OKULDAN ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞTE KARİYER FUARLARININ YERİ VE ÖNEMİ

Mertcan DEMİRHAN

23785398230

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS DÖNEM PROJESİ

Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs 2019

DÖNEM PROJESİ ONAYI

Mertcan DEMİRHAN'ın "Okuldan Çalışma Yaşamına Geçişte Kariyer Fuarlarının Yeri ve Önemi" başlıklı çalışması, .../.../2019 tarihinde, "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği' nin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları programında dönem projesi olarak değerlendirilmiş ve kabul edilmiştir.

	Unvan: Adı Soyadı	**İmza**
Proje Danışmanı	**:** Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER	
Anabilim Dalı Başkanı	**:** Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU	

Prof. Dr. Hasan TUTAR

Enstitü Müdürü

APPROVAL FOR SEMESTER PROJECT

This study titled "The Role and Importance of Career Fairs from the School to The Work" has been prepared and submitted by Mertcan DEMİRHAN in partial fulfilment of the requirements in "Anadolu University Directives on Graduate Education and Examination" for ~~of~~ Semester Project in the Department of Industrial Relations and Human Resources and has been evaluated and approved on **…../…../……..**

Signature

Supervisor **:** Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Head of the Department **:** Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU

Prof. Dr. Hasan TUTAR

Director

ÖZET

OKULDAN ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞTE KARİYER FUARLARININ YERİ VE ÖNEMİ

Mertcan DEMİRHAN

Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Mayıs 2019

Danışman: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Okuldan çalışma yaşamına geçişte kariyer fuarları, çağdaş toplumların en önemli kamusal planlamalarından bir tanesidir. Devlet işgücü piyasalarının aradığı niteliklerde gençlerin yetişmesi için, eğitim kaynaklarını gençlere sunmaktadır.

Mezun ve mezun olmaya hazırlanan gençlerin, aktif işgücü piyasalarıyla rahatça buluşabilmesi için gerekli projelerin hayata geçirilebilmesi ve sürdürülmesi, ulusal istihdam stratejileri açısından büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, gençlerin aktif işgücü piyasaları ile buluşmasını sağlayan Kariyer Fuarları ve Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Himayelerinde düzenlenen "Bölgesel Kariyer Fuarları"nın söz konusu iş piyasalarına geçişte yeri ve önemi analiz edilmektedir.

Anahtar Sözcükler: İstihdam, Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş, Kariyer, Kariyer Fuarları, Bölgesel Kariyer Fuarları.

ABSTRACT

THE ROLE AND IMPORTANCE OF CAREER FAIRS FROM THE SCHOOL TO WORK

Mertcan DEMİRHAN

Department of Industrial Relations and Human Resources

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences May 2019

Supervisor: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Career fairs in the transition from school to working life are one of the most important governmental planning of contemporary societies. The state offers educational resources to educate young people in the qualifications sought by labour markets.

It is important that young people who are graduates and are prepared to graduate can meet with active labor markets. Implementation and maintenance of the necessary projects in this regard is of great importance in terms of national employment strategies.

In this study, the "Regional Career Fairs" organized by the Presidency Human Resources Office and the "Career Fairs", which enable young people to labor market, were examined in terms of their place and importance in the transition to the labor market.

Keywords: Employment, School to Work Transition, Career, Career Fair, Regional Career Fairs.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmada başta Yüksek Lisans Tez Danışmanım Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER olmak üzere, bana hem maddi hem manevi anlamda desteklerini esirgemeyen aileme teşekkürü borç bilirim.

Mertcan DEMİRHAN

..../..../20....

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu dönem projesinin hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

(İmza)

Mertcan DEMİRHAN

..../..../20....

STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES

I hereby truthfully declare that I have behaved in accordance with the scientific, ethical principles and rules throughout the stages of preparation, data collection, analysis and presentation of my work; that I have cited the sources of all the data and information that could be obtained within the scope of this study, and included these sources in the references section. I also declare that, if a case contrary to my declaration is detected in my work at any time, I hereby express my consent to all the ethical and legal consequences that are involved.

.....

(Signature)

Mertcan DEMİRHAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **iv**

ABSTRACT ..... **v**

TEŞEKKÜR ..... **vi**

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ ..... **vii**

STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES ..... **viii**

1. GİRİŞ **1**

2. İSTİHDAM KAVRAMI **3**

2.1. İstihdam ve Genç İstihdamı ile İlgili Tanımlar **4**

2.2. Eğitim İstihdam İlişkisi **4**

2.2.1. Beşeri Sermaye Olarak Eğitim **5**

2.2.2. Eğitimin Kalkınma ve Büyümedeki Önemi **6**

3. GENÇLERİN İŞGÜCÜ PİYASALARINDAKİ KONUMU **6**

4. GENÇLERİN İŞGÜCÜ PİYASALARINA GEÇİŞLERİNDE KARİYER PLANLAMASININ YERİ VE ÖNEMİ **7**

5. GENÇLERİN OKULDAN ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞİ **9**

5.1. Okuldan Çalışma Yaşamına Geçişin Teorik Çerçevesi **9**

5.2. Farklı Eğitim Kademelerinden Mezun Olarak Geçiş **10**

5.3. Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş ile İlgili Farklı Ülke Örnekleri **10**

6. OKULDAN ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞTE KARİYER FUARLARININ YERİ VE ÖNEMİ **12**

6.1. Kariyer Fuarlarının Ortaya Çıkışı **13**

6.2. Kariyer Fuarlarının Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş Sürecindeki Rolü **13**

7. T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN KARİYER FUARLARININ GENÇLERİN OKULDAN ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞ SÜRECİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ **13**

7.1. Araştırmanın Amacı **17**

7.2. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı **17**

7.3. Araştırmanın Yöntemi **17**

7.4. Bulgular ve Yorum **18**

8. SONUÇ **19**

KAYNAKÇA **21**

ÖZGEÇMİŞ **25**

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. Seçilmiş OECD Ülkelerinde Genç İşsizlik Oranları, 2018

(Genç İşgücünün Yüzdesi Olarak)…….**.....7**

KISALTMALAR

Bknz: bakınız
bsk: baskı
edt: editör
s.: sayfa
tbl: tablo
vb: ve benzeri
vs: vesaire
vd: ve diğerleri

1. GİRİŞ

Gençlerin işgücü piyasalarına geçişi gerek teorik gerek uygulama boyutları olan güncel bir konudur. Bu anlamda okulların mezunlar birlikleri yoluyla mezunları ile olan bağlantılarının devam etmesi, mezunlarının işgücü piyasalarında edindikleri konum, üniversiteleri küresel bilgi çağının vizyonuna hâkim ve rekabet edebilen bireyler olarak hayata hazırladıklarının bir ölçütü olarak görülmektedir. Bu nedenle mezunların işgücü piyasalarında bulundukları yerler önemlidir. Mezunlarının işgücü piyasalarında edindikleri konum, üniversitelerin öğrencilerini küresel bilgi çağının vizyonuna sahip ve rekabet edebilen bireyler olarak hayata hazırladıklarının bir ölçütü olarak görülmektedir. Bu nedenle mezunların işgücü piyasalarında bulundukları konum önemlidir. Son yıllarda, üniversitelerin de mezunlarının mevcut istihdam durumlarının incelenmesi amacıyla yaptığı anketler bulunmaktadır (Canbey-Özgüler, 2012).

İşgücü piyasalarında son yıllarda yaşanan değişimler, ekonominin küresel ölçekte yeniden yapılanması, işsizlik ve eksik istihdam, hizmet endüstrilerinin gelişimi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması tüm bireyleri etkilemektedir. İşgücü piyasalarına ilk kez adım atacak olan genç işgücü açısından bakıldığında ise, konu daha önemli ve incelenmeye değer olmaktadır. Gençler bakımından bir işe girmek gelir elde etmeninin yanı sıra, sosyalleşmek ve toplumda iyi bir yer edinebilmek bakımından da son derece önemlidir (Erdoğan ve Özdemir, 2015: 138; Mare, Winship ve Kubitschek, 1984: 327).

