bireylerin iş doyumlarının da yüksek seyrettiği literatürde belirtilmektedir. Özetle şunu belirtmek doğru olacaktır ki çalışanların algıları, tutumları ve kişilik özellikleri, işle ilgili alacakları kararları etkilemekte ve doğal olarak da bu iş doyumunu düzeyine de yansıtmaktadır²⁵².

Araştırmalara göre işletmelerine daha çabuk uyum sağlayan ve duygusal dengesi yüksek olan çalışanların iş doyumları da yüksek düzeyde seyretmektedir. Duygusal dengesizliğin yaşamın her alanını olumsuz olarak etkilediğini de söylemek mümkündür. Tüm bahsedilen bu unsurlarla birlikte kişilik tiplerinin de iş doyumunu ile doğrusal bir orantıya sahip olduğu açıktır. A tipi kişilik yapısına sahip ve başarı için çabalayan bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu da yapılan araştırmalar ile ortaya konmuştur. SPECTOR' a göre olumsuz duygusallığı yüksek olan bireylerin yani pek çok durum karşısında anksiyete ve depresyon gösterme eğilimi yüksek olan bireylerin iş doyumsuzluğu yaşama olasılığı da yüksektir²⁵³.

VROOM, kişilerin ise karşı tepkilerinin farklı oluşunu, bireylerin birbirlerinden farklı güdü, değer ve yeterliliğe sahip olmalarına bağlamaktadır. VROOM ile birlikte HERON, KORNHAUSER, SHARP, HOPPOCK ve SMITH de kişiliğin iş doyumuna etkisini araştırmaya yönelik olarak çeşitli çalışmalar yapmıştır. Daha kararlı, daha esnek bir kişiliği olan, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen, ya da düşük sosyo-ekonomik düzey engelini bilen bireylerin daha çok doyum sağladıklarını ortaya koymuşlardır. Yapılan çalışmalara göre iş doyumsuzluğu olan bireyler olduğuça katı, amaçları sečen, gerçekçi olmayan ve çevresel güçlükleri yenemeyen bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır²⁵⁴.

²⁵² DURUKAN; s. 67.

²⁵³ Fatma ATAY, **Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Ahıları Açısından İncelenmesi**, Sakarya Üniversitesi SBE eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2006, s. 63.

²⁵⁴ DURUKAN; s. 68.

2. Dışsal Faktörler

Belirtilen içsel faktörlerle birlikte hiç kuşkusuz ki fiziksel çevre, ücret düzeyi, terfi olanakları gibi dışsal faktörler de iş doyumunu doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir.

a. Fiziksel Çevre

Öğretimini tamamlayarak mezun olan bireyin istihdam edileceği işyerindeki çalışma ortamı ile ilgili olarak birtakım beklentileri söz konusu olacaktır. Bu beklentiler arasında, bireylerin kendisine ait bir çalışma masasının bulunduğu çalışma ofisi, aydınlatmanın üst düzeyde olduğu ve yeni yada temizlenmiş eşyalarla düzenlenmiş bir çalışma ortamı yer almaktadır. Örnek olarak ifade edilen bu faktörlerin iş doyumunu üzerinde yaratacağı etki gibi, yapılan bazı araştırmalarda da fiziksel çevre ve/veya çevresel koşullarla ilgili olarak benzer yorumlar bulunmaktadır. Genel olarak işgörenlerin sıcaklığı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı üst düzeyde çalışmaya elverişli çalışma ortamlarını ve işyerlerini tercih ettikleri hususu, yapılan çoğu araştırmanın bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını ve amaçlarını gerçekleştirmek üzere kullanmak üzere araç gereç ve materyal istemeleri hem verimlilik oranı hem de işten alınacak doyum düzeyinin belirlenmesi için önem arz etmektedir²⁵⁵. Bireylerin istemediği unsurların ortadan kaldırılması, çalışma ortamının daha yeni eşyalarla donatılması ya da elden geçirilmesi ve/veya zaman zaman çalışma ortamlarında değişiklik yapılması bireyleri içinde buldukları rutin çalışmadan bir an olsun çekecek ve işlerinden daha fazla doyum alarak çalışmalarına yardımcı olacaktır.

Yapılan araştırmalarda personelin fiziksel çevreye, ücret, iş güvenliği, terfi olanakları gibi diğer etkenlerden daha az önem verdiği görülmüştür. Ancak, iş doyumunu ile çalışma ortamı arasında bir ilişki olduğu da bir gerçektir. Fiziksel çevrenin iş doyumsuzluğunun bir nedeni olduğu da belirtilmektedir. Yapılan çalışmalarda, çalışanların fiziksel çevreyi yani bir başka deyişle çalışma koşullarını iş

²⁵⁵ AKBAŞ; s. 14.

doyumunu etkileyen bir faktör olarak gördükleri ancak diğer unsurlara göre daha az önem verdikleri görülmektedir²⁵⁶.

b. Ücret Düzeyi

İş doyumunu direkt olarak etkileyen ve üzerinde durulması gereken en önemli konuların başında kuşkusuz ki ücret gelmektedir. Bireylerin ilk etapta yaşamlarını sürdürmek için para kazanmaya ihtiyaçları vardır. Bireyler kazanımlarını hayatlarını devam ettirmek için kira, gider ücretleri (elektrik, telefon, vb.), mutfak masrafları ve benzer birincil gereksinimlerine harcadıktan sonra, kalan ücretlerini de sosyal hayatlarına yönelik olarak harcama ve / veya birikim yapma yoluna gitmektedir. Bu anlamda çoğu insanın aklına çalışmasının ve emeğinin geri dönüşümü olarak ilk etapta ücret gelmektedir. Çok büyük bir çoğunluk ücret elde etmek üzere çalışmaktadır. Bir kısım insan için ise ücret pek önemli olmamakta ve bu gibi insanlar kendilerini gerçekleştirmek amacıyla çalışmalarına devam etmektedir. Bu tür insanlar genelde ek gelirleri olan ya da üst düzeyde gelir grubuna sahip olan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. MASLOW' un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile de bu durumu açıklamak mümkündür ve bahsedilen bu durum ihtiyaçlar hiyerarşisini de desteklemektedir.

SPECTOR' a göre ücret ve iş doyumunu arasındaki ilişki oldukça zayıftır. SPECTOR' un yaptığı bir araştırmaya göre korelasyon -17 olarak belirlenmiştir²⁵⁷. Ancak bu araştırmanın yurt dışında yapıldığını düşünecek olursak Türkiye' de ücret ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin tam tersine güçlü olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Az önce de belirtildiği üzere yaşam refahı arttıkça ücrete olan bağımlılık aynı ölçüde azalmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ve küresel ekonomik işgücü piyasasında maliyetlerle savaş veren konumda olan bir ülke olarak ücretin iş doyumunu doğrudan etkilediği yorumunu yapmak mümkün olacaktır.

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede çalışanlar açısından ücret, çalışanın kendisinin ve ailesinin belirli bir yaşam düzeyi için gereksinimlerini karşılayan bir araçtır. Ücret ayrıca işletmelerde çalışanları motive etmek üzere bir

²⁵⁶ DİL; s. 70.

²⁵⁷ SPECTOR; s. 42.

motivasyon aracı olarak da kullanılmaktadır²⁵⁸. Tüm bu sayılanlar ile birlikte çalışanların özellikle ücret konusunda birbirleri arasında bir kıyaslama yaptıkları da çalışma yaşamında açıkça görülmektedir. Çalışanlar çoğu zaman yaptıkları işler bakımından “kendilerince” birbirlerini değerlendirmekte ve aldıkları ücretleri karşılaştırmaktadır. Bu anlamda bir adaletsizliğin sezinlenmesi durumunda ise doyumsuzluk ve direnç direkt olarak kendisini göstermektedir. Az önce de belirtildiği ve sık sık vurgulandığı üzere özellikle Türk kültür yapısına sahip ya da bu kültür yapısına benzer yapılara sahip ülkeler açısından ücret çok önemli bir konum işgal etmektedir. Toplumda yer alacağınız statüyü ve benzer durumları belirlediği için özellikle bu konuya iş doyumunu açısından çok dikkat edilmesi gerekmektedir. İşletmelerde mümkün olduğunca objektif bir ücret sistemi kurulmalı ve bu sistem, yanlış anlaşılmalara ve değerlendirmelere mahal vermemek adına, tüm çalışanlara anlatılmalıdır. Çalışanların işletmede uygulanan ücret politikası hakkında mümkün olduğunca desteği alınmaya çalışılmalıdır.

Ücret işgücünün ederi anlamında da kullanılmaktadır. Bunun için ücretlerin yapılan işin niteliği ve miktarı ile uyumlu bir şekilde adil olarak hesaplanarak ödenmesi gerekmektedir. Yeterli bir ücret ile çalışanın kendisini iyi hissetmesi ve işine severek gelmesini sağlamak da mümkündür. Yetersiz bir ücret çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açmaktadır²⁵⁹. Ücreti çalışanın kendisine ve işçiliğine vermiş olduğu değer bir karşılığı olarak günlük, haftalık ya da aylık olarak aldığı ödeme şeklinde de tanımlamak mümkündür. Bu anlamda çalışanın; ücreti, kendisine verilen değer olarak da algıladığı düşünüldüğünde bu hassas konu üzerinde ne kadar önemle durulması gerektiği açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. İşten ayrılma davranışı gösteren çalışanlar incelendiğinde çoğunun ücretini yetersiz bulduğu bu anlamda iş doyumunun düşük olduğu görülmektedir. Kendisine yeteri kadar değer verilmediğini düşünen bu tür çalışanlar daha iyi bir ücretle yeni bir iş buldukları takdirde, hiç düşünmeden kolayca işlerinden ayrılma davranışı göstermektedir.

²⁵⁸ DİL; s. 71.

²⁵⁹ DEMİRKOL; s. 7.

Konumuz açısından değerlendirildiğinde ise yükseköğretim hayatı boyunca hayalini kurduğu mesleğe yönelik olarak kendisini sürekli olarak geliştiren bireyin, mezun olduktan sonra uzmanlık alanı ile ilgili olarak bir iş bulamadığı takdirde belli bir zaman geçtikten sonra farklı alanlarda da iş arama eğilimine gireceği tahmin edilmektedir. Bununla birlikte bireyin tahmin ettiği kadar düşük bir ücretle uzmanlık alanında çalışmaya başlaması da mümkündür. Bu tür bir durumun kuşkusuz ki en önemli nedeni, bireyin ilkeleri ve kendisini gerçekleştirme isteğidir. İşe girdikten sonra yapılan arkadaş toplantılarında ya da aile içi sohbetlerde genellikle ücret ile ilgili konular konuşulmaya başlandığında birey bir sıkılganlık içine girecektir. İsteddiği ve eğitimini aldığı işi ilk etapta tecrübe kazanmak amacıyla düşük bir ücrete kabul eden bireyin, ilerleyen dönemlerde ücretinde bir iyileştirme yapılmaması durumunda sırf ücret nedeni ile iş doyumundaki düşüşü de göz önüne alarak, yeni arayışlara girmeye başlaması da olasılıklar arasında ilk sıradaki yerini almaktadır.

c. Yükselme (Terfi) Olanakları

Başarılı kariyer planlamalarının yapılmasından örgüt olduğu kadar çalışanın kendisi de sorumludur. İyi yapılacak olan bir kariyer planlamasında adım adım kişinin ulaşacağı noktalar tanımlanmaktadır. Bu noktaların bilinçli olarak belirlenmesi ve çalışanların buralara gelmesinin sağlanması ile birlikte çalışanlarda başarıya ulaşma hissi daha da çok artacaktır. Bu da çalışanın bireysel iş doyumunu ve motivasyonunu artıracaktır. Örgütlerin çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemesi, uzun yıllar boyunca örgütlerde kalmalarını ve organizasyona daha çok bağlanmasını sağlamaktadır²⁶⁰.

Her işgörenin yükselmeye bakış açısı farklılık göstermektedir. İşe yeni başlayan bir çalışanın önünde ilerleme olanağının bulunmadığını düşünmesi ve her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanması, işe karşı olumsuz bir tutum takınmasına neden olacaktır. Bu gibi bir halde, iş doyumunda yaşanacak düşüş ve şikayetler kaçınılmaz olacaktır. Yetenekleri kullanma ve geliştirebilme olanakları, işini severek

²⁶⁰ Lloyd L. BYARS, Leslie W. RUE; **Human Resource Management**, Third Edition, Irwin Inc., Boston 1991, s. 272 – 273.

yapma ve örgütte yükselme gibi kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılamaya yeterli olacak ve beraberinde de iş doyumunu getirecektir²⁶¹.

Terfi ve atama ile birlikte çalışanlar genellikle daha iyi ücretli, daha geniş yetki alanı bulunan, hareket serbestisi olan ve daha az gözetim altında tutulan görevlere getirilmektedir. Sayılan bu durumların sağlanması ile birlikte çalışanın istek ve beklentileri de karşılanmış olmaktadır bu da beraberinde işyerine bağlılığı ve yüksek performansı getirmektedir. İşletme içerisinde çok çalıştığı halde sürekli olarak aynı pozisyonda kalan ve hiçbir ilerleme kaydedemeyen bir çalışanın iş doyumunu ve işletmeye olan bağlılığı azalmakta ve çok kısa bir süre içerisinde bu çalışan bulduğu olanakları değerlendirerek yeni işletmelere geçmektedir. Bununla birlikte yanlış terfiler sonucunda bireyin kendisini yetersiz hissetmesi durumunda da iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır²⁶². Bu anlamda, görüldüğü üzere terfi çok önemli ve stratejik bir konudur. Yeri ve zamanı üst düzey yöneticiler tarafından çok iyi bir şekilde hesaplanmalıdır. Aksi halde çalışanın iş doyum düzeyi ve motivasyonunu artırmaya çalışırken tam tersi bir durum ile karşı karşıya kalınması kaçınılmaz olacaktır. Bahsedilen durumlarla karşı karşıya kalmamak için doğru yapılandırılmış kariyer planlarına ve İnsan Kaynakları Bölümlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

d. Kararlara Katılma

Katılımcı yönetim tarzı ve çalışanların görüşlerinin alınması özellikle son dönemlerde işletmelerde uygulanan yeni yönetim tarzları ile birlikte gündeme gelmiş konulardır. Kuşkusuz ki iş doyumunu etkileyen faktörlerden birisi de işletmelerde uygulanan yönetim tarzıdır. İş doyumunu açısından yönetim tarzının en önemli boyutlarından bir tanesi olarak çalışanların kararlara katılması unsuru karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalara göre kararlara katılan çalışan; işine, iş arkadaşlarına karşı olumlu duygular geliştirmekte ve bu sayede çalışanın iş doyumunda bir yükselme meydana gelmektedir²⁶³.

²⁶¹ AKBAŞ; s. 11.

²⁶² DİL; s. 71 – 72.

²⁶³ DURUKAN; s. 83.

Bireylerin özellikle kendilerini etkileyecek olan kararlara katılma isteğinin çok yüksek olduğu göz önüne alındığında, çoğu işletmede yapılan bir yönetim yanlışı açıkça kendisini göstermektedir. Çağdaş yönetim yaklaşımlarının aksine çoğu işletmede ne yazık ki çalışanın kendisini ilgilendirecek kararlara iştirak ettirilmemesi ve uygulama safhasına kadar alınan kararların kendisinden saklanması hastalığı devam etmektedir²⁶⁴. Gizli kararlara ve toplantılara tüm çalışanların alınmaması doğaldır. Ancak en azından çalışanların da görüşlerini beyan edebilecekleri toplantılara örneğin yemek menüsünün hazırlanması, yemek hizmetlerinin değerlendirilmesi, servis hizmetlerinin değerlendirilmesi gibi basit sayılabilecek fakat çalışanın kendisine değer verildiğini hissettirecek tarzda toplantılar düzenlemek onların görüşlerini almak önem arz etmektedir.

Kararlara katılmanın altında yatan en önemli düşünce bireylerin kararlara katılma sürecine dahil edilmesi ile birlikte alınan kararların daha kolay bir şekilde kabul edilmesinin sağlanmasıdır²⁶⁵. Çalışanların bu tarz toplantılara dahil edilmesi durumunda ya da çalışanı bizzat çağırarak fikrinin ona sorulması durumunda çalışan bazı kararların ne kadar zor alındığı bilincine de ulaşmaktadır. Çünkü çoğu zaman dışarıdan çok basitmiş gibi görülen olayların ne kadar karmaşık olduğunu ancak işin içerisine girdiğimiz takdirde anlamakta ve görmekteyiz. Bu anlamda unutulmaması gereken en önemli konulardan bir tanesi yönetime katılmanın alınan kararlara doğrudan müdahale anlamında olmadığıdır. Çalışan sadece görüş bildirerek karar süreçlerine katkıda bulunmaktadır.

Astlara kararlara katılma imkanının verilmesi, kişilere kendi görüş ve düşüncelerine değer verildiğini göstermekte bu anlamda da doyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Aslına bakıldığında üstler astların düşüncelerine değer vererek kendi işlerini de yapmada da kendi kendilerine kolaylık sağlamış olacaklardır. Çünkü kendisinin de yaptığı işe bir katkısının olduğunu düşünen çalışanın işinde daha başarılı bir performans sergilemesi kaçınılmaz olacaktır. Belirtilen bu hususları yapılan bir araştırma ile de desteklemek mümkündür. BAYSAL tarafından 1996 yılında yapılan bir araştırmanın sonucu her şeyi açıkça ortaya koymaktadır. Bu

²⁶⁴ GÜNBATAN; s. 73.

²⁶⁵ SABUNCUOĞLU, TÜZ; s. 169.

araştırmanın sonucuna göre işinden memnun olanların %97'si üstünün kendisini “iş yapan bir kişi gibi değil de her şeyden önce bir insan” gibi gördüğünü beyan etmiştir²⁶⁶. Bu sonuç da insana değer vermenin ve çalışanlara değer vermenin ne kadar önemli bir nokta olduğunu bir kez daha vurgulamaktadır. Ne yazık ki rekabetin artması ve rekabet koşullarının zorlaşması ile birlikte özellikle maliyetler ile uluslararası piyasalarda rekabet etmeye çalışan ülkemizde, çoğu zaman işgücü bir mal olarak görülmekte ve insan olduğu unutulmaktadır. Araştırmamız gereği olarak bahsedilen tüm bu hususlar yükseköğretim mezunları açısından düşünüldüğünde ise bir kat daha önem kazanmaktadır. Yükseköğretim mezunu olarak mezun olduğu alanda uzmanlaştığını düşünerek yeni bir işe başlayan birey kendisinin fikirlerinin de alınması gerektiğini kuşkusuz ki isteyecektir. Bu durum da iş doyumunun ne düzeyde olacağını belirlemeye yardımcı olacaktır.

e. İletişim

Yönetim bilimi açısından iletişim, bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır²⁶⁷.

İşin devam ettirilmesi için iletişim çok önemli bir unsurdur. Birçok çalışanın diğer insanlarla sıcak ilişki kuramadığı için işlerini kaybetmesinin literatürde üzerinde durulduğu görülmektedir. Sıcak bir ilişkiye geçememenin en önemli nedeni ise kuşkusuz ki kötü iletişimden kaynaklanmaktadır²⁶⁸. Özellikle örgütsel iletişimde ve grup iletişiminde birlikte çalışan insanların davranışını kontrol etmek ve belli bir amaç doğrultusunda yönlendirmenin vazgeçilmez aracının iletişim olduğu açıktır²⁶⁹. Liderlik yaklaşımları ve geçmişten günümüze kadar gelen büyük liderler incelendiğinde hepsinin çok iyi bir iletişim gücüne ve yeteneğine sahip olduğu görülmektedir. Aynı şekilde örgütlerde de çalışanları belli bir amaç etrafında birleştirmek için örgütün kendi içerisinde çıkardığı liderlere çok büyük bir rol

²⁶⁶ Ayşe Can BAYSAL; Davranış Bilimleri, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 2000, s. 186' dan aktaran DURUKAN; s. 83.

²⁶⁷ SUN; s. 33.

²⁶⁸ ATAY; s. 56.

²⁶⁹ DİL; s. 73.

düşmektedir. Bunun gerçekleştirilebilmesi için ise kuşkusuz ki örgütün iletişim kültürüne çok büyük iş düşmektedir.

Etkin iletişim çalışanların iş doyumunu arttırdığı için aynı zamanda örgütsel verimliliğe de katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte etkin iletişimin örgüte açıklık ve belirginlik getirdiğini de söylemek mümkündür. Sayılan tüm bu etkileri ile birlikte etkin iletişimin daha fazla bilgi akışına yol açması nedeni ile karar vermede katılımı sağlamada, becerileri ve motivasyonu geliştirmede de katkıları olduğuna dair bilgiler literatürde yer almaktadır²⁷⁰. Görüldüğü üzere iletişim gerek iş doyumunu gerekse de örgüt içi ilişkilerin düzenlenmesi ve verimliliğin artırılması için çok etkin bir faktördür. Her şey iki kişi arasında kurulan iletişim ile başlamaktadır. Bu anlamda da işletmelerin özellikle iletişime gereken önemi vermeleri gerekmektedir. Örgüt kültürünün oluşturulması aşamasında iletişime çok fazla önem verilerek üzerinde durulması gerektiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte mevcut örgüt kültüründe eğer iletişim gerektiği yeri kendisine bulamamışsa çalışanların hepsine verilecek olan iletişim eğitimleri ile bu unsura verilen değer tüm çalışanlara tekrar tekrar anlatılmalıdır. Yardımlaşmanın ve güler yüzün üst düzeyde olduğu iletişime açık örgütlerde motivasyonun ve iş doyumunun da üst düzeyde seyretmesi kaçınılmaz bir durum olacaktır.

f. Ast – Üst İlişkileri

Astlar ve üstleri arasında zaman zaman çekişmeler veya gözle görülmeyen soğuk savaşlar çoğu işletmede yaşanmaktadır. Bir aradayken herhangi bir sorun yokmuş gibi davranan yönetici ve elemanı, birbirlerine sırtlarını döndükleri andan itibaren birbirlerini çekiştirmeye başlamaktadır. Bazı zamanlarda ise astlar yöneticisinin kendisine verdiği görevi ağırdan alarak yapmakta ve nasıl olsa şu anda o bana muhtaç imajı çizmektedir. Bunun tam aksine durumlar da zaman zaman söz konusu olmaktadır. Çoğu zaman üstlerin astlarını baskı ortamında tutarak onları diktatörce yönetmeye yeltendiği de görülmektedir. Aynı şekilde ilerleyen dönemlerde yetişerek benim koltuğumu alır korkusuna sahip olan üstler ise astlarına bilgi alışverişi konusunda bazı güçlükler çıkarmakta ve bazı önemli bilgileri astlarla

²⁷⁰ DİL; s. 73 – 74.

paylaşmamaktadır. Bu şekilde “tek” adam ve vazgeçilmez olacaklarını düşünmektedirler. Bu gibi bir ortamda kuşkusuz ki iş doyumundan söz etmek pek de mümkün olmamaktadır.

SCARPELLO ve CAMPBELL, 1983 yılında iş doyumunu üzerine yaptıkları bir araştırmada hangi koşullar oluşursa ast ve üst arasında oluşan ilişki sonrasında iş doyumundan söz edilebileceği konusunu işlemiştir. SCARPELLO ve CAMPBELL’a göre eğer üst ya da amir durumunda olan kişi astlarının iş sorumluluklarını açık bir şekilde tanımlıyorsa, onlara direktiflerini anlaşılır ve açık bir şekilde veriyorsa, astlarını her zaman arkasına alabiliyorsa, onların performansını objektif bir şekilde değerlendiriyorsa, verdiği işleri yerine getirmeleri için uygun zamanı tanıyorsa başka bir anlamda stres ortamı yaratmıyorsa, işleri öğrenmeleri konusunda astlarına yeterli kadar zaman tanıyorsa, astlarıyla bilgi alışverişinde bulunuyorsa, astlarına iş konusunda yardımcı olup onlara yol gösteriyorsa, hataları hoşgörü ile karşılıyorsa, kariyer gelişimleri için olanak sağlıyorsa, eğitim imkanı sağlıyorsa, iyi iş çıkardıkları zaman astlarına teşekkür ediyorsa işte bu ortamda iş doyumundan söz etmek mümkün olmaktadır. Böyle bir ortamda çalışanların iş doyumunu düzeyi yüksek olmaktadır²⁷¹.

g. İş Arkadaşları ile İlişkiler

İş arkadaşları ile oluşturulan ilişkiler bir ast ve üstün arasında gelişen ilişkiden daha farklı seyretmektedir. Çalışma arkadaşları ile kurulan ilişkiler daha samimi ve daha sıcaktır. Genellikle yatay iletişim şeklinde yani örgütte hiyerarşik olarak aynı basamakta bulunan insanlar tarafından kurulan ilişkiler olarak şekillenmektedir²⁷². Bu tür ilişkilerin sağlam temellere dayanması örgütü de olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma barışı söz konusu olmakta yardımlaşma üst düzeye çıkmaktadır. Bu da beraberinde huzur ve iş doyumunu getirmektedir.

Çalışanın, çalışma arkadaşları ile samimi ilişkiler kurabilmesi ve bu samimiyeti hissedebilmesi bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini

²⁷¹ V. SCARPELLO, J. C. CAMPBELL; “**Job Satisfaction and the Fit Between Individual Needs and Organizational Rewards**”, Journal of Occupational Psychology, Yıl 1983, s. 591.

²⁷² DİL; s. 75.

kolaylaştıracaktır. Bu tür bir bütünleşme ise bireyin aidiyet duygusunu güçlendirecek ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir. Bireyin, birlikte olduğu grubun yapısı veya doğası da iş doyumunda önemli bir etken olmaktadır. Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun varlığı, çalışanların doyumunu üzerinde orta düzeyde bir etkisi söz konusudur. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, rahatlama, ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Birey işini sevmese bile, arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duymaktadır. İyi bir iş grubu, çalışma yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilmektedir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun iseler bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmektedir²⁷³. Bireyin iş konusunda yaşadığı çeşitli zorlukları iş hayatındaki arkadaşları ile birlikte daha kolay atlatması mümkündür. Ailemizden, anne ve babamızdan, eşimizden ve çocuğumuzdan daha fazla gördüğümüz ve bir arada bulunduğumuz iş arkadaşları, bu anlamda birey ve çalışma yaşamı için çok büyük önem arz etmektedir.

Çalışma yaşamında önemli bir dönem noktası olarak kabul edilen Hawthorne araştırmalarına göre üretim artışının asıl nedeni grup üyelerinin beklentilerine uygun çalışma grubunda bulunmalarına ve grup içerisindeki etkileşim ile işbirliğinin artması olarak gösterilmektedir. Buradan yola çıkarak iki veya daha fazla çalışan arasındaki etkileşim artışının iş doyumunu da artırdığını söylemek mümkündür. Yapılan diğer bazı araştırmalar birbirlerinden uzak çalışma gruplarının işlerinden doyum sağlayamadıkları ve çalışanlar arasında güçlü bir iletişimin kurulamadığı bölümlerde ise işten ayrılma oranının yükseldiği sonucunu göstermektedir²⁷⁴.

Yukarıda belirtilen görüşlere benzer bir görüş de bireyin çalıştığı gruba kendisini ait hissetmesinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediğidir. Genellikle aynı ortamda bulunan diğer çalışma arkadaşları ile ilişki kurabilmek için bazı ortak yönlerin olması gerekmektedir. Örneğin eğitimi ortak bir payda olarak saymak mümkündür. Özellikle çalışan işe yeni başladığı dönemde işle ilgili deneyimleri sınırlı olduğundan neyi nasıl yapması gerektiğini çok iyi bilememektedir. Çalışma

²⁷³ AKBAŞ; s. 15.

²⁷⁴ DEMİRKOL; s. 13.

arkadaşları bu tür durumlarda yani özellikle birey işinde ya da örgütte yeni olduğunda iş doyumunu çok güçlü bir şekilde etkilemektedir²⁷⁵. Uzmanlık alanı ya da mezun olduğu alan dışında çalışmaya başlayan bireyin kendisinden daha düşük nitelikte kişilerle birlikte çalışması durumunda arkadaşlık kuracağı çalışma arkadaşlarını dahi bulmakta ilk etapta zorlanacağını söylemek pek de yanlış olmayacaktır. Yukarıda verilen örnekten hareket edersek, bu gibi bir çalışan eğitim paydası altında birleşeceği çalışma arkadaşları bulmakta güçlük çekecektir yorumunu yapmak mümkün olacaktır.

