



**İSTİHDAMDA VE EĞİTİMDE OLMAYAN GENÇLİK SORUNUNA
YÖNELİK ÇOK BOYUTLU BİR ANALİZ**

Büşra KOÇ

DOKTORA TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

KASIM, 2024

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren iki (2) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Büşra
Soyadı : KOÇ
Bölümü : Eğitim Yönetimi
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlik Sorununa Yönelik Çok Boyutlu Bir Analiz

İngilizce Adı : A Multidimensional Analysis of the Problem of Youth Not in Employment and Education

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğim ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : Büşra KOÇ

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Büşra Koç tarafından hazırlanan “İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlik Sorununa Yönelik Çok Boyutlu Bir Analiz” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Ferudun SEZGİN

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: Prof. Dr. Temel ÇALIK

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Prof. Dr. Murat Gürkan GÜLCAN

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Doç. Dr. Adem ÇİLEK

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Çankırı Karatekin Üniversitesi)

.....

Üye: Doç. Dr. Zeki ÖĞDEM

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi)

Tez Savunma Tarihi: 21/10/2024

Bu tezin Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, öncelikle öğrencisi olmaktan büyük gurur duyduğum, desteğini ve sabrını asla esirgemeyen, zorlu anlarımda bana yol gösteren, bakış açımı genişleten, yönlendirmeleriyle süreci benim için daha anlaşılır ve kolay kılan, iletişimiyle güven veren ve kendisinden çok şey öğrendiğim saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Ferudun SEZGİN'e emeklerinden dolayı en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez izleme ve savunma komitesinde yer alarak değerli görüş ve önerileriyle çalışmama anlamlı katkılarda bulunan, yapıcı eleştirileriyle çalışmamı daha da geliştiren kıymetli hocalarım Prof. Dr. Temel ÇALIK'a, Prof. Dr. Murat Gürkan GÜLCAN'a, Doç. Dr. Zeki ÖĞDEM'e ve Doç. Dr. Adem ÇİLEK'e şükranlarımı ifade etmek isterim. Tezimin veri toplama sürecinde, değerli zamanlarını ayırarak görüşmelerime katılmayı kabul eden eğitim yönetimi akademisyenlerine de teşekkürü bir borç bilirim.

Doktora sürecim boyunca, zaman zaman yaşadığım yorgunluk ve umutsuzluk anlarında bana destek veren, beni cesaretlendiren, her zaman benim yanımda olan aileme ve ismini sayamadığım tüm sevdiklerime içtenlikle teşekkür ederim. Onlar, her gidilen yolun sonunda yeniden güneşin doğacağını bana daima hatırlatarak kaygılarımı hafifletmemi sağladılar. Son olarak, dünyanın daima güzelliklerle çevrelenmesi için mücadele eden, rehberi hoşgörü olan tüm insanlara teşekkürlerimi sunarım.

Büşra KOÇ

İSTİHDAMDA VE EĞİTİMDE OLMAYAN GENÇLİK SORUNUNA YÖNELİK ÇOK BOYUTLU BİR ANALİZ

(Doktora Tezi)

Büşra KOÇ
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Kasım 2024

ÖZ

Bu çalışma, Türkiye'de 'Ne Eğitimde Ne İstihdamda' (NENİ) gençler sorununu ele almayı amaçlamıştır. Bu gençler, eğitimden ve işgücü piyasasından dışlanmaları nedeniyle önemli risklerle karşı karşıyadır. Araştırma, Türkiye'deki NENİ gençlerin profillerini, karşılaştıkları zorlukları ve bu sorunların üstesinden gelmek için potansiyel stratejileri ortaya çıkarmayı, ulusal politika belgelerinde NENİ ile ilgili boyut, tedbir ve önerilerin sunulmasını amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Veriler doküman incelemesi ve görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Araştırmanın veri kaynakları araştırma probleminin yanıtlanmasına yönelik belirlenen dokümanların yanında, NENİ olan gençlerden, aile bireylerinden ve eğitim yönetimi akademisyenlerinden oluşmaktadır. Toplamda 36 doküman incelenmiş, maksimum çeşitlilik, ölçüt örnekleme ve kartopu örnekleme ile seçilen 46 katılımcıyla görüşülmüştür. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi ve MAXQDA 2020 nitel veri tekniği kullanılmıştır. Ulusal politika belgelerinde, Türkiye'de NENİ gençlerin işgücüne kazandırılmasının önündeki başlıca engellerin düşük eğitim seviyesi, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin eksikliği ve sosyoekonomik dezavantajlar olduğu ortaya çıkmıştır. NENİ olan gençlerin istihdamını artırmak için altyapı, eğitim, okul ve danışmanlık faaliyetlerinin artırılması gibi önlemler sunulmuştur. Araştırma, Türkiye'deki NENİ gençlerinin bir kısmının düşük eğitim seviyesine sahip olduğunu ve bu durumun işgücü piyasasına girmelerini zorlaştırdığını fakat yüksek eğitim seviyesindeki bireylerin de NENİ olabileceğini ortaya koymuştur. Cinsiyet eşitsizliği ve medeni durum yüksek NENİ oranlarına katkıda bulunan faktörler olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan gençler ve aileleri, NENİ olma durumu ve nedenlerini olumsuz bir süreç olarak tanımlamakta, bu durumun belirsizlik, endişe, memnuniyetsizlik gibi duygusal etkileri ve sosyal dışlanma,

