



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



TRAKYA BÖLGESİ ÜNİVERSİTELERİ ÖĞRENCİLERİNE VE YENİ MEZUNLARINA SUNULACAK KARİYER HİZMETLERİ İÇİN İHTİYAÇ ANALİZİ

Bu kitapçık Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali desteği ile üretilmiştir. Bu kitapçığın içeriğinden yalnızca ECORYS Danışmanlık ve Mühendislik sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüşlerini yansıttığı şekilde yorumlanamaz.



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİşTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



T.C. ÇALIşMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIğI

İÇİNDEKİLER

Kısaltmalar tablosu	3
Tablolar	4
Grafikler	6
1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	9
2. YÖNTEM	10
2.1. Niceliksel çözümleme	10
2.1.1. Niceliksel araştırmanın çerçevesi	10
2.1.2 Yükseköğretim yeni mezunları	11
2.1.3 Yöntem ve teknikler	11
2.1.4. Araştırma etiği	12
2.2 Niteliksel Çözümleme	13
2.2.1 Yöntem ve teknikler	13
2.2.2 Niteliksel araştırmanın çerçevesi	15
2.2.3 Araştırma etiği	16
2.3 Araştırma sürecinde karşılaşılan kısıtlar ve sorunlar	16
3. BÖLGEDE HEDEF GRUP İHTİYAÇ DEĞERLENDİRMESİ ÜZERİNE VERİLER	17
3.1. Bölgedeki demografik dinamikler	17
3.1.1. Hedef grupla ilintili nüfus eğilimleri ile iş arama ve istihdam olanakları	17
3.1.2. Hedef grubun emek piyasasıyla bağlantısı ve göç dinamikleri	18
3.2. Eğitim kurumları ve eğitimle ilgili göstergeler	19
3.2.1. Orta öğretim	19
3.2.2. Yükseköğretim	19
3.2.3 İş dünyasının sektörel yapısı ve etkileri (işyeri sayısı, çalışan sayısı, iş ilanları)	20
3.4. İstihdam ve üniversite mezunlarının iş gücüne katılımı	21
4. ARAŞTIRMA SONUÇLARI	23
4.1. Bölgedeki eğitim dinamikleri	23
4.1.1. Yükseköğretim öğrencilerinin demografik ve eğitim göstergeleri	23
4.1.2. Mezunların demografik ve eğitim göstergeleri	25
4.2. İş dünyası ve eğitim arasındaki beceri ve bilgi uçurumu	26
4.2.1. TR21 Bölgesinde iş dünyasının temel dinamikleri	26
4.2.2. İş dünyasının beklentileri	28
4.2.3. Yükseköğretim ve iş pazarı ihtiyaçları arasındaki uyum ve yükseköğretim müfredatı ile iş dünyasının gereksinimleri arasındaki ili	29
4.2.4. Üniversite eğitiminin verdiği beceri ve bilgi	33
4.3. İstihdam ve staj deneyimleri	49
4.3.1. İş ve staj yeri aramada genel kültürel ve toplumsal örüntüler ve iş bulma sürecinde kurumlara başvurma eğilimi	49
4.3.2. Staj deneyiminin üniversite öğrencileri üzerine etkileri	51
4.3.3. Staj deneyiminin işverenler üzerine etkileri	53
4.3.4. İş ve staj arama sürecindeki sorunlar	53
4.3.5. Mezunların iş kabul ve reddetme motivasyonları ile işe devam etme sürekliliği	54
4.3.6. Girişimcilik için gelişim ve eğitim ihtiyacı	56
4.4. Kariyer merkezleri ve iş bulma hizmetlerinin kapasite ve performansları	56
4.4.1. Mezuniyet sonrası olanaklar hakkında mezun öğrencilerin bilgi düzeyi	56
4.4.2. Öğrencilerin üniversitedeki kariyer hizmetlerinden yararlanma düzeyleri ve hizmetler hakkındaki bilgisi	57
4.4.3. Mezunların iş arama deneyimleri	62
4.4.4. Yükseköğretim ve iş dünyasının emek gücü ihtiyacı arasındaki uyum üzerine kariyer merkezlerinin potansiyel etkileri	63
4.4.5. Kariyer merkezleri ve iş arama deneyimi	64
4.4.6. Öğrencilerin kariyer merkezlerinden yararlanma deneyimleri	67
4.4.7. Öğrencilerin kariyer merkezleri ile iletişim deneyimleri	68

4.4.8. Öğrencilerin ve KM'lerden beklentileri	70
4.4.9 İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin öğrencilerin iş arama deneyimlerine etkileri	71
5. SONUÇ VE İHTİYAÇ ANALİZİ İÇİN ÖNERİLER	73
5.1. İş dünyasının ihtiyaçları, beklentileri ve işgücü nitelikleri ile ilgili sorunları hakkındaki temel bulgular	73
5.2. Öğrencilerin üniversite eğitiminden beklentileri ile ilgili temel bulgular	74
5.3. Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş deneyimleri ve beklentileri ile ilgili temel bulgular	75
5.4. Öğrencilerin kariyer merkezlerinden beklentileri ile ilgili temel bulgular	78
5.5. İleriye yönelik araştırma önerileri	80

KISALTMALAR TABLOSU

AB: Avrupa Birliği
CAPI: Bilgisayar Destekli Yüzyüze Görüşmeler
(Computer-assisted Personal Interviewing)
CATI: Bilgisayar Destekli Telefon Görüşmesi
(Computer-assisted Telephones Interviewing)
DG: Derinlemesine Görüşme
HKİD: Hedef Kitle İçin İhtiyaç Değerlendirmesi
İŞKUR: Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu
KM: Kariyer Merkezi
NKÜ: Namık Kemal Üniversitesi
OGT: Odak Grup Toplantısı
OSB: Organize Sanayii Bölgesi
TSO: Ticaret ve Sanayi Odası
TÜ: Trakya Üniversitesi

TABLOR

Tablo 1: Kuruma Göre Yükseköğretim ğrencilerinin rneklem Dağılımları	11
Tablo 2: Öğretim Programına Göre Yükseköğretim ğrencilerinin rneklem Dağılımları	11
Tablo 3: Kuruma Göre Yeni Mezunların rneklem Dağılımları	11
Tablo 4: Üniversite ğrencileri Görüşmeleri rneklemde Yer Alan Yerleşkeler	12
Tablo 5: OGT listesi	15
Tablo 6: DG listesi	15
Tablo 7: Yıllara Göre İllerin Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu	17
Tablo 8: 2015 yılı meslek danışma merkezleri faaliyetleri	17
Tablo 9: Trakya Bölgesi'nde açık iş, karşılanan iş ve iptal edilen açık iş rakamları	18
Tablo 10: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine (ADNKS) Göre İllerin Aldığı Gç, Verdiği Gç, Net Gç ve Net Gç Hızı	18
Tablo 11: TR21 Eğitim Seviyesi (2015)	19
Tablo 12: Okul Başına Düşen ğrenci Sayısı	19
Tablo 13: Yüksek ğretim Kurumlarında nlisans Ve Lisans Düzeyinde Yeni Kayıt, ğretim Elemanı, Okuyan Ve Mezun Toplam Sayıları (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	19
Tablo 14: TR21 - Yüksek ğretimde Kayıtlı ğrenci Sayılarının Dağılımları	20
Tablo 15: Türkiye geneli ve TR21 Bölgesi Sektörel Dağılımları (+15 yaş	20
Tablo 16: Trakya Bölgesi işgücüne katılım, işsizlik ve istihdam oranları	21
Tablo 17: 2015 Yılı Sonunda Yaş Gruplarına Ve İllere Göre Kayıtlı İşsizler	21
Tablo 18: : 2015 yılı illere göre aktif işgücü piyasası programları	22
Tablo 19: 2015 yılı illere göre aktif işgücü piyasası programları	22
Tablo 20: Cinsiyete göre yükseköğretim ğrencilerinin oranları	23
Tablo 21: Eğitim Aldığı ğretim Türüne Yükseköğretim ğrencilerinin Oranı	23
Tablo 22: Cinsiyete Göre Yeni Mezunların Oranı	25
Tablo 23: Mezuniyet yılına göre yeni mezunlar	25
Tablo 24: Öğretim programına göre yeni mezunların dağılımları	25
Tablo 25: Yükseköğretim kurumuna göre yeni mezunların yaşadığı il (%)	26
Tablo 26: Yükseköğretim Kurumuna Göre Mezunların İstihdam Durumları (%)	26
Tablo 27: Yükseköğretim kurumuna göre alınan eğitimin işe hazırlama konusunda yeterliliği (%)	31
Tablo 28: Mezun olunan yükseköğretim kurumuna göre alınan eğitimin işe hazırlama konusunda yeterliliği (%)	31
Tablo 29: Öğrencilere ve yeni mezunlara göre kilit beceri ve yetkinliklerin gerekliliği	33
Tablo 30: Cinsiyete göre yükseköğretim öğrencileri nezdinde kilit beceri ve yetkinliklerin gerekliliği	34
Tablo 31: Yükseköğretim kurumuna göre yükseköğretim öğrencileri nezdinde kilit beceri ve yetkinliklerin gerekliliği	34
Tablo 32: Yükseköğretim programına göre öğrenciler nezdinde kilit beceri ve yetkinliklerin gerekliliği	36
Tablo 33: Kilit beceri ve yetkinliklere sahip olma düzeyi	36
Tablo 34: Çalışma hayatına dair yetkinliklerin gerekliliği	36
Tablo 35: Çalışma hayatına dair gerekli olduğu düşünülen becerilerin korelasyon değerleri	37
Tablo 36: Çalışma Hayatına Dair Yetkinliklere Sahip Olma Düzeyi (10 üzerinden verilen değer ortalamaları)	38
Tablo 37: Yükseköğretim Programına Göre Yükseköğretim ğrencilerinin Çalışma Hayatına Dair Yetkinliklere Sahip Olma Düzeyi (10 üzerinden verilen değer ortalamaları)	39
Tablo 38: Cinsiyete göre yeni mezunların gerekli gördükleri yabancı diller (%)	40
Tablo 39: Bilinen yabancı diller (%)	41
Tablo 40: Mezun olunan yükseköğretim kurumuna göre yeni mezunların bildikleri yabancı diller (%)	41
Tablo 41: Alınan ek eğitimler (%)	45
Tablo 42: Cinsiyete göre yeni mezunların aldıkları ek eğitimler (%)	46

Tablo 43: Mezun olunan yükseköğretim kurumuna göre yeni mezunların ek eğitim alma eğilimi (%)	47
Tablo 44: Öğrencilerin işyerinden beklentileri	55
Tablo 45: Mezuniyet yılına göre üniversitelerin verdikleri hizmetleri bilen yeni mezunların oranı (%)	59
Tablo 46: Devam Edilen Sınıfa Göre Yükseköğretim Öğrencilerinin Üniversitelerin Verdiği Hizmetleri Kullanma Oranı (%)	60
Tablo 47: Yükseköğretim kurumuna göre yükseköğretim öğrencilerinin üniversitelerin verdiği hizmetleri kullanma oranı (%)	60
Tablo 48: Mezuniyet yılına göre kariyer merkezlerini bilen yeni mezunların oranı (%)	67
Tablo 49: Yükseköğretim kurumuna göre kariyer merkezlerinden yüz yüze ve çevrimiçi hizmet almayı tercih eden yükseköğretim öğrencilerinin oranı(%)	69
Tablo 50: Cinsiyete göre kariyer merkezlerinden yüz yüze ve çevrimiçi hizmet almayı tercih eden yükseköğretim öğrencilerinin oranı (%)	69

GRAFİKLER

Grafik 1: Karma Araştırma	10
Grafik 2: Keşifsel Sıralı Tasarım	10
Grafik 3 Türkiye geneli ve TR21 bölgesel sektörel dağılım	20
Grafik 4: İl dışından ve ilden gelen öğrencilerin oranları	23
Grafik 5: Öğrencilerin çalışma durumu	24
Grafik 6: Üniversitelerin öğrencileri iş hayatına hazırladığına dair görüşler	30
Grafik 7: Üniversite eğitiminin yetersizlik nedenleri	32
Grafik 8: Gerekli olduğu düşünülen yabancı diller	39
Grafik 9: İngilizce dil düzeyleri	42
Grafik 10: Ek eğitim almayı planlayan yeni mezunların oranı ve katılmayı planladıkları eğitimler	46
Grafik 11: Staj başvurusunda kullanılan yöntemler	50
Grafik 12: İş başvurusunda kullanılan yöntemler	51
Grafik 13: Öğrencilerin mezuniyet sonrası seçeneklerle ilgili bilgileri	56
Grafik 14: Öğrencilerin üniversitedeki kariyer hizmetleri hakkındaki bilgi düzeyleri	58
Grafik 15: Mezuniyet Sonrası Seçeneklerle ilgili Bilgi ve Kullanımı (%)	61
Grafik 16: Kariyer merkezleri bilinirliği	64
Grafik 17: KM'lerin farklı üniversite öğrencileri bazında bilinirliği (%)	65
Grafik 18: Lisans ve ön lisans program öğrencilerine göre KM'lerin bilinirliği (%)	66
Grafik 19: Yeni mezunlar arasında KM'lerin bilinirliği (%)	66
Grafik 20: Yükseköğretim öğrencileri nezdinde kariyer merkezlerinden duyulan memnuniyet düzeyi (%)	67
Grafik 21: Yeni mezunlar nezdinde kariyer merkezlerinden duyulan memnuniyet düzeyi (%)	68
Grafik 22: Yükseköğretim öğrencileri nezdinde KM'lerden hizmet alımında kanal tercihi	69
Grafik 23: Yeni mezunlar nezdinde KM'lerden hizmet alımında kanal tercihi	70
Grafik 24: İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin öğrenciler ve yeni mezunlar tarafından bilinirliği (%)	71
Grafik 25: İŞKUR hizmetlerinin yeni mezunlar ve öğrenciler tarafından kullanımı (%)	72

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu rapor proje kapsamında çalışan kıdemli uzmanlar tarafından Nisan-Temmuz 2016 ayları arasında 1208 öğrenci ve 352 yeni mezunla yapılan anket ile Mayıs-Ağustos 2016 ayları arasında Edirne’de Trakya Üniversitesi’nde, Tekirdağ’da Namık Kemal Üniversitesi’nde ve Kırklareli Üniversitesi’nde lisans ve ön lisans programı öğrencileriyle, mezunlarla, üniversite çalışanlarıyla ve işverenlerle gerçekleştirilen 14 odak grup toplantısı ve illerdeki İŞKUR, organize sanayi bölgesi, ticaret ve sanayi odaları ve sürekli eğitim merkezi yetkilileriyle yapılan 12 derinlemesine görüşmeden elde edilen bulgularla yazılmıştır.

Her ne kadar Trakya Bölgesi iktisadi ve toplumsal anlamda homojen bir görünüm sergilese de, iller arasındaki farklılıklar göz ardı edilmemelidir. Bölgede tarıma dayalı sanayi endüstriyel kalkınmanın lokomotifi olmuştur. Bölgenin kalkınmasında ulaşım ağı da etkili olmuştur, Türkiye’yi Avrupa’ya bağlayan ulaşım ağı üzerinde yer alması Bölgeye çok önemli avantajlar sağlamıştır.

Edirne, Bölgenin tarihsel merkezidir. Osmanlı Devleti’ne başkentlik etmiş olan Edirne, tarih boyunca Trakya’nın en önemli toplumsal, kültürel ve iktisadî merkezi olmuştur. Kuruluş Savaşı sonrasında Türk-Yunan Nüfus Mübadelesi’yle ciddi bir demografik ve iktisadî çöküşe uğrayan Edirne bu süreçten olumsuz etkilenmiştir. Edirne özellikle tekstil endüstrisi bakımından gelişmiş bir ildir. Ayrıca son yıllarda turizm sektörü de ciddi anlamda gelişmektedir.

Tekirdağ ise 1960’lı yıllardan itibaren Trakya’daki iktisadi kalkınmanın merkezi olmuştur. Fakat bu kalkınma il merkezinden değil, Tekirdağ’ın ilçelerinde kurulan OSB’lerden hareketli bir kalkınma olmuştur. İstanbul’da yayılan ve serpilmiş sanayi, Çerkezköy ve Çorlu gibi ilçelerde genişlemeye devam etmiştir. Tekirdağ’ın iktisadi kalkınmışlığı kendi öz sermaye birikimi süreci sonucu değil, İstanbul sermayesinin ildeki yatırımlarıyla gerçekleşmiştir.

Kırklareli iktisadî anlamda bölgenin en az gelişmiş ilidir. Kırklareliler sınırlı ve hızlı olmayan bir kalkınma modeliyle kalkınmayı tercih etmektedir.

Araştırmada Bölge ile ilgili üç temel sorun tespit edilmiştir: girişimcilik ruhunun eksikliği, insan kaynaklarının yetersizliği ve beyin göçü.

Bölgenin avantajlı konumuna ve eğitim oranındaki yüksekliğe rağmen girişimcilik ruhunun eksik olması sıklıkla dile getirilen bir sorundur. Bölgeye yatırım dışarıdan yapılmaktadır. Bölge kendi içinde sermaye birikimi dinamiklerini kullanamamaktadır.

Bölgenin eğitim düzeyi çok yüksek olmasına rağmen yüksek eğitim kurumları Bölgedeki sanayinin ve iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılayabilecek yetkinlikte değildir. İşverenlerin ihtiyaçları ile işçilerin sahip olduğu yetenek ve beceriler arasında çok önemli farklılıklar olduğu sürekli olarak dile getirilen bir diğer sorundur. İş dünyası açısından üniversitelerdeki meslekî eğitim eksikliği en önemli sorun olarak görülmektedir.

İşverenlerin eğitimle ilgili şikâyetlerine rağmen Bölgede lise eğitimini tamamlayıp metropollerdeki iyi üniversitelerde okuyan öğrencilerin çokluğu dikkat çekicidir. İl dışında üniversite eğitimi alan bölgenin gençleri, eğitim sürecinden sonra memleketlerine geri dönmemektedir.

İşverenler açısından istihdamda iş tecrübesi en çok aranan özelliktir. Çalışanların “dışarıda” iş tecrübesi edinmesi öngörülmektedir. Çalışanların tecrübe edinmesine ya da eğitim almalarına yönelik motivasyon işverenler arasında çok azdır.

Çalışanlar ise mavi yaka değil beyaz yakalı işleri tercih etmektedir. Beyaz yakalı işlerde arz yoğunluğu ücretlerdeki düşüklüğe neden olmakta bu da mavi yakalı ücretlerinin limitini daha da aşağıya çekmektedir. Bir işyerinde tecrübe edinen, işyeri eğitimi alan, kalifikasyonunu arttıran çalışan başka bir işyerinde şansını denemek istemektedir. İşverenlerin çalışanların kendi işyerlerinde tecrübe edinmesine ya da eğitim almasına yönelik motivasyonlarının olmamasının nedeni de bununla ilintilidir.

Öğrenciler genel olarak mezuniyet sonrasında iş pazarına girmek için yeterli olduklarını, çalışmak istedikleri sektörlerle ilgili bilgi sahibi olduklarını düşünmektedirler. Öte yandan kendi işlerini kurmak için yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmemektedirler. Kadın öğrenciler için bu oran daha düşüktür. Yeni mezunlar da bu konuda da daha az bilgi sahibi olduklarını düşünmektedirler.

Öğrenciler kariyer geliştirme ile ilgili faaliyetler hakkında bilgi sahibidirler. Seminerler, misafir konuşmacılar, kariyer günleri etkinlikleri, değişim programları ve benzeri etkinlikleri takip etmektedirler, fakat emek pazarına hazırlama amaçlı faaliyetler hakkında daha az bilgi sahibidirler. Ayrıca, mezun olan öğrenciler bu faaliyetlerden giderek uzaklaşmaktadır.

Öğrenciler, etken değil, edilgen bir durumda oldukları üniversite hizmetlerini almaktadırlar. Fakat interaktif ilişki kurmayı gerektiren hizmetlere katılım daha düşüktür.

Staj süreci öğrencilerin iş pazarıyla ve iş dünyasıyla tanışmalarını, temasa geçmelerini sağlayan bir süreçtir. Staj başvurusunda, arkadaş, tanıdık gibi geleneksel ilişki ağları hâlâ etkindir. Öğrenciler stajı çok önemli bulmaktadır fakat staj sürecinde yaşanan ücretsiz/çok düşük ücretle çalışma, kötü koşullarda çalışma, mobbing gibi olumsuz deneyimlerden dolayı öğrencilerin iş dünyası ile ilgili bakış açıları olumsuz olabilmektedir. İş başvurusunda ise çevrimiçi portallar daha çok revaçtadır. İş başvurularında geleneksel ilişki ağlarına hâlâ rağbet edilmektedir.

Öğrenciler üniversite hizmetlerinde kesinlikle yüz yüze iletişimi tercih etmektedir. Bunu çevrimiçi iletişim takip etmektedir. Çevrimiçi iletişim, yüz yüze iletişimin bir alternatifi değil, tamamlayıcısıdır.

Öğrencilerin hemen hemen yarısından fazlası İŞKUR'u bilmekte, İŞKUR'un hizmetlerini tanımaktadır. Fakat bu hizmetlerin kullanım oranı çok düşüktür. Yeni mezunlar İŞKUR'u sadece iş aramak için kullanmaktadır ama diğer faaliyetleri kullanmamaktadır. Öğrenciler İŞKUR'u sadece mavi yakalılara hizmet veren bir kurum olarak imgelemektedir. İŞKUR'un beyaz yakalı iş bulmakta da önemli bir aracı olabileceği yönünde bir kanaat çok azdır.

Üniversite eğitimi ve meslekî bilgi ve beceri arasındaki farklılık işverenler ve öğrenciler tarafından dile getirilen en önemli sorundur. Öğrenciler müfredatın pratik iş hayatını desteklemediği görüşündedir. Öte yandan, üniversite öğrencilerinin "üniversite" mefhumu, üniversite eğitiminin anlamı ve içeriği, üniversite süreci ile ilgili de bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir. Üniversiteler bilimsel eğitim değil, meslekî formasyon verilen eğitim kurumları olarak algılanmaktadır. MYO öğrencileri "uygulamalı" eğitim olmamasından şikâyetçidirler. Bu şikâyete akademik kadro da katılmaktadır. Eğitim ile meslekî bilgi ve beceri arasındaki açıklığı sürekli eğitim merkezleri kapatmaya çalışmaktadır. Sürekli eğitim merkezleri eğitim sürecinde değil, mezuniyet sonrası başvuru merkezleri olarak algılanmaktadır.

Kariyer merkezleri (KM) işverenler ve öğrenciler arasında aracı olarak görülmektedir. KM'lerden beklenti oldukça yüksektir. KM'lerden en büyük beklenti iş dünyası ile üniversite arasındaki bağı kuvvetlendirmektir. Öğrenciler KM'lerden "koçluk" (mentörlük) hizmeti beklemektedir. KM'lerin öğrencilerin içinde örgütlenmesi, yatay örgütlenme modeli gerçekleştirilmesi beklenmektedir.

1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu raporun amacı, Trakya Kalkınma Ajansı tarafından yürütölen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın program otoritesi olduğu Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen "Çok Paydaşlı Ortaklık Modeli ile Kariyer Hizmetleri Verilmesi Teknik Destek Operasyonu" projesi kapsamında TR21 Trakya Bölgesi için detaylı bir hedef kitle ihtiyaç değerlendirmesi sunmaktır.

Projenin amacı Trakya Bölgesi'nde gençler arasındaki işsizlik oranını azaltmak için üniversite öğrencilerinin ve yeni mezun gençlerin eğitim hayatından çalışma hayatına geçişlerinde onlara destek vermek, bu geçişi kolaylaştıracak hizmetleri tespit ve temin etmektir.

Bu kapsamda Trakya Kalkınma Ajansı adına kıdemli uzmanlar tarafından yapılan niceliksel araştırmada yükseköğretim öğrencileri ve yeni mezunların kariyer ve danışmanlık hizmetlerine ilişkin ihtiyaçlarını tespit etmek, kariyer merkezlerine ilişkin farkındalığı ve hizmet kullanımlarını ölçümlemek amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların kariyer merkezlerinin önümüzdeki dönem faaliyetlerine ışık tutması hedeflenmektedir.

Kıdemli uzmanlar tarafından düzenlenen niceliksel araştırmanın asıl temel amacı ise lisans ve ön lisans öğrencileri, yeni mezunlar, üniversite çalışanları, işverenler ile İŞKUR, OSB, TSO ve SEM yöneticilerinin iş dünyasının ihtiyaçları, üniversite eğitimi ile iş dünyasının ihtiyaçları arasındaki farklılıklar, bu farklılıkların giderilebilmesine yönelik çözüm önerileri ile kariyer merkezlerinin bu girişimde vizyonunun ve misyonunun nasıl biçimlenmesi ve ne olmasına dair bilgi, tutum ve davranış kodlarını çözümlemektir.

2. YÖNTEM

Araştırmamızda öğrenci ve mezunlara uygulanan anketi içeren niceliksel araştırma yöntemi ile proje kapsamındaki illerde lisans ve ön lisans eğitim öğrencileriyle, mezunlarla, üniversite çalışanlarıyla, işverenlerle ve proje paydaşlarıyla yapılan Odak Grup Toplantılarını (OGT) ve her ildeki İŞKUR, sanayi ve ticaret odası, organize sanayi bölgesi ve sürekli eğitim merkezi yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmeleri (DG) içeren niteliksel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Niteliksel ve niceliksel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı "Karma Araştırma", hem niceliksel hem de niteliksel verinin birbirine entegrasyonu ile yorumlanmasına imkan sağlayan 25 yıllık bir sosyal araştırma yaklaşımıdır.

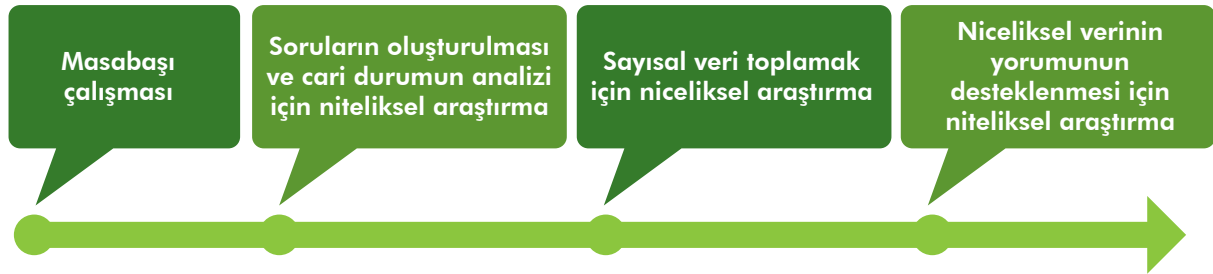
Araştırmamızda da kıdemli uzmanların yüz yüze ve telefonla anket uygulaması ile topladığı nicel veri ile OGT ve DG'lerle topladığı nitel veri birlikte ve uyumlu bir şekilde çözümlenmiştir (analiz edilmiştir).

Grafik 1: Karma Araştırma



Karma araştırmadaki temel yaklaşım, niceliksel verinin açık kalan yönlerinin niteliksel veriden gelen tecrübeler ve detaylar ile güçlendirilmesidir. Niceliksel veride tesadüfi veya sistematik hataların etkisiyle ortaya çıkan anlaşmazlıklar veya yanlışlıklar da niteliksel veriden gelen yorum ve detaylar ile yorumlanabilir. Temel veri toplama çalışmasında "Karma Araştırma", aşağıdaki şekilde gösterdiği gibi "Keşifsel Sıralı Tasarım" yöntemiyle uygulanmıştır.

Grafik 2: Keşifsel Sıralı Tasarım



2.1. Niceliksel çözümleme

2.1.1. Niceliksel araştırmanın çerçevesi

Yükseköğretim öğrencileri

Araştırmada yükseköğretim öğrenci evreni, yaşa bakılmaksızın Trakya Üniversitesi, Namık Kemal Üniversitesi ve Kırklareli Üniversitesi'nde 4 yıllık lisans programı ve yüksekokul ile 2 yıllık meslek yüksekokul programlarında öğrenim gören öğrencileri kapsamaktadır. Yüksek lisans veya doktora öğrencileri çalışmaya dâhil değildir.

Üniversitelerin yerleşkeleri öğrenci sayılarının büyüklüğüne göre tesadüfi olarak seçilmiştir. Buna göre görüşme yapmak için 3 ilde toplam 11 yerleşkede görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler bu yerleşkelerde öğrenim gören öğrencilerle yüz yüze CAPI yöntemi ile yapılmıştır.

Bu kapsamda Trakya Üniversitesi, Namık Kemal Üniversitesi ve Kırklareli Üniversitesi'nde öğrenim gören toplam 1208 yükseköğretim öğrencisi ile görüşülmüştür.

Yükseköğretim öğrencilerinin örneklem dağılımı halen devam edilen kuruma ve program türüne göre yapılmıştır.

Tablo 1: Kuruma Göre Yükseköğretim Öğrencilerinin Örneklem Dağılımı

	n	%
Trakya Üniversitesi	520	520
Namık Kemal Üniversitesi	396	396
Kırklareli Üniversitesi	292	292
TOPLAM	1208	1208

Tablo 2: Öğretim Programına Göre Yükseköğretim Öğrencilerinin Örneklem Dağılımı

	n	%
2 yıllık program - Meslek yüksekokulu	593	%49
4 yıllık program – Lisans ve yüksekokul	615	%51
TOPLAM	1208	%100

Araştırmanın yeni mezun evreni TR21 Bölgesinde Trakya Üniversitesi, Namık Kemal Üniversitesi ve Kırklareli Üniversitesi'nde 4 yıllık lisans ve yüksekokul programı ve 2 yıllık meslek yüksekokul programlarından son 3 yıl içinde mezun olmuş (2013-2014-2015 yılları) öğrencileri kapsamaktadır. Görüşmeler telefon yöntemi ile yapılmıştır.

Bu kapsamda Trakya Üniversitesi, Namık Kemal Üniversitesi ve Kırklareli Üniversitesi'nde öğrenim gören toplam 352 yeni mezun ile görüşülmüştür.

Yeni mezunların örneklem dağılımı mezun olunan kuruma, öğretim programına, fakülte ve bölüme, mezuniyet yılına, çalışma durumuna, cinsiyete ve yaşadıkları ile göre yapılmıştır. Bu dağılım aşağıdaki tabloda verilmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Kuruma Göre Yeni Mezunların Örneklem Dağılımı

	n	%
Trakya Üniversitesi	133	%38
Namık Kemal Üniversitesi	120	%34
Kırklareli Üniversitesi	99	%28
TOPLAM	352	%100

2.1. Niceliksel Çözümleme

Yükseköğretim öğrencileri ile görüşmeler üniversite yerleşkelerinde gerçekleştirilmiştir. 3 ilde toplam 11 yerleşkede yüz yüze ve tablet kullanılarak gerçekleştirilen görüşmeler, yerleşke girişleri, kütüphane, kantin, öğrenci merkezi gibi öğrenciler tarafından yoğun olarak kullanılan geçiş yolları seçilerek yapılmıştır.

Hedeflenen görüşme sayısı tek bir günde veya tek bir saatte tamamlanmamış, haftanın farklı günleri ve günün farklı saatleri seçilmiştir. İkinci öğrenim gören öğrencilerle de görüşme yapılması gerektiğinden bu öğrencilerle görüşmeler için onların yerleşkede oldukları saatler gözetilmiştir.

Görüşme yapılan yerleşkelere aşağıdaki tabloda yer verilmektedir:

Tablo 4: Üniversite Öğrencileri Görüşmeleri Örnekleme Yer Alan Yerleşkeler

Edirne Trakya Üniversitesi yerleşkeleri	Kırklareli Üniversitesi yerleşkeleri	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi yerleşkeleri
Merkez	Kayalı Yerleşkesi	Çorlu Kampüsü (Mühendislik,MYO)
Havsa	Kavaklı Yerleşkesi	Merkez Kampüs
İpsala	Pınarhisar	Şarköy Kampüs
Uzunköprü		Çerzeköy Kampüs

Yeni mezunlar ile görüşmeler telefon yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Namık Kemal Üniversitesi yeni mezun görüşmeleri kampüs dışında, diğer iki üniversitenin mezun görüşmeleri ise ana yerleşkede üniversite yetkililerinin eşliğinde gerçekleştirilmiştir. Mezunlara ait iletişim bilgileri kurumlar tarafından temin edilmiş ve görüşme yapılacak mezunlar listelerden tesadüfi olarak seçilmiştir.

2.1.4. Araştırma etiği

Nicel araştırma çalışması kıdemli uzmanların kullandığı Kalite Yönetim Sistemi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Saha çalışması öncesi saha süpervizörleri ve anketörlerin katılımı ile İstanbul'da 27 Nisan 2016 tarihinde ve Tekirdağ'da 11-12 Mayıs 2016 tarihleri arasında iki büyük eğitim düzenlenmiştir. Saha çalışması öncesinde düzenlenen eğitimlerde, saha araştırmacılarının uymaları gereken etik kodlar da belirtilmiştir. Bu bağlamda saha araştırmacılarından aşağıdaki etik kodlara riayet etmesi istenmiştir:

- Çalışmanın Trakya Kalkınma Ajansı adına yapıldığını açıklayan izin yazısının taşınması zorunluluğu,
- Saha araştırmacılarının görüşme yapılacak kişiye yaklaşımı ve ilk iletişimine ilişkin hususlar,
- Saha araştırmacılarının kendilerini takdimlerine ilişkin noktalar,
- Katılımcı işbirliğini geliştirmek ve ankete katılımı artırmak üzere vurgulanması gereken noktalar;
 - o Çalışmanın sonuçlarının Trakya Bölgesi İşgücü Analizi'ni sunacağı ve bölgemizdeki genç işsizliği ile mücadele çalışmalarında rehber olarak kullanılacağı
 - o Bu projenin faydalanıcısının Trakya Kalkınma Ajansı olması ve çalışmanın herhangi bir politik veya pazarlama amacı gütmemesi
 - o Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için olumlu ve olumsuz tüm değerlendirmelerin önemli olduğunun vurgulanması.
- Saha araştırmacılarının soruları sorarken uygulaması gereken, kesin yorumsuzluk, görüş beyanı yapılmaması, tarafsızlık açısından mimik ve jestlere dikkat edilmesine ilişkin hususlar.
- Görüşmenin görüşmeci ile sakin bir ortamda ve baş başa yapılmasına yönelik kurallar. Olası dış müdahalelerin engellenmesine ilişkin noktalar.
- Görüşme yapılacak herkese kişisel bilgilerinin üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı konusunda açık teyit verilmesi.

Temel saha kurallarına ek olarak HKİD çalışması özelinde dikkat edilen temel saha kuralları da mevcuttur:

- Öğrenci görüşmelerinde, verilecek cevapları öğretmenlerinin görmeyeceği, bilmeyeceğinin belirtilmesi ve öğrencilerin bu konuda rahatlatılması.
- Öğrencilerin seçimi aşağıda belirtilen tesadüf seçim kurallarına uygun yapılması:
 - o Saha araştırmacıları seçilen yerleşkelerde belirlenecek farklı noktalarda öğrencilerle görüşmeleri gerçekleştirecektir. Süpervizörler yerleşkelerdeki görüşme noktalarının seçiminden sorumludur. Bu noktalar yerleşke girişleri, kütüphane, kantin, öğrenci merkezi vb. ile yoğun olarak kullanılan geçiş yolları olacaktır.
 - o Kesinlikle tek bir fakülte binasında önünde anket yapılmayacaktır.
 - o Hedeflenen görüşme sayısı tek bir günde veya tek bir saatte tamamlanmayacaktır. Söz konusu okullarda anketörler haftanın farklı günleri ve günün farklı saatlerinde bulunacaktır.

- o İkinci öğrenim gören öğrencilerle de görüşme yapılması gerektiğinden ikinci öğrenim eğitim saatlerinde de yerleşkede olunması gerekmektedir.
- o Bir öğrenci ile görüşme yapıldıktan sonra hemen arkasından gelen öğrenci ile görüşülmeyecektir. Bu öğrenciden sonra gelen 5. öğrenci ile görüşme yapılacaktır.

2.2 Niteliksel Çözümleme

Nitel verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasında betimsel çözümleme kullanılmıştır. Betimsel çözümleme, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren nitel bir veri analiz türüdür. Bu çözümleme türünde araştırmacı görüştüğü bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtabilmek için doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir. Betimsel çözümlemenin temel amacı, elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır. Bu çözümlemeyle; görüşme yapılan bireyleri tanıtıcı bulgular değerlendirilmiş, nitel araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelenen konunun derinlemesine keşfedilmesini sağlamıştır.

Bu bağlamda, araştırmanın niteliksel veri sağlamasına yönelik kısmında temel olarak iki teknik kullanılmıştır:

- Odak grup toplantıları,
- Derinlemesine görüşmeler.

Anket çalışması ile elde edilen veriler dışında, niteliksel araştırmadaki bulgularla birlikte çözümlenmesi gereken bazı nicel veriler de masa başı çalışmayla elde edilmiştir.

2.2.1 Yöntem ve teknikler

Odak Grup Toplantıları ile;

- Bir kişinin dile getirdiği bir fikir, bir diğeri tarafından geliştirilebilmekte ve böylelikle detaylı bilgilere ulaşılabilir.
- Odak grup tartışmaları, birçok konuda zengin bir bakış açısı ya da geniş bir perspektif sağlayabilmekte ve büyük resmi görmeyi kolaylaştırmaktadır.
- Odak grup tartışmaları sayesinde araştırma sorularına yanıt oluşturacak zengin bilgiler toplanabilmektedir.

Moderatörün belirlenmesi ve görevleri:

Moderatör, önceden belirlenmiş bir tartışma akışı çerçevesinde grubu yönlendirerek belirlenen zaman diliminde hedeflenen bilgileri derleyen kişidir. Moderatörün sorumluluğu, gruba net ve açık sorular sormak, insanların düşüncelerini ortaya çıkarmaya ve grup üyelerinin etkileşimine yardımcı olmak ve herkese konuşma şansı tanımaktır. Kısa zamanda zengin bilgilerin toplanması için moderatörün konuyla ilgili iyi hazırlanmış açık uçlu sorular sorması oldukça önemlidir. Moderatör seçimi odak grup görüşmelerinin verimli geçmesi açısından çok önemlidir.

HKİD araştırmasında moderatörler görüşmeler esnasında aşağıdaki hususlara özen göstermişlerdir:

- Araştırılan konuya hâkim olmak,
- Katılımcıları araştırma hakkında doğru bilgilendirebilmek,
- Açık uçlu sorular sorarak tartışmayı teşvik etmek,
- Katılımcıların söylediklerinin arka planını ortaya çıkarmak için irdeleyici sorular sormak,
- Tartışma esnasında tüm katılımcıların görüşlerini eşit şekilde aktarabilmesine olanak sağlamak,
- Katılımcıların hal ve hareketlerini, katılımcı oldukları veya çekimser kaldıkları soruları/konuları takip edebilmek,
- Sıcakkanlı ve samimi bir tavır sergilerken gereken mesafeyi de korumak,
- Katılımcılara ihtiyaçlarına ya da özelliklerine duyarlı olmak,
- Tartışmalar esnasında kişisel görüş bildirmemek,
- Sözel ya da sözel olmayan davranışlarından dolayı katılımcıları yargılamamak,
- Beklenmeyen durumlara karşı hazırlıklı olmak.

Yaşanabilecek olası bilgi kayıplarını önlemek amacıyla görüşme esnasında görüşmecilerin rızası alınarak ses kaydı alınması tercih edilmektedir. OGT'lerin dökümü alınırken ses kayıtlarından konuşanın kim olduğu

anlaşılamayacağı için raportör görüşme notlarını konuşan kişilere (oturma planı, numaralandırma, vb.) göre almıştır.

OGT'ler ortalama 1,5 ile 2 saat arası sürmüştür. Görüşülen kişinin görüşmeciye verdiği bilgiler gizli tutulmuştur.