Tarihsel deneyimler; ekonomik, sosyal ve politik sorunların çözümünde eğitimin son derece önemli bir yeri olduğunu göstermiştir. Özellikle günümüzde bilim ve teknoloji alanlarında yaşanan gelişmeler, başta bütün endüstri ilişkileri sistemi olmak üzere üretim, teknoloji, yönetim, insan kaynakları yönetimi, eğitim, istihdam gibi pek çok alanda hızlı bir değişimi ortaya çıkarmıştır (Bedir, 2002:1). Artan rekabet, çalışan sayısında azalma, kalite standartlarına odaklanma, katılımcı yönetim yapıları ve beceri geliştirmeye verilen önem gelişmelere uyum sağlayabilmek için tüm ülkelerin yeniden yapılanma çabalarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Çalışma ortamında yaşanan değişime bağlı olarak çalışanların sürekli çeşitlenen ve uyum sağlamayı kolaylaştıran becerilere sahip olmaları yolunda artan gereksinim ve oluşan çalışma kültürü, eğitim sistemini yakından ilgilendirmektedir (Ünal, 2003: 282). İşletmeler yeni bir anlayış ile beşerî kaynaklarını geliştirmeye ve işin her aşamasında profesyonelleşmeye artan ölçüde önem vermeye başlamışlardır (Davies, 1998: 208).

Kuşkusuz eğitim, bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmanın ötesinde anlamlar taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında eğitim sisteminin istihdam açısından sağlayacağı katkı, eğitimin tamamen piyasanın gereksinimlerine yönelik olarak planlanmasına değil, eğitim sisteminin bir bütün olarak geliştirilmesine bağlıdır.

Tüm ülkelerde, gençlerin istihdamı için iki dayanak bulunmaktadır. Bu dayanaklardan ilki beceri sahibi gençler yetiştiren bir eğitim sistemi, ikincisi ise iyi işler yaratan bir işgücü piyasasıdır (OECD, 2008: 2). Gençlerin işgücü piyasalarına hazırlanmaları, çağdaş toplumların temel hedeflerinden biri olmuştur. Üzerinde durulması gereken temel konu, okuldan çalışma yaşamına geçişte eğitim sisteminin fonksiyonunun ne olduğudur (Gündoğan, 2005: 105).

Beşerî sermayeye yapılan katkılar ile açıklanan beceri kazandırma fonksiyonu, seçme fonksiyonu ve işlere yönlendirme fonksiyonu okuldan çalışma yaşamına geçişte eğitim sisteminin ne ölçüde etkili olabildiğini ortaya koyabilmede önemli başlıklar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Beşerî sermaye kavramı; insanların eğitim, yetiştirme veya diğer etkinlikler aracılığı ile kendilerine yatırım yapmaları ve böylelikle yaşam boyu kazançlarını arttırarak gelirlerini yükseltmelerini ifade eder. Beşerî sermayenin en önemli unsurlarından biri eğitimdir. Ancak, beşerî sermaye kavramı sadece eğitimle değil, aynı zamanda, işgücünün verimlilik ve kalitesini arttırarak gelecekteki gelir düzeyini yükselten sağlık, göç, iş arama gibi etkinlikle de ilişkilendirilebilir.

Eğitim ile kazanılan beşerî sermaye aynı zamanda ekonomik performansı da olumlu yönde etkilemektedir. Eğitime yapılan harcamalar hem tüketim hem yatırım özelliği taşımaktadır. Eğitim; başlandığı dönemden tamamlandığı döneme kadar yapılan bütün harcamaların kısa dönemde bir getirisi olmayacağından tüketim harcaması unsuruyken, uzun dönemde ise kişisel kazanç ve ulusal gelir üzerindeki pozitif etkisi nedeniyle yatırım unsurudur (Savaş, 1986: 257).

Okuldan çalışma yaşamına geçiş genel anlamda genç insanların ilk iş deneyimlerini yaşadıkları ve çalışma hayatıyla ilk tanıştıkları dönemi ifade eder. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde, eğitim sürecinin bitişi ile tam zamanlı ve sürekli istihdama geçiş arasındaki dönem ***"Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş Süreci"*** olarak ele alınır. Üniversite mezunları açısından bakıldığında, işgücü piyasaları ile ilgili beklenti

düzeylerinin meslek lisesi/lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Gerro ve Yaish, 2003: 572).

Okuldan çalışma hayatına geçişte yaşanan sorunlar, 1970'li yılların başından itibaren çoğu ülkede genç işsizliği oranlarındaki artışla birlikte, kamu politikasının ilgi alanına giren önemli bir konu olmaya başlamıştır (Gündoğan, 2005: 105). 1960'lı yıllardan itibaren okuldan çalışma yaşamına geçiş konusu gerekli nitelik ve becerilerin kazandırılması amacına yönelik olarak, planlanan eğitim politikaları ile uyumlu yürütülmektedir (Jallade, 1983: 359).

Okuldan çalışma yaşamına geçiş süreci, genç bireyin işgücü piyasaları ile ilk kez karşılaşması, kendi yetenek ve niteliklerinin, aldığı eğitimin en gerçekçi değerlendirmesini yaptığı, başlangıç ve bitişi belli olmayan karmaşık bir dönemi ifade etmek için kullanılır. Söz konusu bu geçiş döneminin sağlıklı bir biçimde atlatılabilmesi büyük ölçüde, gençlerin kendi niteliklerinin farkında olarak iş aramaları olsa da diğer bir önemli konu da ekonomide yaratılan işlerin sayısı ve niteliği olmaktadır. Bu gerekçe ile; gençler daha nitelikli ve toplumsal statüsü yüksek meslek gruplarının daha kolay iş bulabileceği düşüncesiyle zaman zaman kendi alanlarıyla ilgili olumsuz kimlik algısını taşımaktadırlar. Dünya'da artan işsizlik oranları ve değişen çalışma koşulları gençleri de olumsuz etkilemektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde genç işsizliği oranları ülkeler arası farklılıklar olsa da genel olarak yüksek düzeylere ulaşmıştır. Beşerî sermaye sonuçta üretim sürecine katılan çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri, tecrübe, dinamizm, vizyon, misyon, eğitim gibi pozitif değerleri kapsamaktadır. Bunun yeni açılan bilim dallarıyla pekiştirilmesi gençlerin önünü açabilecek, iş bulma ve çalışma sürecinde katkı sağlayacaktır.

2. İSTİHDAM KAVRAMI

Günümüzde birçok ülkede istihdamın yapısı ve işsizliğin boyutu, ülkenin ekonomik gelişme ve sosyal kalkınma düzeyinin önemli bir göstergesi olmaktadır. Bugün Türkiye'nin en önemli sosyal ve ekonomik sorunlarından birisi de işsizliktir. Türkiye, ekonomik ve sosyal yapısındaki dengesizliklere ek olarak, uygulanmakta olan makroekonomik politikaların da etkisiyle her geçen gün daha da ağırlaşan istihdam ve işsizlik sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu sorunu çözmek için, işsizliğin

özelliklerinin ortaya konması ve buna uygun mücadele politikalarının belirlenmesi büyük önem taşımaktadır(Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 45).

2.1. İstihdam ve Genç İstihdamı ile İlgili Tanımlar

Günümüzün çözülemeyen ve küresel bir sorunu haline gelen işsizlik olgusu, bugün sadece gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerinde bir sorunu olup; ülkelerin bu sorunla başa çıkabilmeleri ve genç istihdamına yönelik kalıcı çözüm bulmaları elzemdir. 15-24 yaş arası nüfusun cari ücret düzeyinde iş arayıp bulamaması durumu olarak tanımlanan genç işsizlik, ülkemizin genç bir nüfusa ve sürekli artan bir genç işgücüne sahip olması, genç işsizliğinin artmasına sebebiyet vermekte ve dolayısıyla ülkemizde genç işsizliği oranının yüksek seviyelere ulaşmasına neden olmaktadır.

