Genç İstihdamı ve İşveren Araştırma Projesi
Ekim 2018

Doç. Dr. Özge Gökdemir, İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Devrim Dumludağ, Marmara Üniversitesi

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Özge Gökdemir ve Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Devrim Dumludağ tarafından yürütülen "Türkiye'de Gençlik Araştırması" bulgularının analizi tamamlanmıştır.[1]

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEM

Araştırmanın temel amacı İstanbul'da yaşayan genç nüfusun ve işverenlerin özellikle gençlik istihdamı üzerine düşünceleri konusunda bir durum tespiti yapmak ve özellikle gençlik ve istihdam alanında gerçekleştirecek çalışmalara temel oluşturmaktır.

Bu genel amaçlar doğrultusunda aşağıdaki spesifik konular araştırılmıştır:

- Gençlerin sosyo ekonomik durumları
- İstihdam süreci hakkındaki düşünceleri
- Almış oldukları eğitim hakkındaki düşünceleri
- İş aradıkları şehir ve ülkeler
- Türkiye'ye iş aramaya gelen göçmenler hakkındaki düşünceleri
- İş hayatında cinsiyetler arası bakış açıları
- İşverenlerin genç istihdamına bakış açıları hakkındaki düşünceleri
- Kendilerini nasıl konumlandırmak istedikleri
- Mutlulukları

Çalışma 2018 yılının ilk yarısında İstanbul'da gerçekleştirilmiş ve 18-29 yaş arası vatandaşların ikamet ettiği tüm haneler hedef nüfus olarak alınmıştır. Araştırmanın örneklemi sözü edilen hedef nüfusu temsil edecek biçimde belirlenmiş ve 2015 kişilik bir grup oluşturmuştur.

Yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilen çalışmada, örneklemin belirlenmesinde "çok aşamalı rastgele örneklem" yöntemi kullanılmıştır. Birinci aşamada ilçelere, ikinci aşamada her bir ilçedeki yerleşim yeri büyüklüğüne dağılımı dikkate alınmıştır. Üçüncü aşamada örneklem noktaları belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra anket yapılacak "örneklem noktaları"`nın her biri için yürüyüş şeması hazırlanmış ve bu rehber ışığında anket yapılacak kişiler seçilmiştir.

---

[1] Saha araştırması FBN DANIŞMANLIK şirketi tarafından Arif Gülbudak, Serkan Küçükberber, Işıl Aracı ve Hande Yücel'in rehberliğinde yürütülmüştür.

Toplam hedef nüfus dikkate alındığında 2015 kişilik bir örneklem grubundan elde dilecek verilerin %95 güvenlik sınırı içinde maksimum +-% 3,98 hata payı vereceği hesaplanmıştır.

2. TEMEL ANALİZLER

A. İŞVEREN ANALİZİ

Çeşitli sektörlerden 107 firma temsilcisi ile yapılan görüşmeler sonucu ortaya çıkan temel bulgular şöyledir:

- İSTİHDAM YARATMADA KURUMLAR ARASI İŞBİRLİĞİ ZAYIF
  Firmalar genç istihdamında eğitim kuruluşları veya diğer kurum ve kuruluşlarla yeteri kadar işbirliğine girememektedirler.

- İŞBİRLİĞİ EN ÇOK STAJYER İLİŞKİSİ ÜZERİNDEN SÜRDÜRÜLÜYOR
  Az sayıda işbirliği yapan firma ise bu işbirliğini neredeyse tamamen stajyer eğitimi üzerinden gerçekleştirmektedir.

- İŞE ALIMLARDA ÇOĞUNLUKLA GELENEKSEL YÖNTEMLER KULLANILIYOR
  Eğitim ve meslek kuruluşları ile zayıf ilişkiler işe alımlarda da ortaya çıkmakta, firmalar çoğunlukla işe alım sürecinde çevre, tanıdık referansı gibi geleneksel yöntemlere başvurmaktadır. İşbirlikleri kanalıyla işe alımlar geri planda kalmaktadır.

- İŞE ALIMLARDA EN ÖNEMLİ KRİTER İŞ TECRÜBESİNİN OLMASI
  Eğitim sisteminin genç istihdamına etkisi açısından katılımcılara eğitim ile ilgili kritik faktörlerin önem derecesi sorulmuştur. Katılımcıların büyük bir kısmı gençlerin istihdamında daha önceki iş tecrübesinin işe alımlarda (çok) önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. 5 üzerinden ölçüldüğünde ise bu faktöre verilen cevapların ortalaması 4.01'dir. İş tecrübesini gençlerin konuştuğu yabancı dil sayısı ve mezun olduğu okul takip etmektedir. Referans, sertifika programları ve devlet okulundan mezun olma durumlarını not ortalaması ve gençlerin özel okulu mezunu olma durumları takip etmektedir.

  FİRMALARIN GENÇLERDEN TEMEL BEKLENTİSİ İŞ DİSİPLİNİ VE SORUMLULUK
- İstihdam edilen gençlerden en büyük beklenti; verimlilik açısından iş disiplini ve işi zamanında tamamlama ve sorumluluk gibi geleneksel faktörler olarak ön plana çıkmıştır. Eğlence ve finans sektöründe ise problem çözme, kendini ifade etme gibi kriterler ön plana çıkmaktadır.

- FİRMA TEMSİLCİLERİ YURT DIŞIDAN GELECEK İŞ GÜCÜNE SICAK BAKMIYOR
  Dünyada ve Türkiye'de mevcut olan ekonomik koşullar nedeniyle firma temsilcileri yurt dışından gelecek olan iş gücüne mesafeli yaklaşmaktadırlar.

- FİRMA TEMSİLCİLERİ GENÇLERİN ÜCRETLERİ BEĞENMEDİĞİNİ BELİRTİYOR
  Firma temsilcileri gençlerin ücret düzeylerini, iş koşullarını beğenmediklerini vurgulamaktadırlar.

- GENÇLER İSE ÜCRET VE POZİSYON BEĞENMEME GÖRÜŞÜNÜ DOĞRULUYORLAR
  İşverenlerin "Gençlerin ortalamanın üzerinde ücret beklentileri var" görüşüne katılan gençlerin sayısı 1498 iken, bu görüşe katılmayanların sayısı 374, fikrim yok diyenlerin sayısı ise 143'tür.
  İşverenlerin "Gençler istihdam edilmek istedikleri iş pozisyonlarını beğenmiyorlar" görüşüne katılan gençlerin sayısı ise 1315 iken, katılmayanların sayısı 402, fikrim yok diyenlerin sayısı ise 298'dir.

B. GENÇLİK ANALİZİ

- İYİ BİR İŞ BULMADA YABANCI DİL ÇOK ÖNEMLİ
  Gençlere göre iyi bir işe sahip olmak için gereken niteliklerin başında yabancı dil geliyor. Yabancı dili, programlama bilgisi ve ofis programlarını kullanma becerisi izlemektedir.

- İYİ İŞ TANIMINDA İYİ ÜCRET, İŞ BASKISI OLMAMASI, SAYGI DUYULAN MESLEK ÖNEMLİ
  1982 kişi iyi bir iş için iyi bir ücreti önemli görürken, 1936 kişi iş garantisini, 1893 kişi işte fazla baskı olmamasını, 1843 kişi iyi çalışma saatlerini ve 1762 kişi saygı duyulan bir iş olmasını önemli görmektedir.

- TATİL İMKÂNI ÖN PLANDA DEĞİL
  Gençlerde iyi bir iş için bol izin ve tatil imkânı 1328 kişi tarafından önemli bulunurken, 687 kişi tarafından önemsiz bulunmuştur. İyi bir iş için ilginç bir işe sahip olmayı önemli bulanların sayısı 744 iken önemsiz bulanların sayısı ise 1271'dir.

- İYİ BİR İŞE GİRMEDE TORPİL VE SOSYAL ÇEVRENİN ETKİSİ
  İyi bir iş için sosyal çevre önemlidir önermesine katılanlar 1829 kişi iken, katılmayanlar 64 kişidir. İş bulma konusunda torpilin önemli etken olduğu görüşüne1609 kişi katılırken, bu fikre katılmayan 312, konu hakkında fikri olmayan da 94 kişi bulunmaktadır.

- EĞİTİMDE EŞİTSİZLİK VE BU DURUMUN İŞ BULMAYA ETKİSİ
  Maddi durumu iyi olanlar iyi eğitim alırlar önermesine katılanların sayısı 1712 iken katılmayanların sayısı 226'dır. Fikri olmayanlar ise 77 kişidir. İyi eğitim alanlar iyi iş bulurlar önermesine katılan 1537 kişi olurken, katılmayan 299 kişi ve fikri olmayan 179 kişi vardır.

- **BAŞKA ÜLKEDE ÇALIŞMA İSTEĞİ: İLK SIRALARDA ABD, ALMANYA, İNGİLTERE VE FRANSA**
  Başka ülkede çalışmak isteyen 1251 kişiye karşılık, 688 kişi bu soruya hayır yanıtını vermiştir. 76 kişi ise kararsız olduğunu belirtmiştir.
  Ankete katılanların 61 farklı ülke isimleri verdikleri gözlemlenirken en çok çalışılmak ülkeler sırasıyla ABD, Almanya, İngiltere ve Fransa'dır.

- YABANCI ÇALIŞANLARA OLUMSUZ BAKIŞ SÖZ KONUSU

"Ülkede, eğer insanlar iş bulamıyorsa, işverenler Türkiye vatandaşlarını yabancılara tercih etmelidir" önermesine katılan 1853 kişi varken, katılmayan 79, fikri olmayan ise 83 kişi bulunmaktadır.

- GENÇLER KISA VADEDE İŞSİZLİK ORANLARININ DÜŞECEĞİNE İNANMIYORLAR

"Kısa ve orta vadede işsizlik oranlarının kabul edilebilir seviyelere düşecektir" görüşüne katılan gençlerin sayısı 618 iken, bu görüşe katılmayanların sayısı 657, fikrim yok diyenlerin sayısı ise 740 tır.

- GENÇLERİN MUTLULUK ORTALAMASI TÜRKİYE ORTALAMASINA YAKIN
Gençler için ortalama mutluluk skoru 6,16 olarak ölçülmüştür. Bu ortalamanın dünya değerler araştırmasındaki (gençler için) ortalama mutluluk değerlerine yakın olduğu gözlemlenmiştir.

- GENÇLER ÇOK KAZANMAK YERİNE DİĞERLERİNDEN İYİ OLMAYI ÖNEMSİYOR
Konumlama etkisini araştırmak için iki dünya tasvir edilmiştir. İki dünyada da fiyatlar ve paranın satın alma gücünün eşit olduğu belirtilmiştir. 1206 kişi diğer dünyaya göre daha düşük fakat diğerlerinden daha fazla kazandığı dünyayı seçerken,809 kişinin ise diğer dünyaya göre daha yüksek ama diğerlerinden daha az kazandığı dünyayı seçtiği gözlemlenmiştir.

- YABANCI ORTAKLI FİRMALAR TERCİH SEBEBİ
"Yabancı ortaklı firmalarda çalışmayı, yerli firmalarda çalışmaya tercih ederler" görüşüne katılan gençlerin sayısı 1352 iken katılmayanların sayısı 263 fikrim yok diyenlerin sayısı ise 400 dür.

3. POLİTİKA ÖNERİLERİ

- Çalışma sonucunda işveren ve eğitim kurum ve kuruluşları ve diğer kurumlarla (örneğin iş bulma kanalları vb.) arasında iş birliğinin yeterli düzeyde olmadığı ortaya çıkmaktadır. Firmaların çoğu halen geleneksel yöntemlerle personel aramaktadır.
- Firmaların eğitim sağlayıcılarla ihtiyaç duyulan personelin yetişmesine yönelik işbirliği büyük önem taşımaktadır. Ancak 107 firmanın pek çoğunun bu tür işbirliklerine girmediği görülmektedir. 33 firma ihtiyaç duyulan personelin yetiştirilmesi için meslek yüksekokulu ve meslek lisesi ile işbirliği yaptığını açıklarken, 30 firma bir üniversite ile bu işbirliğini gerçekleştirdiğini belirtmektedir. En yüksek sayı 47 firma ile ihtiyaç duyulan iş gücünün eğitimi için İŞKUR, KOSGEB vb. Kurumlar ile işbirliğinde görülmektedir. Bu açıdan işbirliğini arttırmaya yönelik hükümet politikalarına büyük ihtiyaç duyulmaktadır.
- Gelişen teknoloji firmaların istihdam sürecine yeterince nüfuz edememiştir. Firmalara yönelik eğitim programları ve ilgili kurumlarla düzenlenecek çalıştayların bu açığı kapatması beklenmektedir.
- Eğitim sürecinde gençlerin firmalar ile tanışmasına, staj yapmasına, projelere entegre olmasına yönelik işbirliklerinin istenen düzeyde olmadığı ve bu anlamda hükümet politikaları ile bu işbirliklerinin geliştirilmesine yönelik hamleler yapılması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İşbirliklerinin pek çoğu sadece staj düzeyinde kalmaktadır. Bu açıdan işbirliklerini stajın ötesine taşımak büyük önem taşımaktadır.

- Özellikle üniversite mezunlarının iş tecrübesi eksikliği nedeniyle yaşadığı sorunları çözmek adına işverenler ve eğitim kuruluşları arasındaki işbirlikleri büyük önem taşımaktadır. Eğitim sürecinde iş, staj, proje, eğitim vb. programların etkin bir şekilde düzenlenmesi bu açıdan önemli bir problemin çözülmesi anlamına gelecektir.
- Gençler arasında maddi durumu iyi olanlar iyi eğitim alır ve iyi eğitim alanlar iyi bir iş bulurlar görüşü gelir dağılımı adaleti politikalarına ve eğitimde fırsat eşitliğine ağırlık verilmesinin önemini göstermektedir. Aynı zamanda gençlerin torpil ve iş bulma arasında kurduğu bağ işe alımlarda liyakat unsurunun ve bu algının topluma yerleşmesinin önemini göstermektedir.