Derinlemesine görüşmeler

Derinlemesine görüşmeler için kullanılan yöntem, farklı bakış açısı ve deneyime sahip kişilerden konuya ilişkin derinlemesine bilgi alınmasını amaçlar. Görüşmeci, bilgi alınması istenen konu ve başlıklara sadık kalarak, önceden proje ekibi tarafından hazırlanan soruları sormakla yükümlü tutulmuştur. Görüşmeci, görüşme esnasında soruların cümle yapısını ve sırasını görüşmenin gidişatı doğrultusunda kendi inisiyatifiyle değiştirerek görüşmelerin daha verimli ilerlemesini sağlayacaktır.

Derinlemesine görüşme esnasında not tutulması, bilgi kaybı olmaması açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak, bu da hem zaman kaybına hem de görüşme akışının bozulmasına neden olabilmektedir. Bundan dolayı yaşanabilecek olası bilgi kayıplarını önlemek amacıyla görüşme esnasında ses kaydı alınması tercih edilmiştir. Görüşme başında görüşülecek kişiye gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra, kişinin rızasına göre ses kaydı alınmış, rızası olmadığı durumlarda sadece not tutulmuştur.

Derinlemesine görüşmeler yaklaşık 30 dakika ile 1,5 saat arasında sürmüştür.

Derinlemesine görüşmeler esnasında araştırmacılar tarafından;

- Soruların anlaşılır biçimde sorulması,
- Soruların ağır ağır ve önemli noktalar vurgulanarak okunması,
- Sorudan soruya geçerken yanıtlar için elverişli zaman aralıklarının bırakılması,
- Sorular arasında uygun geçişlerin sağlanması,
- İstenen yanıt alınca hemen yeni bir soruya geçilmemesi,
- Görüşülen kişinin açıklamasını bitirmesinin beklenmesi ve gerekirse detaylandırılması,
- Son yanıt alındıktan sonra bile görüşmenin hemen bitirilmemesi, konuşmalara işbirliği ilişkileri uyarınca son verilmesi hususlarına dikkat edilmiştir.

Masa başı çalışması

Araştırma açısından önemli olan istatistiksel bilgiler masa başı çalışma ile toparlanmış, elde edilen bilgilerin kaynakları rapor içinde verilmiştir.

2.2.2 Niteliksel araştırmanın çerçevesi

Odak grup toplantıları programı ve katılan katılımcılar hakkında bilgi OGT'lerin düzenlenme tarihleri ve katılımcıları aşağıdaki listedeki gibidir.,

Tablo 5: OGT listesi

Tarih	İl	Yer	Katılımcılar
12 Mayıs 2016	Edirne	Trakya Üniversitesi	Lisans öğrencileri
12 Mayıs 2016	Edirne	Trakya Üniversitesi	MYO öğrencileri
13 Mayıs 2016	Tekirdağ	Namık Kemal Üniversitesi	Lisans öğrencileri
13 Mayıs 2016	Tekirdağ	Namık Kemal Üniversitesi	MYO öğrencileri
25 Mayıs 2016	Kırklareli	Kırklareli Üniversitesi	Lisans öğrencileri
25 Mayıs 2016	Kırklareli	Kırklareli Üniversitesi	MYO öğrencileri
25 Mayıs 2016	Kırklareli	Kırklareli Üniversitesi	Mezunlar
8 Ağustos 2016	Edirne	Trakya Üniversitesi	Üniversite çalışanları
8 Ağustos 2016	Edirne	Trakya Üniversitesi	İşverenler
8 Ağustos 2016	Edirne	Trakya Üniversitesi	Mezunlar
9 Ağustos 2016	Kırklareli	Kırklareli Üniversitesi	Üniversite çalışanları
9 Ağustos 2016	Kırklareli	Kırklareli Üniversitesi	İşverenler
10 Ağustos 2016	Tekirdağ	Kırklareli Üniversitesi	Mezunlar
10 Ağustos 2016	Tekirdağ	Kırklareli Üniversitesi	Üniversite çalışanları
4 Ekim 2016	Edirne	Trakya Üniversitesi	Resmî görevliler
4 Ekim 2016	Kırklareli	Trakya Kalkınma Ajansı – Kırklareli Des.Ofisi	Resmî görevliler
5 Ekim 2016	Tekirdağ	Trakya Kalkınma Ajansı	İşverenler
6 Ekim 2016	Çerkezköy	Çerkezköy TSO	İşverenler
6 Ekim 2016	Çorlu	Çorlu TSO	İşverenler

Derinlemesine görüşme yapılan kişiler hakkında bilgi DG'lerin yapıldığı kişi ve kurumlar ile yapıldığı tarihleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 6: DG listesi

Tarih	İl	Kurum
25 Mayıs 2016	Kırklareli	TSO
25 Mayıs 2016	Kırklareli	İŞKUR
25 Mayıs 2016	Kırklareli	OSB
25 Mayıs 2016	Kırklareli	SEM
26 Mayıs 2016	Tekirdağ	TSO
26 Mayıs 2016	Tekirdağ	İŞKUR
1 Haziran 2016	Tekirdağ	NKÜ SEM
1 Haziran 2016	Tekirdağ	Çerkezköy OSB
2 Haziran 2016	Edirne	OSB
2 Haziran 2016	Edirne	İŞKUR
3 Haziran 2016	Edirne	TSO
3 Haziran 2016	Edirne	TÜ SEM

2.2.3 Araştırma etiği

Trakya Kalkınma Ajansı için tasarlanan bu araştırmanın tüm bulgularının kullanımı Trakya Kalkınma Ajansı inisiyatifindedir. Bu araştırma uluslararası ve ulusal meslek kuruluşları (ISO 9001, ISO 20152) tarafından belirlenen GİZLİLİK KURALLARINA riayet etmektedir. Bu çerçevede, temel veri toplama çalışması bulgularını bu çalışmadan sorumlu yöneticileri ve danışmanları dışında üçüncü şahıslara kesinlikle iletmeyecektir.

Projenin tüm safhalarında oluşacak bilgi ve belgeler gizli tutulacaktır ve üçüncü şahıslara kesinlikle paylaşılmayacaktır.

Veri toplama çalışmaları kapsamında kullanılacak elektronik posta ve diğer iletişim adresleri ve telefonlar başka herhangi bir araştırmada veya ticarî faaliyette kesinlikle kullanılmayacaktır.

Bu çalışmada yer alan tüm danışmanlar, araştırmacılar, "inançlara, özel hayata (mahremiyet), davranış biçimlerine ve geleneklere karşı hassas olma ve değerlendirme çalışmasına dâhil olan tüm hedef gruplarla ilişkilerinde dürüst davranma" ve "bireylere saygı çerçevesinde iletişim kurma", "isimlerin ve kişisel bilgilerin gizliliğini koruma" ilkelerine azami dikkat göstermişlerdir.

Gerek DG yapılan kişilere, gerekse de OGT katılımcılarına görüşme ve toplantılardan önce kendilerine konu hakkında gerekli bilgilendirmenin yapılması için standart prosedürler uygulanmıştır. Görüşülen kişiler ve OGT katılımcılarına araştırmanın amacı ve nedeni ile ilgili bilgilendirme yapılmış, görüşülen kişi ve katılımcılarının bu konudaki soruları itina ile yanıtlanmıştır.

Bunun dışında, görüşmelerde ve toplantılarda ses kaydı görüşülen kişi ve toplantı katılımcılarının rızasıyla alınmıştır. Görüşülen kişiler ve toplantı katılımcıları ses kayıtlarının sadece raporlandırma sürecinde kullanılacağı, kayıtların üçüncü kişiler ile kesinlikle paylaşılmayacağı iletilmiştir.

2.3 Araştırma sürecinde karşılaşılan kısıtlar ve sorunlar

Nicel araştırma sürecinde resmi izin süreçleri anketlerin kampüslerde gerçekleştirilmesi nedeniyle planlanandan uzun sürmüştür. Saha sürecinin bir kısmı okullardaki sınav dönemine denk gelmesi nedeniyle bu dönemlerde saha planlanandan yavaş ilerlemiştir, farklı günler ve günün farklı saatlerinde sahada bulunarak bu sorun minimize edilmiştir.

Mezun görüşmeleri için örneklem oluşturulması ve telefon ile mezunların aranması sürecinde öğrenci bilgilerinin gizliliği koşulu gereği bir takım bürokratik adımların atılması gerekmiştir. Bilgisayar destekli telefon anketi ile yapılan görüşmelere ilişkin mezun örnekleminin tesadüfi seçimi ve görüşmelerin okullarda belirlenecek ofislerde yapılması için gerekli izinlerin alınması ve hazırlıkların yapılması zaman almıştır. Öte yandan görüşmelerin yapılması için oda, teknik donanım ve internet bağlantısı gibi hazırlıkların yapılması için de ek zaman ihtiyacı doğmuştur.

Nitel araştırma sürecinde de bazı sorunlarla karşılaşmıştır. Bu sorunları genel olarak üç grupta toparlayabiliriz. Araştırma sürecini etkileyen önemli sorunlardan biri ülke gündemindeki terör olayları ve 15 Temmuz darbe girişimidir. Terör olayları ve darbe girişiminin yansımaları araştırmamızda da yansımaları bulmuş, her ne kadar DG ve OGT'lerin içeriği bu süreçlerle ilgili olmasa da, sürecin yarattığı çekingenlik görüşme yapılan kişilerde ve toplantı katılımcılarında kendisini hissettirmiştir.

Bunun yanı sıra, özellikle toplumsal araştırmalara olan ilgi eksikliği de genel olarak OGT katılımlarının sağlanmasında zorluklara neden olmuştur.

Günümüzde özellikle iş dünyasında ki sosyo-ekonomik etkenlerin çözümlenmesi için benzer ve hatta aynı konularda birçok araştırma yapılmaktadır. Farklı kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan araştırmalarda kimi zaman aynı işverene benzer soruları içeren görüşmeler ve anket uygulamaları yapılabilmektedir. Bundan dolayı özellikle işverenlerin bu tarz araştırmalara karşı bir direnç geliştirdiği, mümkün mertebe bu tarz araştırma etkinliklerine katılmak istemedikleri gözlemlenmektedir.

3. BÖLGEDE HEDEF GRUP İHTİYAÇ DEĞERLENDİRMESİ ÜZERİNE VERİLER

3.1. Bölgedeki demografik dinamikler

TR21 bölgesindeki illerin yıllara göre nüfus artış hızları ve nüfus yoğunlukları aşağıdaki gibidir:

Tablo 7: Yıllara Göre İllerin Yıllık Nüfus Artış Hızı ve Nüfus Yoğunluğu

	Toplam Nüfus		Yıllık Nüfus Artış Hızı		Nüfus Yoğunluğu	
	2010	2015	2010-2011	2014-2015	2010	2015
Edirne	390 428	402 537	%22,5	%5,6	64	66
Kırklareli	332 791	346 973	%22,0	%9,4	53	55
Tekirdağ	798 109	937 910	%39,0	%33,8	126	149
Türkiye	73 722 988	78 741 053	%13,5	%13,4	96	102

Kaynak: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçları, 2007-2015

Bölgede nüfusu en kalabalık il Tekirdağ'dır. Çerkezköy, Çorlu gibi önemli sanayi merkezlerine ev sahipliği yapan Tekirdağ nüfus artış hızının yüksekliği ile dikkati çekmektedir. Edirne ve Kırklareli ise son yıllarda Türkiye ortalamasının altında bir nüfus artış hızına sahiptir.

3.1.1. Hedef grupla ilintili nüfus eğilimleri ile iş arama ve istihdam olanakları

TÜİK İşgücü İstatistikleri son olarak Ağustos 2016 tarihli haber bültenine göre genç nüfusta işsizlik oranı %17,4 olarak belirlenmiştir. Ancak bilindiği gibi işsizlik oranları aktif olarak iş arayan/İŞKUR'a kayıtlı olan sayı ile belirlenmektedir. Bunun yanında NEET (neither employed, nor in education or training) olarak bilinen, çalışmayan ve o an için eğitim görmeyen kesimi ifade etmektedir, gençlerde NEET oranı göz önüne alındığında Türkiye için önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu göstere piyasada iş aramaktan vazgeçmiş 'cesaretsiz' gençleri de içermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun (2016) raporuna göre OECD ülkeleri arasında ortalama NEET oranı %7 iken 2014'te bu sayı Türkiye'de 15-19 yaş aralığı için %21 olarak belirlenmiştir. 20-24 yaş aralığına bakıldığında Türkiye %36 ile en yüksek NEET oranına sahiptir. Bu oran kısıtlı istihdam olanaklarına, okul bırakmalara da işaret etmektedir. Ancak Türkiye'de buna dair geniş çaplı ve bölgesel bir veri bulunmamaktadır.

İŞKUR'un 2015 verilerinden hareketle İŞKUR bünyesinde çalışmalarını sürdüren Meslek Danışma Merkezleri'ne yok denecek kadar az başvurunun olduğu görülmektedir. Yürütülen faaliyetlerin amacı şu şekilde tanımlanmaktadır: "İş ve meslek danışmanlığı faaliyeti, iş ve meslek seçme aşamasında bulunan, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımalarına yardımcı olmaktır." TR21 bölgesinde başvurular tabloda görüldüğü gibi sınırlı sayıdadır ancak Türkiye genelinde de yalnızca yedi ilde faaliyette olduğu görülmüştür.

Tablo 8: 2015 yılı meslek danışma merkezleri faaliyetleri

İller	Başvuru geldi				
	Bireysel başvuru			Grup başvurusu	
	Öğrenci	Eğitimci	Kuruma başvuran	Okul/Dershane	Kurum/Kuruluş
Edirne	30	1	-	30	-
Kırklareli	-	-	-	-	-
Tekirdağ	-	-	-	302	12

Kaynak: İŞKUR 2015 Yıllık Tabloları

Tablo 9: Trakya Bölgesi'nde açık iş, karşılanan iş ve iptal edilen açık iş rakamları.

		Edirne	Kırklareli	Tekirdağ
Açık İş	Kamu	36	50	31
	Özel	11303	9136	37713
Karşılanan Açık İş	Erkek	2582	2341	8141
	Kadın	1904	2088	4943
İptal Edilen Açık İşler	Kamu	8	4	-
	Özel	9	77	117

(*) 2006 yılında, alınan açık işlerde cinsiyet ayrıntısı kaldırıldığından söz konusu tarihten itibaren bu ayrıntıda açık iş istatistiği üretilmemektedir.

Kaynak: İŞKUR 2015 Yıllık Tabloları

Yine İŞKUR'un 2015 verilerine göre, Bölgede İŞKUR'a kayıtlı toplam 58.296 iş ilanına karşılık sadece 21.999 kişi istihdam edilmiştir. Bu sayılara göre açılan işlerin %37.7'sinin istihdam edildiği görülmektedir. Türkiye genelinde %32.5 oranla en çok imalat sektöründe açık iş olduğu bilinmekle beraber bu oranın bölgesel dağılımına dair herhangi bir veriye ulaşılamamıştır.

3.1.2. Hedef grubun emek piyasasıyla bağlantısı ve göç dinamikleri

Tablo 10: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine (ADNKS) Göre İllerin Aldığı Göç, Verdiği Göç, Net Göç ve Net Göç Hızı

Yıl	Bölge Kodu	Bölge Adı	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç
2011	TR211	Tekirdağ	42265	28620	13645
2013	TR211	Tekirdağ	45313	31681	13632
2015	TR211	Tekirdağ	54482	33937	20545
2011	TR212	Edirne	14494	14588	-94
2013	TR212	Edirne	16255	17000	-745
2015	TR212	Edirne	18779	17458	1321
2011	TR213	Kırklareli	11979	11829	150
2013	TR213	Kırklareli	14120	13297	823
2015	TR213	Kırklareli	16098	13816	2282

Kaynak: TÜİK 2015 ADNKS

Tabloda görüldüğü gibi TR21 illeri özellikle son yıllarda artarak göç alan illerdir. Özellikle Tekirdağ'ın önemli bir nüfus hareketine sahip olduğu, Trakya bölgesindeki diğer iki ilin toplamından daha fazla göç aldığı, fakat bunun yanı sıra ciddi oranda dışarıya göç verdiği de görülmektedir. Dikkati çeken bir başka nokta da, önceki yıllarda net göçün eksi olduğu Edirne ilinde bu rakamın 2015 yılında artıya dönmesidir.

3.2. Eğitim kurumları ve eğitimle ilgili göstergeler

3.2.1. Orta öğretim

Tablo 11: TR21 Eğitim Seviyesi (2015)

Okuma yazma bilmeyenler	34.009	2,51%
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler	58.349	4,31%
İlkokul mezunu	395.600	29,21%
İlköğretim mezunu	212.891	15,72%
Ortaokul veya dengi okul mezunu	137.417	10,15%
Lise veya dengi okul mezunu	326.771	24,13%
Yüksekokul veya fakülte mezunu	175.649	12,97%
Yüksek lisans mezunu	10.753	0,79%
Doktora mezunu	2.836	0,21%
TOPLAM	1.354.275	100,00%

Kaynak: TÜİK 2015 ADNKS

Sanayi alanındaki istihdam oranının oldukça yüksek olduğu TR21 Bölgesinde meslekî ve teknik ortaöğretimde okullaşma oranı Türkiye ortalamasının altında kalmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2016 tarihli raporuna göre Türkiye genelinde bu oran 43.14 iken; Edirne'de 37.67, Tekirdağ'da 42.88 ve Kırklareli'de 41.65 olarak hesaplanmıştır. Aynı rapora göre TR21 Bölgesinde okul başına düşen öğrenci sayıları tabloda görüldüğü gibi Türkiye geneli ile kıyaslandığında okul düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 12: Okul Başına Düşen Öğrenci Sayısı

	İlkokul	Ortaokul	Lise	Meslekî ve Teknik Liseler
Türkiye	202	281	405	465
TR21	240	258	343	350

Kaynak: MEB 2016 Raporu

3.2.2. Yükseköğretim

Trakya Bölgesi'nde seçilmiş yıllara göre yükseköğretim kurumlarında öğrenci, öğretim elemanı ve mezun sayıları da aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir:

Tablo 13: Yüksek Öğretim Kurumlarında Önlisans Ve Lisans Düzeyinde Yeni Kayıt, Öğretim Elemanı, Okuyan ve Mezun Toplam Sayıları (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)

Yıl	Yeni Kayıtlı	Öğretim elemanı	Okuyan	Mezun
2009	17336	1810	45704	7188
2012	21411	2499	69902	11258
2015	23618	3420	87655	13626

Kaynak: TÜİK

Yükseköğretim öğrencilerinin programlara göre dağılımı ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 14: TR21 - Yüksek Öğretimde Kayıtlı Öğrenci Sayılarının Dağılımı

	Ön Lisans		Lisans		Yüksek Lisans		Doktora	Toplam
	Örgün	İkinci	Örgün	İkinci	Örgün	İkinci	Örgün	
Kırklareli	9023	4380	5105	2779	482	35	16	21820
Namık Kemal	13536	5062	8089	1629	1813	477	251	30857
Trakya	10426	4048	17624	5330	3025	281	507	42314
TR21	32985	13490	30818	9738	5320	793	774	94991

Kaynak: YÖK 2016 İstatistikleri

“Tekirdağ’da bulunan ve içerdiği on bir MYO ile ön lisans programlarının önemli bir ağırlığa sahip olduğu Namık Kemal Üniversitesini en çok ön lisans öğrenci sayısına sahipken, bölgede kuruluş tarihi en eski olan Trakya Üniversitesi lisans ve yüksek lisans öğrenci sayısı bakımından en çok öğrenciye sahip üniversitedir.”

3.2.3 İş dünyasının sektörel yapısı ve etkileri (işyeri sayısı, çalışan sayısı, iş ilanları)

Trakya Bölgesi’ndeki iş gücünün sektörel dağılımı ve Türkiye geneliyle karşılaştırması aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir:

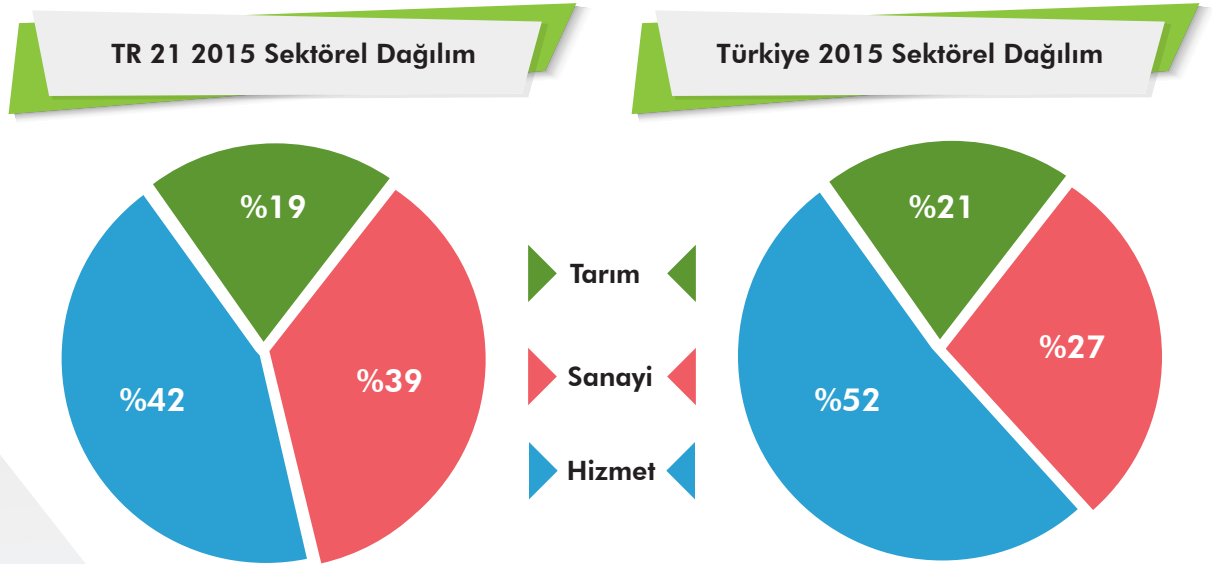
Tablo 15: Türkiye geneli ve TR21 Bölgesi Sektörel Dağılımı (+15 yaş)

	Toplam (bin)	Tarım (bin)	Sanayi (bin)	Hizmet (bin)	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmet (%)
Türkiye	26 621	5 483	7 246	13 891	20,6	27,2	52,2
TR21	689	131	270	288	19,0	39,2	41,8

Kaynak: TÜİK

Tablodan da görüleceği gibi Trakya Bölgesi’nde sanayi istihdamı yüzdesi Türkiye ortalamasının üzerinde olmasıyla dikkatleri çekmektedir.

Grafik 3 Türkiye geneli ve TR21 bölgesel sektörel dağılım



Türkiye nüfusunun %2’sinin yaşadığı TR21 Bölgesi Türkiye’deki toplam işgücünün %2,6’sını, toplam istihdamın %2,7’sini ve toplam işsizliğin %2’lik kısmını oluşturmaktadır. (Hanehalkı İşgücü Araştırması, Bölgesel Sonuçlar 2004-2013)

2.2.2 Niteliksel araştırmanın çerçevesi

Trakya Bölgesi'ndeki iş gücüne katılım, işsizlik ve istihdam oranlarına baktığımızda, üç ilin verilerinin birbirine yakın oranlara sahip olduğu görülmektedir:

Tablo 16: Trakya Bölgesi işgücüne katılım, işsizlik ve istihdam oranları

	Tekirdağ	Edirne	Kırklareli	TR21	Türkiye
İşgücüne katılma oranı (%)	56,7	54,3	53,8	54,9	48,3
İşsizlik oranı (%)	7,2	7,8	8,0	7,6	9,0
İstihdam oranı (%)	52,6	50,1	49,5	50,7	43,9

Kaynak: 2013 TÜİK

Trakya Bölgesi'nde işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Türkiye ortalamasından daha yüksek olduğu, işsizlik oranının ise daha düşük olduğu görülmektedir.

İşgücü Araştırması 2015 yılı sonuçlarına göre Türkiye'de toplam çalışan sayısı 26 milyon 621 bin kişi olarak tahmin edilmektedir. Çalışanların 18 milyon 562 bini erkeklerden, 8 milyon 58 bini ise kadınlardan oluşmaktadır. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) Düzey 2'ye göre Türkiye'de toplam istihdamın %32,4'ü TR10 (İstanbul), TR51 (Ankara) ve TR31 (İzmir) Bölgelerinde yer alırken, bu Bölgelerin çalışma çağındaki kurumsal olmayan nüfus içindeki payı %31,8'dir.

Trakya Bölgesi Türkiye genelinde istihdam oranının en yüksek olduğu bölgedir. Türkiye genelinde 2015 yılına ilişkin istihdam oranı %46 iken, bölgeler itibarıyla bu oran %28,7 (TRC3-Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) ile %53,2 (TR21-Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) arasında değişmektedir.

Bölgede iller bazında işsiz sayısı ise aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 17: 2015 Yılı Sonunda Yaş Gruplarına Ve İllere Göre Kayıtlı İşsizler

	15-19 yaş		20-24 yaş	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Edirne	159	180	1.047	985
Kırklareli	168	222	1.004	1.190
Tekirdağ	537	458	2.973	3.108

Kaynak: İŞKUR 2015 Yıllık Tabloları

Bölgede genç işsiz olarak nitelendirilen, Edirne'de 2371 Kırklareli'nde 2584 Tekirdağ'da 7076 kişi bulunmaktadır. Toplamda 12031 genç işsiz bölgede 53799 toplam kayıtlı işsiz sayısının %22'sini oluşturmaktadır.

İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü piyasasına katılım kurslarına Türkiye genelinde toplam 86.227 program uygulanmakta 370.385 kişi bu programlara katılım sağlamaktadır. TR21 bölgesinde ise bu sayı toplamda 9626'dır, katılımcıların en çok 20-24 yaş aralığında ve ilköğretim mezunu olduğu saptanmıştır. Ancak bu kurslara katılım sağlayan kişilerin sonrasında değişen istihdam durumlarına dair herhangi bir veri bulunmamaktadır.

Tablo 18: 2015 yılı illere göre aktif işgücü piyasası programları

iller	Program / Kurs Sayısı	Toplam Katılımcı Sayısı			Mesleki Eğitim Kursları			Girişimcilik Eğitim Programları (GEP)			İşbaşı Eğitim Programı (İEP)					
		Erkek	Kadın	Toplam	Program / Kurs Sayısı	Toplam Katılımcı Sayısı		Program / Kurs Sayısı	Toplam Katılımcı Sayısı		Program / Kurs Sayısı	Toplam Katılımcı Sayısı				
						Erkek	Kadın		Toplam	Erkek		Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Edirne	318	748	1812	2560	88	412	1266	1678	7	82	93	175	223	254	453	707
Kırklareli	354	638	1331	1969	34	107	582	689	17	181	259	440	303	350	490	840
Tekirdağ	1643	1984	3113	5097	86	550	1234	1784	21	254	283	537	1536	1180	1596	2776

Kaynak: İŞKUR 2015 Yıllık Tabloları

Tablo 19: 2015 yılı illere göre aktif işgücü piyasası programları

		Edirne	Kırklareli	Tekirdağ
Toplam Program Sayısı		318	354	1643
Katılımcı Sayısı	Erkek	748	638	1984
	Kadın	1812	1331	3113
	Toplam	2560	1969	5097
Mesleki Eğitim Kursları	Toplam sayı	88	34	86
	Erkek katılımcı	412	107	550
	Kadın Katılımcı	1266	582	1234
	Toplam katılımcı	1678	689	1784
Girişimcilik Eğitim Programları (GEP)	Toplam sayı	7	17	21
	Erkek katılımcı	82	181	254
	Kadın Katılımcı	93	259	283
	Toplam katılımcı	175	440	537
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	Toplam sayı	223	303	1536
	Erkek katılımcı	254	350	1180
	Kadın Katılımcı	453	490	1596
	Toplam katılımcı	707	840	2776

Kaynak: İŞKUR 2015 Yıllık Tabloları

Yukarıdaki verilere göre TR21 Bölgesinde İŞKUR en çok İşbaşı Eğitim Programı alanında faaliyet göstermiştir. Bu iller arasında Tekirdağ'da diğer illerle kıyaslandığında daha çok faaliyetin bulunduğu ve dolayısıyla katılımın daha yoğun olduğu görülmektedir. Tabloda dikkat çeken bir diğer unsur istihdam oranlarının aksine kadınların bu faaliyetlere daha çok katılım sağlıyor olmasıdır. Ancak bu programlara katılım sağlayanların programdan sonraki istihdam durumlarına dair herhangi bir veriye rastlanmamıştır.

TR21 Bölgesi için İŞKUR'a başvurma verilerine bakıldığında 37.688 başvuru ile toplam başvurunun %53.8'ini ilköğretim mezunları oluşturmaktadır. Buna karşılık yalnızca 5630 lisans mezununun İŞKUR'a başvuruda bulunduğu, bu sayının da TR21 bölgesindeki toplam sayının %8'ini oluşturduğu görülmektedir.

4. ARAŞTIRMA SONUÇLARI

4.1. Bölgedeki eğitim dinamikleri

4.1.1. Yükseköğretim öğrencilerinin demografik ve eğitim göstergeleri

Öğrencilerle ilgili çözümlere değinmeden önce, niceliksel araştırmaya, anket çalışmasına dâhil olan öğrencilerin temel demografik bilgileri ile ilgili bilgi sahibi olmak, ileride yapacağımız değerlendirmeler için ön açıcı olacaktır.

Öğrencilerin cinsiyet dağılımı

Nicel araştırmamızda yer alan öğrencilerin cinsiyet dağılımı hemen hemen eşit bir dağılım sergilemektedir. Anket uygulaması yapılan öğrencilerin %53'ünü erkek öğrenciler, %47'sini kadın öğrenciler oluşturmaktadır.

Tablo 20: Cinsiyete göre yükseköğretim öğrencilerinin oranları

	n	%
Kadın Öğrenci	573	%47
Erkek Öğrenci	635	%53
TOPLAM	1208	%100

Birincil ve ikincil öğretime göre öğrencilerin dağılımı

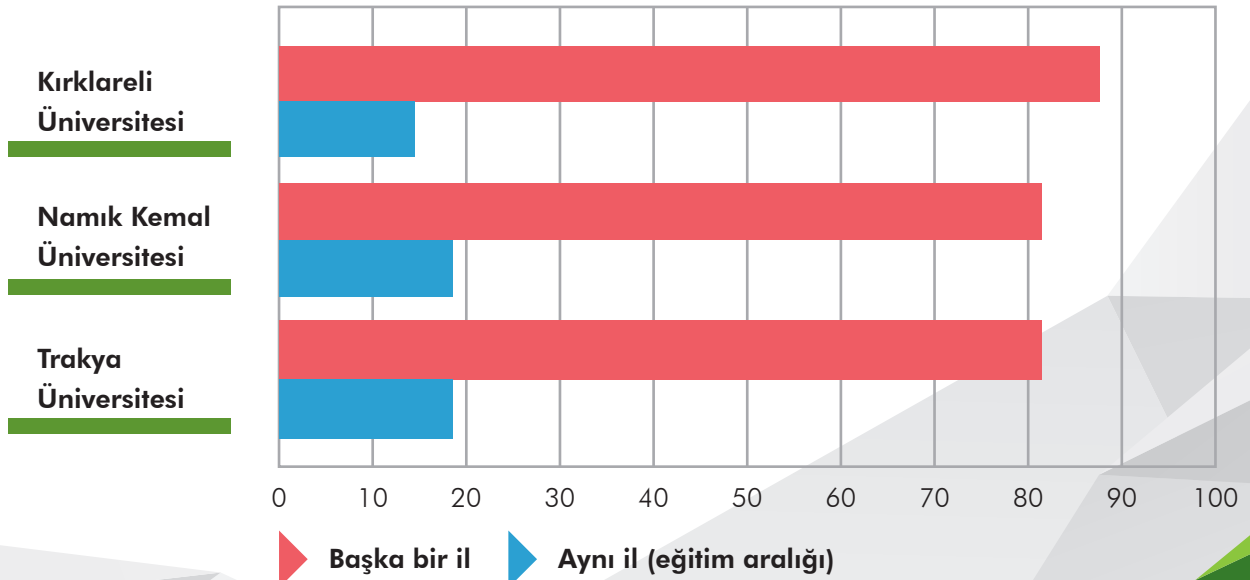
Anket çalışmasına katılan öğrencilerin büyük çoğunluğu birinci öğretimde, yaklaşık dörtte biri ise ikinci öğretimde eğitime devam etmektedir.

Tablo 21: Eğitim Aldığı Öğretim Türüne Yükseköğretim Öğrencilerinin Oranı

	n	%
Birinci Öğretim (Gündüz)	875	%72
İkinci Öğretim (Akşam)	333	%28
TOPLAM	1208	%100

Öğrencilerin memleketleri

Öğrencilerin doğum yerlerine bakıldığında aşağıdaki gibi bir grafik ortaya çıkmaktadır:



Yukarıdaki grafikte de görüldüğü gibi, TR21 Bölgesindeki üniversite öğrencilerinin büyük çoğunluğu üniversite eğitimi aldığı il dışında başka bir ilde doğmuştur. Bu oranın en yüksek olduğu il, aynı zamanda Trakya'da nüfusu en az olan il Kırklareli'dir. Anketimize katılan Kırklareli Üniversitesi öğrencilerinin yalnızca %13'ü Kırklareli doğumludur. Aynı oran Edirne'deki Trakya Üniversitesi öğrencileri için ve Tekirdağ'daki Namık Kemal Üniversitesi öğrencileri için %19'dur. Trakya'daki il nüfusları aşağıdaki şekildedir:

İl	Nüfus
Edirne	402 537
Kırklareli	346 973
Tekirdağ	937 910

Kaynak: TÜİK nüfus tahminleri, 2000-2006, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS), 2007-2015

Görüldüğü gibi, ilin nüfusu azaldıkça il dışından gelen öğrenci sayısı artmaktadır. Her ne kadar Edirne'nin il nüfusu Tekirdağ'ın il nüfusunun yarısından az olsa da, aşağıda da görüldüğü gibi Trakya Üniversitesi'nin Tekirdağ'daki Namık Kemal Üniversitesi'ne göre daha eski bir üniversite olmasından kaynaklı olarak Trakya ve Namık Kemal Üniversitelerindeki il dışından gelen öğrenci oranı aynıdır.

Üniversitelerin kuruluş yılları ise şöyle sıralanmaktadır;

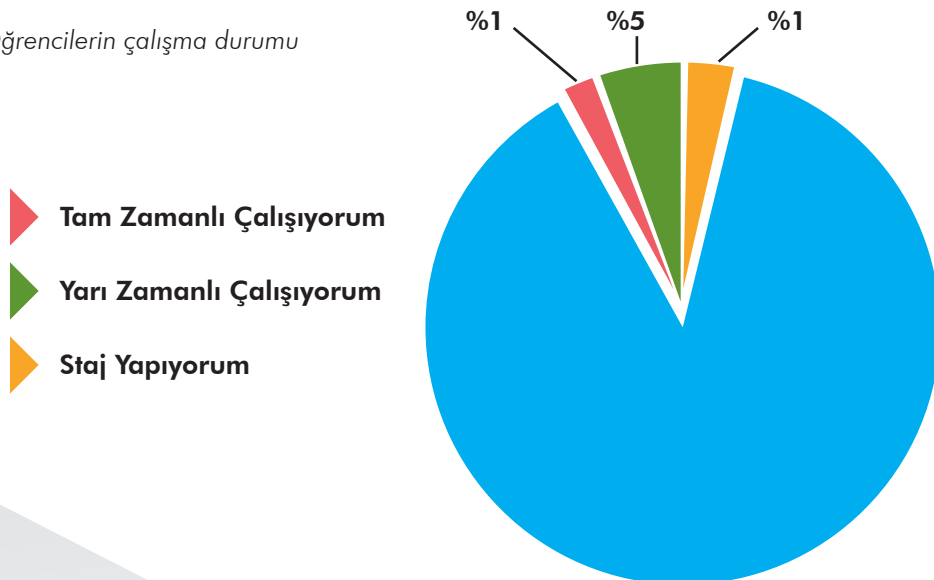
Üniversite	Kuruluş Yılı
Trakya Üniversitesi (Edirne)	1982
Namık Kemal Üniversitesi (Tekirdağ)	2006
Kırklareli Üniversitesi	2007

Bu bağlamda, aşağıdaki bölümlerde Trakya'lı öğrencilerin özellikle metropol kentlerdeki üniversitelerde okuma eğilimlerine rağmen, Edirne'li öğrencilerin kendi illerindeki üniversitede okumayı Tekirdağ ya da Kırklareli'ye göre daha çok tercih etme eğiliminde olduğu ileri sürülebilir.

Öğrenim süresince çalışan öğrenciler

Beklenildiği gibi, öğrencilerin hemen hemen tamamına yakını çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Öte yandan %5'i çalıştığını, %1'i ise yarı zamanlı çalıştığını belirtmiştir. Öğrencilerin %2'si ise staj yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Grafik 5: Öğrencilerin çalışma durumu



4.1.2. Mezunların demografik ve eğitim göstergeleri

Öğrencilerin cinsiyet dağılımı

Anket çalışmasına katılan mezun öğrencilerin cinsiyet dağılımına baktığımızda, halen öğretim gören öğrencilerle benzer oranda bir dağılıma sahip oldukları görülmektedir:

Tablo 22: Cinsiyete Göre Yeni Mezunların Oranı

	n	%
Kadın Öğrenci	166	%47
Erkek Öğrenci	186	%53
TOPLAM	352	%100

Mezun öğrencilerin mezuniyet yılları

Ankete katılan mezun öğrencilerin mezuniyet yıllarına baktığımızda yarısının geçtiğimiz eğitim öğretim yılında mezun olduğu görülmektedir:

Tablo 23: Mezuniyet yılına göre yeni mezunlar

	n	%
2015	177	%50
2014	92	%26
2013	83	%24
TOPLAM	352	%100

Anket çalışmasına katılan mezunların yaklaşık dörtte biri 2014 yılında ve kalan dörtte biri ise 2013 yılında üniversiteyi bitirmiştir.

Ön lisans ve lisans bölümlerinden mezun öğrenciler

Yukarıda da görüldüğü gibi, ankete katılan öğrencilerin %72'si lisans öğrencisi, %28'i de ön lisans programı öğrencisidir. Fakat ankete katılan mezun öğrencilerde söz konusu değişkene bakıldığında farklı bir durum ortaya çıkmaktadır:

Tablo 24: Öğretim programına göre yeni mezunların dağılımı

	n	%
2 yıllık program - meslek yüksekokulu	218	%62
4 yıllık program – lisans ve yüksekokul	134	%38
TOPLAM	352	%100

Anket uygulaması yapılan mezunların %62'si iki yıllık programlardan, %38'i ise dört yıllık programlardan mezun olmuştur. Bir diğer deyişle, bu veri halen eğitimine devam etmekte olan öğrencilerin verisiyle oldukça farklı bir görünüm arz etmektedir. Kuşkusuz bu farklılık anket uygulaması esnasında ortaya çıkan alan dinamikleri ile ilgilidir. Öte yandan, mezun öğrencilere ulaşmada üniversite birimlerinin, özellikle de mezun derneklerinin desteğinin alındığı dikkate alınırsa, söz konusu birimlerin mezun olan ön lisans öğrencileri ile mezuniyet sonrası daha sıkı bir iletişimde olduğu gibi bir varsayım da ortaya çıkabilir.

Mezunların memleketleri

Anket uygulamasına katılan mezunların yaklaşık yarısı eğitim gördükleri ilden başka bir ile taşınmıştır. Diğer yarısı da mezun oldukları ilde ikamet etmeye devam etmektedirler. Bu oranlar üniversiteler arasında farklılık göstermektedir:

Tablo 25: Yükseköğretim kurumuna göre yeni mezunların yaşadığı il (%)

	Toplam	Trakya Üniversitesi	Namık Kemal Üniversitesi	Kırklareli Üniversitesi
Aynı il (mezun olduğu il)	47	60	23	58
Başka bir il	53	40	77	42
TOPLAM	100	100	100	100

Tabloda da görüldüğü gibi, Namık Kemal Üniversitesi'nden mezun olanların mezuniyetten hemen sonra başka bir il ile taşınma eğilimleri daha yüksektir. Trakya ilinde İstanbul'a en yakın il merkezi olan Tekirdağ'da bulunan Namık Kemal Üniversitesi'nin İstanbul'a sadece mesafe olarak değil, sosyo-ekonomik olarak da yakındır. Hatta İstanbul sosyo-ekonomik etkisi altındadır. Dolayısıyla, Namık Kemal Üniversitesi'nden mezun olan öğrencilerin mezuniyetlerinin akabinde İstanbul'a taşındığı gibi bir varsayım, üniversiteler arasındaki yukarıdaki tabloda görülen farklılığı açıklayabilme potansiyeline sahiptir.