Bahsedilen tüm bu durumların tam tersine yardımlaşmanın, güler yüzün, iletişimin, bilgi aktarımının söz konusu olmadığı durumların yaşandığı örgütlerde bireyin iş doyumunun bu durumdan olumsuz olarak etkileneceği bir gerçektir. Sürekli olarak soğuk savaşın yaşandığı ve çalışanların birbirleriyle dahi konuşmadığı bir ortamda bireyin işten kaçınma davranışından söz etmek de mümkün olacaktır. Bu tür ortamlar işletmeler açısından istenmeyen ortamlar olmasına karşın ne yazık ki bazı işletmelerde zaman zaman bu tür durumlar söz konusu olmaktadır. Bu gibi bir durumda amirlere ve / veya yöneticilere iletişimin ve karşılıklı etkileşimin yüksek düzeyde seyrettiği bir ortamın yaratılması için büyük görev düşmektedir.

h. İş Güvencesi ve Güvenliği

Günümüzde çalışanların karşılaştıkları en önemli sorunlardan bir tanesi işlerini kaybetme korkusu diğeri ise iş kazası geçirme ve / veya meslek hastalığına yakalanma riskidir. İş güvencesi ve iş güvenliği ile ilgili olarak kafasında çeşitli soru işaretleri olan çalışanın işine rahat konsantre olamaması ve dolayısıyla da iş doyumunun düşük düzeyde seyretmesi doğaldır. Her gün işten çıkarılabileceği ya da iş kazası geçirebileceği korkusuyla işe giden bir çalışanın işine yeteri kadar konsantre olamayacağını söylemek mümkündür. Bu durumun motivasyon ve verimlilik kaybı ile birlikte iş doyumunda düşüşü beraberinde getireceği şeklinde yorum yapmak mümkündür. Böyle bir ortamda çalışmak durumunda kalan bireyin fırsatını bulduğu anda iş güvencesinin daha yüksek olduğu ve iş kazası yapma ya da

²⁷⁵ Jennifer GEORGE, Gareth JONES; **Understanding and Managing Organizational Behavior**, Prentice Hall Company, New Jersey, 2008, s. 93 – 95.

meslek hastalığına yakalanma riskinin daha düşük olduğu bir işe geçiş yapması muhtemeldir.

Bireyler işletmelerde yaptıkları çalışmaların karşılığında bir iş güvencelerinin olmasını beklemektedir. Çalışanlar işine son verilme korkusunun ve gelecek endişesinin en düşük düzeyde seyrettiği örgütlerde çalışmak istemektedir. Bu konu üzerinde yapılan olumlu çalışmalar ise çalışanların iş doyumunu düzeyini de olumlu olarak etkilemektedir²⁷⁶. 1994 – 1998 yılları arasında Belçika’ da 25 firma ve toplam 21.419 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmaya göre iş güvencesizliği yaşayan bireylerin kendilerini daha depresif, daha sağlıksız ve daha yorgun hissettikleri gözlemlenmiştir. Belçika’da gerçekleştirilmiş olan bu araştırma iş güvencesizliği ile sağlık düzeyi arasında bir paralellik olduğuna işaret etmektedir. Bu çalışma ile birlikte yapılan diğer bazı çalışmalar iş doyumunun olmadığı durumlarda işe bağlılığın ve iş için harcanan emeğin daha düşük seviyede seyrettiğini ve işten ayrılma ile iş doyumsuzluğu arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir²⁷⁷.

Yapılan açıklamalarda ağırlıklı olarak çalışanın işini kaybetmeme durumu yani iş güvencesi üzerinde durulmuştur. Belirtilen bu hususlar ile birlikte çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması da kuşkusuz ki çalışanın iş doyumunu etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı ve iş kazası geçirme riskinin çok yüksek olduğu yerlerde çalışan bireylerin kendisini işine vermesi kolay olmayacaktır. Bununla birlikte zaman zaman bazı fabrikalarda iş kazası olmadan geçen gün sayısı çeşitli tabelalara yazılarak imalat atölyelerine asılmaktadır. Ancak kanımızca bu durum çalışan üzerinde bir baskı ve stres yaratmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak gerekli önlemlerin alınmadığı ortamlarda çalışan bireyler üzerine yapılmış bir araştırmaya yaptığımız araştırmalar sonucunda literatürde rastlamamış olmamızla birlikte, kanımızca bu tür ortamlarda çalışan bireylerin iş doyumunu düşük seviyede seyretmektedir.

²⁷⁶ DİL; s. 76.

²⁷⁷ Aygen OKSAY; **Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2005, s.14.

1. Sosyal Yardım ve Hizmetler

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan haz duymaktadır²⁷⁸. Sosyal yardım ve hizmetlerin personeli örgüte bağlamada, iş doyumunu yükseltmede ve işe devamsızlık problemlerini azaltmada etkili olduğu kabul edilmektedir. Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi düşünüldüğünde sosyal yardım ve hizmetlere yönelik uygulamaların belli bir yol almış örgütlerde başarılı olacağı gerçektir. Bireylere ilk etapta sosyal barınma ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde ücret verilmeli daha sonrasında insana yaraşır bir çalışma ortamı sağlanmalı ve bir sonraki aşamada ise sosyal yardım ve hizmetlere yönelik olarak uygulamalara girilmelidir. Ücretini sürekli olarak geç alan ya da alamayan, çok kötü koşullar altında çalışan ve hatta sigorta dahi yapılmamış olan bir işgörene, çalışanların moral ve motivasyonunun yükseltilmesi amacı ile yapılacak olan sosyal aktiviteler çok saçma gelecektir. Hatta bu gibi aktivitelerin çoğu zaman olumsuz olarak karşılandığı da gözlemlenmiş bulunmaktadır.

İşverenlerin adil bir sistem kurduktan sonra bu tür uygulamalara gitmesi çalışanlar tarafından olumlu olarak karşılanacaktır. Hasta olan işgörenin hastane masraflarının işveren tarafından karşılanması, çocuğu başarılı olan işgörenlerin çocuklarının okul masraflarının karşılanması gibi uygulamalarla birlikte iş doyumunun artacağına kesin gözüyle bakılmaktadır²⁷⁹.

Yukarıda sayılanlara ek olarak sosyal yardım ve hizmet anlamında farklı uygulama örnekleri vermek de mümkündür. Örneğin; çalışanlara bayram harçlığı verilmesi, eğitim yılı başlangıcında öğrenci çocuğu olanlara küçük de olsa bir miktar para yardımı yapılması, şirket piknikleri ve yemekleri düzenlenmesi gibi uygulamaların çalışanlar üzerinde olumlu sonuçlarının olacağı düşünülmektedir.

²⁷⁸ SUN; s. 33.

²⁷⁹ ATAY; s. 59 – 60.

C. İŞ DOYUMU VE DOYUMSUZLUĞUNUN SONUÇLARI

İş doyumunu ya da doyumsuzluğunun çeşitli sonuçları söz konusudur. Bu sonuçlar hem bireyi hem örgütü hem de direkt ve/veya dolaylı olarak toplumu etkilemektedir. Kuşkusuz ki iş doyumuna sahip olunmasıyla birlikte birey daha mutlu bir şekilde işine gitmekte, bu da örgüte ve topluma olumlu olarak yansımaktadır. Bunun tam tersine bireyin herhangi bir doyum almadan işe gitmesi, devamsızlık ve tükenmişlikten tutun da örgütsel çatışmaya hatta toplum için ise yaşam doyumunu olmayan, işsiz ve mutsuz vatandaşlara sahip olma gibi olumsuz sonuçlara sebebiyet vermektedir. Çok basit bir konuymuş gibi görünen iş doyumunu, iyi değerlendirildiği takdirde özellikle örgütler için çok büyük bir rekabet gücü yaratmaktadır. Mutlu çalışanların bulunduğu örgütlerde aidiyet duygusunun üst seviyede seyretmesi, çalışanların işlerine dört elle sarılması, beraberinde uluslararası arenada rekabet edebilirlik katsayısı yüksek örgütleri ve ülkeleri getirmektedir. Bu anlamda örgütler direkt olarak çalışanı, örgütün kendisini ve toplumu ilgilendiren sonuçlar doğuran iş doyumunu kavramı üzerine daha fazla eğilmeli ve iş doyumunun çalışma ilişkileri açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarını göz ardı etmemelidir.

1. İçsel Sonuçlar

İş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar iş doyumunun bireye yönelik olarak olumlu ve olumsuz sonuçlarının bulunduğunu göstermektedir. Aslına bakıldığında da iş doyumunu zaten birey tarafından işine karşı geliştirilen bir tutum, davranış ve düşünceler bütünüdür. Bu anlamda iş doyumunu ve / veya iş doyumsuzluğu ile birey arasında doğrudan bir ilişki olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Bazı bireyler doğuştan kaynaklanan kişilik özellikleri nedeni ile doyumsuzdur. Günümüz yaşam koşullarında birey bir takım ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma zorunluluğu duyuyorsa (ki çoğu insan bunun için çalışmaktadır), yapmak olduğu işin yapmak isteyeceği işi karşılamadığı durumlarda iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır²⁸⁰. Günümüz iş hayatı incelendiğinde tecrübelerimiz göstermektedir ki işgücü piyasasındaki bireylerin birçoğu bu şekilde

²⁸⁰ ATAY; s. 75.

çalışmaktadır. Çalışanlar genellikle yapmak istedikleri işi yapmamakta, eğitim gördükleri ya da bir başka deyişle uzmanlık alanlarında iş aramakta ancak istedikleri bir işi bulamamaktadır. Bu tip bir durum da beraberinde farklı alanlara kaymayı ve iş doyumunda yaşanabilecek olası sorunları getirmektedir.

Genç mezunlar ilk etapta genellikle eğitim gördükleri ve mezun oldukları alanda (uzmanlık alanında) iş aramaktadır. Düşülen en büyük hatalardan bir tanesi ise işgücü piyasasına yönelik olarak sınırlı bilgilerle donatılmış olan genç mezunların maalesef kendilerini her şeyi bilerek mezun olmuş kişiler olarak görmesidir. Oysa ki Türk eğitim sisteminde öğrenciler teorik bilgi ağırlıklı olarak yetiştirilmektedir. Gerekli pratik bilgileri eğitim hayatları boyunca ya hiç almamakta ya da sınırlı olarak almaktadır. Çalışma hayatına giren genç mezunların çok büyük bir yüzdesinin söylediği cümle genellikle “teori ile uygulamanın tamamen farklı” olduğudur.

a. Motivasyon ve Performans

Bireyler çalışma yaşamında iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğuna çeşitli tepkiler göstermektedir. Yapılan araştırmaların çoğunda ilk sırada çıkan sonuç, iş doyumunun iş performansı ile olumlu bir bağlantıya sahip olduğudur. İş doyumunu yüksek olan çalışanların iş doyumunu düşük olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde performans sergilemeleri beklenmektedir²⁸¹. Örgütlerin verimli olabilmelerinde en önemli faktör çalışanların mutluluğudur. Çalışanların göstereceği performans örgütlerin başarısını etkileyecektir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli olabilmesi ise, onların yaptığı işten tatmin olmalarına bağlıdır²⁸².

İş doyumunu ile performans arasındaki ilişkiye yönelik üç değişik yaklaşım söz konusudur. Bunlar; iş doyumunun performans doğurduğu, performansın iş doyumunu doğurduğu ve ödülün hem iş doyumunu hem de performans doğurduğu yönündedir²⁸³.

²⁸¹ ATAY; s.74.

²⁸² Cavit YAVUZ, Cemile B. KARADENİZ; “Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 2, Sayı 9, Sonbahar 2009, s. 508.

²⁸³ SCHERMERHORN, HUNT, OSBORN; s. 147-148.

İş doyumunun mu performansa etki ettiği ya da performans sonucunda mı iş doyumunun ortaya çıktığı konusu literatürde tartışılan konular arasında yer almaktadır. Birbirleri ile olan etkileşimlerinde bir kısır döngü söz konusudur. Literatürde yer alan ilgili dokümanlar incelendikten sonra iş doyumunun performans düzeyini, aynı şekilde performansın da iş doyumunu etkilediği sonucuna gitmek yanlış olmayacaktır. İş doyumunu yüksek olarak çalışan bir personelin, yüksek oranda performans göstermesi ve işine dört elle sarılması beklenmektedir. Bununla birlikte yüksek performans gösteren bir çalışanın da yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olacağı tahmin edilmektedir. Ancak,atlanmaması gereken en önemli husus ise yüksek performans gösteren bireyin takdir edilmesidir. Bu takdirin maddi olacağı gibi manevi de olması mümkündür. Bazen bir teşekkür dahi çalışana onun farkında olduğunun hissini vermeye yetmektedir.

Yukarıda belirtilen hususlar ile birlikte motivasyonun iş doyumunu düzeyinin üzerindeki önemine de değinmek konumuz itibariyle faydalı olacaktır. İş yaşamında motivasyonu sağlayan çeşitli faktörler söz konusudur. Bu faktörleri, tanınma, takdir edilme, başarı, sorumluluk, işin niteliği ve kişisel gelişim şeklinde sıralamak mümkündür. Sayılanların dışında kalan işle ve işyeriyle ilgili faktörler motivasyonu artırmaya tek başına yeterli olmamaktadır. Motivasyonun çalışanın kendisine verilen görevleri yerine getirmesiyle ilgili olarak elde edeceği başarı ve ödüller karşısındaki beklentilerine bağlı olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Çabası sonucunda sağlayacağı yüksek performans ve bunun getirisi olarak elde edeceği ödüle olan beklentisi çalışanın motivasyonunu yükseltecektir.

Bir kişinin performansının yüksek ya da düşük oluşu, o kişinin sahip olduğu nitelikler ve yetenekler ile inanç ve değerlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Performans sonucu elde edilen ödül ya da takdir aynı zamanda iş doyumuna hizmet edecektir. Performans, motivasyon ve iş doyumunu ilişkisinin çok yönlü gerektirme sürecine dayalı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İş doyumunu, organizasyonlarda uygulanan insan ilişkileri sisteminin temelini oluşturan bir öge olarak ele alındığında, performansı kesin olarak etkileyeceğini söylemek mümkündür. İnsanlar mutlu oldukları sürece verimli çalışacaklardır. Yüksek performans gösteren çalışanların daha fazla doyum yaşadıkları da bilinmektedir. Bunun yanı sıra, yüksek başarı ödülle ya da takdirle

karşılığını bulduğu zaman da iş doyumunu artış gösterecektir. Başarının ödüllendirildiğine inanan çalışanlar daha fazla çaba gösterecekler ve bunun sonucunda elde ettikleri ödülle de daha çok doyuma ulaşacaklardır²⁸⁴.

Yapılan araştırmalar ve literatür incelemesine göre, uzmanlık alanında çalışmanın performansa ve motivasyona olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla iş doyumunu ya da doyumsuzluğu, performans ve motivasyon arasında sarmal bir ilişki olması beklenmektedir. Bireyin uzmanlık alanında bir işte çalışması durumunda, bunun performans artışına ve motivasyon artışına etki edeceği, eşzamanlı olarak motivasyon artışının performans artışını etkileyeceği; performans artışının ise iş doyum düzeyi üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olacağı tahmin edilmektedir. Aynı zamanda işinden doyum alan ve bunun sonucunda başarılı çalışmalar ortaya koyan bireyin motivasyonunun da bir artış olması da olasıdır. Motivasyon artışının performans artışını etkilemesi ve performansı artan bir çalışanın ortaya koyduğu çıktılar sonucunda takdir edilmesi durumunda, motivasyonunun da bundan etkileneceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bahsedilen sarmal ilişkinin faktörlerin etkisiyle tekrarlaması olasıdır. Uzmanlık alanında bir işte çalışılmaması durumunda ise iş doyumsuzluğunun ortaya çıkması ve yukarıda bahsedilen ilişkinin tam tersi sarmal bir ilişkinin ortaya çıkması beklenmektedir.

b. Stres ve Sağlık Problemleri

İnsan çalışma yaşamında etkin bir şekilde rol almaya başladığından beri zaman zaman çeşitli sağlık sorunlarıyla da karşılaşmaktadır. Özellikle son dönemlerde artan tansiyon, kalp hastalıkları gibi sağlık sorunları incelenirken yapılan tetkik sonuçlarının değerlendirme aşamasında, bu sorunlara stresin neden olduğu doktorlar tarafından da belirtilmektedir. Çalışma hayatında karşılaşılan güçlükler karşısında insan vücudunda istemsiz bir şekilde savunma mekanizması farklı tepkiler verebilmektedir. Bu nedenden dolayıdır ki stres hayatımızda yer edinmiş bir kavram ve olgudur.

²⁸⁴ ACAR; s. 9 - 10.

Yapılan araştırma sonuçları iş doyumsuzluğunun ciddi fiziksel rahatsızlıklar doğurduğunu işaret etmektedir. Bir takım gereksinimlerin doyurulmamasından kaynaklanan gerilimi azaltmak için bireylerin savunma mekanizmaları geliştirerek bunları kalıplaştırması da söz konusu olmaktadır. Bu durum bireyin değerleri üzerinde etkiliyse fizik ve ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenmesi söz konusu olmaktadır. Bir takım araştırmalar ise bahsedilen bu olguyu destekleyici nitelikte sonuçlar ortaya koymaktadır. Kalp rahatsızlıkları, mide ve kas spazmları, bir çok sancı ve ağrının iş doyumsuzluğu ile bağlantılı olduğu bulunmuştur. Belirtilen bu problemlerin çalışmada ortaya çıkmaması için çalışanın işinden doyum sağlamasının sağlık açısından önemi bir kez daha görülmektedir²⁸⁵. Ayrıca yapılan bazı çalışmaların da iş doyumunun hayat uzunluğuna etkisi olduğunu öne sürdüğü bilinmektedir.

İş doyumunu ve doyumsuzluğu, birey ve işi arasında olduğundan, bireyin gösterdiği tutum ve davranışlar doğrudan ve dolaylı olarak örgütü de etkilemektedir. Bu anlamda zaman zaman sınıflandırmada sıkıntı çekilse de bireye yönelik olarak diğer olumsuz sonuçları şu şekilde sıralamak mümkündür. İş doyumsuzluğu ile birlikte kavgacı bir tutum sergilenmesi, işten bıkkın davranışının gösterilmesi²⁸⁶, sigara ve alkol bağımlılığı, sürekli olarak şikayet etme eğilimi²⁸⁷, yabancılaşma, yeme alışkanlığındaki değişiklikler (fazla ya da az yeme),vurdumduymazlık, depresyon, konsantrasyon kaybı, çevreye ve iş malzemelerine zarar verme eğilimi²⁸⁸, davranış bozukluklarının başlaması, anksiyete, depresyona girme eğilimi²⁸⁹ vb.

c. Tükenmişlik

İş doyumunu ile ilgili bir diğer önemli konu ise tükenmişliktir. Tükenmişlik kelime anlamı olarak “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme” durumu olarak ifade

²⁸⁵ DURUKAN; s. 88.

²⁸⁶ AKBAŞ; s. 18.

²⁸⁷ OKSAY; s. 43.

²⁸⁸ ATAY; s. 79-80 ,

²⁸⁹ DİL; s. 78.

edilmektedir²⁹⁰. Aslında sık sık karşı karşıya kalınan bir durum olmakla birlikte bazen adı konulamamaktadır.

Birey için olumsuz sonuçlar doğuran tükenmişliğin üç boyutu bulunmaktadır. Birinci boyut; bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını ifade eden “duygusal tükenme” dir. İkinci boyut “duyarsızlaşma” dır. Duyarsızlaşma, duygusal kaynakların azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan ve bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutum ve davranışlar geliştirmesidir. Bu durumda ise bireyin işle ilgili ideallerinin kaybolması söz konusudur. Üçüncü ve son boyut ise “kişisel başarı” dır. Bu aşamada ise çalışan kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz değerlendirmekte, başarısızlık duygusuna kapılmakta, düşük moralli bir şekilde çalışmakta, bireylerarası ilişkilerden kaçınmakta ve düşük verimlilikte çalışmaktadır. İş doyumu – performans ilişkisinde olduğu gibi yapılan bazı araştırmalarda iş doyumsuzluğunun tükenmişliğe yol açtığı savunulurken, bazı araştırmalarda ise tükenmişlik sonucu iş doyumsuzluğunun ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Ancak yapılan araştırmaların ortak noktası iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğu hususudur²⁹¹.

2. Dışsal Sonuçlar

Örgütler bireyler tarafından oluşturulmuş ve aynı amaç için bir araya getirilen grupları bünyesinde barındırmaktadır. Bu anlamda iş doyumunun birey için olumlu ya da olumsuz sonuçları aslında doğrudan örgütü de ilgilendirmektedir. Özellikle işe devamsızlık, geç kalma ve işten ayrılma gibi konuları hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar başlığı altında sınıflandırmak mümkündür. Ancak, bu konuların örgütü daha fazla etkilediği düşünülerek örgütsel sonuçlar başlığı altında incelenmesine karar verilmiştir. Bahsi geçen konular incelenmeden önce örgütlerin var oluş nedeni olan kârlılığı doğrudan etkileyen verimlilik üzerine iş doyumunun etkilerinin incelenmesi faydalı olacaktır.

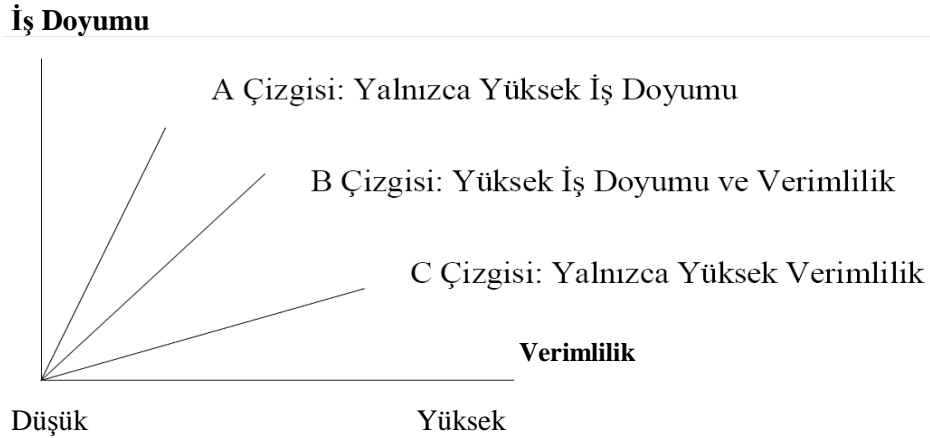
²⁹⁰ Türk Dil Kurumu; (Erişim: <http://tdkterim.gov.tr/seslisozluk/?kategori=vazimay&kelimesec=065527>, 12.09.2009, 19:22).

²⁹¹ DİL; s. 79.

a. Verimlilik

İşgörenlerin yüksek morale sahip olmaları onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanın işinden memnun olma ve iş doyumunu düzeyi yüksek olduğu sürece işine karşı olumlu bir tutum sergilemektedir. Buna bağlı olarak ise işini başarma isteği yükselmektedir. Sözü edilen istem işveren tarafından doğru yönlendirilirse sonuç olarak verim artışı sağlanmaktadır. Tutumların işe karşı dinamik hale getirilmesi ve işin yapısal gelişmesine uygun tutum yaratılmasının iş verimini sürekli olarak yüksek tutacağı varsayılmaktadır. Hawthorne araştırmaları işgörenlerin işlerinden doyumlarıyla verimleri arasında bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ancak daha sonra yapılan araştırmalarda işten doyumla verimin arasındaki ilişkinin çok düşük olduğu bulunmuştur. Yüksek iş doyumunu ve verimliliği doğru orantılı olan $y = k(x)$ şeklinde bir fonksiyonla açıklamak mümkündür²⁹².

Şekil 4. İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi



Kaynak : AKBAŞ; s. 20.

Şekil 4'ten de görüldüğü üzere iş doyumunu ve verimliliğin doğrusal bir orantısı söz konusudur. İş doyumunu arttıkça verimlilik artmakta, verimlilik arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Kuşkusuz ki örgütler için istenen ve beklenen nokta B Çizgisi üzerinde yer alacak olan, verimlilik ve iş doyumunun en üst düzeyde seyir ettiği durumdur.

²⁹² AKBAŞ; s. 19 – 20.

Verimlilikle ilgili olarak yapılan çalışmalarda mutlu çalışanların verimli çalışanlar olduğu saptanmaktadır. İş doyumunun yüksek olduğu durumda huzur dolu bir çalışma ortamına bağlı olarak örgütsel gelişim sağlanırken, iş doyumunun düşük olduğu durumlarda ise verimsizlik söz konusu olacaktır. Ayrıca iş doyumunun düşük seyretmesinin bir sonucu olarak kalitenin düşmesi ve iş ilişkilerinin yıpranması sonucunda örgütte çatışmaların artması ile birlikte örgütün çözülmesine kadar varabilecek sonuçların ortaya çıkması kaçınılmazdır²⁹³. Bu anlamda örgütlerde iş doyumunu sağlayacak yönde faaliyetler geliştirilmesi ve doğru yönetim tarzını kullanılması beraberinde iş doyumunu getirecektir. İş doyumunun çalışanlar ve örgüt üzerindeki olumlu etkisi ile birlikte aidiyet duygusu ve verimlilik ile ilgili davranışlar daha sağlam temellere dayanacaktır. Bu da beraberinde kârlılığı ve örgütün devamlılığını getirecektir.

b. İşe Geç Kalma ve Devamsızlık

Sürekli olarak işe geç kalma ve devamsızlık, işverenler için yüksek maliyetli sonuçlar doğurmakta, bu nedenle de yaş, cinsiyet, eğitim ve ruh hali gibi bireysel faktörlerin yanı sıra iş doyumunun da devamsızlıkla olan ilişkisi son 75-80 yıldır araştırmalara konu olmaktadır²⁹⁴.

İşe geç kalma ve devamsızlık problemi genellikle iş doyumunun olmadığı ve çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu sorun şirketler açısından ciddi sayılabilecek bir maliyeti de beraberinde getirmektedir. İşine sürekli geç kalan ya da devam problemi gösteren çalışanlar yüzünden işlerin aksayacağı tartışılmaz bir gerçektir. Çalışanın kendi işlerinin aksamasının üretimin de aksamasına yol açtığı vakit, işletme açısından da çok ciddi kayıplar söz konusu olacaktır. Örgütlerde geç kalma ve devam problemi yaşayan çalışanlar diğer çalışanlar açısından da örnek teşkil etmekte ve işyerindeki disiplin ortamı ve çalışma barışı da bu tarzdaki kişiler yüzünden bozulmaktadır.

Yapılan araştırmalar işe geç gelmeye ve devamsızlık yapmaya eğilimli olan çalışanların örgütlerde bulunduğunu göstermektedir. Bu çalışanlar bireysel özellikleri

²⁹³ DİL; s. 80 – 81.

²⁹⁴ OKSAY; s. 40.

itibariyle yaptığı işe karşı antipati duyan, ilişkilerinde fazla alingan olan ve diğer çalışanlar ile kaynaşamayıp yalnız kalan çalışanlardır. Bu tür çalışanlar doyumsuzlardır ve dolayısıyla da çeşitli bahaneler üreterek işletmeye gelmekten kaçınmaktadır. Aynı şekilde geç kalma ve devamsızlık problemi yaşayan kişilerin sadece kişisel özellikleri dolayısıyla değil iş doyumsuzluğu nedeniyle de bu tür davranışlara yöneldiklerini söylemek mümkündür. İş doyumu düşük olan çalışanların işlerine devam oranının da düşük olduğu yapılan araştırmaların sonuçlarında ortaya çıkan bir gerçektir²⁹⁵. Çalışan artık yaptığı işten zevk almıyorsa ya da yaptığı iş ile kişisel özelliklerini, bilgi, beceri ve yeteneklerini örtüştüremiyorsa bu tür davranışlara girmesi de mümkündür. İşinden zevk almayan çalışanın ilk başta geç kalma, daha sonra devamsızlık ve nihayetinde işten ayrılma gibi tepkiler göstermesi davranışını, iş doyumsuzluğunun bir sonucu olarak saymak mümkündür. Aslında önemli olan nokta; işe alım aşamasında bireyin özellikleri ile pozisyonun gerektirdiği niteliklerin örtüşüp örtüşmediğinin saptanmasıdır. Bu durum işe alım aşamasında dikkate alınması gereken önemli bir husustur. Kuşkusuz ki iş doyumunun örgüt üzerinde etki yaratacak bir sonucu olarak, devamsızlık konusu özellikle üzerinde durulması gereken noktalardan birisidir. Devamsızlık ve geç kalma nedenlerinin iyi bir şekilde irdelenerek bahsi geçen davranışları değiştirmeye yönelik yapıcı önlemlerin alınması gerekmektedir.

Az sonra üzerinde durulacak önemli konulardan olan bir diğeri olan işten ayrılmanın da sinyalini veren bir durum olabileceği için geç kalma ve devamsızlık ile ilgili konuların üzerine önemle eğilmek gerekmektedir. Devamsızlık işten ayrılmanın bir işareti olmakla birlikte bir alternatifi olarak da tanımlanmaktadır²⁹⁶.

c. İşten Ayrılma

Öncelikle ve özellikle belirtmek gerekir ki yapılan araştırmalar iş doyumu ile işgücü devri ya da işten ayrılma arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. İş doyumunun yüksek olduğu durumlarda işgücü devri ya da işten ayrılma oranı düşük olarak seyretmektedir. Ancak, bu durum alternatif iş

²⁹⁵ DURUKAN; s. 88- 89.

²⁹⁶ Robert SMITHER; **The Psychology of Work**, Harper Collins Comp., New York, 1994, s. 250.

olanaklarının bulunduğu durumlarda ve işgücü piyasalarında olmaktadır. Alternatif iş seçeneği bulunan iş doyumunu düşük olan çalışanların işi bırakma olasılığı bu gibi ortamlarda daha yüksektir²⁹⁷. Türkiye gibi işsizlik oranının resmi istatistiklere göre %13 – 15 arasında seyrettiği ve genç nüfusta işsizlik oranının neredeyse %25' lere dayandığı bir ortamda iş doyumunu ne kadar düşük olursa olsun çalışan işini bırakmamakta ve bu şekilde çalışmaya devam etmektedir.