4. DETAYLI ANALİZLER

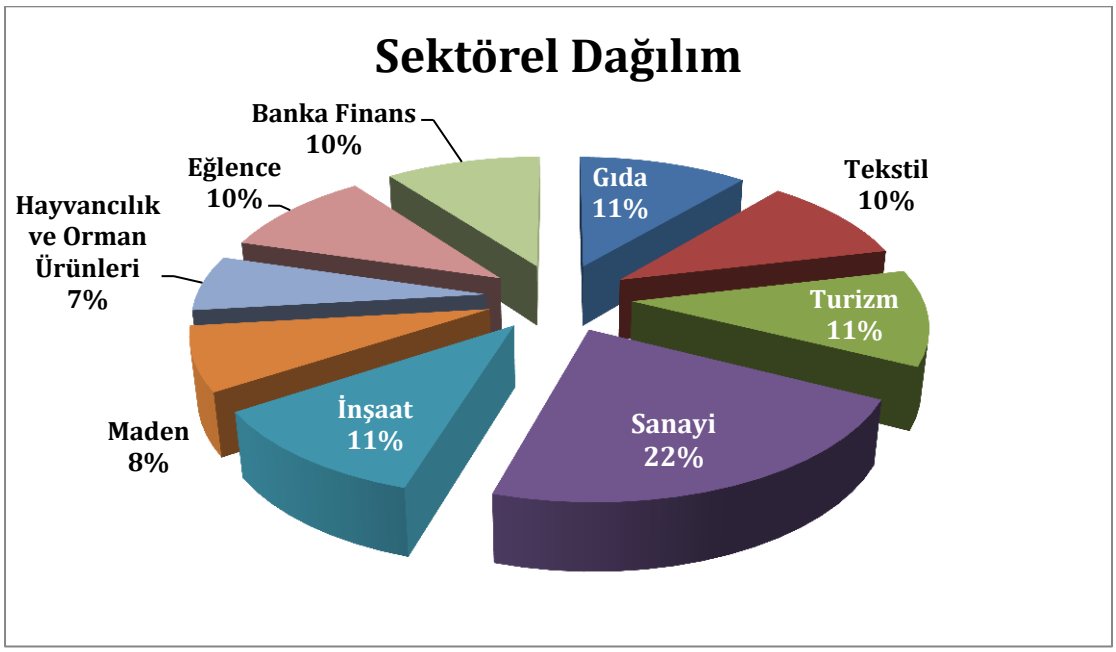
A. Firma Analizleri

Çalışmada çeşitli sektörlerden firmalar ile yüz yüze anket tekniği yöntemi ile görüşmeler yapılmıştır.

1.1. Sektörel Dağılım

Aşağıdaki grafik görüşülen firmaların sektörel dağılımını göstermektedir. En büyük paya sanayi sektörü sahip iken diğer sektörlerdeki dağılım aşağı yukarı eşit olarak yüzde 10-11 civarında gerçekleşmiştir. Madencilik sektöründe faaliyet gösteren firmaların oranı yüzde 8 iken Hayvancılık ve orman ürünleri alanında faaliyet gösteren firmaların oranı yüzde 7'dir.

Grafik 1. Firmaların Sektörel Dağılımı

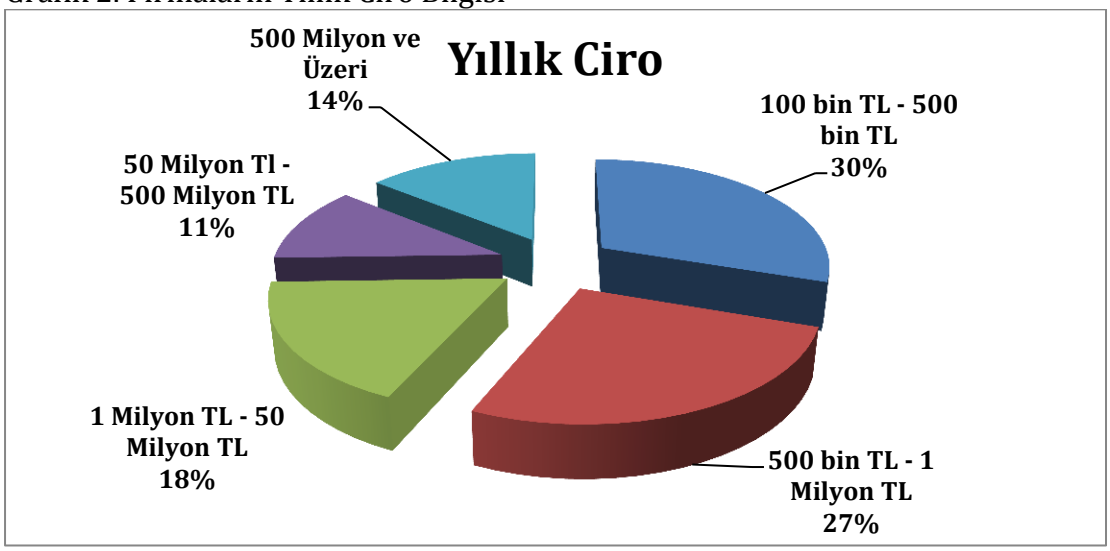


1.2. Firma Ciroları, Çalışan Sayısı ve Faaliyet Gösterilen Yıl

Saha çalışmasında firmaların ciroları ve çalıştırdıkları personel sayısı bilgileri de sorulmuştur. Firmaların büyüklükleri ve faaliyet gösterdikleri sektörler, gençlerin istihdamında farklı özellikler gösterebilmektedir.

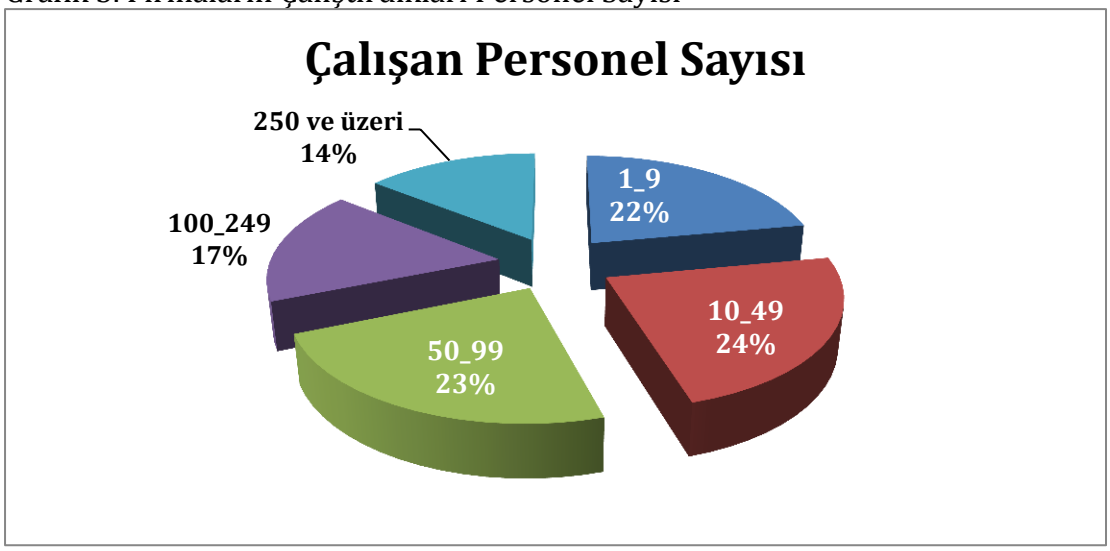
Çalışmada görüşülen firmaların yüzde 43'ünün yıllık cirosu 1 Milyon TL'nın üzerindedir. Örneklemde en büyük payı yüzde 30 ile 500 bin – 1 milyon TL arasında ciro yapan firmalar oluşturmaktadır.

Grafik 2. Firmaların Yıllık Ciro Bilgisi



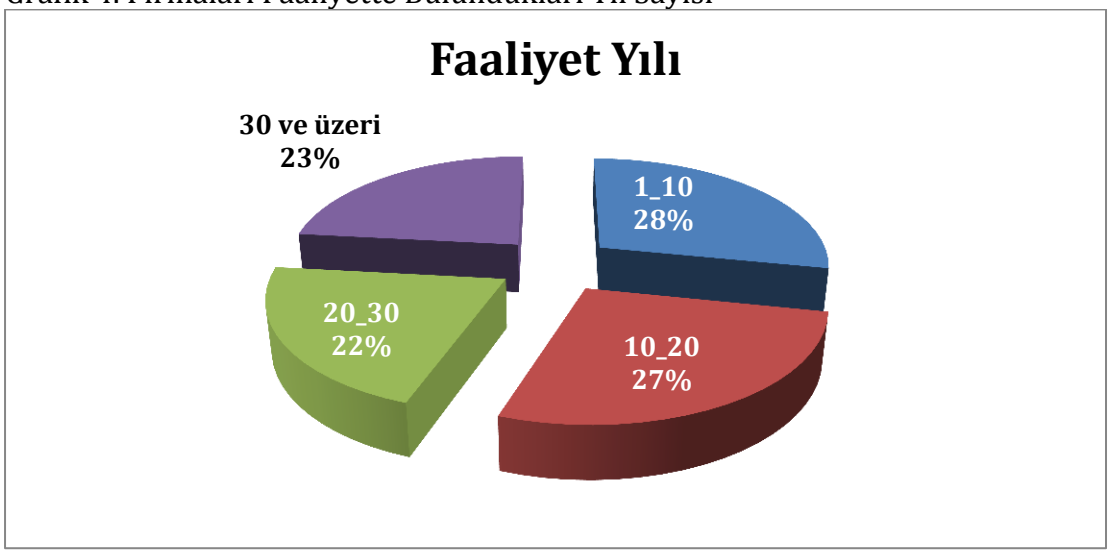
Saha araştırmasında görüşülen firmaların yüzde 22'si 1 ve 9 kişi arasında personel istihdam ederken, firmaların yüzde 24'ü 10 ve 45 arasında, yüzde 23'ü ise 50 ve 99 kişi arasında personel istihdam etmektedir. Firmaların yüzde 17'si 100 ve 249 kişi arasında personel istihdam ederken, 250 ve üzeri sayıda personel istihdam eden firma oranı yüzde 14'tür.

Grafik 3. Firmaların Çalıştırdıkları Personel Sayısı



1 ve 9 kişi arasında istihdam eden firmalar 49 genç personel istihdam ederken, 10 ve 49 kişi arası istihdama sahip firmalar 133 genç çalışan istihdam etmektedir. Genç istihdam sayısı sırasıyla 50 ve 99 kişi aralığı için 297, 100 ve 249 kişi aralığı için 513 ve 250'den fazla istihdam sağlayan firmalar için 11,354'tür.

Grafik 4. Firmaları Faaliyette Bulundukları Yıl Sayısı



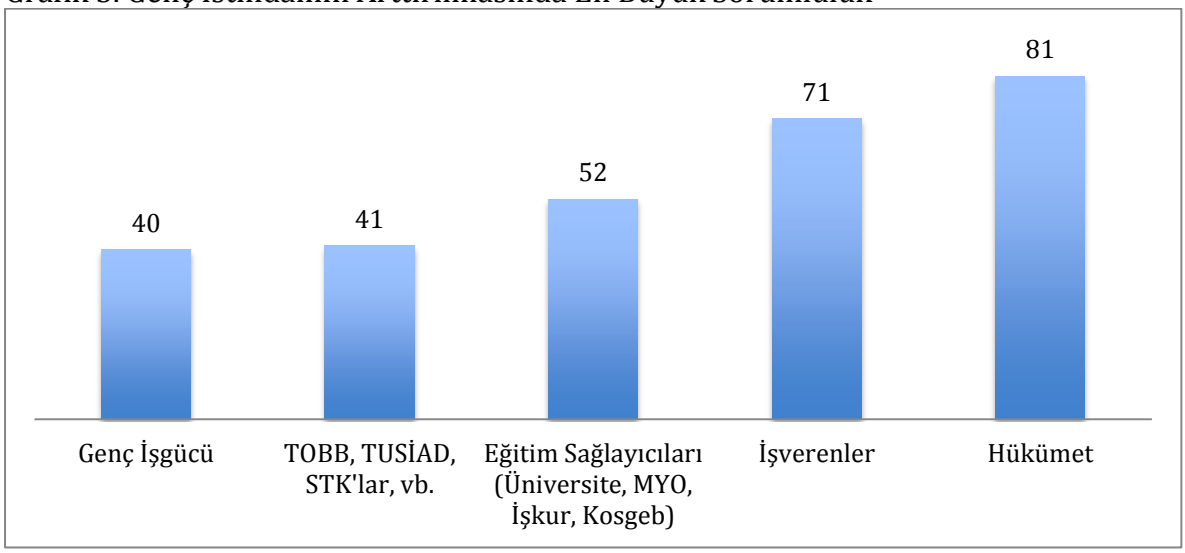
Firmaların yüzde 28'i 1 ve 10 arasında , yüzde 27'si 10 ve 20 arasında, yüzde 22'si ise 20 ve 30 yıl aralığında faaliyet gösterirken, yüzde 23'ü 30 yıl ve daha fazla süredir faaliyette bulunmaktadır.