Mezunların istihdam durumları

Aşağıdaki tabloda da görülebileceği gibi, mezunların istihdam durumlarıyla ilgili olarak mezun olunan üniversiteye göre bir farklılık göze çarpmamaktadır. Anket uygulamasına katılan mezunların %59'u hali hazırda çalışmakta ve %22'si de iş aramaktadır. Öte yandan mezunların %8'inin eğitim hayatlarına devam ettikleri görülmektedir.

Tablo 26: Yükseköğretim Kurumuna Göre Mezunların İstihdam Durumları (%)

	Trakya Üniversitesi	Namık Kemal Üniversitesi	Kırklareli Üniversitesi	Toplam
Çalışıyor	59	62	57	178
Çalışmıyor ama iş arıyor	21	25	21	67
Çalışmıyor ve iş aramıyor	12	9	9	30
Öğrenci	8	4	12	24
Çalışamaz halde (engelli, hasta)	0	0	1	1
Toplam	133	120	99	352

4.2. İş dünyası ve eğitim arasındaki beceri ve bilgi uçurumu

Gerek anket uygulamasının sonuçları, gerekse de yaptığımız OGT ve DG'lerde görüşülen kişi ve katılımcıların iş dünyası ve eğitim arasındaki bilgi ve beceri uçurumuna ilişkin dile getirdikleri görüşlerine değinmeden önce TR21 bölgesindeki iş dünyasının temel dinamiklerine göz atmak, iş dünyasının beklentilerini anlamayı daha da kolaylaştıracaktır.

4.2.1. TR21 Bölgesinde iş dünyasının temel dinamikleri

Üçüncü bölümde de aktarıldığı gibi, Trakya Türkiye geneliyle karşılaştırıldığında sektörel dağılımda farklılıklar sergilemekte, Türkiye geneline göre sanayi istihdamının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bölge aynı zamanda işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Türkiye geneline yüksekliği ve işsizlik oranının düşüklüğüyle dikkat çekmektedir. Yukarıda "İstihdam ve üniversite mezunlarının iş gücüne katılımı" ile ilgili bölümde de açıklandığı gibi, bölgedeki iller arası işgücüne katılım, işsizlik ve istihdam oranı bakımından da farklılıklara rastlanılmamaktadır.

Her ne kadar Trakya Bölgesi homojen bir sosyo-ekonomik ve kültürel yapıya sahipmiş gibi görünse de, bölgedeki illerin iktisadî gelişimlerinde farklı dinamikler söz konusudur. Özet olarak, Trakya Bölgesi tarıma dayalı sanayi vasıtasıyla kalkınmış, bu kalkınmada bölgenin sahip olduğu ulaşım ve Avrupa pazarına yakın

oluşu önemli bir olumlu etkide bulunmuştur. Trakya Bölgesi'ndeki her üç ilin de bu bağlamda benzerlik gösterdiği zzzbilinmektedir.

Osmanlı tarihinde önemli bir siyasî ve askerî merkez olan Edirne, tarih içinde Trakya'nın en gelişmiş merkezi konumundaydı. Osmanlı İmparatorluğu'nun ikinci başkenti olan Edirne, Kurtuluş Savaşı'ndan sonra yaşanan 1923 Türk-Yunan nüfus mübadelesi sonucunda ciddi bir iktisadî ve demografik çöküş yaşamıştır. Edirne, günümüzde yavaş yavaş yeniden iktisadî bir gelişme yaşamaktadır. Bu gelişmede en büyük pay Edirne ilinin önemli bir tekstil sanayi merkezi olmasıdır. Tekstil sanayisinden sonra Edirne'de çok önemli bir istihdam yaratan "çağrı merkezleri" de ilin önemli iktisadî kaynaklarından biri olarak bilinmektedir. Edirne'de şu an yaklaşık 1000 kişinin çağrı merkezlerinde çalıştığı bilinmektedir.

Ayrıca, son yıllarda Edirne'nin turistik bir merkez olma yolunda mesafe kaydetmesi de ilin iktisadî hayatına bir canlılık katmaktadır.

Cumhuriyet Dönemi'nde, özellikle 1960'lı yıllarla beraber Trakya Bölgesi'nde Tekirdağ'ın ciddi bir sanayi çekim merkezi haline geldiği görülmektedir. Söz konusu sanayi atılımı Tekirdağ'ın kendi iktisadî dinamikleriyle gerçekleşmemiştir. Türkiye'nin en önemli sanayi ve finans merkezi olan İstanbul'un hem demografik hem de iktisadî anlamda büyümesi ve genişlemesinin en önemli etkisi Tekirdağ'da görülmektedir. Gelişen İstanbul sanayisi, yeni üretim alanları olarak Trakya'ya yayılmıştır. Bu bağlamda özellikle ihracata yönelik üretim yapan firmalar Tekirdağ il sınırları içinde kalan, İstanbul'u Avrupa pazarına bağlayan otoyolun sağındaki ve solundaki Çerkezköy ve Çorlu gibi ilçeleri sanayi alanları olarak değerlendirmişlerdir. Bunun yanı sıra, Trakya'nın yeraltı suları bakımından zengin olması ve sanayinin ihtiyacını karşılayabilmesi de bu bağlamda İstanbul'daki üretim tesislerinin Trakya'ya taşınması için cezbedici bir etken rolünde olmuştur.

Zamanla Tekirdağ il sınırları içinde on iki farklı OSB açılmıştır. Bunların en etkini Çerkezköy OSB'den bir temsilci Çerkezköy OSB'deki firmaların toplamda yaklaşık 20 Milyar Amerikan Doları ciro yaptığını, yılda yaklaşık 3 Milyar Amerikan Doları ihracat yaptıklarını ve Trakya'daki dokuz Ar-Ge merkezinin sekizinin Çerkezköy OSB'de olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, gerek sahip olduğu avantajlı koşullar, gerekse de gelişkinliği göz önüne alındığında özelde Çerkezköy, genelde Trakya'nın yüksek teknoloji üreten merkezi olabilme potansiyeline sahip olduğu, Türkiye'de bir bölge bu konuda önderlik edecekse, bunun Çerkezköy olacağını belirtmiştir. Devlet politikasının bunu destekleme eğiliminde olduğunu da eklemiştir.

Çerkezköy ve Çorlu dışında, Muratlı ilçesinin de son yıllarda yeni bir çekim merkezi olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Tekirdağ ilindeki iktisadî parametreler değerlendirildiğinde, il basında yapılan çözümlerinin il merkezinden bağımsız olarak Çorlu, Çerkezköy ve Muratlı sanayi havzalarında oluşturulduğu, Tekirdağ il merkezinin bu anlamda ilçelerine benzer bir iktisadî atılımı merkez olmadığı dikkate alınmalıdır. Öte yandan, son yıllarda, özellikle de Tekirdağ limanının işlevsellik kazanmasıyla Tekirdağ il merkezi de iktisadî bir atılımın merkezi olmaktadır. Sürekli Eğitim Merkezi'nden bir temsilci Tekirdağ'ın lojistik merkez olma yolunda önemli bir mesafe kaydettiğini, Tekirdağ Limanı'nın Türkiye'nin ikinci, Avrupa'nın da dördüncü büyük limanı olacağını eklemektedir.

Her ne kadar Türkiye'nin AB ile kara sınırı olan iki ilinden biri olsa da, Kırklareli sosyo-ekonomik olarak yalıtılmış bir görünüm sunmaktadır. Kırklareli'de yaptığımız görüşmelerde ve OGT'lerde bu sıkıntı sıklıkla dile getirilmiştir. Kırklareli'nin sınıra yakın olmasına rağmen Kırklareli ve Bulgaristan arasında ticarete olanak verecek bir sınır kapısı bulunmamasından dolayı Kırklareli'nin Bulgaristan'a yakınlığı görecelidir. Kuşkusuz, Kırklareli'yi Bulgaristan'ın önemli sanayi ve liman kenti olan Burgaz'a bağlayan Dereköy sınır kapısının açılması, bu yalıtılmışlığı tersine çevirecek mütevazı bir etkiye sahip olabilme potansiyeline sahiptir. Öte yandan, Bulgaristan'la ticaretin ve iş ilişkilerinin geliştirilmesinin, Kırklareli'ye fazla bir katma değer yaratmayacağı, Bulgaristan'ın ulusal ekonomisinin bu katma değeri yaratabilecek potansiyele sahip olmadığına da dikkat çekilmektedir:

“Bir de çok cazibe merkezi olarak görülüyor belki. Bulgaristan bize ne verecek? Bir de böyle bir algımız var.” (OGT, Kırklareli, Çalışan)

Kırklareli ilinin iktisadî lokomotif gücü tarım ve hayvancılığa dayalı sanayidir. Özellikle süt ve süt ürünleri üretiminde önemli bir üne sahip olan Kırklareli'de, bu işkolu büyük firmalar değil, küçük üreticiler vasıtasıyla

yürümektedir. Öte yandan, il sınırları içinde yani yeni açılan tekstil tesisleri ilin iktisadî hayatına canlılık katmaktadır.

OGT ve DG'ler esnasında görüştüğümüz Kırklarelililer sıklıkla plansız yapılaşan ve dışarıdan önemli oranda göç alması nedeniyle bozulan demografik yapısından dolayı Çorlu ve Çerkezköy deneyimlerinden sonra hızlı büyümeye temkinli yaklaşıtlarını, sınırlı ve daha yavaş bir kalkınma modelini tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Ergene havzasında yaşanan çevre kirliliğinin boyutu, Kırklarelilileri bu konuda tedirgin etmekte, illerinde yapılan sanayi yatırımlarının çevreye saygılı, çevreyi ve dolayısıyla tarımsal ve hayvansal üretimi etkilemeyecek bir biçimde gerçekleşmesi yönünde bir beklentiye sahip olmaları sonucunu doğurmaktadır. Bu bağlamda, sanayi yatırımlarından önce buna uygun altyapının hazırlanmasının ön koşul olduğu sıklıkla ifade edilmektedir.

Benzer bir kaygıyı Edirneli sanayiciler de duymaktadır, örneğin bir işveren şöyle ifade etmektedir:

“Edirne’de bence sanayi olsun ama Çorlu gibi düzensiz olmasın, Çerkezköy gibi çok büyümesin. Dışarıdan göç gelirse her tür insan gelecek vs. Düzenimiz bozulsun istemiyoruz sanırım.” (DG, Edirne, İŞKUR)

Bu kaygıları bir TSO temsilciside paylaşmakta ve sadece çevre değil, özellikle Edirne gibi tarihi önemi olan bir kentin özgün kent yapısının korunması gerekliliğine de dikkat çekmektedir:

“...sanayi Edirne’nin tarihi ve mistik yapısı bozmamalı. Biz zaten çevreye zararlı bir sanayi oluşumu istemeyiz. Türkiye’de yıllarca beyaz peynirin tanımı Edirne peyniri olarak geçmiş.” (DG, Edirne, TSO)

Trakya Bölgesi’nde sadece çevreci kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin değil, sanayicilerin dahi çevrenin korunmasına, tarihi ve doğal dokuya önem vermesi dikkat çekicidir ve önemsenmelidir.

Çevresel kaygıların yanı sıra, demografik dönüşümle ilgili kaygılar da ön plandadır. Yaklaşık 75 bin nüfusa sahip olan Kırklareli il merkezinde yakın zamanda kurulan üniversiteden dolayı Kırklareli’ye gelen çok sayıda öğrencinin yarattığı demografik etki de böyle bir tutumun nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilir.

Her ne kadar demografik dönüşüm genel olarak Trakya’da görüştüğümüz kişileri ve OGT katılımcılarını tedirgin etse de, Tekirdağ Ticaret ve Sanayi Odası’ndan başka bir temsilcide olguya farklı bir gözle bakmaktadır:

“Trakya insanını göç kaygılandırmamalı. Tekirdağ önemli bir göçü Trakya’dan alıyor. Geri kalanını da İstanbul odaklı farklı illerden gelen göçler var. Ağrı’dan İstanbul’a gelip beş yıl orada kalmış. Uyum sağlamış. İstanbul tampon bölge gibi. Yaşam tarzını, ticareti öğrenmiş gelip burada iş yapıyor. Tekirdağ’ın sosyal yapısını bozacak bir göç olmadı. İnsanlar bazen farklı düşünüyor. Böyle sorunlar varsa bu da yöneticilerin problemi. Ayak uyduramayan insanları daha fazla sosyal hayatın içine çekecek işler yapmaları gerekir. İnsanları gelenek göreneklerinden tam anlamıyla koparmadan modernleştirecek hayat tarzı oluşturmak gerekiyor.” (DG, Tekirdağ, TSO)

4.2.2. İş dünyasının beklentileri

Yaptığımız OGT ve DG’lerde, görüştüğümüz, iş adamları ve diğer katılımcılar bölgede iş dünyasının en önemli beklentisinin ara eleman sıkıntısının karşılanması olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Trakya Bölgesi’nin eğitim oranı olarak gelişmiş olmasına rağmen meslekî eğitim eksikliğine sıklıkla dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda, özellikle meslek yüksekokullarından (MYO) ciddi bir beklenti vardır. Tekirdağ İŞKUR’dan bir temsilci bu ihtiyacı şu şekilde özetlemektedir:

“Tekirdağ daha çok orta kademe işçi arıyor. Üst düzey, üniversite vs. mezunu işçi aramıyor. Meslek lisesi mezunu arıyor. Meslek yüksekokulu mezunu bile değil.” (DG, Tekirdağ, İŞKUR)

Bu beklenti sadece üniversite bünyesinde meslek yüksekokulları değil meslek liseleri (ML) için de geçerlidir. Buna rağmen özellikle meslek liselerinin verdiği eğitimi daha uygun görmektedirler. Toplantılarda işverenler meslek liselerinin sanayiinin ihtiyaçlarına daha çok hâkim olduğunu, sanayiye daha yakın bir müfredata sahip olduklarını ve meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin kariyer hedeflerini daha tutarlı bir şekilde çizdiklerini ifade etmektedirler. Fakat MYO’lar için aynı şey söz konusu değildir. İşverenler burada en büyük sıkıntının

üniversite yapısı ile işverenlerin ortak hareket etme alanlarının olmamasına bağlamaktadırlar. ML'lerle iletişimin ve işbirliğinin daha kolay olduğunu belirten işverenler, üniversite bünyesindeki MYO'larla benzer bir iletişim ortamını yakalayamadıklarını belirtmektedirler.

Bölge sanayisinin ara eleman ihtiyacı olmasına rağmen, öğrencilerin ara eleman ihtiyacını karşılayabilen MYO ve ML'lere rağbet etmediği işverenler tarafından sıklıkla ifade edilmektedir. Örneğin Edirne'de bir işveren şu şekilde ifade etmektedir:

“Bilmiyorum katılır mısınız ama elektrik, torna, makine bakım bunlar neredeyse sıfırlandı. Edirne meslek lisesinde son sınıflarda öğrenci yok üniversite sınavı yüzünden düz liseye geçiyor. Masa başı istediğinden ötürü meslek liselerinde en popüler bölüm bilgi işlem direk öğrenci son sınıf isteğini bilgi işlem olarak yapıyormuş. Benim bildiğim meslek liselerinde binlerce lira değerinde makineler yatıyor benim bildiğim neden; öğrenci yokluğundan.”
(OGT, Edirne, İşveren)

Eğitim sisteminin, öğrencileri ML ya da MYO eğitimi almaya teşvik etmediğini ileri süren yukarıda alıntılanırdığımız işveren gibi, toplantılarımızdaki birçok katılımcı da benzer şekilde sorunun eğitim sisteminde olduğuna inanmaktadır. Öte yandan bazı katılımcılar, bölgede öğrencilerin meslekî eğitime ilgi göstermemesini, bölgenin özellikle de Edirne ve Kırklareli'nin sanayisinin gelişmiş olmamasına, bundan dolayı da öğrencilerin meslekî eğitime rağbet etmediğini belirtmektedir. Fakat bazı sanayiciler sorunun sanayinin gelişmemiş olmasında değil, bölgede yatırım yapan sanayicilerin kalifiye eleman bulamadıkları için çareyi il dışından kalifiye eleman getirmekte bulduklarını öne sürmektedir.

Görüştüğümüz kişiler ve OGT katılımcıları, ara eleman yokluğunun kimi zaman mühendislerle kapatılmaya çalışıldığını fakat bunun da her iki tarafta da, hem işveren hem de çalışan tarafında huzursuzluk yarattığını belirtmektedirler. Mühendis olarak mezun olan gençler ara eleman ya da formen olarak çalışmayı tercih etmemekte, işverenler de mühendislerin “torna, tezgâh başında” durmaya hevesli olmamalarından şikâyet etmektedir. Namık Kemal Üniversitesi çalışanlarından bir OGT katılımcısı üniversiteden mezun olan bir mühendisin görev tanımını şu şekilde formüle etmektedir:

“Çorlu mühendislik fakültemiz var. Orada sürekli sanayiyle beraberler. Burada masa başı elemandan ziyade... Beyaz yakalı olmak ayrı bir şey. Sen mavi gömleklili olacaksın elin civata da tutacak ama toplantıda ileriye yönelik söylem de vereceksin. Böyle bir kitle yetiştirmeye çalışıyoruz özgüveni olan.” (OGT, Tekirdağ, üniversite çalışanı)

İşverenler genel olarak çalışanların sahada, tezgâh, torna, bant başında olmalarını beklemektedir. Fakat özellikle yeni mezunların hepsinin “masa başı” iş beklentisi olduğunu, “yağın, pasın içinde” çalışmaktan imtina ettikleri belirtilmektedir. Bir işveren yeni mezun gençlerin işten beklentilerini şu şekilde karikatürize etmektedir:

“Çalışabileceği değil, rahat olabilecekleri, masa başında oturabilecekleri, en kısa sürede ‘Ben oldum, haydi artık yani yönetici oldum, maaşım daha fazla olsun. Çok az çalışayım, erkenden yatayım, düğüne de gideyim, tarlaya da gideyim, gezeyim’ anlayışındalar...” (OGT, Kırklareli, İşveren)

Bu bağlamda, iş dünyası iş gücünün “iş ve çalışma hayatı”na dair beklentilerinin gerçeğe örtüşmediğini sıklıkla ifade etmekte, bundan şikâyetçi olmaktadır. Sadece masa başı işi aramayan, sahada da çalışmayı tercih edebilecek iş gücü anlayışının çalışanlar arasında yaygınlaştırılmasıdır. Bununla ilintili olarak, özellikle işverenler “bölge insanının çalışmayı sevmediği”ne dair bir görüşe sahiptir.

Bölgedeki sanayicilerin bir başka beklentisi de, bölgeye dair hükümet politikalarıyla ilişkilidir. Her ne kadar Trakya Bölgesi kendi kendine yetebilen bir sanayi dinamiğine sahip olsa da, hükümet politikalarının da bölgedeki yatırımlara ve özellikle yüksek teknoloji merkezi olma yolundaki gidişatına destek olması gerektiği görüşü hâkimdir.

4.2.3. Yükseköğretim ve iş pazarı ihtiyaçları arasındaki uyum ve yükseköğretim müfredatı ile iş dünyasının gereksinimleri arasındaki ilişki

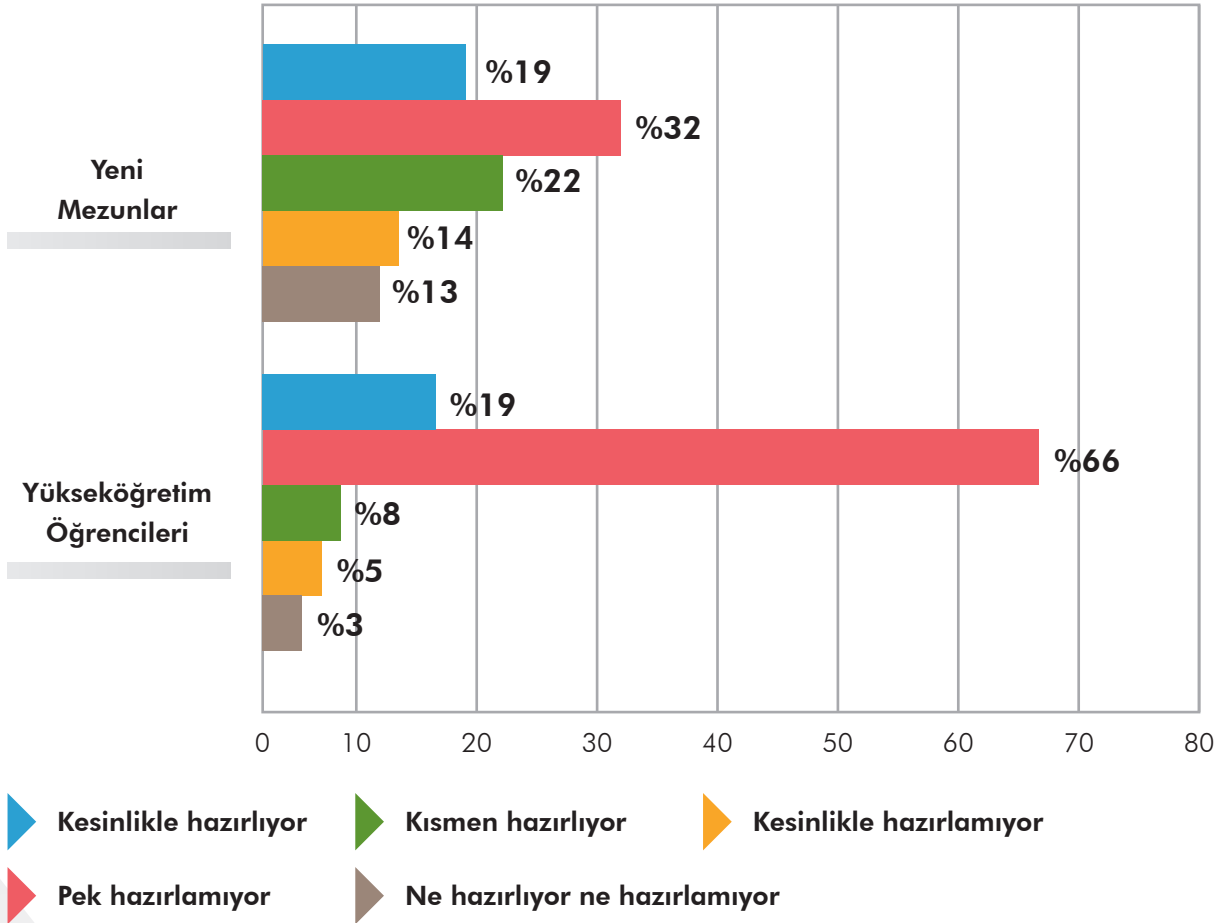
Yukarıda da değinildiği gibi, işverenler yeni mezunların iş hayatından beklentileriyle gerçek iş hayatının birbirinden farklı olduğunu sıklıkla vurgulamaktadır. Bir anlamda öğrencilerin iş hayatına hazır olmadığı ifade

edilmektedir. Bu bağlamda üniversitelerin bu konudaki eğitimi eksik bıraktıklarını, üniversitelerin öğrencileri gerçek iş hayatına göre hazırlamadıklarını belirtmektedirler. Öte yandan Tekirdağ'da düzenlenen resmi kurum temsilcilerinin katıldığı bir OGT'de, kuram ve uygulama (teori ve pratik) arasında farklılığın olmasının doğal olduğu, bu kuramsal anlamda iyi yetişmiş bir gencin ilk işyeri deneyiminde bunu aşabileceğine dikkat çekilmiştir. Yeni mezunun bir gencin, mezun olur olmaz yeni başladığı bir işe anında uyum sağlayabilmesinin mümkün olmadığına da dikkat çekilmekte, işverenlerin bu tarz bir algıya sahip oldukları öne sürülmektedir.

Çerkezköy TSO'deki OGT'ye katılan bir işveren yeni mezunların üniversitede aldıkları formasyonu işyerlerinde kullanamadıklarını, bunun nedeninin işverenlerin kısa vadeli düşünüp, yeni mezunları verimli değerlendirebilecek yapıya sahip olamamalarının sorunun kaynağı olduğunu düşünmektedir. Aynı toplantıda bir başka katılımcı söz konusu sorunun özellikle de KOBİ'lerde yaşandığına, büyük firmaların yeni mezunlar için oryantasyon programı uyguladığına dikkat çekmektedir. Çorlu TSO'deki OGT'ye katılan bir işveren, söz konusu oryantasyon programlarının zannedildiği kadar çok uzun sürmediğini, işe yeni başlayan bir gencin üç haftalık bir zaman diliminde işyerine uyum sağlayabileceğini belirtmektedir.

Anket çalışmamıza katılan öğrencilerin ise büyük çoğunluğu bunun tersini düşünmektedir:

Grafik 6: Üniversitelerin öğrencileri iş hayatına hazırladığına dair görüşler



Yukarıdaki şemada da görülebileceği gibi, üniversite eğitimini henüz tamamlamamış öğrencilerin %83'ü üniversite eğitiminin kendilerini iş hayatına hazırladığını belirtse de, bu oran mezunlarda %51'e düşmektedir. Mezuniyet sonrasında öğrencilerin iş hayatıyla daha da yakınlaşmalarıyla birlikte bu konudaki fikirlerinin değiştiği görülmektedir. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi, öğrenim sürecine devam etmekte olan üniversite öğrencileri üniversite eğitiminin kendilerini iş hayatına hazırladıklarını düşünmektedir:

Tablo 27: Yükseköğretim kurumuna göre alınan eğitimin işe hazırlama konusunda yeterliliği (%)

	Trakya Üniversitesi	Namık Kemal Üniversitesi	Kırklareli Üniversitesi
Kesinlikle hazırlamıyor	%2	%6	%1
Pek hazırlamıyor	%5	%5	%4
Ne hazırlıyor ne hazırlamıyor	%7	%11	%8
Kısmen hazırlıyor	%67	%57	%77
Kesinlikle hazırlıyor	%18	%21	%9
Toplam	%100	%100	%100
Kesinlikle hazırlamıyor + Pek hazırlamıyor	7	11	5
Kesinlikle hazırlıyor + Kısmen hazırlıyor	85	78	86
Ortalama	3,94	3,83	3,87

Yukarıdaki tabloda da görülebileceği gibi, Bölgedeki üç üniversitede okuyan öğrencilerin üniversitelerinin kendilerini mezuniyet sonrasında hazırlamasıyla ilgili görüşlerinde çok büyük bir farklılık gözlemlenmemektedir. Fakat mezuniyet sonrasında bu düşünce değişmektedir:

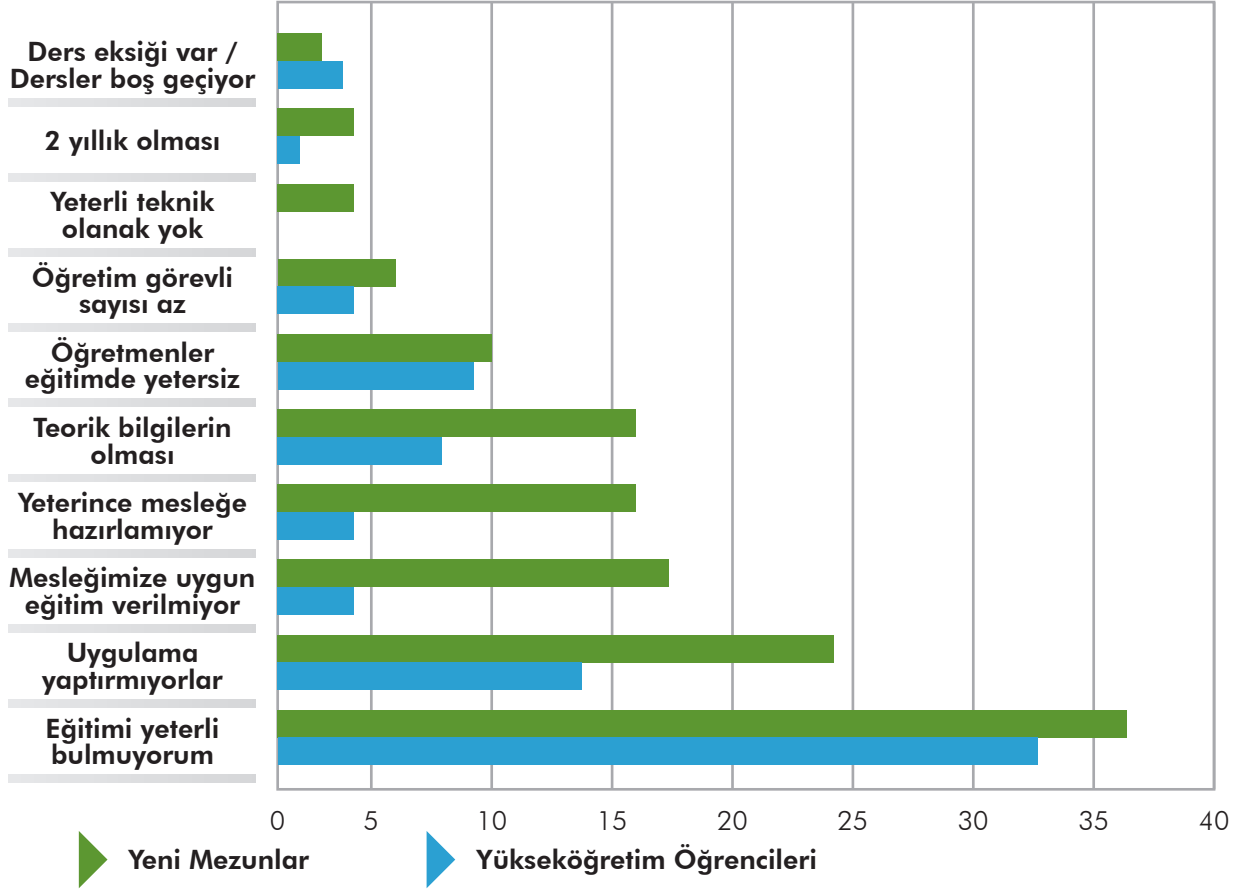
Tablo 28: Mezun olunan yükseköğretim kurumuna göre alınan eğitimin işe hazırlama konusunda yeterliliği (%)

	Trakya Üniversitesi	Namık Kemal Üniversitesi	Kırklareli Üniversitesi
Kesinlikle hazırlamıyor	%14	%13	%13
Pek hazırlamıyor	%11	%18	%12
Ne hazırlıyor ne hazırlamıyor	%21	%30	%15
Kısmen hazırlıyor	%32	%26	%38
Kesinlikle hazırlıyor	%21	%14	%21
Toplam	%100	%100	%100
Kesinlikle hazırlamıyor + Pek hazırlamıyor	%26	%30	%25
Kesinlikle hazırlıyor + Kısmen hazırlıyor	%53	%40	%60
Ortalama değer (5 üzerinden)	3,35	3,12	3,42

Üniversitelerinin kendilerini mezuniyet sonrasında hazırlama konusundaki farklılık mezuniyet sonrasında ortaya çıkmaktadır. Yukarıdaki tabloda da görülebileceği gibi, Kırklareli Üniversitesi mezunları üniversitelerinin kendilerini mezuniyet sonrasında daha iyi hazırladığını belirtmekte, Namık Kemal Üniversitesi mezunları ise üniversitelerinin kendilerini mezuniyet sonrasında daha az hazırladığını düşünmektedir.

Öğrencilerin ve mezunların üniversite eğitimlerini yetersiz bulma nedenleri ise bazı farklılıklar göstermektedir:

Grafik 7: Üniversite eğitiminin yetersizlik nedenleri



Hem öğrenciler hem de mezunların önemli bir kısmı genel olarak aldıkları eğitimi yeterli bulmamakta, aynı zamanda yine önemli bir kısmı aldıkları eğitimin uygulamalı olmamasını en önemli yetersizlik olarak görmektedir. Fakat mezunlarla öğrencileri birbirinden farklılaştıran nokta, üniversitelerin verdiği mesleki eğitim mezunlar tarafından yeterli bulmazken, öğrenciler daha çok öğretmenler ve öğretim görevlilerinin yetersiz ve eksik olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

Üniversitelerin öğrencileri iş hayatına hazırlamaları ile ilgili sıkıntıların tanımında işverenlerin de öğrencilerle ve özellikle mezunlarla benzer bir görüşe sahip oldukları görülmektedir. Toplantılarda sıklıkla üniversitedeki eğitime güvenilmediği yönünde görüşler beyan edilmiştir. Çerkezköy OSB'den bir temsilcisi yaptığımız derinlemesine görüşmede yüksek öğretimin içinde bulunduğu sıkıntıya dikkat çektikten sonra, Trakya Bölgesi'ndeki üniversitelerin kaliteli akademisyenleri Bölgeye çekemediklerini, bunun da Bölgenin İstanbul ya da Ankara gibi metropol kentlerdeki sosyo-kültürel gelişmişlik seviyesini yakalayamamasına bağlamaktadır:

“Türkiye’de Cumhuriyet Dönemi’nin yapılamayan en önemli şeyi insanın içindeki cevheri geliştirebilen bir eğitim sistemidir. Yurt dışında insanlar, yetenekleri doğrultusunda iş alanına yönelirken Türkiye’de bu durum farklı. Binalar yapıyoruz ancak nitelikli eleman konusunda eksiğiz. Boğaziçi, ODTÜ mezunları gelmiyorlar. Gelişmiş şehirlere gidiyorlar. Çerkezköy onları çekemiyor çünkü ücret ve sosyal gelişmişlik zayıf. Eğitim, hastane, okul gibi alanlarda eksiklikler var.” (DG, Tekirdağ, OSB)

Çorlu TSOde düzenlenen OGT’de söz alan bir katılımcı iş pazarındaki gençlerin bilgi değil, yeteneklerini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunması gerekliliğine, örneğin problem çözme yeteneğini arttırmaya yönelik eğitimler almasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Birçok işveren ise sorunun sadece bölgedeki üniversitelerdeki akademisyenlerin yetersizliğiyle ilgili olmadığını, fakat genel olarak akademisyenlerin uygulamada sorunlarla karşılaştıklarını, kuramsal olarak elde ettikleri bilgileri uygulamaya yansıtamadıklarını, hatta birçok akademisyenin böyle bir çabasının da olmadığını belirtmektedir. Kırklareli OSB’den bir temsilci bu sorunu şu şekilde özetlemektedir:



“Akademisyenler başarılı ama elde ettikleri rasyonlarla konuşuyorlar fakat analizler uygulanabilir olmuyor. Hocalar sahada değiller. “Cephe tecrübesi olmayan adamı karargâhta tutmamak lazım”. (DG, Kırklareli, OSB)



Öte yandan üniversitelerin kaliteli eğitim vermesi ve akademisyenlerin uygulama alanlarına önem vermesinden bağımsız olarak, üniversite eğitimin genel olarak öğrencilere verdiği bilgi ve becerinin içeriği de önem taşımaktadır.

4.2.4. Üniversite eğitiminin verdiği beceri ve bilgi

Yukarıda, “İş dünyasının beklentileri” bölümünde vurgulandığı gibi, Trakya Bölgesi’nde iş piyasasının ihtiyacı “diploma”dan ziyade, iş gücünün sahip olduğu bilgi ve becerilerdir. Bu bağlamda öğrencilerin ve yeni mezunların sahip oldukları kilit bilgi beceriler ile kendi bilgi ve becerilerini nasıl değerlendirdikleri ve özellikle mezun olduktan sonra bu konuda değişen fikirleri araştırma açısından büyük önem içermektedir.

Yukarıda da değinilen, üniversitelerin uygulamaya yönelik eğitimlerinin eksik kalma sorunsalı, öğrencilerin önem verdikleri gerekli gördükleri kilit becerileri tanımlamalarına da yansımaktadır. Aşağıdaki tabloda öğrencilerin ve mezunların kilit beceri ve yetkinliklere verdikleri önem dereceleri sıralanmaktadır:

Tablo 29: Öğrencilere ve yeni mezunlara göre kilit beceri ve yetkinliklerin gerekliliği.

	Yükseköğretim Öğrencileri	Yeni Mezunlar
İşe ilişkin teorik bilgi	1	6
Sözlü iletişim	2	1
İş için gerekli teknik ve mesleki beceriler	3	3
Sektör bilgisi	4	4
Bilgisayar kullanımı	5	2
Yazılı metni okuma ve anlama	6	5
Yabancı dil bilgisi	7	9
Yazılı iletişim	8	7
Metin yazma	9	8
Temel matematik bilgisi	10	10
El becerisi	11	12
Satış becerisi	12	11

Tabloda da görülebileceği gibi, işe ilişkin teorik bilgi, sözlü iletişim, iş için gerekli teknik ve meslekî beceriler, sektör bilgisi, bilgisayar kullanımı ve yazılı metin okuma ve anlama bilgi becerileri hem öğrencilerin, hem de mezunların gerekliliğini en çok hissettikleri bilgi ve beceriler arasında gelmektedir.

Halen eğitimlerini sürdürmekte olan öğrencilere göre işe ilişkin teorik bilgi en gerekli kilit beceri olarak görülürken, mezun olan öğrenciler için teorik bilginin gerekliliği altıncı sıradadır. Mezun olan öğrencilerin iş hayatına atılmış olmasıyla birlikte, işe ilişkin teorik bilgiden ziyade, bilgisayar kullanımının daha önemli olduğunun farkına varmış oldukları düşünülebilir.

Hem öğrenciler, hem de mezunlar sözlü iletişim, iş için gerekli teknik ve meslekî becerilerle ve sektör bilgisine aynı derecede gerekli görmektedirler. Fakat mezunların bilgisayar kullanımına daha fazla önem verdikleri de görülmektedir. Bu veriden hareketle, mezun olan üniversite öğrencilerinin, mezuniyet sonrasında bilgisayar kullanımı konusunda eğitim eksikliği hissettiği düşünülebilir. Kilit becerilere verilen önem cinsiyetler arasında da küçük farklılıklar göstermektedir:

Tablo 30: Cinsiyete göre yükseköğretim öğrencileri nezdinde kilit beceri ve yetkinliklerin gerekliliği

	Kadın Öğrenciler	Erkek Öğrenciler
İşe ilişkin teorik bilgi	1	1
Sözlü iletişim	2	4
İş için gerekli teknik ve meslekî beceriler	3	3
Sektör bilgisi	4	2
Bilgisayar kullanımı	5	5
Yazılı metni okuma ve anlama	6	7
Yabancı dil bilgisi	7	6
Yazılı iletişim	8	8
Metin yazma	9	10
Temel matematik bilgisi	10	9
El becerisi	11	11
Satış becerisi	12	12

Yukarıdaki tabloda da görülebildiği gibi kadın öğrencilerin sözlü iletişime, erkek öğrencilerin ise sektör bilgisine daha çok önem verdiği görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin eğitim gördükleri üniversitelere göre önem verdikleri bilgi ve becerilerin sıralanmasında da farklılıklar görülmektedir:

Tablo 31: Yükseköğretim kurumuna göre yükseköğretim öğrencileri nezdinde kilit beceri ve yetkinliklerin gerekliliği

	Trakya Üniversitesi	Namık Kemal Üniversitesi	Kırklareli Üniversitesi
Sözlü iletişim	1	4	4
İşe ilişkin teorik bilgi	2	1	1
Sektör bilgisi	3	3	3
Bilgisayar kullanımı	4	5	6
İş için gerekli teknik ve meslekî beceriler	5	2	2
Yabancı dil bilgisi	6	7	7
Yazılı metni okuma ve anlama	7	6	5
Yazılı iletişim	8	8	8
Metin yazma	9	11	9
Satış becerisi	10	12	12
Temel matematik bilgisi	11	10	10
El becerisi	12	9	11

Yukarıdaki tabloda da görülebileceği gibi Trakya Üniversitesi öğrencilerine göre sözlü iletişim becerisi ön plana çıkmaktadır. Bunun nedenlerinden biri Edirne’de son yıllarda çağrı merkezlerinin kurulması ve özellikle üniversite öğrencileri için önemli bir istihdam alanı olmasıyla açıklanabilir. Öte yandan Namık Kemal Üniversitesi ve Kırklareli Üniversitesi öğrencileri için iş için gerekli teknik ve meslekî beceriler Trakya Üniversitesi öğrencilerine göre daha fazla gerekli görülmektedir. Çerkezköy ve Çorlu gibi önemli sanayi bölgelerine yakın olan Tekirdağ’da teknik ve meslekî becerilerin daha da önemsenmesi anlaşılabilir bir durumdur. Kırklareli Üniversitesi öğrencilerinin diğer iki üniversiteye göre daha çok il dışından geliyor oluşu, bu üniversitede okuyan öğrencilerin mezuniyet sonrası memleketlerine dönüp sanayi kollarında iş arayabilme varsayımı, Kırklareli Üniversitesi öğrencilerinin de Namık Kemal Üniversitesi öğrencileri gibi teknik ve meslekî beceriye daha çok önem vermelerini açıklayabilir.