Belirtildiği üzere iş doyumunu, işten ayrılma ve yeni bir iş arama düşüncesini yakından etkilemektedir. İşten ayrılma kararını etkileyen bazı durumlar söz konusudur. Bunların başında çalışılan meslekteki genel işten ayrılma oranı gelmektedir. Bununla birlikte iş arama süresi (işten ayrıldıktan sonra yeni bir iş bulup çalışmaya başlanılıncaya kadar geçen süre) ve kişinin asker ya da sivil oluşu da diğer etkenlerdir²⁹⁸. Çalışan işten ayrılma noktasına geldiğinde, özellikle de ülkemiz gibi işsizlik oranının yüksek olduğu bir ülkede, ince eleyip sık dokumalıdır. Smither' in belirttiği faktörler değerlendirildiği takdirde, çalışanın asker ya da sivil olmasını bir kenara koyarsak, ülkemizde iş arama süresinin yüksek ve çalışanların kendi istekleri ile işten ayrılma durumunun ise düşük oranda seyrettiğini söylemek mümkündür. Bu nedenden dolayıdır ki Türkiye' de iş değiştirme kararı veren özel sektörde istihdam edilen çalışanların yapacağı en mantıklı iş etik olmamakla birlikte çalışırken gizli bir şekilde iş aramaya devam etmek ve iş bulduktan sonra işten ayrılıp yeni işe geçmek olacaktır. Ancak bu gibi durumlarda da çalışanın yasal düzenlemelerle karşı karşıya kalması söz konusu olacaktır.

İşletmeler çoğu zaman işten ayrılmak isteyen çalışanına zorluk çıkarmakta ve onu bırakmak istememektedir. Bunun altında yatan neden ise özellikle yetişmiş elemanlara işletmelerin yatırım yapmış olmalarıdır. Özellikle işle ilgili olarak bilgilerle donatılmış, nitelikli elemanların eğitim sistemimiz nedeni ile çok fazla bulunamadığı ülkemizde, işletmeler ihtiyaçları duydukları nitelik ve yetkinlikleri çalışanlarına eğitimlerle ve benzer şekillerde kazandırmaktadır. Bu anlamda işi bilen ve yatırım yapmış olduğu bir çalışanını hiç bir işletme bırakmak istememektedir.

²⁹⁷ DURUKAN; s. 90.

²⁹⁸ SMITHER; s. 255.

Yeni bir elemanın işe alınması demek işletme açısından hem zaman hem de para kaybı demektir.

İşten ayrılma kararının belirleyici faktörlerini bireysel faktörler, ekonomik fırsatlar, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık şeklinde sıralamak mümkündür. Şu ana kadar belirtilen hususların haricinde bazı araştırmacılar, ücret tatmininin yalnızca çalışanın işten ayrılması durumunda, bulacağı yeni işte ücretinde bir iyileşme olacağını düşünmesi halinde söz konusu olacağını ve kararını etkileyeceğini belirtmektedir²⁹⁹.

d. Diğer Sonuçlar

İş doyumunu ya da doyumsuzluğunun örgüt açısından sonuçları başlığı altında ele alınması gereken en önemli husus iş doyumunun örgütün verimliliği ve kârlılığı üzerine yapacağı olumlu etkilerdir. Bu husus ve özellikle işe devam ile ilgili konular üzerinde önceki başlıklar altında ayrıntılı olarak durulduktan sonra diğer sonuçlara kısaca değinilecektir. İş doyumunu özellikle örgütteki çalışma barışının sağlanmasına yapabileceği katkılar nedeniyle çok büyük önem arz etmektedir. İş doyumunun olduğu bir ortamda mutlu çalışanlar ve dolayısıyla da huzurlu bir çalışma ortamı söz konusu olmaktadır. Yapılan çoğu araştırmada da zaten bu husus üzerinde önemle durulmaktadır. İş doyumunu doğru anlamda düzgün bir yönetim tekniği ile birlikte kullanıldığı vakit işletmelerin eline bir güç olarak geçmektedir. Çoğu zaman ücret hiç bir şeyi ifade etmemektedir. Özellikle iş hayatında belli bir süre tecrübesi bulunan çalışanlar için ücretten ziyade huzurlu bir ortam ilk planda gelmektedir.

İş doyumsuzluğunun örgütün aleyhine doğuracağı önemli sonuçlardan bir tanesi iş kazası riskinin artış göstermesidir. İş kazalarına yönelik olarak ne kadar önlem alınırsa alınsın özellikle çalışanın dikkatsizliği ve hatalı davranışları gibi faktörlerin bulunması nedeniyle kaçınılmaz bir duruma gelmektedir. İş doyumsuzluğu sonucu bir savunma mekanizması olarak işe ilgisiz kalan, işten soğumuş, uyumsuz işgörenlerin yapmış olduğu iş kazaları, toplam iş kazaları arasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu durum genellikle iş doyumunu düşük olan

²⁹⁹ OKSAY; s. 42.

bireyin doyumsuzluğu sonucu yaşadığı fiziksel ve psikolojik etkilerin bir yansıması olarak açıklanmaktadır³⁰⁰.

Bir diğer sonuç ise sendikalaşma faaliyetlerinin işletmede başlamasıdır. Kendilerine yeteri kadar değer verilemediğini düşünen çalışanlar, işletmedeki olumsuz koşulların ortadan kaldırılmasına yardımcı olacağını ve haklarının bir örgüt aracılığı ile daha iyi savunulacağını düşünen çalışanlar, zaman zaman sendikalaşma faaliyetlerinde bulunmaktadır. Bu tür faaliyetler ise özellikle ülkemizde pek hoş karşılanmamaktadır. İşverenlerin sendikanın işletmeye girmesini istememesi nedeniyle çeşitli çatışmalar, eylemler ve benzer durumlar da söz konusu olabilmektedir. Hatta olayların zaman zaman gerilmesi ile birlikte maddi zararların da ortaya çıktığı görülmektedir. Görüldüğü üzere çok basit bir durum ve kavram olarak görülen iş doyumu ya da iş doyumsuzluğu, gerek çalışan gerekse de örgüt açısından çok büyük sonuçlar doğurmaktadır. Bu önemli kavram iyi bir şekilde etüt edilerek gereken özen işletmeler tarafından gösterilmelidir. Aksi halde iş doyumsuzluğunun doğurabileceği olumsuz sonuçlara da işletmelerin katlanması gerekmektedir.

Gerek birey gerek örgüt açısından çok önemli olan ve bireylerle birlikte örgüt üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler bırakan iş doyumu, toplum açısından da çok büyük bir önem arz etmektedir. Toplumu grupların, grupları da bireylerin oluşturduğu düşünülürse, iş doyumunun toplum üzerinde olumlu ve / veya olumsuz etkilerinin olduğu tartışmasız bir gerçektir. Bilindiği üzere sistem yaklaşımına göre her sistemi alt sistemler oluşturmaktadır. Sistem yaklaşımı çerçevesinde konuyu incelediğimiz takdirde ise toplumu bir üst sistem olarak kabul etmememiz gerekecektir. Bu anlamda toplumu ortak bir amaç için bir araya gelen örgütler oluşturmaktadır ki bu da işletmeleri ifade etmektedir. Örgütleri ise bireyler meydana getirmektedir. Bireylerin oluşturduğu grupları ve örgütü sistem yaklaşımında birer alt grup olarak kabul edersek tüm bu grupların birbiri ile bağlantılı olduğunu söylemek ilk etapta doğru olacaktır. Bireyin yaşadığı iş doyumu örgütü, örgütte yaşanan iş doyumu ise toplumu yakından etkilemektedir. Çalışanın mutlu olması, huzurlu bir iş

³⁰⁰ ATAY; s. 80.

ortamını, iş ortamında huzurla çalışan bireyleri beraberinde getirmektedir ve bu kalemlerin hepsi de mutlu bir toplum oluşturması için önem arz etmektedir.

Çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; bireyin yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozması mümkündür³⁰¹. İş doyumunu yüksek olan çalışanların işlemede istihdam edilmesinin işletme açısından da olumlu sonuç doğuracağı daha önceden de belirtmiş bulunmaktayız. İş doyumunu üst düzeyde olan çalışanlara sahip olan işletmelerde motivasyon ve verimliliğin de üst düzeyde olması beklenmektedir. İşletmenin iş doyumunu üst düzeyde tutmak için kendilerine sağladığı bazı olanaklara sahip olan çalışanlarda, işletmeye karşı aidiyet duygusunun üst düzeyde olması ve işlerine sanki kendi işiymiş gibi sarılması beklenmektedir. Özellikle işletmelerde bu tür ortamların yaratılması, iş doyumunu yüksek olan mutlu bireyler meydana getirecektir. Bu da çalışanın çok yakınında bulunan ailesine ve dolayısıyla da topluma etki edecektir. Ayrıca işletmenin verimliliğinin üst düzeyde seyretmesi ülke ekonomisine de katkı anlamına gelmektedir.

İşin insan hayatının bir parçası olduğu düşünüldüğünde, işten alınan doyumun çalışanın yaşamı üzerinde de etkili olacağını düşünmek yanlış olmayacaktır. Bazı araştırmacılara göre insanlar yaşamlarındaki doyumun çoğunu yaptıkları işten almaktadır. Buradan hareketle, insanların işlerinden aldıkları doyumun sadece işe değil aynı zamanda yaşamlarına da etki ettiğini söylemek mümkündür³⁰². Yapılan araştırmalar iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki etkileşimin kişilik yapılarına göre de farklılık göstereceğini belirtmektedir. Örneğin, UYGUÇ, ARBAK, DUYGULU ve ÇIRAKLAR tarafından 335 kişilik bir örneklem üzerinde 1998 yılında yapılan bir araştırmaya göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu

³⁰¹ Canan ÇETİNKANAT; **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000, s. 48.

³⁰² DURUKAN; s. 87.

arasındaki ilişki kişisel özelliklere göre farklılık göstereceği açıkça ortaya çıkmıştır³⁰³.

İş doyumunun yaşam doyumuna etkisine yönelik olarak üç temel varsayım söz konusudur. Bunlar iş doyumunun yaşam doyumunu arttırdığını belirten saçılma etkisi, iş doyumunun yaşam doyumunu azalttığına yönelik olarak ortaya konulan giderme etkisi ve ikisinin arasında hiç bir ilişkinin olmadığını düşünen bölünme varsayımdır. Saçılma etkisine göre kişi iş yaşamında edindiği tutum ve davranışları iş dışı yaşamında da sürdürmek eğilimindedir. Örneğin, iş'te zaman öldürmeyi alışkanlık haline getirmiş bir kimse bu davranışını iş dışı yaşamında da sürdürmesi beklenmektedir. Giderme etkisine göre ise kişinin iş yaşamının bir takım beklentilerini karşılamadığı durumlarda, kişi çalışma yaşamındaki bu eksikliği iş dışı yaşamında doldurmaya çalışmaktadır. Örneğin, çalışma hayatında yeteri kadar aktif rol alamayan bir çalışanın iş dışı yaşamında sosyal açıdan aktif roller oynamaya çalışması. Son yaklaşıma göre ise ne çalışma yaşamı sosyal yaşamı ne de bireyin sosyal yaşamı çalışma yaşamını etkilemektedir³⁰⁴. Çalışma yaşamı ile bireyin sosyal yaşamının birbirini etkileyeceği ve karşılıklı olarak bir etkileşim içerisinde olduğu yorumunu yapmak yanlış olmayacaktır. Bu durumda profesyonel çalışanlar olarak yapılması gereken şey çalışma yaşamı ile özel yaşamın birbirine karıştırılmamasıdır ancak ne yazık ki zaman zaman bu gerçekleştirilememektedir. Az önce de belirtildiği üzere karşılıklı bir etkileşim söz konusudur ve kesin sınırları çizmek çoğu zaman güç bir hal almaktadır.

Bireyin çalışma yaşamında gerçekleşen olumlu ya da olumsuz olayların, genel yaşam doyumunun önemli bir belirleyicisi olduğu düşünülmektedir. Hatta bireyin çalışma yaşamındaki iş yapma tarzının bireyin iş dışı yaşamındaki davranış ve yaşam biçimini etkilediği de görülmektedir. Bireylerin yaşam doyumunda çalışma yaşamında oluşturmuş olduğu yapının da etkisi büyüktür. KESER' in yaptığı bu

³⁰³ Nermin UYGUÇ, Yasemin ARBAK, Ethem DUYGULU, Nurcan ÇIRAKLAR, “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, İzmir, 1998, s.193.

³⁰⁴ UYGUÇ, ARBAK, DUYGULU, ÇIRAKLAR; s. 194.

çalışmanın sonucunda iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür³⁰⁵.

Üzerinde durulması gereken en önemli konulardan bir tanesi de iş doyumunun küreselleşmenin etkisi ile birlikte rekabetin iyice kızıştığı piyasalarda, farklılık ve fark yaratmanın bir unsuru olarak kullanılabileceği gerçeğidir. Küreselleşmenin etkisi ile birlikte sınırların ortadan kalktığı bir ortamda fark yaratan, farklı olan ve kaliteli üretim yapan işletmeler piyasada tutunabilmektedir. Farkı yaratacak olan ise işletmedeki çalışanlardır. Çalışanların yaratıcılığını, fikirlerini ve projelerini hayata geçirebilecekleri bir ortam yaratabilen işletmeler, bunun olumlu sonuçlarını hemen olmasa bile yakın gelecekte toplayacaktır. İş doyumunun yüksek düzeyde seyrettiği ve her şeyden önce çalışanların kendilerine değer verildiğini hissettikleri bir çalışma ortamında aidiyet duygusu da üst düzeyde olacaktır. Çalışanların fikirlerini beyan etmekten çekinmedikleri ortamlarda, genellikle işe yönelik maliyet düşürücü tekliflerin ve projelerin de geldiği görülmektedir. Sıcak ilişkilerin yaşandığı bir ortamda çalışanların bu tür teklifleri de dinlenerek kabul edilirse ve hatta hayata geçirilmesi mümkünse hayata geçirilirse, hem işletme maliyeti düşürücü bir aksiyon gerçekleştirmiş olacak hem de çalışan kendi ürettiği bir fikrin hayata geçirilmesinin mutluluğunu yaşayacaktır. Bu tür durumlarda küçük de olsa bir hediye verilmesi ya da ilan panolarında iyileştirmeyi yapan çalışana yönelik teşekkür yazısının asılması çalışanın iş doyumunu arttıracak gibi diğer çalışanları da bu yönde itekleyecektir. Oluşturulan bu ortam sayesinde işletmenin kârlılığının ve dolayısıyla da rekabet edebilirlik gücünde bir artışın olması beklenmektedir.

Tüm bu sayılan sonuçlar ile birlikte, iş doyumsuzluğunun beyin göçüne neden olabileceğini de söylemek mümkündür. Çalışmamızın önceki bölümlerinde beyin göçünün nedenleri üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulmuş bulunmaktadır. İş doyumunu açısından değerlendirildiğinde, sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikler ile örtüşmeyen işlerde çalışılması halinde bireyde doyumsuzluğun ortaya çıktığı görülmektedir. Bu gibi bir durumla karşılaşılması halinde ya da mezun olduktan

³⁰⁵ Aşkın KESER; “**The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa-Turkey**”, İş Güç – Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, Haziran 2005, s. 61.

sonra iş bulunamaması durumunda, bireyler daha iyi sosyal şartlara sahip olmak adına yurt dışına göç etme eğilimine girmektedir. Nitelikli işgücünün yurtdışına göç etmesi ülke ekonomisi açısından da istenemeyen bir durum olarak nitelendirilmektedir. Yatırım yapılmış ve nitelikli hale getirilmiş işgücünün kaybedilmesi anlamına gelmektedir.

Şu ana kadar belirtildiği üzere iş doyumunu ve doyumsuzluğunun birey, örgüt ve toplum üzerinde olumlu ve olumsuz sonuçları söz konusudur. İş doyumunu kavramına önem verilmediği durumlarda, başta çalışanda sağlık problemleri olmak üzere işletmenin maliyetlerinde bir artış olması ve bunun da topluma olumsuz olarak yansımaları söz konusu olabilmektedir. Örneğin işten ayrılmalarla birlikte maliyetleri iyice artan bir işletme belki de son aşamaya geldiğinde işletmeyi kapatma kararı verecek bu da işletmede çalışan kadar çalışanın işsiz sıfatı ile işgücü piyasasına tekrar giriş yapmasına neden olacaktır. Bir de işsizlik sorununun zaten hüküm sürdüğü bir toplumda bu gibi bir durumun ortaya çıktığını düşünürsek sonuçların ne kadar büyük problemler doğuracağı açık bir şekilde ortadadır. Özellikle işletmeler açısından iş doyumuna etki edecek olan durumlara maruz kalmamak alacağı çok küçük önlemlerle de mümkün olmaktadır. Bu anlamda iş doyumunu kavramının etkilerinin ne kadar büyük olduğu bir kez daha karşımıza çıkmaktadır.

3. Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdamı ve İş Doyumu

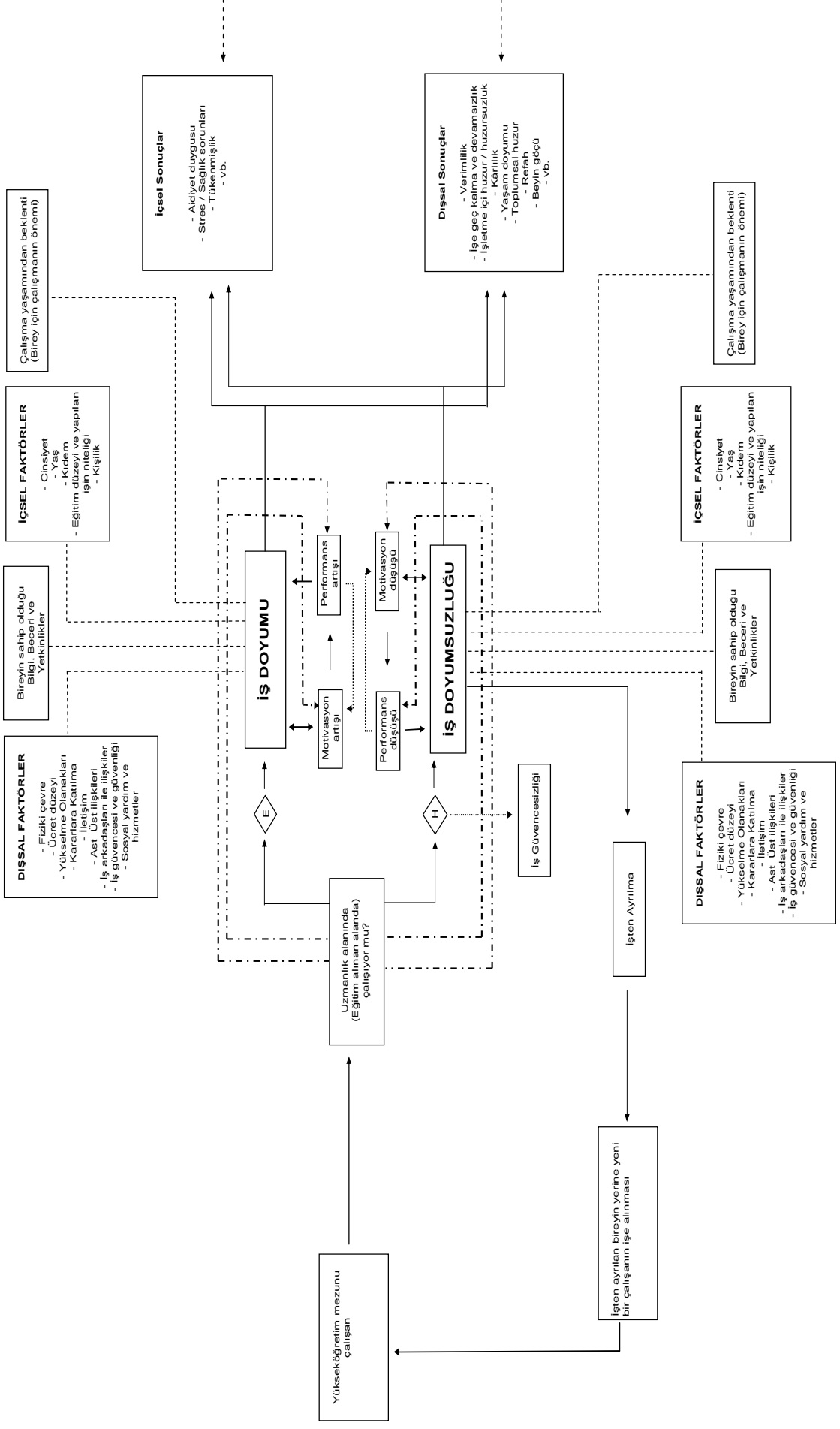
Yaşanan krizlerle birlikte şirketler açısından ayakta kalmanın güçleştiği, rekabetin giderek arttığı işgücü piyasasında işe alım yöntemleri, “doğru işe doğru elemanın alınması”, verimlilik, üretkenlik, motivasyon, çalışan performansı ve iş doyumunu gibi kavramlardan sıkça söz edilmektedir. İşe alınan ve sonrasında işten ayrılan bir personelin maliyetinin çok fazla olduğunu bilen işletmeler, özellikle işe alım aşamasında çeşitli yöntemler izlemekte ve bilimsel yöntemlerden faydalanmaktadır.

İşe alarak yetiştirilen, yatırım yapılan bir adayın işi öğrendikten sonra işten ayrılması işletmelere ciddi bir yük getirmektedir. Yetişmiş bir elemanın kaybının yanı sıra işe alım prosedürü en baştan işlemeye başlayacak ve işten ayrılan çalışanın

işinde de bazı aksaklıklar yaşanması söz konusu olabilecektir. Çalışmamızın önceki bölümlerinde; Türk eğitim sistemi, meslek seçimi ve etkileyen faktörler, işsizlik, istihdam edilebilme için gerekli olan yetkinlikler, iş doyumu ve etkileyen faktörler ile birlikte iş doyumu ya da doyumsuzluğunun sonuçları gibi konular detaylı olarak açıklanmış bulunmaktadır. Bu kısım ise şu ana kadar anlatılanların ve çalışmamızın bir özeti niteliğindedir. Yükseköğretim mezunu bir çalışanın olası iş doyumu ve etkileyen faktörler ile birlikte iş doyum ya da doyumsuzluğunun sonuçları, “Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdamı ve İş Doyumu” başlıklı şekil ile şematize edilmektedir.

İşletmeler, yeni personel ihtiyaçları doğduğunda, işinde ehil, işe yönelik olarak gerekli bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip, sadece teorik bilgiye sahip değil pratik anlamda da bilgisi olan, deneyimli çalışanları tercih etmektedir. Bu tür çalışanları bulamadıklarında ise yeni mezun bir çalışan olarak bu çalışanın eğitime yoluna gitmektedir. Bahsedilen durumun, hem işletmeler hem de ülke ekonomisi için gizli bir maliyeti söz konusudur. İşletmelerin sıkça ve ağırlıklı olarak ihtiyacı olan mesleklerin tespit edilerek, okul kontenjanlarının belirlenmesi ve eğitim – öğretim esnasında öğrencilere sadece teorik bilgilerin değil, iş hayatına yönelik bilgilerin aktarılması; sonrasında, daha verimli ve daha çok faydalanılan, atıl işgücü olarak kullanılmayan çalışanlara sahip bir işgücü piyasasının yaratılması için de önem arz etmektedir.

Şekil 5. Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdamı ve İş Doyumu



İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden bir tanesinin de uzmanlık alanı (eğitim alınan alan) olduğu, araştırmalarımız sonucunda karşımıza çıkmış bulunmaktadır. Bugüne kadar yapılan araştırmalarda, direkt olarak bu faktörün üzerinde durulmamakla birlikte, göz ardı edilmemesi gereken bir faktör olduğu görüşüne rastlanmaktadır. Çoğu araştırmada eğitim düzeyi ve yapılan işin niteliği başlıkları altında uzmanlık alanında çalışmaya yer verilmiş bulunmaktadır. Yapmış olduğumuz araştırmalar ve literatürden yola çıkarak, uzmanlık alanında (eğitim alınan alanda) çalışmanın iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görüşünü savunmaktayız.

Çalışma hayatına giren bireyin uzmanlık alanında çalışıp çalışmayacak olması önem taşımaktadır. Şekil 5’te de görüldüğü üzere, yükseköğretim mezunu bir çalışanın uzmanlık alanında çalışıp çalışmaması durumunun, iş doyumunu ya da doyumsuzluğuna neden olacağı düşünülmektedir. Kuşkusuz ki uzmanlık alanında çalışma ya da çalışmama iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu tek başına etkileyen bir faktör değildir. Bununla birlikte uzmanlık alanında (eğitim alınan alanda) çalışmanın iş doyumunu olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Birey eğitim hayatı boyunca kazandığı bilgi, beceri ve yetkinlikleri iş hayatında uygulayabildiği müddetçe mutlu olacaktır. Aksi takdirde eğitim aldığı süreyi boşa geçen bir süre olarak düşünmesi muhtemeldir. Yapılmış olan araştırmalar, bireyin sahip olduğu niteliklere ve almış olduğu eğitime göre daha az nitelik gerektiren işleri yaptığı müddetçe, iş doyumunun düşük olacağını göstermektedir. Bireyin yaptığı işle ilgili olarak daha önceden eğitim almış olmasının, ilerleyen dönemler için iş hayatında kendisini ispatlama ve kariyer yollarını açma yönünde faydalarının söz konusu olacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Uzmanlık alanında çalışmayan bireyin ise (diğer faktörler göz önüne alınmamak şartıyla) iş doyumsuzluğu yaşayabileceği düşünülmektedir. Burada etki edecek önemli bir etken ise bireyin eğitim aldığı bölümü ve çalışmak istediği alanı kendisinin seçmesidir. Eğer birey eğitim gördüğü alanı sonrasında bu alanla ilintili bir işte çalışmak amacıyla seçtiyse ve uzmanlık alanında bir işte çalışmıyorsa iş doyumsuzluğu yaşaması muhtemeldir. Ancak, zaman zaman eğitim sistemindeki

çarpıklık nedeni ile bireylerin yanlış yönlendirildiği ve sadece üniversite mezunu olmak için eğitim aldıkları durumlar da söz konusu olmaktadır. Bu gibi bir durumda ise bireyin eğitim aldığı alanın dışında bir işte çalışmasının, iş doyumunu açısından pek bir önemi bulunmayacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Uzmanlık alanında çalışmamanın iş güvencesine de etki edeceği yönünde farklı görüşler bulunmaktadır. Bireyin hiç bilmediği bir alanda işe başlaması durumunda, bilmediği ve kontrol altında tutamadığı pek çok konuyla karşılaşması ve zaman zaman yaptığı işle ilgili olarak yetersizlik hissetmesi, iş güvencesi yönünden de kendisini güvende hissetmeyeceği düşünülmektedir.

İş doyumunun iş performansı ile olumlu bir bağlantıya sahip olduğu yönünde çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. İş doyumunu yüksek olan çalışanların iş doyumunu düşük olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde performans sergilemeleri beklenmektedir. Motivasyon ile iş doyumunu arasında karşılıklı olarak bir ilişki de söz konusudur. İş doyumunu yüksek düzeyde seyreden bir çalışanın motivasyonunda da bir artış olması beklenmektedir. Özellikle motivasyon ve performans yönetimi konusunda literatürde bir çok araştırmanın yer aldığı ve bu araştırmalarda, motivasyon artışının performansa da olumlu yönde etki edeceği görüşünün üzerinde durulduğu bilinmektedir. Yaptığımız araştırmalar ve literatür incelemesi sonuçlarına göre, uzmanlık alanında çalışmanın performansa ve motivasyona olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla iş doyumunu ya da doyumsuzluğu, performans ve motivasyon arasında sarmal bir ilişki olması beklenmektedir. Bireyin uzmanlık alanında bir işte çalışması durumunda, bunun performans artışına ve motivasyon artışına etki edeceği, eşzamanlı olarak motivasyon artışının performans artışını etkileyeceği; performans artışının ise iş doyum düzeyi üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olacağı tahmin edilmektedir. Aynı zamanda işinden doyum alan ve bunun sonucunda başarılı çalışmalar ortaya koyan bireyin motivasyonunun da bir artış olması da olasıdır. Motivasyon artışının performans artışını etkilemesi ve yine performansı artan bir çalışanın da ortaya koyduğu çıktılar sonucunda takdir edilmesi durumunda motivasyonunun da bundan etkileneceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bahsedilen sarmal ilişkinin faktörlerin etkisiyle tekrarlaması olasıdır. Uzmanlık alanında bir işte çalışılmaması durumunda ise iş doyumsuzluğunun ortaya çıkması ve

yukarıda bahsedilen ilişkinin tam tersi sarmal bir ilişkinin ortaya çıkması beklenmektedir.