ekonomik bağımlılık gibi psikolojik ve sosyal etkileri üzerinde durmuştur. Ayrıca, eğitim yönetimi akademisyenleri, NENİ kavramını eğitim ile istihdam çerçevesinde eğitim sistemi ve eksiklikleri, okul terki, eğitim yönetimi bağlamında değerlendirmiştir. Bu bağlamda NENİ gençlerin eğitime ve işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak için daha kapsamlı ve hedefe yönelik çözüm önerilerine, stratejilere ve politikalara ihtiyaç olduğunu savunmuştur. Sonuç olarak, Türkiye'de NENİ gençler sorunu, mevcut politikaların etkililiğinin sınırlı kaldığını ve daha bütüncül, esnek ve kapsayıcı yaklaşımlar geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Eğitim sisteminin ve işgücü piyasasının gençlerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yeniden yapılandırılması, eğitim sisteminin iyileştirilmesi, mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi, gençler için uygun istihdam olanaklarının yaratılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların uygulanması gibi stratejilerin önem taşıdığı tespit edilmiştir. Bu çalışma NENİ olma durumunun sadece ekonomik değil, eğitimsel, sosyal, psikolojik ve politik faktörlerden de etkilendiğini göstermiştir. NENİ gençlerin profilleri, aile ve eğitim sistemleriyle ilişkileri ve ulusal politika belgelerinin bu faktörleri nasıl ele aldığı bütüncül olarak değerlendirilmiştir. NENİ gençlerin sosyal ve psikolojik refahlarının iyileştirilmesi, politikaların sadece ekonomik değil, duygusal ve sosyal boyutlarını da içermesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bu da bireysel ve toplumsal düzeyde daha kapsamlı çözüm stratejileri geliştirilmesini sağlayacaktır. NENİ gençlerin geleceğe dair beklentileri ve umutları, geliştirilecek politikaların ve stratejilerin başarılı olup olmayacağını belirleyen temel unsurlardan biridir. Gençlerin beklentilerinin politika yapım süreçleriyle kısmen tutarlılık gösterdiği, ulusal politika belgelerinde yer alan tedbir ve önerilerin, gençlerin NENİ olma durumuna kısmen çözüm oluşturduğu belirtilmiştir. Mevcut önerilerin kısmen uygulanabilir olduğu, uygulanabilirlik açısından daha kapsamlı ve açık şekilde politika ve stratejilerin geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Akademik çevrenin bu konuda sunduğu çözüm önerilerinin, politika yapıcılara ve eğitim planlayıcılara daha iyi stratejiler geliştirmek adına katkı sağlayacağı öngörülmüştür. Eğitim ve istihdam arasındaki bağın güçlendirilmesi eğitim sistemi ve eksiklikleri, okul terki, eğitim yönetimi bağlamında eğitim yönetimi akademisyenlerinin görüşleriyle ele alınarak eğitim penceresinde NENİ sorununun çözümünde farklı bir bakış açısı oluşturacağı, daha kapsamlı ve etkili politikalar geliştirilmesine olanak tanıyacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçların değerlendirilmesiyle beraber NENİ sorununa yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler : İstihdam, genç işsizlik, NENİ, eğitim, ulusal politika belgesi
Sayfa Adedi : xviii +237
Danışman : Prof. Dr. Ferudun SEZGİN

**A MULTIDIMENSIONAL ANALYSIS OF THE PROBLEM OF
YOUTH NOT IN EMPLOYMENT AND EDUCATION
(Ph.D. Thesis)**

Büşra KOÇ

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

November 2024

ABSTRACT

This study aimed to address the problem of ‘Neither in Education nor in Employment’ (NEET) youth in Türkiye. These young people face significant risks due to their exclusion from education and the labour market. The research aimed to reveal the profiles of NEET youth in Türkiye, the challenges they face and potential strategies to overcome these problems, and to present the dimensions, measures and recommendations related to NEET in national policy documents. For this purpose, a case study from qualitative research methods was used. Data were obtained through document analyses and interviews. The data sources of the research consisted of documents determined to answer the research problem, as well as young people with NEET, family members and education management academicians. In total, 36 documents were analysed and 46 participants were interviewed, selected through maximum diversity, criterion sampling and snowball sampling. Content analysis method and MAXQDA 2020 qualitative data technique were used to analyse the data. National policy documents revealed that the main barriers to the labour force recruitment of NEET youth in Türkiye are low education level, lack of skills needed in the labour market and socioeconomic disadvantages. Measures such as increasing infrastructure, education, school and counselling activities have been presented to increase the employment of NEET youth. The research revealed that some of the NEET youth in Türkiye have a low level of education, which makes it difficult for them to enter the labour market, but individuals with a high level of education can also be NEET. Gender inequality and marital status were identified as factors contributing to high NEET rates. The young people and their families who participated in the research described the situation of being NEET and its causes as a negative process and emphasised the emotional effects of this situation such as uncertainty, anxiety, dissatisfaction and psychological and social effects such as social

exclusion and economic dependency. In addition, educational administration academics have evaluated the concept of NEET in the context of the education system and its deficiencies, school dropout, and educational administration within the framework of education and employment. In this context, they argued that more comprehensive and targeted solutions, strategies and policies are needed to ensure the integration of NEET youth into education and the labour market. In conclusion, the problem of NEET youth in Türkiye reveals that the effectiveness of existing policies remains limited and more holistic, flexible and inclusive approaches need to be developed. Strategies such as restructuring the education system and the labour market to meet the needs of young people, improving the education system, developing vocational training programmes, creating suitable employment opportunities for young people and implementing policies that promote gender equality have been identified as important. This study has shown that being NEET is influenced not only by economic but also by educational, social, psychological and political factors. The profiles of NEET youth, their relationship with family and education systems, and how national policy documents address these factors were assessed holistically. Improving the social and psychological well-being of NEET youth has revealed that policies should include not only economic but also emotional and social dimensions. This will enable the development of more comprehensive solution strategies at individual and societal level. The expectations and hopes of NEET youth for the future are one of the main factors that determine whether the policies and strategies to be developed will be successful or not. It is stated that the expectations of young people are partially consistent with policy-making processes, and that the measures and recommendations in national policy documents partially provide solutions to the NEET situation of young people. It has been concluded that the current recommendations are partially applicable and that more comprehensive and clear policies and strategies should be developed in terms of applicability. It is foreseen that the solution proposals offered by the academic environment on this issue will contribute to policy makers and education planners to develop better strategies. It has been concluded that strengthening the link between education and employment will create a different perspective on the solution of the NEET problem in the education window by addressing the education system and its deficiencies, school dropout, educational management in the context of educational management with the views of educational management academics, and will enable the development of more comprehensive and effective policies. With the evaluation of the results obtained, various suggestions have been presented for the NEET problem.