4. Genç İstihdamın Arttırılmasında En Büyük Sorumluluk

"Genç istihdamının arttırılması ve işsizliğinin azaltılması konusunda en büyük sorumluluk kimindir?" sorusuna firmaların çoğunun "önemli sorumluluk hükümetindir" şeklinde verdiği

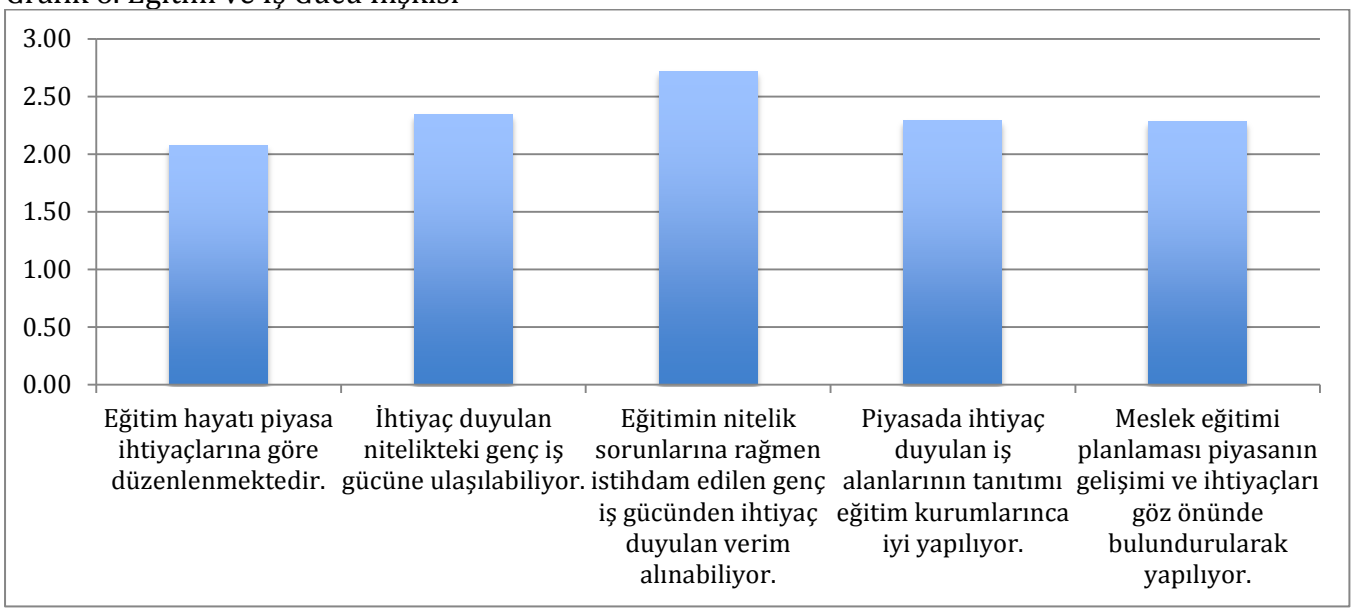
yanıt dikkat çekicidir. Hükümet cevabını işverenler takip ederken, bunu sırasıyla, eğitim sağlayıcıları, TOBB, TÜSİAD gibi kuruluşlar ve son olarak "genç iş gücünün kendisi sorumludur" yanıtı takip etmektedir.

Grafik 5. Genç İstihdamın Arttırılmasında En Büyük Sorumluluk



5. Eğitim ve İş Gücü İlişkisi

Grafik 6. Eğitim ve İş Gücü İlişkisi



Türkiye'de mevcut eğitim sisteminin piyasanın ihtiyaçlarına cevap verip vermediğine yönelik sorulara katılımcıların iyimser cevap vermedikleri görülmektedir. Eğitim hayatının piyasa ihtiyaçlarına göre düzenlendiği görüşüne katılır mısınız? Sorusuna pek çok katılımcı hiç katılmıyorum ve katılmıyorum şeklinde cevap vermiştir. 5'lik skalada ise bu soruya verilen ortalama skor 2,08 ile toplam içinde en düşük değere sahiptir. Benzer şekilde katılımcıların pek çoğu ihtiyaç duyulan nitelikteki genç iş gücüne ulaşılabildiği, piyasada ihtiyaç duyulan iş

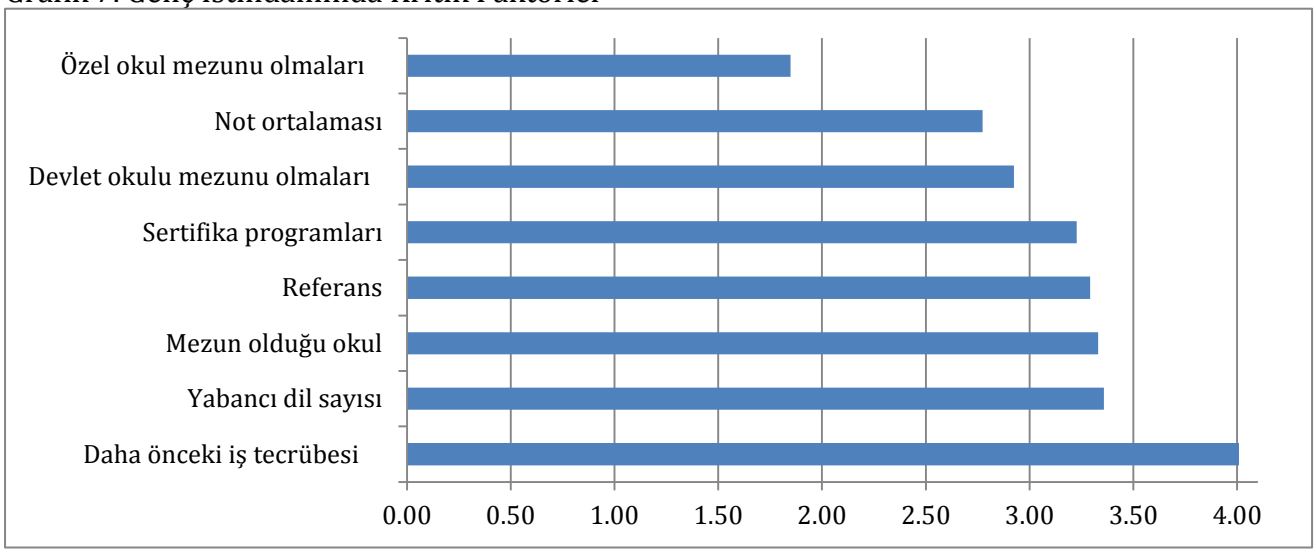
alanlarının tanıtımının eğitim kurumlarınca iyi yapıldığı ve meslek eğitimi planlamasının piyasanın gelişimi ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yapıldığı görüşlerine katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu grup içerisinde göreceli daha olumlu yaklaşılan önerme ise eğitimin nitelik sorunlarına rağmen istihdam edilen genç iş gücünden ihtiyaç duyulan verim alınabiliyor ifadesidir. Ortalama 2.72 ile, katılımcıların yine pek çoğu bu görüşe katılmamış olsa da, olumsuzluk diğer önermelere göre göreceli düşüktür.

5.1. Gençlerin İstihdamında Kritik Faktörler

Eğitim sisteminin genç istihdamına etkisi açısından katılımcılara eğitim ile ilgili kritik faktörlerin önem derecesi sorulmuştur. Katılımcıların büyük bir kısmı gençlerin istihdamında daha önceki iş tecrübesinin işe alımlarda (çok) önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. 5 üzerinden ölçüldüğünde ise bu faktöre verilen cevapların ortalaması 4.01'dir. İş tecrübesini gençlerin konuştuğu yabancı dil sayısı ve mezun olduğu okul takip etmektedir. Referans, sertifika programları ve devlet okulundan mezun olma durumlarını not ortalaması ve gençlerin özel okulu mezunu olma durumları takip etmektedir.

Buradan anlaşılacağı üzere mezun olunan okulun devlet veya vakıf olmasından çok ismi çok daha önem taşımaktadır. Not ortalaması katılımcılar üzerinde önemli bir etki yaratmamaktadır. Özel sektörden gelen buna benzer tespitler not ortalamasının daha çok lisans üstü eğitim ve özel sektördeki bazı özel pozisyonlar/durumlar için geçerli olduğunu göstermektedir. Yabancı dil sayısının çok önemli olduğunu belirten temsilcilerin firmalarının ağırlıklı olarak turizm, eğlence ve kültür alanlarında faaliyet gösterdiğini belirtmek gerekir.

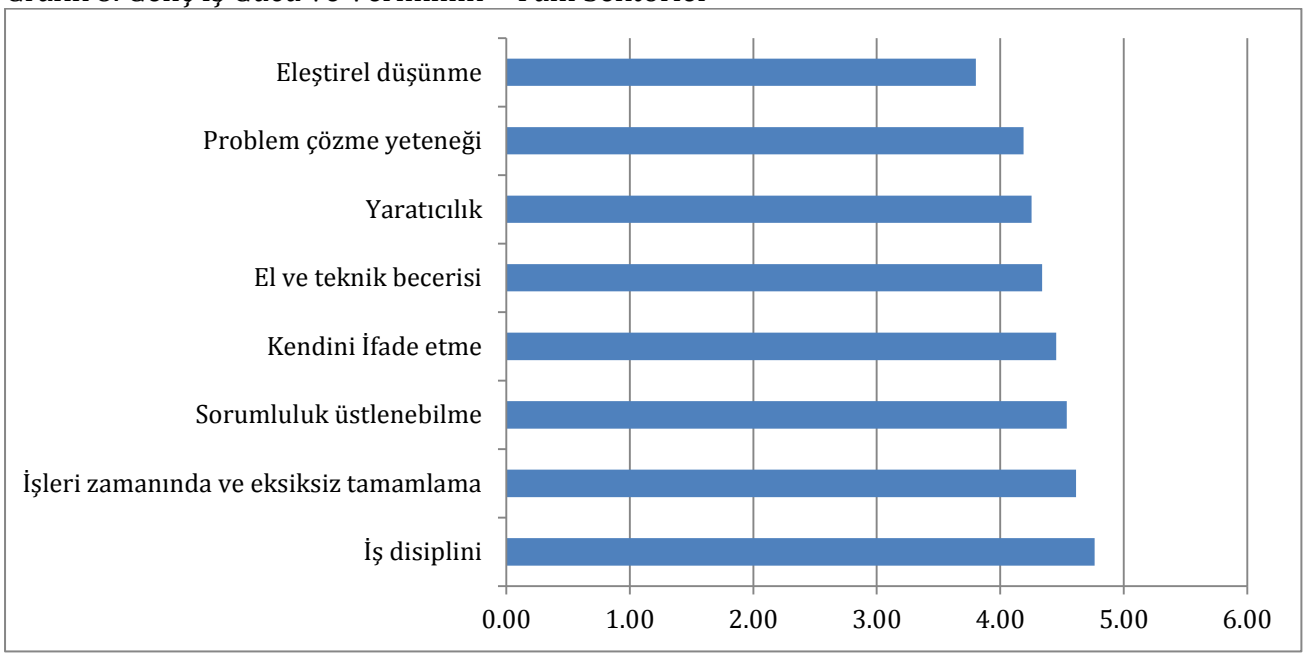
Grafik 7. Genç İstihdamında Kritik Faktörler



5.2. Genç iş gücü ve verimlilik ilişkisi

Firma temsilcilerinin istihdam edilen genç iş gücünden ihtiyaç duyulan verimin alınması için gerekli olan kritik faktörlere yönelik değerlendirmelerinde en önemli yeri iş disiplini tutmuştur. 5 üzerinden değerlendirmede 4.76 ortalama değere sahip olan iş disiplinini, işleri zamanında ve eksiksiz tamamlama (4.61) takip etmektedir. Sorumluluk üstlenebilme (4.54), kendini ifade etme (4.45), el ve teknik becerisi (4.34) sırasıyla takip eden kritik faktörlerdir.

Grafik 8. Genç İş Gücü ve Verimlilik – Tüm Sektörler



İlginç bir şekilde endüstri 4.0 yapısının gerektirdiği ve verimlilik için önem sıralamasında tüm dünyada ilk sıralarda yer alacağı öngörülen yaratıcılık (4.25), problem çözme yeteneği (4.19) ve eleştirel düşünme (3.80) bu sıralamada en sonlarda yer almaktadır.

Bu durum, bahsi geçen faktörlerin daha çok yüksek teknoloji gerektiren sektörlerde ağırlığının olması ve Türkiye'de sanayi yapısının katma değeri yüksek ürün üretimindeki payının düşük olması ile açıklanabilir. Alt sektörler düzeyinde incelendiğinde (Eğlence Kültür Finans Sigorta Banka) sektörlerinde kendini ifade etme, eleştirel düşünme ve problem çözme yeteneğinin daha ön plana çıktığı görülmektedir.

6. Eğitim Sağlayıcılarla İşbirliği

Firmaların eğitim sağlayıcılarla ihtiyaç duyulan personelin yetişmesine yönelik işbirliği büyük önem taşımaktadır. Ancak 107 firmanın pek çoğunun bu tür işbirliklerine girmediği görülmektedir. 33 firma ihtiyaç duyulan personelin yetiştirilmesi için meslek yüksekokulu ve meslek lisesi ile işbirliği yaptığını açıklarken, 30 firma bir üniversite ile bu işbirliğini gerçekleştirdiğini belirtmektedir. En yüksek sayı 47 firma ile ihtiyaç duyulan iş gücünün eğitimi için İŞKUR, KOSGEB vb. Kurumlar ile işbirliğinde görülmektedir.

"Bir meslek okuluyla (meslek yüksekokulu ve meslek lisesi) veya herhangi bir üniversite ile ihtiyaç duyduğunuz personelin yetiştirilmesi için ne tür bir işbirliği yaptınız?" sorusuna en çok verilen yanıt stajyer öğrenci kabulü ve stajyer öğrenci yetiştirme programları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu işbirliğinin gelişmemesinin bir nedeni, firma temsilcilerinin İŞKUR, MEB ve İSMEK gibi kurum ve kuruluşların iş gücü ihtiyacının karşılanması konusunda verimli bir şekilde çalıştıklarına yönelik ihtiyatlı yaklaşımdan kaynaklanabilir. Eğitimlerin kalitesi ve çalışma

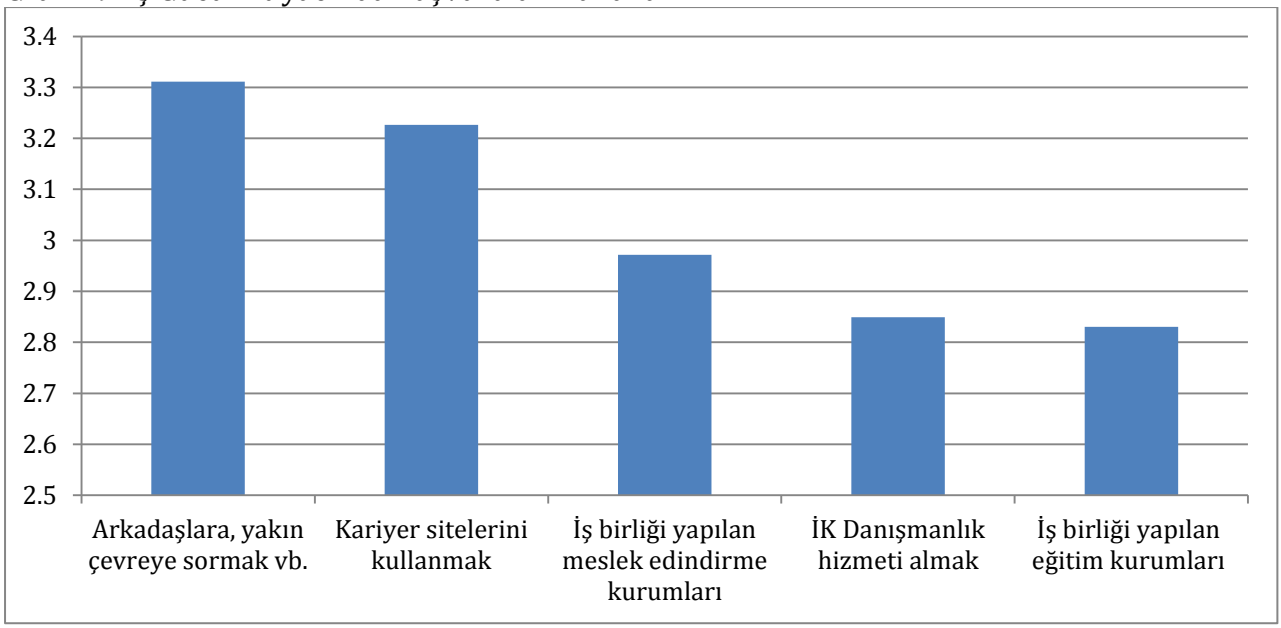
hayatına katılan personel üzerindeki etkisi gibi faktörlere verilen tepkiler 5 üzerinden 2.7 civarında bir ortalamaya sahiptir.