İş doyumunu ya da doyumsuzluğuna etki eden faktörler sadece uzmanlık alanında çalışma ile sınırlı değildir. İş doyumunu etkileyen faktörleri içsel faktörler ve dışsal faktörler olarak gruplamak mümkündür. Bununla birlikte, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri ve çalışma yaşamından bireyin beklentileri gibi diğer faktörler de iş doyumuna etki etmektedir. Detaylarının çalışmamızın önceki bölümlerinde, iş doyumunu etkileyen faktörler başlığı altında bulunabileceği içsel faktörleri cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve yapılan işin niteliği, kişilik özellikleri olarak sınıflamak; dışsal faktörleri ise fiziki çevre, ücret düzeyi, yükselme olanakları, kararlara katılma, iletişim ast-üst ilişkileri, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvencesi ve iş güvenliği, sosyal yardım ve hizmetler olarak sıralamak mümkündür. Yapılan araştırmalara göre, iş doyumunu etkileyen faktörler arasında ücretin diğer faktörlere göre bir adım önde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan bir ülkelerde ücret faktörünün öneminin daha fazla hissedildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Yapılmış olan araştırmalara göre iş doyumunu ve doyumsuzluğunun bireyi, örgütü ve toplumu etkileyen çeşitli sonuçlarının varlığı da söz konusudur. Bahsi geçen bu sonuçlar Şekil 5'te de görüldüğü üzere çalışmamızda içsel ve dışsal sonuçlar olarak gruplandırılmış bulunmaktadır. Bu sonuçlar şekil üzerinden yorumlanırken iş doyumunun pozitif ve iş doyumsuzluğunun ise negatif etkisi göz önüne alınmalıdır. İçsel sonuçlar, direkt olarak birey ile ilgili durumları ortaya koymaktadır. Aidiyet duygusu, stres, sağlık problemleri, tükenmişlik gibi durumları içsel faktörler arasında saymak mümkündür. İş doyumunu yüksek düzeyde seyreden bir bireyin çalıştığı işletmeye karşı beslediği aidiyet duygusunda da sıkı bir bağın söz konusu olması beklenmektedir. Tam tersi bir durumda ise, aidiyet duygusunda bir azalmanın ve sonrasında işten ayrılmaya kadar devam edebilecek farklı durumların ortaya çıkacağını söylemek doğru olacaktır. Dışsal sonuçlar ise örgüte ve topluma yönelik bazı sonuçları bünyesinde barındırmaktadır. Bu sonuçları; verimlilik, iş geç kalma, devamsızlık, işletme içi huzur ya da huzursuzluk, kârlılık, yaşam doyumunu, refah, beyin göçü ve diğer toplumsal sonuçlar başlıkları altında toplamak

mümkündür. Sistem yaklaşımına göre her sistemin kendisine ait bir alt sistemi bünyesinde barındırdığı bilinmektedir. Gerek örgüt gerekse de toplumun yapı taşının insan olduğu düşünüldüğü takdirde, bireydeki olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışların örgütü ve toplumu etkileyeceğini söylemek mümkündür. Uzmanlık alanında çalışan bireyden gerek işletmelerin gerekse de toplumun en üst seviyede fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bireyin yaşadığı iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun örgütü, örgütte yaşanan iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun ise toplumu yakından etkilediği ifade edilebilir. Bu anlamda bakıldığında içsel sonuçlar ve dışsal sonuçların da kendi aralarında bir etkileşim içinde bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İş doyumsuzluğunun olumsuz sonuçları da beraberinde getirdiği açıkça görülmektedir. Bu nedenden dolayıdır ki işletmeler son yıllarda çalışanlarının iş doyumuna artan düzeyde önem vermeye başlamıştır. İş doyumsuzluğu, en son aşamada işe geç kalma ve devamsızlık gibi sonuçlar da doğurmaktadır. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların bazen gizli gizli bazen de açıkça iş arama sürecine girdikleri gözlemlenmektedir. Bir çalışanın işten ayrılması, işletmeyi açık olan pozisyonu doldurmaya yönelik olarak yeni bir çalışana işe almaya yöneltmektedir. Eğer işten ayrılan çalışan yerine yükseköğretim mezunu bir çalışanın işe alınması söz konusu ise, yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanlarında ya da uzmanlık alanları dışında istihdamına yönelik olarak şematize edilmiş olan süreç, Şekil 5'te de görüldüğü üzere, başa dönmekte ve yeniden işlemeye başlamaktadır. Çalışmamızın üçüncü bölümünde, yükseköğretim mezunlarına yönelik olarak yapılan anket çalışması ile birlikte, Şekil 5 operasyonelleştirilerek, uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumunu ile ilişkisi ve araştırma konumuz itibarıyla önem taşıyan diğer faktörler ön plana çıkarılmaya çalışılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNLARININ UZMANLIK ALANINDA İSTİHDAM SORUNU ve İŞ DOYUMUNA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanında istihdam sorunu ve iş doyumunu konusu üzerine yapılmış olan bu çalışmanın birinci bölümünde Türkiye’de yükseköğretimin uzmanlık kazandırıcı ve istihdama hazırlayıcı niteliği başlığı altında; başta eğitim ve yükseköğretim kavramları, bazı devletlerin eğitim sistemleri, yükseköğretimin amaçlarına yönelik çeşitli görüşler olmak üzere, eğitim – istihdam ilişkisi, işsizlik, istihdam edilebilirlik için gerekli olan yetkinlikler gibi konular üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde ise çalışma hayatına giriş aşamasından başlayarak iş doyumunu ya da doyumsuzluğu sürecine kadar geçen çeşitli süreçler, iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumunun sonuçlarına değinilmiştir. İş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer alan uzmanlık alanında çalışma da yer almaktadır. Çalışmanın bu kısmı ise yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanında istihdamına ve iş doyumuna yönelik çeşitli bulguların ortaya konması amacıyla hazırlanmıştır. Şu ana kadar ortaya koymaya çalıştığımız teorik bilgiler, konusu üzerinde yapmış olduğumuz ampirik araştırma ile tamamlanmaya çalışılacak ve uygulanan anket sonuçları oluşturulmuş olan teorik çerçeve ışığında tartışılacaktır. Üçüncü kısımda, yaptığımız teorik araştırmalar sonucunda yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanında istihdamı ve iş doyumuna yönelik olarak oluşturduğumuz ve bir önceki bölümde açıklamasına değindiğimiz Şekil 5’ten de faydalanılacaktır.

I. ARAŞTIRMANIN AMACI

Küreselleşmenin etkisi ile birlikte, rekabetin öneminin ve hissedilebilirliğinin her geçen gün daha da arttığı 2000’li yıllarda, sektörlerinde ayakta kalmak isteyen işletmelerin teknolojiye ve insana yatırım yapmaları bir zorunluluk haline gelmiştir. Teknolojik değişikliklere uyum sağlayamayan ve nitelikli işgücüne sahip olmayan bir işletmenin varlığını sürdürmesinin çok güç olacağı açık bir şekilde ortadadır. İşletmelerin hedeflerine ulaşmak için taklit edilmesi zor olan rekabet unsurlarını kullanması gerektiği de bilinmektedir. Taklit

edilemeyen “tek” rekabet unsuru ise “insan”dır. İşletmeler rakiplerinin sahip olduğu aynı teknolojiye, makinelere, teçhizata, ve benzer üretim faktörlerine sahip oldukları noktada farkı yaratacak olan bir unsur olarak insan faktörü ön plana çıkmaktadır. Bahsi geçen bu nedenlerden dolayı, özellikle son dönemlerde, İnsan Kaynakları Yönetimi faaliyetlerinin işletmelerdeki önemi gittikçe artmaktadır. Doğru olarak uygulanan İnsan Kaynakları Yönetimi faaliyetleri ile birlikte, örgütün gelişmesi, ayakta kalması, yaratıcılığının artması, aidiyet duygusu ve iş doyumunu yüksek olan çalışanların işletmeye hizmet vermesi söz konusu olmaktadır.

Çalışanların iş yaşamlarında sıkça şikayette buldukları konulardan bir tanesinin de iş doyumsuzluğuna yönelik olduğu gözlemlenmektedir. İş doyumuna etki eden çok sayıda faktör olmakla birlikte, uzmanlık alanında çalışmanın bunlar arasında ön plana çıktığı düşünülmektedir. Uzmanlık alanında çalışamamanın altında, daha meslek seçimi aşamasındayken adayların yanlış yönlendirilmesi ve/veya eğitim sisteminden kaynaklanan aksaklıklar yatmaktadır. Alınan eğitim sonrasında mezunların farklı alanlara yönelmesinde ise işgücü piyasasının durumu ve mezunların tercihi gibi nedenler rol oynamaktadır.

İş doyumunu konusunun, gerek çalışana, gerek örgüte, gerekse de topluma yönelik olarak çeşitli sonuçlarının söz konusu olması nedeniyle, günlük hayat ve iş hayatı açısından büyük önem arz ettiğini düşünmekteyiz. Yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanında istihdam sorunu ve iş doyumunu üzerine yapılan bu çalışmanın amacı, hâlihazırda aktif olarak işgücü piyasasında çalışan yükseköğretim mezunlarının, iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi ve uzmanlık alanında (eğitim alınan alanda) çalışıyor olmanın, iş doyumuna olan etkisinin saptanıp analiz edilmesidir. Ayrıca, iş doyumuna etki ettiğini düşündüğümüz diğer faktörlerin analiz edilmesi de çalışmamızda amaçlanan bir diğer konudur. Araştırmamıza, özel sektörde çalışmakta olan yükseköğretim mezunları dahil edilecektir.

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ ve HİPOTEZLERİ

A. YÖNTEMİ

Yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanında istihdam sorunu ve iş doyumunu üzerine yapılan bu araştırmada, tarafımızca gerekli verileri elde etmek amacı ile hazırlanan ve (34 sorudan oluşan) genel bilgi toplama formu* ile birlikte, çalışanların iş doyumunu ölçmek üzere tutarlılık ve güvenilirliği kanıtlanmış olan ve iş doyumuna yönelik araştırmalarda çok sık uygulanan Minnesota Doyum Ölçeği kısa form** (MDÖ - Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır.

Minnesota Doyum Ölçeği, David J. WEISS, Rene V. DAWIS, George W. ENGLAND, Lloyd H. LOFQUIST tarafından 1967 yılından işgörenlerin işleri ve çalışma ortamları ile ilgili doyumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. Uzun formu her bir boyutta beş madde olmak üzere 20 alt boyut ve 100 maddeden oluşmaktadır. Kısa formu ise, bahsedilen yirmi alt boyutun her birinden madde test korelasyonu en yüksek maddenin seçilmesiyle oluşturulan 20 maddelik bir ölçektir. Minnesota Doyum Ölçeğinin kısa formunun içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyutu da söz konusudur. Tüm maddelere verilen cevapların toplamı ise genel doyumunu vermektedir³⁰⁶. MDÖ kısa formunun geçerlilik ve güvenilirliği GILLET ve SCHWAB tarafından saptanmış³⁰⁷ ve oldukça yüksek çıkmıştır. MDÖ, BAYCAN tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. (Cronbach alfa = 0,77)³⁰⁸.

20 maddeden oluşan MDÖ, 5'li Likert tipi, 1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip bir ankettir. Her sorunun cevabı için "Hiç memnun değilim" 1 puan, "Memnun değilim" 2 puan, "Kararsızım" 3 puan, "Memnunum" 4 puan, "Çok

* Bkz. Anket 1

** Bkz. Anket 2

³⁰⁶ David J. WEISS, Rene V. DAWIS, George W. ENGLAND, Lloyd H. LOFQUIST; **Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire**, University of Minnesota Industrial Relations Center, Minneapolis, 1967, s. 23 – 26.

³⁰⁷ Bernard GILLET, Donald P. SCHWAB; "Convergent and Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Scale", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 60, 1975, s.313.

³⁰⁸ Aslı BAYCAN; **Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi**, Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul, 1985, s. 3.

memnunum” 5 puanlama yapılmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. MDÖ, içsel (kişisel faktörlere bağlı iş doyum), dışsal (çevresel faktörlere bağlı iş doyum) ve genel iş doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır. İçsel iş doyum ile ilgili parametreler 1–4, 7–11, 15–16 ve 20. maddelerde, dışsal iş doyum ile ilgili parametreler 5–6, 12–14 ve 17–19. maddelerde, genel iş doyum ile ilgili parametreler ise 1–20. maddelerde bulunmaktadır³⁰⁹. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3’tür. Ölçekten alınan puan 3’ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3’ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir³¹⁰. Yaptığımız araştırmanın sonuçlarında, hazırlamış olduğumuz genel bilgi toplama formu ile analiz esnasında çapraz eşleştirmeler yapılacağı için, çalışanların sahip olduğu genel iş doyumunu dikkate alınacaktır.

Yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanında istihdam sorunu ve iş doyumunu üzerine yapılmış olan bu çalışmanın uygulama kısmı, 188 yükseköğretim mezunu çalışandan alınan veriler doğrultusunda oluşturulmuştur. Çalışmamızın anket uygulaması kısmı, Gıda (FMCG-Hızlı tüketim malları), Enerji - İnşaat, Ambalaj ve Bankacılık sektörlerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklemin çerçevesi çizilirken, bahsedilen 4 sektörde faaliyet gösteren, Torbalı, Çiğli ve Pınarbaşı’nda kurulu bulunan ve 350 üzeri çalışanı olan işletmeler uygulamaya dahil edilmiştir. Farklı niteliklerde, farklı bölümlerden mezun olmuş yükseköğretim mezunlarının araştırma içerisine çekilebilmesi adına, araştırmamız özellikle sanayi bölgelerinde ve 4 farklı sektörde gerçekleştirilmiş bulunmaktadır. Çoğu işletmede işe alım faaliyetlerinin İnsan Kaynakları Bölümü tarafından yürütülmesi nedeni ile, örneklem içerisine dahil edilen işletmelerde İnsan Kaynakları Bölümünün bulunmasına ve insan kaynaklarına yönelik faaliyetlerin yürütülüyor olmasına dikkat edilmiştir.

Araştırmamıza yönelik olarak oluşturduğumuz anket, 15.02.2010 tarihinde elektronik ortamda ulaşılabilecek adaylara e-posta aracılığı ile gönderilmiş, internet

³⁰⁹ Celalettin SERİNKAN, Ahmet BARDAKÇI; “Pamukkale Üniversitesindeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma”, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 21, 2009, s. 121 – 122.

³¹⁰ YILDIZ, YOLSAL, AY, KIYAN; s. 34 -35 ve İlkay KAVLA; **Hemşirelerde İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1998, s. 50.

erişimi bulunmayan adaylara ise yazıcı çıktısı alınarak dağıtılmış bulunmaktadır. Anketi cevapladıktan sonra geri dönüşlerin tamamlanması için 05.03.2010 tarihine kadar beklenilmiş bulunmaktadır. Geri dönen anketler arasında, Minnesota Doyum Ölçeğinde eksik verisi bulunan anketler değerlendirme dışında tutulmuştur. Bununla birlikte, literatürde soruların %10'undan fazlasının cevaplanmadığı anket formlarının değerlendirme dışında bırakılmasına yönelik olan yaygın görüş nedeni ile bazı anketler dikkate alınmamıştır. 211 yükseköğretim mezunu çalışandan geri dönüş olmuş, yukarıda açıklanan nedenlerden ve sektörel sınıflama yapılmasından dolayı toplamda 23 anket değerlendirmeye tabi tutulmamış ve 188 anket çalışmamızda dikkate alınmıştır.

Çalışmamızın tüm istatistiksel analizleri SPSS programının (İstatistiksel Analiz Programı) (Statistical Package for Social Sciences) 16. versiyonu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmamızda genel bilgi toplama formu ile birlikte tek bir ölçek (Minnesota Doyum Ölçeği) kullanıldığından dolayı, anlamlı veriler elde edilmeyeceği için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmamıştır. Verilerin anlamlı olup olmadığının ve faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının istatistiki analizi, ki-kare testi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bulguların yorumlanması aşamasında bu test sonucunda elde edilen değerler dikkate alınmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık $p < 0.05$ olarak ele alınmış ve veriler % 95 güven aralığında analiz edilmiştir.

B. HİPOTEZLERİ

Araştırmamızın amacı doğrultusunda ortaya konulan ve doğrulanmaya çalışılacak olan 3 temel hipotezimiz söz konusudur;

H1 : Yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanlarında (eğitim aldıkları alanda) çalışmaları halinde iş doyumları yüksektir.

H2 : Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerle yaptığı iş örtüşüyorsa iş doyumunu yüksektir.

H3 : Yükseköğretim mezunu çalışanların iş doyumlarının üzerinde, ücretin büyük bir etkisi söz konusudur.

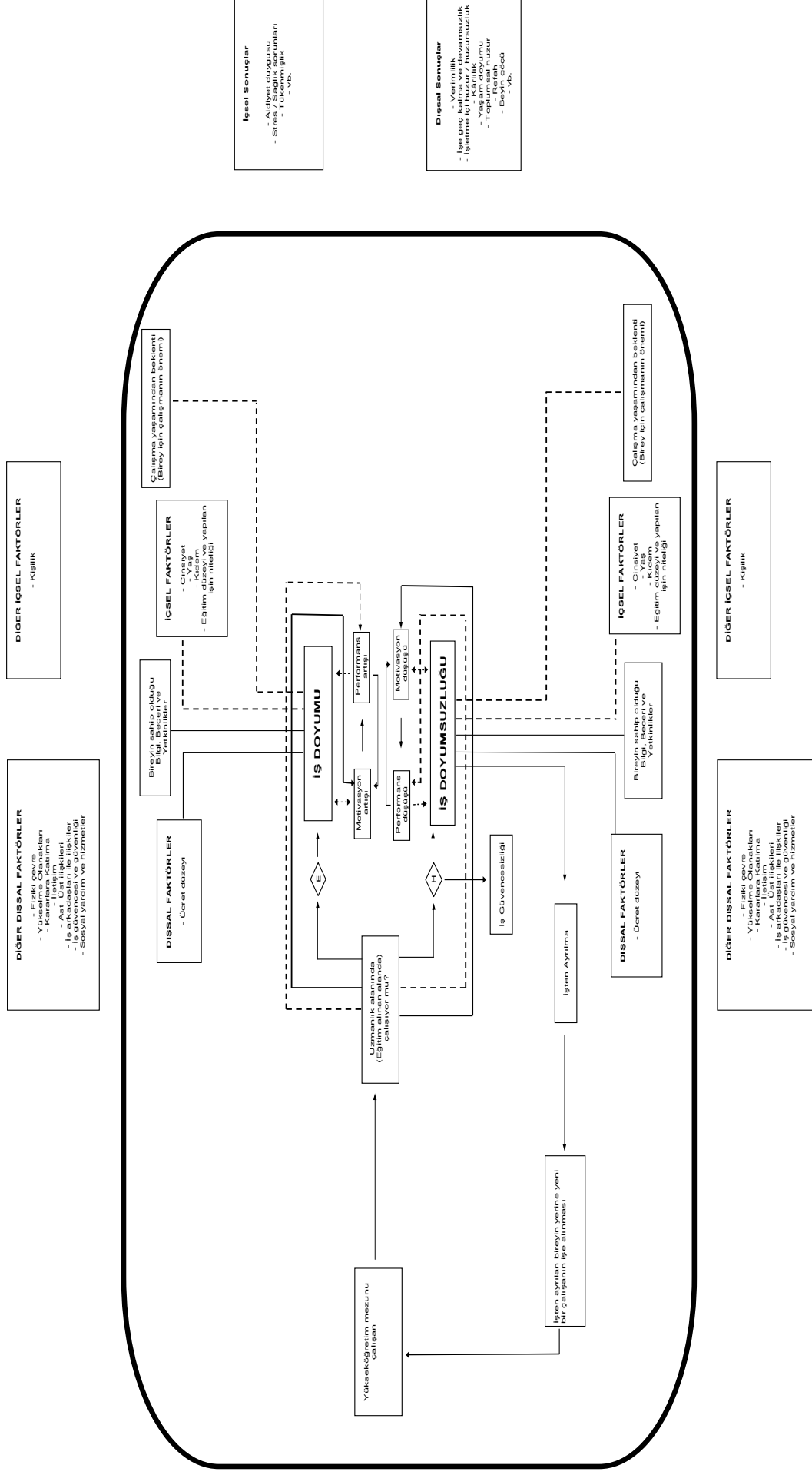
Hipotezlerimizde belirttiğimiz ifadelerin tutarlılığı, araştırma bulgularının analiz edildikten sonra yorumlandığı, “Tartışma ve Öneriler” kısmında incelenecektir.

Yükseköğretim mezunlarına yönelik olarak yapılan anket çalışması ile birlikte, Şekil 5 operasyonelleştirilerek, uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumunu ile ilişkisi ve araştırma konumuz itibariyle önem taşıyan diğer faktörler ön plana çıkarılmaya çalışılacağı daha önceki bölümlerde belirtilmiş bulunmaktadır. İş doyumunu etkileyen çok sayıda faktör olmakla birlikte çalışmamız açısından önem taşıdığını düşündüğümüz faktörleri analiz etme gereksinimi duymuş bulunmaktayız. Genel bilgi toplama formuna yansıttığımız sorular doğrultusunda bir önceki bölümde ortaya koyduğumuz şekil, operasyonelleştirilmiş*, bir başka deyişle, SPSS ile analiz edeceğimiz faktörlerin çerçevesi çizilmiştir. Şekil 6’da da görüldüğü üzere, bazı faktörler ve iş doyumunun sonuçları, çalışmamız açısından analiz ettiğimiz unsurların dışında bırakılmıştır. Bu faktörlere yönelik olarak açıklamalar ve iş doyumunu ile ilişkilerini ortaya koyan çeşitli analizlere çalışmamızın önceki bölümlerinde yer verilmiş bulunmaktadır. Çalışma konumuz çerçevesinde yaptığımız anket uygulaması sonuçları analiz edilirken, diğer faktörler ve iş doyumunun sonuçları da dikkate alınacaktır.

Operasyonelleştirilmiş olunan şekilde dikkat edilmesi gereken noktalardan ilki; SPSS programında yapılan analizler sonucunda, ilgili sorulara verilen cevapların, faktörler arasında bir ilişki bulunmakla beraber, istatistiki olarak anlamlı olduğu durumların “düz çizgi” ile gösterildiğidir. Bununla birlikte, faktörler arasında bir ilişki bulunmakla beraber, istatistiki olarak anlamsız olduğu durumlar ise “kesik çizgi” ile belirtilmiştir.

* Soyut ya da teorik bir kavramın ölçülebilir, somut ve gözlenebilir hale getirilmesi.

Şekil 6. Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdamı ve İş Doyumu (Operasyonelleştirilmiş Şekil)



... Çizgi, yapılan araştırma sonucunda ilgili soruya verilen cevapların, faktörler arasında bir ilişki bulunmaka beraber, istatistik olarak anlamlı olduğu durumu ifade etmektedir.
 - - - - - Çizgi, yapılan araştırma sonucunda ilgili soruya verilen cevapların, faktörler arasında bir ilişki bulunmaka beraber, istatistik olarak anlamsız olduğu durumu ifade etmektedir.

III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

A. DEMOGRAFİK DAĞILIM

Araştırmamız için genel bilgi toplamaya yönelik olarak uygulanan anket sonucunda, örneklemin demografik durumu hakkında yorum yapabilmek ve resmin bütününe daha rahat görebilmek için oluşturulan tablo aşağıda yer almaktadır.

1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Tablo 12. Demografik Değişkenlerin Dağılımı

Araştırma Örnekleminin					
Demografik Değişkenler	Kişi (N)	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler	Kişi (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Gelir (Aylık net) (TL)		
Kadın	97	51.60	577-999	30	15.96
Erkek	91	48.40	1000-1999	52	27.66
			2000-2999	45	23.94
Medeni Durum			3000-4500	24	12.77
Evlü	97	51.60	4500 +	8	4.26
Bekar	84	44.68	Yanıt vermek istemeyen	29	15.43
Diğer (Dul, Boşanmış)	7	3.72			
Yaş			Kıdem (Şu an çalışılan işyerindeki)		
16-20	2	1.06	1 yıldan az	29	15.43
21-25	22	11.70	1-5 yıl	94	50.00
26-30	82	43.62	6-10 yıl	42	22.34
31-35	42	22.34	11-15 yıl	12	6.38
36-40	22	11.70	16 +	11	5.85
41-45	8	4.26			
46-50	3	1.60			
51 +	7	3.72			
Eğitim Düzeyi			Çalışılan Sektör		
MYO	50	26.60	Gıda (Hızlı Tük. Malları)	86	45.74
Lisans	102	54.26	Ambalaj	29	15.43
Y.Lisans	34	18.09	Enerji	46	24.47
Doktora	2	1.06	Bankacılık	26	13.83
			Yanıt vermeyen	1	0.53

Tablo 12. Demografik Değişkenlerin Dağılımı (devamı)

Araştırma Örneklemi					
Demografik Değişkenler	Kişi (N)	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler	Kişi (N)	Yüzde (%)
Mezun Olunan Üniversite			Çalışılan Bölüm		
Dokuz Eylül	60	31.91	İnsan Kaynakları	26	13.83
Ege	31	16.49	Muhasebe ve Mali İşler	23	12.23
Celal Bayar	9	4.79	Satış	22	11.70
Boğaziçi	3	1.60	Kalite Kontrol ve Ar-Ge	17	9.04
ODTÜ	12	6.38	Diğer	41	21.81
Ankara	3	1.60	Üretim	29	15.43
Hacettepe	5	2.66	Teknik Servis	9	4.79
Özel Üniversite	5	2.66	Bireysel Emeklilik	4	2.13
Diğer Devlet Üniv.	45	23.94	Bilgi İşlem	7	3.72
Açık Öğretim	8	4.26	İthalat İhracat	8	4.26
Y.dışı Üniversite	3	1.60	Yanıt vermeyen	2	1.06
Yanıt vermeyen	4	2.13			
Mezun Olunan Üniversite Bölümü			İlk İş Bulma Süresi		
Çalışma Ekonomisi - İ.K.	17	9.04	1 aydan az	72	38.30
İşletme	29	15.43	1-6 ay	74	39.36
İktisat	14	7.45	7ay - 1 yıldan az	19	10.11
Kamu Yön.	2	1.06	1- 3 yıl	23	12.23
Maliye	4	2.13			
Makine Müh.	5	2.66			
Endüstri Müh.	13	6.91	Pozisyon		
Gıda Müh.	10	5.32	Üst kademe	10	5.32
Kimya Müh.	7	3.72	Orta kademe	44	23.40
Diğer Müh. Bölümleri	15	7.98	Uzman	63	33.51
MYO Bölümleri	47	25.00	Eleman/memur	71	37.77
Hukuk	1	0.53			
Ekonometri	3	1.60			
Diğer Sosyal Bölümler	18	9.57			
Yanıt vermeyen	3	1.60			
Mezun Olunan Üni. Bölümü Tercih Sırası					
1-3	97	51.60			
4-6	42	22.34			
7-10	27	14.36			
11-15	13	6.91			
15 +	8	4.26			
Yanıt vermeyen	1	0.53			

Tablo 12. Demografik Değişkenlerin Dağılımı (devamı)

Araştırma Örneklemi					
Demografik Değişkenler	Kişi (N)	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler	Kişi (N)	Yüzde (%)
Toplam Çalışma Süresi			Çalışılan Toplam İşyeri Sayısı		
1 yıldan az	6	3.19	1	43	22.87
1-5 yıl	71	37.77	2	51	27.13
6-10 yıl	54	28.72	3	47	25.00
11-15 yıl	27	14.36	4	23	12.23
16 +	30	15.96	5	8	4.26
			5 +	16	8.51

188 denekten gelen anket sonuçlarının analiz edilmesi sonucu elde edilen demografik değişkenler Tablo 12’de gösterilmiştir. Tablo 12 yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, çalışılan bölüm, işyerindeki çalışma süresi (kıdem), toplam çalışılan işyeri sayısı, pozisyon, toplam çalışma süresi (kıdem), gelir, eğitim durumu, mezun olunan üniversite, mezun olunan bölüm, mezun olunan bölümün tercih sıralaması, ilk işin mezun olduktan ne kadar süre sonra bulunduğu dair bilgileri göstermektedir. Çalışmanın bu kısmında örneklemin demografik özelliklerine ilişkin genel bilgiler verilecek, diğer bulgulara ilişkin ayrıntılı yorumlar ve tartışmalara bir sonraki bölümde değinilecektir.

Örneklemin yaş ve kıdem özelliklerine bakıldığında, çalışma yaşamının ilk 10 yılı içerisinde yer alan 35 yaş altı yükseköğretim mezunlarının baskın olduğunu söylemek mümkündür. 10 yıl ve altında toplam kıdemi olanlar örneklemin %69.68’ini, 35 yaş ve altında bulunan adayların ise örneklemin %78.72’ini oluşturduğunu görmekteyiz. Emeklilik yaşının son yasal düzenlemeler ile birlikte, kademeli olarak 65’e çıkarıldığı ülkemizde, araştırmamız kapsamında 30 yaş altında yer alan deneklerin yüzdesinin 56.38 olduğu verisinden hareketle, kariyerinin daha başında olan genç yükseköğretim mezunlarına ulaştığımızı söylemek mümkündür.

Araştırmamıza katılan 188 deneğin, 97’sini (%51.60) kadınlar ve 91’ini (%48.40) erkekler oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, anket çalışmamıza katılan denekler arasında cinsiyet yönünden eşit bir dağılım söz konusudur.

