

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ MEZUNLARININ İSTİHDAM SÜREÇLERİ: MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ MEZUNLARI

DOÇ. DR. SERAP ÖZEN*

ÖZET

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, bilimsel faaliyetleri ve öğretimini emek ve çalışan insan temelinde sürdüren, disiplinler arası bölümdür. Bir akademik programın öz değerlendirmesinde, programda yürütülen bilimsel araştırma ve yayınlar kadar, mezunların istihdam süreçleri de önemlidir. Programın işgücü piyasası ile ilişkisi ve uyumu, mezunlarının istihdamdaki durumu ile ortaya çıkar. Bu çalışmada, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri mezunlarının çalışma yaşamına geçişleri, istihdam koşulları, mevcut istihdam durumları ve lisans eğitimlerine yönelik değerlendirme ve algıları araştırılmıştır. Hazırlanan anketle 199 mezuna ulaşılmış ve veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, lisans eğitimi, mezunların istihdam süreçleri

ABSTRACT

The Department of Labour Economics and Industrial Relations is a multi-discipliner department in regard to its focus of scientific activities and of teaching on work and labour. It is significant to self-evaluation the departments' success and progress not only in relation to its scientific research and publication outputs but also the employment prospects of its graduates. The employment situation of the graduates is a good medium to evaluate the departments' relationship and harmonisation capacity with the labour market. This study aims to examine the labour market access, employment situations and working conditions of the graduates together with an evaluation of the perspectives of graduates on their subject and its fitting to the needs of jobs market. A questioner is applied to 99 graduates and the results are analysed by using the SPSS programme.

Keywords: The Department of Labour Economics and Industrial Relations, undergraduate, employment prospects of the graduates

* Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, serapozen@gmail.com

GİRİŞ

Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün (Ç.E.E.İ) geçmişi 1930'lu yıllara uzanır. 1933 yılında İstanbul Üniversitesi'nde Ord. Prof. Dr. Gerhard Kessler'in, sosyal politikanın ülkemizde yerleşmesinde önemli katkıları olmuştur (Hänlein,2006, s.41-43). İstanbul'da Kessler'in öncülüğünde temelleri atılmış bulunan akademik yapılanmaya koşut olarak, alanın kurumsallaşması ve gelişmesi 1960 yılında, Prof. Dr. Cahit Talas tarafından Sosyal Siyaset Kürsüsünün kurulması ile gerçekleştirilmiştir (Işıklı, 2007, s.19). 1982'de Yüksek Öğrenim Kurumu'yla başlayan dönemde, bölüm, bugünkü adıyla üniversitelerin ilgili fakültelerinde yer almıştır. Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleri zamanla yaygınlaşarak, 2015 ÖSYS rehberine göre 28 üniversitede, çoğunlukla iktisadi ve idari bilimler fakülteleri bünyesinde toplam 52 programla faaliyet göstermektedir. Bu programlar dört yıllık birinci ve ikinci öğretim lisans programları ve Anadolu Üniversitesi'nin açık öğretim lisans programlarından oluşmaktadır.

Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinin temel uğraşı alanı, "çalışma" ve "emek"e ilişkin konulardır. Çalışma, geçmişi insanın varoluşuna uzanan yaşamın en merkezi faaliyetlerinden biri olarak düşünüldüğünde, ekonomik, siyasal, hukuksal, yönetsel, sosyolojik ve davranışsal boyutlarıyla birlikte incelenmeyi gerektirmektedir. Bu bağlamda,

çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü disiplinler arası niteliği ile sosyal bilimler içinde önemli bir yere sahiptir (Makal, s.15,16). Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleri, sosyal politika temelinde sosyal ve ekonomik boyutları ihmal etmeden, sanayi toplum düzeninin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözümler arar (Yorgun, s.47). Bu kapsamda, bölüm; çalışma yaşamını sosyal politika, hukuk, ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi çeşitli disiplinler ışığında incelemekte ve bu doğrultuda eğitim ve öğretim sunmaktadır.

1970'lerden itibaren yaşanan ekonomik ve sosyal yapıdaki değişim, uluslararası rekabetin artan baskısı, yeni teknolojilerin üretim ve çalışma koşullarını yeniden düzenlemesi, eğitim ve nitelik düzeyinde değişen taleple birlikte, işgücünün yapısındaki değişimler, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri disiplini ve eğitimini de etkilemektedir. Adil ve sağlıklı bir toplumsal yapı için örgütlü topluma ulaşılması hedefinde, yöntem olarak sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığın kullanılması gerektiğini vurgulayan, sosyal politika bağlamında toplumsal değerleri esas alan, çalışma ekonomisi, çalışma ilişkileri ve insan kaynaklarını da kapsar (Tınar, Seçer, s.253). Bu bağlam kuşkusuz bölümlerdeki emek odaklı eğitim-öğretim programları ve üretilen bilimsel araştırmaların içeriğine yansımaktadır.

Dolayısıyla, çalışma ekonomisi endüstri ilişkileri disiplini, insan kaynakları yönetimini de içeren, önemli ölçüde çalışma ilişkileri, çalışma ekonomisine ait konularla, organizas-

Tablo 1: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Alanında Lisans Eğitimi Veren Üniversite ve Program Sayıları

	2009	2010	2011	2012	2013	2015
Üniversite sayısı	17	22	22	24	27	28
Program sayısı	32	41	42	45	51	52

Kaynak: <http://bloknot.sosyalkoruma.net/>

yonlarda davranış ve iş stratejilerini önemseyen bir disiplin haline dönüşmüştür. (Özkaplan; Selamoğlu, 2005, s.6). Ancak bu dönüşüm, emek odaklı çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinde sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanlarına bir "vefasızlık" olarak algılanmış, bölümün içeriği konusunda hala devam eden tartışmalara yol açmıştır. (Özaydın, 2010, s.58)

Çalışma yaşamını mikro düzeyde biçimlendirmeye yönelik, merkezine "insan"ı alan yeni yönetim uygulamalarının etkinliğini yok saymak, bu olgunun varlığı ve uygulamadaki yerini değiştirmeyecektir. Nitekim, Bozkurt ve Emirgil tarafından yapılan bir araştırmaya göre, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü mezunlarının çalışma alanlarının en başında personel ve insan kaynakları yönetimi (%26) gelmektedir (Bozkurt-Emirgil, 2008). Bu da göstermektedir ki bölüm, insan kaynakları yönetimi alanını işletme bilimine bırakmadan, bir sosyal politikacı gözüyle üreteceği emek eksenli eleştirel yaklaşım, politika ve programlarla, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde, sosyal politikanın temelini oluşturan insan onuruna yaraşır bir iş ve iş ortamının yaratılmasında ve de mezunların istihdam edilebilirliğinin sağlanmasında önemli bir misyon yüklenmektedir.

Kaldı ki, akademik bir bölümün bilimsel araştırma ve yayınları kadar, verdiği mezunların istihdam alanları ve koşulları öz değerlendirme yapabilmesi ve tanınması bakımından önemli bir göstergedir. Bölüm öğrencilerinin, hem bilimsel hem de istihdam edilebilirlik açısından değişime, öğrenmeye ve kendini geliştirmeye açık şekilde yetiştirilmiş olmaları beklenir (Akan, 2011, s.40). Bölümde yürütülen programın işgücü piyasası ile ilişkisini mezunların çalışma yaşamına geçiş sürecinde görmek mümkündür. Programın değerlendirilmesindeki yararı ve yönlendirici etkisi nedeniyle mezunlara verilen eğitimin içeriği, mezunların istihdam süreçleri ve koşulları; mevcut istihdam durumları, program hakkındaki genel değerlendirme ve algıları incelenmelidir.¹

Bölümün tanınması, eğitim ve araştırma faaliyetleriyle kendisini kabul ettirmesi zaman almıştır. Aynı durum mezunların işe yerleşmelerinde de yaşanmış, gelişmiş üniversiteler dışında bölüm mezunlarının iş bulmakta ilk dönemlerde zorlandığı görülmüştür. Hatta bazı kamu kurumları, bölüm mezunlarını meslek giriş sınavlarına bile kabul etmemişlerdir (Makal, s.13). Zaman içinde bu sorun

1- Literatürde farklı programların ön lisans ve lisans mezunlarını değişik açılardan inceleyen çalışmalara rastlanmıştır Bknz. Morkoç-Doğan, 2014; Arabacıoğlu vd.; Taymaz, 1995; Düzakan-Yılmaz, 2009; Dereli-Kabatay, 2009; Yıldız-Saygı-Kop, 2009; Küçükahmet1985; Bakioğlu-Yüksel-Akdağ Canel, 2011.

önemli ölçüde aşılmış olsa da, mezunlar 2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasına göre iş güvenliği uzmanlığı sınavlarına girememektedirler.

Bu çalışmanın temel amacı, Ç.E.E.İ. bölümü mezunlarının çalışma yaşamına geçişte istihdam süreçlerini, mevcut istihdam durumlarını ve kariyer olanaklarını incelemek, mezunların programdan edindikleri bilgi ve becerileri çalışma yaşamında nasıl ve ne derece kullanabildiklerine ilişkin algı, deneyim ve görüşlerini araştırmaktır.

ARAŞTIRMA

Çalışmanın temel amacı 2008-2013 yılları arasında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri programından mezun olan 232 kişinin iş arama ve bulma süreçlerini, istihdam durumlarını, çalışma koşulları ve çalışma alanlarını belirlemektir. Bu amaçla, araştırma kapsamında aşağıdaki temel sorulara yanıt aranmaktadır:

■ Mezunların mezuniyet sonrası iş arama deneyimleri nasıldır?

■ İş bulma ve iş değiştirme durumları nelerdir?

■ Mezunların kariyer hedefleri ve olanakları nelerdir?

■ Şu andaki çalışma ve istihdam koşulları nelerdir?

■ Bölümde aldıkları eğitimle yaptıkları iş arasındaki ilişkinin düzeyi nasıldır?