6.1. İş gücü ihtiyacını belirlerken kullanılan kanallar

Firmaların önemli bir kısmının eğitim iş birliğine yönelmediği bir ortamda, eğitim iş birliğine giden firmaların da iş gücü ihtiyacını belirlerken bu kanalı pek kullanmadıkları ortaya çıkmaktadır. Geleneksel yöntem olan yakın çevre, referans faktörleri firmaların önem verdiği bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. 5 üzerinden 3.3 değere sahip olan bu faktörü kariyer siteleri ve iş birliği yapılan meslek edindirme kurumları takip etmektedir. İnsan Kaynakları danışmanlık hizmetine başvurma ise diğer faktörlerin arkasında gelmektedir.

İş gücü ihtiyacını belirlemede geleneksel yöntemlere başvurulması eğitim sağlayıcılarla mevcut ilişkilerin zayıflığını göstermeye yönelik önemli bir göstergedir.

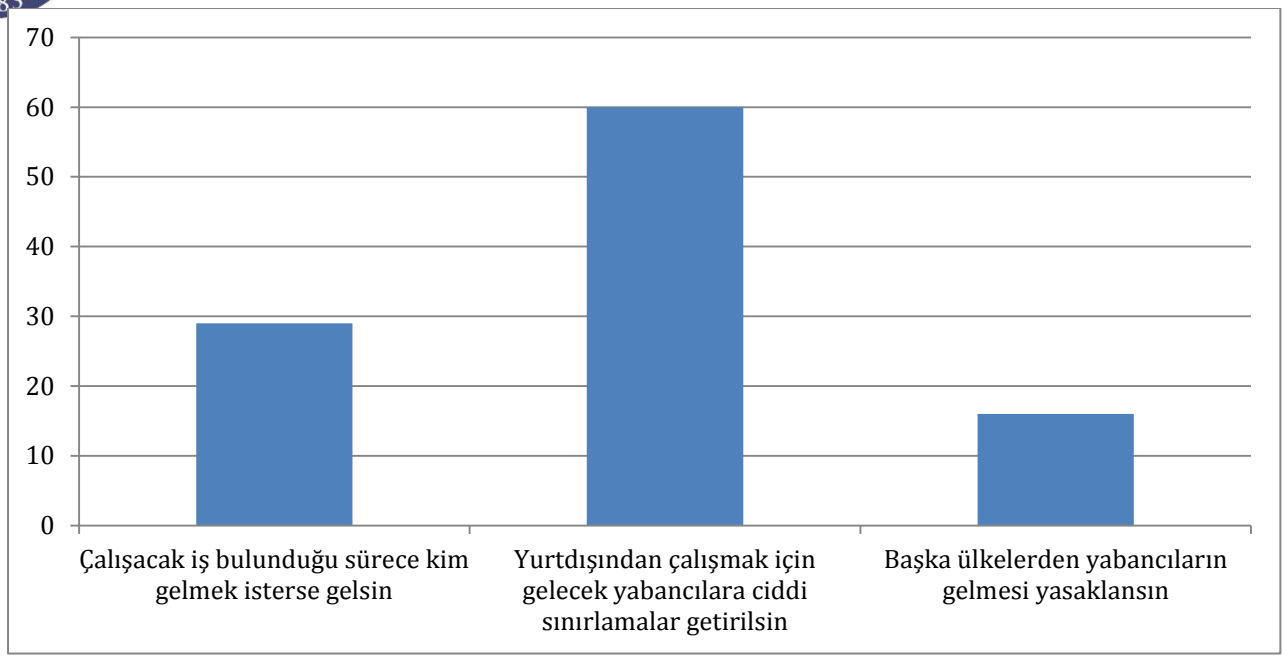
Grafik 9. İş Gücü İhtiyacında Başvurulan Kanallar



7. Ülkedeki İş Ortamı ve Küresel Koşullar

Dünyada pek çok ülkede işsizliğin temel problem olduğu günümüzde firma temsilcilerinin yurt dışından çalışmak için gelmek isteyenlere olumsuz bir bakış içinde olduğu görülmektedir. 60 firma temsilcisi yurt dışından çalışmak için gelecek yabancılara ciddi sınırlamalar getirilmesi gerektiğini vurgularken, 29 firma temsilcisi ise böyle bir kısıtlamaya gerek olmadığını vurgulamaktadır. 16 firma temsilcisi ise, başa ülkelerden yabancıların gelmesinin yasaklanması gerektiğine inanmaktadır.

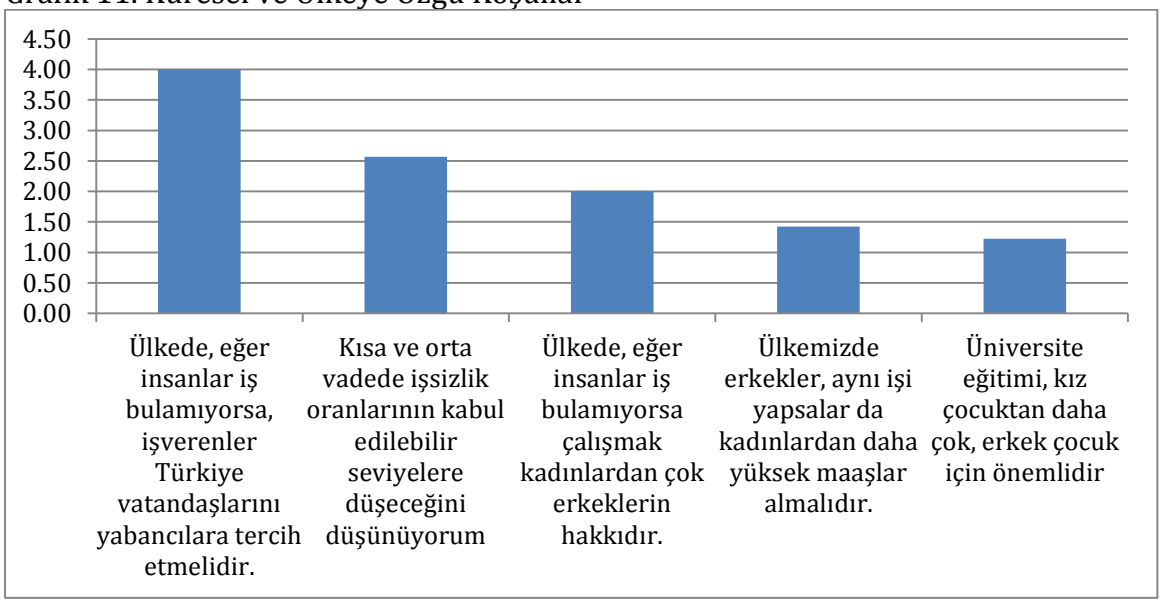
Grafik 10. Diğer Ülkelerden Çalışmaya Gelenlere Bakış



Bu durumu destekleyen bir başka gösterge grafik 11'den görülebilir. Katılımcıların büyük çoğunluğu ülkede eğer insanlar iş bulamıyorsa, işverenlerin Türkiye vatandaşlarını yabancılara tercih etmesi gerektiğini düşünmektedirler. 5'li değerlendirmede ortalama 4 ile en yüksek oran bu soruda karşımıza çıkmaktadır.

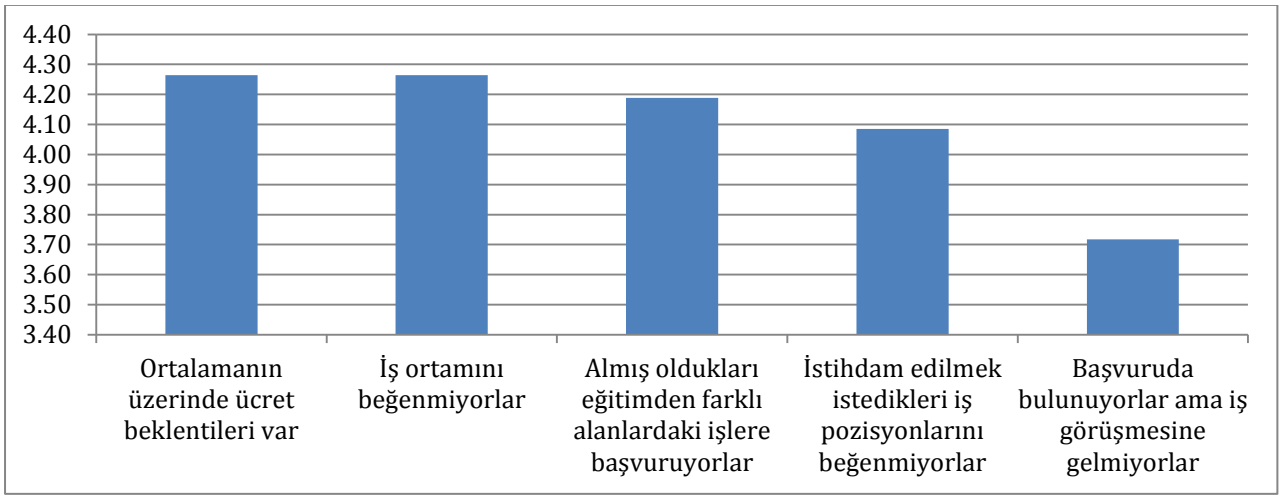
Katılımcıların büyük çoğunluğu kısa ve orta vadede işsizlik oranlarının kabul edilebilir seviyelere düşeceğine çekimser bakmaktadırlar (2.52). Diğer yandan firma temsilcileri iş hayatında kadın erkek eşitliğine, ücret eşitliğine (eşit işe eşit ücret) ve eğitimde cinsiyet eşitliğine oldukça olumlu bakarak cinsiyet eşitliğini önemsediklerini göstermişlerdir.

Grafik 11. Küresel ve Ülkeye Özgü Koşullar



8. Genç İş Gücü İle İlgili Yargılar

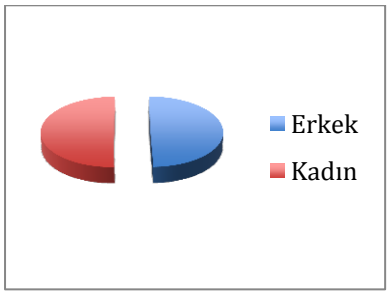
Firma temsilcilerine istihdam ettikleri veya iş görüşmesinde bulundukları gençlerle ilgili olarak iş ve ücret konuları hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Firma temsilcileri büyük bir oranda gençlerin ortalamanın üzerinde ücret beklentileri olduğu (5 üzerinden 4.26), ve gençlerin iş ortamını beğenmedikleri (5 üzerinden 42.26) ifadelerine katılmışlardır. Bunları sırasıyla gençlerin almış oldukları eğitimden farklı alanlardaki işlere başvuruyor olmaları (4.19), istihdam edilmek istedikleri iş pozisyonlarını beğenmemeleri (4.08) izlemektedir. Sıralamada son olarak gençlerin başvuruda bulundukları iş görüşmesine gelmemeleri yer almaktadır (3.72).



B.GENÇLİK ANALİZİ

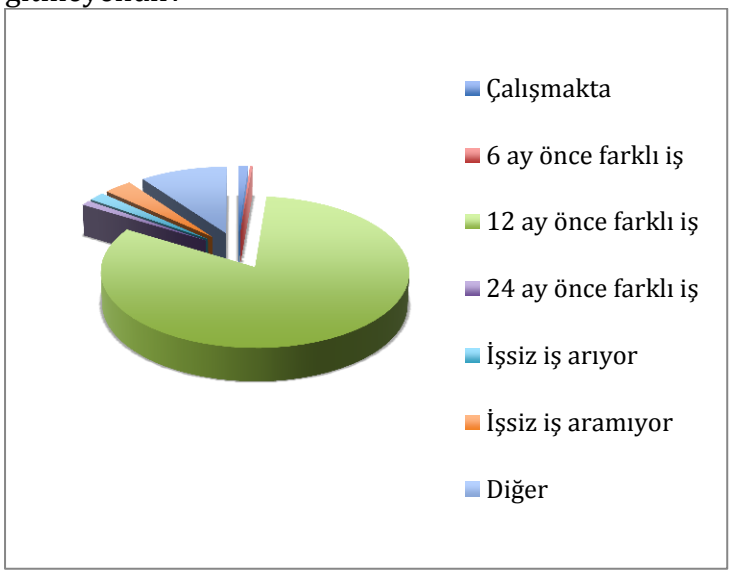
1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

Saha araştırmasında 1015 kadın ve 1000 erkek ile görüşme yapılmıştır.