Örneklemin %54.26'sını lisans, %18.09'unu yüksek lisans, %1.06'sını doktora mezunları oluşturmakla birlikte %26.60'lık kısım ise önlisans – meslek yüksek okulu mezunlarını kapsamaktadır. Son yıllarda sanal ortamda ve gazetelerde yer alan iş ilanları incelendiğinde, yüksek lisans yapıyor olmanın “tercih sebebi” olarak belirtildiğini görmek mümkündür. Diplomasını alan gençlerin, kendilerine artı bir değer katmak ve çalışmayı tercih ettikleri ya da edebilecekleri alanda uzmanlaşmak adına yüksek lisansa yöneldikleri gözlemlenmektedir. Çalışmamız kapsamında ulaşılan deneklerin %18'inin yüksek lisans mezunu olması, anket uygulamamızı gerçekleştirmiş olduğumuz özel sektörde, yüksek lisans mezunu olan çalışanların sayısını göstermektedir. Yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı, özel sektörde çalışan yüksek lisans mezunu sayısının gün geçtikçe artacağı tahmin edilmektedir.

Anketlere verilen yanıtların %45.74'ü Gıda (FMCG-Hızlı tüketim malları), %15.43'ü Ambalaj, %24.47'si Enerji - İnşaat ve %13.83'ü Bankacılık sektörlerinden gelmiştir. 1 denek ise çalıştığı sektörü belirtmemiştir.

Yukarıda kısaca değinilen değişkenler ile birlikte, üniversite bölümü tercih sıralaması ve ilk iş bulma süresi ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki kurulamaması nedeniyle, bahsi geçen değişkenlere de bu kısımda değinilecektir. Örneklem içerisinde yer alan yükseköğretim mezunlarının %51.60'ının (97 kişi), üniversite sınavına girişte yaptıkları tercih sıralamasına göre, ilk üç sıra içerisinde yer alan tercihinin yerleştiği görülmektedir. Yükseköğretim mezunlarının genellikle mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri alana yönelik tercih yaptıkları yönündeki veriler Tablo 13'te yer almaktadır (Örnekleme bu sayı 137 kişidir ve örneklemin %73.40'ını oluşturmaktadır). Her ne kadar öğrencilerin eğitim aldıkları alanda çalışmaya yönelik bir beklentisi olsa da çeşitli nedenlerden dolayı (mezunların sayısının açık iş pozisyonu sayısından fazla olması, bölüm kontenjanları belirlenirken üniversite – sanayi işbirliğinin yapılmaması, işgücü piyasasının ihtiyacı olan niteliklerin belirlenmemesi, vb.), %27'lik bir kısım, farklı alanlarda çalışmaktadır.

Örneklem içerisinde, üniversite sınavına girişte mezun olacağı alanda çalışma beklentisi olmadan sınava giren öğrenci sayısı 50 olarak belirlenmiştir. Bu

deneklerin %54' ü (27 kişi), belirttikleri üzere mezun oldukları alanın dışında çalışmaktadır. Bu yöndeki tercihlerin, sadece üniversiteye girmek ya da yükseköğretim mezunu olmak amacıyla yapıldığını söylemek mümkündür.

Tablo 13. Uzmanlık Alanında Çalışma ve Üniversite Bölüm Tercihi

		Bölüm Tercih Sıralaması	Uzmanlık Alanında Çalışma Durumu	
			Evet N	Hayır N
Üniversite Sınavında Bölüm Tercihini Yaparken, Mezun Olduktan Sonra, Uzmanlık Alanında Çalışma Beklentisi	Evet	1 - 3	58	17
		4 - 6	21	7
		7 - 10	14	6
		11 - 15	5	5
		15 +	2	2
	Hayır	1 - 3	9	13
		4 - 6	9	5
		7 - 10	2	5
		11 - 15	1	2
		15 +	3	1
Toplam			187	

Mezun olunan üniversite bölümü - çalışılan bölüm ilişkisini ve üniversite bölümü, çalışılan bölüm ve uzmanlık alanı ilişkisini Tablo 14 ve Tablo 15'ten görmek mümkündür.

Tablo 14, yapmış olduğumuz gruplamalar sonucunda, deneklerin hâlihazırda işgücü piyasasında çalıştıkları alanları ve mezun oldukları üniversite bölümlerini göstermektedir. İstatistiki açıdan anlamlılık düzeyini bulmak üzere yapılan ki-kare testi sonucunda $p < 0.05$ olarak saptanmıştır. Çalışılan bölüm ile mezun olunan üniversite bölümü arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Tablo 15 ise yükseköğretim mezunlarının hangi alanlarda çalıştıkları ve mezun oldukları üniversite bölümüne göre bu alanı uzmanlık alanı olarak görüp görmediklerine yönelik verileri ortaya koyan bir tablo olma özelliği taşımaktadır.

Her iki tabloda, çalışılan bölüm sütunu başlığı altında yer alan "Diğer" ifadesi; bankacılık sektöründe mevcut olan ticari krediler, müşteri ilişkileri, ...vb. bölümler ile diğer sektörlerde yer alan halkla ilişkiler, satınalma, genel müdürlük

(yönetici asistanlığı görevi için geçerlidir), proje ve bir çok farklı bölümü ifade etmektedir. Bu bölümlerde çalışan denek sayısının bir ya da iki kişiden oluşması nedeni ile bölümler tek tek sıralanmamış ve gruplama yöntemine gidilmiştir. Aynı şekilde, mezun olunan üniversite bölümü kısmında bulunan “Diğer Mühendislik Dalları” ifadesi altında, inşaat mühendisliği, bilgisayar mühendisliği ve farklı mühendislik dalları, “Diğer Sosyal Bölümler” başlığı altında ise uluslararası ilişkiler, siyasi bilimler, gazetecilik gibi lisans bölümleri gruplanmış bulunmaktadır. MYO başlığı altına ise motor, otomotiv, muhasebe, halkla ilişkiler gibi iki yıllık önlisans programı mezunları dahil edilmiş bulunmaktadır.

Tablo 14. Mezun Olunan Üniversite Bölümü ve Çalışılan Bölüm İlişkisi

Çalışılan Bölüm	Mezun Olunan Üniversite Bölümü														Toplam
	Çalışma Eko. ve İK.	İşletme	İktisat	Kamu	Maliye	Makine Müh.	Endüstri Müh.	Gıda Müh.	Kıyma Müh.	Diğer Müh. Dalları	MYO	Hukuk	Ekonometri	Diğer Sosyal Bölümler	
İnsan Kaynakları	13	4	0	1	0	0	1	0	0	0	2	1	1	3	26
% (Ünİ. Bl. İçinde)	76.5%	13.8%	.0%	50.0%	.0%	.0%	7.7%	.0%	.0%	.0%	4.3%	100.0%	33.3%	17.6%	14.2%
% (Toplama oranı)	7.1%	2.2%	.0%	.5%	.0%	.0%	.5%	.0%	.0%	.0%	1.1%	.5%	.5%	1.6%	14.2%
Muhasebe ve Mali İşler	1	10	5	0	1	0	0	0	0	0	3	0	1	2	23
% (Ünİ. Bl. İçinde)	5.9%	34.5%	35.7%	.0%	25.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	6.5%	.0%	33.3%	11.8%	12.6%
% (Toplama oranı)	.5%	5.5%	2.7%	.0%	.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	1.6%	.0%	.5%	1.1%	12.6%
Satış	1	2	3	0	1	1	1	0	2	3	4	0	0	4	22
% (Ünİ. Bl. İçinde)	5.9%	6.9%	21.4%	.0%	25.0%	20.0%	7.7%	.0%	28.6%	20.0%	8.7%	.0%	.0%	23.5%	12.0%
% (Toplama oranı)	.5%	1.1%	1.6%	.0%	.5%	.5%	.5%	.0%	1.1%	1.6%	2.2%	.0%	.0%	2.2%	12.0%
Kalite Kontrol ve Ar-Ge	0	0	0	0	0	1	4	3	2	1	6	0	0	0	17
% (Ünİ. Bl. İçinde)	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	20.0%	30.8%	30.0%	28.6%	6.7%	13.0%	.0%	.0%	.0%	9.3%
% (Toplama oranı)	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.5%	2.2%	1.6%	1.1%	.5%	3.3%	.0%	.0%	.0%	9.3%
Diğer	2	8	5	0	1	0	6	2	1	2	8	0	1	3	39
% (Ünİ. Bl. İçinde)	11.8%	27.6%	35.7%	.0%	25.0%	.0%	46.2%	20.0%	14.3%	13.3%	17.4%	.0%	33.3%	17.6%	21.3%
% (Toplama oranı)	1.1%	4.4%	2.7%	.0%	.5%	.0%	3.3%	1.1%	.5%	1.1%	4.4%	.0%	.5%	1.6%	21.3%
Üretim	0	1	0	0	0	2	1	5	2	3	13	0	0	1	28
% (Ünİ. Bl. İçinde)	.0%	3.4%	.0%	.0%	.0%	40.0%	7.7%	50.0%	28.6%	20.0%	28.3%	.0%	.0%	5.9%	15.3%
% (Toplama oranı)	.0%	.5%	.0%	.0%	.0%	1.1%	.5%	2.7%	1.1%	1.6%	7.1%	.0%	.0%	.5%	15.3%
Teknik Servis	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	7	0	0	0	9
% (Ünİ. Bl. İçinde)	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	20.0%	.0%	.0%	.0%	6.7%	15.2%	.0%	.0%	.0%	4.9%
% (Toplama oranı)	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.5%	.0%	.0%	.0%	.5%	3.8%	.0%	.0%	.0%	4.9%
Bireysel Emeklilik	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
% (Ünİ. Bl. İçinde)	.0%	6.9%	.0%	50.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	2.2%	.0%	.0%	.0%	2.2%
% (Toplama oranı)	.0%	1.1%	.0%	.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.5%	.0%	.0%	.0%	2.2%
Bilgi İşlem	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	7
% (Ünİ. Bl. İçinde)	.0%	6.9%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	26.7%	2.2%	.0%	.0%	.0%	3.8%
% (Toplama oranı)	.0%	1.1%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	2.2%	.5%	.0%	.0%	.0%	3.8%
İthalat İhracat	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	4	8
% (Ünİ. Bl. İçinde)	.0%	.0%	7.1%	.0%	25.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	6.7%	2.2%	.0%	.0%	23.5%	4.4%
% (Toplama oranı)	.0%	.0%	.5%	.0%	.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	.5%	.5%	.0%	.0%	2.2%	4.4%
Toplam	17	29	14	2	4	5	13	10	7	15	46	1	3	17	183
% (Ünİ. Bl. İçinde)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
% (Toplama oranı)	9.3%	15.8%	7.7%	1.1%	2.2%	2.7%	7.1%	5.5%	3.8%	8.2%	25.1%	.5%	1.6%	9.3%	100.0%

Pearson Ki – Kare Testi; (p = 0.000)

Tablo 15. Üniversite Bölümü, Çalışılan Bölüm ve Uzmanlık Alanı İlişkisi

Uzmanlık alanında çalışmaya	Üniversite Bölümü														
	Çalışma Etki-İ.K. (N)	İşletme (N)	İktisat (N)	Kamu (N)	Maliye (N)	Makine Müh. (N)	Endüstri Müh. (N)	Gıda Müh. (N)	Kimya Müh. (N)	Diğer Müh. (N)	MYO (N)	Hukuk (N)	Ekonometri (N)	Diğer Sosyal (N)	
İşyerinde Çalışılan Bölüm	13	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
İ.K.															
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Hayır	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muhasebe - Mali İşler	0	10	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hayır	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Satış	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hayır	1	0	2	0	1	0	1	0	2	3	3	0	0	0	2
Kalite Kontrol - Ar-Ge	0	0	0	0	0	1	4	3	2	1	1	0	0	0	0
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hayır	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diğer	0	7	5	0	1	0	5	1	0	0	0	0	0	0	1
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hayır	2	1	0	0	0	0	1	1	1	2	3	0	0	0	2
Üretim	0	0	0	0	0	2	1	5	2	3	3	0	0	0	0
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hayır	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	1
Teknik Servis	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	6	0	0	0	0
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hayır	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Bireysel Emeklilik	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hayır	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilgi İşlem	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hayır	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
İthalat İhracat	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Evet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hayır	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

2. Örneklemin İş Doyumu Düzeyi

İş doyumuna yönelik hesaplamaların yapılması ve analiz edilmesi sonucu örneklemin iş doyumuna sahip olup olmadığına yönelik bilgileri gösteren tablo aşağıda yer almaktadır. Genel iş doyumuna bakıldığında, deneklerin %85.11 gibi yüksek bir yüzdesinin iş doyumuna sahip olduğu gözlemlenmiştir. İçsel iş doyumunun genel iş doyumuna benzer özellikler sergilediğini ve dışsal iş doyumuna sahip denek sayısının ise nispeten daha düşük olduğunu görmekteyiz.

Tablo 16. Yükseköğretim Mezunlarının İş Doyumu

	N	%
Genel İş Doyumu		
İş Doyumu Var	160	85.11
İş Doyumu Yok	28	14.89
İçsel İş Doyumu		
İş Doyumu Var	160	85.11
İş Doyumu Yok	28	14.89
Dışsal İş Doyumu		
İş Doyumu Var	144	76.60
İş Doyumu Yok	44	23.40

B. GENEL BİLGİ TOPLAMA FORMU VE MINNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ (MDÖ) İLE ELDE EDİLEN BULGULARIN EŞLEŞTİRİLMESİ

Benzer içeriğe sahip olan tabloların tekrarlanmaması adına, bir önceki bölümde, sadece demografik özelliklere ve MDÖ sonuçlarına göre örneklemin iş doyumuna düzeyine ilişkin tablolar gösterilmiştir. Çalışmamızın bu kısmında ise demografik özellikler ile birlikte, genel bilgi toplama formunun denekler tarafından yanıtlanması sonucu elde edilen diğer veriler ile MDÖ verilerinin SPSS programında eşleştirilmesi sonucu oluşturulan tablolara yer verilecektir. Tablolar hakkındaki yorumlara çalışmamızın bir sonraki kısmı olan “Tartışma ve Öneriler” bölümünde değinilecektir.

Verilerin anlamlı olup olmadığının ve faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının istatistiki analizinin, ki-kare testi uygulanarak gerçekleştirildiği, istatistiksel olarak anlamlılığın $p < 0.05$ olarak ele alındığı ve verilerin % 95 güven aralığında analiz edildiğini tekrarlamak faydalı olacaktır.

1. Demografik Değişkenler ile MDÖ Eşleştirmesi

Deneklerin genel bilgi toplama formuna verdikleri yanıtların, Minnesota Doyum Ölçeğine verdikleri yanıtlar sonucunda ortaya çıkan iş doyum düzeyleri ile eşleştirilmesi ve verilerin arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik tablolara bu bölümde yer verilecektir. Tabloların sol tarafında sınıflandırılan faktörler yer almaktadır. İstatistiki test sütunu, uygulanan istatistiki yöntemi ve “p” sütunu ise verilerin anlamlılık düzeyini göstermektedir. P’nin 0.05’ten küçük olduğu durumlarda anlamlı veriler ve anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür.

Tablo 17, Demografik değişkenler arasında yer alan cinsiyet, yaş ve medeni duruma göre yükseköğretim mezunlarının iş doyumlarını göstermektedir.

Tablo 17. Cinsiyet, Yaş ve Medeni Durumun İş Doyumu ile İlişkisi

Cinsiyet		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Kadın	N	82	15	Fisher Ki-Kare Testi	0.492
	%	43.62	7.98		
Erkek	N	78	13		
	%	41.49	6.91		

Yaş Aralığı		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
16-20	N	2	0	Pearson Ki-Kare Testi	0.592
	%	1.06	0.00		
21-25	N	18	4		
	%	9.57	2.13		
26-30	N	72	10		
	%	38.30	5.32		
31-35	N	35	7		
	%	18.62	3.72		
36-40	N	16	6		
	%	8.51	3.19		
41-45	N	7	1		
	%	3.72	0.53		
46-50	N	3	0		
	%	1.60	0.00		
51 +	N	7	0		
	%	3.72	0.00		

Medeni Durum		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Evli	N	86	11	Pearson Ki-Kare Testi	0.348
	%	45.74	5.85		
Bekar	N	68	16		
	%	36.17	8.51		
Diğer (Boşanmış, Dul)	N	6	1		
	%	3.19	0.53		

Tablo 18, yükseköğretim mezunlarının elde ettikleri aylık net gelire göre iş doyumunu düzeyini göstermektedir. Tablodan da görüldüğü üzere gelir düzeyi ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Tablo 18. Gelir Düzeyinin İş Doyumu ile İlişkisi

Gelir (Aylık net kazanç) (TL)		Genel İş Doyumu		İstatistik Test	p
		Var	Yok		
577 - 999	N	18	12	Pearson Ki-Kare Testi	0.002
	%	9.57	6.38		
1000-1999	N	47	5		
	%	25.00	2.66		
2000-2999	N	40	5		
	%	21.28	2.66		
3000-4500	N	21	3		
	%	11.17	1.60		
4500 +	N	8	0		
	%	4.26	0.00		
Yanıt vermek istemeyen	N	26	3		
	%	13.83	1.60		
Toplam		188			

Tablo 19, araştırmamıza katılan yükseköğretim mezunlarının çalıştıkları sektörleri ve bunun iş doyumları ile ilişkisini göstermektedir. İlgili soruya 1 denek yanıt vermemiş ve değerlendirmeler 187 denek üzerinden yapılmıştır.

Tablo 19. Çalışılan Sektörün İş Doyumu ile İlişkisi

Sektör		Genel İş Doyumu		İstatistik Test	p		
		Var	Yok				
Gıda (Hızlı Tük. Malları)	N	71	15	Pearson Ki-Kare Testi	0.035		
	%	37.97	8.02				
Ambalaj	N	22	7				
	%	11.76	3.74				
Enerji - İnşaat	N	45	1				
	%	24.06	0.53				
Bankacılık	N	21	5				
	%	11.23	2.67				
Toplam		187					

İşyerinde çalışılan pozisyonun, bir başka deyişle statünün, iş doyumunu ile ilişkisine yönelik verileri Tablo 20 göstermektedir.

Tablo 20. Pozisyonun (Statünün) İş Doyumu ile İlişkisi

Pozisyon		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Üst Kademe Yönetici	N	10	0	Pearson Ki-Kare Testi	0.032
	%	5.32	0.00		
Orta Kademe Yönetici	N	42	2		
	%	22.34	1.06		
Uzman	N	53	10		
	%	28.19	5.32		
Eleman / Memur	N	55	16		
	%	29.26	8.51		
Toplam		188			

Yükseköğretim mezunlarının kendi içerisinde mezun oldukları programa göre tekrar sınıflandırılması söz konusudur. Bu sınıflandırma sonucu, aralarında anlamlı bir ilişki olmamakla birlikte, MYO, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarının iş doyum oranları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Eğitim Düzeyinin İş Doyumu ile İlişkisi

Eğitim Düzeyi		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
MYO	N	41	9	Pearson Ki-Kare Testi	0.367
	%	21.81	4.79		
Lisans	N	85	17		
	%	45.21	9.04		
Y.Lisans	N	32	2		
	%	17.02	1.06		
Doktora	N	2	0		
	%	1.06	0.00		
Toplam		188			

Tablo 22, Yükseköğretim mezunlarının hâlihazırda çalıştıkları işyerlerindeki kıdemi, toplam kıdemi ve çalışılan toplam işyeri sayısını göstermektedir.

Tablo 22. Kıdem ve Çalışılan İşyeri Sayısının İş Doyumu ile İlişkisi

Kıdem (Şu an çalışılan işyerindeki)		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p		
		Var	Yok				
1 yıldan az	N	25	4	Pearson Ki-Kare Testi	0.137		
	%	13.30	2.13				
1-5 yıl	N	82	12				
	%	43.62	6.38				
6-10 yıl	N	31	11				
	%	16.49	5.85				
11-15 yıl	N	12	0				
	%	6.38	0.00				
16 +	N	10	1				
	%	5.32	0.53				
		Genel İş Doyumu					
Toplam Çalışma Süresi		Var	Yok			İstatistiki Test	p
1 yıldan az	N	4	2	Pearson Ki-Kare Testi	0.146		
	%	2.13	1.06				
1 - 5 yıl	N	63	8				
	%	33.51	4.26				
6 - 10 yıl	N	46	8				
	%	24.47	4.26				
11 - 15 yıl	N	25	2				
	%	13.30	1.06				
16 yıl ve üzeri	N	22	8				
	%	11.70	4.26				
		Genel İş Doyumu					
Çalışılan Toplam İşyeri Sayısı		Var	Yok			İstatistiki Test	p
1	N	37	6	Pearson Ki-Kare Testi	0.814		
	%	19.68	3.19				
2	N	44	7				
	%	23.40	3.72				
3	N	41	6				
	%	21.81	3.19				
4	N	20	3				
	%	10.64	1.60				
5	N	6	2				
	%	3.19	1.06				
5 +	N	12	4				
	%	6.38	2.13				

İşyerinde çalışılan bölüm ve iş doyumu ilişkisine yönelik veriler Tablo 23'te gösterilmektedir. Çalışılan bölüm ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin söz konusu olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Tablo 23. İşyerinde Çalışılan Bölümün İş Doyumu ile İlişkisi

Çalışılan Bölüm		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
İnsan Kaynakları	N	25	1	Pearson Ki-Kare Testi	0.017
	%	13.44	0.54		
Muhasebe ve Mali İşler	N	17	6		
	%	9.14	3.23		
Satış	N	17	5		
	%	9.14	2.69		
Kalite Kontrol ve Ar-Ge	N	17	0		
	%	9.14	0.00		
Diğer	N	37	4		
	%	19.89	2.15		
Üretim	N	21	8		
	%	11.29	4.30		
Teknik Servis	N	7	2		
	%	3.76	1.08		
Bireysel Emeklilik	N	2	2		
	%	1.08	1.08		
Bilgi İşlem	N	7	0		
	%	3.76	0.00		
İthalat İhracat	N	8	0		
	%	4.30	0.00		
Toplam		186			

Yaptığımız araştırma kapsamında, 4 sektörde çalışmakta olan yükseköğretim mezunlarının mezun oldukları üniversitelere yönelik dağılım aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 24. Mezun Olunan Üniversitenin İş Doyumu ile İlişkisi

Mezun Olunan Üniversite		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Dokuz Eylül	N	54	6	Pearson Ki-Kare Testi	0.174
	%	29.35	3.26		
Ege	N	29	2		
	%	15.76	1.09		
Celal Bayar	N	8	1		
	%	4.35	0.54		
Boğaziçi	N	3	0		
	%	1.63	0.00		
ODTÜ	N	11	1		
	%	5.98	0.54		
Ankara	N	3	0		
	%	1.63	0.00		
Hacettepe	N	4	1		
	%	2.17	0.54		
Özel Üniversite	N	5	0		
	%	2.72	0.00		
Diğer Devlet Üniv.	N	32	13		
	%	17.39	7.07		
Açık Öğretim	N	6	2		
	%	3.26	1.09		
Y.dışı Üniversite	N	2	1		
	%	1.09	0.54		
Toplam		184			

Mezun olunan üniversite bölümü ve iş doyumu arasındaki etkileşim aşağıda yer alan Tablo 25’te gösterilmektedir.

Tablo 25. Mezun Olunan Üniversite Bölümünün İş Doyumu ile İlişkisi

Mezun Olunan Üniversite Bölümü	Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p	
	Var	Yok			
Çalışma Ekonomisi - İ.K.	N	16	1	Pearson Ki-Kare Testi	0.297
	%	8.65	0.54		
İşletme	N	24	5		
	%	12.97	2.70		
İktisat	N	13	1		
	%	7.03	0.54		
Kamu Yön.	N	1	1		
	%	0.54	0.54		
Maliye	N	3	1		
	%	1.62	0.54		
Makine Müh.	N	5	0		
	%	2.70	0.00		
Endüstri Müh.	N	13	0		
	%	7.03	0.00		
Gıda Müh.	N	8	2		
	%	4.32	1.08		
Kimya Müh.	N	6	1		
	%	3.24	0.54		
Diğer Müh. Bölümleri	N	13	2		
	%	7.03	1.08		
MYO Bölümleri	N	38	9		
	%	20.54	4.86		
Hukuk	N	1	0		
	%	0.54	0.00		
Ekonometri	N	1	2		
	%	0.54	1.08		
Diğer Sosyal Bölümler	N	16	2		
	%	8.65	1.08		
Toplam		185			

2. Üniversite Tercihi, Uzmanlık Alanı ve İş Doyumsuzluğuna Yönelik Veriler ile MDÖ Eşleştirmesi

Yükseköğretim mezunu çalışanların üniversite tercihi ve beklentilerine yönelik veriler Tablo 26’da yer almaktadır. Çalışmamızın önceki bölümlerinde,

adayların büyük bir çoğunluğunun gelecekte iş bulma düşüncesi ile bölüm seçme yoluna gittikleri görüşüne değinilmiştir. % 68' lik bir yüzdenin bu görüşe paralel olarak cevap verdiği görülmektedir. % 73.40 gibi büyük bir yüzdenin, mezuniyet sonrası uzmanlık alanında çalışmaya yönelik beklentilerinin söz konusu olduğunu tablodan yorumlamak mümkündür. Uzmanlık alanında çalışılması sonucunda beklentilerin gerçekleşmesine yönelik olumlu bir kazanımın söz konusu olacağı ve üniversite sınavı sonrası tercih yaparken uzmanlık alanında çalışmaya yönelik bir beklentinin söz konusu olduğu da tabloda görülmektedir.

Tablo 26. Üniversite Tercih ve Beklentilerin İş Doymu ile İlişkisi

		Genel İş Doymu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Üniversite ve bölüm tercihi yaparken mezuniyet sonrası iş bulma olanaklarının göz önüne alınması					
Evet	N	112	16	Fisher Ki-Kare Testi	0.131
	%	59.57	8.51		
Hayır	N	48	12		
	%	25.53	6.38		
		Genel İş Doymu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Üniversite tercihi yaparken, beklentiler arasında eğitim alınan alan (uzmanlık alanı) ile ilgili bir işte çalışma isteğinin yer alması					
Evet	N	124	14	Fisher Ki-Kare Testi	0.004
	%	65.96	7.45		
Hayır	N	36	14		
	%	19.15	7.45		
		Genel İş Doymu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Yeniden seçim şansının bulunması durumunda, başka bir bölümün seçilerek farklı bir alanda eğitim alma isteği					
Evet	N	90	26	Fisher Ki-Kare Testi	0.000
	%	47.87	13.83		
Hayır	N	70	2		
	%	37.23	1.06		

Çalışmamız açısından büyük önem arz eden ve uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumu üzerindeki etkilerini gösteren Tablo 27 aşağıda yer almaktadır. Uzmanlık alanında çalışma ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin açıkça görülmektedir.

Tablo 27. Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumu ile İlişkisi

Mezun olunan bölüm ile örtüşen (uzmanlık alanında) bir işte çalışma durumu		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Evet	N	116	9	Fisher Ki-Kare Testi	0.000
	%	61.70	4.79		
Hayır	N	44	19		
	%	23.40	10.11		
Toplam		188			

Genel bilgi toplam formunda yer alan “Mezun olduğunuz bölüm ile örtüşen (uzmanlık alanında) bir işte çalışıyor musunuz?” sorusuna “Hayır” yanıtını veren 63 deneğin, iş güvencesi ve yeni iş tercihleri konusunda verdikleri cevaplar Tablo 28’de yer almaktadır.

Tablo 28. Uzmanlık Alanında Çalışmama Halinde İş Güvencesi ve Yeni İş Tercihi

		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
(*) Mezun olunan bölüm ile örtüşmeyen bir işte çalışmanın iş güvencesine etkisi		Var	Yok		
Evet	N	15	10	Pearson Ki-Kare Testi	0.000
	%	23.81	15.87		
Hayır	N	29	9		
	%	46.03	14.29		

		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
(*) Mezun olunan bölüm ile örtüşen bir iş bulma fırsatının yakalanması halinde, ücret ve diğer koşullar aynı kalmak şartıyla, bu işin şu an yapılan işe tercih edilme durumu		Var	Yok		
Evet	N	14	9	Pearson Ki-Kare Testi	0.000
	%	22.22	14.29		
Hayır	N	30	10		
	%	47.62	15.87		

Toplam		63			
--------	--	----	--	--	--

Uzmanlık alanı dışında, yüksek ücretle çalışılabilecek bir iş fırsatının yakalanması durumunda, işin kabul edilip edilmeyeceğine yönelik sonuçlar Tablo 29'da yer almaktadır.

Tablo 29. Uzmanlık Alanı Dışında Yüksek Ücretli İş Tercihi

		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
Uzmanlık alanı dışında daha yüksek ücretle çalışılabilecek bir iş fırsatı yakalanması durumunda bu işin kabul edilmesi		Var	Yok		
Evet	N	72	14	Fisher Ki-Kare Testi	0.409
	%	38.71	7.53		
Hayır	N	86	14		
	%	46.24	7.53		

Toplam		186			
--------	--	-----	--	--	--

İş doyumsuzluğu sonucunda işten ayrılma durumunun ortaya çıkması olasıdır. Tablo 30, deneklerin bugüne kadar bu gibi bir durumla karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 30. İş Doyumsuzluğu ve İşten Ayrılma Eğilimi

İş doyumsuzluğu Yaşanması Durumunda İşten Ayrılma		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p		
		Var	Yok				
Evet	N	72	14	Fisher Ki-Kare Testi	0.409		
	%	38.71	7.53				
Hayır	N	86	14				
	%	46.24	7.53				
Toplam		186					

3. Yükseköğretim Mezunlarının Yaptıkları İşe Yönelik Veriler ile MDÖ Eşleştirmesi

Çalışmanın bu kısmında, yükseköğretim mezunlarının yaptıkları işe yönelik olarak tasarlanan sorulara verdikleri yanıtların, analiz edilmesi sonucu oluşturulan tablolar yer almaktadır. Yükseköğretim mezunlarının işe girişinde mezun oldukları bölümün ne derecede etkili olduğunu Tablo 31 göstermektedir.