■ Staj ve sertifika programları iş bulma sürecinde ne kadar etkilidir?

■ Mezunların öğrencilere yönelik tavsiyeleri nelerdir?

■ Mezunların sosyo-demografik özellikleri nelerdir?

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 2004-2005 Eğitim-Öğretim Yılında 50 öğrenci ile lisans programında öğretime başlamıştır. Bölümde yürütülen eğitim ve öğretim programı, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerine ait temel kavramları verirken, çalışma yaşamının ekonomik ve sosyal boyutlarında araştırmalara olanak sağlamaktadır. Disiplinler arası kapsama uygun olarak Bölümde, iktisat, işletme, muhasebe sosyoloji, psikoloji, hukuk, yönetim gibi çeşitli sosyal bilimlerin ışığında çalışma yaşamı incelenmektedir. (<http://ceko.mu.edu.tr/tr/bolum-hakkinda-1397>).

Türkiye'de 2015-2016 Eğitim Öğretim Yılı yerleştirme sonuçlarına baktığında, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi bu yılki yerleştirmede taban puan olarak, 52 program içinde 20. sırada yer almaktadır.

Programda mevcut derslerin tümünü başarıyla tamamlayan ve 4.00 üzerinden en az 2.0 ağırlıklı not ortalaması elde eden öğrencilere lisans diploması verilir. Bu bölümden mezun olanlar, alanlarında araştırmacı olarak çalışabilecekleri gibi, kamu ve özel sektör işletmelerinin insan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri departmanlarında, işçi işveren sendikalarının ve kooperatiflerinin farklı kademelerinde uzman işgücü ihtiyacını karşılamak üzere, yönetici ve ekonomist olarak çalışabilmektedirler. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-

kanlığı bünyesinde müfettiş, uzman ya da ateşe olarak görev alabilecek niteliklere sahiptirler. Bunların yanında, özel danışmanlık şirketlerinde, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) başta olmak üzere, istihdam danışmanlığı hizmeti veren tüm kuruluşlarda da çalışabilirler (<http://ceko.mu.edu.tr/tr/bolum-hakkinda-1397>).

YÖNTEM

Araştırmada, mezunların geçmiştiki ve o andaki mevcut istihdam durumlarını olduğu gibi tanımlayabilmek için tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde amaç, var olan bir durumu değiştirmeye gerek kalmadan doğru bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmektir (Karasar,1984,79).

Araştırmanın evrenini 2008-2013 yılları arasında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri programından mezun olan 232 kişi oluşturmuştur. Araştırmada örneklemeye gitmeden evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda, mezunlarla iletişim sağlamak amacıyla bir sosyal paylaşım sitesinde (Facebook) bir grup oluşturulmuş, verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunun hazırlanması ve uygulanması, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri yüksek lisans programı öğrencilerinden oluşturulan bir grupla gerçekleştirilmiştir. Bu anket formu öncelikle taslak olarak hazırlanmıştır. Bölümdeki bazı öğretim üyelerinin de görüşlerinden yararlanılarak araştırma evreninde olmayan diğer üniversitelerin aynı bölümlerinden

mezun ve rastgele seçilen sekiz kişiye yapılan bir pilot uygulama ile son halini almıştır. Bu haliyle, "Google Drive'a yüklenmiş, ardından anketin linki sosyal paylaşım sitesinde oluşturulan mezun grubu üyelerine mesaj olarak iletilmiş ve anketi doldurmaları sağlanmıştır. Bazı mezunlarla iletişim sağlanamadığından, toplam 199 mezuna anket uygulanmıştır.

Anket, altı bölümde toplam 87 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde yer alan 12 soru, mezunların kişisel bilgileri ve sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yöneliktir. İkinci bölümde eğitim, dil bilgisi, staj deneyimi, sertifika programlarına ve proje görevlerine katılım ile bilgisayar programları kullanımına ilişkin 16 soru yer almaktadır. Mezuniyet sonrası ilk iş arama sürecini (ya da iş değiştirme sebebi) içeren toplam 11 soru ise anketin üçüncü bölümünde yer almaktadır. Dördüncü bölüm toplam 22 sorudan oluşurken, mevcut çalışılan iş ve istihdam koşullarını (görevi, ünvanı, çalıştığı sektör, işvereni, haftalık çalışma süreleri, hizmet içi eğitim, iş-birey uyumu gibi) incelemektedir. 16 sorudan oluşan beşinci bölüm ise, mezunların aldıkları lisans eğitimi ile yaptığı iş arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bunun için bölüm ders programında yer alan lisans dersleri ile yabancı dil, sertifika ve stajın, iş bulma ve kariyere etkisine ilişkin sorular hazırlanmıştır. Anketin son bölümünde, mezunlara üniversite, bölüm ve kariyer planları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Anket mezunların kendilerini daha iyi ifade edebilmelerini sağlamak amacıyla "Çalışma yaşamına ilişkin özellikle

öğrencilere tavsiyeleriniz ya da anlatmak istediğiniz diğer hususlar nelerdir?" şeklinde açık uçlu bir soru ile sonlandırılmıştır. Elde edilen veriler, araştırmanın genel kapsamında yer alan bilgiler ışığında aritmetik ortalama ve frekans dağılımları ile analiz edilmiş; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri mezunlarının iş bulma, istihdam koşulları ve kariyer olanakları belirlenmeye çalışılmıştır.

BULGULAR SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE EĞİTİM BİLGİLERİ

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri programından 2008-2013 yılları arasında mezun olan 199 mezunun 131'i (65,8) kadın, 68'i (34,2) erkek olup; %82'si (41,2) 20-25 ve %16'sı (58,3) 26-30 yaş aralığındadır. Mezunların yaklaşık %80'ni (159 kişi) evlidir. Aylık aile gelirleri, %15,6'sı (31 kişi) 501-1000 TL, %36,7'si (73) 1001-2000 TL, %26'sı (52) 2001-3000 TL ve %12'si 3001-4000 TL aralığındayken, sadece %10'unun (20) 4000 TL'den fazla gelire sahip olması dikkat çekicidir. Ayrıca, mezunların konut ve araba sahibi olup olmamala-

rı da, yaşam standartlarına ilişkin genel bir izlenimi yansıtan diğer veriler olarak değerlendirilebilir. Buna göre, mezunların %26'sının (52) kendilerine ait bir evleri ve %25'nin (49) ise arabaları vardır. Böylece mezunlarımızın alt ve orta gelir grubunda yer aldıklarını söylelenebilir. (Tablo 2).

Bölümün lisans öğrencisi almaya başladığı 2004 yılından sonra ilk mezuniyet, 2008 yılında gerçekleşmiştir. Mezuniyet yıllarına göre mezunların %4,5'i 2008, %14,1'i 2009, %18,1'i 2010, %16,1'i 2011, %22,6'sı 2012 ve %21,6'sı 2013 yılında mezun olmuştur. Akademik başarı anlamında mezuniyet ortalaması 2.00-2.50 arasında olanların oranı %45 iken, 2.51-3.00 ortalama ile mezun olanlar ise %40 civarındadır. (Tablo 3).

Bölümde lisans öğrencilerine staj zorunluluğu bulunmamaktadır. Buna rağmen, mezunların %41'i (82) bir işyerinde isteğe bağlı olarak staj yapmıştır. Zorunluluk olmasa da staj yapmaları, öğrendikleri teorik bilgileri uygulamada görme fırsatını bireysel çabaları ile yaratmış olmaları staja verdikleri önemin bir göstergesi olarak kabul

Tablo 2. Mezunların Sosyo-Demografik Özellikleri

<i>Değişken</i>	<i>n 199(%)</i>	<i>Değişken</i>	<i>n 199(%)</i>
Cinsiyet		Ailenin Gelir Durumu	
Kadın	131 (65,8)	501-1000	31 (15,6)
Erkek	68 (34,2)	1001-2000	73 (36,7)
Yaş		2001-3000	52 (26,1)
20-25	82 (41,2)	3001-4000	23 (11,6)
26-30	16 (58,3)	4001'den fazla	20 (10,1)
31-35	1 (0,5)	Konut Sahibi Olma	
Medeni Durum		Eyrim var.	52 (26,1)
Evli	159 (79,9)	Eyrim yok.	147 (73,9)
Bekar	37 (18,6)	Araba Sahibi Olma	
Diğer	3 (1,5)	Arabam var.	49 (24,6)
		Arabam yok.	150 (75,4)

edilebilir. Staj, özellikle yeni mezunlar-
da iş başvurularında deneyim açığını
kapatmanın bir yolu olarak görülmek-
tedir. Mezunların %23'ü (46 kişi) me-
zuniyetten sonra eğitimlerine devam
etmişlerdir. Mezunların %14,6'sı (29)
yüksek lisans eğitimine, %3,5'i (7) baş-
ka bir lisans programına devam etmiş
görülmektedir. Mezunlardan henüz
bir doktora programına başlayan ol-
mamıştır.

Mezunların sertifika programları-
na katılımları ise %68 civarında yük-
sek bir orandadır. Tercih edilen serti-
fika programlarının yarıdan fazlasının
(%50,7'si) insan kaynakları konula-
rında yoğunlaştığı, diğerlerinin ise ki-
şisel gelişim (%36), liderlik-yöneticilik
ve reklamcılık gibi alanlarda olduğu
görülmektedir. Ayrıca, mezunlar öğ-
rencilik dönemlerinde proje (%33) ve
üniversitede öğrenci topluluğu (%40)
faaliyetlerine katılmışlardır. Söz ko-

nusu bu katılımlar okuldayken ne ka-
dar aktif, katılımcı, özellikle de takım
çalışmalarına ne kadar yatkın olabile-
ceğinin bir işareti olarak algılanabilir.
(Tablo 3).

ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞ, İŞ ARAMA VE İŞ BULMA

Mezunların en sorunlu ve sancılı
dönemi çalışma yaşamına geçişte
öğrencilikten çıkıp, ilk kez işgücü pi-
yahasında iş aramaya başladıkları za-
mandır. Eğitim sonrasında başlayan
bu dönem aynı zamanda kariyerde
keşif/başlangıç evresine denk gel-
mektedir. Mezunun kendini tanıması,
güçlü ve zayıf yönlerinin farkında ol-
ması ve hangi alanda çalışmak iste-
diğine karar vermesi gereken bir dö-
nemdir. Bölüm mezunlarının çalışma
alanlarının geniş olması, mezunların
başvuru yapabileceği alternatifleri
çoğaltırken, bir yandan da bu tercih

Tablo 3: Mezunların Eğitim Bilgileri, Staj, Topluluk ve Projelere Katılım Durumları

<i>Değişken</i>	<i>n= (%)</i>	<i>Değişken</i>	<i>n= (%)</i>
Üni. başlama yılı		Mezuniyet son. eğitim	
2004	26 (13,1)	Başka bir lisans prog.	7 (3,5)
2005	26 (13,1)	Yüksek lisans	29 (14,6)
2006	38 (19,1)	Doktora	-
2007	29 (14,6)	Diğer	10 (5,0)
2008	45 (22,6)	Staj	
2009	33 (16,6)	Evet	82 (41,2)
2010	2 (1,0)	Hayır	117 (58,8)
Mezuniyet yılı		Sertifika programlarına katılım	
2008	9 (4,5)	Evet	136 (68,3)
2009	28 (14,1)	Hayır	63 (31,7)
2010	36 (18,1)	Sertifika içerikleri (n=136)	
2011	32 (16,1)	İnsan kaynakları	69 (34,7) (50,7)
2012	45 (22,6)	Kişisel gelişim	49 (24,6) (36,0)
2013	43 (21,6)	Liderlik-yöneticilik	10 (5,0) (7,4)
2014	5 (2,5)	Reklamcılık	8 (4,0) (5,9)
2015	1 (0,5)	Öğrencilikte proje görevi	
Mezuniyet Ortalama		Evet	66 (33,2)
2.00-2.50	90 (45,2)	Hayır	133 (66,8)
2.51-3.00	79 (39,7)	Öğr. Top. faaliyetlerine katılım	
3.01-3.50	22 (11,1)	Evet	80 (40,2)
3.51-4.00	8 (4,0)	Hayır	119 (59,8)
Mez. sonrası eğitim durumu			
Evet	46 (23,1)		
Hayır	153 (76,9)		

aşamasında kararsızlık ya da belirsizlik yaşamalarına da neden olabilmektedir. Bu dönem mezunlar, hem kariyer hedeflerini belirleyip iş başvuruları yapmakta, hem de ilk kez işyeri ile tanışarak, üniversitede öğrendikleri kuramsal bilgilerle uygulama arasındaki farkı görüp, bir değersizlik hissi yaşayabilmektedirler.

Mezunların %69'u (138) henüz öğrenci iken okul giderlerini karşılamak ya da aile bütçesine katkıda bulunmak gibi nedenlerle ücretli bir işte (geçici, günlük, yarı zamanlı vb.) çalıştıklarını söylemiştir. Buna göre, öğrencilerin üçte ikisi mezuniyetten önce çalışma yaşamı ile tanışmış, fakat profesyonel anlamda "ilk iş başvurusunu mezuniyetten sonra yaptım." diyenlerin oranı %65 (129) olmuştur. Yapılan iş başvuru

vurusu sayılarına göre mezunların %45'i (90) 1-5 arasında, %18'i (35) 6-10 arasında, %17'si (34) 11-15 arasında ve %20'si 16 ve üzerinde iş başvurusu yapmıştır. İş başvurunda kullandıkları kanallar ise, internet, referans (tavsiye), doğrudan başvuru, İŞKUR, özel istihdam bürosu ve diğer seçenekler olmuştur. (Tablo 4). Buna göre, mezunların %60'nın (119) verdiği toplam 439 yanıt değerlendirildiğinde, iş başvurusunda en fazla kullanılan kanal %35 ile internet olmuştur. İnterneti sırasıyla %24 ile doğrudan başvurular, %21 ile referans (tanıdık) aracılığı ile başvuru, %13 ile İŞKUR, %6 ile özel istihdam büroları izlemiştir.

Mezunların işgücü piyasasına çıktıktan sonra ne kadar sürede iş buldukları ve hangi düzeyde bir ücretle

Tablo 4: Mezunların İş Arama ve İlk İş Deneyimleri

<i>Değişken</i>	<i>n 199(%)</i>	<i>Değişken</i>	<i>n 199(%)</i>
Öğrenciyken ücretli işte çalışma		Mülakata çağırılma	
Evet	138 (69,3)	Hiçbiri	17 (8,5)
Hayır	61 (30,7)	1-3	101 (50,8)
İlk iş başvurusu		4-6	48 (24,1)
Mezuniyetten önce	9 (4,5)	7-9	25 (12,6)
Mezuniyetten sonra	129 (64,8)	10 ve üstü	8 (4,0)
Mezuniyet sonrası iş arama süresi		Hepsi	-
Hiç aramadım.	32 (16,1)	İş teklifi	
Zaten çalışıyordum.	15 (7,5)	Hiçbiri	17 (9,3)
0-6 ay	92 (46,2)	1-3	147 (80,8)
7-12 ay	29 (14,6)	Hepsi	18 (9,9)
13-24 ay	23 (11,6)	İlk iş sözleşmesi	
25 ay ve üzeri	8 (4,0)	Belirli süreli	37 (26,8)
Yapılan iş başvurusu		Belirsiz süreli	71 (51,4)
1-5	90 (45,2)	Devlet memuru	2 (1,5)
6-10	35 (17,6)	Diğer	28 (20,3)
11-15	34 (17,1)	İş değiştirme sayısı	
16 ve üzeri	40 (20,1)	Hiç çalışmadım.	36 (18)
İş başvuru kanalları		İlk işimde çalışıyorum.	48 (24,1)
İnternet	153 (34,9)	1 kez	46 (23,1)
Referans	92 (21)	2 kez	37 (18,6)
Direkt başvuru	107 (24,4)	3 kez	19 (9,5)
İŞKUR	56 (12,8)	4 ve daha fazla	13 (6,5)
Özel İstihdam Bürosu	25 (5,7)	İş değiştirme sebebi	
Diğer	6 (1,4)	Ücret yetersizliği	48 (18,3)
Kabul edilen ilk ücret düzeyi		Kariyer hedeflerime uygun değildi.	67 (25,5)
501-1000 TL	73 (36,7)	Aldığım eğitime uygun değildi.	48 (18,3)
1001-2000 TL	59 (29,6)	Daha iyi iş teklifi aldım.	23 (8,4)
2001-3000 TL	14 (7,0)	Eş durumu	8 (3)
3001-4000 TL	31 (15,6)	Diğer	69 (26,2)
4001 ve üstü	1 (,5)		
İş deneyiminin olmadi	1 (,5)		

ilk işi kabul ettikleri de çalışma yaşamına geçişte önemli bir diğer göstergedir. Yanıtlar değerlendirildiğinde katılımcıların %46'sı (92) ilk altı ayda, %15'i (29) 7-12 ayda ve %12'si (23) 13-24 ayda iş bulmuştur. Bunların yanında, %7,5 zaten çalıştığı için, %16'sı da eğitim-öğretime devam (KPSS hazırlık, yüksek lisans, yabancı dil vb. kurslar), askerlik görevi ve evlilik gibi nedenlerle henüz hiç iş aramamış görülmektedir (Tablo 4).

Mezunların yaptıkları iş başvurularının kaçında mülakata çağrıldıkları da sorular arasında yer almaktadır. Mezunların %50'si yaptıkları başvuruların 1-3'ünde, %24'ü 4-6'sında, %13'ü (25) 1-9'unda ve %4'ü (8) ise on ve üzerindeki başvurularında mülakata çağrılmışlardır. Mezunların %8,5'i (17) ise henüz hiçbir iş başvurusundan mülakat için çağrılmamıştır. Bu oranın içinde hiç iş aramayanların da yer aldığını belirtmek gerekir. Mülakat sınavlarındaki başarı durumlarını görmek bakımından mülakat deneyimi yaşayan 182 mezunun %91'i iş teklifi aldığını, sadece %9'u hiç teklif almadığını belirtmiştir (Tablo 4).

Mezuniyet sonrası işgücü piyasasındaki durumlarını gösteren en önemli bulgulardan biri de, yeni mezunun çalışmayı kabul ettiği ya da ilk işe girişte aldığı ücret düzeyidir. Asgari ücreti² içine alan 501-1000 TL aralığında ücret düzeyini kabul edenlerin oranı %37 (73), 1001-2000 TL aralığında %30 (59), 2001-3000 TL %7 (14), 3001 ve üzeri ise %16 (32) olmuştur. Görüldüğü gibi mezunların üçte birin-

den fazlası asgari ücret diyebileceği-
miz bir düzeyde ücretle işe başlamayı kabul etmektedir (Tablo 4).

Çalışma koşullarının düzenlenmesi, iş güvencesinin olup olmaması, feshin hükümleri ve sonuçları açısından etkisi düşünülerek, mezunlara ilk iş sözleşmesinin türü sorulmuştur. 138 kişinin verdiği yanıtlara göre, ilk iş sözleşmelerinin %51'i belirsiz süreli ve %27'si (37) belirli süreli iş sözleşmesi olduğu anlaşılmaktadır. Anketin yapıldığı dönem itibari ile sadece iki mezun devlet memuru olarak ilk işine başlamıştır (Tablo 4). Ayrıca %20 gibi önemli bir grup da iş sözleşmesinin türünü bilmediği, tanımlayamadığı ya da başka bir sebeple diğer seçeneğini işaretlemiştir.