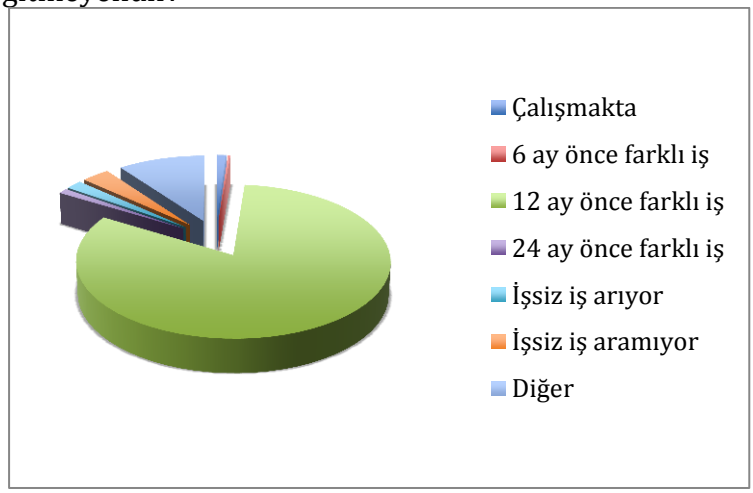


Kadınların eğitim durumlarına bakıldığında pastanın en büyük dilimini 393 kişi ile ilköğretim mezunları oluştururken, sırayla 268 kişi ile genel lise, 146 kişi ile mesleki veya teknik lise ve

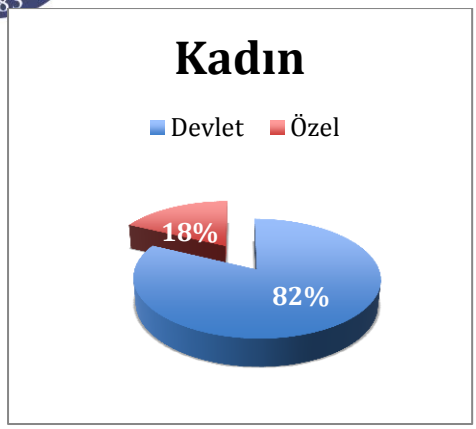
117 kişi ile üniversite mezunları takip etmektedir. Pastada en küçük dilim ise 1 kişi ile okula gitmeyendir.

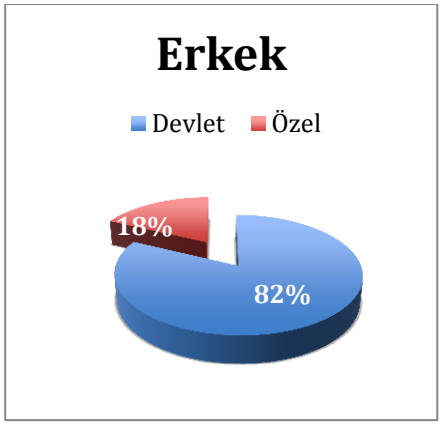


Erkeklerin eğitim durumlarına bakıldığında ise pastanın en büyük dilimini 385 kişi ile ilköğretim mezunları oluştururken, sırayla 325 kişi ile genel lise, 113 kişi ile üniversite ve 110 kişi ile meslek veya teknik lise mezunları oluşturmaktadır. En küçük dilim ise 1 kişi ile okula gitmeyendir.



Kadınlarda 834 kişi devlet okulundan mezun iken, 181 kişi özel okul mezunudur. Erkeklerde ise 836 kişi devlet okulundan mezun iken 164 kişi özel okul mezunudur.

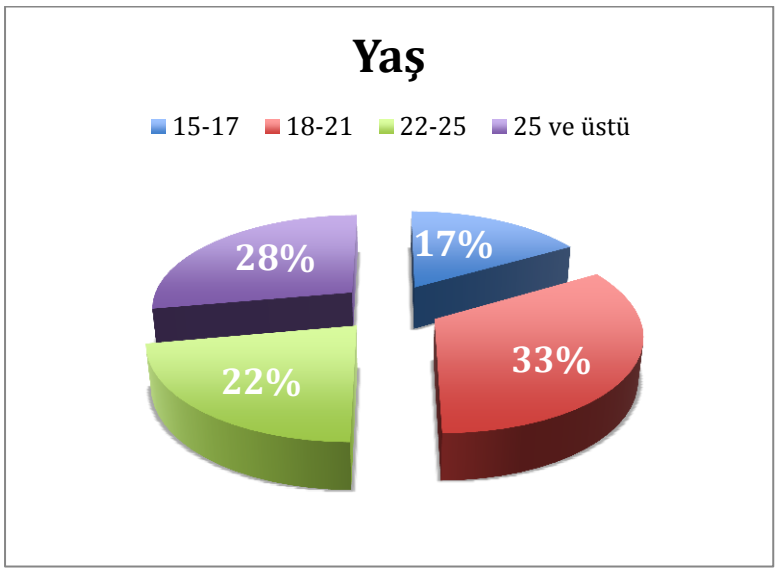




Kadınların 779'u şu an çalışmakta fakat son 12 aydaki tek işinin bu olmadığını beyan ederken, sadece 5'i son 24 aydır aynı işte çalıştığını dile getirmiştir. Şu anda işsiz olup iş arayan kadınların sayısı 17 iken işsiz olup iş aramayı bırakan kadınların sayısı ise 33 tür.

Benzer oranlar erkekler için de gözlemlenmiştir. Erkeklerin 822'si şu an çalıştığını fakat 12 aydaki tek işinin o olmadığını beyan ederken, sadece 11'i 24 aydır aynı işte çalıştığını dile getirmiştir. Şu an işsiz olup arayan sayısı 19 iken işsiz olup iş aramayı bırakan erkek sayısı ise ankette 33 olarak saptanmıştır.

Yapılan ankette çoğunluğu 672 kişi ile18-21 yaş orası kişiler oluşturmaktadır, bu grubu sırayla 561 kişi ile 25 yaş üstü, 446 kişi ile 22-25 yaş arası ve 336 kişi ile 15-17 yaş arası kişiler takip etmektedir.

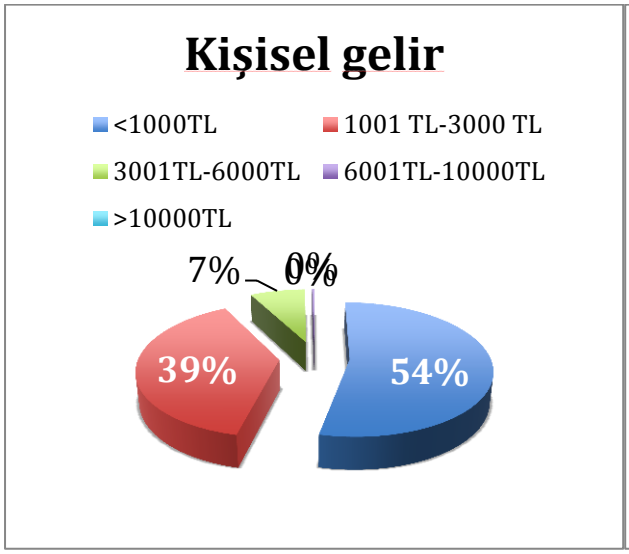


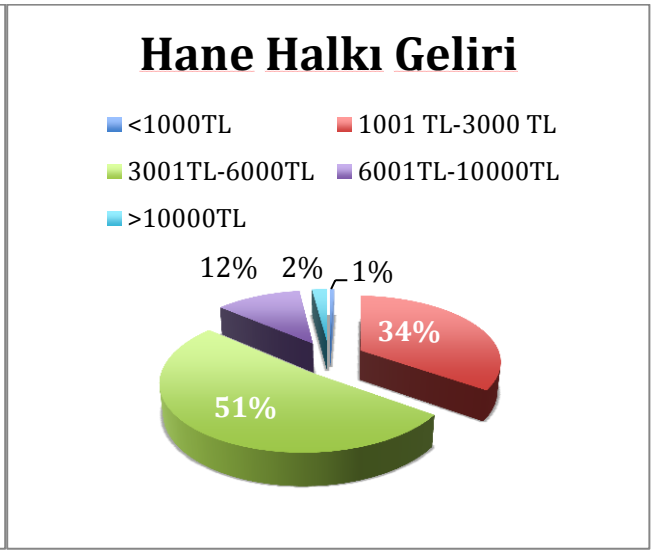
2. HANEHALKI VE KİŞİSEL GELİR

- 15-17 Yaş arası kişisel gelir ve hane halkı gelirleri

15-17 yaş arası gençlerin kişisel gelirleri incelendiğinde 180 kişinin 1000 TL'den daha az gelire sahip olduğu gözlemlenirken 130 kişinin 1001-2000 TL arası gelire, 60 kişinin ise 3001-6000

TL kişisel gelire sahip olduğu gözlemlenmektedir. Sadece 1 kişinin 6001-10000 TL arası gelire sahip olduğu görülürken hiç bir gencin 10000 TL'den daha fazla geliri olduğu gözlemlenmiştir.

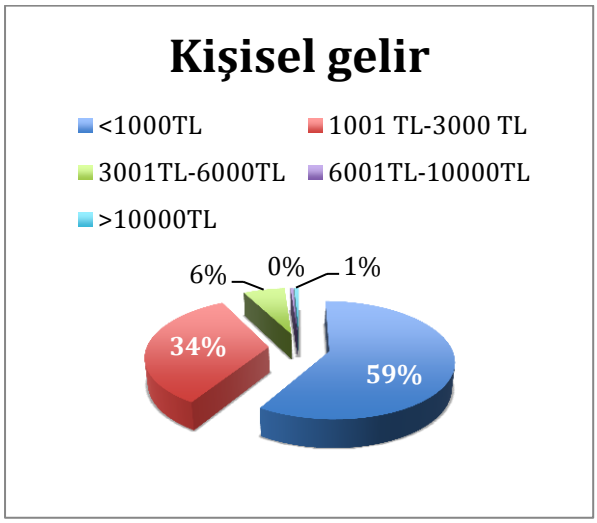


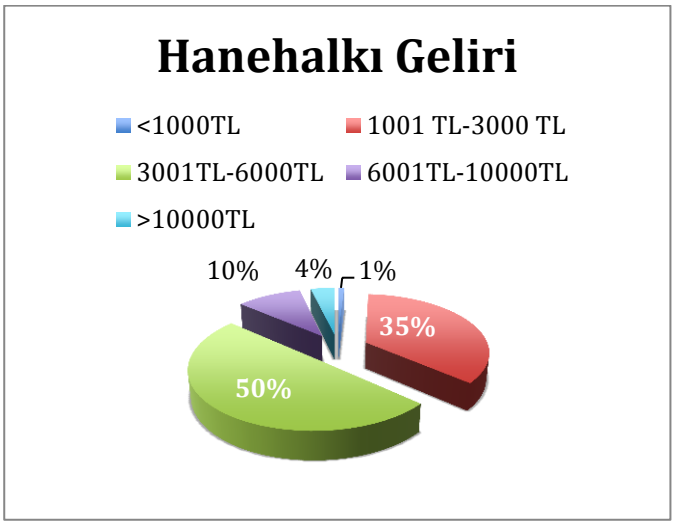


Hane halkı gelirine bakıldığında ise aynı yaş grubundaki gençlerin 173'ü hane gelirlerinin 3001-6000 TL arasında olduğunu beyan etmektedir. Bu gurubu sırasıyla 115 kişi ile 1001-3000 TL hane gelirine, 39 kişi ile 6001-10000Tl hane gelirine, 7 kişi ile 10000TL'den fazla hane gelirine ve son olarak da 2 kişi ile 1000 TL'den az hane gelirine sahip gençler takip etmektedir.

- **18-21 Yaş arası kişisel gelir ve hane halkı gelirleri**

18-21 yaş arası gençlerin kişisel gelirleri incelendiğinde 398 kişinin 1000 TL'den daha az gelire sahip olduğu gözlemlenmiştir. 228 kişinin 1001-2000 TL arası gelire, 44 kişinin ise 3001-6000 TL kişisel gelire sahip olduğu gözlemlenmektedir. Sadece 3 kişinin 6001-10000 TL arası gelire sahip olduğu görülürken 5 kişinin 10000 TL'den daha fazla geliri olduğu gözlemlenmiştir.



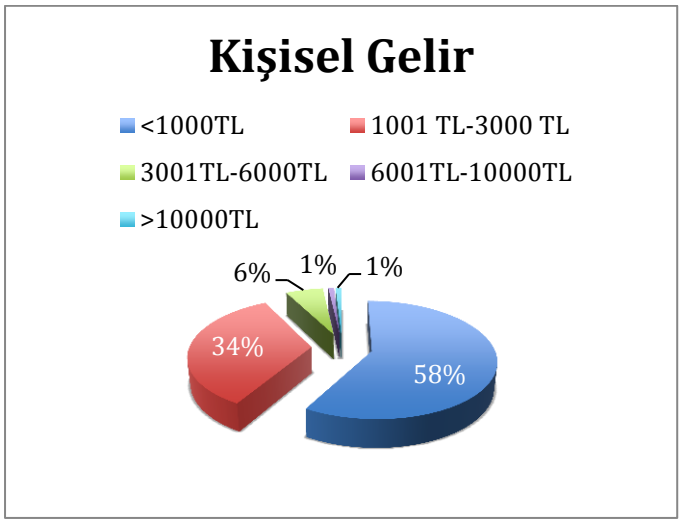


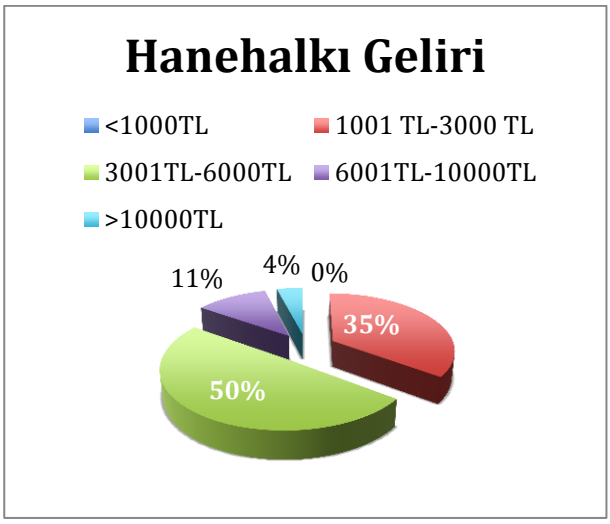
Hane halkı gelirine bakıldığında ise aynı yaş grubundaki gençlerin 335'i hane gelirlerinin 3001-6000 TL arasında olduğunu beyan etmektedir. Bu grubu sırasıyla 239 kişi ile 1001-3000 TL

hane gelirine, 67 kişi ile 6001-10000TL hane gelirine, 25 kişi ile 10000TL'den fazla hane gelirine ve son olarak da 6 kişi ile 1000 TL'den az hane gelirine sahip gençler takip etmektedir.

22-25 Yaş arası kişisel gelir ve hane halkı gelirleri

22-25 yaş arası gençlerin kişisel gelirleri incelendiğinde 260 kişinin 1000 TL'den daha az gelire sahip olduğu gözlemlenirken 152 kişinin 1001-2000 TL arası gelire, 26 kişinin ise 3001-6000 TL kişisel gelire sahip olduğu gözlemlenmektedir. 4 kişinin 6001-10000 TL arası gelire sahip olduğu görülürken aynı şekilde 4kişinin de 10000 TL'den daha fazla geliri olduğu gözlemlenmiştir.