Key Words : Employment, youth rates, NEET, education, national policy document
Page Number : xviii +237
Supervisor : Prof. Dr. Ferudun SEZGİN

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı.....	8
Araştırmanın Önemi	8
Varsayımlar.....	10
Sınırlıklar	10
Tanımlar	11

BÖLÜM II.....	12
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	12
İstihdam.....	12
İşsizlik	15
Gençlik Kavramı	18
Genç İşsizlik	21
Genç İşsizliğin Ortaya Çıkış Nedenleri	24
Genç İşsizliğin Oluşturduğu Etkiler	27
Eğitimde veya İstihdamda Olmayan (NENİ) Kavramı	29
Güncel Rakamlarla NENİ	34
Eğitim.....	38
Eğitim Yönetimi.....	39
Okul Terki.....	40
Eğitim Yönetimi, Okul Terki ve NENİ Arasındaki İlişki	42
Politika Belgeleri: NENİ	44
İŞKUR Stratejik Planı (2024-2028).....	44
Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024).....	45
Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi (2021-2023)	46
Hükümet Programları.....	46
45. Hükümet Programı	47
46. Hükümet Programı	48
60. Hükümet Programı	48
61. Hükümet Programı	49
62. Hükümet Programı	49
64. Hükümet Programı	50
65. Hükümet Programı	50

<i>66. Hükümet Programı</i>	51
Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları	52
<i>2019 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı</i>	52
<i>2020 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı</i>	53
<i>2021 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı</i>	54
<i>2022 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı</i>	54
<i>2023 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı</i>	55
<i>2024 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı</i>	55
Orta Vadeli Programlar (2006-2025)	56
<i>Orta Vadeli Program (2006-2010)</i>	57
<i>Orta Vadeli Program (2010-2015)</i>	57
<i>Orta Vadeli Program (2015-2020)</i>	57
<i>Orta Vadeli Program (2020-2025)</i>	58
Türkiye Kalkınma Planları (1984-2028)	58
<i>1985- 1989 Beşinci Kalkınma Planı</i>	58
<i>2007-2013 Dokuzuncu Kalkınma Planı</i>	59
<i>2014-2018 Onuncu Kalkınma Planı</i>	59
<i>2019-2023 On Birinci Kalkınma Planı</i>	60
<i>2024-2028 On İkinci Kalkınma Planı</i>	60
Millî Eğitim Şûraları (1982-2021)	61
<i>11. Millî Eğitim Şûrası (1982)</i>	61
<i>12. Millî Eğitim Şûrası (1988)</i>	62
<i>13. Millî Eğitim Şûrası (1990)</i>	62
<i>14. Millî Eğitim Şûrası (1993)</i>	62
<i>15. Millî Eğitim Şûrası (1996)</i>	63
<i>16. Millî Eğitim Şûrası (1999)</i>	63

17. Millî Eğitim Şûrası (2006)	64
18. Millî Eğitim Şûrası (2010)	64
19. Millî Eğitim Şûrası (2014)	64
20. Millî Eğitim Şûrası (2021)	65
BÖLÜM III	66
YÖNTEM.....	66
Araştırmanın Modeli.....	66
Araştırmanın Veri Kaynakları.....	68
Araştırmanın İncelenen Dokümanları.....	69
Araştırmanın Çalışma Grubu	71
Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	73
Araştırmanın Veri Analizi	76
Geçerlik ve Güvenirlik	78
Geçerlik.....	78
İnandırıcılık.....	78
Aktarılabilirlik.....	79
Güvenirlik.....	79
İç Tutarlılık	80
Teyit Edilebilirlik.....	80
Araştırmacının Rolü.....	81
BÖLÜM IV	82
BULGULAR	82
Türkiye’de NENİ Olan Gençler Sorununa İlişkin Ulusal Politika Belgelerinde Yer Alan Boyutlar, Tedbirler ve Önerilere İlişkin Bulgular	82

Gençlerin, Gençlerin Aile Bireylerinin ve Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olma Durumu ve NENİ Olma Nedenlerini Tanımlama ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular	109
Gençlerin NENİ Olma Durumunu ve NENİ Olma Nedenlerini Tanımlamasına İlişkin Bulgular.....	110
Aile Bireylerinin Gençlerin NENİ Olma Durumunu ve NENİ Olma Nedenlerini Tanımlamasına İlişkin Bulgular	115
Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olma Durumunu ve NENİ Olma Nedenlerini Tanımlamasına İlişkin Bulgular	119
Gençlerin, Gençlerin Aile Bireylerinin ve Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olma Nedenlerinin Oluşturduğu Psikolojik ve Sosyal Etkiler ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular	123
Gençlerin NENİ Olma Nedenlerinin Oluşturduğu Psikolojik ve Sosyal Etkileri Değerlendirmesine İlişkin Bulgular.....	123
Aile Bireylerinin Gençlerin NENİ Olma Nedenlerinin Oluşturduğu Psikolojik ve Sosyal Etkileri Değerlendirmesine İlişkin Bulgular.....	127
Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olma Nedenlerinin Oluşturduğu Psikolojik ve Sosyal Etkileri Değerlendirmesine İlişkin Bulgular.....	133
NENİ Olan Gençlerin, Gençlerin Aile Bireylerinin ve Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin Süreç, Gelecek ve Beklentilere Yönelik Değerlendirmeler ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	136
NENİ Olan Gençlerin Süreç, Gelecek ve Beklentilere Yönelik Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular	136
Aile Bireylerinin NENİ Olan Gençler ile İlgili Süreç, Gelecek ve Beklentilere Yönelik Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular	142
Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olan Gençler ile İlgili Süreç, Gelecek ve Beklentilere Yönelik Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular	149
Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olan Gençler Sorununda Eğitim ve İstihdam İlişkisine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	157
BÖLÜM V	161