Tablo 31. İlk İşe Alınmada Mezun Olunan Bölümün Etkisi

İlk işe alınmada mezun olunan üniversite bölümünün etkisi		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Hiç	N	17	6	Pearson Ki-Kare Testi	0.009
	%	9.04	3.19		
Düşük ölçüde	N	11	5		
	%	5.85	2.66		
Orta ölçüde	N	26	8		
	%	13.83	4.26		
Büyük ölçüde	N	54	7		
	%	28.72	3.72		
Çok büyük ölçüde	N	52	2		
	%	27.66	1.06		
Toplam		188			

Çalışmamızın önceki bölümlerinde bilgi, beceri ve yetkinliklerin önemi ve iş yaşamında kullanımına ilişkin bilgile detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Örneklemin bilgi, beceri ve yetkinliklerini kullanımının iş doyumunu ile ilişkisini yansıtan tablo aşağıda yer almaktadır. Bilgi, beceri ve yetkinlikleri kullanma düzeyi ile iş doyumunu arasında kuvvetli bir bağ olduğu yapılan istatistiki analizle de tekrar saptanmış bulunmaktadır.

Tablo 32. Bilgi, Beceri ve Yetkinlikleri Kullanma Derecesinin İş Doyumu ile İlişkisi

		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Sahip olunan bilgi, beceri ve yetkinliklerle ne derecede örtüşen bir işte çalışıldığı				Pearson Ki-Kare Testi	0.000
Hiç	N	1	6		
	%	0.53	3.19		
Düşük ölçüde	N	7	2		
	%	3.72	1.06		
Orta ölçüde	N	34	14		
	%	18.09	7.45		
Büyük ölçüde	N	78	6		
	%	41.49	3.19		
Çok büyük ölçüde	N	40	0		
	%	21.28	0.00		
Toplam		188			
		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Mevcut işte mezun olunan bölümün kazandırdığı bilgi ve becerilerin ne kadar kullanıldığı				Pearson Ki-Kare Testi	0.000
Hiç	N	17	6		
	%	9.04	3.19		
Düşük ölçüde	N	11	5		
	%	5.85	2.66		
Orta ölçüde	N	26	8		
	%	13.83	4.26		
Büyük ölçüde	N	54	7		
	%	28.72	3.72		
Çok büyük ölçüde	N	52	2		
	%	27.66	1.06		
Toplam		188			

Bireylerin çalışma hayatına girmeden önce kafalarında canlandırdıkları bir iş ortamı bulunmaktadır. Aynı şekilde, iş değişikliğinin söz konusu olduğu durumlarda da iş ortamı ve iş koşulları gibi beklentileri mevcut bulunmaktadır. Bireylerin kafalarında canlandırdıkları iş ortamı ile mevcut iş ortamının örtüşmesi ya da örtüşmemesi durumunun, iş doyumuna etkisini Tablo 33 göstermektedir.

Tablo 33. Hayal Edilen ve Çalışılan İş Ortamı Arasındaki Farkın İş Doyumu ile İlişkisi

		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p		
		Var	Yok				
Üniversiteyi kazanıldığında hayali kurulan iş ortamı ile mevcut iş koşulları değerlendirildiğinde bunların birbiri ile ne kadar örtüştüğü							
Hiç	N	13	6	Pearson Ki-Kare Testi	0.000		
	%	6.91	3.19				
Düşük ölçüde	N	29	15				
	%	15.43	7.98				
Orta ölçüde	N	56	6				
	%	29.79	3.19				
Büyük ölçüde	N	52	1				
	%	27.66	0.53				
Çok büyük ölçüde	N	10	0				
	%	5.32	0.00				
Toplam		188					

İş doyumunu kavramı işi sevme olarak da tanımlanmaktadır. Bireyin yaptığı bir işi sevmesinin altında yatan en önemli noktalardan bir tanesi, o işi yapmak istemesidir. Yapmak istenilen bir işte çalışmanın iş doyumunu ile ilişkisi, Tablo 34'te gösterilmektedir.

Tablo 34. Yapmak İstenilen İşte Çalışmanın İş Doyumu ile İlişkisi

Ne derecede yapmak istenilen bir işte çalışıldığı		Genel İş Doyumu		İstatistik Test	p		
		Var	Yok				
Hiç	N	1	3	Pearson Ki-Kare Testi	0.000		
	%	0.53	1.60				
Düşük ölçüde	N	11	14				
	%	5.85	7.45				
Orta ölçüde	N	60	9				
	%	31.91	4.79				
Büyük ölçüde	N	64	2				
	%	34.04	1.06				
Çok büyük ölçüde	N	24	0				
	%	12.77	0.00				
Toplam		188					

Tablo 35, deneklerin maddi ve manevi yöndeki beklentilerinin karşılanması ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Maddi yöndeki beklenti kavramı ile ücret, sosyal yardımlar gibi para ile ölçülebilen değerler ifade edilmektedir. Manevi yöndeki beklenti ise terfi, takdir, iletişim gibi soyut kavramları kapsamaktadır. Bu iki kavramın, iş doyumunu ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğunu ve iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu yakından etkilediğini söylemek mümkündür.

Tablo 35. Maddi ve Manevi Yöndeki Beklentilerin Karşılama Düzeyinin İş Doyumu ile İlişkisi

Yapılan işin maddi yönde olan beklentileri karşılama düzeyi		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Hiç	N	3	3	Pearson Ki-Kare Testi	0.003
	%	1.60	1.60		
Düşük ölçüde	N	20	8		
	%	10.64	4.26		
Orta ölçüde	N	74	14		
	%	39.36	7.45		
Büyük ölçüde	N	52	3		
	%	27.66	1.60		
Çok büyük ölçüde	N	11	0		
	%	5.85	0.00		
Toplam		188			

Yapılan işin manevi yönde olan beklentileri karşılama düzeyi		Genel İş Doyumu		İstatistiki Test	p
		Var	Yok		
Hiç	N	0	7	Pearson Ki-Kare Testi	0.000
	%	0.00	3.76		
Düşük ölçüde	N	17	14		
	%	9.14	7.53		
Orta ölçüde	N	53	4		
	%	28.49	2.15		
Büyük ölçüde	N	74	1		
	%	39.78	0.54		
Çok büyük ölçüde	N	14	2		
	%	7.53	1.08		
Toplam		186			

4. Uzmanlık Alanında Çalışmanın Motivasyon, Performans ve İş Doyumu ile İlişkisi

Tablo 36, uzmanlık alanında çalışmanın motivasyon ve performans artışı üzerindeki etkisini göstermektedir. Bu tablo, uzmanlık alanında çalışan ve çalışmayan çalışanların analize dahil edilmesi sonucunda hazırlanmış ve istatistiki analizi yapılmıştır.

Tablo 36. Uzmanlık Alanında Çalışmanın Motivasyon ve Performans Artışı Üzerindeki Etkisi

Uzmanlık alanında çalışan/çalışmayanların, uzmanlık alanında bir işte çalışmanın motivasyon artışı üzerindeki etkisine yönelik düşünceleri		Uzmanlık alanında çalışmanın motivasyon artışına etkisi				İstatistiki Test	p
		Düşük ölçüde	Orta ölçüde	Büyük ölçüde	Çok büyük ölçüde		
Uzmanlık alanında çalışan	N	4	17	58	46	Pearson Ki-Kare Testi	0.046
	%	2.13	9.04	30.85	24.47		
Uzmanlık alanında çalışmayan	N	2	13	37	11		
	%	1.06	6.91	19.68	5.85		
Toplam		188					

Uzmanlık alanında çalışan/çalışmayanların, uzmanlık alanında bir işte çalışmanın performans artışı üzerindeki etkisine yönelik düşünceleri		Uzmanlık alanında çalışmanın performans artışına etkisi				İstatistiki Test	p
		Düşük ölçüde	Orta ölçüde	Büyük ölçüde	Çok büyük ölçüde		
Uzmanlık alanında çalışan	N	3	12	59	51	Pearson Ki-Kare Testi	0.066
	%	1.60	6.40	31.40	27.12		
Uzmanlık alanında çalışmayan	N	1	14	31	17		
	%	0.53	7.44	16.50	9.01		
Toplam		188					

5. Ücret ve Çalışmaya Verilen Önemin İş Doyumu ile İlişkisi

Bireyler çalışmak, bir şeyler üretmek ve karşılığında bir gelir elde etmek istemektedir. Çalışmanın ve paranın önemi ise kişiden kişiye değişmektedir. Yapmış olduğumuz anket uygulaması kapsamında, yükseköğretim mezunlarının ücret ve çalışmaya verdikleri önem ile bunun iş doyumu üzerindeki etkisini gösteren tablolar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 37. Ücretin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

Ücretin iş doyumu üzerindeki etkisi		Genel İş Doyumu		İstatistik Test	p		
		Var	Yok				
Hiç	N	0	0	Pearson Ki-Kare Testi	0.021		
	%	0.00	0.00				
Düşük ölçüde	N	1	2				
	%	0.53	1.06				
Orta ölçüde	N	19	0				
	%	10.11	0.00				
Büyük ölçüde	N	86	16				
	%	45.74	8.51				
Çok büyük ölçüde	N	54	10				
	%	28.72	5.32				
Toplam		188					

Tablo 38. Çalışma ve Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doymu ile İlişkisi

Çalışmanın taşıdığı önem		Genel İş Doymu		İstatistikî Test	p
		Var	Yok		
Hiç	N	0	0	Pearson Ki-Kare Testi	0.128
	%	0.00	0.00		
Düşük ölçüde	N	4	0		
	%	2.13	0.00		
Orta ölçüde	N	6	2		
	%	3.19	1.06		
Büyük ölçüde	N	54	15		
	%	28.72	7.98		
Çok büyük ölçüde	N	96	11		
	%	51.06	5.85		
Toplam		188			

Uzmanlık alanında çalışmanın taşıdığı önem		Genel İş Doymu		İstatistikî Test	p
		Var	Yok		
Hiç	N	0	1	Pearson Ki-Kare Testi	0.104
	%	0.00	0.53		
Düşük ölçüde	N	8	2		
	%	4.26	1.06		
Orta ölçüde	N	28	7		
	%	14.89	3.72		
Büyük ölçüde	N	64	11		
	%	34.04	5.85		
Çok büyük ölçüde	N	60	7		
	%	31.91	3.72		
Toplam		188			

Tablo 38’de yer alan veriler ile birlikte, çalışma ve uzmanlık alanında çalışmanın taşıdığı önemi cinsiyete göre değerlendirmek de anlamlı olacaktır. Tablo 39, çalışmanın ve uzmanlık alanında çalışmanın öneminin cinsiyetlere göre farklılığını göstermektedir.

Tablo 39. Çalışma ve Uzmanlık Alanında Çalışmaya Verilen Önemin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Cinsiyet		Çalışmanın Önemi					İstatistiki Test	p
		Hiç	Düşük ölçüde	Orta ölçüde	Büyük ölçüde	Çok büyük ölçüde		
Kadın	N	0	3	0	41	53	Pearson Ki-Kare Testi	0.010
	%	0.00	1.60	0.00	21.81	28.19		
Erkek	N	0	1	8	28	54		
	%	0.00	0.53	4.26	14.89	28.72		

Cinsiyet		Uzmanlık Alanında Çalışmanın Önemi					İstatistiki Test	p	
		Hiç	Düşük ölçüde	Orta ölçüde	Büyük ölçüde	Çok büyük ölçüde			
Kadın	N	0	4	16	42	35	Pearson Ki-Kare Testi	0.612	
	%	0.00	2.13	8.51	22.34	18.62			
Erkek	N	1	6	19	33	32			
	%	0.53	3.19	10.11	17.55	17.02			
Toplam		188							

Tablo 39’da yer alan veriler karşılaştırıldığında aralarında keskin bir fark olmadığı dikkat çekmektedir. Ancak, erkekler için çalışmanın uzmanlık alanında çalışmaya göre daha ön planda olduğunu söylemek mümkündür.

C. İŞ DOYUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER VE MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE BÖLÜMÜNE GÖRE UZMANLIK ALANI, ÇALIŞILAN BÖLÜM - İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ

1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin Dağılımı

İş doyumuna etki ettiği düşünülen faktörlerin önem derecesi ve ağırlıklarına göre sıralaması Tablo 40'ta yer almaktadır. Bu tablo, yükseköğretim mezunu çalışanların, iş doyumlarını etkilediğini düşündükleri faktörleri ağırlıklandırmaları sonucunda elde edilen verilen bir özeti niteliğindedir.

Tablo 40. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

	(N)	En Küçük Değer	En Büyük Değer	Yüzde (%)	Standart Sapma
Ücret	188	5	50	20.42	10.50
Uzmanlık alanında (eğitim alınan alanda) çalışmak	181	0	70	17.54	12.39
Yükselme (Terfi) Olanakları	168	0	45	11.25	7.20
İş güvencesi ve güvenliği	152	0	40	9.08	7.32
Eğitim düzeyi ve yapılan işin niteliği	141	0	35	7.46	6.16
İş arkadaşları ile ilişkiler	148	0	25	7.36	5.49
Kararlara katılmak	136	0	25	6.79	5.75
Ast – Üst İlişkileri	128	0	25	5.40	4.66
İletişim	118	0	20	4.87	4.46
Sosyal yardım ve hizmetler	110	0	30	3.90	4.65
Fiziksel çevre koşulları	115	0	20	3.86	3.98
Yaş - Kıdem	76	0	11	2.10	2.95

2. Yükseköğretim Mezunlarının Mezun Olduğu Üniversite Bölümüne Göre Uzmanlık Alanı, Çalıştığı Bölüm ve İş Doyumu İlişkisi

Yükseköğretim mezunlarının mezun oldukları üniversite bölümü, hâlihazırda çalışmakta oldukları bölüm, mevcut iş doyumları ve uzmanlık alanında çalışıp çalışmama durumları göz önüne alınarak oluşturulmuş bulunan tablo aşağıda yer almaktadır. Tabloda dikkat çeken en önemli nokta uzmanlık alanında çalışılması durumunda iş doyumunun varlığının neredeyse tüm bölüm mezunları için söz konusu olduğudur. İş doyumunsuzluğunu ifade eden “0.00” rakamının uzmanlık alanında çalışılmayan durumlarda yoğunlaştığı görülmektedir.

İstisnai olarak sadece bir Maliye bölümü mezununun uzmanlık alanında çalışmasına rağmen iş doyumunun bulunmadığını görmekteyiz. Geriye dönülerek anketler incelendiğinde ise bahsi geçen deneğin bankacılık sektöründe çalıştığı dikkat çekmektedir. Araştırmamızı yaptığımız sektörler kıyaslandığında iş doyum oranının bankacılık sektöründe nispeten daha az olduğu dikkat çekmektedir. Bu aşamada uzmanlık alanının dışında iş doyumunu etkileyen diğer faktörler devreye girmektedir. Örneğin, bankacılık sektöründe uzun çalışma saatleri ve aşırı stresli bir iş ortamının bulunuyor olmasının en çok şikayet edilen konuların başında geldiği bilinmektedir. Bankacılık sektörünü araştırmamız kapsamındaki diğer sektörlerden ayıran en büyük özellik; üç sektörün sanayi ve imalat yapan işletmeler olmasına karşın, bankacılık sektörünün hizmet sektöründe yer alıyor olmasıdır.

Tablo 41 incelenerek, yükseköğretim mezunlarının, üniversitelerin hangi bölümlerinden mezun olunması durumunda, hangi çalışma alanlarını uzmanlık alanı olarak gördüklerini ve bu alanlarda çalışılması durumunda sahip olunacak iş doyumunu düzeyinin görülmesi mümkündür.

Tablo 41. Mezun Olunan Üniversite Bölümüne Göre Uzmanlık Alanı, Çalışılan Bölüm ve İş Doyumu İlişkisi (*)

		Üniversite Bölümü - Genel İş Doyumu															
Uzmanlık Alanında Çalışma	Evet	İşletme Genel İş Doyumu	İktisat Genel İş Doyumu	Kamru Genel İş Doyumu	Maliye Genel İş Doyumu	Makine Müh. Genel İş Doyumu	Endüstri Müh. Genel İş Doyumu	Gıda Müh. Genel İş Doyumu	Kimya Müh. Genel İş Doyumu	Diğer Müh. Genel İş Doyumu	MYO Genel İş Doyumu	Hukuk Genel İş Doyumu	Ekonomi Genel İş Doyumu	Diğer Sosyal Genel İş Doyumu			
															Değer	Değer	Değer
Lisans Alanında Çalışma	Evet	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		Muhasebe - Mali İşler	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		Satış	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		Kalite Kontrol - Ar-Ge	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		Diğer	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		Üretim	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		Teknik Servis	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		Bireysel Erişimlilik	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		Bilgi İşlem	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		İthalat/İhracat	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
		Lisans Alanında Çalışma	Hayır	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
				Muhasebe - Mali İşler	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
				Satış	1.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Kalite Kontrol - Ar-Ge	1.00			0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
Diğer	1.00			0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
Üretim	1.00			0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		

(*) Tablodaki alan "1.00" değeri, iş doyumunun bulunduğu durumları, "0.00" değeri ise iş doyumunun bulunmadığı durumları ifade etmektedir.

IV. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim hayatlarını tamamlayan gençler, ülkemizde uzun yıllardan beri yaşanan ve kronik hale gelmiş durumda olan işsizlik problemi nedeni ile daha mezun olmadan iş aramaya başlamaktadır. Çoğu zaman sıkıntılı bir şekilde geçen iş arama sürecinin, uygun bir iş bulunmasıyla tamamlanmasının ardından, zaman zaman iş yaşamında da sıkıntılar devam etmektedir. Kimi zaman eğitim aldıkları alanda iş bulamayıp farklı alanlarda çalışmak durumunda kalan yükseköğretim mezunları ile kimi zaman ise eğitim aldıkları alanda iş bulmalarına rağmen iş doyumsuzluğu yaşayan mezunlarla karşılaşılması muhtemeldir.

Yükseköğretim mezunu olan 188 kişiye uyguladığımız genel bilgi toplama formu ve MDÖ sonuçlarının eşleştirilmesi ile çalışmamız açısından önemli verilere ulaşılmış bulunmaktayız. Çalışmamızın bu kısmında, bir önceki bölümde tablolar aracılığı ile ortaya konulan bulguların yorumlanmasına yer verilecektir.

Demografik değişkenler denildiğinde genellikle akla ilk evvel, cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi faktörler gelmektedir. Bu faktörler açısından yükseköğretim mezunlarının iş doyumları incelendiğinde, üçü açısından da iş doyumuna ile aralarında bir ilişki olmasına rağmen, istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Üç değişken için $p > 0.05$).

Cinsiyet ve iş doyumuna ilişkisi üzerine yapılmış olan ve önceki kısımlarda üzerinde durulmuş olan bazı araştırmalara göre de erkekler ile kadınların iş doyumuna farklılık göstermektedir³¹¹. Avrupa'da 6000 denek üzerinde yapılmış olan bir başka araştırmaya göre ise kadın ve erkek arasında çok büyük çapta bir farklılığa rastlanmamıştır³¹². Konu ile ilgili olarak çok sayıda araştırmanın söz konusu olmasına rağmen, cinsiyetin iş doyumuna üzerindeki etkisi ile ilgili olarak ortak bir görüşün oluşmadığı gözlemlenmektedir.

³¹¹ CHUSMIR, PARKER; s. 97.

³¹² DİL, s. 64.

Yaş – iş doyumunu ilişkisi açısından, 41 ve üzeri yaş grubunda yer alan çalışanların, kendi yaş gruplarındaki iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu oranları bakımından ön plana çıktığı görülmektedir. 41 – 45, 46 – 50 ve 51 + yaş gruplarında, diğer gruplara göre iş doyumunun yüksek seviyede seyrettiği sonucuna varmak mümkündür. Bunun altında yatan en önemli nokta artık kişilerin kendilerine, bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun bir iş ve işyeri bulmaları ya da bu türde bir iş bulamasalar bile yaptıkları işi kabullenmeleri gelmektedir. Ayrıca, yaşın ve kıdemin ilerlemesiyle birlikte bireylerin statülerindeki gelişme de iş doyumunun yüksek oranda seyretmesinde etkili olmaktadır. Tüm bu gelişmelerin bireyin gelirine de olumlu yönde katkı yapacağı düşünüldüğünde, bu yaş gruplarında bireylerin iş doyumuna sahip olmaları muhtemeldir.

Çalışanın evli ya da bekar olmasının, dul ya da boşanmış olmasının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi söz konusu değildir ($p > 0.05$). Burada göz ardı edilmemesi gereken nokta, **medeni durum**ansa bireyin çalışmaya verdiği değer ve iş-aile çatışması olmalıdır.

Gelir ile iş doyumunu arasında sıkı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür ($p < 0.05$). Üst gelir gruplarına doğru çıkıldıkça iş doyumunu olanların oranında da küçük çaplı da olsa bir artış söz konusudur. 1000 TL altında gelir elde edenlerin oluşturduğu gelir grubunun iş doyumunu oranı, diğer dilimlere göre en düşük olanıdır. Türk – İş' in her ay yayınladığı açlık ve yoksulluk sınırı verilerine göre Mart 2010 itibariyle, dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı 2.752,80 TL³¹³ dir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde de 3000 TL ve üzerinde gelir elde edenlerin iş doyumunun yüksek seviyede seyretmesi olasıdır.

Çalışılan **sektör** ile iş doyumunu arasında da anlamlı bir ilişki söz konudur ve elde edilen veriler istatistiki açıdan anlamlıdır ($p < 0.05$). 4 sektör arasında iş doyumunun en yüksek olduğu sektör enerji – inşaat olarak belirlenmiştir. Çalışanlar arasında iş doyumunu olanlar ile olmayanların oranları göz önüne alındığında, bunu, Gıda (Hızlı Tüketim Malları) ve sonrasında ise Bankacılık sektörü izlemektedir. Son

³¹³ Türk-İş; **Türk-İş Haber Bülteni - Mart 2010 Açlık ve Yoksulluk Sınırı**, (Erişim: <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr/ce/docs/file/aclikmart10.pdf>, 26.03.2010, 22:40).

sırada ise Ambalaj sektörü yer almaktadır. Genel anlamda bakıldığında ve bu 4 sektör de göz önüne alındığında, çalışanlarının %76'sından fazlasının iş doyumuna sahip olduğu bir gerçektir. Bu yüzde ise hiç de azımsanmayacak bir niteliktedir. Anket uygulamamızı gerçekleştirdiğimiz şirketlerin kurumsallaşmış şirketler olmasının ve iş tanımlarının çerçevesinin net olarak çizilmiş olmasının bunda katkısı yüksektir.

Pozisyonun ya da bir başka deyişle hiyerarşik basamaklardaki yerin de iş doyumunu ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu, anket verileri sonucunda ortaya çıkmıştır ($p<0.05$). Orta kademe yöneticiler (Sorumlu, şef, vb.) ve üst kademe yöneticilerin iş doyumunu oranlarının çok yüksek olduğu açıkça oradadır. Orta kademe yöneticilerin %95.5'i , üst kademe yöneticilerin ise %100'ünün iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Özel sektörde yer alan işverenler, bu gibi yöneticiler için şirketlerin izlemesi gereken stratejileri zaman zaman danışmanlık kurumlarından destek alarak belirlemekte ve piyasanın sunduğu olanakları takip etmeye çalışmaktadır. Örneğin, bu tip toplantılarda, ücret bir kenara bırakılarak üst düzey yöneticilere tahsis edilen araçların modelleri, markaları, yan haklar ve sosyal olanaklar tartışılmaktadır. MASLOW' un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi"nden yola çıkarak da bu ilişkiyi açıklamak mümkündür. Yöneticilik konumuna gelmiş olan bireylerin, alt basamaklardaki çeşitli evreleri tamamlayarak, kendini gerçekleştirme aşamasına doğru yol almış bulunduğunu söylemek mümkündür. Çoğu ihtiyacı tamamlanmış olan bireyin iş doyumunun da yüksek seyretmesi olasıdır.

Mevcut işyerindeki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve çalışılan toplam işyeri sayısının iş doyumunu ile ilişkisi de incelemeye alınmış bulunmaktadır. Bu üç faktör ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmakla birlikte, araştırmamız sonucunda elde edilen veriler istatistiki açıdan anlamsızdır. **Mevcut işyerindeki kıdem**in iş doyumunu ile ilişkisini, HERZBERG' in yaş – iş doyumunu kuramı ile açıklamak mümkündür. İş doyumunun yaş ile ve dolayısıyla da kıdem ile bir ilişkisi söz konusudur. İlk işe girişte iş doyumunu yüksek olarak seyretmekte, sonrasında düşüşe geçmekte ve ilerleyen dönemlerde terfi, atama gibi faktörlerin devreye girmesi ile

tekrar artış göstermektedir³¹⁴. Çok keskin hatları olmamakla birlikte, “U” şeklinde bir izleyiş söz konusudur. İşin rutinleşmesi, kıdemin artması ve bireyin belirli bir statüye gelmesi ile de rutin düzeyde seyretmektedir. Araştırmamız sonucunda elde ettiğimiz veriler,yukarıdaki açıklama ile paralellik göstermektedir. 11-15 ve 16+ çalışma yılı içerisindekilerden, iş doyumuna sahip olanların olmayanlara oranı %90’dır.

Toplam çalışma süresinde ise iş doyumunu açısından dalgalanmaların söz konusu olduğunu verilere bakarak söylemek mümkündür. Burada etki eden faktörün ise iş değiştirme olduğu ve az önce bahsedilen sürecin her yeni işte en baştan başlaması olarak tahmin edilmektedir.

Toplam çalışılan işyeri sayıları değerlendirildiğinde ise 4 işyeri dahil olmak üzere, iş doyumuna sahip olanların iş doyumunu olmayanlara oranının %87 civarında seyrettiği görülmektedir. 5 ve daha fazla işyerinde çalışmış olanlar içerisinde iş doyumuna sahip olanların oranında ise az da olsa bir düşüş söz konusudur. Deneklerin ağırlıklı olarak en fazla 3 işyerinde çalışma deneyimi olduğu (yaklaşık %75) dikkat çekmektedir. Verilerden hareketle, sık sık iş değiştirme ve 3’ten fazla işyerinde çalışılması durumunun,tatminsizliğe ve dolayısıyla iş doyumsuzluğuna neden olabileceğini söylemek mümkündür.

İşyerinde çalışılan bölüm ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki söz konudur ($p < 0.05$). Araştırmamızın sonuçlarına göre, İnsan Kaynakları, Kalite Kontrol, Ar-Ge, Bilgi İşlem, İthalat İhracat gibi bölümlerde çalışanların genellikle iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Her ne kadar çalışılan bölüm ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki söz konusu ise de, mezun olunan bölüme göre uzmanlık alanı, çalışılan bölüm ve iş doyumunu ilişkisini gösteren Tablo 41’de ortaya konduğu gibi, tüm bu faktörlerin bir arada değerlendirilmesinin daha doğru olduğunu düşünmekteyiz. Tablo 41’de yükseköğretim mezunlarının çalıştıkları alana göre iş doyumuna sahip olup olmama durumu ortaya konmuş bulunmaktadır. Ayrıca, Tablo 14 ve Tablo 15’te de mezun olunan üniversite bölümü ile çalışılan bölüm ilişkisi ayrıntılı bir şekilde gösterilmektedir.

³¹⁴ SİLAH; s. 307.

Literatürde **mezun olunan üniversite** ile iş doyumu ilişkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Örnekleme yer alan deneklerin mezun oldukları üniversiteler sınıflandırılarak, iş doyumu ile ilişkisi istatistiki yöntemler ile analiz edilmiş ve anlamlı sonuçlar elde edilmemiştir ($p > 0.05$). Ancak, Tablo 24’te de görüldüğü üzere, mezunları değerlendirildiğinde, üç büyük kent haricinde kırsal kesimde yer alan “Diğer Devlet Üniversiteleri” mezunlarının ve yurtdışında bir üniversite bitirmiş olanların yaptıkları işten doyum almama olasılığı nispeten daha yüksektir. Kırsal kesimde yer alan üniversitelerde verilen eğitimin kalitesinin, büyük şehirlerde yer alan üniversite eğitiminin kalitesi ile eşdeğer olmadığı görüşü doğrultusunda işgücü piyasasında bu üniversitelerden mezun olanların istedikleri gibi bir iş bulamamasına da yol açmaktadır. Yurt dışında eğitim görüp ülkemize geri dönenlerin ise, beklentilerinin yüksek olması ve iş yaşamında bu beklentilerinin karşılanamaması gibi nedenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemesi muhtemeldir.

Mezun olunan üniversite bölümü ile iş doyumu arasında net bir ilişkinin varlığı saptanmamıştır ($p > 0.05$). Mezun olduktan sonra yapabilecekleri işlerin tanımları daha net olarak çizilmiş olan üniversite bölümü mezunlarının (Örneğin, mühendislik bölümü mezunları), çalışma hayatında yaptıkları işten doyum elde etmeleri olasıdır. Bunun nedeni ise eğitim aldıkları esnada, yapabilecekleri işlere ya da ileride çalışmak istedikleri alanlara yönelik olarak, sahip oldukları becerileri ve yetenekleri test etme imkanına da erişmeleridir. Ayrıca, hangi alanlarda çalışabileceğini bilen bir yükseköğretim öğrencisinin, kendisini bu alanlara yönelik olarak hazırlaması ve çeşitli gözlemler yapması sonucunda, daha bilinçli olarak yetişeceğini de söylemek mümkündür.