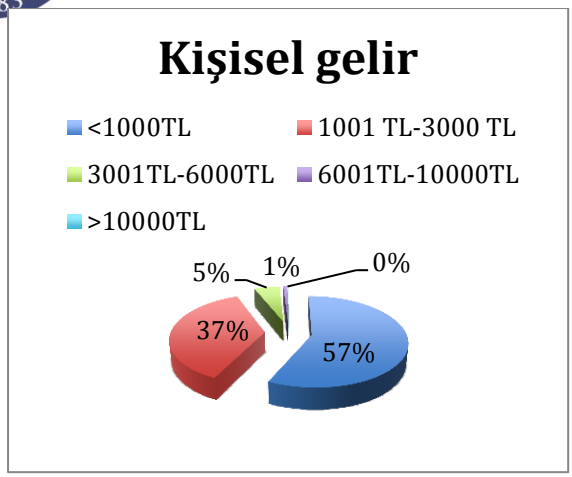


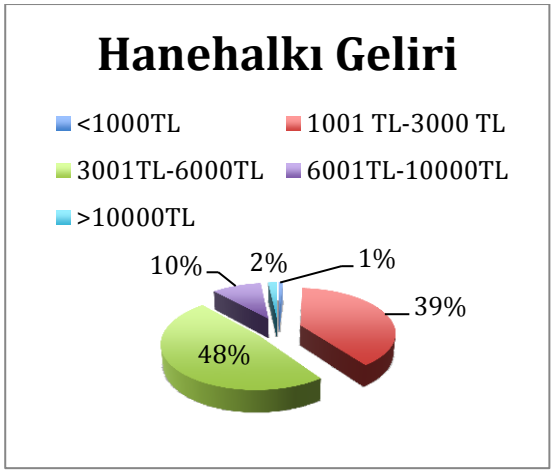


Hane halkı gelirine bakıldığında ise aynı yaş grubundaki gençlerin 221 i hane gelirlerinin 3001-6000 TL arasında olduğunu beyan ederken, onları sırasıyla 157 kişi ile 1001-3000 TL hane gelirine, 50 kişi ile 6001-10000TL hane gelirine, 18 kişi ile 10000TL'den fazla hane gelirine sahip olanlar takip etmiştir. 10000 TL'den yüksek hane halkı geliri beyanında bulunan olmamıştır.

- **26-29 yaş arası kişisel gelir ve hane halkı gelirleri**

26- 29 yaş arası gençlerin kişisel gelirleri incelendiğinde 320 kişinin 1000 TL'den daha az gelire sahip olduğu gözlemlenirken 207kişinin 1001-2000 TL arası gelire, 29 kişinin ise 3001-6000 TL kişisel gelire sahip olduğu gözlemlenmektedir. 4 kişinin 6001-10000 TL arası gelire sahip olduğu görülürken, sadece 1 kişinin 10000 TL'den daha fazla geliri olduğu gözlemlenmiştir.

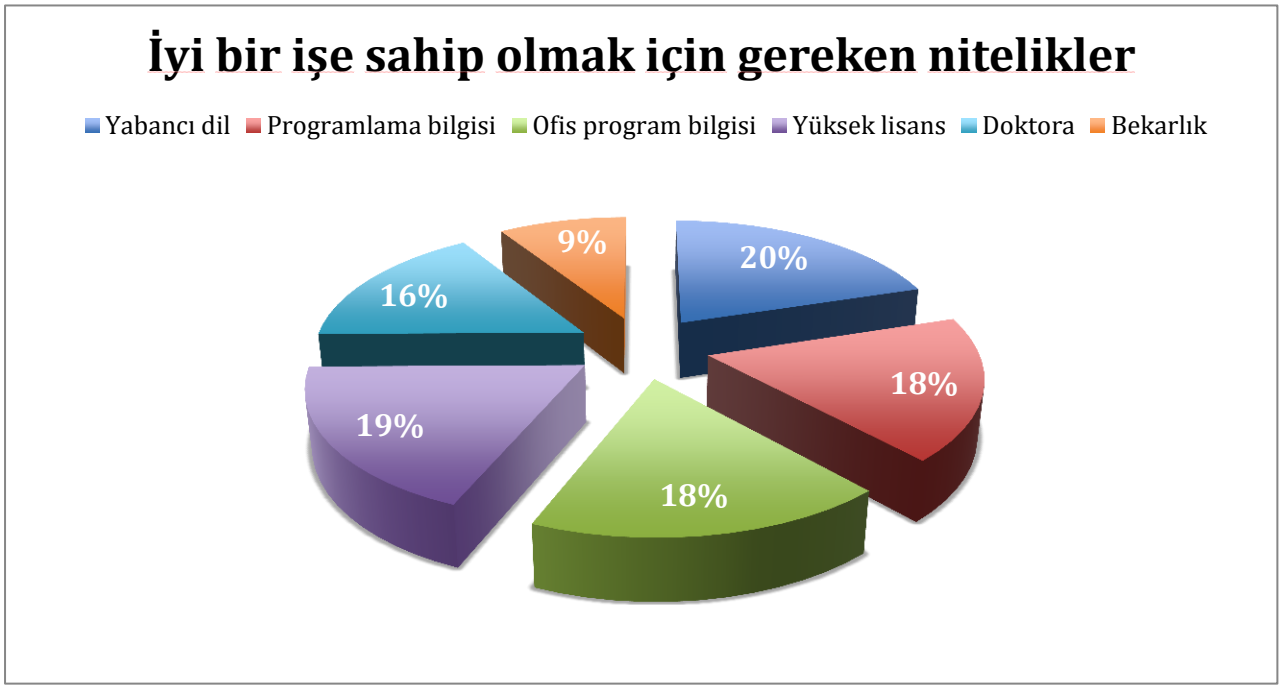




Hane halkı gelirine bakıldığında ise aynı yaş grubundaki gençlerin 270'i hane gelirlerinin 3001-6000 TL arasında olduğunu beyan ederken, onları sırasıyla 220 kişi ile 1001-3000 TL hane gelirine, 56 kişi ile 6001-10000TL hane gelirine, 10 kişi ile 10000TL'den fazla hane gelirine sahip olanlar takip etmiştir.

3. İstihdam süreci hakkında gençlerin düşünceleri

- **İyi bir işe sahip olmak için sizce sahip olunması gerektiğini düşündüğünüz nitelikler nelerdir? (Önemine dair 1-5 arası puan veriniz)**

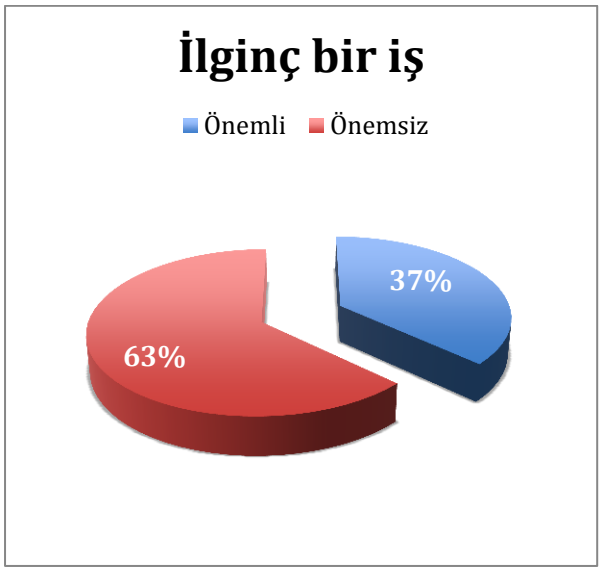


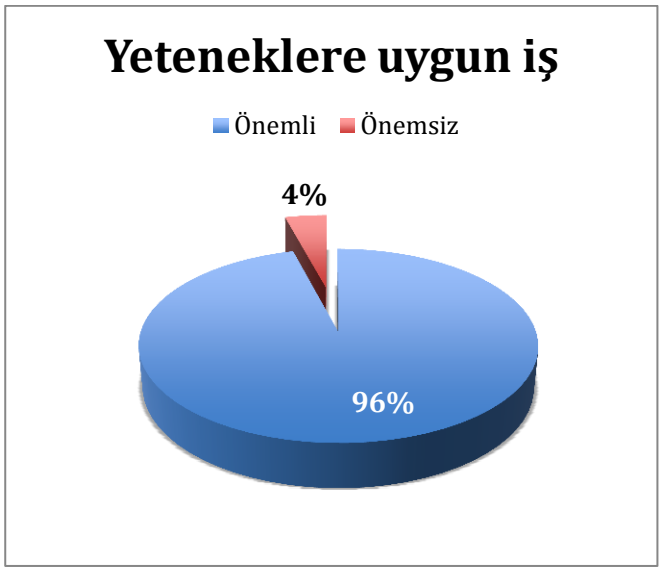
Çalışmaya katılan gençlere göre iyi bir işe girmek için sahip olunması en önemli şeyin 4,57 önem ortalamasıyla yabancı dil olduğu gözlemlenirken onu 4,10 ile programlama bilgisi, 4,22 ile ofis programları izlemiştir. Doktoranın önem ortalaması 3.66 iken bekârlık durumunun 2.05 gibi bir ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir.

- **Aşağıda sayacaklarımızı göz önüne aldığınızda "iyi bir iş" tanımlaması için aşağıdakilerden hangisi önemli hangisi önemsizdir?**

- 1893 kişi, **iyi bir iş için işte fazla baskı olmaması gerektiği** görüşünü önemli görürken 122 kişi bu görüşü önemsiz görmektedir.
- 1982 kişi, **iyi bir iş için iyi bir ücret gereklidir** görüşünü önemli görürken 33 kişi bu görüşü önemsiz görmektedir.
- 1936 kişi, **iyi bir iş için iş garantisi gereklidir** görüşünü önemli görürken 79 kişi bu görüşü önemsiz görmektedir.
- 1762 kişi, **iyi bir iş saygı duyulan bir iş olmalıdır** görüşünü önemli görürken, 253'ü bu görüşü önemsiz görmektedir.

- **İyi bir iş için iyi çalışma saatlerinin gerektiği** görüşünü 1843 kişi önemli bulurken 172 kişi bu görüşü önemsiz bulmaktadır.
- **İyi bir iş için kendi kararlarını verebilme imkânı olmalıdır** görüşü 1742 kişi tarafından önemli bulunurken, bu görüş 273 kişi tarafından önemsiz bulunmaktadır.
- **İyi bir iş için bol izin ve tatil imkânı önemlidir** görüşü 1328 kişi tarafından önemli bulunurken, bu görüş 687 kişi tarafından önemsiz bulunmuştur.
- **İyi bir iş insanda başarı hissi uyandıran bir iş olmalıdır** görüşünün 1890 kişi tarafından önemli, 125 kişi tarafından önemsiz olduğu görülmüştür.
- **İyi bir iş için sorumlu bir işi önemlidir** görüşünü önemli bulanların sayısı 1505 iken, bu görüşü önemsiz bulanların sayısı 510 dur.

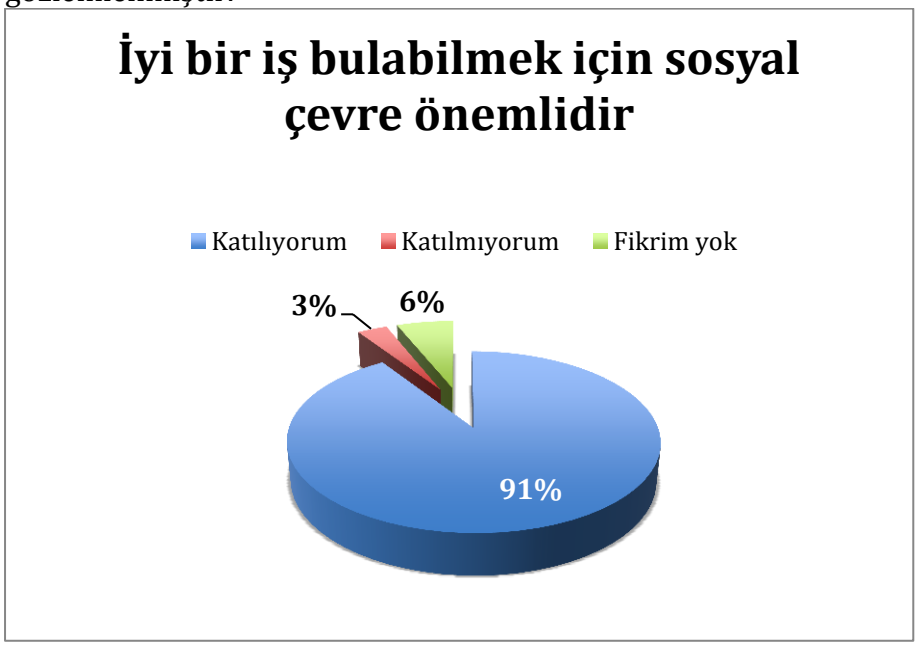




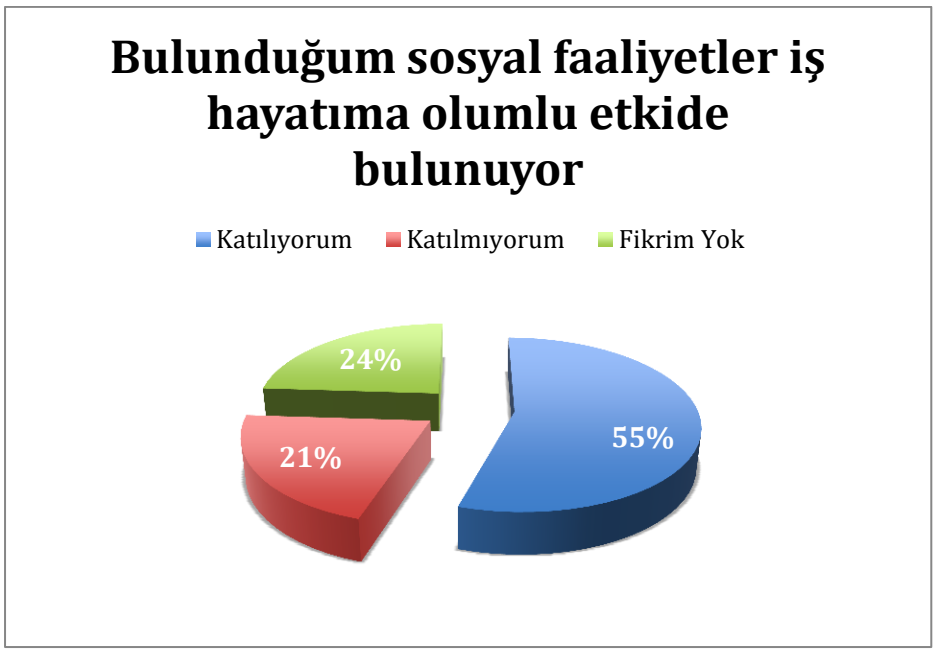
- **İyi bir iş için ilginç bir işe sahip olmayı** önemli bulanların sayısı 744 iken, önemsiz bulanların sayısı 1271'dir.
- Gençlerde son olarak **iyi bir iş için yeteneklere uygun bir işi** önemli bulanların sayısı 1932 iken önemsiz bulanların sayısı 83 tür.