Bu doğrultuda devlet, gençleri işsizliğe karşı korumak amacı ile içinde bulunduğu ekonomik koşullara, gelişmişlik düzeyine ve mali olanakları elverdiği ölçüde müdahale etmekte ve çeşitli politikalar üretmektedir. Fakat tüm bu izlenen politikalara karşı genç istihdamı halen istenilen seviyelere gelememiştir.

Türkiye'de son yıllarda genç işsizliğine yönelik ciddi adımlar atılmıştır. Bu adımlardan biri olan Ulusal İstihdam Stratejisi, genç işsizliğini azaltmaya yönelik kalıcı çözüm bulmayı amaçlamaktadır (Es ve Güven, 2018: 217).

2.2. Eğitim İstihdam İlişkisi

Türkiye'de, eğitim-istihdam ilişkisi nispeten zayıf bir görünüm arz etmektedir. Türkiye'de mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında fonksiyonel bağın zayıf olmasının nedenlerine baktığımızda, "bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mevcut mesleki eğitim programlarının ilgili tüm taraflarla yeterince işbirliği içinde güncellenmemesi, donanım eksikliği ve eğitim personelinin yeterince sektör tecrübesinin olmaması" gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Özsoy, 2015: 178).

Türkiye'deki eğitim sisteminin girişimciliğe önem vermemesi, onun yerine gençleri özel sektör veyahut da kamu sektörüne yönelik yetiştirmeleri ve girişimciliğin bir

oyalanma süreci olarak algılanması genç işsizliğinin diğer bir nedenidir (Bayraktar, 2015).

Genç nüfus içerisinde eğitim seviyesinin arttıkça işsizlik oranının azalmaması dikkat çekici bir durumdur. Söz konusu durum, Türkiye'de eğitimin vasıf kazandırma özelliğinin olmadığını göstermekle beraber, emek piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik eğitim sisteminin yapılandırılamaması genç işsizliğini etkilediği görülmektedir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 86). Bu bağlamda, küçük işletmeler ve aile işletmelerinin hâkim olması nedeniyle kaliteli işgücüne duyulan ihtiyacın az olması ve nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulan işletmelerin üretim ve istihdam açısından Türkiye ekonomisinde küçük bir paya sahip olması eğitim ve işsizlik arasındaki ters yönlü ilişkiyi açıklamaktadır (Okur, 2015: 46-49).

Eğitim ve işsizlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi, eğitimin işgücünün niteliğinin sinyali olması nedeniyle önemlidir. Bu çerçevede ekonomik teori, eğitim seviyesi arttıkça işsizliğin azalacağını belirtmektedir (Gürsel ve Ulusoy, 1999: 115). Türkiye'de eğitim düzeyine göre işsizlikteki gelişmelerin teorik beklentilere uyum göstermediği görülmektedir. Türkiye'de eğitim düzeyi yükseldikçe, işsizlikte beklenen azalma ortaya çıkmamaktadır. Türkiye genelinde, lise seviyesine kadar eğitim düzeyi arttıkça işsizlik de artmaktadır ve liseden sonra işsizlik oranında düşme görülmektedir. Türkiye genelinde farklı eğitim düzeylerine sahip olanların işsizlik oranlarına bakıldığında, işsiz kalanların çoğunlukla ilkokul mezunu olduğu ve ilkokul mezunlarını da lise ve dengi okul mezunlarının izlediği görülmektedir. Bu durum eğitim düzeyinden bağımsız olarak ele alındığında, Türkiye'de lise eğitiminin iş vasfı kazandırmadığını ve bu nedenle mezunlarının iş bulma olasılıklarının düşük olduğunu söylemek mümkündür. Gelişmiş ülkelerden farklı olarak, Türkiye'de asgari ücretin oldukça düşük ve istihdam edilenleri koruyan kurumsal yapının zayıf olması, düşük eğitim seviyelerinde işsizlik oranının göreceli olarak daha düşük olmasının nedenidir (Ansal ve diğerleri, 2000: 113).

2.2.1. Beşeri Sermaye Olarak Eğitim

Klasik iktisatçılardan A. Smith 1776'da yayınlanan "Ulusların Zenginliği" kitabında pahalı bir makine ile alışılmışın dışında şeyler üretilebileceğini, eğitilmiş işçinin de buna benzediğini belirtmişti. 1950'lerin başında Thedore Schultz, Jacob Mincer ve Gery Becker gibi iktisatçılar Smith'in görüşlerini yeniden ele almış ve Beşeri Sermaye

Teorisini geliştirmişlerdir. Teorinin temel görüşü eğitimin verimliliği ve dolayısıyla gelirleri artırdığıdır. Yatırım kavramı genellikle yapıldığı muhasebe döneminin ötesinde de gelir akımı sağlayan harcamalar olarak tanımlanmaktadır. Birey açısından da eğitim, bireye başlangıçta yüksek maliyetler yüklese de gelecekte gelirleri artıracağı ümit ve beklentisi ile yapıldığı için "beşeri sermaye yatırımı" söz konusu olmaktadır (Biçerli, 2009: 254).

2.2.2. Eğitimin Kalkınma ve Büyümedeki Önemi

Türkiye'nin genç nüfus açısından dünyada çok az ülkede görülen farklı bir durumla karşı karşıyadır. Demografik fırsat penceresi olarak adlandırılan söz konusu durum neticesinde fırsat penceresinin 2040 yılında kapanacağı, bu yıla kadar gençler iyi bir eğitime tabi tutularak üretime yönlendirildiği takdirde, Türkiye'nin ciddi bir iktisadi büyüme gerçekleştirebileceği ve işsizlik sorununun çözüme kavuşturulabileceği belirtilmektedir. Çünkü 2023 yılına kadar, Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusu artarak yaklaşık %70'e ulaşacak ve bu tarihten sonra 2040 yılına kadar azalan bir hızla artmaya devam edecektir. 2040 yılından sonra ise, nüfus yaşlanma eğiliminde olacak, yani demografik fırsat penceresi kapanacaktır. Bu durum, Türkiye'de genç nüfusun önemine vurgu yaparak gençlere yönelik özel politikalar izlemenin önemine değinmektedir (Erdayı, 2009: 138-139).

3. GENÇLERİN İŞGÜCÜ PİYASALARINDAKİ KONUMU

Gençlerin işgücü piyasalarına uyumu okuldan çalışma yaşamına geçiş konusunun da temelinde yer almaktadır. İyi eğitilmiş ve istihdama kazandırılmış işgücü bir ülkenin en önemli zenginlik kaynağıdır. Türkiye'de 2009 Nüfusu Sayımı sonuçlarına göre toplam nüfusun yarısını gençler oluşturmaktadır. Türkiye genç nüfus yapısıyla avantajlı gibi görünse de bu gençler açısından nüfusun diğer gruplarına göre ciddi istihdam ve işsizlik sorunları bulunmaktadır.