Aşağıdaki tablo ise sanayide istihdam edilme beklentisinin önem verilen bilgi becerilere etkisini daha da iyi açıklamaktadır:

Tablo 32: Yükseköğretim programına göre öğrenciler nezdinde kilit beceri ve yetkinliklerin gerekliliği.

	2 yıllık program MYO	4 yıllık program lisansı	4 yıllık program yüksekisans
Sözlü iletişim	5	2	1
İşe ilişkin teorik bilgi	1	1	2
İş için gerekli teknik ve meslekî beceriler	3	3	3
Sektör bilgisi	2	4	4
Yabancı dil bilgisi	7	6	5
Bilgisayar kullanımı	4	7	6
Yazılı metni okuma ve anlama	6	5	7
Yazılı iletişim	8	8	8
Metin yazma	12	9	9
El becerisi	10	11	10
Satış becerisi	11	12	11
Temel matematik bilgisi	9	10	12

Yukarıdaki tabloda da görülebileceği gibi sanayide istihdam edilme beklentisinin daha yüksek olduğu MYO öğrencileri için sözlü iletişim becerisi dört yıllık programlarda eğitim gören üniversite öğrencilerine göre daha az önemlidir. Özellikle beyaz yakalı işlerde dört yıllık programlardan mezun olan öğrencilerin bu konularda bilgi ve beceriye daha çok ihtiyaçları olduğu görülmektedir. Öte yandan işe ilişkin teorik bilgi her üç grup için de önemlidir. Fakat MYO öğrencilerinin sektör bilgisine ve bilgisayar kullanımına daha çok önem verdikleri görülmektedir. Bu da bilgisayar becerisinin özellikle “sahada” daha çok ihtiyaç duyulduğu, özellikle üretim aşamalarında bilgisayar ve bilgisayar donanımlı teçhizatlarla ilgili bilgi ve beceriye ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Anket çalışmasına katılan öğrencilerin gerekli gördükleri bilgi ve becerilere ne derecede sahip oldukları da sorulmuştur:

Tablo 33: Kilit beceri ve yetkinliklere sahip olma düzeyi

	Yükseköğretim öğrencileri	Yeni mezunlar
Sözlü iletişim	1	1
Bilgisayar kullanımı	2	2
Yazılı metni okuma ve anlama	3	3
Yazılı iletişim	6	4
İş için gerekli teknik ve meslekî beceriler	4	5
İşe ilişkin teorik bilgi	5	6
Metin yazma	8	7
Sektör bilgisi	7	8
Temel matematik bilgisi	10	9
El becerisi	9	10
Satış becerisi	11	11
Yabancı dil bilgisi	12	12

Daha önceki tablolarla karşılaştırdığımızda, öğrenciler ve mezunlar gerekli gördükleri kilit beceri ve yetkinliklere sahip olduklarını belirtmektedirler. Yeni mezunların yazılı iletişim becerisine daha çok sahip olduklarını ifade ettikleri görülmektedir.

Anket uygulamasına katılan öğrenciler ve mezunlar için çalışma hayatına dair en gerekli yetkinlik “yeni bir şey öğrenme becerisi”dir. Öğrenciler için bunu “ekip çalışması” ve “planlama ve organizasyon” takip ederken, yeni mezunlar için de “planlama ve organizasyon” ile “zaman yönetimi ve organizasyon”dur:

Tablo 34: Çalışma hayatına dair yetkinliklerin gerekliliği

	Yükseköğretim öğrencileri		Yeni Mezunlar	
	Ortalama	Sıralama	Ortalama	Sıralama
Yeni bir şey öğrenme becerisi	8,53	1	9,10	1
Planlama ve organizasyon	8,35	3	9,07	2
Zaman yönetimi ve organizasyon	8,29	4	9,05	3
Problem çözme	8,04	10	9,05	4
Ekip çalışması	8,49	2	8,96	5
Adaptasyon becerisi ve esneklik	8,24	5	8,86	6
İnovasyon / yenilikçilik	8,10	8	8,66	7
Liderlik	7,71	11	8,53	8
Toplumsal farkındalık ve duyarlılık	8,16	7	8,45	9
Topluluk önünde konuşma ve sunum becerileri	8,20	6	8,39	10
Proje yönetimi	8,07	9	8,29	11
İnisiyatif alma	7,52	13	8,25	12
Eleştirel düşünme	7,56	12	7,99	13

Burada yeni mezunların gerekli gördükleri yetkinliklerle, öğrencilerin gerekli gördükleri arasında farklılıklara rastlanılmaktadır. Yeni mezunlar için “zaman yönetimi ve organizasyon” ile “problem çözme” yetkinliği daha çok gerekli olarak görülürken, “ekip çalışması” öğrencilere göre daha az önemsenmektedir. Yarıdan fazlası iş hayatına atılan yeni mezunlar, yeni başladıkları iş hayatında ekip çalışmasının çok önemli olmadığı fakat zaman yönetimi ve organizasyonu ile özellikle de “problem çözme” yeterliliğinin çok önemli olduğunu deneyimlemiş oldukları varsayılabilir. Öte yandan, öğretim sürecinde “problem çözme” yeteneğinin öğrenciler tarafından çok fazla önemsenmediği de görülmektedir.

Bu verilerin korelasyon değerlerine baktığımızda, aşağıdaki gibi bir tablo karşımıza çıkmaktadır:

Tablo 35: Çalışma hayatına dair gerekli olduğu düşünülen becerilerin korelasyon değerleri

	Üniversite öğrencileri için korelasyon değeri	Yeni mezunlar için korelasyon değeri
Proje yönetimi	0,67	0,70
İnisiyatif alma	0,82	0,67
Toplumsal farkındalık ve duyarlılık	0,34	0,65
Zaman yönetimi ve organizasyon	0,54	0,64
Adaptasyon becerisi ve esneklik	0,91	0,63
Eleştirel düşünme	0,67	0,63
İnovasyon/yenilikçilik	0,59	0,61
Ekip çalışması	0,58	0,59
Problem çözme	0,57	0,58
Planlama ve organizasyon	0,85	0,57
Topluluk önünde konuşma ve sunum becerisi	0,46	0,57
Yeni bir şey öğrenme becerisi	0,53	0,55
Liderlik	0,83	0,51

(Korelasyon değeri iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi göstermek için kullanılır ve -1 ile 1 arasında değerler alır. Değer 1'e yaklaştıkça değişkenler arasındaki bağı kuvvetli ve pozitif olduğunu, -1'e yaklaştıkça kuvvetli ve negatif olduğunu ifade eder.)

Yukarıdaki tabloda eğitim alınan alandaki giriş düzeyindeki pozisyonlar için gerekli olan beceriler ile yine aynı alanda sahip olunan beceriler arasındaki ilişki üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar için gösterilmiştir ve korelasyon matrisi ile elde edilmiştir. Değerler %99 güven düzeyinde istatistiksel olarak da anlamlıdır.

Yeni mezun öğrenciler baz alındığında liderlik, planlama ve organizasyon, adaptasyon ve esneklik ve inisiyatif alma gibi becerilerin iş hayatı için gerekli olduğunu ancak kendilerinde bu becerinin ortalama bir seviyede bulunduğunu söylemişlerdir. Aynı becerilerin üniversite öğrencilerinde ortalama 0,85'ler civarında olduğu görülmektedir. Bu da öğrenciyken kişilerin kendilerini her şeyin kolay olduğu, kolay görüldüğü psikolojisiyle açıklanabilir. Diğer taraftan, toplumsal farkındalık ve duyarlılığın üniversite öğrencilerinde daha düşük yeni mezunlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu değer de yeni mezun olan bir bireyin hayatın gerçekleriyle yüz yüze gelmesi, üniversite dışında devam eden hayatın aslında ne kadar zorlu bir hayat olduğu gerçeğiyle açıklanabilir.

Ankete katılan öğrencilerin ve mezunların çalışma hayatına dair yetkinliklere sahip olma düzeylerini puanlandırmaları istendiğine, hem öğrenciler hem de yeni mezunlar için en yüksek skorları “yeni bir şey öğrenme becerisi, ekip çalışması, adaptasyon becerisi ve esneklik, toplumsal farkındalık ve duyarlık ve planlama ve organizasyon” yetkinlerine verdikleri görülmektedir:

Tablo 36: Çalışma Hayatına Dair Yetkinliklere Sahip Olma Düzeyi (10 üzerinden verilen değer ortalamaları)

	Yükseköğretim Öğrencileri	Yeni Mezunlar
Yeni bir şey öğrenme becerisi	7,46	8,62
Ekip çalışması	7,32	8,61
Adaptasyon becerisi ve esneklik	6,92	8,30
Toplumsal farkındalık ve duyarlılık	7,20	8,23
Planlama ve organizasyon	6,89	8,20
Problem çözme	6,78	8,16
Zaman yönetimi ve organizasyon	6,77	8,12
İnovasyon / yenilikçilik	6,82	7,87
Liderlik	6,61	7,81
Proje yönetimi	6,59	7,51
İnisiyatif alma	6,42	7,49
Eleştirel düşünme	6,51	7,45
Topluluk önünde konuşma ve sunum becerileri	6,69	7,41

Yeni mezunlar ve öğrencilerin kendi yetkinliklerini değerlendirirken, tek farklılığın “toplumsal duyarlık ve farkındalık” alanında olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencileri, yeni mezunlara göre kendilerini bu alanda daha yetkin görmektedir. Kuşkusuz bunun en önemli nedeni halen eğitime devam eden üniversite öğrencilerinin üniversitelerindeki öğrenci kulüpleri ve toplulukları vasıtasıyla toplumsal farkındalık ve duyarlık etkinliklerinde daha sık yer almaları fakat mezuniyet sonrası bu etkinliklerden çekilmeleri önemli bir neden olarak gösterilebilir.

Öğrencilere kıyasla yeni mezunların genel olarak daha yüksek skorlar verdikleri, bu bağlamda kendi yetkinliklerine daha çok güvendikleri görülmektedir.

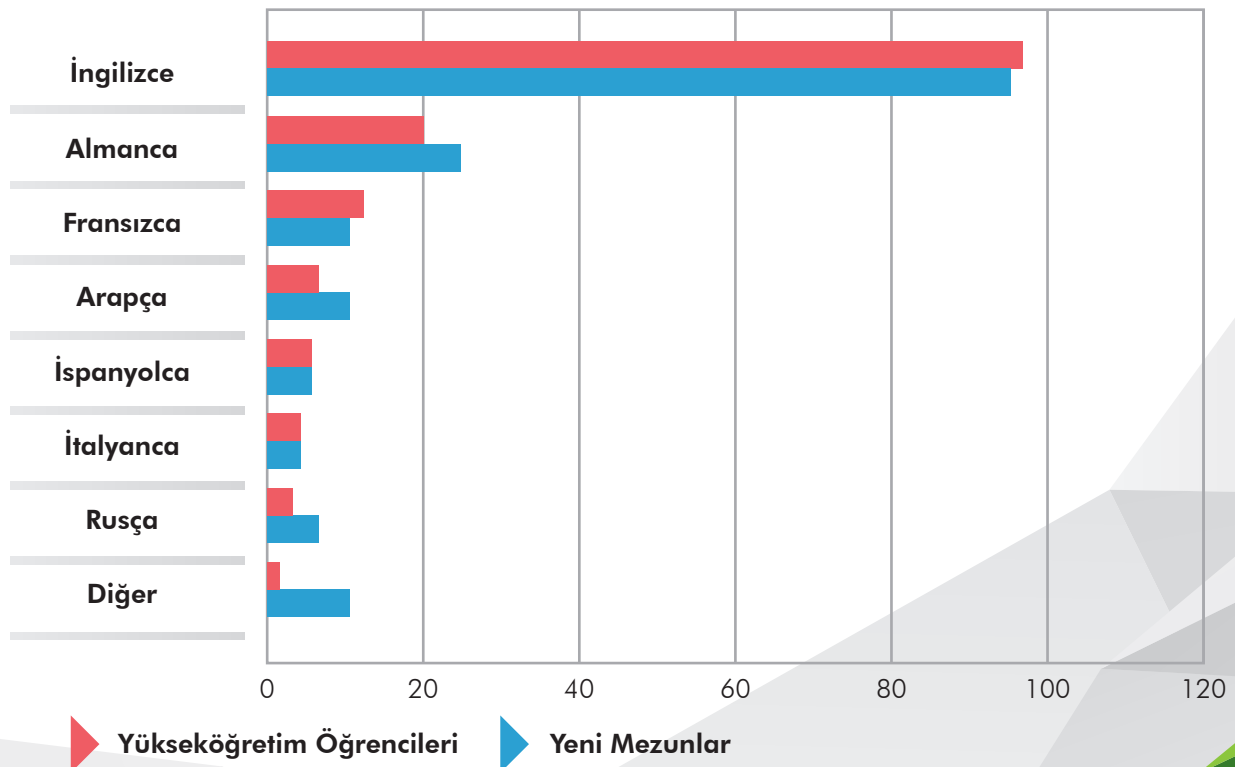
Yükseköğretim programına göre öğrencilerin çalışma hayatına dair yetkinliklerini puanlamaları istendiğinde iki yıllık MYO programlarında eğitim gören öğrencilerin dört yıllık programlarda eğitim gören öğrencilere kendilerini daha az yetkin olarak değerlendirdikleri görülmektedir:

Tablo 37: Yükseköğretim Programına Göre Yükseköğretim Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Dair Yetkinliklere Sahip Olma Düzeyi (10 üzerinden verilen değer ortalamaları)

	2 yıllık program - meslek yüksekokulu	4 yıllık program - lisans	4 yıllık program - yüksekokul
Yeni bir şey öğrenme becerisi	7,28	7,63	7,66
Ekip çalışması	7,20	7,41	7,55
Toplumsal farkındalık ve duyarlılık	6,87	7,44	7,76
Adaptasyon becerisi ve esneklik	6,83	6,91	7,31
Planlama ve organizasyon	6,77	6,93	7,24
İnovasyon / yenilikçilik	6,70	6,91	7,06
Problem çözme	6,64	6,86	7,11
Zaman yönetimi ve organizasyon	6,66	6,82	7,10
Topluluk önünde konuşma ve sunum becerileri	6,49	6,84	7,00
Liderlik	6,52	6,64	6,95
Proje yönetimi	6,54	6,61	6,77
Eleştirel düşünme	6,22	6,79	6,79
İnisiyatif alma	6,29	6,44	6,91

Her ne kadar öğrenci ve mezunlar tarafından yukarıda yabancı dil bilgisi en gerekli kilit becerilerden birisi olarak tanımlanmasa da, yabancı dil bilgisinin iş hayatı için önemli ve profesyonel anlamda öğrenilmesi için uzun zaman ve emek gerektiren bir beceri olduğu bilinmektedir. Bundan dolayı ankete katılan öğrencilere ve mezunlara gerekli olduğunu düşündükleri yabancı dil sorusu da yöneltilmiştir:

Grafik 8: Gerekli olduğu düşünülen yabancı diller



Bilindiği gibi, dünyada en çok konuşulan ilk üç dil, İngilizce, Almanca ve Fransızca'dır ve beklenildiği gibi anket uygulamasına katılan öğrencilere göre de gerekli olduğu en çok düşünülen dil İngilizce'dir. Bunu Almanca ve Fransızca takip etmektedir. Yeni mezunların öğrencilere göre Almanca ve Fransızca'yı daha çok önemsedikleri görülmektedir. Buradaki farklılaşma, ihracatın Trakya'daki sanayi üretimi için önemli olması ve Almanya ile Arap ülkelerinin Türkiye'nin ihracatında önemli bir yere sahip olmasıdır. Mezunlar iş arama sürecinde ve istihdam edildiklerinde Almanca ve Arapça'nın iş hayatında öğrenci iken düşündüklerinden daha gerekli olduğunu görebilirler.

Kadın ve erkek öğrenciler arasında gerekli görülen yabancı diller konusunda bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre yabancı dil bilgisine verdikleri önemin daha fazla olduğu görülmektedir:

Tablo 38: Cinsiyete göre yeni mezunların gerekli gördükleri yabancı diller (%)

	Kadın	Erkek
Baz	123	132
İngilizce	%97	%97
Almanca	%15	%33
Arapça	%7	%12
Fransızca	%8	%10
Rusça	%5	%8
İspanyolca	%6	%5
Çince	%2	%6
İtalyanca	%3	%4
Japonca	%2	%2
Yabancı dil bilmiyorum	%2	-
Bulgarca	%2	%1
Latince	%2	%1
Yunanca	%2	%1
Farsça	%2	%1
Gidilen ülkeye / mesleğe göre değişir	-	%2

Yukarıdaki veride daha da önemli olan, Almanca dil bilgisinin gerekli olduğunu ifade eden erkek öğrenci sayısının kadın öğrencilere göre erkek öğrencilerde iki katından fazla oluşudur. Ayrıca, Arapça'nın gerekli olduğunu düşünen erkek öğrenci sayısı da kadın öğrencilerden çok daha fazladır. Bu bağlamda, erkek öğrencilerin gerekli gördükleri yabancı dil tercihleri mezunların tercihlerine yakınlaşmaktadır.

Her ne kadar öğrenciler ve yeni mezunlar arasında gerekli görülen yabancı dil konusunda az da olsa bir farklılık görülse de, her iki kesimin de bildikleri yabancı dillerin farklılaşmadığını görmekteyiz:

Tablo 39: Bilinen yabancı diller (%)

	Yükseköğretim Öğrencileri	Yeni Mezunlar
Baz	1135	322
İngilizce	99	98
Almanca	10	11
Fransızca	2	1
Arapça	3	3
İspanyolca	-	-
İtalyanca	-	1
Rusça	1	2
Latince	-	1
Bulgarca	1	1
Yunanca	-	1

Aşağıdaki tabloda da bilinen yabancı dillerin öğrencilerin eğitim gördükleri üniversiteye göre dağılımı görülmektedir:

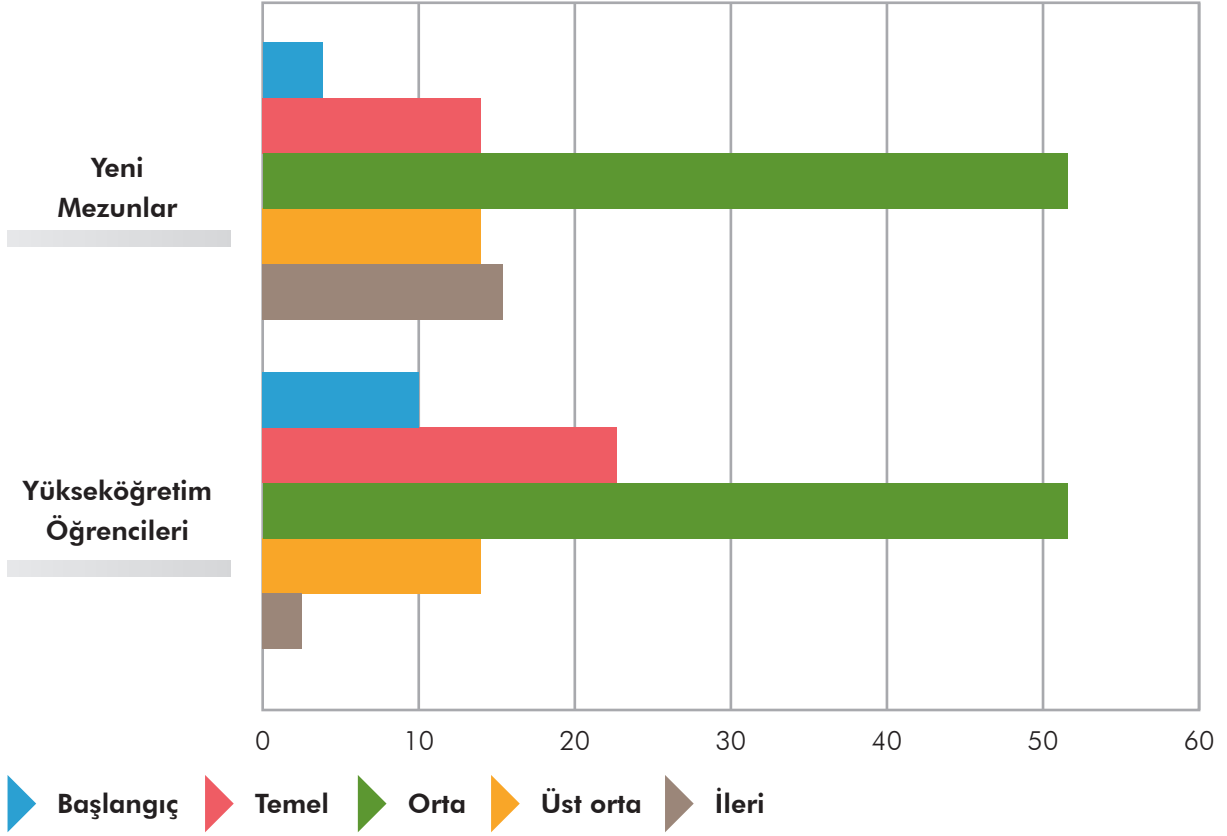
Tablo 40: Mezun olunan yükseköğretim kurumuna göre yeni mezunların bildikleri yabancı diller (%)

	Trakya Üniversitesi	Namık Kemal Üniversitesi	Kırklareli Üniversitesi
Baz	128	107	87
İngilizce	100	96	97
Almanca	19	5	8
Arapça	4	2	5
Rusça	3	3	1
Fransızca	2	-	1
Bulgarca	2	1	-
Yunanca	2	-	-
Arnavutça	1	2	-
İtalyanca	1	1	-
Latince	1	-	1
Makedonca	-	1	1

Öğrencilerin üniversitelere göre dağılımında önemli bir farklığa rastlanmamaktadır. Yalnızca Trakya Üniversitesi'nde Almanca bilen öğrenci sayısının çok daha fazla olduğu görülmektedir.

Her ne kadar yukarıdaki verilerde öğrencilerin ve yeni mezunların önemli bir kısmının yabancı dil bildiği görülsede, özellikle iş hayatında bir yabancı dile profesyonel anlamda hâkim olmak, yabancı dildeki yazışmaları yapabilmek ve takip edebilmek asıl önemli kistastır. Bu bağlamda öğrencilerin kendi değerlendirmelerine göre bildikleri yabancı dilin seviyesini nasıl değerlendirdikleri de önem kazanmaktadır. En çok bilinen yabancı dil olan İngilizce'de öğrencilerin ve yeni mezunların yabancı dil düzeylerini sorduğumuzda şöyle bir grafik ortaya çıkmaktadır:

Grafik 9: İngilizce dil düzeyleri



Yukarıda tabloda hem öğrencilerin, hem de yeni mezunların yarısının orta düzey İngilizce dil bilgisine sahip olduklarını düşündükleri görülmektedir. "Orta düzey" yabancı dil bilgisi oldukça muğlak bir kavram olmakla birlikte, profesyonel anlamda yazışma yapabilecek bir düzeyi yansıtmamasından dolayı, iş pazarında itibarlı bir "düzey" olarak değerlendirilmemektedir. Öğrencilerin ancak %16'sının ileri ve üst orta düzeyde İngilizce dil düzeyinde olduklarını düşündükleri görülmektedir. Bu oran yeni mezunlarda ise %30'a çıkmaktadır. Bu durum bizlere mezuniyet sonrası öğrencilerin yabancı dil eğitimine önem verdikleri ve İngilizce dil bilgisini arttırmaya yönelik girişimde buldukları gibi bir varsayıma yöneltmektedir.

Yukarıdaki verilerden hareketle, öğrencilerin eğitim sürecinde gerekli görülen yabancı dil bilgisine hakkındaki görüşlerinin mezun olduktan sonra değiştiğini söyleyebiliriz. Mezuniyet sonrasında iş pazarında daha avantajlı bir konuma gelebilmek için bu konuya önem verdikleri, bir yandan iş pazarında gerekli olan dillere yönelirken, diğer yandan da özellikle İngilizce dil bilgisini daha da iyileştirme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu konuda erkek öğrencilerin iş pazarını daha yakından takip ettikleri, bundan dolayı Almanca ve Arapça gibi sanayide daha çok ihtiyaç duyulan dillere yöneldiği de ileri sürülebilir.

Öte yandan özellikle üniversite çalışanları ile yaptığımız OGT'lerde karşılaştığımız çarpıcı bir veri de, genellikle yabancı dil bilgisinin, özellikle de İngilizce yeterliliğinin çoğu zaman üniversite camiasında önemli bir kilit beceri olarak görülmemesidir. Örneğin bir üniversite çalışanı durumu şu şekilde ifade etmektedir:

"Mesela ilanlara bakıyorum... Hiç olmayacak yerde İngilizce [aranyor]. Ne yapacaksın İngilizceyi öyle değil mi? Bu bir eleme şeyi midir? Oranın da yapısal olarak dönüşmesi gerekiyor yani sonuçta biz çok iyi mezun verdik ondan sonra işte şantiyeye gönderiyorsun işçiyile birlikte o kategoriye sokuyor olmaz ki." (OGT, Kırklareli, Çalışan)

Öte yandan OGT katılımcıları İngilizce dil yeteneğinin sadece ticari yazışma ve anlaşmalarda gerekli olan bir beceri değil, aynı zamanda küresel ekonomide çalışılan işkolundaki son yenilikleri takip etmek için de bir zorunluluk olarak görmekte, bu anlamda sadece yazışmaları yapan idari kadronun değil, örneğin mühendislerin bile mutlaka İngilizce bilmelerinin gerekliliğinden bahsetmektedir. Hatta yukarıdaki paragrafın alıntılanıldığı toplantıda başka bir katılımcı İngilizce dil bilgisinin iş başvurusu yapan yeni mezun bir öğrencinin sadece yabancı bir dili bildiğini değil, aynı zamanda analitik düşüncesinin gelişmiş olabileceği, mesleğindeki son yeniliklere de hâkim olabileceği yönünde ipuçları verdiğini de eklemektedir:

“**Analitik düşünme yeteneğinin bunları çabuk öğrenmekten geçtiğini düşünüyor işveren, İngilizceyi çok çabuk öğrenmek ya da farklı bir hedefi olması sosyal olması hobileri olması... İngilizce [işyerinde] konuşulmayacak belki ama biz diyoruz ki bu adam İngilizceyi öğrenebildiğine göre daha analitik düşünüyor.” (OGT, Kırklareli, Üniversite çalışanı)**

Sonuç olarak birçok OGT katılımcısı öğrencilerin İngilizce bilmelerinin özellikle büyük şirketlerde istihdam edilebilmeleri için önemli bir ön koşul olduğu konusunda hemfikirlerdir.

4.2.5. İş dünyası ile eğitim arasındaki farklılığın nedenleri

Bir önceki bölümde aktarıldığı gibi, öğrencilerin gerekli gördükleri bilgi ve beceriler arasında özellikle İngilizce dil becerisi, iş dünyasının talep ettiği, öğrencilerin ve mezunların gerekliliğini hissettiği ve sahip oldukları bilgi ve beceriler arasındaki olgusal farklılığı özetlemektedir. Öğrenciler özellikle İngilizce bilmenin önemini bilmektedir fakat İngilizceye profesyonel anlamda hâkim değillerdir. Öte yandan iş pazarı için ise İngilizce bilgisi iş bulmakta kolaylık sağlayan önemli bir parametredir.

Sadece İngilizce dil bilgisi için değil, yukarıda “iş dünyasının beklentileri” başlığında da gördüğümüz gibi, işverenler genel olarak öğrencilerin üniversitede aldıkları eğitimin formasyonunun iş dünyasının beklentilerinin karşılanmadığını düşünmektedir. Bu bağlamda, en önemli eleştiriyi bu ihtiyacı karşılayamayan eğitim sistemine yüklemektedir.

Edirneli bir işveren eğitim sisteminin “gerçek hayatı anlatmaktan uzak olduğunu” öğrencilerin farklı beklentilerle eğitildiğini ve bunun da olumsuz bir sonuç doğurduğunu MYO özelinde şu şekilde ifade etmektedir:

“**Meslek yüksekokulundan gelen öğrenciler direk masa başı ve işin parasına bakıyorlar. İşin iç yüzünü hiç bilmeden okullarda tam eğitimi verilmiyor galiba bunların. Gerçek hayatlar anlatılmıyor tam olarak. Burada bir eğitim noksanlığı söz konusu. Bir de ön yargıyla geliyorlar. Ön yargıyla gelince işe de başka gözle bakıyorlar tabii. Verilen işten memnun olmuyorlar başka hayallerle geliyorlar.” (OGT, Edirne, İşveren)**

“İş dünyasının beklentileri” ile ilgili bölümde de aktarıldığı gibi işverenler iş dünyasının iş pazarına yönelik olarak en önemli ihtiyaçlarının ara elman olduğunu ve eğitim sisteminin ara eleman yetiştirmekte yetersiz kaldığından şikâyetçilerdir. İşverenler asıl ihtiyaçlarının üretim hattında çalışan iş gücü olduğunu ama özellikle ister ön lisans isterse de lisans eğitimi almış olsun, üniversiteden yeni mezun olan gençlerin “masa başı” iş beklentisine sahip olduklarından yakınmaktadır. Öğrencilerin bu beklentilerinin üniversite eğitimi esnasında oluştuğunu öne sürmekte ve bundan dolayı da üniversitelerin öğrencilerin beklentilerini oluştururken aradaki bu uçuruma dikkat etmelerini beklemektedirler.

Eğitim sistemiyle ilgili yakınmaların sadece işverenlerden değil, öğrencilerden de geldiği görülmektedir. OGT'lere katılan birçok öğrenci de üniversitelerin kendilerini iş dünyasının ihtiyacına göre hazırlamadığını, mezuniyet sonrasında gördükleri eğitimle iş dünyasının ihtiyaçları arasında çok büyük fark olduğunu iddia etmektedirler. Öğrenciler özellikle uygulamalı eğitimin eksikliğine işaret etmekte, bu anlamda sadece sistemin değil, müfredatın da sıkıntılı olduğunu öne sürmektedirler.

Müfredatla ilgili olarak en çok dile getirilen sorun, eğitimin uygulama ağırlıklı olmayışına ilişkindir. Özellikle MYO öğrencileri okullarında uygulamalı eğitime uygun ekipmanın bulunmadığından, bulunsa bile bu ekipmanların pahalı olmasından dolayı kendilerine pratik yapma imkânının çok kısıtlı olarak verilmesinden yakınmaktadır. Bununla bağlantılı olarak, bazı öğrencilerin eğitimin uygulamalı yönünün eksik kalmasının nedenini dersleri veren öğretim elemanlarının yetkinliğiyle ilişkilendirmektedir. Örneğin Namık Kemal Üniversitesi'nde eğitim gören bir öğrenci durumu şu şekilde aksettirmektedir:

“**Bence müfredatla ilgili olan problem değil bu... Hoca dersin işleyişini değiştirebiliyor. Hocayla ilgili olduğunu düşünüyorum. Bir hocamız var mesela, dersini bence çok çok iyi anlatıyor. Bu dersi öğrenmeden geçemez kimse diyen bir adamdı. Haklı da. Ama kimisi var anlatmıyor geçiyoruz ama nasıl geçiyoruz. Baştan savma öğrendiniz mi deseniz öğrenmedik. Bizim bölümde hocalarımız daha dik başlı. İsyan edemiyoruz.” (OGT, Tekirdağ, Öğrenci)**

Öğrenciler aynı zamanda üniversitede aldıkları bazı dersleri yeterli kalitede alamadıkları için o konuda özel kurs ve eğitimler almak durumunda kaldıklarını da eklemektedir. Bazı öğrenciler de üniversitelerdeki sınıfların çok kalabalık olduğunu belirtmekte, bu ortamda özellikle öğretim görevlileriyle birebir ilişkinin kurulmasının çok zor olduğuna dikkat çekmektedir. Öğrencilerin bir kısmı ise kaliteli bir üniversite eğitiminin sadece ülkenin belli başlı üniversitelerinde verildiğine, Trakya'daki üniversitelerin ise bu kategoride olmadığına inanmaktadır. Bu görüşe kimi zaman işverenler de katılmaktadır. Örneğin Kırklarelili bir işveren şu şekilde durumu ifade etmektedir:

“Ama Türkiye’de eğitim zaten belli başlı üniversitelerde. Ondan sonraki üniversiteleri alın çöpe atın zaten. Bölümlerin hepsi çok düşük puanlı, zaten başarılı öğrenci okumuyor.” (OGT, Kırklareli, İşveren)

Bazı işverenler Trakya'daki üniversitelerde görev alan öğretim elemanlarının akademik unvan alma sürecini hızlandırmak için bölgeye geldiğini, bundan dolayı bölgeye, üniversiteye ve öğrencilerin gelişimine kendilerini adanmadıklarını ifade etmektedirler. Öte yandan bazı işverenler üniversitelerin kentle yakın ilişki içinde olmadığını, öğretim elemanlarının bu doğrultuda bir vizyon ve isteklerinin de olmadığını belirtmektedirler. Kentin de sosyo-kültürel anlamda çekici bir yanı olmadığı için birçok öğretim elemanın ders bittikten sonra İstanbul'a gittiği de belirtilmektedir. İşverenler üniversitelerin bir yandan da vizyonlarının hatalı olduklarını da belirtmekte, gelişimi sadece sayılar, niceliksel olarak gördüklerini, ama eğitimin niteliksel özelliğini göz ardı ettiklerini belirtmektedirler. Bir işveren şu şekilde özetlemektedir:

“Mesela rektör açıklama yapıyor: Bu sene şu kadar bin öğrencimiz, seneye hedefimiz şu kadar bin. Ya kardeşim, üniversitenin amacı öğrenci yetiştirmek değil ki. Sen ne bilimsel çalışma yaptın koy. “İki tane yaptım.” de bu sene, “Seneye ben üç tane yapacağım.” de, hedefin bu olsun.” (OGT, Kırklareli, İşveren)

Bazı öğrenciler Trakya'daki kentlerin sosyo-kültürel gelişkinliği ile üniversitelerin niteliksel özellikleri arasında ilinti kurmakta, üniversitelerindeki eğitim sorunlarının kaynağı olarak ilin kendi sosyo-kültürel yapısına dikkat çekmektedir. Öte yandan, öğrencilerin bir kısmı bu gerçekliği kabullense de, öğrencilerin kendilerini geliştirerek küçük bir kentte okumanın dezavantajlarını avantaja da dönüştürebileceklerini düşünmektedir. Bazı öğrenciler küçük bir ilde okumanın avantajı olarak üniversitedeki öğretim görevlileriyle daha yakın ilişki kurabildiklerini, derslerine asistanların değil profesörlerin girdiğini, öğretim görevlilerinin kendilerinin kariyer planlamalarına yardımcı olduklarını da ifade etmektedir.

4.2.6. Mezunların iş dünyası ve eğitim arasındaki farklılığı aşma stratejileri: Mezuniyet sonrası eğitim

Özellikle mezuniyet sonrasında, üniversite eğitiminin eksik ve yetersiz olduğu kanaatine sahip olan öğrenciler, mezuniyetten sonra söz konusu eksiklik ve yetersizlikleri gidermek için farklı stratejilere başvurmaktadır. Üniversite mezuniyeti sonrası alınan ek eğitimler ve elde edilen sertifikaların dışında, yüksek lisans ve benzeri iş pazarındaki rekabette avantajlı bir konum sağlayacak stratejiler izlemektedir.

OGT'lerde MYO öğrencilerinin bunların dışında bambaşka bir stratejiyi takip ettikleri de görülmektedir: Dikey Geçiş Sınavı (DGS).

2000 yılından bu yana ön lisans programını bitirip de lisans programında devam etmek isteyen öğrencilerin yeteneklerini ölçmek amacıyla düzenlenen DGS'lere 2015 yılında 220 bin öğrenci girmiştir. Bu sınav sayesinde öğrencilere mezun oldukları ön lisans programıyla ilgili bir lisans programından devam etme şansı verilmektedir. Lisans programlarındaki kotaların sınırlı olmasına rağmen ön lisans programı mezunlarının yoğun bir biçimde rağbet ettikleri bir sınavdır.

OGT'lerde öğrencilere ileriye, mezuniyetleri sonrasında kariyer hedeflerinin ne olduğu ile ilgili bir soru yöneltildiğinde, sıklıkla verilen yanıt, tartışılan konu, DGS ile bir lisans programına geçiş yapmaktan ibarettir. Bir diğer deyişle MYO öğrencilerinin en büyük kariyer hedefi DGS sınavına girdikten sonra bir lisans programına kayıt olmaktır. Bundan dolayı, MYO öğrencileri için eğitimin eksik ve yetersiz bıraktığı alanı doldurma anlamında başvuru en önemli strateji DGS sınavına hazırlıktır.

Tekirdağ'daki bir üniversite çalışanı öğrencilerin bu motivasyonunu şu şekilde açıklamaktadır:

“Şey de olabiliyor mesela 4 yıllığı kazanmayı biliyor. Meslek Liselerinde üniversiteye hazırlanma şeyi yok. Matematik öğretmiyorlar Türkçe öğretmiyorlar. Daha çok meslek üzerine yoğunlaştıkları için öğrenciler üniversitede 4 yıllığı kazanma oranı daha az oluyor. Ne oluyor? Sınavsız geçiş hakkı var onu kullanıp... DGS daha basit geliyor ve oradan 3ü 4ü daha kolay mühendisliğe geçiş yapabiliyor. O alternatif olduğu için daha çok onu kullanıyor öğrenciler.” (OGT, Tekirdağ, Çalışan)

Öte yandan, öğrenciler MYO mezunu olmaksızın lisans mezunu olmanın iş pazarında çok büyük avantajlar sağladığını da eklemektedir. Her ne kadar işverenler ara eleman ihtiyaçlarının daha çok olduğunu, üniversite mezunundan ziyade mesleği bilen MYO mezunlarına daha çok ihtiyaç duyduklarını sıklıkla ifade etseler de, istihdam sürecinde bunun tersi bir durum ortaya çıkmakta, işverenler MYO mezunu yerine lisans programı mezunlarını tercih etmektedir. Bunun da ötesinde, MYO mezunları MYO yerine lisans programından mezun olduklarında, ancak o zaman üniversite mezunu olarak görüldüklerini, askerlik hizmetinde de durumun aynı olduğunu, lisans mezunlarının ön lisansla göre kısa dönem askerlik yapma ihtiyaçları olduğunu ama MYO mezunlarının ilköğretim mezunlarıyla aynı kategoride değerlendirilip o şekilde askerlik hizmetinin süresinin belirlendiğine dikkat çekmektedir.

Kırklareli'de OGT'ye katılan bir MYO öğrencisi ise durumu şu şekilde özetlemektedir:

“Bir işyerine girdiğinizde iki yıllık mezunsanız size Ali Efendi diye hitap ederler. Dört yıllık mezunuysanız adınız Ali Bey olur. Ben Ali Efendi olarak çalışmak istemiyorum.” (Kırklareli, OGT, MYO öğrencisi)

Yeni mezunların eksikliğini duydukları bilgi, beceri ve yetkinlikleri giderme için başvurdukları en önemli strateji, bu eksikliklerini gidermek için eğitim ya da kurslara devam etmektir.