Mezunların %18'i henüz ücretli bir işte çalışmaya başlamadıklarını, %24'ü ise çalıştıkları işin ilk işleri olduğunu ve şimdiye kadar hiç iş değiştirmediklerini söylemişlerdir. Mezunların 58'i ise kariyer hedeflerine uygun olmadığı için (%25,5) ve ücret yetersizliği (%18), aldıkları eğitime uygunsuzluk (%18), daha iyi iş teklifi aldıkları için en az bir, en çok da beş kez olmak üzere iş değiştirdiklerini söylemişlerdir (Tablo 4). Görüldüğü gibi iş değiştirmenin en yaygın sebebi ilk işin kariyer hedeflerine uygun olmamasıdır ki, bu da yeni mezunların işten beklentilerinin, ücretten çok kariyer fırsatları olduğunu gösterir. Ayrıca iş değiştirme nedenleri arasında dikkat çekici olan bir diğer bulgu da, "ücret yetersizliği" ile "işin alınan eğitime uygun olmaması"nın aynı düzeyde bir iş değiştirme sebebi olarak görülmesidir. İş-birey uyumunun bir

2- Araştırmanın yapıldığı 2013 yılı itibari ile asgari ücret, 804,69 TL'dir.

ifadesi olarak işin alınan eğitime uygunluğu, mezunların ücret kadar bu uyuma önem verdiklerini ve işe yükledikleri anlamı göstermesi bakımından önemlidir. Bu da ücret, kariyer ve terfi kadar, işin birey yaşamında kişinin niteliklerine uygun olup olmasının da önemli bir ölçüt olduğunu ortaya koyar.

Çalışma yaşamına geçiş sürecinde mezunların %90'ından fazlası mezuniyetten sonraki ilk bir yıl içinde iş bulmakta, iş başvurusu yaparken genellikle internette başvuruyu tercih etmekte, yaptıkları iş başvurularının çoğunda mülakata çağrılmakta, yarısından fazlası, girdikleri ilk işlerinde belirsiz süreli sözleşme ile asgari ücret-2000 TL ücret aralığında çalışmayı kabul etmektedir. Sosyo-demografik özelliklerine göre alt ve orta sınıfta yer alan mezunların bir an önce işe başlamak için asgari ücret düzeyinden işe başlamayı kabul ettikleri görülmektedir. Ayrıca mezunların yaklaşık üçte ikisi ilk işlerini ücret yetersizliği, kariyer hedeflerine ve alınan eğitime uymama gibi nedenlerle değiştirmiştir. Bu da, mezunların önemli kısmının ilk iş deneyimini düşük ücretli, kariyer beklentilerine ve aldıkları eğitime uygun olmayan geçici işlerde yaşadıklarını göstermektedir.

Anketin sonunda mezunlara iş arama ve çalışma yaşamına geçişte karşılaştıkları sorunları ve deneyimlerini aktarma olanağı veren açık uçlu bir soru sorulmuştur. Bir mezun kullandığı ifadesinde, ilk işi kabul etmedeki önceliklerini belirtmektedir. *"Mezun olur olmaz yüksek ücret beklentisi ile bir işte çalışmayı beklemek süreci daha sancılı hale getirebilir;*

beklenen ücreti bulana kadar geri ittiğiniz işlerden sonradan pişmanlık duyma ihtimaliniz çok yüksektir. Bu nedenle ilk öncelik, yüksek ücretten ziyade çalışma süreleri ve yasal prosedürler bakımından iyi bir işleyişe (Sigorta, kurumsallık vb.) sahip, marka olmuş (iş arayışınızda reklam olarak kullanabileceğiniz tanındık, bilindik firmalar) firmalarda işe başlamanız, kariyerinizin gelişimi açısından daha verimli olacaktır. Deneyim ve bilgiye bağlı olarak ünvan, ünvana bağlı olarak da ücret artmaktadır." ifadesi ile mezuniyet sonrası iş aramada önceliğin neden ücret olmaması gerektiğini dile getirmiştir. Bir başkası ise, *"İşe alımda referansın büyük etkisi olduğunu düşünüyorum. Doğru iş tercihi, işi severek yapmak, ücret ve statü tatmininden daha büyük önem arz etmekte bence."* demiştir. Bu düşünceler aslında mezunların ilk işlerinde çalışmayı kabul ettikleri düşük ücret düzeyinin nedenini de açıklamaktadır.

Bu dönemin en ön önemli sorunu ise beklentiler ile çalışma yaşamının gerçekleri arasındaki farkın mezuna hayal kırıklığı ya da şok etkisi yaratmasıdır. *"Mezun olmaya yakın hayat daha tozpembe geliyor tüm iş yerlerinin sizi beklediğini düşünüyorsunuz ama öyle olmuyor."* *"Mezun olmadan önce iş ile ilgili çok fazla pembe hayaller kurmuş olduğumun farkına vardım."* diyen ilk mezunlardan ikisi ise, mezuniyet sonrası çalışma yaşamına geçişte yaşadıkları hayal kırıklığını ifade etmektedirler.

MEVCUT İSTİHDAM DURUMLARI

Mezunların araştırmanın yapıldığı dönemde mevcut işlerine ilişkin bilgiler Tablo 5 ve Tablo 6'da özetlenmektedir. Tablo 5'e bakıldığında, 199 mezunun %61,8'i (123) ücretli bir işte çalışırken, %38,2'si (76) çalışmıyor görünmektedir. 123 çalışan mezunun %16,6'sının (33) işvereni kamu, %43'ünün (86) işvereni özel sektör ve %2'si (4) kendi kendini istihdam etmektedir. Yine çalışan mezunların (n=123) %80,5'i (90) hizmetler sektöründe, %19,5'i (24) sanayide çalışmaktadır. Tarımda çalışan yoktur. Bu durumda, bölüm mezunlarının işveren profili genellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel işverenlerdir.

Mezunlara şu anki işlerine girerken önceki iş deneyimi/deneyimlerinin etkisi olup olmadığı sorulmuştur. Alınan yanıtlara göre, çalışan mezunların %43'ü (53) diğer bir deyişle yarısına yakını, önceki iş deneyimlerinin işe girmelerini kolaylaştırdığını, %28,5'i (35) ise herhangi bir etkisi olmadığını düşünmektedir. Deneyimin iş bulmada önemli bir etken olduğu görülmektedir.

Bir başka soru da, şu anki işlerinin kariyer hedeflerine uygun olup olmadığına yöneliktir. Buna göre çalışan mezunların (n=123) %57'si (70) işlerinin kariyer hedeflerine uygun olduğunu söylerken, %43'ü (53) uygun olmadığını söylemiştir. Ayrıca, iş başvurularında ve işe girişlerde önemli bir kriter olan (Bknz. Tablo 8) yabancı dilin, pratikteki kullanımı görebilmek için işte yabancı dil kullanma düzeyi de sorulmuştur. Alınan yanıtlara göre, katılımcıların %51'i (63) işlerinde ya-

bancı dili hiç kullanmadığını, %19,5'i (24) çok az, %15,4'ü (19) orta, %7,3'ü (9) fazla ve %6,5'i (8) çok fazla kullandığını söylemişlerdir. Buna göre, yaklaşık %71'lik bir mezun grubu yabancı dili işlerinde hiç kullanmadığını ya da çok az kullandığını belirtmişlerdir. Buna göre, yabancı dilin genellikle iş başvurularında bir koşul olduğu düşüncesi ağırlık kazanmaktadır.

Çalışan mezunlara (n=123) işyerinde eğitim alıp almadıkları sorulduğunda, %80,5'nin (90) işyerinde eğitim aldığı görülmüştür. İşyerinde aldıkları eğitim sayısı sorusunu ise mezunların %49,7'si (99) yanıtlamış, bunların da %61,6'sı (61) 1-3 kez, %19,2'si (19) 4-6, %7,1'i (7) 7-9 kez ve %12'si (12) ise 9'dan fazla işyeri eğitimine katıldıklarını söylemişlerdir (Tablo 5).

Mezunların yaptıkları işle mesleki eğitim arasındaki ilişkiyi görebilmek için yönetilen sorulardan ilki "Çalışırken kendi imkânlarınızla kişisel ya da mesleki eğitim aldınız mı?" olmuştur. Yanıtların %66,7'si (82) hayır, %33,3'ü evet (41) şeklindedir. Buna göre mezunların sadece %33'ü çalışırken kişisel veya mesleki eğitim aldıklarını söylemişlerdir. Eğitim alanların %29'u eğitim sonrasında ücretlerinde artış olduğunu, %24,4'ü terfi aldığını ve %90'ı ise eğitimde edindikleri kazanımları işlerini yaparken kullandıklarını belirtmişlerdir.

Bireysel çabaları ile alınan eğitimin yanında, kariyerleri için hala eğitime ihtiyaç duyduklarını söyleyen çalışan mezunların oranı ise %70,7 (87) düzeyindedir. Bu ise, bireysel çabaların yanında kurumsal düzeyde (yukarıda belirtildiği gibi %80'i işyerinde eğitim

almış olmasına rağmen) alınacak mesleki eğitimin de gerekliliğini ve önemini vurgulayan bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan, iş-birey uyumunun bir göstergesi olarak kabul edilen işte yeteneklerin kullanılıp kullanılmadığına bakıldığında, çalışan mezunların %69 (85) gibi önemli bir bölümünün bu soruya olumlu yanıt verdiği görülmektedir.

Bu bölümde sorulan en önemli sorulardan biri, özellikle çalışma yaşamına uyumun bir gösterimi olarak, aldıkları üniversite eğitiminin çalışma yaşamına katkısının olup olmadığıdır. Verilen yanıtlar, mezunların %74,4'nün (148) aldıkları üniversite eğitiminin çalışma yaşamına katkısı olduğunu düşünmektedir. Bu, lisans eğitimi ve çalışma yaşamı arasındaki ilişkinin somut bir ifadesi olarak tanımlanabilir (Tablo 5).