Tablo 1. Seçilmiş OECD Ülkelerinde Genç İşsizlik Oranları, 2018(Genç İşgücünün Yüzdesi Olarak)

Ülke	Oran
Güney Afrika	53.39
Yunanistan	39.88
İspanya	34.38
İtalya	32.17
Fransa	20.77
Portekiz	20.30
Türkiye	20.13
Şili	17.64
Finlandiya	16.75
İsveç	16.73
Belçika	15.85

Kaynak: http://stats.oecd.org

4. GENÇLERİN İŞGÜCÜ PİYASALARINA GEÇİŞLERİNDE KARİYER PLANLAMASININ YERİ VE ÖNEMİ

Gençler, yaşamlarıyla ilgili karar sürecinin ilk basamağındadırlar. Mutlu ve başarılı bir geleceğin ilk koşulunun doğru seçilmiş bir meslek olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle öğrencilerin yapmış oldukları seçimlerin kendileri için sağlıklı ve isabetli olabilmesi onların bazı bilgi ve becerilere sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Meslek seçimi, aşamalı olarak kaydedilen uzun bir dönemi kapsar. Bu nedenle öğrencilerin verdikleri kararların, ilgi alanlarında meydana gelen değişimlerin takipçisi olmak gerekir. Meslek seçiminin sağlıklı olabilmesi her şeyden konuda yeterli bir mesleki olgunluk düzeyine sahip olmakla mümkündür. Bunun için de önce bu öğrencilerin mesleki gelişim görevlerini başarıyla yerine getirebilmeleri gerekmektedir. Mesleki olgunluk düzeyleri

yüksek olan bireyler mesleki gelişim görevlerini başarı ile tamamlayarak kendileri için doğru ve isabetli meslek seçimi yapabilmektedirler (Polat, 2016: 30-31).

Bireysel kariyer planlama, son dönemlerde giderek artan bir ilgi ile kariyer literatüründe güncel haline gelmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Quigley ve Tymon, 2005). Bireysel kariyer planlama, işten çok bireye odaklanmakta ve onun amaç ve yeteneklerinin bir analizini ifade etmekte (Özgen ve Yalçın, 2010), bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarını kariyer yaşam planında nasıl karşılayabileceğini göstermektedir (Tüz, 2003). Bireysel kariyer planlamaya yönelik çok sayıda tanımdan birkaçı şu şekildedir:

- Bireysel açıdan kariyer planlama, kişinin kendini değerlendirerek; güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini belirlemesi, bilgi, beceri ve ilgileri doğrultusunda kariyer hedeflerini oluşturması ve bunlara nasıl ulaşabileceği konusunda aksiyon planlarını geliştirmesidir (Dündar, 2010).

- Bireysel kariyer planlama, bireylerin; beceri, ilgi ve değerlerini dikkate aldığı, bunlara uygun amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları süreçtir (Erdoğmuş, 2003).

Kariyer planlama ile ilgili yapılan tanımların ortak özelliklerine bakıldığında, meslek yaşamına dair belirli bir beklenti içinde olan bireyin belirlemiş olduğu hedefe nasıl ve ne ölçüde ulaşabileceği yönünde geleceğe dönük eylem planları yapmasına odaklandıkları görülmektedir. Böylece kişi güçlü ve zayıf yanlarını ortaya koyarak kendisine en uygun kariyer tercihini yapmış olacaktır.

Bireysel kariyer planlamanın önemli bir adımı olan meslek seçimi, gençler için yaşamlarındaki en önemli kararlardan birisi olmakla birlikte birçok faktörden etkilenen karmaşık bir süreçtir (Genç vd. 2007). Süreci etkileyen faktörlerden yasal, ekonomik, sosyal, demografik faktörler ve eğitim kurumları dışsal faktörler iken, bireyin kişisel özellikleri, yetenekleri, ilgileri, öz-yeterlilik düzeyi, mesleki olgunluk seviyesi, karar verme becerisi gibi faktörler ise içsel faktörlerdir.

5. GENÇLERİN OKULDAN ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞİ

Türkiye, bugünkü büyük genç nüfusunun sunduğu potansiyel faydalardan yararlanabilmek için gençlerine yatırım yapmak zorundadır. Günümüzdeki genç nesil, yetişkinliğe oldukça hızlı bir şekilde değişen bir ortamda girecektir. Günümüz gençlerinin, rekabet ortamının zorlu ve standartların yüksek olduğu açık bir ekonomide yerlerini bulmaları gerekecektir. Eğer Türkiye Avrupa'daki ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) içerisindeki daha yüksek gelirli ülkelere yakınlaşma doğrultusunda yoluna devam etmek istiyorsa, ekonomik stratejisini düşük maliyetler üzerine dayandıramaz. Türkiye'nin bilgi, beceri ve yetkinlik esasında rekabet etmesi gerekmektedir ve bunun için sadece evrensel temel eğitim değil aynı zamanda ileri seviyeli beceriler ve insanların beşeri sermayelerini kullanmalarına olanak tanıyacak açık bir işgücü piyasası gerekmektedir. Türkiye pek çok bakımdan bu geleceğe hazırlanmak için önemli adımlar atmıştır. Günümüz gençleri geçmiştekilerden daha eğitimli ve sağlıklıdır; bu durum daha fazla ilerleme sağlamak için güçlü bir taban teşkil etmektedir. Özellikle temel eğitim olmak üzere eğitimde sağlanan başarılar dikkate değerdir. Okullaşma oranları tüm seviyelerde yükselmektedir. İşgücü piyasasını modernleştirmek özel sektörün başını çektiği bir ekonomiye uygun istihdam kuruluşları ile politikalarını oluşturmak için bazı önemli adımlar atılmıştır. Gelecek için daha iyi istihdam hedefleri, tüm gençleri okuldan sonra iyi bir iş sahibi olabilmeleri için gereken becerilerle donatacak eğitim reformları gerektirecektir. Tüm öğrenciler için bir ortak beceri ve yetenek temeli oluşturabilmek amacıyla genel ve mesleki orta öğretim arasındaki bariyerlerin yıkılması ve yükseköğrenimin modernize edilmesi ve genişletilmesi de önemlidir. Eğitim Sistemi ile işverenler arasında güçlü bağların olması, eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumunun artırılmasına yardımcı olacaktır (World Bank, Report No. 44048 – TU, 2008).

5.1. Okuldan Çalışma Yaşamına Geçişin Teorik Çerçevesi

Okuldan çalışma yaşamına geçiş konusu eğitim ekonomisi ve çalışma ekonomisi alanlarında yoğun olarak incelenen bir konudur. Eğitim ekonomisi boyutunda yapılan çalışmalarda Beşeri Sermaye Teorisi temel teorik çerçeveyi oluşturmaktadır. Ayrıca, Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş ve İkili İşgücü Piyasası Teorisi, Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş ve Sinyal Teorisi ve Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş ve Ağ Teorisi gibi bu süreci açıklamaya çalışan farklı teoriler de bulunmaktadır.

5.2. Farklı Eğitim Kademelerinden Mezun Olarak Geçiş

Lise dönemi gençlerin hayatlarının geri kalanını da etkileyecek önemli ve üzerinde düşünülmesi gereken kararlar verdiği kritik bir dönemdir. Bu dönemde etkin bir meslek seçimi yapılabilmesi ve kariyer seçim sürecinde karşılaşılabilecek sorunların azaltılabilmesi için öğrencilerin; kariyeri anlaması, planlama ve araştırma yeteneği kazanması, meslekler hakkında bilgi sahibi olması, güçlü ve zayıf yanlarının farkına varması, mesleki olgunluk düzeyinin artırılması, ilgi ve yeteneklerinin farkına varması gibi konularda PDR destekleyici bir rol oynamaktadır.

Öz-yeterlilik inancı yüksek olan kişilerin daha fazla kariyer fırsatını kendileri için ulaşılabilir gördüğünü ve farklı mesleki alanlar için kendilerini eğitimsel olarak daha iyi hazırladıklarını söylemiştir. Kariyer seçimi ve gelişimi, öz-yeterlilik inancının gücünü ortaya koyan önemli bir faktördür. Algılanan öz-yeterlilik seviyesi daha yüksek olan bireyler, kariyer seçeneklerinin daha geniş bir kısmını ciddi olarak düşünürler, ilgileri daha fazladır ve seçecekleri meslekler doğrultusunda kendilerini eğitimsel olarak daha iyi hazırlayarak önemli başarılar elde ederler. Sonuç olarak, bireyin sahip olduğu yeteneklere yönelik inancının kariyer seçim kararını etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Özyeterlilik inancı yüksek olan birey kariyer fırsatlarını değerlendirme ve seçimleri doğrultusunda kendini yetiştirmede daha başarılı olurken, sahip olduğu yeteneklere olan inancı düşük olan birey ise kendini yeterli bulmadığı için karşısına çıkan kariyer seçeneklerini kısıtlayacaktır (Polat, 2016: 37-38).