Çalışmamızın ilk bölümlerinde yükseköğretim sistemine yönelik eleştirilere değinildiği için bu kısımda tekrarlanmayacaktır. Özetle, daha verimli ve iş doyumu yüksek çalışanlar için, eğitim sisteminde, daha önceki bölümlerde ayrıntılı bir şekilde üzerinde durduğumuz üzere, bireylerin yetenek ve becerilerini saptayıp doğru alanlara yönlendirecek şekilde düzenlenmesi, net tanımlı üniversite bölümlerinin oluşturulması, üniversite – sanayi işbirliğinin yapılması, işgücü piyasasının ihtiyacı

olan eleman profilinin ve sayısının saptanması, tüm yükseköğretim öğrencilerine staj olanaklarının sunulması gibi tedbirler alınmasının gerekli olduğunu düşünmekteyiz.

Üniversite ve bölüm tercihi yaparken, **mezuniyet sonrası iş bulma olanağını** deneklerin % 68' i (128 kişi) tarafından dikkate alındığı görülmektedir. Bununla birlikte, tercih yaparken **uzmanlık alanında çalışma isteği** olanların sayısı ise 138 olarak saptanmıştır. Bu sayı, deneklerin %73.4'üne işaret etmektedir. Verilen istatistiklerden de açıkça görüldüğü üzere üniversite sınavına giren bireyler, iş bulma amacı ile üniversitede okumak istemektedir. Çalışmamızın önceki bölümlerinde, yükseköğretimin amaçları konusuna değinilirken, üniversitelerin istihdama yönelik amacının bulunup bulunmadığı tartışmasına da yer verilmiştir. Araştırmamız sonucunda, öğrencilerin büyük bir kısmının bu yönde bir beklentisinin olduğunu belirterek katkıda bulunmak mümkündür. Ayrıca, neredeyse %75'lik bir kesimin, uzmanlık alanında çalışma isteği ile üniversitelere girmesi de çarpıcı bir sonuçtur.

Yeniden seçim şansının bulunması durumunda **farklı bir alanda eğitim almak isteyen** bireylerin oranı %61.7'dir. Bu kesimi, daha meslek seçimi aşamasındayken yanlış yönlendirmeler sonucunda üniversiteye girmiş ve bölümlerinden mezun olmuş bireyler ile iş hayatından belediklerini bulamayan bireylerin oluşturduğu düşünülmektedir. Farklı bir alanda eğitim almak isteyenlerin iş doyumu düzeyleri değerlendirildiğinde ise, iş doyumu bulunmayanların %92.9'unun farklı bir alanda eğitim alma isteğinde olduğunu görmekteyiz.

Uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumu ile ilişki istatistik yöntemlerle analiz edildiğinde, iki faktör arasında güçlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Yapılmış olan istatistiki analizin sonucunda anlamlı veriler elde edilmiş ve uzmanlık alanında çalışanların ve çalışmayanların iş doyumu arasında anlamlı bir farklılığın söz konusu olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$) ($p = 0.000$). Bu anlamda, “Yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanlarında (eğitim aldıkları alanda) çalışmaları halinde iş doyumları yüksektir (**H1**)” şeklinde belirlediğimiz ilk hipotezimizin de tutarlı olduğunu söylemek mümkündür.

Uzmanlık alanında çalışıp iş doyumuna sahip olan çalışanların genele oranı % 61.7 dir. Uzmanlık alanında çalışmamalarına rağmen iş doyumuna sahip olan

çalışanların oranı ise % 23.7 dir. Bu çalışanlar için uzmanlık alanından ziyade iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerin ön planda geldiğini söylemek mümkündür. Mezun oldukları alanda çalışmamalarına rağmen, sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinliklerle örtüşen bir işte çalışanların ve iyi düzeyde gelire sahip olanların iş doyumunun yüksek seyredeceği yönünde görüşler de literatürde yer almaktadır.

Yerli ve yabancı kaynaklarda, uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumunu üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan³¹⁵ ve yapmış olduğumuz araştırma ile birlikte hipotezimizi destekleyici nitelikte olan birçok araştırma ve makale de söz konusudur. Sonuç olarak, araştırmamız sonucunda elde edilen verilerin de desteklediği gibi yüksek öğretim mezunlarının uzmanlık alanlarında çalışmaları durumunda, iş doyumunun yüksek olacağını düşünmekteyiz.

Uzmanlık alanında çalışmamanın **iş güvencesine** etkisi yönünde sorulmuş olan soruyu, uzmanlık alanında çalışmayan 63 denek yanıtlamıştır. Bu deneklerin %39.7'si iş güvencesini etkilediği yönünde görüş beyan ederken, % 60.3' ü ise etkilemediğini düşünmektedir. İş güvencesi ile iş doyumunu arasında da anlamlı bir ilişkinin saptandığını söylemek uygun olacaktır ($p < 0.05$). %39.7'lik bir kesimin vermiş olduğu cevabı, uzmanlık alanında bir işte çalışmamanın, çalışanın işe girdikten sonra işe yönelik bilgileri öğrenme sürecine başlaması ve belki de hiçbir şey bilmediği bir alanda çalışıyor olmanın yaratacağı, başarısız olma kaygısının etkilediğini düşünmekteyiz.

Uzmanlık alanı ile örtüşen bir iş bulma fırsatının (ücret ve diğer koşullar aynı kalmak şartıyla) yakalanması durumunda değerlendirilip değerlendirilmeyeceği yönündeki soruyu da yine uzmanlık alanında çalışmayan 63 denek yanıtlamıştır. Analiz 63 deneğin verdiği yanıtlar üzerinden gerçekleştirilmiştir ve yanıtların istatistiki açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Yapmış olduğumuz araştırma sonucunda %85.11'lik bir yüzdenin iş doyumuna sahip olması ve “ücret” faktörünün çalışanlar açısından daha ön planda gelmesinin bu soruya yönelik verilen yanıtları etkilediğini söylemek mümkündür.

³¹⁵ BARLI, KURT ve ÇABUK; s. 27, DİL; s.66, METLE; s. 315, ATAY; s. 74, MORA, VILA, GARCIA – ARACIL; s. 41-43, ALLEN, VELDEN; s. 434, ACAR; s.11-15, MAYNARD, JOSEPH, MAYNARD; s. 513.

Uzmanlık alanı dışında yüksek ücretli bir işte çalışma fırsatının yakalanması durumunda ise deneklerin %54'ünün bu tip bir işte çalışmayacağına yönelik yanıt vermiş bulunmaktadır. Bu durum, uzmanlık alanına verilen önemi de göstermektedir. Bir önceki soru ile karşılaştırılırken dikkat edilmesi gereken nokta, yüksek ücretli iş fırsatına yönelik sorunun tüm denekler tarafından yanıtlanmış olmasıdır. Oysa ki bir önceki soru, uzmanlık alanında çalışmayanlara yönelik olarak tasarlanmıştır.

İş doyumsuzluğu yaşanması nedeni ile işten ayrılma durumu ile karşılaşan denek sayısı 86'dır. Bu sayı deneklerin %46.2'sini işaret etmektedir ki bu durum da neredeyse işgücü piyasasında yer alan her 2 çalışandan birisinin iş doyumsuzluğu yaşadığını ve bundan dolayı işten ayrıldığını göstermektedir. Çalışmamızı gerçekleştirdiğimiz 4 sektörde yer alan işletmelerin, kalbur üstü olarak tabir edilebilecek nitelikte olması ve kurumsal bir şekilde yönetiliyor olması nedeni ile genel iş doyumunun %85.11 olarak çıktığı belirtilmiştir. Bireylerin niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmadığı, uzmanlık alanlarının dikkate alınmadığı ve benzer durumlarda iş doyumsuzluğu yaşamaları da olasıdır. Tablo 30' a bakılarak, iş doyumsuzluğu yaşadığı için işten ayrılan %46.24' lük bir kesimin şu anda iş doyumuna sahip olarak çalıştığını söylemek de mümkündür.

İlk işe alınmada mezun olunan bölümün etkisi ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin varlığı da anket sonucunun analizi sonucunda saptanmış bulunmaktadır ($p < 0.05$). İlk işe alımda mezun olunan bölümün büyük derecede ve çok büyük derecede etkili olduğunu düşününe deneklerin iş doyumlarının da yüksek seyrettiği gözlemlenmektedir. Bu yönde cevap veren bireylerin çoğunun, üniversite tercihi yaparken mezun oldukları alanda çalışmak isteyen bireylerden oluştuğu saptanmıştır.

Bilgi, beceri ve yetenekleri kullanma derecesi ile iş doyumunu arasında güçlü bir etkileşim söz konusudur ($p < 0.05$) ($p = 0.000$). İşin gerektirdiği yetkinliklerin, işi yapan kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekler ile örtüşmesi işi yapan kişinin işinden doyum almasını³¹⁶ da beraberinde getirecektir. Bilgi ve becerilerinin altında bir işte çalışmasının, yükseköğretim mezunlarının iş

³¹⁶ MAYNARD, JOSEPH, MAYNARD; s. 513.

doyumlarını olumsuz yönde etkilediğine dair araştırmalar da literatürde yer almaktadır³¹⁷. Üniversitelerde iş hayatına yönelik olarak, olduktan sonra iş hayatında "kullanabileceği" nitelikte, bilgi, beceri ve yetkinliklerin öğrencilere kazandırılması önem taşımaktadır. Bu açıdan üniversite - sanayi işbirliğinin yapılması ve ortak bir platformda buluşulması önem taşımaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan ve konu ile ilgili olarak araştırmamızın verilerinden açıkça görüldüğü üzere, bireyin sahip olduğu ve eğitim hayatında kazandığı bilgi, beceri ve yetkinlikleri yaptığı işte kullanması, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bahsi geçen bu faktörleri, işinde, büyük ve çok büyük ölçüde kullandığını beyan eden çalışanların, iş doyumuna sahip olma oranı da yüksek düzeyde seyretmektedir. Çalışmanın başında ikinci hipotez (**H2**) olarak öne sürülen "Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerle yaptığı iş örtüşüyorsa iş doyumunu yüksektir" ifadesinin, tüm analizler sonucunda doğrulandığını söylemek mümkündür.

O halde, işletmeler ve insan kaynakları bölümleri açısından, iş doyumunu yüksek çalışanlara sahip olmak için yapılması gereken şeylerin başında, mülakat süreçlerinin yetkinlik bazlı olarak yapılandırılması gelmektedir. Bununla birlikte, iş analizlerinin yapılması, net görev tanımlarının çıkarılması ve işi yapmak için gerekli olan ana niteliklerin belirlenmesi de önem taşımaktadır. Mülakatlarda görev tanımının gerektirdiği nitelik istemlerinin üzerinde durulması ve bu yetkinliklere sahip olan adayların işe alınmasının, ilerleyen dönemlerde, iş doyumuna olumlu yönde katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

İş yaşamına girmeden önce **hayal edilen ve çalışılan iş ortamının** örtüşmesi durumunda, iş doyumuna sahip olma oranının yüksek olacağı araştırmamız sonucunda ortaya çıkan bir başka bulgudur ($p < 0.05$). Beklentilerin orta ve üzeri derecede karşılanması durumunda, bu oranın %90'ın üzerinde seyrettiği görülmektedir. Hatta büyük ve çok büyük ölçüde karşılanması durumunda ise iş doyumuna sahip olma oranının %98 ve üzerinde bulunduğu görülmektedir. Yükseköğretim mezunlarının, mezun olmadan önce iş yaşamına ilişkin gerçekçi bilgilere sahip olmaları adına staj yapmalarının önemi bir kez daha karşımıza

³¹⁷ MORA, VILA, GARCIA – ARACIL; European, s. 41.

çıkmaktadır. Aksi takdirde, çok farklı beklentiler ile iş yaşamına başlayan bireylerin, iş doyumsuzluğu yaşama olasılığı da artmaktadır.

Yapmak istedikleri bir işte çalışan bireylerin iş doyumlarının yüksek seyrettiği görülmektedir ($p < 0.05$). Hiç yapmak istemedikleri bir işte ya da düşük ölçüde yapmak istedikleri bir işte çalışanların iş doyumsuzluğu yaşama olasılığı nispeten daha yüksektir. Meslek seçimi aşamasındayken, üniversite bölümlerinin ve mezun olduktan sonra çalışılabilecek alanların öğrencilere iyi bir şekilde tanıtılmasının, doğru tercihler yapılmasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, hem ortaöğretim hem de yükseköğretim hayatları boyunca meslekler konusunda bilinçlendirilen öğrencilerin, iş yaşamına girerken çalışma istedikleri alanlara yönelmeleri söz konusu olacaktır. Yapmak istemediği bir işte çalışan bireyin, verimliliğinin düşük olması ve atıl işgücü konumuna gelmesi de olasıdır. Bu durumun hem bireye, hem işletmeye, hem de ekonomiye olumsuz yansımalarının önüne, yukarıda bahsedildiği gibi, alınacak basit önlemlerle geçmek mümkündür.

İş doyumunu, bireyin beklentilerinin karşılanma düzeyi olarak kısaca ifade edilmektedir. Bu anlamda, bireyin **maddi ve manevi yöndeki beklentilerinin karşılanma düzeyi** de iş doyumunu için önem arz etmektedir. Yapılan analizler sonucunda, bu iki genel faktörün, iş doyumunu ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğunu ve iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu yakından etkilediğini söylemek mümkündür ($p < 0.05$). Yapılan iş maddi ve manevi yöndeki beklentileri karşıladığı düzeyde iş doyumunu sağlamaktadır şeklinde bir yorum yapmak mümkündür.

Uzmanlık alanında çalışmanın **motivasyon artışı** ile anlamlı bir ilişkisi söz konusudur ($p < 0.05$). Uzmanlık alanında çalışılması durumunda bunun bireyin motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, uzmanlık alanında çalışmanın **performans artışı** ile anlamlı bir ilişkisinin var olduğu ortaya çıkmamıştır ($p > 0.05$). Motivasyon ve performans arasındaki ilişki çalışmamızın “İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Sonuçları” bölümünde ayrıntılı olarak açıklanmış bulunmaktadır. Motivasyonun performansa etki ettiği ve bu faktörler arasında sarmal bir ilişkinin söz konusu da bu bölümde açıklanmıştır. Bu

ilişkiye yönelik yaygın görüşten hareketle, uzmanlık alanında çalışma, motivasyon ve performans arasında da sarmal bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkün olacaktır. Deneklerin %80' inden fazlası, uzmanlık alanında çalışmanın, motivasyon ve performans artışı üzerinde etkili olacağı görüşünde birleşmektedir.

Çalışmamızda ortaya koymaya çalışacağımız son hipotez (**H3**), “Yükseköğretim mezunu çalışanların iş doyumlarının üzerinde, **ücretin** büyük bir etkisi söz konusudur” şeklindedir. Tasarladığımız genel bilgi toplama formunun 31. sorusunu da ücretin iş doyumunu üzerinde ne kadar etkili olduğunun belirtilmesi için yapılandırılmıştır. Bu soruya verilen yanıtlar ile MDÖ sonuçları karşılaştırıldığında, ücreti ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Ayrıca Tablo 40'ta yer alan ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin yüzdesel dağılımında da ücret ilk sırada yer almaktadır. Araştırmanın bütünündeki ücrete ilişkin veriler düşünüldüğünde de ücret ile iş doyumunu arasında sıkı bir ilişkinin varlığının söz konusu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Tüm bu açıklamalar ve araştırma verileri ışığında, “Yükseköğretim mezunu çalışanların iş doyumlarının üzerinde, ücretin büyük bir etkisi söz konusudur” hipotezinin (**H3**) doğrulandığını söylemek mümkündür.

Ücretin iş doyumunu üzerindeki etkisine yönelik bulgular incelendiğinde, “hiç” etkili olmadığına yönelik şıkkın işaretlenmediği ve deneklerin %84.3' ünün büyük ölçüde ve çok büyük ölçüde etkili olduğu yönünde kanaat getirdikleri görülmektedir. Yurtdışında yapılmış kimi araştırmalarda, ücret ile iş doyumunu arasında zayıf bir ilişki³¹⁸ nin varlığından söz edilse de, ülkemiz için ücret ile iş doyumunu arasında kuvvetli bir ilişkinin söz konusu olduğunu düşünmekteyiz.

Yükseköğretim mezunları açısından **çalışmanın önemi** ve **uzmanlık alanında çalışmanın taşıdığı önem** ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye de değinmek gerekmektedir. Bu iki faktör ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamakla birlikte, uzmanlık alanında çalışmaktansa, ilk aşamada farklı bir alanda olsa bile çalışmanın daha büyük öneme sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya verilen önem ve iş doyumunu üzerine yurtdışında yapılmış olan bir

³¹⁸ SPECTOR; s. 42.

araştırmaya göre, iş odaklı olarak yaşayan çalışanların iş doyumları çok yüksek seviyede ölçümlenmiş bulunmaktadır³¹⁹. Araştırma sonuçlarımızda da benzer veriler söz konusudur.

Çalışma ve uzmanlık alanında çalışmaya verilen önemin cinsiyet açısından değerlendirilmesi de faydalı olacaktır. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde çalışmanın önemi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Yükseköğretim mezunu kadınların işgücü piyasasına girmeye ve çalışmaya verdikleri önemin üst düzeyde olduğu araştırma sonuçlarından açıkça görülmektedir. Kadınlarda, eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranının da artış gösterdiği bilinmektedir³²⁰. Özellikle okumuş kadınların iş hayatını, ikincil sosyalleşme alanı olarak görmeleri bunda etkili olmaktadır. Ayrıca, uzmanlık alanında çalışmanın önemine yönelik tablo incelendiğinde ise kadınların erkeklere göre nispeten, uzmanlık alanında çalışmaya daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Erkekler için ise uzmanlık alanında olsun ya da olmasın çalışmak daha ön planda yer almaktadır. Bunun altına ise Türk toplumunda erkeğin evi geçindirme rolünün bulunması yatmaktadır. Kadının geliri genellikle ek gelir olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, toplumumuzda kadına ilk etapta anne rolünün yakıştırıldığını söylemek de mümkündür. Bu nedenden dolayı iş hayatında bulunan kadınlarda zaman zaman rol çatışmasının yaşanması da olasıdır.

Çalışmamız açısından önem taşıyan bulgulardan bir tanesi de **iş doyumunu etkileyen faktörlerin yüzdesele dağılımıdır**. Tablo 40'ta da net bir şekilde görüldüğü üzere, yükseköğretim mezunlarının iş doyumunu etkileyen faktörler sıralandığında ilk sırada “ücret” faktörü gelmektedir ve bunu “uzmanlık alanında çalışma izlemektedir. Terfi, iş güvencesi, eğitim düzeyi ve yapılan işin niteliği gibi faktörler ise bunları takip etmektedir. Fiziksel çevre koşulları, yaş ve kıdem gibi faktörler ise son sıralarda yer almaktadır.

³¹⁹ DUBIN, CHAMPOUX; s. 266.

³²⁰ TÜİK; 2009, s. 3.

SONUÇ

Yükseköğretim mezunlarının istihdam sorunu ve iş doyumu, çalışma hayatı ve ülke ekonomisi için önem taşıyan bir konudur. Ülkemizde iş bulmak ve meslek edinmek adına üniversite sınavlarına giren ve geleceklerine dair hayalleri olan milyonlarca genç mevcuttur. Her yıl üniversite sınavına bir buçuk milyonun üzerinde öğrenci girmektedir. Üniversite mezunu olmak, bu şekilde daha iyi bir işe yerleşmek ve uzmanlık alanında (eğitim görülen alanda) çalışmak amacıyla yola çıkan gençlerin, iş arama sürecine başladıktan sonra zaman zaman karamsarlığa düştükleri gözlemlenmektedir. İş arama sürecinin, yeni iş yaratılamaması ve ülkemizde kronik hale gelmiş bulunan işsizlik sorunu nedeni ile uzun sürdüğü durumlar da söz konusu olmaktadır. Bu sürecin uzaması sonucunda bireyler, farklı alanlarda çalışmayı ve iş bulmak adına göç etmeyi dahi göze almaktadır.

Genç nüfusun yüksek oranda olduğu, ancak, bununla birlikte genç işsizliğinin de %25'lere ulaştığı ülkemizde, genç işgücünden etkin bir şekilde yararlanamamak ve zaman zaman işgücü piyasasında atıl bir şekilde yer aldıklarını görmek, hem gençler hem de ekonomi açısından üzücü bir durumdur. Bugüne kadar izlenen yanlış politikalar, eğitim sisteminin belirli bir düzene oturtulamaması ve sistemin sürekli olarak değiştirilmesini bu sorunun en temel nedenleri olarak saymak mümkündür.

İşgücü piyasasının ihtiyacı olan sayı ve nitelikte elemanların yetiştirilmesi ve işsizliğin önüne biraz olsun geçebilmek için, ülkemizde, sanayi – okul işbirliğine Avrupa'daki çoğu eğitim sisteminde olduğu gibi işlerlik kazandırmak gerekmektedir. Sanayi – okul işbirliğinin etkin bir şekilde kullanılmaya başlanması ile birlikte, özellikle nitelikli işsizlik konusunda bir azalma olacağı ve yeni mezun olan genç işgücünün daha etkin bir şekilde kullanılabileceği düşünülmektedir. Eğitim politikaları, müfredat ve üniversite kontenjanlarını belirlerken, öğrencilerin mezun olduktan sonra istihdam edileceği işletmeler ile fikir alışverişine girilmesi gerekmektedir. Daha verimli ve iş doyumu yüksek çalışanlar için, ayrıca, eğitim sisteminin, bireylerin yetenek ve becerilerini saptayıp doğru alanlara yönlendirecek şekilde düzenlenmesi, mesleğe yönlendirmenin sistematik olarak gerçekleştirilmesi,

net tanımlı üniversite bölümlerinin oluşturulması, işgücü piyasasının ihtiyacı olan eleman profilinin ve sayısının saptanması, tüm yükseköğretim öğrencilerine staj olanaklarının sunulması gibi tedbirler alınmasının gerekli olduğunu düşünmekteyiz. İş yaşamına yönelik çok farklı beklentiler ile iş yaşamına başlayan bireylerin, iş doyumsuzluğu yaşama olasılığı da mümkündür. Bu nedenden dolayı, sayılan faktörler arasında, yükseköğretim mezunlarının, mezun olmadan önce iş yaşamına ilişkin gerçekçi bilgilere sahip olmaları için, staj yapmalarının önemi bir kez daha karşımıza çıkmaktadır.

Yükseköğretim mezunlarının hayatlarını devam ettirmek, ihtiyaçlarını karşılamak adına uzmanlaşma alanları dışında farklı branşlarda ve hatta çok düşük ücretlerle çalıştığı durumların söz konusu olduğu bilinmektedir. İşletmelerin eleman ararken zaman zaman sadece “üniversite mezunu” arayışında olması ve uzmanlık alanına önem vermemesi hem işletme hem de çalışan için olası bir sorunun başlangıcını oluşturmaktadır. Bu gibi durumlarda birey, her an, daha iyi şartlarda çalışabileceği işletmeleri kollamakta ve çalıştığı işyerine yönelik aidiyet duygusu da çok fazla gelişmemektedir. Dolayısıyla bu grupta sınıflandırılacak çalışanların, iş doyumunu düşük düzeyde kalmakta, bu da beraberinde motivasyon ve performans düşüklüğünü getirmektedir. Motivasyon ve performansı düşük olan verimsiz çalışanlara sahip olmanın işletmenin kârlılığı üzerinde de olumsuz sonuçlara yol açması muhtemeldir.

Literatürde yer aldığı ve yaptığımız araştırma ile birlikte tekrar ortaya konulduğu gibi, bireyin sahip olduğu ve eğitim hayatında kazandığı bilgi, beceri ve yetkinlikleri yaptığı işte kullanması, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bahsi geçen bu faktörleri, işinde büyük ölçüde kullanabilen çalışanların, iş doyumuna sahip olma oranının yüksek düzeyde seyretmesi beklenmektedir.

Tüm bu sayılanlar ile birlikte, bireylerin çalışma yaşamına yönelik olarak en önde gelen beklentisini “ücret” olduğu da göz ardı edilmemelidir. Özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan bir ülke açısından ücret faktörü, iş doyumuna etki eden faktörler arasında ilk sırada gelmektedir. Yükseköğretim mezunlarına göre iş doyumunu etkileyen faktörler, çalışmamızda sırasıyla; ücret, uzmanlık alanında çalışma, terfi

olanakları, iş güvencesi ve güvenliği, eğitim düzeyi ve yapılan işin niteliği, iş arkadaşları ile ilişkiler, kararlara katılma, ast-üst ilişkileri, iletişim, sosyal yardım ve hizmetler, fiziksel çevre koşulları, yaş ve kıdem olarak belirlenmiştir. Bu faktörlerin ağırlıkları incelendiğinde ise ilk sırada ücretin, ikinci sırada ise uzmanlık alanında çalışmanın geldiği ve diğer faktörlerin çok önünde yer aldığı görülmektedir.

İşletmeler açısından iş doyumunu yüksek çalışanlara sahip olmak için, objektif bir ücret sisteminin kurulması, iş analizlerinin yapılması, net görev tanımlarının çıkarılması ve işi yapmak için gerekli olan ana niteliklerin belirlenmesi ve buna bağlı olarak mülakat süreçlerinin yetkinlik bazlı olarak yapılandırılması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca, çalışanların kariyer planlarının çizilmesi, bilgi beceri ve yetkinliklerine uygun işlerde çalıştırılması ve iş doyumunu etkileyen diğer faktörlere de dikkat edilmesi önem arz etmektedir.

Özetle, iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun sonuçları sistem yaklaşımı çevresinde incelendiğinde ise, bireydeki olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışların örgüte ve topluma yansıdığını söylemek mümkündür. Bu anlamda, çalışanın iş doyumunu, hem örgütü hem de toplumu yakından ilgilendirmektedir. Bireylerin uzmanlık alanlarında (eğitim aldıkları alanda) çalıştırılmaları ve/veya çalışmaları, bahsedilen nedenlerden dolayı büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

ABALI Gürkan; **Eğitim Bilimleri Lisansüstü Öğrencilerinin ve Öğretim Elemanlarının Küreselleşme ve Yükseköğretime Etkileri Konusundaki Görüşlerinin Belirlenmesi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı eğitim Ekonomisi ve Planlaması Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005.

ACAR Elvan, “**Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi**”, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Yıl 3, Sayı 1, 2007.

ADEM Mahmut; “**Planlı Bir Yükseköğretim Düzeni Kurulamaz mı?**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 1, Ankara, 1991, s. 81-89.

AKBAŞ Günay; **İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunun Belirlenmesi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006.

AKGEYİK Tekin; “**Türkiye için Rekabetçi Üretim ve İstihdam Stratejileri**”, Sosyal Siyaset Konferansları Kitabı (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan), (Erişim: <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap50/17.pdf>, 23.05.2009 23:33).

AKYÜZ Yahya; **Türk Eğitim Tarihi**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001.

ALLEN Jim, VELDEN Rolf van der; “**Educational Mismatches Versus Skill Mismatches : Effects on Wages, Job Satisfaction and On-The Job Search**”, Oxford Economic Papers, Oxford University Press, Cilt 53, Sayı 2, Yıl 2001

ARAS Nusret; “**Ankara Üniversitesi 2002-2003 Eğitim-Öğretim Yılı Açış Konuşması**”, Ankara, 2002.

ARDIÇ Kadir, BAŞ Türker; “**Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması**”, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulmuş bir bildiridir, 24-26 Mayıs 2001.

ARREDONDO Rodolfo; **The Effect of Vocational Counseling on Career Maturity of Female Cooperative Health Education Students**, Texas Tech Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1976, Teksas, (Erişim: <http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd-04102009-31295001937654/unrestricted/31295001937654.pdf>, 23.08.2009, 09:46).

ASLAN Kadir; **Eğitim Bilimine Giriş**, Ege Üniversitesi Basımevi, 1999, İzmir.

ATAY Fatma, **Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Alıları Açısından İncelenmesi**, Sakarya Üniversitesi SBE eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya 2006.

BARAN Nimet, CAVKAYTAR Atilla; **“İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Çözüm ve Önerileri”**, İlköğretim Online, Yıl 2007, Sayı 6.

BARLI Önder, KURT Şeref, ÇABUK Yıldız; **“The Effescts of Education Level and Working in Self Training Field on Job Satisfaction”**, EKEV Akademi Dergisi, Cilt 9, Sayı 22, Kış 2005, ERK Yayıncılık, Ankara, s.27 -34.

BAŞARAN İbrahim Ethem; **Eğitime Giriş**, Gül Yayınevi, Ankara, 1984.

BAYCAN Aslı; **Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi**, Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul, 1985.

BELEN Esra; **“Gençler: Eğitimsiz, İşsiz ve Atıl”**, TİSK İşveren Dergisi, Haziran 2008.

BİÇERLİ Mustafa Kemal; **“Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”**, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2005.

BİNGÖL Nurhan; **“Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi”**, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas 2006.