Mezunların hangi alanlarda iş buldukları ve hangi alanlarda uzmanlaştıklarını görmek, bölümle işgücü piyasası arasındaki uyum ve gelecekteki mezunlar açısından önemlidir. Bu bakımdan araştırmanın yapıldığı dönemde ücretli bir işte çalıştığını söyleyen 123 mezunun çalışma alanlarına göre dağılımı Tablo 5'tedir. Tabloda bankacılık, finans ve sigorta hizmetleri ile insan kaynakları alanlarında önemli bir yoğunluk göze çarpmaktadır. Mezunların %22'si (27) insan kaynaklarında, %22'si (27) bankacılık, finans ve sigortada, %11'i (14) pazarlama satışta, %4'ü (5) sosyal güvenlik-sosyal hizmetlerde, %6'sı (7) yönetici kadrosunda, %6,5'i (8) büro işlerinde, %6,5'i (8) muhasebe ve gelir uzmanlığında çalışmaktadır (Tablo 6).

Tablo 5: Mezunların Mevcut İşlerine İlişkin Bilgiler

<i>Değişken</i>	<i>n (%)</i>	<i>Değişken</i>	<i>n (%)</i>
Ücretli çalışma (n=199)		Yabancı dil kullanma düzeyi (n=123)	
Evet	123 (61,8)	1	63 (51,2)
Hayır	76 (38,2)	2	24 (19,5)
İşveren (n=123)		3	19 (15,4)
Kamu işvereni	33 (27,0)	4	9 (7,3)
Özel işveren	86 (70,0)	5	8 (6,5)
Sivil toplum kuruluşu		Eğitim-ücret artışı (n=123)	
Kendi işim	4 (3,0)	Evet	12 (29,3)
Sektör (n=123)		Hayır	29 (70,7)
Hizmet	99 (80,5)	Eğitim-terfi (n=123)	
Sanayi	24 (19,5)	Evet	10 (24,4)
Tarım		Hayır	31 (75,6)
İşyerinde eğitim (n=123)		Eğitim-işte kullanım (n=123)	
Aldım.	99 (80,5)	Evet	37 (90,2)
Almadım.	24 (19,5)	Hayır	4 (9,8)
İşyerinde eğitim sayısı (n=99)		Eğitim ihtiyacı (n=123)	
1-3	61 (61,6)	Evet	87 (70,7)
4-6	19 (19,2)	Hayır	36 (29,3)
7-9	7 (7,1)	İşte yeteneklerin kullanımı (n=123)	
9 ve üzeri	12 (12,1)	Evet	85 (69,1)
Bireysel mesleki eğitim (n=123)		Hayır	38 (30,9)
Evet	41 (33,3)	Üniversite eğitiminin çalışma yaşamına katkısı	
Hayır	82 (66,7)	Evet	148 (74,4)
		Hayır	51 (25,6)

Bir kamu bankasında çalışan mezun çalışma koşulları ve kariyer planları açısından işinden memnuniyetini şöyle dile getirmektedir. "İsimden çok memnunum yalnız özel bankaların çalışma şartlarından ve ücretlerinden çok fazlasıyla iyi durumdayız. Bankacılık sektöründe çalışmaya devam etmem ve kariyer yapabileceğim fikri şuan çalışmakta olduğum banka sayesinde. İşimi çok seviyorum."

Bir başka mezun ise istihdam alanının sağladığı çalışma koşulları ve kariyer olanakları nedeni ile insan kaynaklarını önermektedir: "İş hayatı ile ilgili de mezun olacak arkadaşlara tavsiyem; boş bir okul hayatı geçirip mezun olunca kapitalizmi ilginize kadar hissedeceğiniz bankalardan ümit bekler hale geleceğinize, önceden önleminizi alıp (benim gibi 3 sene kaybetmeden) keyifli bir çalışma ve kariyer imkânı sağlayan insan kaynaklarına yönelmeniz olacaktır."

Mezunların yaptıkları diğer işler ve çalışma alanlarının dağılımı ise, çağrı merkezi/iletişim hizmetleri (3 kişi),

müşteri ilişkileri (3 kişi), gümrük muhafaza memurluğu (3 kişi), halkla ilişkiler (3 kişi), satın alma (2 kişi), turizm (2 kişi), bilişim hizmetleri (1 kişi), polis ve güvenlik hizmetleri (2) şeklindedir. Ayrıca, üç mezun akademisyen ve iki mezun da öğretmen olarak çalışmaktadırlar. Tabloda dikkat çekici bulgulardan birinin, bugüne kadar mezun olanların içinde sendikada istihdam edilen bir kişinin bile olmamasıdır. Ayrıca çalışma alanları ile ilişkilendirmek bakımından Tablo 5'te staj yapılan alanlar da yer almaktadır. Görülen odur ki, çalışılan alanlardaki yoğunluğa paralel olarak toplam 69 mezunun %23'ü banka-finans, %12'si ise insan kaynaklarında staj yapmıştır (Tablo 6). Öte yandan, sendikalarda staj yapanların oranı %11,5 olmasına rağmen hiçbir mezunun sendikada istihdam edilmemesi dikkat çekicidir.

Sonuç olarak, araştırmanın yapıldığı dönem itibarıyla mezunların %62'si ücretli bir işte çalışmaktadır. Bu işlerin %80'i hizmetler sektöründe ve %70'inde işveren, özel sektör

Tablo 6: İstihdam ve Staj Alanları

Çalışma alanı	Çalışan Kişi	Staj Kişi	Çalışma alanı	Çalışan Kişi	Staj Kişi
İnsan Kaynakları	27	12	Halkla İlişkiler	3	2
Bankacılık Finans Sigorta	27	16	Öğretmen	2	-
Pazarlama satış	14	1	Satın alma	2	-
Sosyal güvenlik-sosyal hizmetler	5	8	Turizm	2	-
Yönetici	7	-	Bilişim hizmetleri	1	1
Büro işleri	8	1	D. subayı /polis	2	-
Muhasebe	4	6	Kendi hesabına	3	-
Gelir Uzmanlığı	4	-	Sendika	-	8
Akademisyen	3	-	Danışmanlık	-	3
Çağrı mer./iletişim hizmetleri	3	1	Yerel Yönetimler	-	3
Müşteri ilişkileri	3	-	Tekstil	-	1
Gümrük Muhafaza	3	-	Diğer	-	6
			Toplam	123	69

görülmektedir. Mezunların yaklaşık üçte ikisinden fazlası üniversite eğitiminin çalışma yaşamına katkı sağladığını düşünmektedir. Bu da, aldıkları eğitimden genel olarak memnuniyetlerinin bir ifadesidir. Bu memnuniyet, mezunların çoğunun işte mesleki ve kişisel yeteneklerini kullanıyor olmaları ile pekişmektedir.

DERS PROGRAMININ ÇALIŞMA YAŞAMINA KATKISINA İLİŞKİN ALGILAR

Üniversite eğitiminin çalışma yaşamına genel etkisinin yanı sıra, mezunların ders programının çalışma yaşamına katkısına ilişkin algıları ve değerlendirmeleri de bilinmelidir. Anketin bu kısmında bölümde aldıkları lisans eğitimiyle çalışma yaşamı arasında ilişki incelenmektedir. Bunun için bölüm programında yer alan dersler, içerikleri göz önünde bulundurularak "insan kaynakları yönetimi", "hukuk", "sendikacılık", "sosyal politika", "endüstri ilişkileri", "sosyal güvenlik" ve "çalışma ekonomisi" olmak üzere yedi ana başlıkta toplanmıştır. Mezunlara yöneltilen "Aldığınız derslerin çalışma yaşamınıza ne derece katkı sağladığını düşünüyorsunuz?" sorusuna alınan yanıtlar Tablo 7'de verilmiştir.

Buna göre Tablo 7, mezunların bölümde aldıkları temel derslerle çalışma yaşamı arasındaki ilişkiye yö-

nelik algılarını göstermektedir. Temel ders gruplarının çalışma yaşamına katkıları sırasıyla; sosyal güvenlik %34, 2 (68), hukuk %30 (60), çalışma ekonomisi %27 (54), insan kaynakları %26 (52), sosyal politika %21 (42), sendikacılık %17 (34) ve endüstri ilişkileri %12,6 (25) şeklindedir. Ayrıca, mezunların %17'si (33) sendikacılık ve endüstri ilişkileri alanındaki derslerin çalışma yaşamına hiç katkısı olmadığını düşünmektedir. Günümüz işgücü piyasasında, endüstri ilişkileri sisteminin ve sendikacılığın bulunduğu koşullar altında bu sonuç şaşırtıcı değildir. Ayrıca, mezunlarla zaman zaman kurulan bireysel iletişimlerden de özellikle mülakatlarda sendikalara ve sendikacılığa yönelik bakış açılarının sorulduğu ve hatta sendikaya yönelik olumlu tutumun işe kabulde bir engel olarak görüldüğü de anlaşılmaktadır.

Tablo 7'de yer alan son iki sütun birlikte ele alındığında, çalışma yaşamına etkisinin çok olduğu düşünülen derslerin sıralaması da değişmektedir. Buna göre, en fazla katkısı olduğunu düşündükleri alan %78 ile sosyal güvenlik dersleri olmuştur. Ardından ise yaklaşık %60 ile insan kaynakları dersleri, %55 ile çalışma ekonomisi, %53 hukuk, %48 sosyal politika, %39 sendikacılık ve %36 endüstri ilişkileri alanı dersleri gelmektedir. Özellikle mezunların çalıştıkları alanlarla bir

Tablo 7: Mezun Olunan Bölüm ve Çalışma Yaşamı İlişkisi: Alınan Derslerin Çalışma Yaşamına Katkısına İlişkin Algıları

Dersler	Hiç	Az	Orta	Çok	Çok fazla
İnsan kaynakları	20 (10,1)	12 (6,0)	48 (24,1)	67 (33,7)	52 (26,1)
Hukuk	20 (10,1)	21 (10,6)	52 (26,1)	46 (23,1)	60 (30,2)
Sendikacılık	33 (16,6)	35 (17,6)	52 (26,1)	45 (22,6)	34 (17,1)
Sosyal politika	13 (6,5)	29 (14,6)	62 (31,2)	53 (26,6)	42 (21,1)
Endüstri ilişkileri	33 (16,6)	30 (15,1)	64 (32,2)	47 (23,6)	25 (12,6)
Sosyal güvenlik	13 (6,5)	11 (5,5)	40 (20,1)	67 (33,7)	68 (34,2)
Çalışma ekonomisi	12 (6,0)	20 (10,1)	58 (29,1)	55 (27,6)	54 (27,1)

arada düşünüldüğünde, insan kaynaklarının bu sıralamada yeri olağandır. Mezunların staj ve çalışma alanlarına bakıldığında, insan kaynakları bölümünün ilk sırada olduğu görülmektedir (Bknz. Tablo 6).