5.3. Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş ile İlgili Farklı Ülke Örnekleri

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında, ülkelerin eğitim sistemleri, iş piyasası kurumları ve sosyo-kültürel özelliklerini yansıtan farklı politikalar izlenmektedir. Bu açıdan Avrupa Birliği üyeleri 4 farklı gruba ayrılabilir (European Commision, 1997:25).

i- Almanya, Avusturya ve Lüksemburg: Genç işsizliği oranının çok düşük olduğu bu ülkelerde genç/yetişkin işsizliği oranları arasında çok küçük bir fark bulunmaktadır. Çıraklık sistemini başarıyla uygulamalarından dolayı, eğitim ve ilk iş deneyimi arasında yakın ve sistematik bir ilişki vardır. Ayrıca, yarı-zamanlı çalışmalar sınırlıdır.

ii- Danimarka, İsveç, İngiltere ve Hollanda: Ortalama genç işsizliği oranı düşüktür. Kısa süreli işsizlik vardır. Yarı-zamanlı çalışmalar dolayısıyla eğitim ve istihdam

arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle, uzun dönem genç işsizliğini önlemek için aktif istihdam politikaları izlenmekte ve bu politikalar ulusal politikaların temel hedefi olarak kabul edilmektedir.

iii- Fransa, Belçika, Portekiz ve İrlanda: Ortalama bir işsizlik seviyesi ve genç/yetişkin işsizliği oranları arasında dikkate değer bir fark bulunmaktadır. Uzun süreli işsizlik genel eğilimdir.

iv- Yunanistan, İtalya ve İspanya: Uzun dönemli genç işsizliği ve genç/yetişkin işsizliği oranları arasında çok büyük bir fark bulunmaktadır. Ulusal hareket planlarında (NAP) genç işsizliğini önlemeye yönelik detaylı çalışmalara rastlanmamaktadır. Yarı zamanlı çalışmalar sınırlıdır (Gündoğan, 1999: 72).

AB ülkelerinde işverenler mesleki okulların sadece planlamasında değil yönetiminde de aktif yükümlülükler almaya başlamışlardır. Sosyal ortaklık kurulları Almanya ve Fransa'da çok önemli bir rol oynamaktadır. İngiltere'de işverenler yerel olarak eğitimin her kademesinde yönetime katılmaktadırlar. Özellikle çıraklık eğitiminde bütün ülkelerde ortak yönetim konseyleri veya komiteleri bulunmaktadır (Kaya, 99: 54).

Alman eğitim sistemine bakıldığında diğer ülkelerden farklı iki yönü dikkat çekmektedir. Birincisi öğrencilere esneklik ve seçenek sunabilmesidir. Gramer okulu olarak ifade edilen akademik liselerle, mesleki ve teknik liselerden oluşan sistem öğrenciye arzu ve yeteneklerine göre bir eğitim yolu izleme olanağı sağlamaktadır. Sistemin ikinci özelliği ise, çıraklık eğitimidir (Kozlu, |994, 2|8). Yükseköğrenime devam etmek istemeyen öğrenci 15 yaşında 3-3,5 yıllık çıraklık eğitimine başlamaktadır. Çırak haftanın üç veya dört gününü iş başında eğitim için iş yerinde geçirmektedir. Haftanın bir veya iki günü ise devlete ait mesleki okulda geçirmektedir (Kaya, 99: 51).

Jisseki-Kankei sistemi, 1960'larda Japon Çalışma Bakanlığı'nın daha önce kamu istihdam servislerinin görevi olan, okuldan ayrılan gençleri işe yerleştirme sorumluluğunu liselere vermesiyle kurulmuştur. 1960'lardaki kurumsal değişimden bu yana lise mezunlarının çoğunluğu doğrudan istihdama geçmektedir (Ryan, 1999;18). Japon modelinin ayırt edici özelliği, işyerinde kazandırılan formasyona duyulan güven ve okuldan ayrılanların bir işe girmelerini sağlayan güçlü bir okul-firma işbirliğinin bulunmasıdır (Gündoğan, 2011: 118).

6. OKULDAN ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞTE KARİYER FUARLARININ YERİ VE ÖNEMİ

İş gücü piyasasında istihdamı doğru dağıtma, kalkınmayı güçlendirme ve bu sayede dünyadaki politikada yer edilebilme amacıyla dinamik ve eğitimli insanlara ihtiyaç duyarız. İhtiyaç duyduğumuz ve üretken nüfus olarak tanımladığımız bu kesim, almış olduğu eğitimin dışında, uluslararası bir vizyona sahip olması ve kendine yer edinebilmesi açısından, pratik yoldan erişim sağlayacağı kariyer fuarlarının önemi büyüktür. Doğrudan sahadaki kişi ve olaylar ile temas kurabildiği, ampirik yollar ile elde ettiği bilgiler sayesinde farkındalık kazandığı, potansiyelini anlamlandırdığı önemli bir faktör olan kariyer fuarları, saha içi gözlemin ilk adımlarını oluşturur. Nitelikli bireylerin beceri yetisi kazanmasına yardımcı olan kariyer fuarları aynı zamanda ön hazırlık da bulunma ve sosyal çevre edinme gibi becerileri de kazandırmaktadır.

Gençlerimiz başarıya giden yolda, hedefe ulaşmak için doğru bir strateji uygulamalıdır. Hedef olmadan, rotasız bir gemiden farkları olmayacaktır. 21.Yüzyılın içinde olduğumuz gerçeğinden yola çıkarak, çağı yaşayarak ve geleceği görerek hareket etmeliyiz. Uzman eğitimcilerin ve başarılı olmuş kişilerin yönlendirmelerinden bire bir faydalanmak gençlerimize önemli avantajlar sağlayabilir.

Ülkemizde yaşanan büyük sorunların başında, meslek seçiminin ve kariyer planlamasının doğru şekilde yapılmaması geliyor. Nüfusun büyük bir bölümü, istemediği ve sevmediği meslekleri yapıyor. Hal böyle olunca, insanlar verimsiz çalışıyor.

"*Sevdiğiniz işi yaparsanız, bir gün bile çalışmış sayılmazsınız*" (Konfüçyüs)

Sevdiğiniz işi yapmak için başlangıç çizginizi doğru belirlemelisiniz. Gelişen çağın dinamiklerine göre, her dönemde yeni mesleklerin doğuşuna şahit oluyoruz. Kariyer planlaması yaparken bu konuları da göz ardı etmemek ve doğru bilgileri edinmek için, fuarlara katılmak uzman görüşleri almak ve bilgi sahibi olmak, gençlerimize gelecek idealleri açısından önemli katkılar sağlayacağından hiç şüphe yoktur.

6.1. Kariyer Fuarlarının Ortaya Çıkışı

İş gücü piyasasında istihdamı doğru dağıtma, kalkınmayı güçlendirme ve bu sayede dünyadaki politikada yer edilebilme amacıyla dinamik ve eğitimli insanlara ihtiyaç duyarız. İhtiyaç duyduğumuz ve üretken nüfus olarak tanımladığımız bu kesim, almış olduğu eğitimin dışında, uluslararası bir vizyona sahip olması ve kendine yer edinebilmesi açısından, pratik yoldan erişim sağlayacağı kariyer fuarlarının önemi büyüktür. Doğrudan sahadaki kişi ve olaylar ile temas kurabildiği, ampirik yollar ile elde ettiği bilgiler sayesinde farkındalık kazandığı, potansiyelini anlamlandırdığı önemli bir faktör olan kariyer fuarları, saha içi gözlemin ilk adımlarını oluşturur. Nitelikli bireylerin beceri yetisi kazanmasına yardımcı olan kariyer fuarları aynı zamanda ön hazırlık da bulunma ve sosyal çevre edinme gibi becerileri de kazandırmaktadır.