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	161
Tartışma ve Sonuç	161
Öneriler	189
KAYNAKLAR.....	197
EKLER.....	228
EK 1. Doküman Analiz Formu	229
EK 2. İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlere Yönelik Görüşme Formu	230
EK 3. İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlerin Ailelerine Yönelik Görüşme Formu	232
EK 4. İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlerin Değerlendirilmesine Yönelik Akademisyen Görüşme Formu	234
EK 5. Araştırma İçin Etik Kurul Kararı.....	236
EK 6. Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu.....	237

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. 2014-2024 Yılları Türkiye’deki Gençlerin Eğitim Durumlarına Göre NENİ Oranları	34
Tablo 2. 2014-2024 Yılları Türkiye’deki İşsizlik, Genç İşsizlik, NENİ Oranları	36
Tablo 3. Doküman Analizi İçin Seçilen Belgeler	70
Tablo 4. Katılımcıların (NENİ Gençleri) Demografik Özellikleri	71
Tablo 5. Katılımcıların (NENİ Gençlerinin Aile Bireyleri) Demografik Özellikleri	72
Tablo 6. Katılımcıların (Eğitim Yönetimi Akademisyenleri) Demografik Özellikleri	73
Tablo 7. Doküman Analizi İçin Belirlenen Temalar ve Kodlar	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.</i> Gençlerin NENİ olma durumunu tanımlama	110
<i>Şekil 2.</i> Gençlerin NENİ olma nedenlerini tanımlaması	112
<i>Şekil 3.</i> Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma durumunu ve NENİ olma nedenlerini tanımlaması	120
<i>Şekil 4.</i> Gençlerin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkiler	124
<i>Şekil 5.</i> Aile bireylerinin, gençlerin NENİ olmasının oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkileri değerlendirmesi	128
<i>Şekil 6.</i> Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkileri değerlendirmesi	134
<i>Şekil 7.</i> NENİ olan gençlerin süreç, gelecek ve beklentileri	138
<i>Şekil 8.</i> Aile bireylerinin, gençlerin NENİ olma ile ilgili süreç, gelecek ve beklentilerine yönelik değerlendirmeleri	143
<i>Şekil 9.</i> Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma ile ilgili süreç, gelecek ve beklentilere yönelik değerlendirmeleri	150
<i>Şekil 10.</i> Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençlere ilişkin eğitim ve istihdam ilişkisini değerlendirmesi	158

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
CBYP	Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı
CSBB	Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ERG	Eğitim Reformu Girişimi
ETF	Avrupa Eğitim Fonu
EUROFOUND	Avrupa Komisyonu
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
İŞKUR	İş ve İşçi Bulma Kurumu
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
MEŞ	Millî Eğitim Şûrası
NEİY	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Almayan
NENİ	Ne Eğitimde Ne İstihdamda
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
OVP	Orta Vadeli Program
SDG	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
TCHP	Türkiye Cumhuriyeti Hükümet Programı
TEDMEM	Türk Eğitim Derneğinin Düşünce Kuruluşu
TKP	Türkiye Kalkınma Planı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UGİS	Ulusal Genç İstihdam Strateji
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

UNESCO

UNICEF

WEF

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür

Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

Dünya Ekonomik Forumu



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar gibi alt başlıklara yer verilmiştir. Başlıklara ilişkin açıklamalar burada yer almaktadır.

Problem Durumu

Toplumlarında genç nüfusun eğitim ve istihdam süreçlerine etkin katılımı, ekonomik ve sosyal kalkınmanın temel dinamiklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de eğitim-istihdam ilişkisi bakımından ne eğitimde ne istihdamda olan gençler, toplumun önemli bir kesimini oluşturmakta ve bu gençlerde belirgin bir artış gözlemlenmektedir. Bu durum hem bireysel hem de toplumsal düzeyde dünyada giderek artan bir sorun alanı olarak görülmektedir (Ateştöken, 2020; Aydın & Dayıoğlu, 2020; Payne, 2002; Raffe, 2000). Özellikle küreselleşme süreci ile 15–24 yaş arasındaki bu nüfus, eğitim sisteminden kopmuş veya iş gücüne katılamamış gençler olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (OECD) vb. tarafından “Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ)” olan gençler olarak adlandırılmaktadır (BM, 2013; ILO, 2017; OECD, 2017).