Aşağıdaki tabloda anket çalışmasına katılan öğrencilerin ve yeni mezunların aldıkları eğitim ve kurs alanları görülmektedir:

Tablo 41: Alınan ek eğitimler (%)

	Yükseköğretim Öğrencileri	Yeni Mezunlar
Herhangi bir ek eğitim almıyor	%94	%45
Açık öğretim/uzaktan eğitim	%3	%30
İş hayatına yönelik eğitimler	%1	%5
Ulusal sınavlar için kurslar (KPSS, YDS gibi)	%1	%8
Hobilerine/ilgi duyduğu alanlara yönelik kurslar	%1	-
Lisansüstü (Yüksek lisans/doktora)	-	%8
2 yıllık programdan 4 yıllık programa geçiş	-	%7
Kendi bölümüyle ilgili eğitim	-	%1
Yabancı dil kursu	-	%1
Üniversite sınavı için kurslar	-	-

Beklenildiği gibi, halen eğitimlerine devam eden öğrencilerin sadece %6'sı ek eğitim ve kurslara devam ederken, mezun olduktan sonra bu oran %55'e çıkmaktadır. Burada dikkat çekilmesi gereken husus, öğrencilerin tercih ettikleri eğitim ve kursların teknik veya meslekî bir beceriden ziyade formel eğitim devamı niteliğindedir. Görüldüğü gibi mezunların çoğunluğu açık öğretim ve uzaktan eğitim kurumlarına başvurmaktadır. Bunu KPSS gibi ulusal sınavlar ve lisansüstü eğitim takip etmektedir. Yukarıda da bahsedildiği dört yıllık lisans programına geçmek de önemli bir mezuniyet sonrası "ek eğitim" olarak kabul görmektedir.

Yeni mezunların almayı planladıkları eğitim alanları sorulduğunda da farklı bir eğilim tespit edilmemektedir. Anketimize katılan yeni mezunların yalnızca %13'ü iş hayatına yönelik ek eğitim almayı planladıklarını belirtmişlerdir:

Grafik 10: Ek eğitim almayı planlayan yeni mezunların oranı ve katılmayı planladıkları eğitimler.

Herhangi bir eğitim almayı planlamıyor	34
Lisansüstü (Yükseklisans/doktora)	18
Açık öğretim / Uzaktan eğitim	15
İş hayatına yönelik eğitim	13
2 yıllık programdan 4 yıllık programa geçiş	12
Ulusal sınavlar için kurs (KPSS,YDS gibi)	11
Hobilerine/ilgi duyduğum alanlara yönelik kurslar	5
Yabancı dil kursu	1

Cinsiyete göre yeni mezunların aldıkları ek eğitim tercihlerine baktığımızda, aşağıdaki gibi bir tablo ortaya çıkmaktadır:

Tablo 42: Cinsiyete göre yeni mezunların aldıkları ek eğitimler (%)

	Kadın	Erkek
	166	186
Herhangi bir ek eğitim almıyor	%47	%42
Açık öğretime/ uzaktan eğitim	%23	%36
Ulusal sınavlar için kurs (KPSS, YDS gibi)	%13	%4
Lisansüstü (Yüksek lisans/doktora)	%8	%8
2 yıllık programdan 4 yıllık programa geçiş	%7	%7
İş hayatına yönelik eğitim	%5	%5
Kendi bölümümlle ilgili	%1	%1
Yabancı dil kursu	%1	%1

Kadın ve erkek mezunlar arasında önemli bir tercih farklılığına rastlanılmasa da, kadınların KPSS ve YDS gibi ulusal sınavlara, erkeklerin ise açık öğretim veya uzaktan eğitime daha çok önem vermesi dikkat çekicidir.

Yeni mezunların mezun oldukları üniversiteye göre tercih ettikleri ek eğitimlere baktığımızda belirgin farklılıkların ortaya çıktığı görülmektedir:

Tablo 43: Mezun olunan yükseköğretim kurumuna göre yeni mezunların ek eğitim alma eğilimi (%)

	Trakya Üniversitesi	Namık Kemal Üniversitesi	Kırklareli Üniversitesi
	133	120	99
Herhangi bir eğitim almayı planlamıyor	29	29	46
Lisansüstü (Yüksek lisans/doktora)	26	15	11
Açık öğretime/ uzaktan eğitim	11	18	18
İş hayatına yönelik eğitim	20	11	7
2 yıllık programdan 4 yıllık programa geçiş	8	19	7
Ulusal sınavlar için kurs (KPSS, YDS gibi)	5	19	7
Hobilerime/ilgi duyduğum alanlara yönelik kurslar	2	8	4
Yabancı dil kursu	2	-	2

Tabloda da görüldüğü gibi, Kırklareli Üniversitesi öğrencileri herhangi bir eğitim almayı planlamamaktadır. Asıl dikkat çekici olan, Trakya Üniversitesi öğrencileri ise akademik kariyer yaparak lisansüstü ve doktora eğitimi almayı düşünmekte, önemli bir kısmı da iş hayatına yönelik eğitim almayı planladıklarını belirtmektedir. Söz konusu iki tercihin birden yüksek çıkması önemli bir veridir. Namık Kemal Üniversitesi mezunlarında ise farklı bir eğilim ortaya çıkmaktadır. Namık Kemal Üniversitesi mezunlarının dört yıllık programa geçiş ve ulusal sınavlar için kurs alma tercihlerinin daha yoğun olduğu görülmektedir.

Trakya Bölgesi'ndeki üniversitelerden mezun olan öğrencilerin üniversite sonrası ek eğitim tercihlerine bakarak, ek eğitim tercihlerinde farklılaşan tercihleri şöyle özetleyebiliriz:

Üniversite	Ek Eğitim Tercihleri
Trakya Üniversitesi	Akademik kariyere ve iş hayatına yönelik ek eğitim
Namık Kemal Üniversitesi	Formel eğitimin devamı niteliğinde
Kırklareli Üniversitesi	Ek eğitim planlanmıyor

Bölgedeki en eski ve dolayısıyla kurumsallaşmada deneyime sahip Trakya Üniversitesi mezunları akademik kariyere ve iş hayatına yönelik, bir anlamda üniversitede aldıkları formel eğitimi tamamlayacak eğitimler almayı planlarken, içinde farklı ilçelerde, kampüslerde bir çok MYO barındıran Namık Kemal Üniversitesi öğrencileri ise daha çok formel eğitimin niteliğinde ek eğitim almayı planlamaktadır.

Her ne kadar dört yıllık lisans programına geçmek MYO öğrencileri için önemli bir kariyer hedefi olsa da, OGT'lere katılan öğrenciler arasında MYO mezunlarının mezuniyet sonrasında ek eğitim almak ya da kendi niteliklerini geliştirmek konusunda daha donanımlı oldukları gözlemlenmiştir. Bunun en önemli nedenlerinden biri MYO mezunu olan ama dört yıllık lisans programına geçiş yapamayan mezunların meslekî ve teknik beceri anlamında eksiklerini iş pazarında iş arama sürecinde daha açık bir şekilde görmüş olmalarıdır. Bu süreçte MYO öğrencilerinin de eğitim sürecinde üretimle daha yakından ilişkide bulunmaları da etkili olmaktadır. Bu sayede MYO öğrencileri MYO'da aldıkları eğitimdeki eksiklikleri daha rahat fark edebilmektedirler.

Bunun yanı sıra, OGT'lerde fark edilen bir başka husus da öğrencilerin bir takım teknik becerileri kendi imkânlarıyla geliştirmeye yönelik eğilimleridir. Öncelikle çevrimiçi sitelerde kendilerini geliştirmeye çalışan mezunlar ve öğrenciler, daha sonra daha da uzmanlaşmak için bu konuda kursları tercih etmektedirler. Bu alanda üniversitelerdeki sürekli eğitim merkezleri de önem kazanmaktadır. Sürekli eğitim merkezleri (SEMLer) sadece öğrencilere ve mezunlara değil, üniversite dışındaki vatandaşlara da çeşitli konularda eğitimler vermektedir ve üniversite eğitimi ile meslekî bilgi ve beceri arasındaki açıklığı kapatmaya çalışmaktadır. SEMler eğitim sürecinde değil, mezuniyet sonrası başvuru alan merkezler olarak algılanmaktadır.

SEM'lerin üniversite bünyesinde yer almasından kaynaklı olarak öğrencilerin ihtiyaçlarını belirlemede önemli avantajları vardır. SEM'ler bünyesinde verilen eğitimlerin üniversite hocaları tarafından verilmesinden kaynaklı olarak, SEM'lerin üniversite eğitiminde eksik kanal noktalara yönelmesi de daha da kolaylaşmaktadır.

Derinlemesine görüşme yaptığımız SEM yetkilileri sıklıkla öğrencilerin SEM'lerdeki eğitim faaliyetlerine gerekli ilgiyi göstermediklerinden yakınmaktadır. Örneğin Edirne SEM'den bir temsilci şu şekilde ifade etmektedir:

“Biz bir sürü kurslar açtık ama başarılı olmadık. Öğrenciler gelmek istemiyorlar. Bitirip mezun olmak istiyorlar. Yabancı dil kursu açtık; Bulgarca, İngilizce. Öğrenciler hocalarına taleplerini bildiriyor, hocalar da bize bildiriyor. Yönetimle görüşülüyor. Ama sonuç sıkıntılı. Açılıyor ama kayıt yaptıran yok. Dışarıdan da alabilirler, mezunlar da alabilir. Afişlerimiz, internet üzerinden ilanlarımız oldu. Ama onlara rağmen kayıt yaptıran olmadı.” (DG, Edirne, SEM)

Aynı yetkili, öğrencilerin eğitim sürecinde, mezuniyet sonrası eğitime önem vermediklerini, “ek eğitim” ihtiyacının daha çok mezuniyetten sonra ortaya çıktığına işaret ederek, mezun olan öğrencilerin de kendi memleketlerine döndükten sonra, özellikle İstanbul'da ek eğitim ihtiyaçlarını karşıladıklarını belirtmektedir. Mezuniyet öncesinde üniversitedeki öğretim üyelerinin derslerini alan öğrencilere konuyla ilgili yönlendirme yapmaları durumunda öğrencilerin de mezun olmadan önce ek eğitimlere önem verecekleri ileri sürülmektedir. Görüştüğümüz SEM yetkilileri, SEM'lerin hem üniversite dışındaki vatandaşlara hem de kendi öğrencilerine eğitim vermesinin hedeflendiğini, kendi öğrencilerinin eğitim ücreti açısından önemli bir avantajı olduğunu öne sürmektedir. Örneğin Kırklareli SEM'den bir temsilci şu şekilde örneklemiştir:

“DGS kursları 2000 TL ama okulda kendi öğrencilerine aynı kursu 750 TL'ye veriyoruz. Öğrenci öğrensin diye uğraşyoruz.” (DG, Kırklareli, SEM)

Her ne kadar öğrencilerin ücret bakımından önemli bir avantaja sahip olduğu görülse de, tanım itibarı ile “iş hayatında yer almayan” dolayısıyla düzenli bir gelire sahip olmayan öğrencilerin SEM'lerden eğitim alamamalarının en önemli nedenlerinden birisi bu eğitimlerin ücretli olmasıdır. Okudukları üniversite bünyesinde açılan ve hatta üniversitede eğitim vermekle görevli olan öğretim üyelerinin bu hizmeti SEM'ler vasıtasıyla ücretsiz eğitim hakkına sahip olan öğrencilere ücretli bir biçimde sunması öğrencilerin bu eğitimlere ilgi duymamasına hatta yapılan OGT'lerdeki gözlemlerimize göre zaman zaman antipati beslemelerine bile neden olmaktadır.

Öte yandan, günümüz koşullarında üniversite birimlerinin de kâr elde edilen etkinliklerde yer almak için motive edilmesi, kimi zaman söz konusu birimlerin de ana amacını kâr elde etmek olarak belirleyebilmektedir. Yukarıdaki alıntıda da görüldüğü gibi, öğrencilerden elde edilen kârın daha düşük olduğu bir birim, eğitim faaliyetlerini daha çok üniversite dışından özellikle de bölgedeki şirketlerin talepleri doğrultusunda planlayabilmektedir. Üniversite bünyesinde faaliyet gösteren birimler olmasından kaynaklı olarak SEM'ler birçok iktisadî avantaja sahiptir. Tamamıyla üniversite bünyesindeki öğretim elemanları tarafından ve piyasaya göre daha uygun fiyatlarla verilen SEM eğitimlerine iş dünyasından ve özellikle kurumsal firmalardan talep gün geçtikçe artmaktadır. Namık Kemal Üniversitesi SEM'den bir temsilci şu şekilde ifade etmektedir:

“Daha önceki yıllarda mesela TREDAS'ta 17 farklı eğitim yapıldı... Örneğin; kamu ihale kanunu, kalite yönetimi, iletişim vs. Bizim açımızdan da onlar açısından da verimliydi. Onlar açısından bakıldığında; geri dönüş anketleri yaptığımızda memnun kaldıklarını belirttiler.” (DG, Tekirdağ, SEM)

Sundukları kaliteli hizmet ve düşük ücrete rağmen, SEM yöneticileri fiyatlandırmada zaman zaman sıkıntılarla karşılaştıklarını da eklemektedir. Örneğin Kırklareli SEM'den bir temsilci şu şekilde veyansın etmektedir:

“Bazı firmalar gelip 10 tane eğitim istiyor fiyat çıkarıyoruz çok diyor. 10 tane eğitim çıkarmışsın nasıl bir fiyat teklif edelim? Hem eğitim almak istiyor hem de nerdeyse bedavaya istiyor. Zaten düşük fiyat veriyoruz.” (DG, Kırklareli, SEM)

4.2.7 İş dünyası ve eğitim arasındaki farklılıkların azaltılmasına yönelik öneriler

Hem iş dünyası, bir diğer deyişle işverenler, hem de eğitim dünyası, yani üniversite çalışanları ve öğrenciler/mezunlar, iş dünyası ile eğitim arasındaki farklılıkların azaltılması için ön koşulun iki “dünya” arasındaki iletişimin daha sıkı ve daha yoğun olması gerektiğini belirtmektedirler.

Fakat yaptığımız OGT'lerde iletişim kurma ve geliştirme anlamında üniversitelerden beklentinin daha çok olduğu görülmektedir. Hem işverenler, hem de akademi üniversitelerle iş dünyası arasında iletişim sorumluluğunu üniversitelere yüklemektedir. Bu algılayışın altında yatan en önemli nedenlerden biri, üniversitelerin bu konudaki yetkinliklerinden ziyade, üniversitelerin görevlerini yerine getirmediklerine dair oluşturulmuş bir algı ve bundan dolayı üniversitelerin bu eksikliklerini gidermeleri için daha çok çalışmalarını gerektiğine dair inanç olduğu düşünülebilir.

Örneğin, Kırklareli Üniversitesi'nden bir çalışan kendi kurumunu şu şekilde eleştirmektedir:

“Türkiye’de genel olarak içine kapanık şekilde ya araştırma üniversiteleri oluyorlar ya da sadece eğitim vermekle yetinmiyorlar. Kırklareli Üniversitesi de sadece eğitim veren veya kendi odalarında akademisyenlerin araştırma yaptığı ve yayınlar sergilediği bir üniversite işlevi yürütüyor şu anda. Fakat genele yönelik ise iletişimci üniversite olmak artık içine kapanık olmak değil daha işbirliği içinde faaliyet yürütmek. Sanayi işbirliği içinde olmak. Para üretmek değer üretmek gibi bir yönelim söz konusu büyük üniversitelerde.” (OGT, Kırklareli, Çalışan)

Bu bağlamda üniversite-iş dünyası arasındaki ilişkiadaki sorumluluk da üniversite yapılarından beklenmektedir. Akademik işyerlerini ziyaret edip, direkt sahadaki süreci, üretim sürecini göstererek, hatta öğrencileri birlikte bu etkinlikleri düzenleyerek eğitim sisteminde, müfredatta veya diğer uygulamalarda ona göre değişiklikler yapması beklenmektedir. Bu sayede, üniversitelerin yapısının, üniversitenin olanaklarının ve limitlerinin de işverenlere anlatılabileceği düşünülmektedir. Birçok üniversite çalışanı iş dünyasının üniversiteler hakkında olumsuz bir yargıya sahip olduğunun bilincindedir ve bu konuda üniversitelerin adım atması gerektiğini ifade etmektedirler. Bu konuda üniversite çalışanları özellikle teknik geziler düzenlenmesinin hem öğrencilere hem de sanayicilere çok faydalı olacağını düşünmektedir. Öte yandan işverenler arasında üniversite ile sanayi arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi için işverenlere de görev düştüğünü düşünenler vardır. Fakat OGT'lere katılan işverenlerin genel olarak bu tip etkinliklere ilgi duyan, üniversite- sanayi iletişimine önem veren işverenler olduğu düşünüldüğünde, üniversite-sanayi arasındaki işbirliğinde işverenlerin çoğunun aynı yargıya sahip olmadığı çıkarsanabilir.

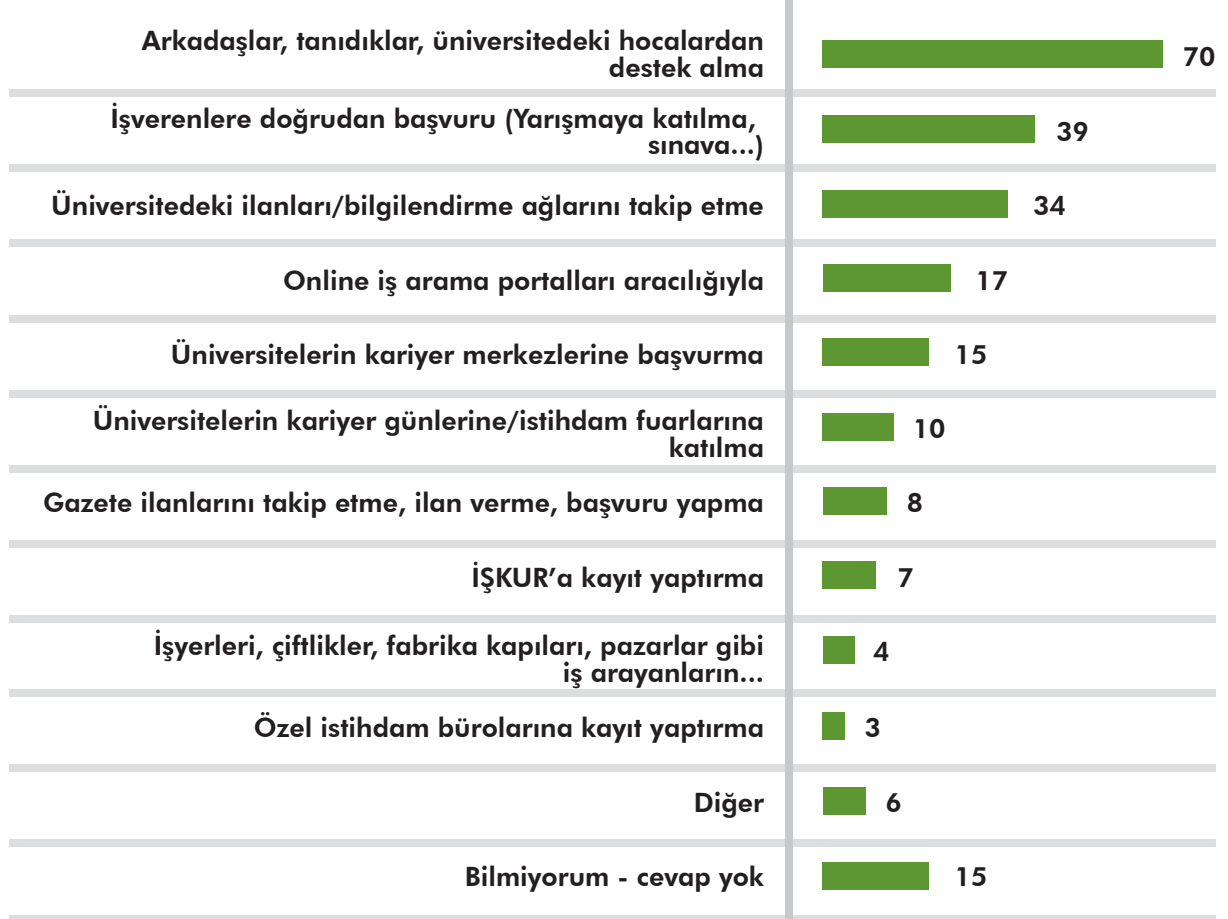
Güncel durumda üniversite-iş dünyası arasındaki ilişkilerin daha sıklaştırılması için yapılan çalışmaların ise sadece “raporlama” düzeyinde yapılan çalışmalarla sınırlı olduğunu, raporlandırılan verilerin iyileştirilmesi yönünde programların henüz faaliyete geçirilmediği de bildirilmektedir. Toplantı ve görüşmeler esnasında üniversite-sanayi işbirliğinde öncelikli olarak üniversite yönetimlerinin öğrencilerin uygulamalı eğitim almasına yönelik olarak sanayi ile işbirliği yapmasının zorunlu olduğu öne sürülmektedir. Bu sayede eğitim sisteminde “uygulama” eksikliği giderilirken, ortaya çıkan işbirliği içinde sanayinin de ihtiyaçları daha doğru tespit edilebilecektir.

4.3. İstihdam ve staj deneyimleri

4.3.1. İş ve staj yeri aramada genel kültürel ve toplumsal örüntüler ve iş bulma sürecinde kurumlara başvurma eğilimi

Anket uygulamasında ve öğrenci ve mezunlarla yaptığımız OGT'lerde, öğrencilerin staj başvurularından halen formal (kurumsal) ilişki ağları yerine, geleneksel ilişki ağlarını tercih ettikleri görülmektedir.

Grafik 11: Staj başvurusunda kullanılan yöntemler.



Yukarıdaki grafikte de görüleceği gibi öğrencilerin %70'i staj başvurusunda arkadaş, tanıdık, üniversitedeki hocalar gibi enformel (kurumsal olmayan) araçların yardımını istemektedir. Öğrencilerin %39'u ise işverenle doğrudan ilişki kurarak iş başvurusunda bulunmaktadır. Yaklaşık olarak her üç öğrenciden biri de ilan ve bilgilendirme ağları vasıtasıyla stajlara başvurmaktadır.

İş başvurularında ise farklı bir görünüm ortaya çıkmaktadır:

Grafik 12: İş başvurusunda kullanılan yöntemler.

Online iş arama portalları aracılığıyla	74
İşverenlere doğrudan başvuru (Yarışmaya katılma, sınava veya mülakata girme)	44
Arkadaşlar, tanıdıklar, üniversitedeki hocalardan destek alma	23
İŞKUR'a kayıt yaptırma	19
Yaptığım iş başvurularından cevap bekleme	13
Kamuya yaptığım iş başvurularından cevap bekleme	5
Gazete ilanlarını takip etme, ilan verme, başvuru yapma	4
İŞKUR'dan cevap bekleme	4
Kendi işimi kurmak için arsa, bina, makine, ekipman araştırması yapma	1
Kendi işimi kurmak için finansal kaynak ayarlama	1
Kendi işimi kurmak için izin ve lisans başvurusu yapma	1
Özel istihdam bürolarına kayıt yaptırma	1
İşyerleri, çiftlikler, fabrika kapıları, pazarlar gibi iş arayanların toplanacağı yerlere gitme	1
Üniversitelerin kariyer merkezlerine başvurma	1
Diğer	29

Mezun olan öğrenciler iş başvurusunda en çok çevrimiçi iş arama portallarını tercih etmektedir. İkinci olarak da işyerlerine direkt başvuru yapma yöntemi gelmektedir. Geleneksel ilişki ağları vasıtasıyla iş başvurusunda bulunma ise üçüncü tercihtir. Mezunların yaklaşık olarak dörtte biri bu şekilde geleneksel ilişki ağlarını kullanarak iş başvurusunda bulunma eğilimindedir. Görüştüğümüz İŞKUR yetkilileri ve işverenler İŞKUR vasıtasıyla iş arama oranının arttığından bahsetmektedirler.

4.3.2. Staj deneyiminin üniversite öğrencileri üzerine etkileri

Öğrencilerin iş dünyası ile ilgili ilk bilgileri ve gözlemleri staj döneminde oluşmaktadır. Staj dönemi, bu bağlamda, öğrencilerin iş dünyasının beklentilerini anlamak ve kendi yetenek ve becerilerinin iş dünyasına uygunluğunu test edebilmek için önemli bir tecrübelerdir. Öte yandan, staj dönemi sadece tecrübe kazandırmakla kalmayıp, öğrencilerin iş dünyasıyla ilişki kurma ve dolayısıyla mezuniyet sonrası iş arama sürecini kolaylaştırma gibi işlevlere de sahiptir.

Fakat bir başka yönüyle de staj döneminde yaşanan olumsuzluklar öğrencilerin iş hayatı ile ilgili tutum ve davranışlarını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Staj uygulaması bölümlerin tamamında zorunlu değildir. Bazı bölümlerde staj zorunluluğu olmamasına rağmen öğrencilerin kimi zaman kendi istekleriyle staj yapma eğiliminde oldukları görülmektedir. Fakat öğrenciler zorunlu staj haricinde kendi istekleriyle staj yapmak istedikleri zaman, staj yapacakları işyerlerinin çok zor bulunduğundan yakınmaktadır.

Stajla ilgili bir diğer sorun da “naylon staj” diye tabir edilen, öğrencilerin staj yaptıklarına dair resmi evrakları doldurarak, fiili olarak staj yapmadıkları “sahte staj” durumudur. OGT’lerde “naylon staj” olgusunun yıllar içinde azalmaya başladığı hem işverenler hem de öğrenciler tarafından vurgulanmıştır. Azalmasına rağmen “naylon staj” olgusu devam etmektedir. Kimi zaman işverenler tesislerinde stajyerlerin işe yaramadığını, hatta kendilerine zararları olduğunu, ayak bağı olduğunu düşünmektedirler. Üniversite çalışanları öğrencilerin çoğunun stajın önemini farkında olmadıklarını belirtmektedir.

2010 senesinden itibaren stajyerlerin SGK girişlerinin yapılmasıyla beraber staj olgusu hem öğrenciler hem de işverenler tarafından daha da ciddiye alınır olmuş, bu alandaki usulsüzlüklere ciddi cezaların gelmesiyle birlikte “naylon staj” olgusu yavaş yavaş bitmeye yüz tutmuştur.

Öğrenciler açısından stajın en önemli katkısı “deneyimdir”. Bazı öğrenciler staj sırasında üniversitede öğrendikleri konularla ilgili işlerde çalışmanın, sadece üretim tesisinde ve sahada bulunmuş olmanın bile kendilerine çok büyük katkı sağladığını belirtmektedirler. Örneğin bir öğrenci OGT’de staj deneyiminin kendisine yaptığı olumlu katkıyı şu cümlelerle heyecanını saklamadan ifade etmektedir:

“**Bilim İlaç’ta yaptım stajımı Çerkezköy’de. Bir tanıdık vasıtasıyla buldum. Staja başladığımın 2. Günü bana binlerce dolarlık bir makineyi emanet ettiler. Bu makinede oturup bu işi yapacaksın ve tek bir makine zaten ağır aksak bir makine son demlerini yaşıyor dikkatli ol sende patlamasın dediler. 6 hafta boyunca birçok şeyde çalıştım. Hem hammadde işine bakıyordum. Yani gelen ürünleri kontrol ediyordum. Benim stajım baya verimli geçti. Mesela ham maddeden sorumlu bir kişi, yarı mamulden sorumlu bir kişi bitmiş üründen sorumlu bir kişi vardı. Ben ham üründe çalışan kişinin yanında çalışıyordum. Ona yardımcı oluyordum. Staj sonunda bir rapor yazıyorlar okula göndermek için. Oranın şefine gidip mezun oluyorsa alalım bize çok faydası oldu dedi. Şefte daha sonra mezun oluyorsan eğer seni burada işe almak istiyoruz dedi eleman açığı da var senden de memnunuz dediler. Ama ben mezun olmadığım için o işi kaçırdım.” (OGT, Tekirdağ, Öğrenci)**

Öğrenciler açısından staj sürecinin bir diğer katkısı da, staj yaptıkları işyerlerinde mezuniyet sonrası istihdam edilme olanaklarının artmasıdır. OGT’lerde görüştüğümüz öğrencilerin çoğu mezun olduktan sonra ilk iş başvurusu yapacakları yerin staj yaptıkları yerler olacağını belirtmektedirler.

Öte yandan stajyerlerin staj yaptıkları işyerlerinde bir takım sıkıntılar yaşadıkları da sürekli belirtilmektedir. Stajyerlerin birçoğu staj yaptıkları yerlerde sadece “getir götür” işi olarak tabir edilen, eğitim gördükleri alanla ilgisi olmayan, en alt statüdeki işlerin kendilerine verildiği ve staj sürecinin eğitim anlamında bir katkı sağlayamadığını belirtmektedirler. Hatta üniversiteden yeni mezun olan, bir firmada çalışan ve stajın önemini bildiğinden dolayı kendi şirketinde staj yapmaya gelen öğrencilerle yakından ilgilenmek isteyen bir çalışan, bir deneyimini şu şekilde aktarmaktadır:

“**Stajyerlere ayakçı gözüyle bakılıyor. Benim çalıştığım yerde de öyle. Biz sadece ayak işlerini yaptırıyoruz stajyerlere. Ben mesela yanımdaki stajyere bir şey anlatmaya kalktığımda şefim beni azarlıyor. Senin işin onu öğretmek değil diyor. Ayak işi varsa yaptır yoksa konuşma gerek yok konuşmana.” (OGT, Tekirdağ, Mezun)**

Staj süresinde asıl problem, stajyer öğrencilerin yaşadıkları olumsuz deneyimlerdir. OGT’lerde öğrenciler bazı işyerlerinde iş yükünün çok ağır olduğunu ve bunun karşılığında çok düşük ücret verildiğini ve bazı işverenlerin stajı ucuz emek olarak algıladığını belirtmektedirler. Bunun dışında, sadece işverenler değil, iş yerinde çalışanlar tarafında da kimi zaman mobbinge kadar varan kötü muameleye maruz kaldığını belirten bazı öğrenciler staj sürecinin öğrencileri “iş dünyası”ndan da soğuttuğunu eklemektedirler.

Üniversite çalışanlarıyla yaptığımız OGT'lerde staj süreciyle ilgili yaşanan bir başka sıkıntının da Trakya'daki sanayi tesislerinin, gittikçe artan öğrenci sayılarına sahip olan bölgedeki üniversitelerin staj programı taleplerini karşılayamamasıdır. Bu sıkıntının önümüzdeki yıllarda daha da yoğunlaşacağı düşünülmektedir.

4.3.3. Staj deneyiminin işverenler üzerine etkileri

Staj sürecine işverenler açısından baktığımızda, işverenlerin bir kısmının staj olgusuna olumlu bakmadığı bilirse de, bazı işverenler stajın kendilerine de faydalı bir uygulama olduğunu düşünmektedirler. Bazı işverenler staj sürecinin kendilerine ek bir sıkıntı yarattığını, stajyerin notlandırmasından kaynaklı sıkıntılar yaşayabildiklerini belirtmektedir. Bir işveren durumu şu şekilde özetlemektedir:

“Stajyer öğrencilerden bir tanesine düşük puan verdik... Kıyamet koptu. İşte çocuğun velisi gitmiş, onun ortalaması düşecek diye, şöyle böyle... Hoca geldi; “Ya, bunu değiştirin.” Dedik: “Niye değiştireceğiz? Yani ben niye bunu değiştireyim? Çocukta niye problem aramıyorsunuz siz?” Sonuçta ben bu çocuğu tanımıyorum etmiyorum ve bunun gibi bir sürü stajyer geliyor bana her sene. Niye buna yaptım? Senin onu sorman lazım.” (OGT, Kırklareli, İşveren)

Staj olgusunu olumlu yanıyla değerlendiren işverenler ise, staj süreci sayesinde öğrencileri tanıdıklarını, daha sonra yeni çalışan istihdam ederken bu bilginin kendilerine fayda sağladığını ifade etmektedirler. Edirneli bir işveren şu şekilde özetlemektedir:

“Staj birbirimizi tanıdığımız bir ortam oluyor hem onlar işletmeyi tanıyorlar hem de biz onlar hakkında bilgi sahibi oluyoruz. İş hayatına katılma durumunda onlara artısı oluyor.” (OGT, Edirne, İşveren)

4.3.4. İş ve staj arama sürecindeki sorunlar

İş arama ve iş dünyasına ilk giriş aşaması olarak kabul edilen staj yeri arama süreçleri öğrenciler açısından birbirleriyle benzerlik göstermekte ve benzer sorunlarla karşıımıza çıkmaktadır.

Öğrenciler için iş ve staj yeri ararken karşılarına çıkan en önemli ve en çok dile getirdikleri sorun “torpil ve adam kayırmacılık”tır. Öğrenciler sıklıkla “torpil ve adam kayırma sorunu”ndan bahsetmektedir. Hatta Kırklareli Üniversitesi’nde düzenlenen bir OGT’de, lise stajında bile torpil arandığı öne sürülmüştür. Öğrenciler donanımlarına rağmen torpil ve adam kayırmanın işe alımda ve staj için işyeri bulmada daha da ön plana çıktığını öne sürmektedirler.

İşverenler ise bu soruna farklı bir kavramsal şemadan bakmakta, bazı öğrencilerin “torpil” olarak tanımladıkları durumun “referans”la karıştırılmaması gerektiğini ifade etmektedirler. İşverenler yeni işe aldıkları bir kişiyi daha önceden tanımanın çok büyük bir avantaj olduğunu, bazı durumlarda işe alınan kişinin yaptığı işi bilmesinden ziyade karakteristik özellikleri ve kişiliğinin daha önemli olduğunu belirtmektedir. Yeni işe alınan birini tanımasalar bile, hali hazırda işyerinde çalışan başka birinin referansının da bu konuda önemli olduğunu söylemektedirler. Bu bağlamda “tanıdık” birisinin işe alınmasının “torpil” sayılmayacağını aynı zamanda sadece tanıdık olduğu için de işe yetkin olmayan birisinin alınamayacağını eklemektedirler.

Öğrencilerin en çok veyansın ettiği konulardan biri de niteliklerine göre iş bulamamalarıdır. Öğrencilerin en büyük sıkıntısı, üniversite mezunu olmalarına rağmen kimi zaman işçi statüsünde bile işe alınmalarıdır. Bu sorun özellikle MYO mezunları için daha da büyüktür. MYO Öğrencileri MYO mezunlarının “üniversite” mezunu statüsünde değerlendirilmediğini ve sahip oldukları eğitim ve niteliklere rağmen işçi olarak istihdam edildiklerini ifade etmektedirler. Bir üniversite çalışanı bunun nedenini şu şekilde açıklamaktadır:

“İşçi kalifiye değil. İşçideki eksik kalifikasyonu mühendislerle tamamlamaya çalışıyor. İtibarsızlaştırma sıkıntı. Çok iyi firmalarda sadece böyle bir sıkıntı olmuyor. İşçisi de kalifiye oluyor.” (OGT, Kırklareli, Çalışan)

Bazı durumlarda, yeni bir işe başlayan üniversite mezununun işin ilk aylarında ustabaşı ya da formenler tarafından “ezildiği” de sıklıkla belirtilen sorunlardan biri olarak karşıımıza çıkmaktadır. Üniversite mezunları ile ustabaşı ve formenler arasında çıkan ihtilaflarda işverenlerin ustabaşı tarafında yer alması da sıklıkla dile getirilen sorunlardan birdir.

Tekirdağ'da resmi kurum temsilcileriyle yapılan bir OGT'de, özellikle "patron merkezli" firmalarda bu tür durumların yaşandığına, yeni mezunların işe başladıkları yerlerde saygı görmediklerine dikkat çekilmektedir. Bir katılımcı durumu şu şekilde ifade etmektedir: "Mühendis olarak gidiyor, çırak muamelesi görüyor." Öte yandan Çerkezköy OSB'de düzenlenen OGT'de söz alan bir sanayici, iş pazarında üniversite diplomasının artık geçerliliğini yitirdiğini şu sözlerle ifade etmektedir:

"Beş sene sonra iş bulamayan üniversite mezunlarının tezgâh başında çalıştığı günleri göreceğiz. On sene önce lise mezunu tekniker olarak işe giriyordu. Şimdi ise sadece işçi olabiliyor. Öyle bir duruma geldik ki, üniversite mezunları üniversite mezunu olduklarını gizleyerek iş başvurusunda bulunuyor." (OGT, Çerkezköy OSB, işveren)

Emeğin karşılığı olarak ücretin miktarı, toplantılarda nadiren dile getirilen fakat belli bir sohbet havası yakalandıktan sonra toplantıyı yöneten moderatörler tarafından konusu açıldığı zaman dile getirilen bir sorundur. İşverenler genel olarak "ücret" bahsinin yeni işe girecek mezunlar tarafından öncelikli bir konu yapılmasından rahatsız olduklarını sıklıkla ifade etmişlerdir. Bir işveren konu hakkındaki görüşlerini şu şekilde aktarmaktadır:

"Şimdi bakın çocuk bir kere para odaklı yaklaşırsa en başta olay zaten bitmiştir. Çocuğun kendi mesleği odaklı, kendini geliştirme odaklı çalışmaya başlaması lazım. Daha sonra zaten para şeyi geliyor, gelir. Ben bunu kendimde yaşadım, etrafımda da örnekleri var. Yani o ilk konuşulacak şey değildir bence para çünkü yeni mezun bir, hiç bir öğrenci bir işletmeye girdiği anda bir sene işletmeye hiç bir şey veremez." (OGT, Kırklareli, işveren)

Öte yandan, öğrenciler ve mezunlar da deneyimsizliğin işverenler tarafından istismar edildiğini, bir işyerine girip deneyim sahibi olunduktan sonra ücretlerde önemli bir artışın meydana gelmediğini, yeni mezunların çoğu zaman asgari ücretle yetinmek durumunda kaldığını ve zamanla asgari ücretin de normatif ücret haline geldiğinden yakınmaktadırlar.

Yeni mezunların iş piyasasına girdiklerinde karşılaştıkları bir diğer sorun da işverenlerin "deneyim (tecrübe) arayışdır. Üniversite okurken bir işte çalışmak isteyen bir MYO kendi deneyimini şu şekilde aktarmaktadır:

"Ben görüşmeye gittiğimde bana da tecrübemi sordular. Ben zaten 20 yaşındayım. 20 yaşına kadar okumuşum bir yerde çalışmamışım nasıl tecrübem olacak. Bunu göz önüne almayıp düşünmeden soruyorlar. Kim alacak beni de tecrübe kazanacağım." (OGT, Edirne, MYO)

Kırklareli Ticaret ve Sanayi Odası'ndan bir temsilci nitelikli işçi ve ara eleman bulmakta sıkıntı yaşayan, sektörel eğitilmiş işgücü sıkıntısı yaşayan işverenlerin çalışanlardan en yüksek verimi alabilmek için deneyimli çalışan aradıklarını belirtmektedir. Yeni mezunların da deneyimleri eksik olduğu için genç ve taze işgücünün kısır bir döngüye girdiğine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, İŞKUR'un yeni mezunların istihdamına yönelik programları ve teşvikleri işverenleri bu konuda, yeni mezun istihdam etme konusunda cesaretlendirmektedir. Edirneli bir işveren sadece İŞKUR programları sayesinde değil, işverenlerin ve sanayicilerin giderek daha çok bilinçlenmesiyle birlikte iş deneyiminden çok, çözümleyici, yaratıcı yeni mezunların işyerine daha fazla katkısının olduğu fikrinin de yavaş yavaş işverenler arasında yaygınlaştığını belirtmektedir. Öte yandan, Çerkezköy OSB'de düzenlenen OGT'ye katılan bir işveren İŞKUR'un işbaşı eğitimin program şartnamelerinin çok ağır olduğunu, bundan dolayı birçok işverenin İŞKUR programlarına rağbet etmediğini de eklemektedir.