6.2. Kariyer Fuarlarının Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş Sürecindeki Rolü

Çalışma yaşamı, sosyoloji, psikoloji, iletişim ve ekonomi gibi birçok alt bilim dalını içerir. Temsil etmiş olduğunuz kimliğinizin dışında bağlı olduğunuz kurumun misyonunu da taşımanız gerekmektedir. Bu sebeple yalnız almış olduğunuz eğitim dışında bunu çalışma yaşamına aktarabilme kabiliyeti, kariyer açısından büyük önem taşımaktadır. Kazanılan becerilerin önceden deneyimleyebilme şansının bulunduğu ve aynı zamanda beklentilerin de gözlemlenebildiği, danışmanlık görevi alacak yapıların oluşturulması gerekmektedir. Bu aşamada kariyer fuarları büyük bir önem arz etmektedir. Bilgiye doğrudan ve rasyonel şekilde ulaşmanın en pratik yolu olan kariyer fuarları çeşitliliği sayesinde gençler bakımından hem rol model olma hem de rehberlik edebilme anlamında fonksiyonları olan faaliyetler akla gelmektedir.

7. T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN KARİYER FUARLARININ GENÇLERİN OKULDAN ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞ SÜRECİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ

Cumhurbaşkanlığına bağlı ofisler arasında yer alan İnsan Kaynakları Ofisi 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (10/07/2018) ile kurulmuştur. Doğrudan Cumhurbaşkanı'na bağlı olarak faaliyetini sürdürmesi kurgulanmıştır. İnsan Kaynakları Ofisinin görevleri şunlardır:

a) Türkiye'nin insan kaynakları envanterini çıkartmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetlerini yürütmek,

b) Türkiye'nin vizyonu, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda insan kaynağının geliştirilmesini sağlamaya yönelik projeler üretmek,

c) Özel yeteneklerin keşfini sağlamak ve yetenek yönetimi projelerini yürütmek.

ç) Politika kurullarının önceledi̇ği alanlarda küresel düzeyde insan kaynağının tespitini yaparak milli projelere kazandırılmasını sağlamak,

d) Kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi, ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellemelerini hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek,

e) Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli olan projeler üretmek ve çalışmalar yapmak,

f) Verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmak (http-1).

İnsan Kaynakları Ofisinin önemli bir eksikliği giderdiği konu kariyer fuarlarıdır. Bölgesel kariyer fuarlarında kamu kurum ve kuruluşları kendi kurumlarını üniversite öğrencilerine tanıtmaktadırlar. Kamu kurumlarını çok fazla tanımayan öğrenciler bu vesile ile bilgi sahibi olmaktadırlar (http-2).

Türkiye Cumhuriyeti İstihdam seferberliği ve Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Eylem planı ile birlikte yurt genelinde önemli sorunlardan biri olan işsizliğin bertaraf edilmesi ve daha iyi kariyer planlama hizmetleri verilmesi amacıyla Sayın Cumhurbaşkanımızın öncülüğünde her üniversiteye bir kariyer merkezi kurulması planlanmıştır.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı öncülüğünde, ülkemiz genelindeki tüm üniversiteleri bölgesel olarak bir araya getirerek, gençlerimizin istihdamı ve gençlerimizin kariyer yönelimine büyük bir katkı sağlayacak "Bölgesel Kariyer Fuarı" çalışmaları yurt içi ve yurt dışında başarıyla gerçekleştirilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Himayelerinde 8 Bölgesel Kariyer Fuarı yurtiçinde sırasıyla;

5-6 Mart Doğu Akdeniz Kariyer Fuarı, Mersin'de Mersin Üniversitesi ev sahipliğinde,

8-9 Mart Doğu Anadolu Kariyer Fuarı, Erzurum'da Erzurum Teknik Üniversitesi ev sahipliğinde,

11-12 Mart Karadeniz Kariyer Fuarı, Trabzon'da Karadeniz Teknik Üniversitesi ev sahipliğinde,

14 Mart Ege Bölgesi Kariyer Fuarı, İzmir'de Dokuz Eylül Üniversitesi ev sahipliğinde,

19 Mart Güney Doğu Bölgesel Kariyer Fuarı, Diyarbakır'da Dicle Üniversitesi ev sahipliğinde,

21-22 Mart Güney Kariyer Fuarı, Antalya'da Akdeniz Üniversitesi ev sahipliğinde,

11-12 Nisan İpek Yolu Kariyer Fuarı, Gaziantep'te Gaziantep Üniversitesi ev sahipliğinde,

25-26 Nisan İç Anadolu Kariyer Fuarı Konya'da Karatay Üniversitesi ev sahipliğinde, bölgesel üniversitelerinde katılımlarıyla başarılı bir şekilde gerçekleştirilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Himayelerinde yurtdışında genç yeteneklerle buluşmak isteyen global Türk firmaları içinde sırasıyla;

5-6 Nisan - Köln - Pullman Hotel

27 Nisan - Londra - Yönetim Bilimleri Enstitüsü (IoD)

4 Mayıs - Taşkent - Hyatt Regency

25 Mayıs - Johannesburg (Radisson Blu Hotel Sandton) 4 fuar başarılı bir şekilde gerçekleştirilmiştir.

Öğrencilerin ve mezunların yapılmış olan "Bölgesel Kariyer Fuarı"nda iş başvurusu yapabilecekleri şirketler ile buluşup özgeçmiş bırakabilecekleri bu fuar, istihdama katkı sunmayı hedeflemiştir. Kariyer fuarları hedefini seçmek ve kariyerini planlamak isteyenler için büyük önem arz etmektedir.

Vakıf Üniversiteleri, Devlet Üniversiteleri, Yurtdışı Üniversiteleri, İnsan Kaynakları Uzmanları, Sektör Temsilcileri ve İş Dünyasının önde gelen temsilcilerinin katıldığı fuarlarda; iş garantili meslekler, iş dünyasının yeni mezunlardan beklentileri ve işe alım görüşmelerinin nasıl gerçekleştiği hakkında bilgiler aktarılmıştır.

İş dünyasına yeni giriş yapacak başarılı adaylar ve üniversiteye hazırlanan öğrenciler için organize edilen fuarlara büyük ilgi gösterilmiştir. Bu organizasyonlar, kendini geliştirmek ve yön vermek isteyen gençlere bir ayna tutacaktır. Başarılı olmuş insanların, eğitim danışmanlarının ve üniversitelerin, kariyer ve eğitim planlaması yapacak olan adayları yönlendirmeleri ise çok değerlidir. Öğrencilerin ve mezunlarının kariyer planlaması yapmalarına destek olarak, onları iş hayatına başarılı bir şekilde hazırlamak amacıyla yapılmış bir organizasyondur.

Üniversitelerin Kariyer Merkezilerinin en temel vizyonu, üniversitelerin mezunlarını iş hayatında arzu ettikleri en yüksek kariyer basamaklarında görmektir. Temel misyonu ise, ülkemiz ve üniversitenin insan kaynakları potansiyelinin ve performansının geliştirilmesine katkıda bulunmaktır. Bu doğrultuda, üniversitenin saygınlığını ve tercih edilebilirliğini arttırmak ve iş yaşamından gelen talepler doğrultusunda öğrenci ve mezunların istihdam edilme imkânlarını arttırmaktır. Temel değerleri ise, mesleğinde yetkin, ne istediği bilen, olanaklarının ve sınırlılıklarının farkında, koşullarını iyi tanıyıp değiştirmek ve geliştirmek isteyen, evrensel standartların bilincinde, kültürel farklılıklara saygı duyan, etik ve ahlak bilincine sahip bireyler yetiştirilmesine destek olmaktır.