NEET kavramı, “Not in Education, Employment or Training” İngilizce söz grubu ile ifade edilen kavramın baş harflerinin kısaltmasıdır. Kavramın Türkçe karşılığı, “Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Stajda/Çıracılıkta/Yerleştirmede (vb).” şeklinde çevrilmektedir (Tolgay & Çakır, 2022). Yapılan çeşitli araştırmalar arasında Kılıç (2014), çalışmasında NEET kavramının Türkçe karşılığını “Ne Eğitimde Ne istihdamda Ne Yetiştirmede” şeklinde kullanmış ve “NEİY” şeklinde kısaltmıştır. Arabacı (2020) ise çalışmasında “Ne Eğitimde

Ne İstihdamda” ifadesinin kısaltması olan “NENİ” tabirini kullanmıştır. Ancak Türkçe çalışmalarda da çoğunlukla ifadenin İngilizce kısaltması olan “NEET” veya Türkçe olarak “Ne Eğitimde Ne İstihdamda” şeklinde kullanılmaktadır. Çünkü İngilizcede hem teorik hem pratik eğitimi vurgulamak için “education” ve “training” sözcükleri kullanılmaktadır. Ancak Türkçede "eğitim" sözcüğünün tüm eğitim süreçlerini kapsadığı düşünülerek ayrıca çıraklık, staj, yetiştirme vb. pratik eğitime ilişkin bir kavram genel olarak eklenmemektedir (Tolgay, 2021). Yapılan bu çalışmada “Ne Eğitimde Ne İstihdamda” kavramının kısaltması orijinal hali yerine yazılan tezin Türkçe olması sebebiyle “NENİ” şeklinde kullanılacaktır.

OECD bir haftalık sürede an az bir saat eğitimde, öğretimde ya da istihdamda olmayan 15-29 yaş grubundaki kişileri NENİ olarak tanımlamıştır. Bu yaş aralığı 15-19, 15-29, 15-34, 18-29, 25-29 şeklinde farklılıklar gösterebilir (OECD, 2022). Ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanabilmesi için gerekli olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde eğitim kritik bir rol oynamaktadır. Eğitim, bireylerin çeşitli bilgi ve beceriler edinmesini sağlarken, toplumsal açıdan da yeniden üretimi desteklemektedir. Bireylerin sahip oldukları bilgi ve beceriler, istihdam edilebilirlikleri açısından önemli bir avantaj kaynağı haline gelebilmektedir (Schmid & Edthofer, 2015; Yardımcıoğlu, 2012). Sanayileşmiş modern toplumlarda eğitim, işgücünün toplumsal gereksinimlere uygun şekilde hazırlanması olarak değerlendirilmektedir. Eğitim sisteminin kalitesi ve erişilebilirliği, NENİ oranlarını doğrudan etkilemektedir. Kaliteli ve kapsayıcı bir eğitim sistemi, gençlerin eğitimde kalmasını ve işgücü piyasasına daha iyi hazırlanmasını sağlar. Bununla birlikte Eğitim yönetimi, eğitim politikalarının etkinliğini artırarak NENİ oranlarını düşürebilir (Avagianou, Kapitsinis, Papageorgiou, Strand & Gialis, 2022; Diktaş Yerli, 2023).

NENİ oranlarının yüksek olması, gençlerin eğitim ve işgücü piyasasına entegrasyonunda ciddi sorunlar olduğunu göstermektedir. Bu durum, ekonomik büyüme ve sosyal uyum açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir (O’Higgins, 2015). Özellikle kadınlar arasında NENİ oranının yüksek olması, cinsiyet eşitliği ve kadınların iş gücüne katılımı konularında daha fazla çalışma yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. NENİ gençlerin işgücü piyasasına kazandırılması için eğitim politikalarının ve istihdam stratejilerinin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve gençlerin bu programlara erişiminin artırılması önem arz etmektedir (Abadir, Distaso & Giraitis, 2007; Açar & Güneş, 2023; Arellano & Bond, 1991).

Sürdürülebilir bir gelecek, ancak gençlerin katkısıyla sağlanacaktır. Bu nedenle yapılan çalışmada NENİ olan gençlerin yaşadığı sorunlar ele alınmıştır. Bu bağlamda NENİ olan

gençlerin profilini, NENİ olma nedenlerini, bu durumun NENİ olan gençler üzerindeki sosyal ve psikolojik etkilerini, bu durumun eğitim ve istihdam açısından değerlendirilmesini, NENİ olan gençlere yönelik ulusal politika belgelerinde ve eğitim politikalarında hangi tedbir ve önerilerin ortaya konulduğunu kapsayan bir çalışma yapılması hedeflenmektedir. Hedeflenen çalışmada NENİ olan gençler, NENİ olan gençlerin aile bireyleri ve eğitim yönetimi akademisyenleri ile yapılan görüşmeler sonrası eğitim, eğitim yönetimi, istihdam, NENİ arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte incelenen Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi ve Eylem Planı, İŞKUR Stratejik Planı, Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, Hükümet Programları, Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları, Orta Vadeli Programlar, Türkiye Kalkınma Planları ve Millî Eğitim Şûralarında yer alan tedbir ve önerilerin detaylı analizini ortaya koymanın araştırmaya önem kazandıracağı düşünülmektedir.

Eğitim ve kamu politikalarının planlanması ve programlanması açısından nüfus içerisindeki NENİ olan gençlerin konumunun netliğe kavuşturulması önem arz etmektedir. Türkiye'nin NENİ olma durumunu öğrenmek için genç nüfus içindeki eğitim, okullaşma oranı, işsizlik ve istihdam oranları gibi parametreler çoğu zaman tek başına yeterli olmamaktadır. Bu klasik göstergeler sadece işgücü piyasasında aktif olan bireyleri kapsadığından, genç nüfusun karşılaştığı sorunların boyutlarını göstermekte genellikle yetersiz kalmaktadır (Akbulut, 2023). Konuya sadece iş arayan gençlerin iş bulması ya da bulamaması açısından bakıldığında asıl sorunun önemli bir yönü ve bir kısmı gözden kaçabilmektedir. Yalnızca işsizlik oranlarına odaklanmak, eğitim veya istihdamda olmayan gençlerin istemeden görmezden gelinmesine neden olabilmektedir (Kılıç, 2014).