4.3.5. Mezunların iş kabul ve reddetme motivasyonları ile işe devam etme sürekliliği

Araştırma kapsamında OGT'lerde ve DG'lerde görüştüğümüz işverenler, OSB ve TSO temsilcileri genel olarak iş piyasasında "iş beğenmeme" sorunundan sıklıkla bahsetmişlerdir. Kimi zaman bu argümana üniversite çalışanları ve hatta öğrencilerin bile katıldığı söylemek mümkündür. "İş beğenmeme" sorunu ile birlikte sürekli olarak dile getirilen konu yeni mezunların başladıkları işlerde sahip oldukları statüyle tatmin olamamalarıdır. İşverenler özellikle lisans programından mezun olan öğrencilerin bir işe başladıktan kısa bir süre sonra terfi beklentisi içinde olduklarını, özellikle de olumsuz çalışma koşullarında çalışmak istemediklerini belirtmektedirler. Bundan dolayı üniversite eğitim sistemi özellikle sorumlu tutulmaktadır. Edirneli bir işveren bu sorunu şu şekilde özetlemektedir:

“Hocalar için bir şey diyemem. Daha çok ailelerde bir dönem [çocuğum] memur olsun masa başı çalışsın düşüncesi çok hâkimdi. Toplumla hala etkisi var bu görüşün her ne kadar değişti desek de... Üniversitenin bu algıyı yarattığını düşünmüyorum ama üniversitenin yapması gereken, işverenlerle beraber doğru algıyı aşılması.” (OGT, Edirne, İşveren)

Araştırma süresince görüştüğümüz kişiler yeni mezunların “masabaşı iş” arama motivasyonlarının daha çok aile eğitiminden, ailelerin beklentilerinden kaynaklandığını ve sorunun kültürel hatta psikolojik olduğunu düşünmektedirler. İşverenlerin şikâyetçi olduğu bir diğer konu da yeni mezunların ücretlerinin miktarına çok fazla önem vermesidir. Toplantılarda, yeni mezunların az çalışma fakat çok para isteğinin yeni kuşağın sosyo-psikolojik bir davranış biçimi olduğu sıkça öne sürülmüştür. Hatta bazı görüşmelerde söz konusu sosyo-psikolojik sorunun çözülebilmesi iş etiği ve benzeri konuların üniversite müfredatlarında yer alması gerekliliği de dile getirilmiştir.

Kimi zaman gençlerin az çalışarak, az para kazanmayı tercih ettikleri de vurgulanmaktadır. Örneğin Tekirdağ’da resmî kurum yetkilileri ile yapılan bir OGT’de Trakya’da elektrik ve metal alanında, özellikle kaynakçılık alanında meslek sahibi olanların rahatlıkla iş bulabileceği, üstelik iyi ücret alabildikleri işleri bulabilecekleri ama “asgari ücretle alışveriş merkezlerinde güvenlikçi olarak çalışma” tercihi örnek olarak verilmektedir. Çerkezköy OSB’de düzenlenen OGT’ye katılan bir işveren durumu şu şekilde özetlemektedir:

“Masabaşı bir iş için bir haftada bin başvuru geliyor ama gazaltı kaynakçısı aradığımız zaman ancak yedi başvuru alıyoruz.” (OGT, Çerkezköy, İşveren)

OGT toplantılarında, öğrencilerin ücretler konusunun açıldığı zaman ilk başlarda utangaç bir tavıra sahip oldukları fakat konu tartışıldıkça iş piyasasının ücret politikasından oldukça rahatsız olduklarını vurguladıkları gözlemlenmiştir. Özellikle yeni mezunlar, üniversiteden mezun olduktan sonra çok düşük ücretlerle karşılaştıklarını, bundan dolayı başta İstanbul olmak üzere diğer sanayi kentlerinde iş olanaklarını incelediklerini ifade etmişlerdir. Yukarıda da değinildiği gibi, iş deneyimi elde ettikten sonra bile ücretlerin artırılmadığı, dolayısıyla iş tecrübesi elde edildikten sonra başka kentlerde daha iyi ücret beklentisiyle arayış içine girdikleri aktarılmaktadır.

Nitekim, yapılan anketlerde öğrencilerin işyerinden beklentileri aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi sıralanmıştır:

Tablo 44: Öğrencilerin işyerinden beklentileri

	Sayı	Yüzde
Yüksek ücret/maaş	455	%40,3
Kariyer gelişimi	177	%15,7
Eğitim aldığım alanda çalışmak	155	%13,7
İşin ilgimi çekmesi	105	%9,3
İşyerinin itibarı	80	%7,1
Kişisel gelişim	42	%3,7
İşyerinin fiziksel çalışma koşulları	33	%2,9
İş kaybı korkusu olmaması	21	%1,9
İşyerinin kurumsal olması	20	%1,8
Yemek, servis, sağlık sigortası gibi ek olanaklar	16	%1,4
Diğer	17	%1,6
Çalışma saatlerinin gündüz olması	7	%0,6
Bilmiyorum/ Cevap yok	2	%0,2
Toplam	1130	%100,0

İşyeri beklentisine dair erkek ve kadın öğrenciler arasında önemli bir farklılık göze çarpmaktadır. Kadın öğrencilerin %35'i için yüksek ücret ve maaş önemli bir beklentiyken, bu oran erkek öğrencilerde %45'i geçmektedir. Maaş beklentisi üniversiteler arasında da farklılık göstermektedir. Namık Kemal Üniversitesi öğrencilerinin %49,2'si yüksek maaş beklentisini öncelikli görürken bu oran Trakya Üniversitesi öğrencileri için %39,3, Kırklareli Üniversitesi öğrencileri için ise %29,6'dır. Öte yandan Kırklareli Üniversitesi öğrencileri için işyerinin fiziksel çalışma koşullarının daha önemli olduğu görülmüştür. Kırklareli Üniversitesi öğrencilerinin %8,9'u bu beklentisini ifade ederken, Namık Kemal Üniversitesi öğrencileri için bu oran %1,3, Trakya Üniversitesi öğrencileri için ise %0,6'dır.

4.3.6. Girişimcilik için gelişim ve eğitim ihtiyacı

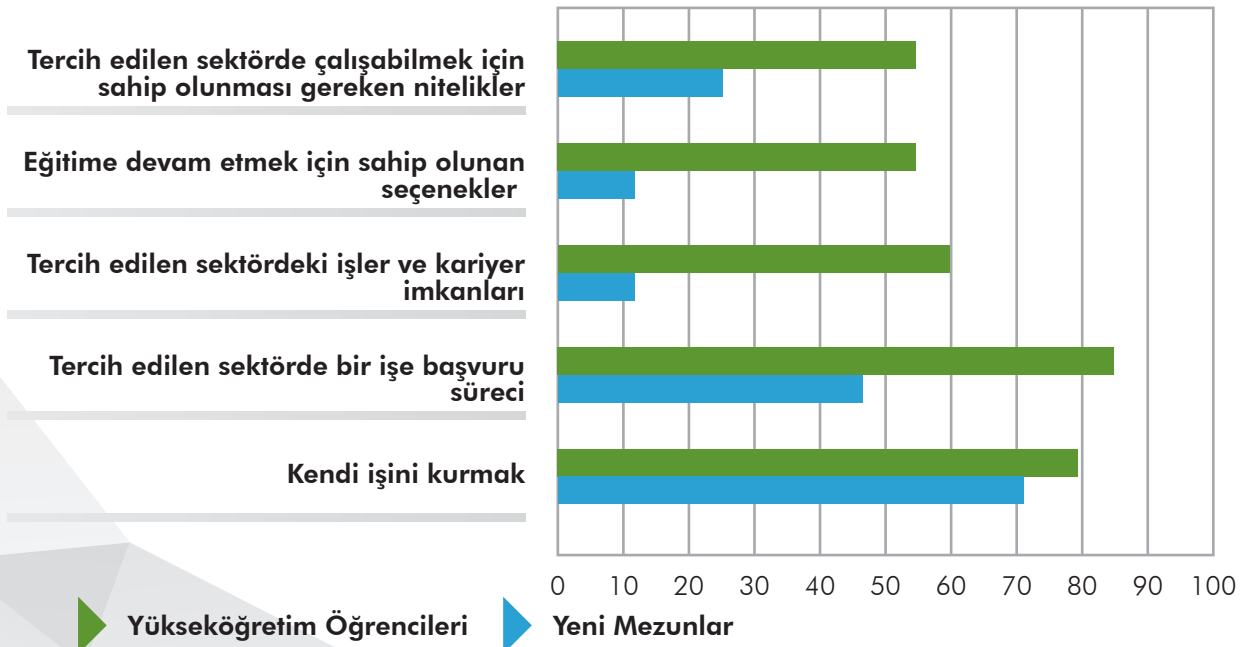
Araştırmamız esnasında dikkati çeken bir başka husus da, yeni mezunların kendi işlerini kurma motivasyonuna sahip olmamalarıydı. Özellikle TSO ve OSB temsilcilerinin önem verdiği "girişimcilik" konusu ne görüşmelerde ne de toplantılarda işverenler, öğrenciler ya da üniversite çalışanları tarafından önemsenmeyen, üzerinde fazlaca konuşulmayan bir konu olarak kalmıştır. TSO ve OSB temsilcileri ise genel olarak bölgede en önemli sıkıntının girişimcilik olduğunu, tarıma dayalı olarak gelişen sermaye birikiminin girişimcilik ruhuyla birleşmemesinden ötürü, bölgenin kendi öz kaynaklarını kullanarak ileri bir atılım gerçekleştiremediğini öne sürmektedirler. Nitekim bölgedeki endüstriyel atılım yukarıda da belirtildiği üzere bölgenin kendi öz kaynaklarıyla değil, İstanbul sermayesinin gelişip serpilmesiyle gerçekleşebilmiştir. TSO ve OSB temsilcileri bölgenin kendi öz kaynaklarını da değerlendirebilmesi açısından, gençlerin girişimci bir ruhla eğitim almalarının bölge ekonomisi ve daha da önemlisi, bölge sosyal ve kültürel yapısı açısından önemli olduğunu belirtmektedirler. Tekirdağ'da resmi kurum temsilcilerinin katıldığı bir OGT'de, Trakya'da "ortak iş yapma kültürü"nü de eksik olduğuna dikkat çekilmiştir. TSO ve OSB'lerle birlikte son yıllarda İŞKUR'un da girişimcilik ile ilgili eğitim programları hazırladığı ve özellikle üniversitelerin SEM'leriyle bu konuda yakın işbirliği içinde oldukları aktarılmıştır. Kırklareli İŞKUR temsilcisi, Kırklareli Üniversitesi SEM'le işbirliği yaparak hazırladıkları böyle bir program sonucunda ilde kendi işini kuran kişilerin olduğunu ifade etmektedir.

4.4. Kariyer merkezleri ve iş bulma hizmetlerinin kapasite ve performansları

4.4.1. Mezuniyet sonrası olanaklar hakkında mezun öğrencilerin bilgi düzeyi

Anket çalışmasına katılan öğrencilerin mezuniyet sonrası seçeneklerle ilgili bilgilerini şu şekilde değerlendirdikleri görülmektedir:

Grafik 13: Öğrencilerin mezuniyet sonrası seçeneklerle ilgili bilgileri.



Hem öğrencilerin hem de mezunların, mezuniyet sonrası seçeneklerle ilgili olarak tercih edilen sektörde çalışabilmek için sahip olunması gereken nitelikler, eğitime devam etmek için sahip olunan seçenekler, tercih edilen sektördeki işler ve kariyer imkânları ve iş başvuru süreci gibi seçenekler hakkında aynı derecede bilgi sahibi olduklarını ifade ettikleri görülmektedir. Fakat mezunlarla kıyaslandığında, öğrencilerin “kendi işlerini kurmak”la ilgili daha çok bilgiye sahip olduklarını düşünmeleri ilginç bir veridir. Bir önceki başlıkta da görülebileceği gibi, bazı öğrenciler üniversite okudukları dönemde, üniversite sonrası yapabileceklerine dair fikirler üretmeye çalışmaktadır. Fakat bu fikirleri mezuniyet sonrasında hayatın ve iş dünyasının gerçekleriyle çatışmakta, bu süreçte mezunlar “kendi işini kurmak” konusunda daha az şey bildiklerini fark etmektedir.

Bu veri bize iki önemli mefhumu göstermektedir. Öğrenciler düşünüldüğü kadar girişimcilik mefhumundan uzak değildir. Fakat “girişimcilik” hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıklarından ya da yeterli destek bulamadıklarından ötürü kendi işlerini kurmaktan imtina etmektedirler.

OGT’lerde öğrencilerin ve mezunların çoğunlukla iş pazarına girmek için yeterli olduklarını, çalışmak istedikleri sektörlerle ilgili bilgi sahibi olduklarını düşündükleri gözlemlenmiştir.

Öte yandan özellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri mezun oldukları bölümlerine özel iş alanlarının olmamasından dolayı bir belirsizlik yaşadıklarını da sıklıkla dile getirmişlerdir. Trakya Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü’nde eğitim gören bir öğrenci durumu şu şekilde yansıtmaktadır:

“Uluslararası ilişkiler çok geniş bir bölüm ve en kötüsü de bu. Bir alanda uzmanlaşıp o alanda çok çok iyi olmanız lazım iyi olabilmek için.” (OGT, Edirne, Öğrenci)

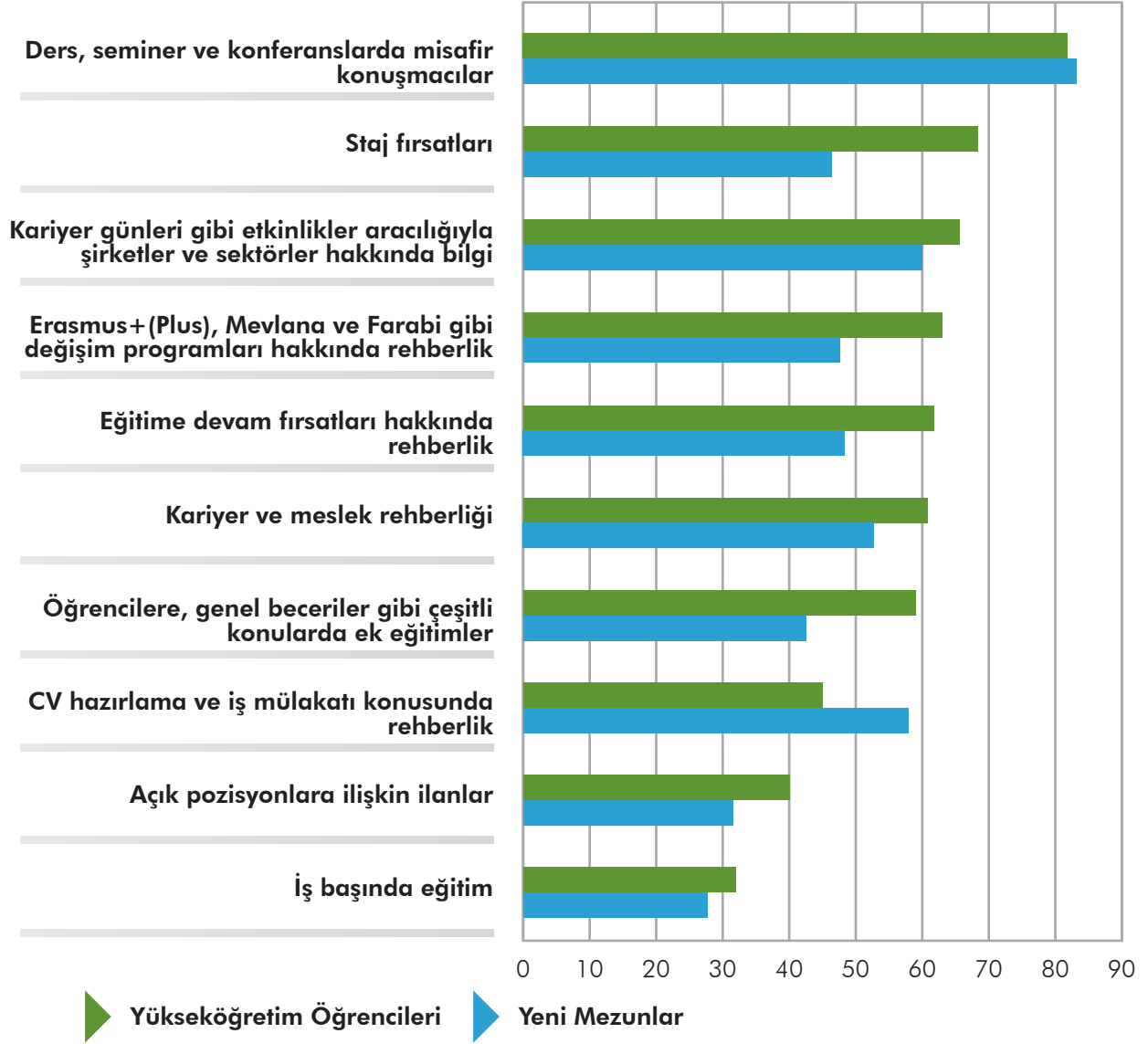
Namık Kemal Üniversitesi İşletme Bölümü öğrencisi bir başka OGT katılımcısı ise benzer şekilde şunları ifade etmektedir:

“Kolunu çarpsan işletme mezunu ama yarımızdan fazlası ne yapacağını bilmiyor. Teknoloji çağında bazı meslekler ölüyor. Bir sürü meslek var. Hangisinin geleceğe dair olduğunu bilmiyoruz ya da hangi alanlarda olduğunu bilmiyoruz.” (OGT, Tekirdağ, Öğrenci)

4.4.2. Öğrencilerin üniversitedeki kariyer hizmetlerinden yararlanma düzeyleri ve hizmetler hakkındaki bilgisi

Öğrencileri mezuniyet sonrasına hazırlamak amacını güden Kariyer Merkezleri, bir anlamda üniversitelerde önemi yıllar içinde daha da iyi kavranan kariyer hizmetlerinin verileceği bir birim olarak tasarlanmaktadır. Kariyer merkezlerinin kurulmasından önce de üniversite bünyelerinde kariyer hizmetleri verilmekteydi. Kariyer Merkezleri’nin hedef kitle açısından ne gibi işlemlere sahip olması gerektiği, ne tür bir yapıya ve anlayışa sahip olması gerektiğini çözümlenmeden önce, hali hazırda verilen kariyer hizmetleri ile ilgili olarak anketimize katılan öğrencilerin düşüncelerini almak gerekmektedir. Aşağıdaki grafikte öğrencilerin üniversitelerinde verilen kariyer hizmetleri hakkındaki bilgi düzeyleri görülmektedir. Grafikte de görüldüğü gibi, öğrencilerin en çok bilgi sahibi olduğu kariyer hizmeti öğrencilerin aktif (etkin) katılımını gerektirmeyen, katılımcıların edilgen konumda olduğu seminer ve konferans benzeri etkinliklerdir:

Grafik 14: Öğrencilerin üniversitedeki kariyer hizmetleri hakkındaki bilgi düzeyleri



Mezunlar ile öğrenciler arasında bir karşılaştırma yaptığımız zaman, grafikteki iki madde dışında hemen hemen hepsinde öğrencilerin mezunlardan daha iyi bilgi sahibi olduğu görülmektedir. Bu veri bir anlamda üniversite bünyesinde yer alan kurumların yıllar içinde kariyer hizmetlerine daha çok önem vermesinin yansıması olarak kabul edilebilir. Öte yandan, toplantılarımızda da dikkati çeken bir konu, öğrencilerin "kariyer hizmeti" konusunu tartışırken sürekli olarak ders, seminer ve konferans gibi etkinliklere referans vermesiydi. Bu iki veriyi bir arada değerlendirdiğimizde, önceki yıllarda ders, seminer ve konferans gibi öğrencilerin edilgen bir durumda olduğu etkinliklerin ağırlıklı olduğunu, fakat yavaş yavaş öğrencilerin etkin bir biçimde yer aldığı staj fırsatları, değişim programları, rehberlik ve eğitim gibi hizmetlere daha da ağırlık verilmeye başlandığı çıkarılabilir.

Nitekim yeni mezunların mezuniyet yıllarına göre bir karşılaştırma yaptığımız bu durum yeniden karşımıza çıkmaktadır:

Tablo 45: Mezuniyet yılına göre üniversitelerin verdikleri hizmetleri bilen yeni mezunların oranı (%)

	2015 yılında mezun olanlar	2014 yılında mezun olanlar	2013 yılında mezun olanlar
	177	92	83
Ders, seminer ve konferanslarda misafir konuşmacılar	%84	%83	%82
Kariyer günleri gibi etkinlikler aracılığıyla şirketler ve sektörler hakkında bilgi	%68	%52	%54
CV hazırlama ve iş mülakatı konusunda rehberlik	%59	%55	%52
Kariyer ve meslek rehberliği	%59	%52	%42
Eğitime devam fırsatları hakkında rehberlik	%50	%46	%49
Erasmus + (Plus), Mevlana ve Farabi gibi değişim programları hakkında rehberlik	%49	%53	%40
Staj fırsatları	%53	%49	%35
Öğrencilere, genel beceriler gibi çeşitli konularda ek eğitimler	%51	%42	%28
Açık pozisyonlara ilişkin ilanlar	%34	%28	%28
İş başında eğitim (İŞKUR'a kayıtlı iş arayanlara mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandıran program)	%31	%25	%19

Yukarıda görüldüğü gibi, öğrencilerin edilgen bir konumda olduğu ders, seminer ve konferanslar hakkında bilgi sahibi olma durumu çok az artarken, mezuniyet yılı yenilendikçe öğrencilerin interaktif olarak yer aldıkları etkinlikler hakkında bilgi sahibi olma oranları da artmaktadır. Son üç yılda özellikle genel beceriler gibi çeşitli konularda ek eğitimler, iş başında eğitim ve staj fırsatları hakkında öğrencilerin bilgi sahibi olmalarının oranının dikkati çeker bir biçimde arttığı görülmektedir.

Grafik 14'te dikkatleri çeken bir başka nokta da, mezunlar tarafından özgeçmiş hazırlama, iş görüşmesi konusunda rehberlik gibi hizmetlerin öğrencilere göre daha çok bilinmesidir. Bunun nedeni, öğrencilerin mezun olduktan sonra, ya da mezun olmadan hemen önce bu konularda rehberlik ihtiyacı hissetmeleri ve bundan dolayı da bu hizmetler hakkında daha çok bilgi sahibi olmalarıdır. Bu veri aynı zamanda üniversitelerin sunduğu kariyer hizmetine ihtiyaç duyulduğunda, o hizmet hakkında daha iyi bilgi sahibi olduğunu da göstermektedir.

Nitekim aşağıdaki tabloda, mezuniyete yaklaştıkça öğrencilerin üniversitelerin sunduğu kariyer hizmetleri hakkında daha çok bilgi sahibi oldukları da görülmektedir:

Tablo 46: Devam Edilen Sınıfa Göre Yükseköğretim Öğrencilerinin Üniversitelerin Verdiği Hizmetleri Kullanma Oranı (%)

	1.Sınıf	2.Sınıf	3.Sınıf	4.Sınıf
Ders, seminer ve konferanslarda misafir konuşmacılar	%72	%76	%82	%86
Kariyer günleri gibi etkinlikler aracılığıyla şirketler ve sektörler hakkında bilgi	%54	%62	%70	%74
Öğrencilere, genel beceriler gibi çeşitli konularda ek eğitimler	%52	%58	%74	%76
Eğitime devam fırsatları hakkında rehberlik	%51	%55	%67	%61
Kariyer ve meslek rehberliği	%46	%58	%57	%64
CV hazırlama ve iş mülakatı konusunda rehberlik	%39	%47	%49	%65
Staj fırsatları	%26	%46	%65	%65
İş başında eğitim	%27	%32	%50	%71
Açık pozisyonlara ilişkin ilanlar	%25	%39	%45	%50
Erasmus + (Plus), Mevlana ve Farabi gibi değişim programları hakkında rehberlik	%19	%16	%20	%26

Görüldüğü gibi, son sınıfa yaklaştıkça verilen hizmetlerle ilgili bilgi sahibi olma oranı da artmaktadır. Özellikle iş pazarı ile birebir ilintili olan özgeçmiş hazırlama ve iş görüşmesi konusunda rehberlik, staj fırsatları, iş başında eğitim ve açık pozisyonlara ilişkin ilanlar gibi alanlarda bilgi sahibi olma oranının genel olarak düşük olduğu, fakat mezuniyet yaklaştıkça bu bilgi oranının iki katından daha fazla arttığı görülmektedir.

Üniversiteler arasında bir karşılaştırma yaptığımızda, öğrencilerini kariyer hizmetleri hakkında bilgilendirme etkinliklerinde Kırklareli Üniversitesi'nin daha başarılı olduğu görülmektedir:

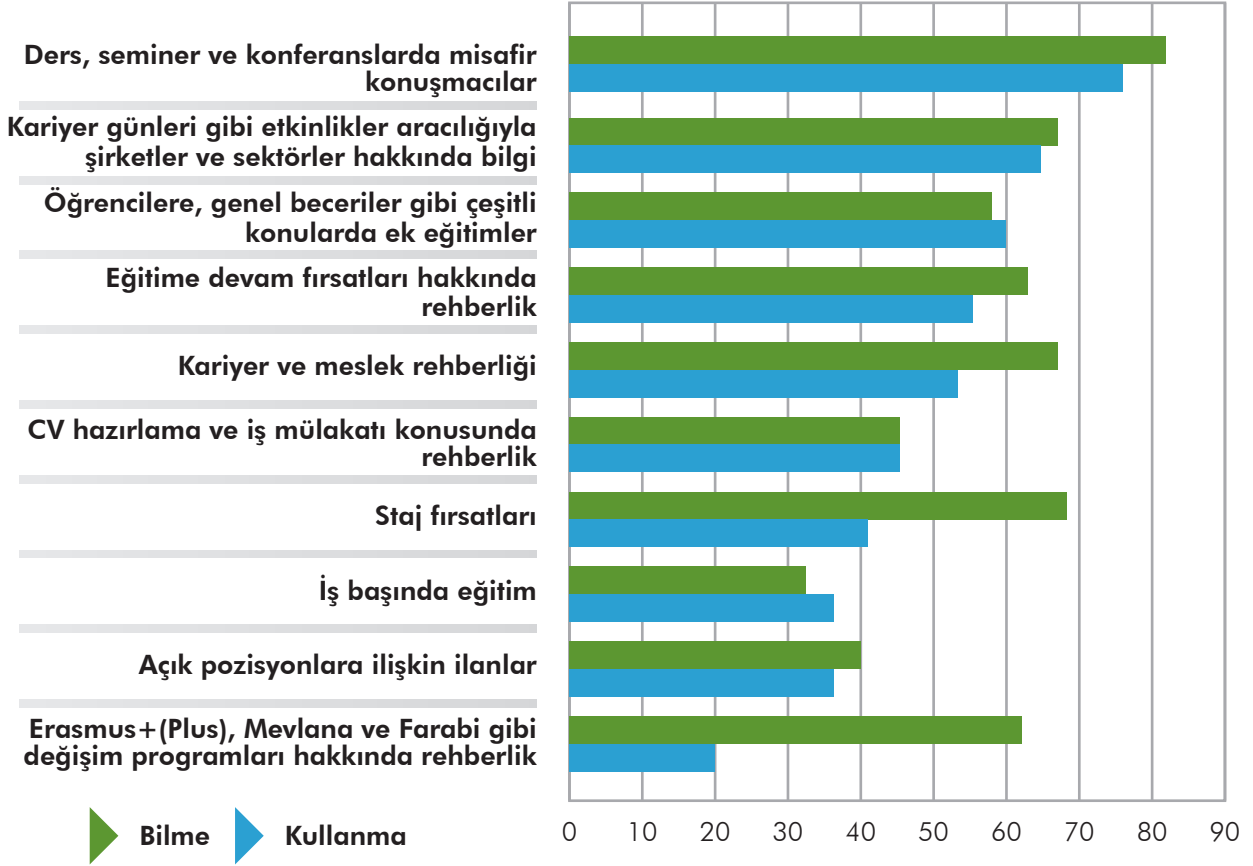
Tablo 47: Yükseköğretim kurumuna göre yükseköğretim öğrencilerinin üniversitelerin verdiği hizmetleri kullanma oranı (%)

	Trakya Üniv. öğrencileri	Namık Kemal Üniv. öğrencileri	Kırklareli Üniv. öğrencileri
Ders, seminer ve konferanslarda misafir konuşmacılar	%76	%75	%78
Kariyer günleri gibi etkinlikler aracılığıyla şirketler ve sektörler hakkında bilgi	%58	%58	%73
Öğrencilere, genel beceriler gibi çeşitli konularda ek eğitimler	%58	%54	%71
Eğitime devam fırsatları hakkında rehberlik	%51	%57	%66
Kariyer ve meslek rehberliği	%50	%53	%66
CV hazırlama ve iş mülakatı konusunda rehberlik	%49	%37	%52
Staj fırsatları	%41	%31	%59
İş başında eğitim	%35	%25	%55
Açık pozisyonlara ilişkin ilanlar	%32	%30	%55
Erasmus + (Plus), Mevlana ve Farabi gibi değişim programları hakkında rehberlik	%17	%14	%30

Farklılık en çok iş başında eğitim ve açık pozisyonlara ilişkin ilanlar gibi, iş dünyası ile ilgili birebir rehberlik hizmetini kapsayan alanlarda görülmektedir. Diğer iki üniversiteye göre daha yakın bir tarihte kurulan ve görece daha az sayıda öğrencisi olmasından dolayı Kırklareli Üniversitesi'nde öğrenciler ve üniversite idaresi arasında daha sık ilişkilerin olduğu OGT'lerde de gözlemlenmiş, OGT'lere en yüksek katılım Kırklareli Üniversitesi'nde gerçekleşmiştir. Kırklareli Üniversitesi öğrencilerinin üniversitenin sunduğu kariyer hizmetleri hakkında daha iyi bilgi sahibi olma nedenlerinden birisi de bununla ilişkilidir.

Aşağıdaki grafikte ise, öğrencilerin kariyer hizmetlerini kullanımıyla, bu hizmetler hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları karşılaştırılmıştır:

Grafik 15: Mezuniyet Sonrası Seçeneklerle ilgili Bilgi ve Kullanımı (%)



Görüldüğü gibi, iş dünyası ile birebir ilintili olan ve öğrencilerin interaktif katılımını gerektiren etkinliklerle ilgili öğrencilerin bilgi seviyeleri hayli yüksektir, fakat bu etkinliklere katılım halen düşük olarak nitelendirilebilir. Bu konularda öğrencilerin katılımını sağlayacak çalışmalarla bu oran daha da yükseltilir.

Yaptığımız görüşmelerde ve toplantılarda öğrencilerin kariyer hizmetlerinden faydalanmasının önündeki en önemli engel olarak sıklıkla öğrencilerin kariyer hizmetleri ile ilgili faaliyetlere ilgilerinin olmaması olarak gösterilmektedir. Öte yandan çağdaş eğitim kuramları üniversitelerin sadece ders verilen ve alınan yapılar olmadığını, üniversitelerin genç insanlara bütüncül bir formasyon verme amacıyla olması gerektiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla, eğitim süreci sadece dersliklerle sınırlandırılmamalı, öğrencilerin sosyal ve kültürel formasyonlarını tamamlayıcı faaliyetler de sunulmalıdır.

Bu bağlamda, üniversitelerdeki öğrenci kulüpleri veya toplulukları kilit öneme sahiptir. Günümüzde Türkiye'nin önde gelen üniversiteleri aynı zamanda öğrencilerine sunduğu zengin kültürel ve sosyal ortamlarıyla da bilinmektedir. Öğrencilerin bilimsel anlamda başarılarının ardında yatan, öğrencilerin çözümleyici (analitik) zekâ yapısına sahip olmasını sağlayan veya geliştiren önemli bir etken de, sosyal ve kültürel faaliyetlerle harmanlanmış bir eğitim sürecidir.

Toplantılarda öğrenciler ya da üniversite çalışanları ile yaptığımız tartışmalarda, ne öğrencilerin ne de üniversite çalışanlarının öğrencilerin üniversite sonrası hayattaki başarıları ile bahsettiğimiz sosyal ve kültürel etkinlikler arasında bir ilişki kurmaya çalışmadığı gözlemlenmiştir. Toplantılarda tartışmalar derinleştikçe sadece öğrencilerin değil, işverenlerin de öğrencilerin sosyal ve kültürel gelişkinliğine önem verdiği ortaya çıkmıştır.

Kuşkusuz, öğrencilerin üniversite yıllarında sosyal ve kültürel ortamlarla tanışması için en önemli araç öğrenci kulüpleri ya da topluluklarıdır. Toplulukların kurulma amaçları ve hedefleri çok farklı olabilir. Fakat bilinen bir şey, topluluk başkanlığı yapan ya da etkinliklerinde faal olarak yer alan öğrencilerin bu faaliyetlerini mezuniyet sonrasında çoğunlukla iş hayatlarına da taşıyor oluşudur. Bu bağlamda, öğrenci toplulukları ve kulüplerinin etkinliği, öğrencilerin bu topluluk ve kulüplerde yürüttükleri faaliyetler de HKID için önem kazanmaktadır.

OGT'lerde öğrencilerin kulüp faaliyetleri hakkında yapılan tartışmalarda, öğrencilerin iş piyasası için gereken birçok beceriyi ve bilgiyi kulüp faaliyetleri esnasında elde ettikleri, kulüp faaliyetleri esnasında problem çözme, iletişim kurma, yazışma diline hâkim olma gibi yeteneklerini söz konusu kültürel ve sosyal faaliyetler vasıtasıyla geliştirdikleri görülmüştür. Bazı işverenler de öğrencilik yıllarında sosyal ve kültürel faaliyetlerde etkin olan öğrencilerin iş yaşamında da başarılı olacaklarını düşünmektedir. Namık Kemal Üniversitesi SEM'den bir temsilcide öğrencilerin sosyal ve kültürel anlamda daha etkin olmasının iş dünyası tarafından gün geçtikçe daha çok beklenen bir özellik olduğunu vurgulamaktadır:

“Öğrenci dil öğrenmeli. Sosyal olmalı. Öğrenci kulüplerine katılmalı. Sosyal aktivitelerine katılmalı. Öğrenci her ikisini de yapacak hem Kariyer Merkezi'ne gelecek hem sosyal kulüplere. Çalışkan öğrenci devlette iş bulur. Ama bence özel sektörün aradığı artık başka bir şey çalışkanlık değil sadece.” (DG, Tekirdağ, SEM)

Kimi zaman öğrenci kulüpleri üniversitelerin öğrencilere sunduğu kariyer hizmetleriyle ilgili etkinlikleri de gerçekleştirerek hem üniversite yönetimine destek olmakta, hem de diğer öğrencilere ulaşılmasını, öğrencilerin bu etkinliklere ilgi duymasını sağlamaktadır. Öğrenciler bu topluluklar ve kulüplerin etkinlikleri sayesinde birçok seminer, konferans ve eğitimin kendilerine daha kolay ulaşabildiğini eklemektedirler.

Bu bağlamda, üniversite bünyesinde kültürel ve sosyal faaliyetlere kaynak aktarılması da önemlidir. MYO öğrencileri sıklıkla bu soruna dikkat çekmekte, MYO'ların kültürel ve sosyal etkinliklerde dışlandığını ileri sürmektedirler. Trakya Üniversitesi'nden bir MYO öğrencisi MYO yönetiminin ve öğretim görevlilerinin öğrencileri bu konuda desteklemediğinden yakınmaktadır:

“İki-üç hafta önce Balkan yerleşesinde fuar vardı. Çok gitmek istedik. Bu sefer de gidebilirsiniz ama ders işlenecek yok yazılırsınız dendi. [MYO'da] kampüs ortamı yok lise gibi. Üniversite gibi hissedilmiyor. Sosyal tesis yok.” (OGT, Edirne, MYO)

Mezun derneklerinin de öğrencileri iş dünyasına hazırlayan önemli yapılar olduğu görülmüştür. Bu yapının işlevselliği, söz konusu mezun derneğinin kurumsallaşması ile mümkün olabilmektedir. Örneğin, belli bir bölümden mezunlarla, hala o bölümde eğitim gören öğrencilerin buluşmaları, üniversite öğrencilerine bilgi ve deneyim aktarılması anlamında çok büyük bir öneme sahiptir. Bununla birlikte öğrencilerin mezuniyet sonrası iş ilişkilerini kurması için de destek olmaktadır.

Mezunların öğrencilerle iletişim kurmasının önemi sadece öğrenci ve mezunlar tarafından değil, üniversite çalışanları tarafından da bilinmektedir ve “mezun izleme” sistemine benzer bir ilişki ağının, ortak bir portalın kurulmasının hem mezunlar, hem de öğrenciler için önemli olacağı düşünülmektedir.

“Mezuniyet sonrasındaki hayatı hiç düşünmüyör. Ne zaman ki mezuniyet töreninde kepi atıyor. O an düşünüyör ben nerede iş bulacağım. O andan sonra CVsine başlıyor. Biz diyoruz ki CVnizi birinci sınıftan itibaren oluşturmaya başlayın. 4.sınıftan sonra okul bitince yapılacak iş değil. CV hazırlama derdiniz endişeniz daha öğrenciyken olsun. CVnizi zenginleştirme endişeniz daha öğrenciyken olsun. Yoksa okul bittikten sonra sen işe nasıl gireceksin.? Her sene 3000-4000 öğrenci mezun oluyor bir farkın yok. Yani bir farkını yapman lazım ki kendini pazarlayasın.” (OGT, Tekirdağ, Mezun)

Mezunlar bir anlamda kendi deneyimlerini bu sözcüklerle ifade etmekte, kendi deneyimlerinden yola çıkarak üniversite öğrencilerinin eğitimleri boyunca mezuniyet sonrasında daha başarılı olmaları için neler yapmaları gerektiğini işaret etmektedirler.

Öğrencilerle yaptığımız toplantılarda, özellikle mezun olmaya yakın olan öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer planlarında en önemli güvenin KPSS olduğu görülmektedir. Devlet memurluğu öğrenciler için mezuniyet sonrası en cazip iş olarak görünmektedir. Öğrencilerin çoğu özel sektörden ziyade iş güvencesinin olduğu, çalışma saatleri, mesai gibi mefhumların daha düzenli olduğu devlet memurluğunu özel sektörde çalışmaya yeğlemektedir.

Yukarıda da değinildiği gibi, mezuniyet sonrası iş aramak için geleneksel ilişki ağları hala tercih edilen araçlardır. Bu bağlamda “torpil ve adam kayırmacılık” şikâyet edilen konulardır. Hatta torpille iş veya staj bulduğunu saklamayan mezunlar bile bu sistemden şikâyetçi olduklarını açık yüreklilikle ifade etmişlerdir.

Mezun olan öğrencilerin en çok başvurdukları araç ise çevrimiçi portallardır. Mezun olan öğrenciler bu portallarda özgeçmiş oluşturmakta ve ilk iş arama deneyimlerini bu portallar üzerinden yürütmektedir. İŞKUR’a başvuru hala düşüktür.

Her ne kadar alınan ücret konusu sıklıkla ikinci planda kalıyormuş gibi görünse de, düşük ücret sorunu öğrencilerin iş hayatında dile getirmedikleri ama sıkıntı duydukları en önemli konulardan biridir. Hak ettiğiinden daha düşük bir ücretle çalıştığını düşünen yeni mezunun yaptığı işe ve kendisine karşı saygıda önemli bir erozyon yaşanabilmektedir.

İşverenler ise yeni mezunların kendi işyerlerinde iş deneyimi edindikten sonra başka işyerlerine geçiş yapmalarının kendileri için olumsuz sonuçlar doğurduğunu, yeni mezunlara verilen ücretlerin aslında ilk iş deneyimi ve eğitimi karşılamak için düşük tutulduğunu ifade etmektedirler. Öte yandan işverenler reel ücretlerin düşük olmasını beyaz yakalı işlerde arz yoğunluğunun olmasına bağlamaktadır. Genellikle mavi yakalı değil de beyaz yakalı işlerin tercih edilmesinden dolayı beyaz yakalı işlerde bir yığılma olmakta, bu da doğal olarak beyaz yakalı işlerde ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Beyaz yakalı işlerde ücretlerin düşük olması da mavi yakalı ücretlerin de düşmesine neden olmaktadır.