Öğrencilerin iş hayatında kolaylıklar sağlaması adına firmalar için önceliği bulunan konuları interaktif görüşmeler ve uygulamalar haline dönüştürerek öğrencilerin yetenekleri görülmektedir. Ayrıca özgün alanlarda yarışmalar düzenlenerek etkinliğe renk katılmıştır. Öğrencilerin özel konularda deneyim kazanabilmesi adına örnek olaylar gerçekleştirilmiştir. Örneğin: İş görüşmesi – Mülakat.

Öğrencilerin farklı bakış açısı kazanabilmesi için kurum içi olaylardan yola çıkarak vaka analizleri yapılmış ve öğrencilerin iş görüşmeleri sırasında insan kaynaklarında karşılaşabilecekleri denemeler önceden öğrencilere aktarılmıştır. Öğrencilerin iş hayatından kolaylıklar sağlaması adına firmalar önceliği bulunan konuları interaktif görüşmeler ve uygulamalar haline dönüştürerek öğrencilerin yeteneklerini görebilmiştir. Öğrenciler ile yöneticilerin bir araya geldiği sohbet ortamı fuarlar sayesinde sağlanmıştır.

Katılımcı firmaların İnsan Kaynakları Yetkilileri, stantları ziyaret eden üniversite öğrenci ve mezunlarının, firmaları ve kariyer olanakları ile ilgili

sorularını cevaplamış olup bir taraftan gençlerle doğrudan iletişim kurma fırsatı yakalarken bir taraftan da gençler arasındaki marka bilinirliklerine yatırım yapmışlardır.

Arada kalan çay saati oturumlarında yöneticiler, genç yeteneklerle doğrudan iletişim kurarak deneyimlerini paylaşmış ve örgüt kültürlerine uygun adayları keşfedebilmişlerdir. Çay saati oturumlarına katılarak pek çok yöneticiyi, firmalarını ve profesyonel hayatlarını daha yakından tanıma fırsatını gençler yakalamışlardır.

Firmalar kendileri için öncelikli konuları belirleyerek ilgi duyan öğrenci ve mezunların katılımıyla atölye çalışmaları ve pek çok yeni fikrin tartışılacağı gerçek bir konu veya soruna dayanan örnek olay çalışmaları düzenlemiştir. Tüm bunlara katılan gençler mühendislik becerilerini ve yeteneklerini sergilemişlerdir.

7.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmamın başlıca amacı; algıların yıkılarak, kamuya ve özel sektöre nitelikli personel ihtiyacını karşılayacak yeteneklerin bulunmasını sağlayan bu organizasyonların önemini belirtmektir.

Kamu kurumları ve özel firmalar tarafından ihtiyaç duyulan yeteneklerin keşfedilebilmesi ve kurumlara kazandırılabilecek pozisyonların, değerlendirilebilir duruma gelmesi istenilen bir durumdur. Bu durumun da sağlanabilmesi için öncü bir proje olan Bölgesel Kariyer Fuarları'nın öneminin bilinmesi gerekir.

7.2. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı

Araştırmanın konusunu, ***"Okuldan Çalışma Yaşamına Geçişte Kariyer Fuarlarının Yeri ve Önemi"*** oluşturmaktadır. Bu çalışmada T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından yürütülen çalışmaları, İnsan Kaynakları Ofisi'nin istihdam ve kariyer konularında yapmış olduğu faaliyetlerden olan Bölgesel Kariyer Fuarları araştırılmıştır.

7.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından yürütülen çalışmaları İnsan Kaynakları Ofisi tarafından yapılan kariyer fuarlarının planlama ve hazırlık aşamalarının İnsan Kaynakları Ofisi'nin denetimi ve gözleminde nitel araştırma yöntemlerinden olan yerinde gözlem yöntemi ile incelenmesine dayalıdır.

Çalışmanın özgün değeri ise şöyle belirtilebilir:

- Bu çalışma ile Okuldan Çalışma Yaşamına Geçişte Kariyer Fuarlarının Yeri ve Önemi ülke çapında faaliyet gösteren bir kurum olan TC. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi önderliğinde üniversiteler, liseler gibi gençleri çalışma hayatına hazırlayan kurumların önemi ortaya konulacaktır.
- Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş sürecinin etkin bir biçimde yürütülmesinin ülkenin büyümesi ve kalkınması üzerindeki etkisi bu konuda en üst makam olan TC. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi çalışmaları ile ilgili olarak tüm sosyal taraflarda farkındalık yaratması sağlanacaktır.
- Bu çalışma ile hem ulusal hem uluslararası literatüre katkı sağlanacaktır. Çalışma aşamalarını raporlaştırarak yayınlanacak kitap ve makale gibi çalışmalarla ilgili akademik literatüre katkı sağlanacaktır.
- Bu çalışma ile üniversitelerde farklı isim ve kurumsal yapılanmalar ile faaliyet gösteren kariyer bürolarının etkin ve eşgüdümlü çalışması için tetikleyici bir kaynak olacaktır.

7.4. Bulgular ve Yorum

Fuarlar yeni düzenlenmeye başlamakla birlikte oldukça geniş katılımlı olmakta ve gençler bakımından faydalı sonuçlar ortaya koymaktadır. Trabzon'daki fuarda, HAVELSAN standını ziyaret eden Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası (TTSO), Trabzon Teknokent'te üniversiteli öğrencilerin istihdamına yönelik iş birliği önerisini HAVELSAN ile görüşülmüştür (http-3).

ASELSAN, HAVELSAN, ROKETSAN gibi kuruluşların da yer aldığı yaklaşık 200'e yakın firmanın katılım sağladığı fuarlar sayesinde, bölgedeki tüm üniversitelerin öğrencileri sektörün öncü isimleri ile tanışma, önemli iş bağlantıları oluşturma şansına erişmiştir.

Cumhurbaşkanlığı himayesindeki bölgesel kariyer etkinliği, çevre illerdeki tüm üniversitelerin öğrencilerini sektördeki firmalar ile buluşturmuş olup, öğrencilerin iş

ve staj bulma süreçlerine ve istihdamlarına katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda bölgedeki üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin üniversitelerinin katılımıyla etkinlik süresince çok sayıda yarışmalar, atölye çalışmaları, vaka analizleri, kariyer ve gelişime yönelik eğitimler de gerçekleştirmişlerdir.

Binlerce öğrenciye iş dünyasıyla bağlantı kurma fırsatı; sadece öğrencilerin kariyerine değil, katılımcı firmaların gelecek projeksiyonlarına da büyük katkı sağlayacak etkinliğe çok sayıda lise ve üniversite öğrencisi katılmıştır. Her bölümden öğrencilere ve mezunlara yönelik yüzlerce firmanın yer aldığı, öğrenci ile iş dünyasını buluşturmak amacıyla düzenlenmiş olan bölgenin en büyük insan kaynakları etkinliği öğrencileri iş dünyası ile buluşma fırsatı sağlamıştır.

8. SONUÇ

Gençlere kariyer planlaması, iş arama yardımları ve iş arama becerileri kazanmalarını sağlama, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri fuarlar vasıtasıyla sunulmaktadır.

Bölgesel Kariyer fuarları ile birlikte; kişilere özel yaklaşımlarla, gençlerin kendilerine en uygun işe en kolay biçimde erişebilmelerini mümkün kılacak hizmetler sunulmaktadır. Aynı zamanda bu fuarlar, gençlerin 'kişisel eylem planlamaları' hazırlayarak okuldan işe geçişlerini kolaylaştırarak, işgücü piyasalarına girişlerini sağlayacak önemli bir organizasyondur.