4. Referans ve İşe Alım Süreci

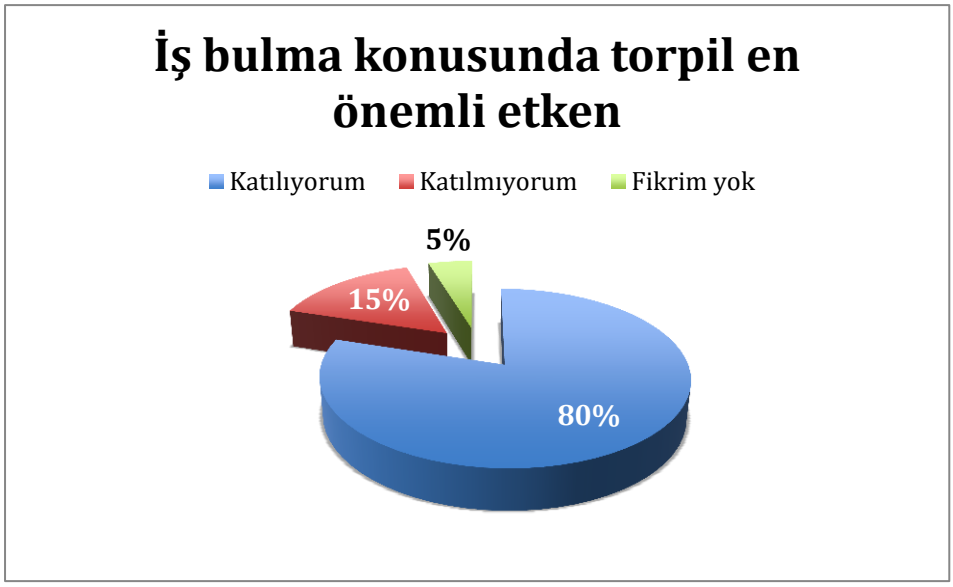
Güçlü bir referansım olmadığından dolayı iş bulamıyorum görüşüne katılanların sayısı 881 iken, bu görüşe katılmayanların sayısı 837, fikri olmayanların sayısı ise 297 olarak gözlemlenmiştir.



İyi bir iş için sosyal çevre önemlidir görüşüne katılanlar 1829 kişi iken, bu görüşe katılmayanlar 64 kişidir. Bu görüş hakkında fikri olmayan 122 kişinin olduğu görülmüştür.



Bulunduğum sosyal faaliyetler iş hayatıma olumlu etkide bulunuyor görüşüne 1105 kişi katılırken, 427 kişi bu görüşe katılmamaktadır. 483 kişinin ise fikrinin olmadığı görülmüştür.



İş bulmada torpilin önemli etken olduğu görüşüne katılan 1609 kişi varken katılmayan 312 görüş hakkında fikri olmayan 94 kişi bulunmaktadır.

5. Eğitim hakkındaki düşünceler

- Öğrenim görülen bölümden memnuniyet

Ankette öğrenim görülen/mezun olduğunuz bölümden memnuniyet sorusu 5'lik ölçek şeklinde sorulmuştur. (1) hiç memnun değilim iken (5) çok memnunum anlamına gelmektedir. Ortalama olarak 3,57 gibi bir memnuniyet oranı ile orta düzeyde bir memnuniyet değerinin olduğu görülmektedir.

Mezun olunan okul	Kişi sayısı	Gereken aylık ücret
İlkokul	101	4360
Ortaokul	680	4519
Genel Lise	593	4553
Teknik veya Meslek Lisesi	256	4435
Yüksek okul	145	4535

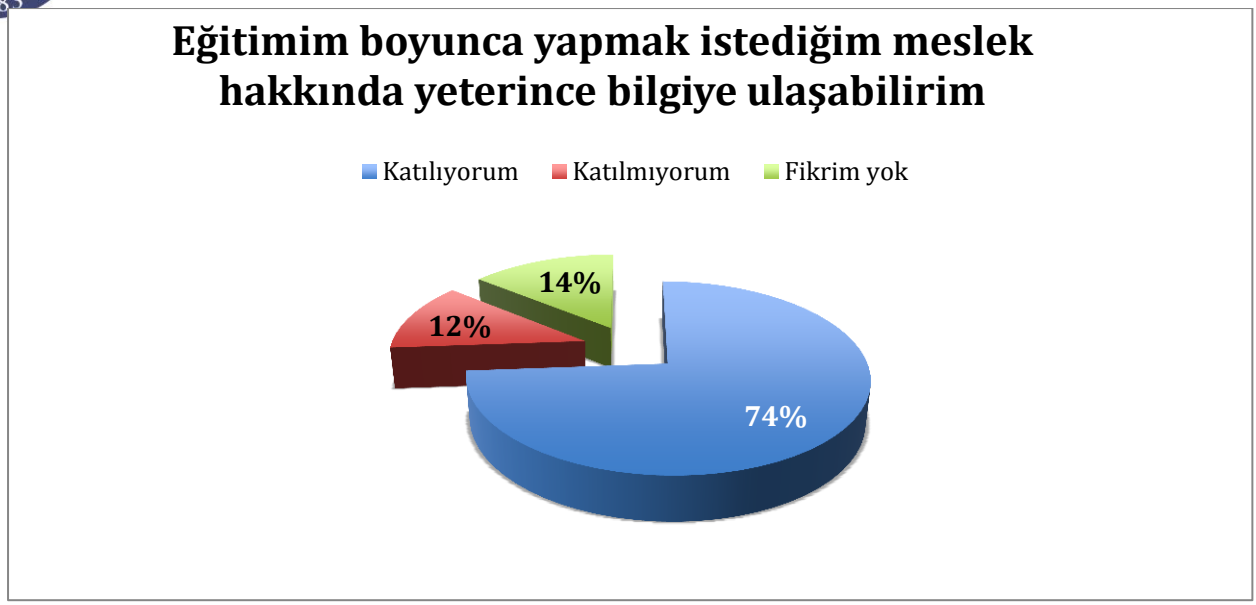
Lisans	230	4426
Lisans üstü	11	4182

Almış oldukları eğitimi göz önüne aldıklarında en yüksek ücreti lise mezunları düşünürken en düşük ücreti ise lisansüstü programlardan mezun olanlar belirtmiştir.

- **Eğitimde Eşitsizlik**

Maddi durumu iyi olanlar iyi eğitim alırlar önermesine katılanların sayısı 1712 iken, bu önermeye katılmayanların sayısı 226'dır. Önerme hakkında fikri olmayanlar ise 77 kişidir.

İyi eğitim alanlar iyi iş bulurlar önermesine katılan 1537 kişi olurken, bu önermeye katılmayan 299 kişi ve önerme hakkında fikri olmayan 179 kişi vardır.



Eğitimim boyunca yapmak istediğim mesleğin durumu hakkında yeterince bilgiye ulaşabilirim önermesine katılan 1414 kişi olurken, bu görüşe katılmayan 231 ve fikri olmayan 270 kişi bulunmaktadır.

- **Cinsiyetler arası eğitim hakkı**

Üniversite eğitimi, kız çocuktan daha çok, erkek çocuk için önemlidir önermesine katılmayan 1662 kişi olurken, bu önermeye katılan 198 kişi, önerme hakkında fikri olmayan da 155 kişi bulunmaktadır.

6. İş aranılan yerler

Başka ülkede çalışmak ister misiniz? Sorusuna evet şeklinde cevap veren 1251 kişi bulunurken, 688 kişi bu soruya hayır yanıtını vermiştir. 76 kişi ise kararsız olduğunu belirtmiştir.

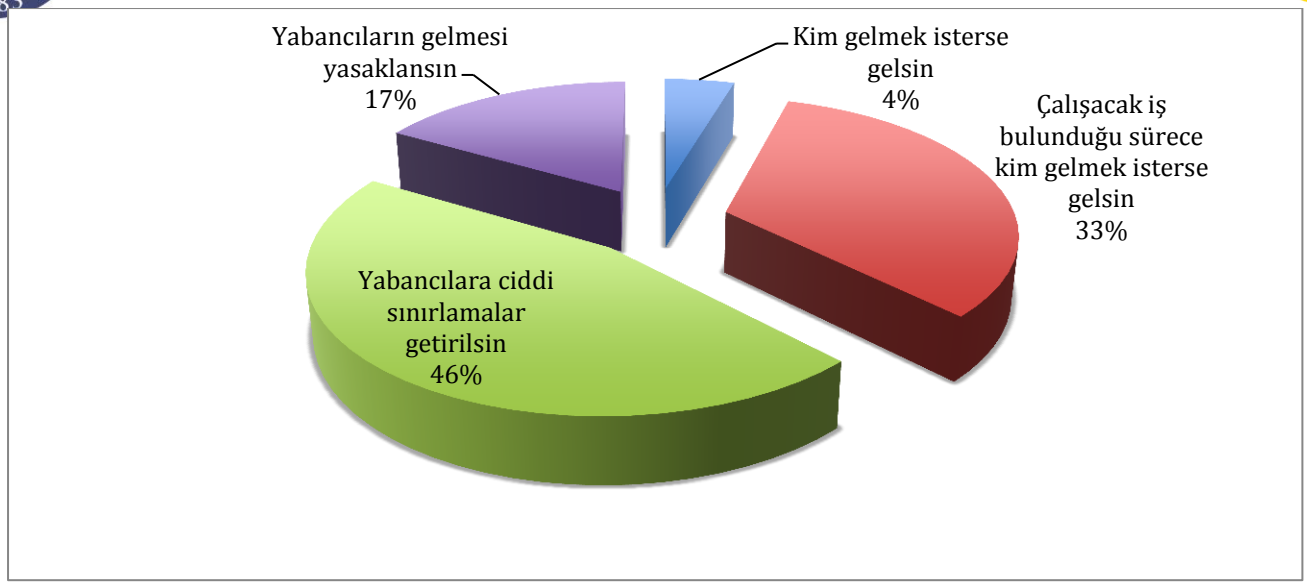
- **Nerelerde çalışmak istemekteler**

Anketimize katılanların çalışmak istedikleri ülkeler sorusuna 61 farklı ülke isimleri verdiği gözlemlenirken, en çok çalışmak istenen ülkelerin sırasıyla ABD, Almanya, İngiltere ve Fransa olduğu görülmüştür.

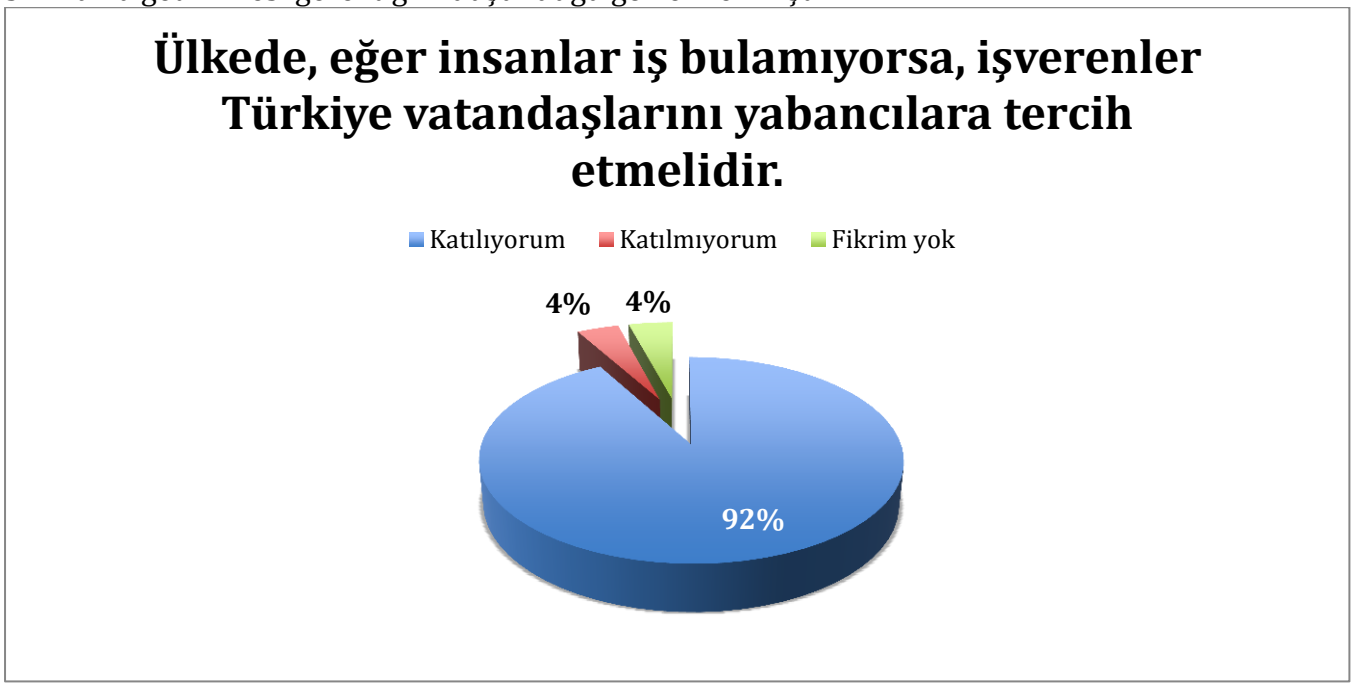
Türkiye'de iş aradığınız ilk şehir hangisidir sorusuna verilen cevaplarda ilk sırayı İstanbul alırken, ikinci sırada İzmir'in olduğu görülmüştür.