Anketin sonunda yer alan açık uçlu soruda mezunlar bölümün ve lisans derslerinin kariyer hedefleri ve çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini şöyle dile getirilmektedir:

"Bölümde aldığımız her eğitim gerçek iş yaşamının provasını gibiydi. Derslerde konuştuğumuz her şey gün gibi karşımızda hala."

"Çalışma Ekonomisi mezunu olmakta hayatı çok daha net görmenizi sağlayan, gerçek hayattan kopuk olmayan bir bölüm olmaması nedeniyle hayatımın her anında kendini hissettiriyor."

"Bölümle alakalı bugüne kadar hiçbir işte çalışmadım. Fakat bölümümün iş hayatım ve kariyerim üzerinde çok etkili olduğumu düşünüyorum. Çünkü bu bölüm bakış açımı değiştirdi. Hedeflemiş olduğum kariyer basamaklarını çok hızlı şekilde geçmemin en büyük nedenlerinden birisi budur."

"CEEİ bölüm dersleri ise daha çok özel sektöre yönelik olduğu düşünce-sindeyim."

YABANCIL DİL BİLGİSİ, STAJ VE SERTİFİKANIN ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİSİNE İLİŞKİN ALGILARI

Tablo 8'de mezunların yabancı dil bilgisinin çalışma yaşamına girişte ve işyerinde yükselmelerdeki etkisine ilişkin algıları özetlenmektedir. Buna göre, iş ararken ya da işe girerken yabancı dil bilgisinin "çok etkili" olduğunu söyleyenlerin oranı %19,6 (39) iken, "çok fazla etkili" olduğunu söyleyenlerin oranı ise %61 (122)'dir. Ayrıca, yabancı dilin işte yükselmeye "çok etkili" olduğunu düşünenlerin oranı 19,6 (39), "çok fazla etkili" olduğunu söyleyenlerin oranı ise %62 (123)'dir.

Böylece, mezunların yaklaşık %80'inin yabancı dilin iş bulma ve bir işte yükselmeye etkili olduğu yönünde güçlü bir algıya sahip olduğu görülmektedir. Ancak çalışan mezunların yabancı dil bilgilerini işlerinde kullanma düzeyleri de incelendiğinde, çalışanların yarısından fazlasının işlerinde yabancı dili hiç kullanmadıklarını yaklaşık beşte birinin ise çok az kullandıklarını söylemiş olmaları yabancı dil bilgisinin yeni mezunların işe alımında kullanılan önemli bir eleme koşulu olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Tablo 8).

Tablo 8: Yabancı Dil Bilgisinin Çalışma Yaşamına Etkisi İlişkin Algıları

	Hiç	Az	Orta	Çok	Çok fazla
Yabancı dil bilgisi sizce iş ararken ne kadar önemli?	7 (3,5)	10 (5,0)	21 (10,6)	39 (19,6)	122 (61,3)
Yabancı dil bilgisi sizce işte yükselmeye ne kadar önemli?	5 (2,5)	8 (4,0)	24 (12,1)	39 (19,6)	123 (61,8)
İşte yabancı dil kullanma düzeyi (n=123)	63 (51,2)	24 (19,5)	19 (15,4)	9 (7,3)	8 (6,5)

Yeni mezunların iş arama ve mülakat süreçlerinde deneyimsiz olmalarının her zaman bir dezavantaj olarak karşlarına çıktığı bilinir. Özellikle takım çalışmalarında etkinlik ve uyumun bir işareti sayılabilir. Bu açıdan, öğrencilik yaşamlarında staj, proje çalışmaları ya da öğrenci topluluğu faaliyetlerine katılım önemlidir.

Sertifika ve stajın çalışma yaşamında etkisi konusunda da mezunların algısı incelemiştir. Staj ve sertifikanın çalışma yaşamına yönelik etkilerine ilişkin görüşler ise Tablo 8'de özetlenmektedir. Bu sorularda mezunlara birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri söylenmiştir. Mezunlar, belli bir alanda pratik bilgiler içeren sertifika programlarına katılımın çalışma yaşamında %30,2 ile iş bulmayı kolaylaştırdığını, %17,1 ile işe uyumu kolaylaştırdığını, %16,8 ile iletişim kurmayı kolaylaştırdığını ve %5,3 oranında ise öğrendikleri teorik bilgileri pratikte görmeyi sağladığını düşünmektedir. Diğer yandan, staj konusunda ise mezunların %30,4'u

işe uyumu kolaylaştırdığını, %25'i teorik bilgiyi pratikte görmeyi sağladığını, %21,8'i iş bulmayı kolaylaştırdığını ve %18,9 ile iletişim kurmayı kolaylaştırmakta etkili olduğunu söylemişlerdir. Görüldüğü gibi, staj iş bulma, işe uyum ve pratiği öğrenme bakımından sertifika programlarından daha etkilidir. (Tablo 9). Ne yazık ki bölümde stajın zorunlu olmaması, mezunların çalışma yaşamına geçiş ve uyumlarında en sorunlu alanlardan birini oluşturmaktadır.

Anketin sonunda yer alan açık uçlu soruya verilen yanıtlarda en sık ve ısrarla dile getirilen sorun, iş arama sürecinde yeni mezunun en büyük dezavantajı deneyimin olmaması şeklinde tanımlanmıştır. Bu sorun stajın zorunlu olmadığı, öğrenci iken bir işte çalışmamış çoğu yeni mezun için geçerlidir. Staj bu dezavantajı kısmen ortadan kaldırılabılır. İş arama ve işe uyum sürecinde ve kariyer fırsatlarını görmek bakımından yeni mezun için staj önemli bir deneyimdir. Mezunların

Tablo 9: Sertifika ve Stajın Çalışma Yaşamına Etkisine İlişkin Algıları

Sertifikaların çalışma yaşamına nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?	
İş bulmayı kolaylaştırıyor.	97 (30,2)
İşe uyumu kolaylaştırıyor	55 (17,1)
Teoriyi pratikte görmeyi sağlıyor	49 (15,3)
İletişim kurmayı kolaylaştırıyor	54 (16,8)
Hiçbir etkisi yok	66 (20,5)
<i>Toplam</i>	<i>321 (100)</i>
Sizce staj yapmanın çalışma yaşamına nasıl bir etkisi vardır?	
İş bulmayı kolaylaştırıyor.	98 (21,8)
İşe uyumu kolaylaştırıyor.	137 (30,4)
Teoriyi pratikte görmeyi sağlıyor	113 (25)
İletişim kurmayı kolaylaştırıyor	85 (18,9)
Hiçbir etkisi yok	18 (4)
<i>Toplam</i>	<i>451 (100)</i>

açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlarda Bölümde zorunlu staj³ uygulamasının olmamasının iş aramayı nasıl etkilediği anlaşılmaktadır.

*"Okulda aldığımız eğitimler maa-
leşef ki teori olarak kalıyor hayatımız-
da. İş yaşamına geçtiğimizde bunları
uygulamamızı istiyorlar. Stajın zorun-
lu olmaması teorik bilgilerimizi uygu-
lamaya sokmamıza engel oluyor."*

*"İş aradığım dönemlerde en çok
karşıma çıkan sorun staj deneyimim
olmamasıydı. Ben ne yazık ki bu ger-
çeği mezun olduktan sonra gördüm.
İlk olarak staja önem verilmeli."*

Ayrıca bir mezun da stajın, kişinin kendini tanıması hedef belirleyebilmesi ve çalışabileceği sektörü tanıması açısından önemine vurgu yaparak; *"Öğrencilik döneminizde mutlaka staj yapmalısınız. Bu, sizin sektör seçiminizde çok etkili oluyor. Ben özel sektörde çalışıyorum. Yaptığım staj benim kendimi ve ne istediğimi işverenlere anlatabilmemde çok etkili olduğu için iş bulmada ya da değiştirmede çok zorlanmadım."* demektedir. Bir başkası da, üniversite eğitiminde aldığı teorik bilginin uygulamadaki faydasından ve kariyer planları açısından önemini *"yaptığım staj benim için çok faydalı oldu eğitimimi pratiğe dökmem ve kariyerimi planlamam için benim adıma büyük fırsattı"* diyerek bahsetmektedir. Bir diğeri de bölüm öğrencilerine *"Bölüm arkadaşlarıma zorunlu olmasa da şiddetle staj yapmalarını tavsiye ediyorum."* şeklinde görüş belirtmiştir.

3- Öğrenci sayısının fazla olması ve üniversitenin prim ödeme yükümlüğü altına girmek istememesi nedeniyle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde yer alan bölümlerin hiçbirinde staj zorunluluğu bulunmamaktadır.