Bu doğrultuda NENİ olan gençler konusu, son yıllarda hem Türkiye'de hem de dünya genelinde önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Türkiye'nin NENİ oranı, genç nüfusun eğitim ve istihdam dışında kalma durumunu belirlemede önemlidir ve OECD ülkeleri arasında dikkat çekici bir konuma sahiptir. Türkiye, genç NENİ oranında OECD ülkeleri arasında üst sıralarda yer alırken, bazı OECD ülkeleri Türkiye'den daha düşük, bazıları ise daha yüksek oranlara sahiptir. Bu durumun sebepleri, istihdam politikaları, eğitim sistemleri ve sosyal destek mekanizmaları gibi birçok faktöre dayanır (Olçay & Uysal, 2023). OECD ülkelerindeki genel durum incelendiğinde, bazı Avrupa ülkelerinin ve diğer gelişmiş OECD ülkelerinin, Türkiye'ye kıyasla oldukça düşük NENİ oranlarına sahip olduğu görülmüştür. Avrupa'da en düşük NENİ oranına sahip Hollanda'nın NENİ oranının %4-5 arasında olduğu belirtilmiştir. İsveç ve Norveç'te ise NENİ oranlarının %5-6 civarında olduğu görülmüştür.

Avrupa ortalamasına yakın olan İsviçre ve Almanya'nın NENİ oranları sırasıyla %7-8 olarak belirtilmiştir. Bazı OECD ülkelerinin ise Türkiye'ye benzer şekilde yüksek NENİ oranına sahip olduğu görülmüştür. Güney Afrika ise OECD ülkeleri arasında %35 ile en yüksek NENİ oranına sahip ülkelerden biridir. Kolombiya'nın ise %30 NENİ oranına sahip olup, genç nüfus arasında işsiz ve eğitim dışı kalmanın oldukça yaygın olduğu belirtilmiştir. İtalya %23-24 ve Yunanistan %20 civarındaki yüksek NENİ oranlarıyla dikkat çekmiştir. Son olarak Türkiye'deki duruma bakıldığında ise 2023 itibariyle OECD verilerine göre NENİ oranının yaklaşık %28 civarında olduğu görülmüştür. Bu oran OECD ortalamasının oldukça üzerindedir. OECD ortalaması ise yaklaşık %14-15 arasındadır (OECD, 2022, 2023). Bu durum, Türkiye'nin genç işsizlik ve eğitim dışı kalma sorunlarının daha yaygın olduğunu göstermiştir.

Türkiye ile ilgili bu sorunu detaylı şekilde ele almak ve sorunu çözebilmek adına literatüre katkı sağlayacak araştırmalara yer verilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Bu alanda NENİ gençlerin profili, karşılaştıkları zorluklar ve bu durumun nedenleri hakkında kapsamlı ve güncel veri eksikliği bulunmaktadır. Literatürde, birçok çalışma, NENİ gençlerin demografik özelliklerini ve sosyoekonomik durumlarını yeterince detaylandırmamaktadır. NENİ gençler genellikle tek bir homojen grup olarak ele alınmakta ve bu gençlerin heterojen bir yapıya sahip olduğu gözden kaçırılmaktadır (Alvarado, Conde, Novella & Repetto, 2020; Bayrakdar & İncekara, 2013; Finlay, Sheridan, McKay & Nudzor, 2010; Mendolia & Walker, 2014). Eğitimden erken ayrılanlar, uzun süreli işsizler, engelli bireyler, kadınlar ve kırsal kesimlerde yaşayanlar gibi farklı NENİ alt gruplarının ihtiyaçları ve sorunları birbirinden çok farklıdır. Bu alt grupların ayrıntılı profillemesi yapılmadığı için, hedefe yönelik politika ve programlar yeterince geliştirilmemektedir (Cabral, 2018; Ruesga-Benito, González-Laxe & Picatoste, 2018; Selçuk, Güzel & Buz, 2021). Dolayısıyla, NENİ gençlerin detaylı bir sınıflandırması yapılmalı ve bu alt gruplara yönelik farklı stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışma, NENİ gençlerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak ve politika yapıcılar için daha hedeflenmiş çözümler sunacaktır.

Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum eksikliği, NENİ gençler sorununun temel nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Ancak literatürde bu iki alan arasındaki ilişkinin derinlemesine incelendiği çalışmalar sınırlı sayıda bulunmaktadır. Eğitim sisteminin gençleri iş gücü piyasasına hazırlamada yetersiz kaldığı durumlarda, mezun gençler iş bulma konusunda zorluklarla karşılaşmaktadır (İşlek, 2018; Küçüker, 2008; Youth Guarantee Programme, 2013). Özellikle eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına ne ölçüde

yanıt verdiği, gençlerin eğitimde kazandıkları becerilerin iş piyasasında nasıl değerlendirildiği ve beceri uyumsuzluğunun nasıl giderilebileceği üzerine daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Yapılan çalışma sayesinde eğitim ve istihdam arasındaki uyumun güçlendirilmesi konusundaki boşlukların doldurulabilmesi öngörülmektedir (Altınsoy & Yiğit, 2017; Kesici, 2011; Özen, 2015; Vancea & Utzet, 2018).

NENİ gençler üzerine yapılacak araştırmalar, bu grubun iş gücüne dahil edilmesi ve sosyal entegrasyonunun sağlanması açısından kritik bilgiler sunacağından genç işsizliği ve toplumsal dışlanmanın önlenmesine yardımcı olacaktır. Bu gençlerin üretken bireyler haline getirilememesi, devlet harcamalarında sosyal yardımların artmasına ve ekonomik üretkenliğin azalmasına yol açmaktadır. NENİ gençler üzerine yapılacak araştırmalar, bu maliyetleri azaltmak için ne tür politikalar geliştirilmesi gerektiği konusunda politika yapıcılara rehberlik edebilecektir (Altınok, 2014; Habitat Kalkınma ve Yönetişim Derneği, 2013; Köse, 2024).