4.4.4. Yükseköğretim ve iş dünyasının emek gücü ihtiyacı arasındaki uyum üzerine kariyer merkezlerinin potansiyel etkileri

Her ne kadar kariyer merkezlerinin kuruluşu yeni olsa da, bu merkezlerden hem işverenlerin hem de öğrencilerin beklentileri hayli yüksektir. İşverenler istedikleri nitelikte işgücü bulabilmek için kariyer merkezlerinden beklenti içindeyken, öğrenciler de iş piyasasında niteliklerini arttırabilmek ve iş dünyası ile ilişkilerini sağlamak için kariyer merkezlerine (KM’lere) umut bağlamaktadır.

Fakat bu noktada dikkat çeken bir konu da KM’lerin yalnızca öğrencilerle ilgili etkinlik gösterme beklentisidir. Trakya Üniversitesi’nden bir çalışan KM’lerin sadece öğrenci odaklı değil, işveren odaklı çalışmalar yürütmesinin gerekliliğini şu ifadelerle açıklamaktadır:

“

“O zaman az önce bahsettiklerinizden hareketle işverenler aslında nereden ne alacaklarını çok iyi bilmiyor gibiler anladığım kadarıyla. O zaman biz Kariyer Merkezleri olarak niye sadece öğrenci odaklı çalışıyoruz? Hani hep öğrencileri eğitiyoruz acaba kariyer merkezlerini işverenleri eğitmeye yönelik yeniden organize edebilir miyiz böyle bir şansımız olabilir mi veya en azından...” (OGT, Edirne, Çalışan)

”

Aynı toplantıda dile getirilen başka bir konu da işverenlerin üniversiteye karşı tutumlarına ilişkindir. Trakya Üniversitesi çalışanları işverenlerin iş sağlayıcı, istihdam yaratıcı aktör olmalarından kaynaklı olarak kendilerini üniversitenin “üstünde” gördüklerini, üniversitelerin işverenlerin taleplerine göre gerekli düzenlemeleri yapmakla mükellef oldukları şeklinde bir görüşe sahip olduklarını belirtmektedirler. Kuşkusuz bu bakış açısı da üniversite ile iş dünyası arasında sağlıklı bir iletişimin kurulması önünde bir engel olarak görülmektedir. Bu bağlamda, üniversitelerin ve KM’lerin sadece öğrencilere ilişkin programlarla kendilerini sınırlamamaları, işverenlere ilişkin, işverenlerin taleplerini ve beklentilerini düzenlemeyi ve üniversiteyle uyumlu hale getirmeyi hedefleyen programlar üzerinde de çalışmalarını gerektiği önerilmektedir.

4.4.5.Kariyer merkezleri ve iş arama deneyimi

Yukarıda da değinildiği gibi, KM'lere yüklenen en önemli görevlerden biri, öğrencilere iş bulabilmelerinde yardımcı olabilmesidir. Kırklareli Üniversitesi'nden bir çalışan, KM'lerin öğrencilere iş bulmaktan çok, mezunların niteliklerini arttırmaya yönelik ve mezunları iş dünyasıyla buluşturmaya yönelik programlar yapmasını önermektedir:



“Ben akademisyen olarak diyeyim: Önce üniversite olarak yüksek kaliteli öğrenci mezun vermemiz gerekiyor. Bunun devamında biz mezunlarımızı iş dünyasıyla nasıl buluşturacağımızı, oradaki mekanizmaları da oturup konuşacağız. Ama onların da dinamiklerini araştırmalıyız... Onlar bize gelmiyorsa bile biz belki ona gideceğiz ve farklı yöntemlerle gideceğiz. Klasik kariyer günleri formatından çıkmamız gerekecek. Modellemek değil de gerçekçi olmak. Evet onlar bizden çok çok farklılar. Onların ihtiyaçları daha önemli.”
(OGT, Kırklareli, Çalışan)



Bu bağlamda, öğrencilerin iş arama süreçlerinde KM'lerin öğrencilere iş bulmakta değil, bu süreçte işverenlerin taleplerini öğrenciler tarafından karşılanabilmesine destek olması gerekmektedir.

KM'lerin öğrencilerin işverenlerle bağlantı kurması noktasında da önemli bir beklenti vardır. Tekirdağ SEM temsilcisi ile yaptığımız görüşmede KM'lerin asıl görevinin şu şekilde olması gerektiği ifade edilmiştir:



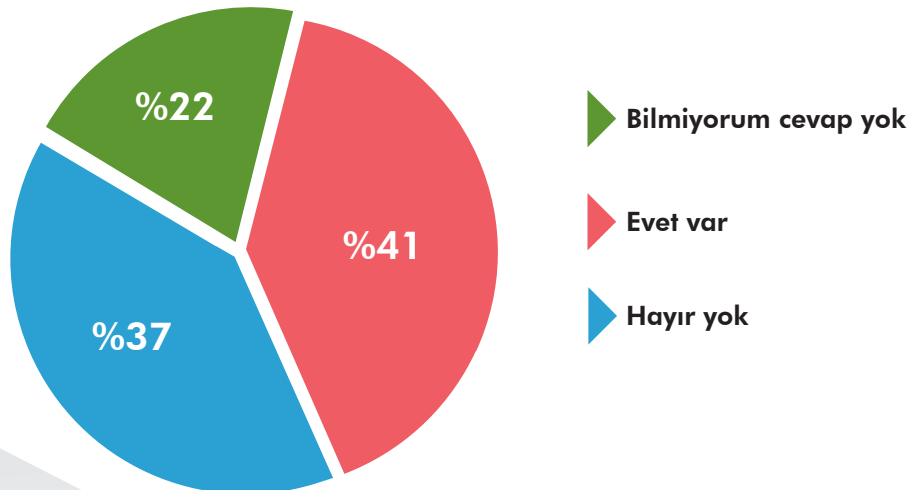
“Kariyer Merkezi öğrencilerin iş temsilcileriyle buluşmasını ve ileriye, hedeflerine yönelik öğrencileri hazırlar. İrtibat noktası gibi.” (DG, Tekirdağ, SEM)



Bu bağlamda, her ne kadar KM'lerin işverenlere yönelik programlar hazırlaması önerilse de, KM etkinliklerinin odağı öğrenciler olmalıdır. Bu noktada öğrencilerin ilgisini çekmek, öğrencilerin ihtiyaçlarına yanıt vermekten daha da önemli bir konuma sahip olabilmektedir. OGT katılımcıları KM etkinliklerinin öğrencilerden gelen talep üzerine oluşturulmasının önemine dikkat çekmekte ve bunun için de öğrencilerle yüz yüze ilişki kurulmasının zorunlu olduğunu sıklıkla ifade etmektedirler.

Bu süreçte, öğrencilerle yüz yüze iletişim için önkoşul, öncelikle KM'lerin öğrenciler tarafından bilinirliğini arttırmaktır. Anket uygulamasına katılan öğrencilere üniversitelerindeki KM'leri bilip bilmediği konusundaki soruya verdikleri yanıt dağılımı aşağıdaki gibidir:

Grafik 16: Kariyer merkezleri bilinirliği

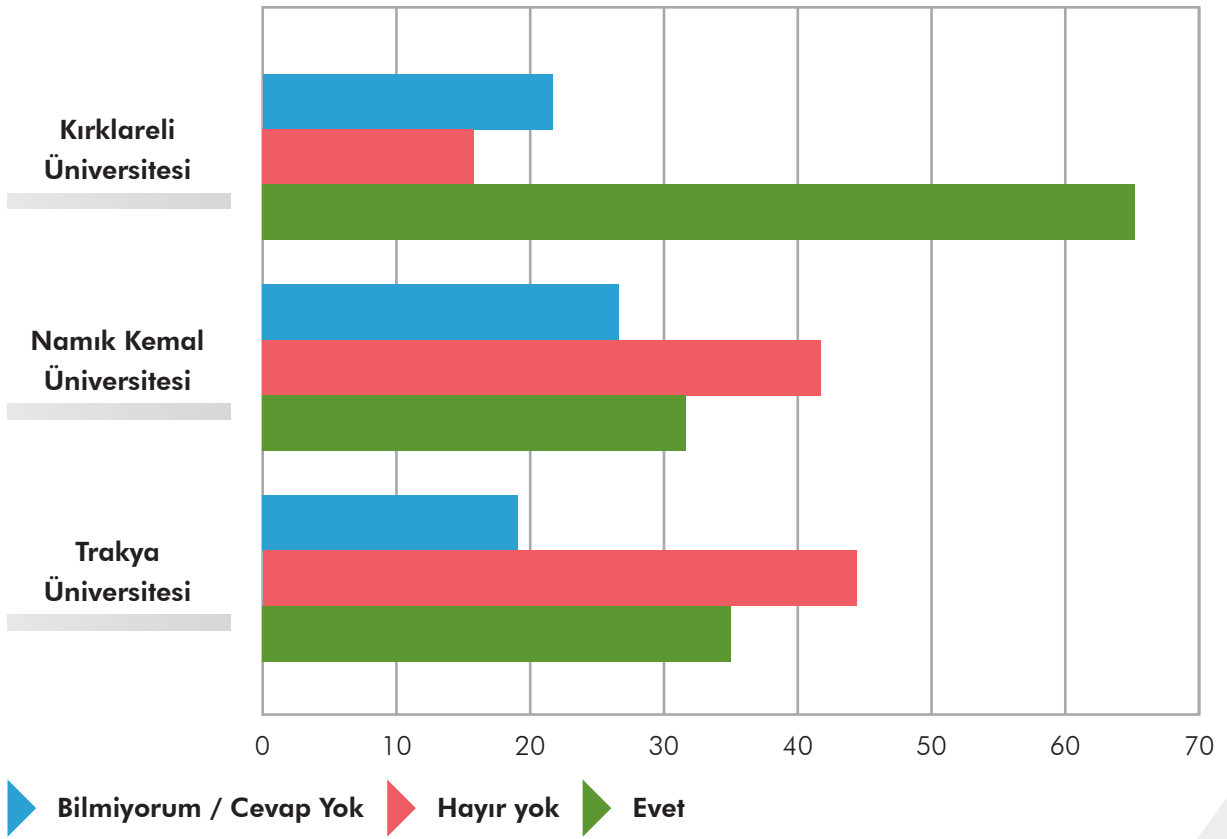


Grafikten de görülebileceği gibi, KM'ler öğrencilerin sadece %40'ı tarafından duyulmuştur. Bu anlaşılabilir bir şeydir. Nitekim KM'ler her üç üniversitede yakın zamanda kurulmuştur, ya da kurulma sürecindedir. OGT'lere katılan öğrencilerin büyük çoğunluğu KM'lerden haberlerinin olmadığını ifade etmişlerdir. KM'lerle ilgili bilgisi olan öğrenciler ise KM'lerin sadece yerini bilmekte, fakat faaliyetlerinden haberdar olmadıklarını eklemektedirler:

“Ofis yok. Yeni rektörlüğün ikinci katında yer alıyor. Ama içinde insan yok. (OGT, Tekirdağ, MYO) KM öğrenciler tarafından nerede olduğu bilinmeyen bir yer.” (OGT, Edirne, Öğrenci)

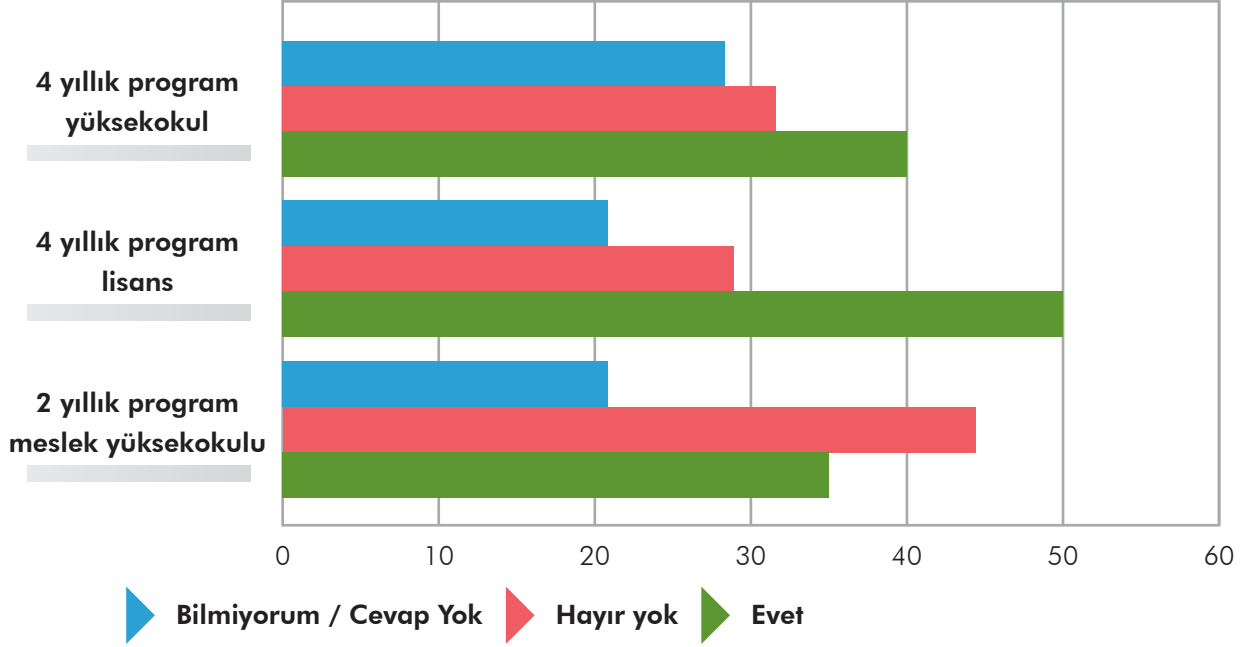
KM'leri duyan öğrenciler ise HKİD kapsamında yapılan anket vasıtasıyla ya da arkadaş ortamındaki konuşmalarla haberdar olduklarını ifade etmektedirler. Bu bağlamda, KM'lerle ilgili öğrencilerin bilgi sahibi olmaları kurumsal bir çalışmadan çok, enformel ilişki ağları vasıtasıyla olmaktadır. Nitekim, KM'lerin bilinirliğine üniversiteler bazında baktığımızda karşımıza aşağıdaki gibi ilginç bir grafik ortaya çıkmaktadır:

Grafik 17: KM'lerin farklı üniversite öğrencileri bazında bilinirliği (%)



Yukarıdaki grafikte de görülebileceği gibi, anket uygulaması sırasında henüz KM faaliyete girmemesine rağmen, Kırklareli Üniversitesi'nde KM bilinirliği en yüksektir. Yukarıda da değinildiği gibi, bunun nedeni Kırklareli Üniversitesi'nin görece az öğrenciye sahip olması ve yeni bir üniversite kaynaklı olarak en formel ilişki ağının daha işlevsel ve sıkı olmasından kaynaklanabilmektedir. KM'lerin bilinirliği için henüz kurumsal bir çalışma yapılmamış olmasından dolayı, enformel ilişki ağları, bir diğer deyişle öğrencilerin kendi aralarında ve üniversite çalışanlarıyla kurdukları samimi ve yüz yüze ilişkiler Kırklareli Üniversitesi öğrencilerinin KM'leri daha çok bilmesini açıklayabilir. En az bilinirliğin Namık Kemal Üniversitesi öğrencileri arasında olmasının nedeni ise Namık Kemal Üniversitesi'nde MYO'ların diğer üniversitelere göre daha ağırlıkta olmasıyla açıklanabilir. Nitekim lisans ve ön lisans program öğrencilerine göre KM'lerin bilinirliğine baktığımızda ise aşağıdaki grafik karşımıza çıkmaktadır:

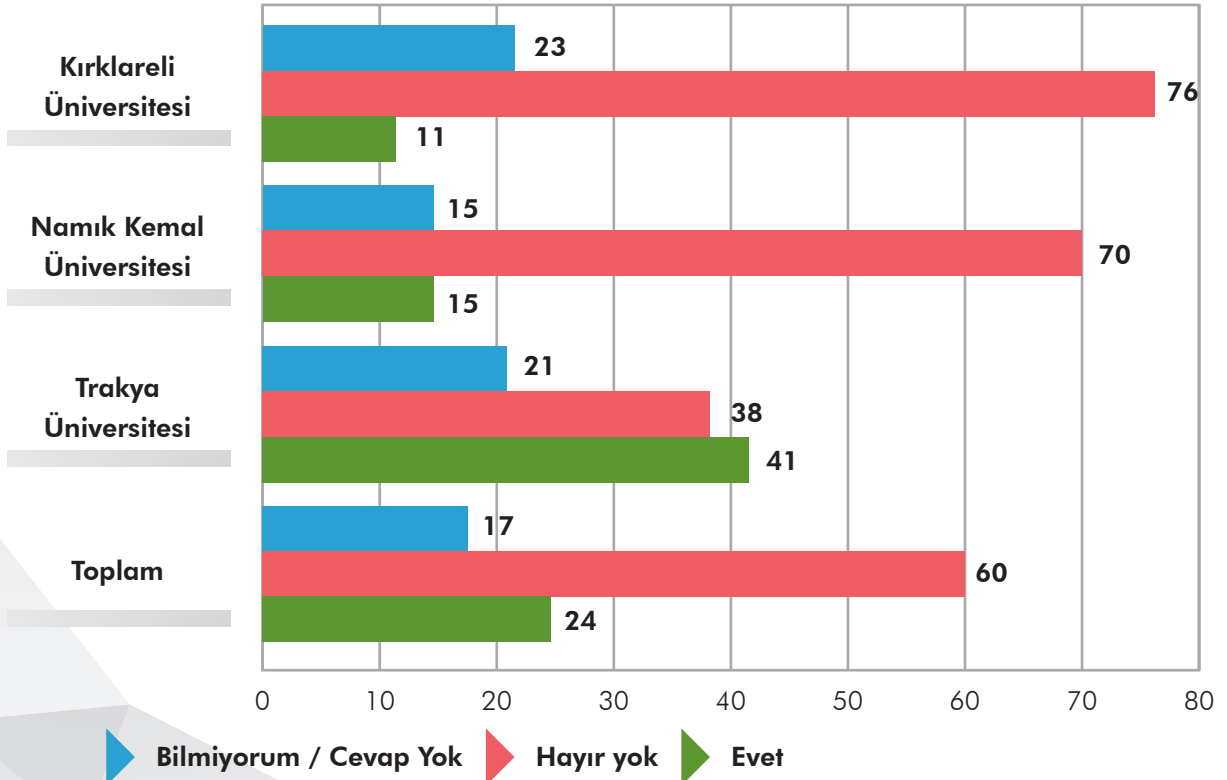
Grafik 18: Lisans ve ön lisans program öğrencilerine göre KM'lerin bilinirliği (%)



Grafikte de görülebileceği MYO öğrencileri arasında KM'lerin bilinirliği daha düşüktür. OGT'lerde MYO öğrencileri tarafından da aktarıldığı gibi MYO'lar üniversitelerdeki sosyal ve kültürel etkinliklere fiziksel açıdan uzaktır ve söz konusu etkinliklere MYO öğrencilerin erişimi kısıtlıdır. Bundan dolayı MYO öğrencilerin diğer sosyal ve kültürel faaliyetlerde olduğu gibi KM'lerin etkinliklerine de uzak olduğu düşünülebilir.

Her ne kadar Kırklareli Üniversitesi öğrencileri arasında KM'lerin bilinirliği daha yüksekse de, farklı üniversitelerin mezunları arasında bir karşılaştırma yaptığımızda, Kırklareli Üniversitesi Mezunları arasında KM'lerin bilinirliğinin daha düşük olduğu görülmektedir:

Grafik 19: Yeni mezunlar arasında KM'lerin bilinirliği (%)



KM'lerin yeni açılmaya başlaması ve dolayısıyla yeni mezunların KM'lerden haberdar olmadığı anlaşılabilir bir durumdur. Nitekim aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi, mezuniyet yılı ile KM'lerin bilinirliği arasında doğrudan bir ilişki vardır:

Tablo 48: Mezuniyet yılına göre kariyer merkezlerini bilen yeni mezunların oranı (%)

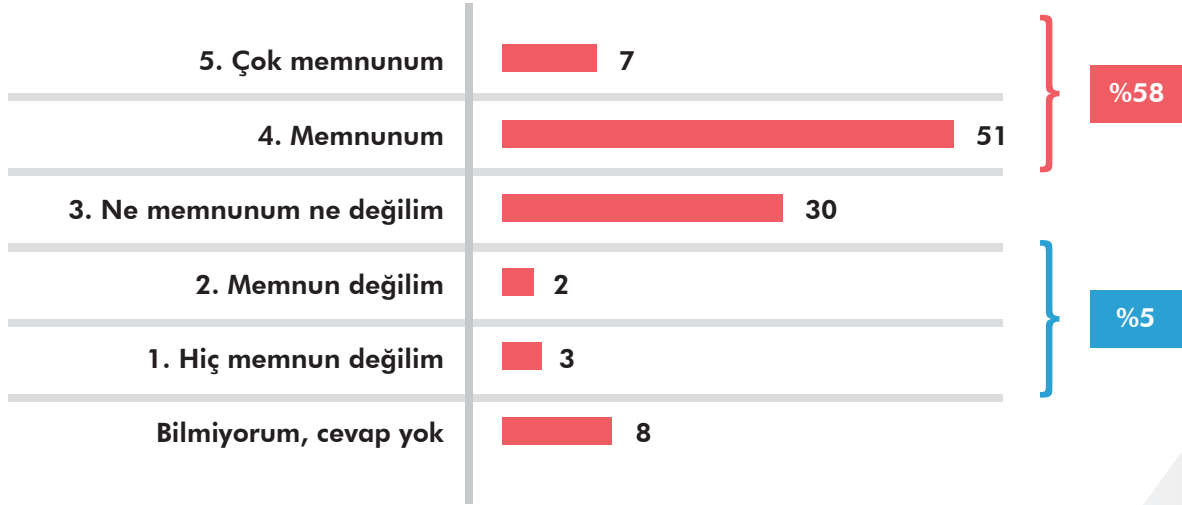
	2015 yılında mezun olanlar	2014 yılında mezun olanlar	2013 yılında mezun olanlar
Baz	177	92	83
Evet var	%28	%27	%11
Hayır yok	%55	%58	%72
Bilmiyorum/ Cevap yok	%18	%15	%17

Tabloda da görülebileceği gibi, özellikle 2014 yılını takiben, KM'lerin bilinirliğinde bir artış söz konusudur. KM'lerin açılma aşamasına girmesi ve bu konuda üniversitelerde çalışmaların başlaması sonucu bilinirliğin arttığı gözlemlenmektedir. Öğrencilerle yapılan OGT'lerde, KM'lerin bilinirliğinin daha çok "görülebilir" olmasından kaynaklandığı, KM'lerin esas faaliyetlerinin, faaliyet alanlarının bilinmediği gözlemlenmiştir. Fakat öğrencilerin KM'lerin faaliyet alanlarıyla ilgili meraklı oldukları, hatta beklentilerinin oldukça yüksek olduğu aktarılmıştır.

4.4.6. Öğrencilerin kariyer merkezlerinden yararlanma deneyimleri

Anket uygulaması yanıt veren öğrencilerin, her ne kadar KM'ler yakın bir dönemde faaliyete geçmiş olsa da, KM'lerin faaliyetlerinden oldukça memnun olduğu görülmektedir:

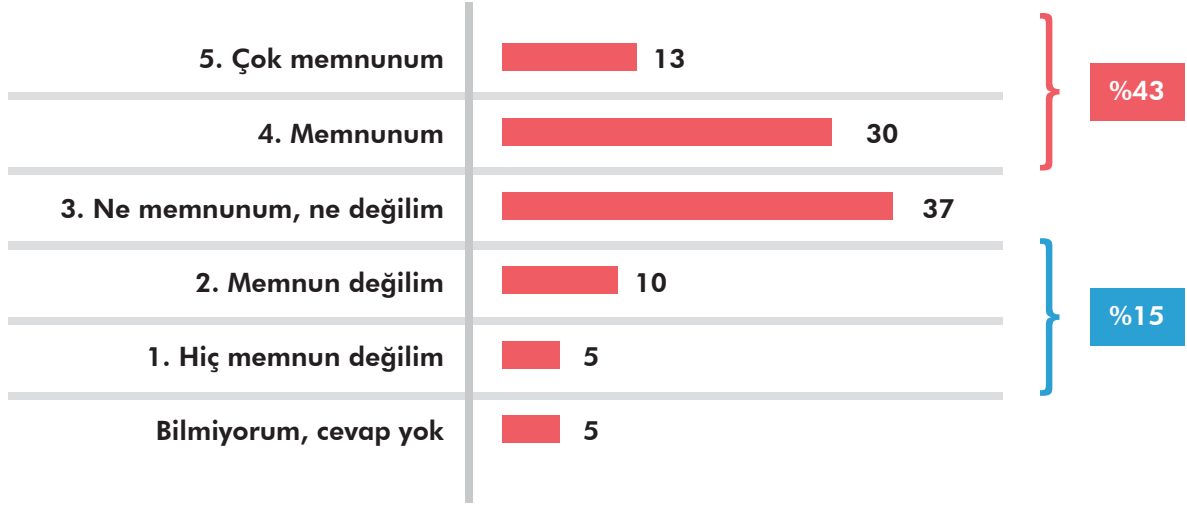
Grafik 20: Yükseköğretim öğrencileri nezdinde kariyer merkezlerinden duyulan memnuniyet düzeyi (%)



Grafikte de görülebileceği üzere öğrencilerin yarısından çoğu KM'lerin faaliyetlerinden memnun olduklarını beyan etmişlerdir. Yeni mezunların değerlendirmesi ise aşağıdaki gibidir:

Her ne kadar birçok mezun, KM'ler faaliyete geçmeden önce mezun olmuş olsa bile, yeni mezunların yüzde 45'inin KM'lerin faaliyetlerinden memnun olduklarını beyan etmesi göz önünde bulundurulması gereken bir veridir.

Grafik 21: Yeni mezunlar nezdinde kariyer merkezlerinden duyulan memnuniyet düzeyi (%)



Kuşkusuz ki, henüz tam anlamıyla faaliyete geçmemelerine rağmen öğrencilerin ve mezunların KM'lerin faaliyetlerinden memnun olmaları ileriye yönelik olumlu bir veridir. Fakat, öğrencilerin KM'lerin faaliyetleri ve özellikle de yapısı hakkında açık bir bilgiye sahip olmadıkları da göz önünde bulundurulmalıdır. Nitekim, memnunluk düzeyi olumlu ve yüksek beklentilerin bir sonucu da olabilir ve bu anlamda daha sonra bazı beklentilerin karşılanamaması durumunda sıkıntılar yaşanabilir.

4.4.7. Öğrencilerin kariyer merkezleri ile iletişim deneyimleri

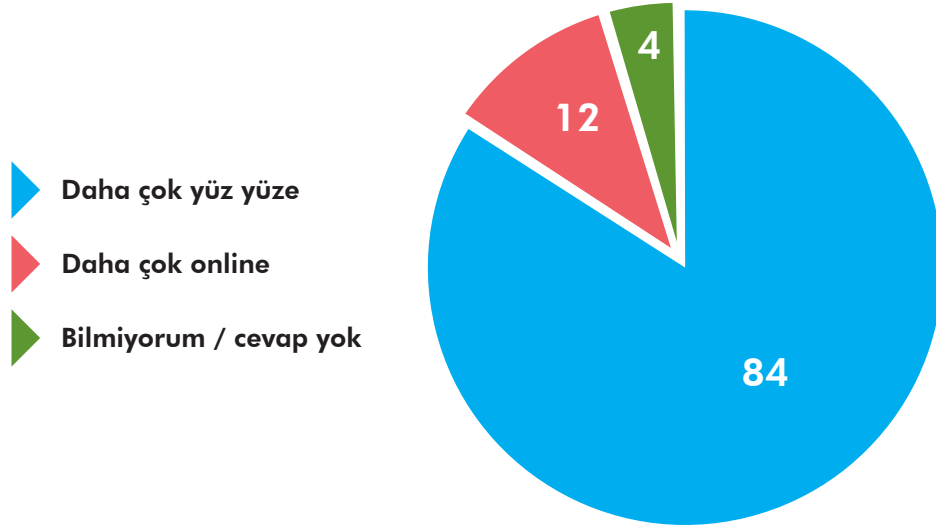
Öğrencilerin KM'lerle sıkı bir iletişim kurmaları, KM'lerin hedeflerine ulaşabilmeleri açısından önemlidir. Nitekim farklı aktörler KM'lerin en önemli işlevlerinin işveren ve öğrenciler arasında iletişim kurması olduğunu belirtmektedirler. Trakya Üniversitesi SEM'den bir temsilci bu konuda öğrenci kulüplerinin de etkin olması gerekliliğine işaret etmektedir:

“KM'leri öğrencilerle sık sık bir araya gelmeleri lazım. Çok iyi bir iletişim yürütülmeli. KM için öğrenci topluluklarıyla ortak hareket edilebilir. Öğrenci temsilcileri de etkin olabilir. Bu sayede öğrencilerden talep alınıp onlara uygun tarihlerde etkinlikler düzenlenebilir.” (DG, Edirne, SEM)

Hatta öğrenciler tarafından bu iletişimde öğretim üyelerinin de etkin olmaları gerekliliği de ifade edilmektedir. Bu bağlamda, öğretim üyelerinin öğrencilerin sosyal ve kültürel faaliyetlerini takip etmeleri, bunun bir parçası olarak KM'lerin öğrencilere yönelik faaliyetlerine de katkılar sunması beklenmektedir.

KM'ler ve öğrenciler arasında sağlıklı bir iletişimin kurulabilmesi için tercih edilecek iletişim kanalları da önem arz etmektedir. Aşağıdaki grafikte de görülebileceği gibi, öğrencilerin çoğunluğu yüz yüze iletişimi tercih etmektedir:

Grafik 22: Yükseköğretim öğrencileri nezdinde KM'lerden hizmet alımında kanal tercihi



Raporun daha önceki bölümlerinde sıklıkla belirtildiği gibi, Kırklareli Üniversitesi'nde enformel, yüz yüze ilişkilerin yoğun yaşanmasına paralel olarak, Kırklareli Üniversitesi öğrencilerinin yüz yüze ilişki talebi daha yüksektir:

Tablo 49: Yükseköğretim kurumuna göre kariyer merkezlerinden yüz yüze ve çevrimiçi hizmet almayı tercih eden yükseköğretim öğrencilerinin oranı (%)

	Trakya Üniversitesi	Namık Kemal Üniversitesi	Kırklareli Üniversitesi
Daha çok yüz yüze	81	82	93
Daha çok çevrimiçi	16	10	6
Bilmiyorum/ Cevap yok	3	7	1

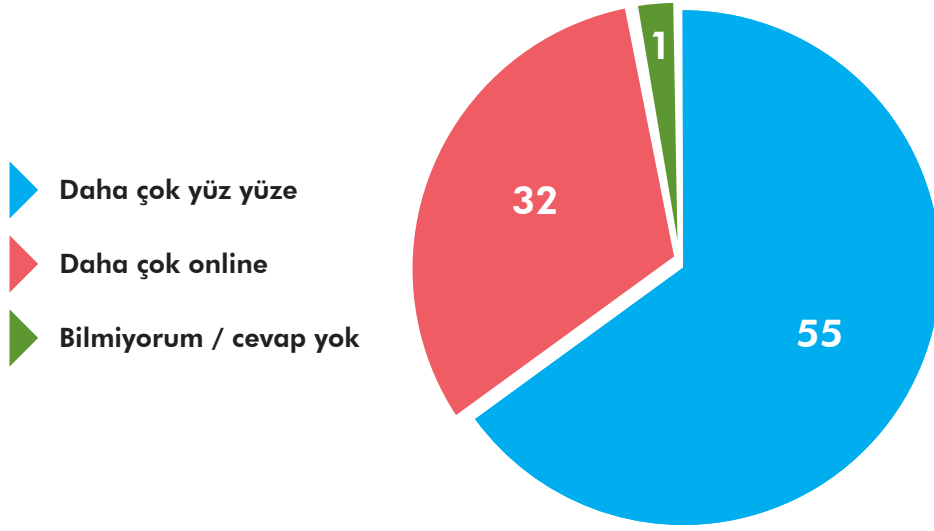
Her ne kadar anket uygulamasına katılan öğrencilerin çoğunluğu KM'lerle yüz yüze bir iletişimi tercih etse de, çevrimiçi iletişim de önemsenmelidir. Örneğin, anket sonuçlarına göre erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre çevrimiçi iletişimi daha çok tercih ettikleri görülmektedir:

Tablo 50: Cinsiyete göre kariyer merkezlerinden yüz yüze ve çevrimiçi hizmet almayı tercih eden yükseköğretim öğrencilerinin oranı (%)

	Kadın Öğrenciler	Erkek Öğrenciler
Daha çok yüz yüze	88	80
Daha çok çevrimiçi	7	16
Bilmiyorum/ Cevap yok	5	3

Benzer şekilde, yeni mezunlar da beklenildiği gibi, mezun olmalarından ve üniversite ile fiziksel ilişkilerinin çok daha az olmasından dolayı çevrimiçi iletişimi daha çok tercih etmektedir:

Grafik 23: Yeni mezunlar nezdinde KM'lerden hizmet alımında kanal tercihi



Her ne kadar öğrencilerin ve hatta mezunların çoğu KM ile yüz yüze iletişimi tercih etse de, OGT'lerdeki aktarımlardan görüldüğü üzere, çevrimiçi iletişimde yaşanması muhtemel aksaklıklar, bu konuda soruna yol açabilme potansiyeline sahiptir. Çevrimiçi iletişimde yaşanacak sorunlar, öğrencilerin KM'lerle iletişimini sekteye uğratabilecek bir etkide bulunma potansiyeline sahiptir. Bazı öğrencilerin bu konudaki yakınmaları şu şekildedir:

“Ben kariyer merkezinin sitesine kayıt oldum. Geçen sene e-posta geliyordu ama bu sene hiç gelmedi.” (OGT, Edirne, MYO)
“Kariyer merkezinin sayfası yetersiz. Kariyer.net daha aktif.” (OGT, Edirne, MYO)
“Bölgelere, sınıflara göre mailler düzenlenmeli.” (OGT, Edirne, Öğrenci)

Bu bağlamda, yüz yüze iletişim ve çevrimiçi iletişim birbirlerinin alternatifi olarak değil, tamamlayıcısı olarak görülmelidir. Ayrıca toplantılarda öğrencilerin KM'lerin sosyal medyayı da işlevsel ve verimli bir biçimde kullanmaları gerekliliğine dair bildirimde buldukları da dikkate alınmalıdır.

4.4.8. Öğrencilerin KM'lerden beklentileri

OGT'lerde öğrenciler KM'lerden en büyük beklentilerinin uygulamaya yönelik faaliyetler yapması olarak bildirmişlerdir. Öğrencileri yönlendirme, rehberlik yapma işlevinin ön plana çıkmasını talep etmektedirler. Bu anlamda, KM'lerin iş bulma odaklı değil, iş bulmak için yönlendirme, rehberlik etme hizmetine ağırlık vermelerinin daha önemli olduğuna işaret etmektedirler.

Bunun yanı sıra, iş pazarında öğrencilerin ihtiyaçlarının belirlenip, bu ihtiyaçlar doğrultusunda eğitimlerin verilmesi de talep edilmektedir. Fakat, bu bağlamda bir sorun dikkat çekmekte, eğitimler sonunda verilen sertifikaların iş pazarında işlevsel ve geçerli olmasının çok önemli olduğu vurgulanmaktadır:

“Altışar tane sertifika verdiler parayı verdik. İnsanlar senelerce uğraşıp alıyorlar. Parayla alınan sertifikanın yüzüne kimse bakmıyor. Öğrenciler lisans döneminde bu sertifikaların faydasız olacağını öngöremiyorlar. Ancak iş aradıkları zaman gerçeklerle yüzleşiyorlar.” (OGT, Kırklaraeli, MYO)

Öğrenciler eğitimlerin yanı sıra, konferans ve seminerlerin de verimli olduğuna, hali hazırda kariyer günleri tarzı etkinliklerde üniversitelere davet edilen iş adamlarının ve insan kaynakları uzmanlarının öğrencilere aktardıkları bilgilerin ve deneyimlerin kendilerini geliştirdiğini eklemektedirler.

Yukarıda da belirtildiği gibi OGT'lere katılan öğrenciler KM'lerinin öğrencilerle yüz yüze iletişimde bulunması gerektiğine inanmaktadırlar. Öğrenciler yüz yüze iletişimde KM görevlilerinin öğrencileri birey olarak tanımalarının gerekliliğine de işaret etmektedir:

“Sektörle ilişki kurmadan önce beni tanınması lazım. İhtiyaçlarımı belirlemesi lazım. İşveren açısından da beni tanımadan yönlendirmemeli.” (OGT, Kırklareli, MYO)

Öğrenci ile iletişimde öğrenci kulüplerinden faydalanılması gerektiğine inandıklarını belirten öğrenciler, öğrenci kulüplerinin öğrencilerle daha rahat iletişim kurabildiğini, topluluklarda faal olan öğrencilerin hali hazırda öğrenciler arasında tanındığını ve bunun da KM'lerin faaliyetlerinin öğrenciler arasında yayılması ve tanınmasında etkili olabileceğine inandıklarını ifade etmektedirler. Hatta, öğrencilerin arasında yatay bir örgütlenme modeliyle, fakülte, bölüm ve sınıf temsilciliği bazlı bir faaliyetle öğrencilerin KM'lerin faaliyetlerinden daha rahat haberdar olabilecekleri aktarılmaktadır.

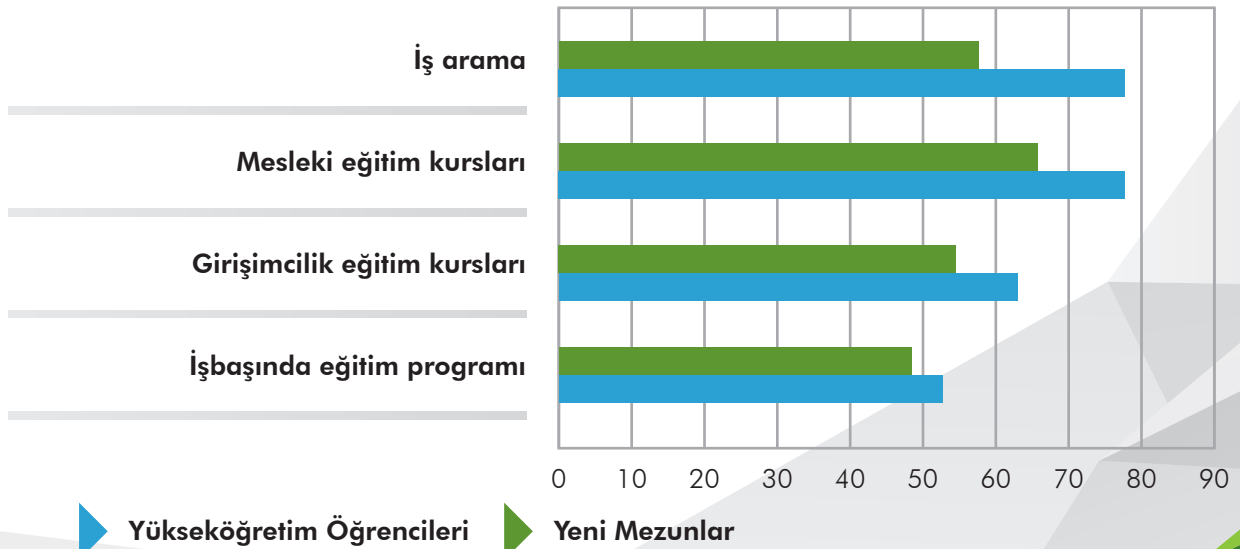
Öğrenciler KM'lerin faaliyetlerinin işlevsel olabilmesi için, faaliyet zamanlarının da çok dikkatli seçilmesi gerektiğine, hafta sonu ve sınav haftalarında öğrencilerin bu faaliyetlere katılım göstermeyeceklerine dikkat çekmektedirler.