MEZUNLARIN BÖLÜM, KARIYER VE İŞE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Araştırmanın son kısmında mezunlara bölüm, kariyer ve işe ilgili bazı görüşleri sorulmuştur. Alınan yanıtlar Tablo 10'da özetlenmektedir. Mezunların %96'sının (191) kariyer planları vardır. Kariyerlerinin başlangıcında olan yeni mezunlar arasında, yaptıkları işin kariyer hedefleriyle örtüştüğünü düşünenlerin oranı %57 (70), iş değiştirmeyi düşünenlerin oranı ise %48 (59)'dir. Bu verileri Tablo 4'teki çalışanların %69'unun (85) yaptıkları işte yeteneklerini kullandıklarını söylediklerini hatırlayarak değerlendirmek yerindedir. İşte yeteneklerin kullanımı iş-birey uyumunun bir göstergesi kabul edilirken, yetenek kullanımı boyutunda iş-birey uyumu oranı yüksek kabul edilebilir. Diğer yandan, çalışanların neredeyse yarısının iş değiştirme niyetinde olması, işlerinin kendilerine uygun olduğunu düşünmelerine rağmen, kariyer planlarını mevcut işlerinde gerçekleştirme beklentilerinin olmayışı ile açıklanabilir. Bu açıklama, kariyer yönetimi açısından bakıldığında makul karşılanabilir. Özellikle yeni mezunlarda kariyer başlangıcını oluşturan ilk beş yılda iş değiştirmelerin sıklıkla yaşandığı bilinen bir gerçektir. Keşif dönemi olarak da adlandırılan bu dönemde, yeni mezun ilk kez bir işte çalışmaya başladığında, o işin gerektirdiği role uygun olup olmadığını araştırarak kendi kendini keşfetmeye, güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini saptamaya çalışır. Bu sebeple, mezunların kariyerlerinin bu ilk döneminde hedeflerine uygun iş değiştirme düşünceleri olağan görünmektedir.

Tablo 10: Mezunların Bölüm, Kariyer ve İşe İlişkin Görüşleri

Kariyer planınız var mı?		
Evet		191 (96,0)
Hayır		8 (4,0)
İşe kabulde önceki iş deneyimlerinin etkisi (n=123)		
İlk işim.	35 (28,5)	
İşe girmemi kolaylaştırdı.	53 (43,1)	
Etkisi olmadı.	35 (28,5)	
İş-kariyer hedefi uyumu (n=123)		
Evet	70 (56,9)	
Hayır	53 (43,1)	
İş değiştirmeyi düşünüyor musunuz? (n=123)		
Evet	59 (48,0)	
Hayır	64 (52,0)	
Okulda katıldığınız sosyal faaliyetlerin işe tercih edilmenizdeki etkili olduğunu düşünüyor musunuz?		
Evet		8 (39,2)
Hayır		21 (60,8)
Muğla Üniversitesi mezunu olmanızın iş bulmanızda etkisi oldu mu?		
Olmadı		66 (83,4)
Olumlu etkiledi		4 (12,1)
Olumsuz etkiledi		(4,5)
Geriye dönme imkânınız olsaydı yine aynı bölümü seçer miydiniz?		
Evet		24 (62,3)
Hayır		5 (37,7)

Ayrıca, mezunlara önceki iş deneyimleri, mezun olunan üniversite, bölümün ve topluluk faaliyetlerine katılımın iş bulmada etkili olup olmadığı da sorulmuştur. Çalışanların %43'ü (53) işe kabul edilmesi aşamasında önceki iş deneyimlerinin, tüm mezunların ise %39'u (60) okuldaki öğrenci topluluğu gibi sosyal faaliyetlere katılımın olumlu etkilediğini söylemiştir (Tablo 10).

Toplumdaki yaygın kanılardan biri de lisans diplomasının alındığı üniversitenin iş bulmada önemli olduğu yönündedir. Özellikle gelişmiş ve büyük üniversitelerin diplomalarının işe alımlarda tercih sebebi olduğu düşünülür. Bu durumun bölüm mezunlarındaki algısını görebilmek için katılımcılara "Muğla Üniversitesi mezunu olmanızın iş bulmanızda etkisi oldu mu?" sorusu yöneltilmiştir. Mezunların %83'ü mezun oldukları üniversitenin herhangi bir etkisinin

olmadığını, %12'si olumlu etkilediğini ve %4,5'i (9) ise olumsuz etkilediğini düşünmektedir. "Geriye dönme imkânınız olsa yine aynı bölümü seçer miydiniz?", sorusu ile de, mezunların bölüm memnuniyetleri hakkındaki düşünceleri öğrenilmek istenmiştir. Buna göre, mezunların %62,3'ü geri dönme imkânı olsa yine aynı bölümde okumak istediklerini söyleyerek, memnuniyetlerini dile getirmişlerdir.

Bir mezun da iş-bireyin uyumunun çalışan üzerinde bıraktığı etkiyi "Okuduğum bölümle ilgili bir kurumda çalıştığım için pazartesi sendromu diye bir derdim yok" şeklinde ifade etmiştir. Bir başka yanıt ise "Okumuş olduğum bölümle alakalı bugüne kadar hiçbir işte çalışmadım. Fakat Çeko'nun iş hayatım ve kariyerim üzerinde çok etkili olduğumu düşünüyorum. Çünkü bu bölüm bakış açımı değiştirdi. Hedeflemiş olduğum ka-

riyer basamaklarını çok hızlı şekilde geçmemin sanırım en büyük nedenlerinden birisi budur." diyerek, mezun olduğu bölümden memnuniyetini anlatmaktadır.

Bir mezun da, "Üniversitede bölümümü çok severek okudum ancak öğrendiklerim haklarımın farkına varmamı sağlamış da olsa pratikte uygulayabilmek mümkün değil. Çalışma saatlerine itiraz etmek, izin kullanmak, mesai ücretlerini talep etmek göze batmak ve gözden çıkarılmayı kolaylaştırmaktan başka bir işe yaramıyor. Ancak her ne olursa olsun Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü okumaya değer bir bölüm. Tek arzum bölümün kıymetinin anlaşılması ve bölüm akademisyenlerinin çalışan haklarının anlaşılması ve devletin konu hakkında gerekli önlemleri alması bağlamında şu an gösterdiklerinden çok daha fazla çaba sarf etmesi ve bu bağlamda çalışmalar yapmasıdır." şeklinde görüş belirtmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü mezunlarının çalışma yaşamına geçişte istihdam süreçleri, mevcut istihdam durumları ve kariyer olanakları ile mezunların gözünden lisans eğitimi ve çalışma yaşamı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar şöyledir:

1) Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, kadın öğrencilerin ağırlıklı olarak okuduğu bir bölümdür. Cinsiyet oranlarına göre, mezunların %66'sı kadın, % 34'ü erkektir. Çalışma alanları bakımında genellikle hizmetler

sektöründe istihdam olanakları bölümünün tercih edilmesinde bu anlamda belirleyici olabilmektedir. %63'ünün aylık gelir düzeyi 1000-3000 TL, arasında olup, %26'sı kendine ait bir arabaya ve %25'i ise konuta sahiptir. Bu durum mezunların alt ve orta gelir grubunda yer aldıklarını göstermektedir (Tablo 2). Staj yapma oranı %41, bir sertifika programına katılım oranı ise %68'dir. Staj ve sertifika programlarının konuları bakımından öncelikle insan kaynakları yönetimi, bankacılık, finans ve satış ağırlıklı olduğu görülmüştür (Tablo 3, Tablo 6).

2) Profesyonel anlamda ilk iş başvurusunu mezuniyetten sonra yapanların oranı %64,8 (129) olmuştur. %45'2'si (90) 1-5, %17,6'sı (35) 6-10, %17'si (34) 11-15 ve %20'si 16 ve üzerinde iş başvurusu yapmıştır (Tablo 5). Başvuruda en fazla kullanılan kanal %34,9 ile internet olmuştur. İnterneti sırasıyla, %24,4 ile doğrudan başvurular, %21 ile referans aracılığı (tanıdık) ile başvuru, %12,8 ile İŞKUR, %5,7 ile özel istihdam büroları izlemiştir. İlk altı ayda iş bulma oranı %46'dır. Mezunların %50'si yaptıkları başvuruların 1-3'ünde mülakata çağrılmış, toplamda mülakatlarda başarılı olup iş teklifi alanların oranı ise %91 gibi oldukça yüksek çıkmıştır (Tablo 4). %67'sinin çalışmayı kabul ettikleri ücret seviyesi ise asgari ücretle 2000 TL arasındadır. Yapılan ilk iş sözleşmesinin türü bakımından sözleşmelerin yarıdan fazlası (%51) belirsiz süreli iş sözleşmesi olmuştur. %24 girdikleri ilk işte çalışmaya devam etmektedir. İş değiştirenlerin %57,8'i ise kariyer hedeflerine uygun olmadığı için,

%25,5'i ücret yetersizliği, %18,3'ü aldıkları eğitime uygunsuzluk, %18,3'ü de daha iyi iş teklifi aldıkları için en az bir, en çok da beş kez olmak üzere iş değiştirdiklerini söylemişlerdir. İş değiştirmenin en yaygın sebebi ilk işin kariyer hedeflerine uygun olmaması, mezunların işten beklentilerinin kariyer fırsatları olduğunu göstermektedir.

3) Araştırmanın yapıldığı dönem itibari ile mezunların %62'si (123) ücretli bir işte çalışmaktadır. Çalışanların %16,6'sının işvereni (33) kamu, %43'sinin (86) ise özel sektör, %80,5'i (90) hizmetler sektöründe, %19,5'i (24) ise sanayide çalışmaktadır. Bu durumda bölüm mezunlarının işveren profili genellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel işverenlerdir. Çalışma alanları bakımından insan kaynakları yönetimi (%22) ile bankacılık ve finansman (%22) alanında belirgin yoğunluk göze çarpmaktadır. Ayrıca çalışanların %57'si kariyer hedeflerine uygun işlerde çalışmakta, %67'si ise işlerinde yeteneklerini kullanabilmektedir (Tablo 5).