Literatürde eğitim, psikososyal faktörler ve aile dinamikleri ile NENİ gençler arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar sınırlıdır. Gençlerin eğitim süreçleri, psikolojik sağlıkları, motivasyonları, özgüvenleri ve aileden aldıkları destek, onların eğitim ve istihdam süreçlerine dahil olup olmamaları üzerinde doğrudan etkili olabilir (Karyda & Jenkins, 2018; Yücel, 2022). Ailelerin ekonomik durumu, ebeveynlerin eğitim seviyesi ve gençlerin sosyal çevresi, NENİ durumunu etkileyen önemli unsurlar arasında yer aldığı için çalışma bu çerçeve üzerine kurulmaktadır. NENİ statüsünde kalan gençlerin uzun vadede hem bireysel hem eğitimsel hem de toplumsal düzeyde ne tür sonuçlar doğurduğuna dair uzun süreli izleme çalışmaları oldukça sınırlıdır. Özellikle, NENİ durumunun uzun vadede gençlerin kariyer yolları, yaşam kalitesi, gelir düzeyleri ve topluma katılımları üzerinde nasıl bir etki yarattığı yeterince incelenmemiştir (Efe, 2019).

NENİ gençlerin iş gücüne kazandırılması, BM'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG) çerçevesinde genç işsizliği, eşitsizliklerin azaltılması ve nitelikli eğitim sağlanması gibi hedeflere ulaştırmasında kilit bir rol oynamaktadır. NENİ gençlerin sorunlarına yönelik yapılacak araştırmalar, bu hedeflere ulaşılmasına katkı sağlayabilir ve sürdürülebilir kalkınma süreçlerini hızlandırabilir (Carcillo, Fernández, Königs & Minea, 2015; Tolgay & Çakır, 2022). Bu çalışmada sadece NENİ olma oranlarının yer aldığı çalışmalardan farklı olarak, NENİ olan gençlerin ve aile bireylerinin de görüş ve değerlendirmelerine de yer verilecektir. Ayrıca yapılan çalışma literatürde NENİ sorununu değerlendiren, risk durumu ve çözüm önerilerini ortaya koyan eğitim yönetimi akademisyenleri ile ilgili bir çalışma

bulunmaması açısından da farklılık oluşturmaktadır. NENİ sorununun kaynağına ulaşmak için planlama konusunu incelemek gerekmektedir. NENİ durumunun eğitimin yönetimi ve planlamasıyla olan ilişki bağına kuran çalışmaların yer almaması da bu çalışmayı yapmak için yeterli bir sebep olarak sunulabilir. Gençlerin emek piyasalarına geçiş sorunları ve ortaya çıkan NENİ probleminin çözümü için bu kavram kapsamında yer alan NENİ gençlerinin analiz edilmesi gerekmektedir (Breen, 2005; Dias & Vasconcelos, 2020; Eurofound, 2012; Hair, Moore, Ling, McPhee-Baker & Brown, 2009; Pemberton, 2008; Zencirkıran, 2019).

Genel olarak literatürdeki ulusal yazındaki çalışmalara bakıldığında bu konunun tek bir boyutta incelendiği görülmektedir. Yani NENİ tanımlama ve teorileri, NENİ olan gençleri, iş gücü piyasasında genç işsizlik, Türkiye’de işsizliğin özellikleri, NENİ sorununa yönelik çözümler, NENİ durumuna yönelik istihdam politikaları, (Adak, 2010; Ata, 2007; Bozdağlıoğlu & Uyar, 2008; Çetinkaya, 2010; Erdayı, 2009; Erol, 2010; Gündoğan, 1999; Işık, 2016; Ören & Şahverdioğulları, 2016; Özaydın, 2013; Özel & Kula, 2017; Semerci, 2012; Yentürk & Başlevent, 2012) şeklinde konuların yer aldığı ya da işsizlik oranlarının raporlarda yer alan istatistiki verilerle karşılaştırıldığı (Acar, 2020; Apaydın, 2018; Coşan, Şahin & Yörübulut, 2017; Çoban, 2017; Kelleci & Zehra, 2016; Soylu & Aydın, 2020) çalışmalar bulunmaktadır. Uluslararası alan yazın incelendiğinde genç işsizliğin nedenlerini ve genel özelliklerini, NENİ olanların genel analizini, iş gücü piyasasındaki durumunu, ILO ve istatistik verilerinin genç işsizliği yansıtırma durumunu, NENİ olmanın sonuçlarını, birden fazla ülkedeki genç işsizlik oranlarının kıyaslanmasını, kapsayan çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Arunatilake & Jayawardena, 2010; Dundar, Millot, Riboud, Shoji, Aturupane, Goyal & Raju, 2017; Eurofound, 2012, 2016; ILO, 2014; Feng, Everington & Ralston, 2015; Furlong, 2007). NENİ olan gençlerin demografik özellikleri, NENİ olma nedenleri, etkileri ve bu sorunun politika belgelerinde yer alma şeklini bir arada inceleyen yeterli sayıda çalışma bulunmadığı için bu araştırma yapılmalıdır. Yapılan diğer çalışmalarda incelenen politika belgelerinin (Baş, 2017; Erikli, 2016; Ulukan, 2020; Yaman, 2021; Yavaş, 2021) içerik bakımından genel olarak yorumlandığı, yaklaşımların değerlendirildiği, tek bir politika belgesi aracılığıyla genç işsizliğin ele alındığı ya da istatistiksel veriler ile incelemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak birden fazla politika belgesi ile konu içeriğinin ilişkisi incelenerek metinlerde yer alan boyutların, tedbir ve önerilerin analizi yapılacaktır.