7. Türkiye'de göç ve göçmene bakış açısı

- Ülkemize çalışmak için gelenlere ne dersiniz? Bu konuda devlet şunlardan hangisini yapmalıdır?

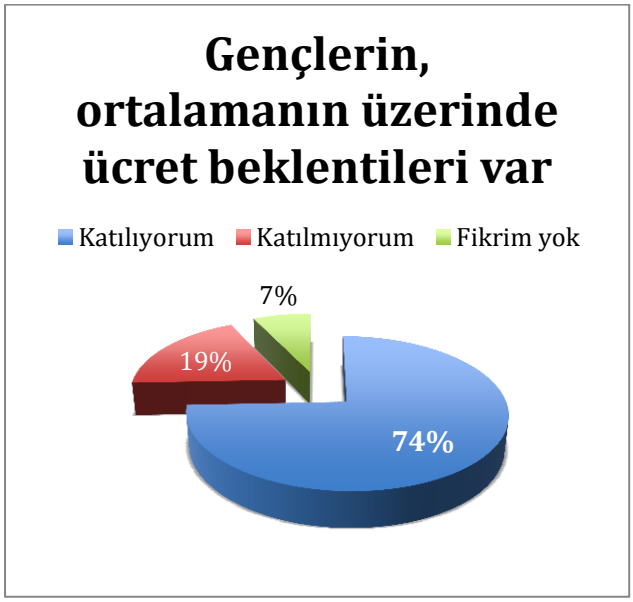


Türkiye'ye istihdam için göç etme konusunda sorulan soruda 923 kişinin yabancılara ciddi sınırlama getirilmesi gerektiğini düşündüğü gözlemlenmiştir.



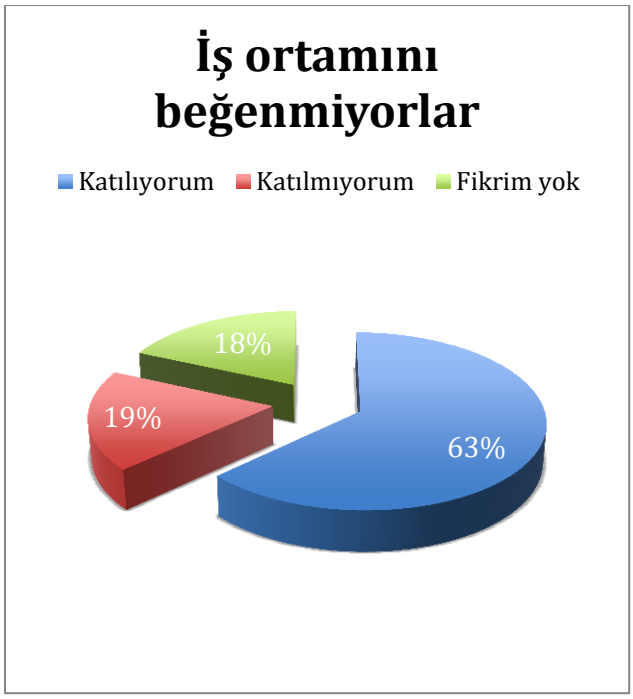
Ülkede, eğer insanlar iş bulamıyorsa, işverenler Türkiye vatandaşlarını yabancılara tercih etmelidir önermesine katılan 1853 kişi varken, bu önermeye katılmayan 79, fikri olmayan ise 83 kişi bulunmaktadır.

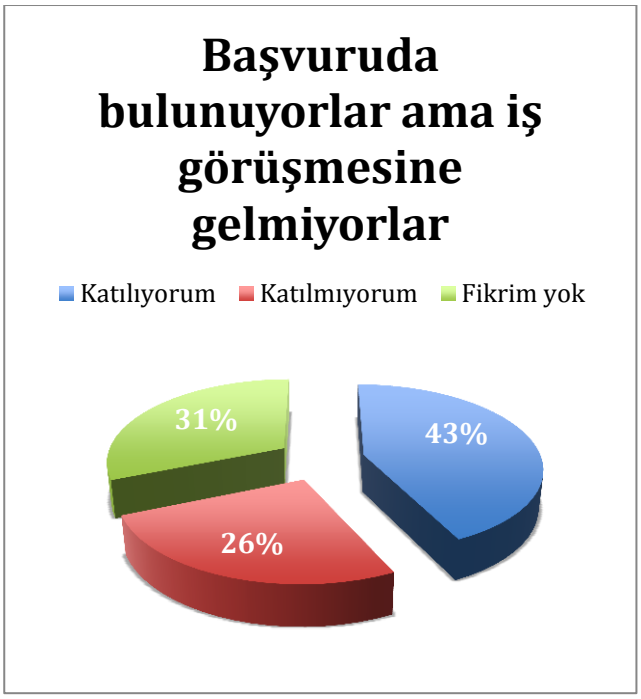
8. İş hayatında cinsiyetler arası bakış açısı



Gençlerin, ortalamanın üzerinde ücret beklentileri var (işveren) görüşüne katılan gençlerin sayısı 1498 iken, bu görüşe katılmayanların sayısı 374, konu hakkında fikrim yok diyenlerin sayısı ise 143'tür.

Gençler istihdam edilmek istedikleri iş pozisyonlarını beğenmiyorlar (işveren) görüşüne katılan gençlerin sayısı 1315 iken katılmayanların sayısı 402 fikrim yok diyenlerin sayısı ise 298'dir.

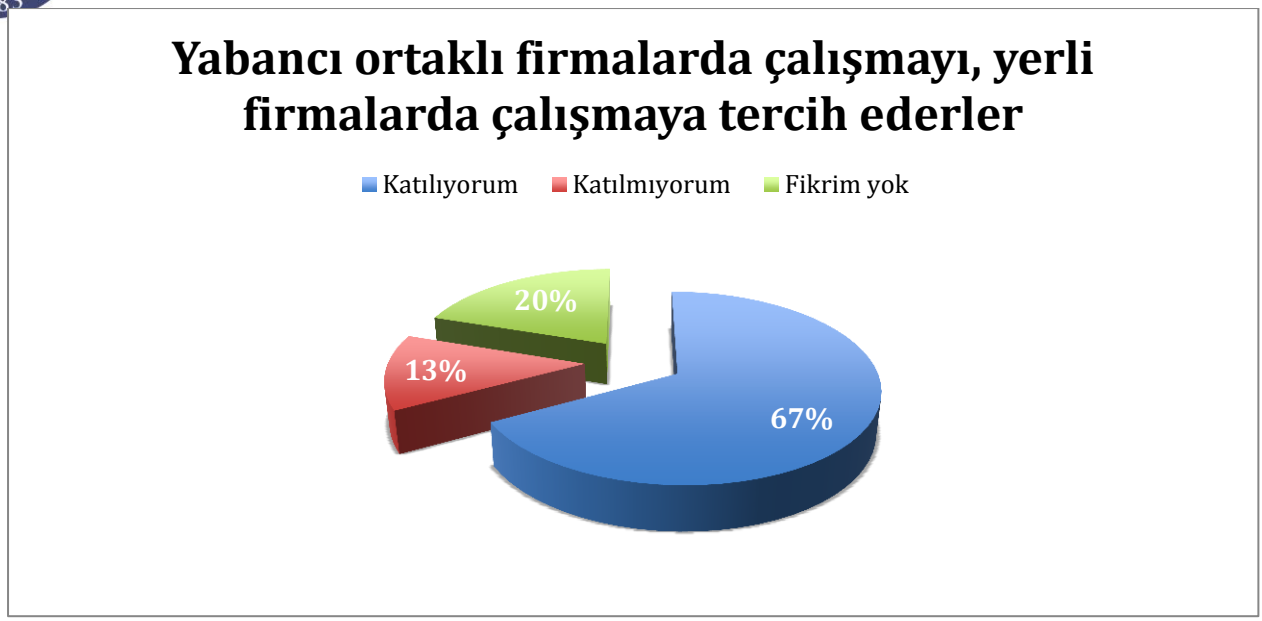




Gençler iş ortamını beğenmiyorlar (işveren) görüşüne katılanların sayısı 1272 iken, bu görüşe katılmayanların sayısı 374, konu hakkında fikrim yok diyenlerin sayısı ise 369'dur.

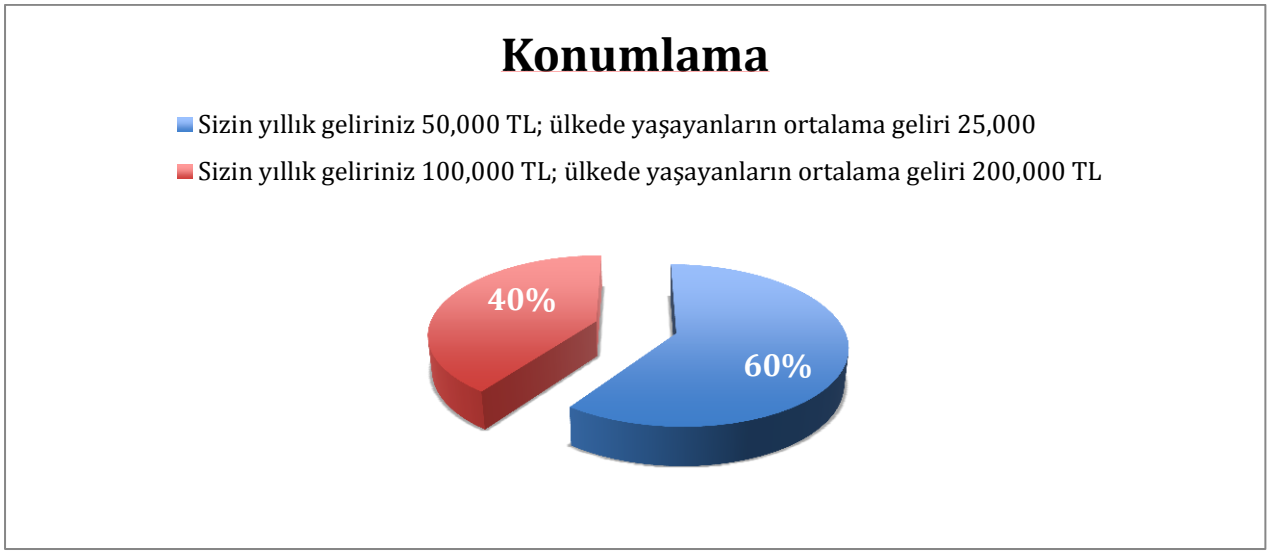
Gençler başvuruda bulunuyorlar ama iş görüşmesine gelmiyorlar (işveren) görüşüne katılan gençlerin sayısı 864 iken, bu görüşe katılmayanların sayısı 522, konu hakkında fikrim yok diyenlerin sayısı ise 629'dur.

Gençler almış oldukları eğitimden farklı alanlardaki işlere başvuruyorlar (işveren) görüşüne katılan gençlerin sayısı 1388 iken, bu görüşe katılmayanların sayısı 266, konu hakkında fikrim yok diyenlerin sayısı ise 365'tir.
Kısa ve orta vadede işsizlik oranlarının kabul edilebilir seviyelere düşeceğini düşünüyorlar işveren görüşüne katılan gençlerin sayısı 618 iken katılmayanların sayısı 657 fikrim yok diyenlerin sayısı ise 740 tır.



Yabancı ortaklı firmalarda çalışmayı, yerli firmalarda çalışmaya tercih ederler (işveren) görüşüne katılan gençlerin sayısı 1352 iken, bu görüşe katılmayanların sayısı 263, konu hakkında fikrim yok diyenlerin sayısı ise 400'dür.

9. Konumlama etkisi



Konumlama etkisini araştırmak için iki dünya tasvir edilmiştir. İki dünyada da fiyatlar ve paranın satın alma gücünün eşit olduğu belirtilmiştir.

1206 kişi diğer dünyaya göre daha düşük, fakat diğerlerinden daha fazla kazandığı dünyayı seçerken; 809 kişi diğer dünyaya göre daha yüksek ama diğerlerinden daha az kazandığı dünyayı seçtiği gözlemlenmiştir.

10. Mutluluk

Ortalama mutluluk 6,16 olarak gözlemlenmiştir. Bu skorun dünya değerler araştırmasına da yakın olduğu gözlemlenmiştir.

Kadınların mutluluğu 6,28 iken erkeklerin mutluluğu 6,04 olarak gözlemlenmiştir.

PROJE YÜRÜTÜCÜLERİ

Devrim Dumludağ, Marmara Üniversitesi İktisat Bölümünden mezun olduktan sonra, yüksek lisans ve doktora eğitimini Boğaziçi Üniversitesi'nde tamamladı.Yazdığı doktora tezi Osmanlı Bankası Müzesinin düzenlediği Bankacılık ve Finans Tarihi Araştırma Yarışması'nda mansiyon ödülü aldı. 2008 yılında Hollanda'da University of Groningen'de ekonomi bölümünde post-doc, 2009 yılında Rotterdam Erasmus Üniversitesi'nde misafir araştırmacı olarak bulunan Devrim Dumludağ 2012-2014 yılları arasında Maastricht Üniversitesi'nde misafir öğretim üyesi olarak görev yapan Dumludağ Maastricht Üniversitesi ev sahipliğinde nispi gelir ve yaşam memnuniyeti konularında projeler yürütmektedir. Ulusal ve uluslararası literatürde mutluluk, doğrudan yabancı yatırımlar ve kurumlar üzerine çeşitli makaleleri yayınlanan Devrim Dumludağ, halen Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde görev yapmaktadır.

Özge Gökdemir, lisans derecesini Marmara Üniversite Özge Gökdemir, İİBF İktisat Bölümü'nden, yüksek lisans derecesini İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği'nden doktora derecesini ise İstanbul Üniversitesi İktisat bölümünden almıştır. Doktora eğitimi sırasında Rotterdam Erasmus Üniversitesi Dünya Mutluluk Veritabanında çalışmalarını yapan Gökdemir, doktora sonrasında araştırmalarını yapmak üzere 2011-2013 yılları arasında Maastricht Üniversitesi'nde bulunmuştur.Gökdemir halen İstanbul Üniversitesi İktisat fakültesinde doçent olarak çalışmalarını sürdürmektedir. İlgi alanları ise mutluluk ekonomisi, davranışsal iktisat, göç ekonomisi, göç ve mutluluktur.