4) Mezunların büyük bir çoğunluğu (%74) üniversite eğitiminin çalışma yaşamına katkısı olduğunu düşünmektedir (Tablo 5). Lisans derslerinin çalışma yaşamına etkisi incelendiğinde en çok katkısı olduğunu düşündükleri ders grubu %78 ile sosyal güvenlik dersleri olmuştur. Ardından %60 ile insan kaynakları dersleri, %55 ile çalışma ekonomisi, %53 hukuk, %48 sosyal politika, %39 sendikacılık ve %36 endüstri ilişkileri alanı dersleri gelmektedir. Ayrıca işe girişte yabancı dilin çok önemli olduğunu düşünenlerin oranı yaklaşık %80'dir. (Tablo 8).

5) Stajın iş bulmayı, işe uyumu ve iletişim kurmayı kolaylaştırdığını söyleyenlerin oranı %96 iken, sertifika programlarının ise hiçbir etkisi olmadığını düşünenlerin oranı %21 olmuştur (Tablo 9). Staj iş bulma, işe uyum ve pratiği öğrenme bakımından sertifika programlarından çok daha etkilidir. Ayrıca iş bulmada mezun oldukları üniversitenin etkisi olmadığını düşünenlerin oranı %83 gibi yüksek bir oran iken, tekrar tercih şansları olsa aynı bölümde okumak isteyenlerin oranı ise %62'dir. Bu anlamda mezunların önemli bir çoğunluğu bölümde okumuş olmaktan memnundur.

6) Mezunların bir kısmında işgücü piyasasına geç girme eğilimi vardır. Mezunlar özellikle ilk yıllarda askerlik, lisansüstü eğitim ve özellikle bilgileri taze iken KPSS'ye hazırlanıp kamu sektöründe iş bulabilmek için işgücü piyasasına geç girmektedirler. Anketten elde edilen sonuçlar da bu yönde olmuştur. Mezuniyetten sonra sayılan nedenlerle bir işte çalışmamalarına rağmen hiç iş başvurusu yapmamış olanların oranı %16 çıkmıştır.

7) Mezunların istihdam alanları ve koşulları bölümün öz değerlendirme yapabilmesi için önemli bir göstergedir. Ortaya çıkan tabloda insan kaynakları yönetiminin bu bölüm mezunların en çok tercih ettiği çalışma alanı olduğu anlaşılmaktadır. Mezuniyetten sonraki ilk altı ay içinde mezunlarının neredeyse yarısının iş bulabilmesi, mülakatlardaki yüksek başarı gibi sonuçlar, bölüm ve yürütülen eğitim programının işgücü piyasasındaki görünümünün olumlu yönde olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, mezunların çalış-
ma yaşamına geçiş ve iş olanaklarını
Türkiye'nin içinde bulunduğu ekono-
mik ve sosyal koşullardan bağımsız
düşünmek olası değildir. Ülkemizde
makro düzeyde bir insan kaynakları
planlamasının olmaması nedeniyle,
işgücü piyasasında sadece nicelik-
sel değil, niteliksel olarak da arz ve
talebin örtüşmemesi, üniversite me-
zunları arasındaki işsizlik oranlarını
arttırmaktadır.⁴ Söz konusu bu du-
rum disiplinler arası ve çalışma alanı
geniş olan çalışma ekonomisi ve en-
düstri ilişkileri bölüm mezunlarını da
etkilemektedir. Bölüm mezunlarının
istihdam edilebilirliğinin sağlanması,
işgücü piyasasının taleplerine uygun
nitelik ve yetkinlikler kazandırılma-
ları ile sağlanabilir. Ancak bu tama-
men üniversite/fakülte ya da bölüme
yüklenmesi gereken bir sorumluluk
değildir. Zira, lisans eğitimi progra-
mının, mezunları meslek edindirme
amacı ile düzenlenmesi düşünüle-
mez. Fakülte/Bölüm, temel disiplin
alanı içinde evrensel bilginin üreti-
mini amaçlar. Dolayısıyla öğrencilere
sunulan bilgiler onların meslek edin-
melerinin ötesinde evrensel bilginin
öğretimi üzerine odaklanır. Burada
özellikle mesleki formasyondan zi-
yade üniversite formasyonu sunan
iktisadi idari bilimler fakültelerinde
(çalışma ekonomisi bölümü de da-
hil olmak üzere) mezuniyetten sonra
meslek edinme ya da, meslek sahi-
bi olma öğrencinin/mezunun dört
yıl boyunca verilen eğitimle edindiği

bilgileri kullanarak, kendini geliştir-
mesi ve yetkinliklerini güçlendirme-
si ile yakından ilişkilidir. Ancak, yeni
mezunun çalışma yaşamına geçişte
yaşadığı temel sorun, işgücü piyasa-
sında ne ile karşılaşacaklarını bilme-
meleri ya da tahmin edememeleridir.
Yeni mezunlar genellikle bu durumu
yaşayarak öğrenmek zorunda kal-
maktadırlar. Bu, beklentilerini kar-
şılamanın bir iş bulmalarını zorlaştıran
en önemli etkidir. Mezuniyetten
sonra işgücü piyasasından beklenti-
leri artmış olmasına rağmen, nerden
ve nasıl iş bulacaklarını bilememele-
ri, çalışmaya başladıklarında ise teori
ile pratiğin farklı olduğunu görmeleri,
karşılaştıkları temel sorunlar olmak-
tadır. Üniversitelerin bünyesinde son
yıllarda sayıları artan kariyer mer-
kezlerinin varlığı dikkat çekmektedir.
Kariyer merkezleri öğrenciye mez-
uniyet sonrasında hazırlama mezunlara
da iş arama bulma, işe alıştırma ve ka-
riyer planlama gibi konularda danış-
manlık hizmeti sunmaktadır. Kariyer
merkezi işletmelerle yakın ilişkiler
kurarak, rehberlik ve danışmanlık
hizmeti ile öğrencilerin çalışma ya-
şamına geçişlerini kolaylaştırabilir,
onları işgücü piyasasının koşulları ve
beklentileri doğrultusunda yönlendi-
rebilir (Koyuncu, s.248). Diğer yandan,
bu araştırmada mezunların da sıklık-
la vurguladığı gibi, öğrencilere stajın
zorunlu hale getirilmesi teori-pratik
arasındaki farkı görebilmeleri ve öğ-
rencinin çalışma yaşamına hazırlan-
masına katkı sağlayacaktır.

4-TÜİK İşgücü İstatistikleri 2014 rakamlarına göre
Türkiye geneli işsizlik oranı 10,3 iken, yükseköğren-
im mezunlarında işsizlik oranı 9,9 dur.

KAYNAKÇA

- Akan, T. (2011). "Sosyoloji, Politika ve Ekonomi [SPE]' Bölümüne Doğru: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Yeniden Yapılanmasına İlişkin Bir Model Önerisi," İŞGÜÇ, C. 13, S.3. www.isgucdergi.org
- Arabacıoğlu, T.-Sebetci, Ö.-Güler, E.-Karataş, T.(2011). "Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Programcılığı Programı Mezunları Hakkında Betimsel Bir Çalışma", Akademik Bilişim Konferansı.
- Bakıoğlu, A.-Yüksel, M.-Akdağ B.- Canel, A.N. (2011). "Yükseköğretimde Mezun İzleme Sistemi: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Mezunları Üzerine Bir Araştırma", Yükseköğretim Dergisi, C.1, S.2.
- Bozkurt, V.-Emirgil, (2008); "Mezunların Aynasındaki Biz: Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü Mezunlarının Üniversite Öğretimi Konusundaki Algıları Ve İstihdam Süreçleri", 10. Çalışma İlişkileri Kongresi, Denizli.
- Dereli, F.- Kabataş, S. (2009): "Sağlık Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulma Endişeleri ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi", Yeni Tıp Dergisi, S.26.
- Düzakan, E. - Yılmaz, Ö. (2009). "İşletme Mezunlarının İş Hayatındaki Yeri ve İşletme Eğitimi: 1000 Büyük Sanayi Kuruluşunun İşletme Mezunlarından Beklentileri Üzerine Araştırma" Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 18, Sayı 1.
- Hänlein, A. (2006). "GERHARD KESSLER: Türkiye'de Sürgün Bir Alman Sosyal Politikacı", Çev. Dr. Alpay HEKİMLER-, Çalışma ve Toplum, S.6.
<http://bloknnot.sosyalkoruma.net/> (E.T.10.11.2015).
<http://ceko.mu.edu.tr/tr/bolum-hakkında-1397> (E.T. 10.11.2015).
- İşikli, A. (2007). "Sosyal Devlet Ve Prof. Dr. Cahit Talas", Çalışma ve Toplum, S.1.
- Koyuncu, B. (2013). "İşgücü Piyasasına Girişte Üniversite Kariyer Merkezlerinin Ve Danışmanlık Hizmetlerinin Rolü" I. ULUSLARARASI İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ, Ankara.
http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/Kitaplar/bildiri_kitabi.pdf
- Küçükahmet, L. (1985). "Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması", Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 145.
- Makal, A. (2008). "Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, S.1.
- Morkoç, D.-Doğan, M. (2014). "Meslek Yüksekokulu Mezunu Çalışanların Mesleki Eğitime Yönelik Görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği", Electronic Journal of Vocational Colleges, S.113.
- Özaydın, M.M. (2010). "Sosyal Politika Geçmişinden İnsan Kaynakları Yönetimi Geleceğine: Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi", TURK-İş, 390, s.58.
- Özkaplan, N.- Selamoğlu, A. (2005). "Amerika Birleşik Devletleri'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine", İŞGÜÇ, C.7, S.1. www.isgucdergi.org
- Taymaz, H. (1995). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması – 3, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 178, Ankara.
- Tınar, M.Y.- Seçer, Ş. (2009). "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Alanının Profesyonelleşmesi", 11. Çalışma İlişkileri Kongresi, Antalya.
- Yıldız, N.- Saygı, H. - Kop, A. (2009). "Ege Üniversitesi Su Ürünleri Fakültesi Mezun Profili" E.Ü. Su Ürünleri Dergisi Cilt /Volume 26, S.3.
- Yorgun, S. (2009). "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri", Çalışma ve Toplum, S.1.