Okuldan çalışma hayatına sorunsuz bir geçiş sağlanabilmesi için yapılan fuarlar ile amaçlanan; gençleri piyasalarla buluşturacak fırsatları yaratmak ve bağlantıları oluşturmak, akabinde bunları gençlerimizle bir araya getirmek, devletimizin genç istihdamını arttırmak ve geleceğimizi sağlam temeller üzerine kurmak adına yapmış olduğu son zamanların en önemli projelerinden bir tanesidir.

Gençler için iş başında eğitim programı gençleri istihdama kazandırma açısından başarılı olduğu görülmektedir. Gençlerin eğitim sonrası iş piyasasına sorunsuz girişte beceri açığını kapamaya yönelik olan programlar ülkemizdeki eğitimli genç nüfusu dikkate alınırsa söz konusu programların yaygınlaştırılması fayda sağlayacaktır.

Genç nüfusunun işsizlik sorununun çözümüne yönelik yürütülen politikaların etkin işlemesi için rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin önemi büyüktür. Dolayısıyla eğitim

ve okuldan çalışma yaşamına geçiş konusunda sorumlu bulunan tüm tarafların işbirliği halinde olması yaşamsal öneme sahiptir. Bu doğrultuda yetkili kurumlar, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri yaygınlaştırılmalı, gençlerin kariyer ilerlemelerini yaşam beklentileri doğrultusunda şekillendirebilmeleri ve işgücü piyasalarında kendilerine uygun işleri bulabilmelerini sağlayacak etkili iş arama süreçleri konusunda kapsamlı projeler geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

ANSAL H. ve diğerleri, (2000). *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik.* Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, Kasım, İstanbul.

BAYRAKTAR, S ve Ahmet, İ. (2013). Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi.* 4(1), 15-38.

BAYRAKTAR, Ö. (2015). Eğitim sistemimiz neden girişimci yetiştiremiyor.https://webrazzi.com/2015/12/10/egitim-sistemimiz-neden-girisimci-yetistiremiyor/. (06.05.2018).

BEDİR, E. (2002). Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim İstihdam İlişkisi, Kamu-İş Dergisi, 7(1), http://www.kamu-is.org.tr/pdf/712.pdf (27.5.2004).

BOZDAĞLIOĞLU, (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, Sosyal Bilimler Dergisi, 45-63.

CANBEY-ÖZGÜLER, Verda (2012). Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş: Teorik Yönler ve Uygulama Örnekleri, Prof. Dr. Cihangir Akın'a Armağan, Sakarya Üniversitesi Yayını, 77-114.

ÇONDUR, F ve Mehmet, B. (2014). Türkiye'de işgücü piyasası genç işsizlik-büyüme ilişkisi üzerine bir inceleme. Amme İdaresi Dergisi. 47(2), 77-93.

ÇONDUR, F ve Necmiye Cömertler, Ş. (2017). Türkiye'de Eğitim Harcamaları, Ekonomik Büyüme ve Genç İşsizlik İlişkilerinin Analizi. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi. 2(6), 44-59.

DAVIES, D. (1998). The Virtual University: A Learning University, *Journal of Workplace Learning,* 10 (4),175-213.

DÜNDAR, G. (2010). *Kariyer Geliştirme. İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (s.264-294). Beta Yayıncılık. İstanbul.

DÜNYA BANKASI (2008). Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması, İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi -Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, Dünya Bankası Dokümanı, 1-26.

ERDAYI, (2009). Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye, ss.138-139.

ERDOĞAN, E. ve M. Ç. ÖZDEMİR (2015). *Eğitimli Genç İşsizliği Araştırması: Sakarya İli Örneği, Sakarya*: Sakarya Yayıncılık.

ERDOGMUS, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

ES, M. ve GÜVEN, G. (2018). 2015 Yılı Ulusal İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğine Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi, *Emek ve Toplum Dergisi*, 216-247.

EUROPEAN COMMISION (1997), Joint Employment Report.

GERRO, T.K. ve Yaish, M. (2003). Higher Education: Is More Better? Gender Differences in Labour Market Returns to Tertiary Education in Israel, *Oxford Review of Education*, 29 (4), 571-592.

GENÇ, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (14), 49-63.

GÜNDOĞAN, N. (1999). Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç istihdam Politikaları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54 (1), 63-79.

GÜNDOĞAN, N., (2001). *Genç İşsizliği*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1320, İ.İ.B.F. Yayınları No: 173, Eskişehir, 160 s.

GÜNDOGAN, N. (2005). Okuldan Çalışma Hayatına Geçiş: Örnek Uygulamalar, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası Toker Dereli' ye Armağan*, 55 (1), 105-122.

GÜNDOGAN, N. (2011). Okuldan Çalışma Hayatına Geçiş: Örnek Uygulamalar. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55 (1), 105-124.

GÜRSEL, S. ve ULUSOY V., (1999). *Türkiye'de İşsizlik ve İstihdam*, Yapı Kredi Yayınları, Cogito/Ekonomi-87, 1. Baskı, Ağustos, İstanbul, 158 s.

JALLADE, J. P. (1983). Are European Patterns Relevant to Developing Countries in the Transition from School to Work, *European Journal of Education*, 18 (4), 359-365.

KAYA, (1999), Türkiye'de Genç İşsizliği ve İstihdam Sorununa Çözüm Olarak Mesleki Eğitim. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (15), 45-56.

KOZLU Cem, Türkiye Mucizesi İçin Vizyon Arayışları ve Asya Modelleri, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınlan, Ankara, l994.

MARE, R. D.; WINSHIP, C. ve KUBITSCHEK, W. N. (1984). The Transition from Youth to Employment to Adult: Understanding the Age Pattern of Employment, The American Journal of Sociology, 90 (2), 326-358.

OECD (2008). Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması, Rapor No: 44048 TU, OECD, http://siteresources.worldbank.org/.../Youth_Employment_Study-tr. pdf, (3.6.2009).

ÖZER, M. ve BİÇERLİ; M. K. Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003-2004, 55-85.

ÖZGEN, H. ve YALÇIN. A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Nobel Kitabevi. Adana.

POLAT, (2016). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Sakarya Devlet Okulları Örneği, İşletme Bilimi Dergisi (JOBS), 2016; 4(1): 29-65.

QUIGLEY, N. R. ve Tymon Jr. W. G. (2006). Toward An Integrated Model of Intrinsic Motivation and Career Self-Management. *Career Development International*, 11(6), 522-543.

RYAN P. (2000), The School to Work Transition: A Cross National Perspective, *Journal of Economic Literature*, March 2000.

SAVAŞ, V.(1986). *Kalkınma Ekonomisi* (4. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.

ÜNAL, F. (2003). İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Bu Becerilerin Kazanılmasına Yönelik Stratejiler, *Kurgu Dergisi*, 20, 281-298.

İNTERNET KAYNAKLARI

http 1 : http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.1.pdf

http 2: https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmetunlu/cumhurbaskanligi-insan-kaynaklari-ofisi-kamusal-hastaliklara-care-olabilir-mi-2050013

http 3: https://www.twitter.com/tccb_iko (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Twitter Hesabı)

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Mertcan DEMİRHAN

Yabancı Dil: İngilizce

Doğum Yeri/Doğum yılı: Eskişehir/1992

E-Posta: mertcandemirhan@yahoo.com

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

Ocak 2016 / Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Mühendislik Mimarlık Fakültesi/Maden Mühendisliği Bölümü

Temmuz 2018 / Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi/Spor Yönetimi Bölümü

Mayıs 2016 – Ekim 2017 yılları arasında özel bir şirkette Maden Mühendisi olarak görev aldım.

Aralık 2017 – Nisan 2019 yılları arasında yine özel bir şirkette Halkla İlişkiler Departmanında, Spor Tesisi İdareciliği görevinde bulundum.