Yaptığımız toplantılarda ve görüşmelerde, sadece öğrencilerin değil, işverenlerin de KM'lerden belli bazı beklentilerinin olduğu görülmektedir. Edirne TSO temsilcisi projeden ümitli olduğunu, öğrencilerin bu sayede mezuniyet sonrası ne yapmaları gerektiği konusunda KM'lerin rehberlik edeceğini belirtmekte ve daha da önemlisi, öğrencilerin mezun olduktan sonra değil, henüz eğitim sürecindeyken bile bazı şeylerin farkına varabilmesinin sağlanabileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde Çerkezköy OSB'den bir temsilcide öğrencilerin mezuniyet sonrasına hazırlanması açısından faydalı olabileceğine inandığını belirterek, en azından öğrencilerin işlevsel özgeçmiş hazırlanmasının bile önemli bir katma değer yaratacağını belirtmektedir. Öte yandan toplantılarda ve görüşmelerde, özellikle bölgedeki İŞKUR yetkilileriyle yapılan görüşmelerde İŞKUR'la KM'lerin çok iyi bir işbirliği içerisinde hareket etmeleri gerekliliğine, aksi durumda KM'lerin İŞKUR'un işlevselliğine zarar verebileceğine dikkat çekilmektedir. Bu durumu incelemeyen önce İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin öğrencilerin iş arama deneyimlerine etkilerine göz atmak faydalı olacaktır.

4.4.9 İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin öğrencilerin iş arama deneyimlerine etkileri

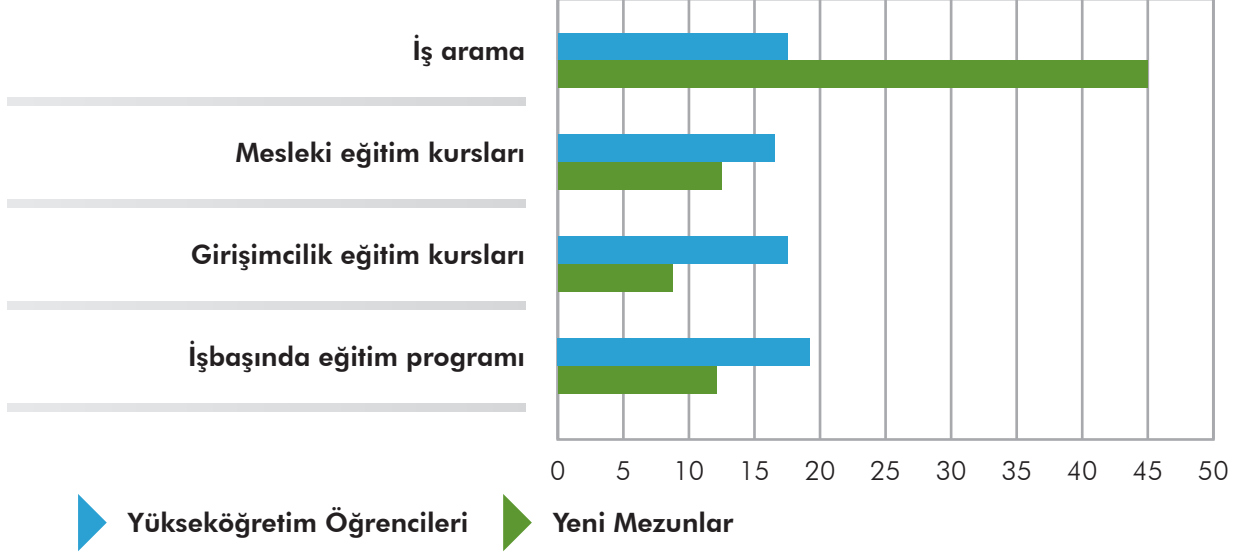
Anket uygulamasına katılan yeni mezunların, öğrencilere göre İŞKUR'u biraz daha fazla bildikleri aşağıdaki grafikte görülmektedir. Mezuniyetten sonra iş arama sürecinde olan bu grubun bu eğilimi normaldir:

Grafik 24: İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin öğrenciler ve yeni mezunlar tarafından bilinirliği (%)



Hem mezunlar hem de öğrenciler İŞKUR'un en çok iş arama ve meslekî eğitim kursları düzenleme hizmetlerinden haberdardır. Bunu girişimcilik ve işbaşında eğitim programları takip etmektedir. Fakat her ne kadar İŞKUR'un verdiği hizmetler bilinse de, bu hizmetlerin kullanım oranının düşük olduğu görülmektedir:

Grafik 25: İŞKUR hizmetlerinin yeni mezunlar ve öğrenciler tarafından kullanımı (%)



Yeni mezunların İŞKUR'u en çok iş aramak için kullandıkları, meslekî eğitim kursları, girişimcilik eğitimi ve işbaşında eğitim programlarının ise öğrenciler tarafından daha çok kullanıldığı görülmektedir.

Odak grup tartışmalarında dikkat çeken bir dene de, İŞKUR'un öğrenciler tarafından sıklıkla kullanılmamasının nedeninin İŞKUR'un beyaz yakalılarından çok mavi yakalı iş pazarına hitap ettiğine dair imgesidir. Namık Kemal Üniversitesi'nden bir yeni mezun işverenlerin de beyaz yakalı çalışan talepleri için değil sadece mavi yakalı talepleri için İŞKUR'a başvurduklarını eklemektedir. Söz konusu duruma Tekirdağ İŞKUR'dan bir temsilcide katılmaktadır:

“İŞKUR'un önemli eksiklerinden bir tanesi beyaz yakalı ilanların İŞKUR'a gelmemesi. Kariyer Merkezi'nin yapacağı işlerden bir tanesi beyaz yakalı iş ilanlarının İŞKUR üzerinden gelmesi çalışması.” (DG, Tekirdağ, İŞKUR)

İŞKUR yetkililerinin dikkat çektiği başka bir önemli nokta da KM'lerle İŞKUR'un faaliyet alanlarının çakışmasına yönelik çekinceleridir. Temsilci, KM'lerin gerçekleştirmeyi hedeflediği bir çok etkinliğin hali hazırda İŞKUR faaliyetleri arasında olduğuna dikkat çekerek, KM'lerin İŞKUR'un görev ve denetim alanına girme konusuna dikkat etmesi gerektiğini, böyle bir durumda kanunların da belirleyici olduğuna dikkat çekmektedir. Öte yandan İŞKUR yetkilileri KM'lerin öğrencilerle İŞKUR arasında önemli bir iletişim kanalı olabileceğini KM'lerin öğrencileri İŞKUR'a yönlendirebilecek önemli kanallar olabileceklerini öne sürmektedirler.

5. SONUÇ VE İHTİYAÇ ANALİZİ İÇİN ÖNERİLER

Gerek uygulanan anket, gerekse de OGT ve DG'lerden elde edilen veriler ve gerçekleştirilen gözlemler sonucunda, öğrencilerin, işverenlerin, üniversite çalışanlarının ve akademisyenlerin ifade aktardıkları bilgi ve görüşler doğrultusunda ortaya çıkan temel bulgu ve bu bulgulara ilişkin dile getirilen öneriler dört ana başlıkta verilmiştir.

5.1. İş dünyasının ihtiyaçları, beklentileri ve işgücü nitelikleri ile ilgili sorunları hakkındaki temel bulgular

Genel olarak iş dünyasının en büyük ihtiyacı ara elemandır ve bu ihtiyaç doğrultusunda iş verenlerin en büyük beklentisi üniversitelerin yetişmiş iş gücü sağlamasıdır. Bu bağlamda işverenler üniversitelerin sorumluluk sahibi olması gerektiğini düşünmekte öte yandan mevcut yapısıyla üniversitelerin bu sorumluluğu yerine getirebilecek yetkinlikte olmadığından yakınmaktadır.

Bulgu 1: "Ara eleman ihtiyacı"

Trakya Bölgesi'nde iş dünyasının en önemli sorunu "ara eleman" ihtiyacının karşılanamamasıdır. İş dünyasının işçi ya da üniversite mezunu mühendis değil, meslek lisesi ya da MYO mezunu, üretim bandında çalışacak teknik ara elemana ihtiyacı vardır.

Öneri 1: KM'lerin bu ihtiyaca yönelik olarak ihtiyaç duyulan ara eleman niteliklerini tespit ederek, öğrencilere bu doğrultuda rehberlik hizmeti vermesi bu ihtiyacı karşılayacak, öğrencilerin ihtiyaç duyulan alanlarda istihdam edilmesi kolaylaşacaktır.

Bulgu 2: İşverenler yükseköğretim sisteminden yakınıyor

İşverenlerin genel olarak yükseköğretim sisteminden yakındıkları ve sistemin iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte olmadığını düşündükleri görülmektedir.

Öneri 2: İşverenlerin bu görüşleri daha detaylı bir incelemeye tabi tutularak, raporlandırılıp YÖK'e iletebilir. Bu konuda bir çalıştay düzenlenebilir.

Bulgu 3: İş dünyası ve üniversite arasındaki iletişim görevinde sorumluk üniversitelerde

Her ne kadar hem işverenler hem de üniversite camiası iş dünyası ile üniversiteler arasında bir iletişim eksikliğinden söz etse de, bu iletişimi kurması gereken taraf olarak üniversiteler sorumlu tutulmaktadır.

Öneri 3: Üniversitenin iş dünyasının sosyo-kültürel kodlarını anlamalarını sağlamaya yönelik çalışmalar, ortak çalıştaylar düzenlenebilir.

Bulgu 4: Öğrenciler Üniversite Eğitimine kaydolmak için bölgeye göç ediyorlar ve birçoğu mezuniyet sonrası bölgeden ayrılıyor

Üç üniversitede de, diğer bölgelerden gelen öğrencilerin oranı yüksek ve mezunların yarısından fazlası bölgeden uzaklaşıyor. Dolayısıyla, KM hizmetlerine doğrudan erişemezler.

Öneri 4: Bölgeyi terk eden mezunlar, mezuniyet sonrası 12-24 aylık bir süre boyunca Web Portalı ve çevrimiçi Kariyer hizmetleri ile çevrimiçi mesleki rehberlik hizmetlerinden faydalanabilmelidir. KM'ler ayrıca, Kariyer Fuarları, işe alım etkinlikleri için davet edilmek üzere bölge dışındaki şirketlere bağlantılar geliştirmeli ve online işveren tabanındaki açık pozisyonları tanıtmak zorundadır.

Bulgu 5: İşverenler problem çözme becerisine önem veriyor

Analitik problem çözme yeteneği birçok işveren için önem verilen kilit becerilerdendir.

Öneri 5: Öğrencileri analitik problem çözme yeteneklerini arttıracak programlar uygulanabilir.

5.2. Öğrencilerin üniversite eğitiminden beklentileri ile ilgili temel bulgular

İşverenlerin görüşlerine benzer bir şekilde, öğrenciler de mevcut yapıyla üniversitelerin kendilerini iş dünyasının gereklilikleri doğrultusunda yetiştirmediğini düşünmektedirler. Staj deneyimi öğrencilerin iş dünyasıyla ilk temas sağladıkları bir dönemdir. Öte yandan, bu dönemdeki olumsuz tecrübeler öğrencilerin iş dünyası ve iş pazarı hakkında olumsuz yargılara sahip olmalarına da neden olmaktadır.

Öte yandan, MYO öğrencileri MYO'ların eğitimde yetersiz olduklarını düşünmekte, özellikle MYO mezunu olmanın iş pazarında bir dezavantaj yarattığını sıklıkla belirtmektedirler.

Bulgu 6: Öğrencilere göre üniversitenin yetersizlikleri

Üniversiteler temel olarak üç konuda "yetersiz" olarak görünmektedir:

Eğitimin yetersiz ve kalitesiz oluşu,

Uygulamalı eğitim eksikliği,

Meslekî eğitim yetersizliği.

Bu yetersizlikler özellikle yeni mezunlar tarafından dile getirilmektedir.

Öneri 6: Sadece KM'leri hatta sadece üniversiteleri içermeyen bu sorun genel olarak yükseköğretim sistemine ilişkin bir sorundur. KM'ler bu sorunun çözülmesi için çözüme yönelik faaliyetler gerçekleştirmese de, yükseköğretim ile ilgili toplantı ve çalıştaylarda bu sorunu aktarmak için öğrencilerle yükseköğretim otoriteleri arasında ikincil bir aracı rol oynayabilir.

Bulgu 7: Eğitimdeki eksiklikler: sistem, müfredat ve öğretim üyeleri

İşverenler yükseköğretim sisteminin eksikliğinden yakınırken öğrenciler de buna katılmaktadır. Öğrenciler için asıl sorunlu alan müfredattır. Ders içeriklerinin uygulama ile örtüşmemesinden yakınılmaktadır. Bir diğer konu ise Trakya Bölgesi'nde sadece kendi kariyerine odaklanan bazı öğretim elemanlarının öğrencilerin kariyer gelişimine katkıda bulunmamalarıdır.

Öneri 7: Öğrenci, işveren, öğretim görevlisi ve yükseköğretim görevlilerinin bir araya geldiği çalıştaylarla müfredat güncellemesi yapılabilmesi için araştırmalar yapılabilir.

Bulgu 8: Zorunlu olmayan staj, zor staj

Birçok öğrenci, eğer zorunlu olarak staj yapmak durumunda değilse, işverenlerin kendilerini staj için kabul etmediklerini belirtmektedir.

Öneri 8: İşverenlere gönüllü staj yapan öğrencilerin daha yüksek bir motivasyonla staj yapmak istedikleri aktarılabilir.

Bulgu 9: Staj döneminde yaşanan olumsuz deneyim kalıcı olabiliyor

Birçok öğrencinin staj döneminde yaşadığı, olumsuz deneyim, öğrencinin iş dünyasıyla ilgili olumsuz bir tutuma ve yargıya sahip olmasına yol açabilmektedir.

Öneri 9: Özellikle staj döneminde öğrencilerin işyerlerindeki deneyimleri sadece teknik ve meslekî bilgi ve becerileriyle değil, işyerleri hakkında düşünceleri ile de birlikte değerlendirilmelidir. Öğrencilerin staj süresince özellikle mobbing uygulamalarına maruz kalmasını engelleyecek mekanizmalar oluşturulmalıdır.

Bulgu 10: Normlaşan sağlıksız koşullar ve düşük ücret

Staj yapan veya yeni işe giren mezunlar ve öğrenciler işyerlerindeki sağlıksız çalışma koşulları ve düşük ücretlerle ilgili yakınmaktadır. Bu koşullarda çalışmak istemeyen öğrencilerin ve yeni mezunların bu tavrı "iş beğenmeme" olarak yaftalamaktadır.

Öneri 10: KM'ler öğrencilerin "iş beğenmeme" nedenlerini dikkatle incelemelidir.

Bulgu 11: MYO'lar üniversitelerin kültürel ortamından yalıtılmış

Bilindiği gibi Trakya Bölgesi'nde, özellikle de Namık Kemal Üniversitesi'ne bağlı MYO'lar merkez kampüslere uzak yerlerde kurulmuşlardır. Bundan dolayı MYO öğrencilerinin üniversitenin tüm öğrencilerine açık olan faaliyetleri takip etmesi zordur.

Öneri 11: KM'ler bu soruna dikkat etmeli, MYO'ların da ulaşabileceği koşulları sağlamalıdır.

Bulgu 12: "Özellikle MYO öğrencilerine uygulamaya yönelik beceriler gerekli

İşverenlerin de sıklıkla belirttiği gibi ara eleman sıkıntısının önemli bir sorun olduğu Trakya Bölgesi'nde MYO öğrencileri de uygulamaya yönelik kilit becerileri daha çok gerekli görmektedir. Sektör bilgisi ve bilgisayar kullanma becerileri bunların başında gelmektedir.

Öneri 12: MYO öğrencilerine yönelik daha çok meslekî uygulamaya yönelik teknik beceri kursları açılabilir.

Bulgu 13: Dikey Geçiş Sınavı (DGS) MYO öğrencilerinin kariyer hedefi

2000 yılından bu yana uygulanmakta olan DGS, MYO öğrencileri için temel kariyer hedefi haline gelmiştir. Öte yandan DGS'den faydalanabilen öğrenci sayısı çok azdır. DGS 'ye hazırlık, MYO öğrencilerinin kariyer geliştirme anlamında enerjilerini tüketmektedir.

Öneri 13: Bölgede MYO öğrencilerinin itibarının kazandırılması MYO öğrencilerinin DGS'yi bir kariyer hedefi görmelerini nispeten azaltabilir. Fakat MYO öğrencilerinin bilgi ve becerilerinin artırılması ile birlikte, işverenlerin MYO mezunlarına karşı fiili olarak hissedilen olumsuz bakış açılarının değiştirilmesi gerekmektedir.

5.3. Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş deneyimleri ve beklentileri ile ilgili temel bulgular

OGT ve görüşmelerde öğrencilerin iş pazarında sahip olmaları gereken bilgi ve becerilerin nitelikleri ile ilgili olarak mezuniyetten sonra asıl bilgiye sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, öğrenciler üniversite eğitimleri süresince aldıkları eğitimin kendilerini iş pazarına hazırlamadığını fark etmektedir. Bu durum öğrencilerin eğitim süresince ve mezuniyetten sonra ihtiyaç duydukları bilgi ve beceri tercihlerine de yansımaktadır. İş pazarında tecrübesi olan mezunların ihtiyaç duydukları bilgi ve beceriler halen eğitimlerine devam eden öğrencilerinkinden farklılıklar göstermektedir. Dikkat çekici başka bir nokta da, İŞKUR'un üniversite öğrencileri için mezuniyet sonrasında iş arama kanalı olarak tercih edilmiyor oluşudur.

Bulgu 14: Üniversitenin iş hayatına hazırlamadığını mezun olunca fark etme

Üniversite öğrencileri mezun olduktan sonra üniversitede aldıkları eğitimin ve formasyonun iş pazarıyla uyumlu olmadığını düşünmektedirler. Toplantılarda tespit edilen önemli bir nokta evrensel bir kurum olan ve eğitimde önceliği öğrencilerin bilimsel bir formasyon ve eğitim gördükleri disiplin çerçevesinde analitik düşünce yeteneği kazandırmaya çalışan üniversitenin, temsil ettiği değerlerin üniversite mezunları tarafından anlaşılacağı görülmektedir. Bundan dolayı üniversitelerden bilimsel formasyon ya da analitik düşünme yeteneği yerine "meslek" kazandırması gibi bir beklenti ortaya çıkmaktadır.

Öneri 14: KM'ler üniversite birimleri ile işbirliğine giderek üniversitenin misyonunu, bilimsel bilginin epistemolojisini ve analitik düşüncenin iş hayatındaki getirilerini öğrencilere aktarılmasına ilişkin bir bilgilendirici faaliyet gerçekleştirebilir.

Bulgu 15: Üniversite öğrencilerinin mezuniyet yaklaştıkça kariyer hizmetlerine ilgileri artmaktadır

Öğrenciler için "kariyer" mefhumu mezuniyet sonrasına ait olan bir olgudur. Eğitim süresince kariyer mefhumu öğrencilerin ilgi göstermedikleri bir olgudur. Mezuniyet tarihi yaklaştıkça ilginin arttığı aktarılmıştır.

Öneri 15: Kariyer mefhumunun önemi sadece mezun olma aşamasındaki öğrencilere değil, öğrencilerin tamamını içerecek şekilde üniversitelerde öne çıkarılmalı, birinci ve ikinci sınıflar için özel programlar yapılmalıdır.

Bulgu 16: Erkek öğrencilerin kilit beceri algılayışı mezunların tercihlerine daha yakın

Erkek öğrencilere göre gerekli görülen kilit beceri tercihleri, kadın öğrencilerin tercihleriyle kıyaslandığında mezunların tercihlerine daha yakındır.

Öneri 16: Kadın öğrencilerin bilgi ve beceri algılayışlarına dair, sadece kadın öğrencileri içeren bir çalışma yapılabilir.

Bulgu 17: Öğrenciler iletişim becerilerine önem verirken, mezunlar problem çözmenin önemine vurgu yapıyor

Eğitim süreci devam eden öğrenciler iletişim becerisi gibi yeteneklerini geliştirmeye önem verirken, mezun olan ve işi pazarında deneyim sahibi olan mezunlar problem çözme yeteneğinin önemini kavramış gibi görünmektedirler.

Öneri 17: Üniversite öğrencilerinin problem çözme yeteneğinin önemini kavramalarına yönelik programlar yapılabilir.

Bulgu 18: Mezunlar için toplumsal farkındalık ve duyarlık ile topluluk önünde konuşma ve sunum becerisi ön plana çıkmaktadır

Öğrenciler için çok büyük önem taşımayan toplumsal farkındalık ve duyarlık, topluluk önünde konuşma ve sunum gibi beceriler çok büyük önem taşımazken, mezuniyet sonrasında iş pazarında tecrübe sahibi olan mezunlar bu özelliklerin önemli olduğuna kanaat getirmektedir.

Öneri 18: Toplumsal farkındalık ve duyarlık, topluluk önünde konuşma ve sunum yapma gibi becerilerin mezuniyet sonrası önemine dair üniversite öğrencilerini aydınlatmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirilebilir.

Bulgu 19: MYO öğrencileri bilgisayar becerileri ve sektörel bilgiye daha çok önem vermektedir

Dört yıllık lisans eğitimi alan öğrenciler daha çok sözlü iletişim yeteneklerine önem verirken, MYO öğrencilerinin bilgisayar eğitimi gibi iş ortamında pratik kolaylık sağlayacak bilgi ve becerilere ilgi duyduğu görülmektedir.

Öneri 19: MYO öğrencilerinin bilgisayar becerilerinin geliştirilmesine yönelik programlara ağırlık verilebilir.

Bulgu 20: Mezunlar sözlü iletişim becerisine ihtiyacı var

Mezunlar kendilerine en gerekli kilit becerileri bilgisayar bilgisi ve sözlü iletişim olarak belirlerken, öğrencilerin en gerekli bilgi ve beceri olarak tanımladıkları "teorik bilgi" o kadar gerekli görülmemektedir.

Öneri 20: Mezunların iş pazarına girdikten sonra böyle bir gerekliliği hissetmeleri dikkate alınmalı ve KM'lerde sözlü iletişim ve bilgisayar tekniklerine ağırlık verilmelidir.

Bulgu 21: Trakya Üniversiteler sözlü iletişimi gerekli görüyor

Trakya Üniversitesi öğrencilerinin diğer üniversitelerdeki öğrencilere sözlü iletişim becerisini daha çok gerekli gördüğü belirlenmiştir. Bunun ardından yatan etmen yakın zamanda açılmış olan ve yaklaşık bin kişiye istihdam sağlayan "çağrı merkezleri"leri olabilir.

Öneri 21: Çağrı merkezi yöneticileri ile görüşerek bu bilginin sağlanması yapıldıktan sonra Trakya Üniversitesi KM, öğrencilerin "sözlü iletişim" becerilerini geliştirmek için çalışmalar yapılabilir.

Bulgu 22: Öğrenciler mezuniyet sonrası formel eğitime devam etmek istiyor

Öğrencilerin mezuniyetten meslekî ve teknik eğitimden ziyade formel eğitime devam etmek istedikleri görülmektedir. Bu tercihte üniversiteler arasında farklılığa rastlanılmaktadır. Trakya Üniversitesi öğrencileri iş hayatına yönelik eğitimleri tercih etmektedir.

Öneri 22: Trakya Üniversitesi öğrencilerinin mezuniyet sonrası formel eğitimden ziyade meslekî ve teknik eğitim kurslarına ağırlık verme yönündeki eğilimleri incelenmeli, inceleme sonucuna göre diğer diğer üniversitelerde de öğrencilerin meslekî ve teknik becerileri talep etmesini sağlayacak, özendirerek politikalar hayata geçirilmelidir.

Bulgu 23: Ek eğitim mezuniyet sonrasında bırakılıyor

Öğrencilerin ek eğitim taleplerini mezuniyet sonrasında bıraktıkları görülmektedir. Trakya Bölgesi'ndeki üniversitelerde dışarıdan gelen öğrenci oranı oldukça yüksektir ve dolayısıyla mezuniyet sonrası bu öğrenciler gerekli eğitimleri başta İstanbul olmak üzere ailelerinin ikamet ettiği diğer şehirlerde almaktadır.

Öneri 23: Ek eğitim programları mezunlardan ziyade öğrencileri hedeflemelidir.

Bulgu 24: SEM'lere öğrenciler ilgi göstermiyor

Her ne kadar SEM'lerin verdiği eğitim setleri piyasadan daha uygun fiyatlara olsa da, ayrıca öğrencilere özel indirimler söz konusu olsa da, öğrencilerin SEM'lerin sunduğu eğitimleri alabilmeleri için ek bütçe yaratmaları zor olmaktadır. SEM'lerin sunduğu eğitimlere öğrencilerin ilgilerinin olmamasının nedenlerinden biri de budur.

Öneri 24: SEM'lerin verdiği eğitimler, SEM'lerdeki eğitimleri veren öğretim görevlileri tarafından müfredata dâhil edilerek öğrencilere ücretsiz verilebilir.

Bulgu 25: İŞKUR sadece iş aramak için başvuru bir kurumdur

Öğrenciler İŞKUR'u sadece iş aramak için kullanmaktadır. İŞKUR'un diğer faaliyetleri bilinmemekte, ya da öğrenciler arasında rağbet görmemektedir.

Öneri 25: İŞKUR ve Üniversiteler için iş birliği içerisinde önerilenler:

- İş arayanlar veya öğrenciler için mevcut olan eğitim ve hizmetler hakkında öğrencileri ve mezunları bilgilendirmek için ortak bir çaba gösterilebilir. Bilgilendirme toplantıları, broşürler, danışmanlık,
- İŞKUR iş ve meslek danışmanının fakülte etkinliklerine katılması ile gerçekleştirilebilir. İşverenlere öğrenciler için iş eğitimi olanakları ve gerektiğinde becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak diğer girişimler hakkında bilgi verilebilir. Bu bilgiler broşürler, web sitesi bilgilendirmeleri, bilgilendirici toplantılar veya talep üzerine telefonla bilgilendirme yolu ile yapılabilir.
- Öğrencileri istihdam etme konusunda ortak şirketlerin, işe yerleştirme vb. farklı hizmetlere başvurma ve bunlara erişme konusunda desteklemesi gerekebilir. KM'lerde görevlendirilen İŞKUR iş ve mesleki danışmanları burada kaynak ve iletişim kişisi olacaktır.
- İŞKUR iş ve mesleki danışmanları; ayrıntılı rehberliğe ihtiyaç duyan, eğitimlere ve hizmetlere kaydolmak isteyen öğrencilerin irtibat noktası olacaktır

Bulgu 26: İŞKUR KM'lerin kendi faaliyet alanına girmesinden çekinmektedir

İŞKUR yöneticileri, KM'lerin kendi sorumluluk ve yetki alanlarındaki faaliyetleri yürütecekleri konusundaki çekincelerini sıklıkla dile getirmektedir.

Öneri 26: KM'lerin İŞKUR'un rakibi değil, İŞKUR'un üniversite öğrencileriyle daha kolay iletişim kurabileceği bir aracı rolü oynaması hem KM'ler hem de İŞKUR için avantajlı olacaktır

Bulgu 27: Yabancı dil bilgisi eksikliği

Genel olarak öğrencilerin yabancı dil bilgilerinin eksik olduğu belirtilmektedir. Öte yandan mezuniyet sonrası özellikle iş başvurularında yabancı dil bilgisi önemli bir beceri olarak ortaya çıkmaktadır.

Öneri 27: Yabancı dil becerilerinin artmasını hedefleyen program uygulanabilir.

Bulgu 28: Mezunların girişimcilik ile ilgili yetkinlikleri çok kısıtlıdır

Gerek üniversite eğitimi süresince, gerekse de mezuniyet sonrasında girişimcilikle ilgili olarak öğrencilerin yetkinliklerinin çok sınırlı olduğu, kariyer hizmetlerinde girişimciliğin odakta yer almadığı görülmektedir. Mezunlar iş yaratma, iş yeri açma yerine iş bulma konusunda yönlendirilmektedir.

Öneri 28: Girişimcilik konusunda öğrencileri ve mezunları yönlendirecek programlar yapılabilir.

5.4. Öğrencilerin kariyer merkezlerinden beklentileri ile ilgili temel bulgular

Öğrenciler genel olarak üniversitelerindeki kariyer hizmetlerinden memnundurlar. Özellikle dikkat çekici bir husus da, her ne kadar KM'ler kısmen faaliyete geçmiş olsa da, KM'lerle ilgili olarak oldukça olumlu bir yargının oluşmasıdır. Bu bir anlamda avantaj, bir anlamda da dezavantajdır. Nitekim, KM'lerden beklenti oldukça yüksektir.

Bulgu 29: Kariyer haftaları beğeniliyor

Bilindiği gibi üniversitelerin sunduğu kariyer hizmetlerinin büyük çoğunluğa daha çok iş dünyasından tanınmış kişilerin verdiği dersler, yaptığı sunumlardır. Öğrenciler özellikle söz konusu konferans ve seminerlerin kariyerleri için çok faydalı olduğunu belirtmektedirler.

Öneri 29: Diğer uygulamaların yanı sıra, alanında öne çıkmış iş dünyasından kişilerin üniversitelere konferans ve seminer için davet edilmesine devam edilmelidir.

Bulgu 30: Faal olmamasına rağmen KM'lerin bilinirliği yüksektir

Henüz tam faaliyete geçmemelerine rağmen, KM'lerin bilinirliği görece olarak yüksektir. Bu bir yandan umut vericidir, bir yandan dikkat edilmesi gereken bir durum ortaya koymaktadır. Faaliyete tam anlamıyla geçmemiş olmasına rağmen öğrenciler tarafından görece bilinmesi, öğrencilerin KM'lerden beklentilerinin yüksek olduğu anlamına da gelmektedir.

Öneri 30: KM'lerden beklentinin yüksek olmasından dolayı bir an önce KM'lerin faaliyet alanlarının, yapabileceklerinin sınırlarının bir an önce öğrencilere aktarılması gerekmektedir.

Bulgu 31: KM'ler en çok Kırklareli Üniversitesi öğrencileri tarafından bilinmektedir

Her ne kadar Kırklareli'nde KM faal olmasa da, anket çalışmasının sonuçlarına göre KM'lerin bilinirlik oranının en yüksek olduğu üniversite Kırklareli Üniversitesi'dir. Kırklareli Üniversitesi'nin enformel ilişki ağlarının, öğrenci-öğretim üyeleri ve öğrencilerin kendi aralarındaki iletişim ağlarının daha sıkı olduğu düşünülmektedir.

Öneri 31: KM'lerin öğrenciler arasında bilinirliğini sağlamak için enformel ilişki ağlarına daha çok önem verilebilir.

Bulgu 32: KM'ler en az Namık Kemal Üniversitesi Öğrencileri tarafından bilinmektedir

Namık Kemal Üniversitesi'nde MYO'ların ağırlığı bilinmektedir. Aynı zamanda MYO'ların üniversitelerin sosyal ve kültürel ortamından yalıtılmış olduğu da raporda belirtilmektedir.

Öneri 32: KM'lerin MYO öğrencileri tarafından bilinebilmesi, KM faaliyetlerinin MYO'larda da duyurulabilmesi için ayrıca uğraş verilmelidir.

Bulgu 33: Yüz yüze iletişim tercih ediliyor.

KM'lerin yüz yüze iletişime dikkat etmesi ve eğitim programları oluşturulurken öğrencilerden talep beklenmesi önerilmektedir.

Öneri 33: Öğrencilerin KM'lerden ne gibi beklentilerinin olduğu dönemsel yoklamalarla tespit edilmeli, KM'ler öğrencilerin geri bildirimlerine sürekli olarak açık olmalıdır.

Bulgu 34: Çevrimiçi ilişki tali ilişki biçimi

Her ne kadar öğrenciler yüz yüze iletişimi tercih etse de, çevrimiçi ilişki ağlarında yaşanacak sorunlar, öğrenciler tarafından tepkiyle karşılanmaktadır.

Öneri 34: Çevrimiçi ilişki, yüz yüze ilişkinin alternatifi değil tamamlayıcısı olarak görülmeli, sağlam bir çevrimiçi ağ altyapısı hazırlanmalıdır. Ayrıca sosyal medya ağları da işlevsel olarak kullanılmalıdır.

Bulgu 35: KM'lerden mentörlük görevi beklenilmektedir

Her ne kadar öğrenciler KM'lerden eğitim ve seminer, konferans gibi hizmetler beklese de, asıl vurguladıkları nokta KM'lerin öğrencileri tanıyarak, birey eksenli bir faaliyet yürütmesi gereklidir.

Öneri 35: KM'ler öğrencileri birey olarak tanıyan, bireye özel rehberlik yapacak, bir anlamda öğrenci "abilik" (mentörlük) görevi üstelenecek bir yapıda olmalıdır.

Bulgu 36: Öğrenci kulüpleri ve Kariyer Geliştirme Merkezlerinin organize ettiği kariyer bağlantılı etkinliklerden diğer öğrencilerde faydalanabiliyor.

Öğrenci kulüplerinin kariyer hizmetleri ile ilgili düzenledikleri etkinliklerin üniversite yönetimi ve kariyer geliştirme merkezleri tarafından desteklenmesi gerekir. Bu sayede daha geniş bir öğrenci kitlesi kariyer bağlantılı etkinliklerden faydalanmış olacaktır.

Mevcut durumda iki yıllık eğitim veren meslek yüksekokulları üniversitelerin düzenlediği sosyal ve kültürel faaliyetlerden mahrum bırakılıyorlar ve üniversitelerin ana kampüslerinden uzak bölgelerde bulunan kampüslerdeki öğrenciler kariyer geliştirmeye yönelik düzenlenen faaliyetlerden faydalanamıyor.

Öneri 36: Öğrenci kulüpleri tarafından organize edilen sosyal ve kültürel etkinliklerin bazıları kariyer odaklı olmaları sebebi ile bu etkinlikler için kaynak sağlanması oldukça önemli bir konudur. Öğrenci kulüplerinin kariyer ilişkili faaliyetler düzenlemesi yönünde Kariyer Merkezleri tarafından desteklenmesi veya ayrı bir kariyer kulübü oluşturulması ve bu kulübün sadece kariyer odaklı faaliyetler düzenlemesi önerilmektedir. Kariyer odaklı faaliyetler ana kampüsün yanı sıra yan kampüslerde de düzenlenmelidir.

Bulgu 37: Öğrenci ve mezunlar arasındaki iletişim hem öğrenciler hem de mezunlar için oldukça önemli ve profesyonel ağların oluşmasını sağlar

Mezun dernekleri öğrencileri iş dünyasına hazırlayan önemli yapılardır bu sayede öğrenciler mezun profesyonel bağlantılar edinirler. Mezun dernek yapısı ve öğrenci mezun ilişkileri kurumsallaştığı zaman fayda sağlamaktadırlar.

Öneri 37: Öğrenci ve mezunları birleştiren etkinlikler belli departmana ait öğrenci ve mezunları bir araya getirecek şekilde düzenlenmelidirler. Mezunlar aynı zamanda Kariyer Merkezi etkinliklerine katkı da sağlayabilirler. Bu sayede iş dünyası ve iş gücü piyasasına ilişkin bilgi ve deneyimler öğrencilere aktarılmış olur. Eğer öğrenciler mezun dernekleri ile iletişim içinde olurlarsa mezuniyet sonrası iş ilişkilerini geliştirebilmeleri için de desteklenmiş olurlar.

Bulgu 38: Kariyer Merkezleri; kariyer rehberliği ve danışmanlığına odaklanmalıdırlar.

Kariyer Merkezlerinin iş bulmaktan ziyade öğrencilere kariyer danışmanlığı sağlamaları beklenmektedir. Kariyer Merkezlerinin önceliği iş bulmaya yönelik kariyer danışmanlığı ve rehberliği sağlamaktır.

Öneri 38: Kariyer Merkezlerinin; birebir, grup ve online rehberlik vermeye yönelik kapasitelerini geliştirmeleri gerekmektedir.

5.5. İleriye yönelik araştırma önerileri

Çalışma esnasında, özellikle Trakya bölgesinin özgün yapısı göz önünde bulundurularak, Trakya emek pazarı ve istihdam eğilimlerinin geliştirilebilmesi için bir takım konularda daha detaylı incelemeler, çalışmalar yapılması öngörülmektedir. Bu başlıklar kısaca şunlardır:

• Ebeveynlerin kariyer yönlendirme algısı:

Görüşmeler ve toplantılar esnasında sıklıkla bölgedeki ebeveynlerin çocuklarını yanlış yönlendirdiği, farklı beklentilere sahip oldukları ve bu beklentilerini de çocuklarına yansıttıklarını, bunun sonucunda da iş pazarında yer alan yeni mezunların bu tür beklentilerden dolayı hayal kırıklığı yaşadığı sıklıkla önem verilen bir konu olmuştur.

Bu konunun daha ayrıntılı bir sosyo-kültürel incelemeye tabi tutulması gerekmektedir.

• İş dünyasının üniversiteyi anlamlandırması:

Araştırma kapsamında işverenlerin, hatta çoğu zaman öğrencilerin üniversitenin toplumsal işlevi, üniversitenin evrensel anlamı konusunda çelişkili ifadeler kullandıkları gözlemlenmiştir.

Üniversite ve sanayi arasında daha sıkı bir ilişki kurulabilmesi için sadece üniversitelerde çalışma yapılmakla yetinilmemesi, aynı zamanda bu konuda işverenlerin ve sanayicilerin bilgi, tutum ve davranışlarının da incelenmesi gerekmektedir.

• Trakya'nın sosyo-kültürel cazibesinin arttırılması:

Özellikle bölge üniversitelerindeki eğitim kalitesi ve beyin göçü konusunda dile getirilen en önemli sorunlardan biri de, bölgenin sosyo-kültürel anlamda cazibe merkezi olmamasıdır.

Bölgenin sosyo-kültürel cazibesinin arttırılmasına yönelik bir algı ve beklenti araştırması yapılmalı, bu araştırma sonuçlarına göre gerekli faaliyetler düzenlenmelidir.

• Trakya'da çalışma kültürü ve işin anlamı:

Görüşmeler esnasında sıklıkla dile getirilen sorunlardan biri de "bölge halkının çalışmayı sevmemesidir". Kuşkusuz oldukça öznel bir bakış açısını barındıran bu ifadenin bölgede oldukça yaygın bir şekilde sürekli olarak farklı aktörlerce ifade edildiği görülmektedir.

Bu bağlamda Trakya'da çalışmanın toplumsal anlamı, toplumsal hayatın içindeki yeri, çalışma kültürü konusunda yapılacak bir araştırma bu konuda daha detaylı bir analizi mümkün kılacak, Trakya'da istihdam, iş pazarı konusundaki diğer projelere ışık tutabilecek veriler sağlayabilecektir.

• Başarı hikâyeleri:

Araştırma esnasında sıklıkla aktarılan başka bir ifade de, bölge insanının "yaşanmış deneyimlere, örneklere" verdiği önemdir.

Bölgede eğitim görmüş ve iş hayatında başarılı olmuş kişilerin hayat hikâyelerinin derlendiği ve farklı medya kanallarıyla özellikle de üniversite öğrencilerine aktarıldığı bir çalışma, öğrenci ve mezunların kariyer geliştirmeleri konusunda oldukça yardımcı, motive edici olabilir.



www.trakyakariyer.org

Çok Paydaşlı Ortaklık Modeli ile Kariyer Hizmetleri Verilmesine Yönelik Teknik Destek Operasyonu (EuropeAid/136494/1H/SER/TR)
Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortak finanse edilen ve Sözleşme Makamı T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olan TrakyaKariyer Projesi, gençlerin işgücü piyasasına katılımını destekleyerek istihdamın artırılmasını hedeflemektedir. Bu amaçla Proje kapsamında Namık Kemal, Kırklareli ve Trakya Üniversitelerinde Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin kapasitesi geliştirilmiş ve ayrıca www.trakyakariyer.org web portalı oluşturulmuştur. Bölgesel ölçekte işverenler ile üniversiteler arasındaki bağı güçlendirmek üzere oluşturulan bu modelin, gençlerin ve yeni mezunların istihdamının artırılmasına katkı sağlaması ve ülke çapında örnek teşkil etmesi öngörülmektedir.