BROWN Philip, HESKETH Anthony, WILLIAMS Sara; **“Employability in a Knowledge-Driven Economy”**, Journal of Education and Work, Cilt 16, Sayı 2, Haziran 2003.

BYARS Lloyd L., RUE Leslie W.; **Human Resource Management**, Third Edition, Irwin Inc., Boston 1991.

CHUSMIR Leonard, PARKER Barbara; **“Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences”**, Journal of Social Psychology, Vol. 132-1, Yıl 2001, s. 87 – 99.

COCKX, Bart; **“The Design Active Labour Market Police: Building in Effective Incentives”**, International Labour Review; Cilt 139, Sayı 4; ILO (International Labour Organization) Yayınları, İsviçre, 2000, s. 457-479.

Commission of the European Communities; **“Delivering on the Modernisation Agenda for Universities; Education, Research and Innovation”**, Brüksel, 2006.

ÇETİNKANAT Canan; **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**, Anı Yayıncılık, Ankara 2000.

ÇEVİK Tuğgan; **Yükseköğretim Kurumlarında Meslek Yüksek Okulu ve Fakülteler Açısından Beklenti ve İhtiyaç Algıları (TKY Açısından Bir Örnek Uygulama)**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.

DAFT Richard L., STEERS Richard M.; **Organizations, A Micro - Macro Approach**, Harper Collins Yayınevi, New York, 1986.

DEMİRKOL İlknur; **Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi**, Mersin Üniversitesi SBE Psikoloji Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin 2006.

DEWEY John; **Democracy and Education**'dan aktaran DOĞAN Mehmet; **“Alternatif Bir Eğitim Sistemi Uygulaması Olarak İSMEK (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları)**, 1. Uluslararası Alternatif Eğitim Sempozyumu, Noel Bilim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 23, Ankara, 2008.

DİKMEN Sabahattin; **Ortaöğretimde Mesleki ve Teknik Eğitim Tercihlerine Etki Eden Etmenlerin Belirlenmesi (Karabük İli için)**, Zongıldak Karaelmas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Mekine Eğitimi Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük, 2007.

DİL Meltem; **İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama**, Dumlupınar Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya 2005.

DPT; **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990 - 1994)**, (Erişim: <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan6.pdf>, 03.03.3009, 22:34).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı); **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963 – 1967)**, (Erişim:<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan1.pdf>, 03.03.3009, 22:27).

DPT; **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)**, 26215 Sayılı 01.07.2006 Tarihli Resmi Gazete.

DPT; **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979 – 1983)**, (Erişim:<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan4.pdf>, 03.03.3009, 22:34).

DPT; **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968 – 1972)**, (Erişim:<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan2.pdf>, 03.03.3009, 22:33).

DPT; **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**, (Erişim:<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan8str.pdf>, 03.03.3009, 22:34).

DUBIN Robert, CHAMPOUX Joseph E.; **“Central Life Interests and Job Satisfaction”**, Organizational Behaviour and Job Satisfaction, Cilt 18, Sayı 2, Nisan-1997.

DURUKAN Özlem Dilan; **Demografik Faktörler ve Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi beş Faktör Kişilik Modeline Dayalı Bir Uygulama**, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE İnsan Kaynakları Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006.

ERDİL Zeynep; **Hacettepe Üniversitesi Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinin Mesleki İlgi ve Yetenek Alanları ile Meslek Tercihlerini Etkileyen Bazı Faktörlerin Belirlenmesi**, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006.

ERGÜN Mustafa; **Eğitim Sosyolojisi**, (Erişim: www.egitim.aku.edu.tr/egsos.pdf (e-kitap), 22.09.2009 23:38).

Eurodice; **Avrupa'daki Eğitim Sistemleri Üzerine Özet Belgeler-İtalya**, (Erişim: [http://maol.meb.gov.tr/html_files/ulkeler/Italy%20\(TR\).doc](http://maol.meb.gov.tr/html_files/ulkeler/Italy%20(TR).doc), 22.08.2009 19:53.)

European Commission-Eurodice; **National Summary Sheets on Education System in Europe and Ongoing Reforms – England**, (Erişim: http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_UN_EN.pdf, 15.08.2009, 06:01).

European Commission-Eurodice; **Structures of Education, Vocational Training and Adult Education Systems in Europe-Germany**, (Erişim: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/structures/041_DE_EN.pdf, 13.08.2009, 20:06).

European Commission; **“Eurybase The Information Database on Education Systems in Europe”**, (Erişim: www.eurydice.org, Erişim: 23.07.2009, 15:39).

FİDAN Nurettin, ERDEN Münire; **Eğitime Giriş**, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2001.

GARCIA – ARACIL Adela, van der VELDEN Rolf; **“Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and Their Payoff”**, Journal of Higher Education, Cilt 55, Yıl 2008

GEORGE Jennifer, JONES Gareth; **Understanding and Managing Organizational Behavior**, Prentice Hall Company, New Jersey 2008.

GENIS Jacques, WALLIS Taryn; **“Work as a Central Life Interest for Legal Professionals”**, SA Journal of Industrial Psychology, Cilt 31, Sayı 1, 2005.

GILLET Bernard, SCHWAB Donald P.; **“Convergent and Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Scale”**, Journal of Applied Psychology, Cilt 60, 1975.

GÜNBATAN Ayhan; **Toplam Kalite Uygulamaları ve Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama**, İnönü üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya 2006.

GÜNEY Alptekin; “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri”, Kamu-İş Dergisi, Cilt 10, Sayı 4, Yıl 2009.

GÜRCAN Murat Gürkan; **Avrupa Birliğine Adaylık Sürecinde Türk Eğitim Sisteminin Yapısal Sorunları Yapısal Uyum Modeli Araştırması**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Programı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2003.

GÜZELBEY Bihin; **İlköğretimin 1. 2. 3. Sınıf Öğretmenliği ile 4. 5. Sınıf Öğretmenliğinin Uzmanlık Alanına Dönüştürülmesine Yönelik Bir Araştırma**, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, 2006.

HARBISON Frederick Haris, MYERS Charles Andrew; **Education, Manpower and Economic Growth; Strategies of Human Resource Development**, Mc.Graw Hill Company, New York, 1964.

HOLLAND John; **Making Vocational Choices**, 3. Basım, Prentice Hall Yayınları, New Jersey, 1997.

HOTAR Nühket; **Sosyal Planlama**, Ofis-Ser Matbaacılık, İzmir, 1998.

İŞİĞİÇOK Özlem; “Yaşam Kalitesi ve Beyin Göçü”, <http://www.isgucu.com.tr>, (Erişim: 08.12.2006, 21.17), (html formatında olduğundan sayfa numarası bulunmamaktadır).

JOYCE Bruce, WEIL Marsha; **Models of Teaching**, Prentice Hall Yayınları, New Jersey, 1986.

KAVAK Yüksel, “Meslek Yüksekokulları – İş Hayatı İlişkileri”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 7, 1992, Ankara, s. 95 - 115.

KAVLA İlkay; **Hemşirelerde İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1998.

KAYA Muammer; “Beyin Göçü / Erezyonu”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Yıl 2003, Cilt 5, Sayı 2.

KAYGALAK Sevilay, ÖRDEK Aydın, SERT Mesut, SEVER D. Çiğdem; “YÖK’ün Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi (Taslak) Raporuna İlişkin bir Değerlendirme”, Mülkiye Dergisi, Cilt XXX, Sayı 253, Yıl 2008, s. 167- 172.

KESER Aşkın; “The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa-Turkey”, İş Güç – Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, Haziran 2005, s. 52 – 63.

KOÇAK GÜL Hülya; **Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Eğitim Programının Sorunları**, Çukurova Üniversitesi SBE Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

KURT Hasip; “**Mesleki Eğitimde İşletmelerin ve Eğitim Kurumlarının Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri**”, TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) İşveren Dergisi, Haziran, 2004.

KÜLAHÇI Mehmet; “**Mesleki-Teknik Eğitim ve Yetiştirilmiş İnsangücünün İstihdamı**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, Ankara, 1984, s.193-201.

LUTHANS Fred; **Organizational Behavior**, McGraw Hill Company, New York 1995.

MAYNARD Douglas C., JOSEPH Todd Allen, MAYNARD Amanda M.; “**Underemployment, Job Attitudes and Turnover Intentions**”, Journal of Organizational Behaviour, Cilt 27, Yıl 2006.

METLE Mesh'al K.; Education, Job Satisfaction and Gender in Kuwait, **The International Journal of Human Resource Management**, Cilt 12, Sayı 2, Mart 2001, s. 311 – 332.

MIKHAEL Sam; **Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı**, YÖK Yayınları, Ankara, 2007.

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü Komisyonu; **Adım Adım ÖSS (Tercih Danışmanlığı Kaynak Kitabı)**, MEB Yayınları, Ankara, 2008.

Milli Eğitim Bakanlığı Yükseköğretim Genel Müdürlüğü, “**İstatistikler - Yıllar İtibariyle Eğitim Veren Üniversite, Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü Sayıları (2002-2009)**”, (Erişim: <http://yogm.meb.gov.tr/istatistikler.htm>, 14.07.2009 22:35).

MORA Jose – Gines, VILA Luis E., GARCIA – ARACIL Adela; “**European Higher Education Graduates and Job Satisfaction**” (European), European Journal of Education, Blackwell Publishing, Cilt 40, Sayı 1, 2005.

MORA Jose – Gines, GARCIA – ARACIL Adela, E. VILA Luis, “**Job Satisfaction Among Young European Higher Education Graduates**” (Job Satisfaction), Higher Education Journal, Cilt 53, Yıl 2007.

Nitelikler Çerçevesi Üzerine Bologna Çalışma Grubu; “**Avrupa Yükseköğretim Alanında Niteliklere Ait Bir Çerçeve - Avrupa Yükseköğretim Alanına Doğru Bologna Süreci**”, Bilim, Teknoloji ve Yenilikler Bakanlığı Yay., Kopenhag, 2005.

OECD, **Definition and Selection of Key Competencies – Executive Summary**, (Erişim: <http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf>, 22.08.2009 09:11).

OĞUZKAN Turhan; **Educational Systems an Introduction to Structures and Fuctions with Special Reference to Turkey**, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1977.

OKÇU Davut; **“Eğitim Hakkı ve Tarihsel Gelişimi”**, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Haziran 2007, Cilt:IV, Sayı:1.

OKSAY Aygen; **Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2005.

OSIPOW Samuel; **Theories of Career Development – Social Systems and Career Decisions**, Prentice Hall Yayınları, New Jersey, 1973.

ÖKE Kemal; **“Türkiye’de Sosyal Tarafların Mesleki Eğitim ve Öğretim Üzerindeki Rolü”**, Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, Cilt II, Sayı 1, Ankara, 2008.

ÖSYM; **“2008 – 2009 Yılı Yükseköğretim İstatistikleri”**,
(Erişim:<http://www.osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFD4AF1EF75F7A79689DAC10DE3DF29AC6>, 23.07.2009, 10:11).

ÖSYM; **2009-ÖSYS Yükseköğretim Programlarının Merkezi Yerleştirmedeki En Küçük ve En Büyük Puanları Kitabı**,
(Erişim:<http://osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFD4AF1EF75F7A7968C89EBF99267CD3C7>, 23.09.2009 23:42).

ÖZGAN Aynur; **Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Olgunluğu ile Bazı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi**, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

ÖZSOY Ceyda; **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, 2007.

SAARI Lise M., JUDGE Timothy A.; **“Employee Attitudes and Job Satisfaction”**, Human Resource Management Journal, Winter 2004, Vol. 43, No 4, s. 395 – 407.

SABUNCUOĞLU Zeyyat, TÜZ Melek; **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitapevi, Bursa 2001.

SAVAŞIR Rebi; **Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1999.

SCHERMERHORN John, HUNT James, OSBORN Richard; **Managing Organizational Behavior**, 5. Baskı, John Wiley & Sons Company, New York 1994.

SCARPELLO V., CAMPBELL J. C.; “**Job Satisfaction and the Fit Between Individual Needs and Organizational Rewards**”, Journal of Occupational Psychology, Yıl 1983.

SCHULTZ Theodore W.; **Investment in Human Capital**, Collier Macmillan Company, New York, 1971.

SEÇER Şebnem; “**Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları No: 4, İzmir, 2007.

SERİNKAN Celalettin, BARDAKÇI Ahmet; “**Pamukkale Üniversitesindeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma**”, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 21, Manas, 2009, s. 115 – 132.

SEVGİ Levent, İNCE Nejat; “**Türkiye’de Bilim ve Teknoloji Etkinlikleri ile Yayın Sayısı ve İnsani Gelişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler**”, Endüstri ve Otomasyon Dergisi, Eksen Yayıncılık, Temmuz 2004, Ankara.

SİLAH Mehmet; **Endüstri’de Çalışma Psikolojisi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005.

SMITHER Robert; **The Psychology of Work**, Harper Collins Comp., New York 1994.

SPECTOR Paul; **Job Satisfaction**, SAGE Publication, Londra 1997.

SUN Özlem H.; **İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü**, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara 2002.

TAVEGGIA Thomas C., ZIENBA Thomas; “**Linkages to Work (A Study of Central Life Interest)**”, Journal of Vocational Behaviour, Cilt 12, Sayı 3, 1998.

T.C. Yükseköğretim Kurulu Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM); “**ÖSYM – Tarihsel Gelişme**”, (Erişim: <http://www.osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF7A2395174CFB32E121626ED1A73AD604>, 21.07.2009, 16:52).

TELMAN Cavidan; **Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi**, Epsilon Yayıncılık, İstanbul 2006.

TELMAN Nursel, ÜNSAL Pınar; **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayıncılık, İstanbul 2004.

TEZCAN Mahmut; **Eğitim Sosyolojisinde Çağdaş Kuramlar ve Türkiye**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Yayın No 170, Ankara, 1993.

TINAR Mustafa Yaşar; “**Çalışma Yaşamı ve Kişilik**”, Mercek Dergisi, Yıl 4, Sayı 14, İstanbul, 1999.

TINAZ Pınar; **Organizasyonlarda Etkili Öğrenme Stratejileri**, MESS Yayınları, İstanbul 2000.

TOKER GÖKÇE Asiye; “**Küreselleşme Sürecinde Uzaktan Eğitim**”, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 11, Yıl 2008, s. 2, (Erişim:www.dicle.edu.tr/suryayin/zgegitimder/.../11pdf/11_01_Toker.pdf, 11.03.2010 23:36).

TUNÇCAN ONGAN Nilgün; “**Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl 2004.

TURAN Güngör, ÇİÇEK Hüseyin; “**Türkiye’de İşsizliğin İzmir’e Özgü Nitelikleri ve Çözüm Önerileri Olarak Yerel İş Kuluçkaları**”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2007.

TÜİK; **Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Aralık Dönemi Sonuçları**, Sayı 45, Ankara, 2010.

TÜİK; **Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Haziran Dönemi Sonuçları**, Sayı 163, Ankara, 2009 (2009).

Türk Dil Kurumu; **Büyük Türkçe Sözlük**, (Erişim: <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=y%FCksek+%F6%F0retim&ayn=tam>, 21.07.2009, 09:45).

Türk-İş; **Türk-İş Haber Bülteni - Mart 2010 Açlık ve Yoksulluk Sınırı**, (Erişim: <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/aclikmart10.pdf>, 26.03.2010, 22:40).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası; madde 130 -132, (Erişim:<http://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm>, 23.07.2009, 10:53).

Türkiye Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurulu (YÖK); **Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi (Taslak Rapor)**, Ankara, 2006.

Türkiye Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurulu (YÖK); “**Yükseköğretim Mevzuatı**”, (Erişim: http://www.yok.gov.tr/content/view/544/230/lang.tr_TR/, 23.07.2009, 12:00).

TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği); **Türkiye’de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar**, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/2008-10/473, İstanbul, 2008.

UNDP; **Human Development Report 2007/2008**, (Erişim: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf, 21.06.2009 08:37).

UNDP; **Human Development Report Turkey 2008: Youth in Turkey**, (Erişim: www.undp.org.tr/publicationsDocuments/NHDR_En.pdf, 21.06.2009 10:32).

UYGUÇ Nermin, ARBAK Yasemin, DUYGULU Ethem, ÇIRAKLAR Nurcan, “**İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi**”, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, İzmir 1998.

ÜNAL Ceyhan; **Bazı AB Ülkelerindeki Halk Eğitim ve Mesleki Eğitim Uygulamaları ve Ülkemizin Halk Eğitim ve Mesleki Eğitim Uygulamaları Açısından AB’ ye Uyumlaştırılması**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Halk Eğitimi Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

VARIŞ Fatma; **Eğitim Bilimine Giriş**, Alkım Yayınları, 1998, İstanbul.

VILA Luis E., GARCIA – ARACIL Adela, MORA Jose – Gines; “**The Distribution of Job Satisfaction Among Young European Graduates: Does the Choice of Study Field Matter?**”, The Journal of Higher Education, Cilt 78, Sayı 1, Ocak – Şubat 2007.

WEISS David J., DAWIS Rene V., ENGLAND George W., LOFQUIST Lloyd H.; **Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire**, University of Minnesota Industrial Relations Center, Minneapolis , 1967.

YAYLA Ahmet; “**Eğitim Kavramının Etik Açısından Analizi**”, Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 2005, (Erişim:http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler_2.htm 19.01.2009 09:39).

YAVUZ Cavit, KARADENİZ Cemile B.; “**Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi**”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 2, Sayı 9, Sonbahar 2009

YEŞİLYAPRAK Binnur; **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**, Nobel Yayınları, Ankara, 2002.

YETİM Ünsal; **Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri**, Bağlam Yayınları, İstanbul 2001.

YILDIRIM Murat, GÜVEN Mehmet; “**Üniversite, Sanayi İşbirliğinde Öğrenciler için Staj ve Uzmanlaşma Süreçlerinin Önemi**”, Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu (USİMP) Üniversite Sanayi İşbirliği Ulusal Kongresi, Adana, 2008.

YILDIRIM Murat, GÜVEN Mehmet; “**Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İ.İ.B.F.) Öğrencilerinin Uzmanlaşma ve Staj Sürecine Olan İhtiyaçlarının Belirlenmesine Yönelik Anket Çalışması**”, Üniversite-Sanayi İşbirliği Merkezleri Platformu (USİMP) Üniversite Sanayi İşbirliği Ulusal Kongresi, Adana, 2008.

YILDIRIM Yunus; **Türk Eğitim Sisteminin Avrupa Birliği Eğitim Politikalarına Uyumu**, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ, 2007.

YILDIZ Nezihe, YOLSAY Nuray, AY Pınar, KIYAN Aysu; “**İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu**”, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Yıl 66, Sayı 1, 2003.

YILDIZ Türker Turan; **Web Destekli Çoklu Zeka Kuramına Dayalı Mesleki Yönlendirme**, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Fakültesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2005.

YÖK; “**Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi**”, YÖK Yayınları Yayın No: 2007 – 1, Ankara, 2007.

ZEYLAN Umut Sarp; **Eğitimin Değeri ve Gençlik – Eğitimli İstanbul Gençliğinin Değerler Dünyası**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2007.

1739 sayılı Milli Eğitim Kanunu; 24.06.1973 – 14574 sayılı Resmi Gazete.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu; 06.11.1981 – 17506 sayılı Resmi Gazete.

EKLER

Değerli katılımcı,

Yapılmakta olan bu araştırma “Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu” arasındaki ilişkiyi saptamaya yöneliktir. Anket sonuçları ışığında elde edilecek olan veriler, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Programında hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Vereceğiniz yanıtlar yüksek lisans tezim için önemli bilgiler sağlayacaktır. Bu nedenden dolayı soruları içtenlikle ve dürüstçe cevaplamanızı rica etmekteyim.

Daha detaylı bilgi edinmek ya da anket ile ilgili soru sormak istediğiniz takdirde aşağıda yer alan iletişim bilgileri aracılığıyla benimle irtibata geçebilirsiniz.

Değerli zamanınızı ayırarak çalışmaya yaptığınız katkı ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Turgay ERGİNCAN

E-posta : tergincan@gmail.com

GSM : 0533 470 25 13

ANKET 1

Değerli katılımcı,

Aşağıda yer alan sorular demografik özellikleriniz ve çalışma hayatınız ile ilgilidir. Durumunuza **en uygun** olan seçeneği işaretlemek için lütfen ilgili kutucuğu tıklayınız.

Teşekkür ederim.

Turgay ERGİNCAN

1. Yaşınız	16-20	<input type="checkbox"/>	36-40	<input type="checkbox"/>	
	21-25	<input type="checkbox"/>	41-45	<input type="checkbox"/>	
	26-30	<input type="checkbox"/>	46-50	<input type="checkbox"/>	
	31-35	<input type="checkbox"/>	51 +	<input type="checkbox"/>	
2. Cinsiyetiniz	Kadın	<input type="checkbox"/>	Erkek	<input type="checkbox"/>	
3. Medeni durumunuz	Evlili	<input type="checkbox"/>	Bekar	<input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/> (Boşanmış, Dul)
4. Çalıştığınız sektör				
5. İşyerinizdeki çalıştığınız bölüm				
6. Şu an çalıştığınız işyerinizdeki çalışma süreniz (kudeminiz)	1 yıldan az	<input type="checkbox"/>	11 - 15 yıl	<input type="checkbox"/>	
	1 - 5 yıl	<input type="checkbox"/>	16 yıl ve üzeri	<input type="checkbox"/>	
	6 - 10 yıl	<input type="checkbox"/>			
7. Şu an çalıştığınız işyeri dahil olmak üzere çalıştığınız toplam işyeri sayısı	1	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	
	2	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	
	3	<input type="checkbox"/>	5 +	<input type="checkbox"/>	
8. Şu an çalıştığınız işyerinizdeki pozisyonunuz	Üst kademe yönetici	<input type="checkbox"/>	Uzman	<input type="checkbox"/>	
	Orta kademe yönetici	<input type="checkbox"/>	Eleman / memur	<input type="checkbox"/>	
9. Meslek yaşamınızdaki toplam çalışma süreniz	1 yıldan az	<input type="checkbox"/>	11 - 15 yıl	<input type="checkbox"/>	
	1 - 5 yıl	<input type="checkbox"/>	16 yıl ve üzeri	<input type="checkbox"/>	
	6 - 10 yıl	<input type="checkbox"/>			
10. Gelir düzeyiniz (aylık net kazancınız) (TL)	577den az	<input type="checkbox"/>	2000 - 2999	<input type="checkbox"/>	Cevap vermek istemiyorum <input type="checkbox"/>
	577 - 999	<input type="checkbox"/>	3000 - 4500	<input type="checkbox"/>	
	1000 - 1999	<input type="checkbox"/>	4500 ve üzeri	<input type="checkbox"/>	
11. Eğitim durumunuz	İlkokul	<input type="checkbox"/>	Lisans	<input type="checkbox"/>	
	Ortaokul	<input type="checkbox"/>	Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/>	
	Lise	<input type="checkbox"/>	Doktora	<input type="checkbox"/>	
	MYO	<input type="checkbox"/>			
12. Mezun olduğunuz üniversite				
13. Mezun olduğunuz bölüm				
14. Mezun olduğunuz bölüm kaçınıcı tercihinizdir?	1-3	<input type="checkbox"/>	11-15	<input type="checkbox"/>	
	4-6	<input type="checkbox"/>	15 +	<input type="checkbox"/>	
	7-10	<input type="checkbox"/>			
15. İlk işinizi mezun olduktan ne kadar süre sonra buldunuz?	1 aydan az	<input type="checkbox"/>	1 - 3 yıl	<input type="checkbox"/>	
	1 - 6 ay	<input type="checkbox"/>	3 yıl üzeri	<input type="checkbox"/>	
	7 ay-1 yıldan az	<input type="checkbox"/>			
16. Üniversite ve bölüm tercihinizi yaparken mezuniyet sonrası iş bulma olanaklarını göz önüne aldınız mı?	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır	<input type="checkbox"/>	
17. Üniversite tercihi yaparken, beklentileriniz arasında eğitim aldığınız alan (uzmanlık alanınız) ile ilgili bir işte çalışma isteği yer almakta mıydı?	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır	<input type="checkbox"/>	
18. Eğer yeniden seçim şansınız olsaydı, başka bir bölümü seçerek farklı bir alanda eğitim almak ister miydiniz? (Örn: İşletme yerine mimarlık, mühendislik gibi.)	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır	<input type="checkbox"/>	
19. Mezun olduğunuz bölüm ile örtüşen (uzmanlık alanınızda) bir işte çalışıyor musunuz?	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır	<input type="checkbox"/>	
Eğer cevabınız Hayır ise 19 a ve 19 b 'de yer alan sorulara yanıtlayınız ;					
19 a. Mezun olduğunuz bölüm ile örtüşmeyen bir işte çalışmanız iş güvencenizi etkilemekte mi?	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır	<input type="checkbox"/>	
19 b. Mezun olduğunuz bölüm ile örtüşen bir iş bulma fırsatınız olsa, ücret ve diğer koşullar aynı kalmak şartıyla, bu işi şu an yaptığınız işe tercih eder misiniz?	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır	<input type="checkbox"/>	
20. Uzmanlık alanınız dışında daha yüksek ücretle çalışabileceğiniz bir iş fırsatı yakalamamız durumunda bu işi kabul eder misiniz?	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır	<input type="checkbox"/>	
21. İş doyumsuzluğu yaşadığınız için kendi isteğinizle işten ayrıldığınız oldu mu?	Evet	<input type="checkbox"/>	Hayır	<input type="checkbox"/>	

	Hiç	Düşük Ölçüde	Orta Ölçüde	Büyük Ölçüde	Çok Büyük Ölçüde
	1	2	3	4	5
22. İlk işinize alınmanızda mezun olduğunuz üniversite bölümü ne derecede etkili oldu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Sahip olduğunuz bilgi, beceri ve yetkinliklerle ne derecede örtüşen bir işte çalışıyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Şu anki işinizde mezun olduğunuz bölümün kazandırdığı bilgi ve becerileri ne kadar kullanıyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Üniversiteyi kazandığınızda hayalini kurduğunuz iş ortamı ile mevcut iş koşullarınızı değerlendirdiğinizde bunlar birbiri ile ne kadar örtüşmektedir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ne derecede yapmak istediğiniz bir işte çalışıyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Yaptığınız iş maddi yönde olan beklentilerinizi ne ölçüde karşılıyor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Yaptığınız iş manevi yönde olan beklentilerinizi ne ölçüde karşılıyor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Uzmanlık alanında (eğitim alınan alanda) bir işte çalışmanın motivasyon artışı üzerinde ne derecede etkili olduğunu düşünüyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Uzmanlık alanında (eğitim alınan alanda) bir işte çalışmanın performans artışı üzerinde ne derecede etkili olduğunu düşünüyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Ücretin iş doyumunu üzerinde ne kadar etkili olduğunu düşünüyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Sizin için çalışmak ne derecede önem taşımaktadır?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Sizin için uzmanlık alanında (eğitim alınan alanda) çalışmak ne derecede önem taşımaktadır?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Sağ tarafta yer alan faktörlerden, iş doyumunuzu **etkilediğini düşündüklerinizi toplam % 100 vanaacak şekilde** puanlayınız.
(Tüm faktörleri puanlama zorunluluğunuz bulunmamaktadır. İş doyumunuzu etkilediğini düşündüğünüz faktörleri seçerek puanlayabilirsiniz.)

Uzmanlık alanında (eğitim alınan alanda) çalışmak	%	<input type="text"/>	Ücret	%	<input type="text"/>
Yükselme (terfi) olanakları	%	<input type="text"/>	Fiziksel çevre koşulları	%	<input type="text"/>
Kararlara katılmak	%	<input type="text"/>	İletişim	%	<input type="text"/>
İş arkadaşları ile ilişkiler	%	<input type="text"/>	Ast - üst ilişkileri	%	<input type="text"/>
İş güvenliği ve güvenliği	%	<input type="text"/>	Sosyal yardım ve hizmetler	%	<input type="text"/>
Eğitim düzeyi ve yapılan işin niteliği	%	<input type="text"/>	Yaş ve kıdem	%	<input type="text"/>

TOPLAM %

ANKET 2 (Minnesota İş Doyum Ölçeği)

Değerli katılımcı,

Lütfen şu anda yapmakta olduğunuz işinizi düşünerek aşağıda yer alan soruları cevaplayınız. Durumunuza **en uygun** olan seçeneği işaretlemek için ilgili kutucuğu tıklayınız.

Soruları cevaplarken örnekte yer aldığı gibi "işimden" kelimesini ve memnuniyet düzeyinizi belirten ifadeleri cümlelerin sonuna getirerek kullanmanız size yardımcı olacaktır.

Örnek : (1. soru) Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden hiç memnun değilim / memnun değilim / kararsızım / memnunum / çok memnunum...

Teşekkür ederim.

Turgay ERGİNCAN

	İŞİMDEN ;				
	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bağımsız çalışma olanağının olması bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arasıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Toplumda ' Saygın Bir Kişi ' olma şansını bana vermesi bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Yöneticilerin yönetsel ilişkileri açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Yöneticilerin karar verme yeterlilikleri açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Bana güvenli bir gelecek sağlaması bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Başkaları için birşey yapabilme şansını vermesi açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak birşeyler yapabilme şansının olması yönünden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Görevimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Yaptığım görev karşılığında aldığım ücret yönünden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Yükselme olanağının olması bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini vermesi açısından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini bana vermesi bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Çalışma koşulları bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Yaptığım görevde takdir edilmem bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Yaptığım görev karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>