NENİ grubu Avrupa Birliği (AB) standartlarında ya da OECD araştırma verilerinde 15-29 yaş aralığı olarak dikkate alınmaktadır (OECD, 2022). Yapılan bu çalışmada özgünlük sağlanabilmesi ve zorunlu eğitiminin 12 yıl olması nedeniyle 18-29 yaş aralığındaki bireyler ile analiz yapılacaktır. Bu bağlamda 2024 yılı itibarıyla, 18-29 yaş arası NENİ gençlerin sayısı 5.100.000 civarındadır. Bu yaş grubundaki NENİ kadınların sayısı ise 3.400.000'dir (ILO, 2024). Genel olarak, 18-29 yaş arasındaki NENİ gençlerin oranı %33,5'tir. Bu oran, genç kadınlar arasında daha yüksektir. NENİ gençlerin üçte ikisinin kadın olduğu görülmektedir. İşsizlik ve İşgücü Piyasası dikkate alındığında Genç işsizlik oranı Türkiye'de %19,4 olup, bu oran genç kadınlarda %25,2'ye kadar çıkmaktadır. 18-29 yaş grubundaki NENİ kadınların oranı %48,7 iken, aynı yaş grubundaki erkekler için bu oran %23,1'dir. Bu, Türkiye'de 18-29 yaş arasındaki her iki kadından birinin NENİ sınıfında olduğunu göstermektedir (TÜİK, 2024).

NENİ iktisat alanının analiz konusu gibi görünse de yapılan araştırmalar multidisipliner özellik taşıdığından eğitim boyutu ve yorumu ile de ele alınmalıdır. Bu çalışma ile NENİ konusunda ekonomi, eğitim, sosyoloji, psikoloji ve yaşantı gibi çeşitli boyutları dikkate alan çok disiplinli araştırmalara duyulan ihtiyaç öne çıkmaktadır (Blitz, 1968). NENİ, Eğitim yönetimi bağlamında önemli bir araştırma konusudur. Dolayısıyla eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek adına eğitim yönetimi akademisyenlerinin görüşlerine başvurulmaktadır. Sadece ekonomi boyutu ile değil; eğitim, psikoloji ve yaşantı yardımıyla NENİ gençler üzerinde bir profil çizmek ve davranış kalıplarını ortaya koymak gerekmektedir (Aşkun & Yağmur, 2021; Bahar, 2019; Pekel, 2019). Bu kalıpları netleştirmek adına eğitim yönetimi bağlamında NENİ olan gençlerin iş gücüne ve eğitime entegre edilebilmesi için gençlerin iş gücü piyasalarına geçişindeki durumları ele alınmalıdır (Kumaş & Çağlar, 2017; Kurnaz, 2015; Kurnaz Baltacı & Özaydın, 2020). Literatürde bu şekilde eğitim yönetimi kapsamında yer alan çalışmalar yetersiz olduğu için bu araştırma yapılmaktadır. Eğitim, istihdam ve NENİ arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için NENİ gençlerin ve ailelerinin yanı sıra eğitim yönetimi akademisyenlerinin perspektiflerini dahil etmek araştırmanın özgünlüğünü artıracaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Türkiye’de 18-29 yaş grubundaki gençlerin “Ne eğitimde ne istihdamda (NENİ)” olma durumları ve profillerinin tanımlanması, NENİ olma nedenlerinin belirlenmesi, NENİ olma durumunun oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkilerin tartışılması, bu durumun eğitim ve istihdam açısından değerlendirilmesi, gerekli çözüm, strateji, politika ve önerilerin sunulması amaçlanmaktadır. Bu duruma ilişkin ilgili kişilerin (NENİ olan gençler, NENİ olan gençlerin aile bireyleri ve eğitim yönetimi akademisyenleri) görüşleri değerlendirilecektir. Bununla birlikte NENİ kavramını ele alan Ulusal (Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi ve Eylem Planı, İŞKUR Stratejik Planı, Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, Hükümet Programları, Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları, Orta Vadeli Programlar, Türkiye Kalkınma Planları ve Millî Eğitim Şûraları) politika belgelerinde yer verilen tedbir ve öneriler ile ilgili veriler analiz edilecektir. NENİ olma durumunu bütüncül bir şekilde değerlendirerek bu duruma yönelik nelerin yapılabileceği konusunda önerilerin sunulması istenmektedir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Türkiye’de NENİ olan gençler sorununa ilişkin Ulusal (Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi ve Eylem Planı, İŞKUR Stratejik Planı, Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, Hükümet Programları, Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları, Orta Vadeli Programlar, Türkiye Kalkınma Planları ve Millî Eğitim Şûraları) politika belgelerinde hangi boyutlar, tedbirler ve öneriler sunulmaktadır?
2. NENİ olma durumu ve NENİ olma nedenlerine ilişkin tanımlamalar nelerdir?
3. NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkiler nelerdir?
4. NENİ olma durumunda gelecek ve beklentilere yönelik değerlendirmeler nelerdir?
5. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin eğitim ve istihdam ilişkisi ile ilgili görüşleri nelerdir?

Araştırmanın Önemi

NENİ olarak adlandırılan bu kavram günümüz toplumlarında gençlerin sosyal durumunu ortaya koymaktadır. Bu genç nüfus grubunun işgücü piyasasından ve eğitim sisteminden dışlanması, sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal refah açısından da kaygı verici sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda, NENİ olan gençlerin toplumsal

entegrasyonunun sağlanamaması, uzun vadede ülkenin ekonomik verimliliğini, sosyal uyumunu ve yenilikçi kapasitesini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu doğrultuda öncelikle şu soruyu sormak gerekmektedir. Türkiye’de 15-24, 15-34 veya 25-29 ya da 18-29 yaş arası eğitimde ve istihdamda olmayan gençlerin durumu nedir? Bu sorunun cevabına genellikle Türkiye’nin ILO, OECD, BM, TÜİK vb. gibi kuruluşlarla paylaştığı istatistikler kapsamında rastlamak mümkündür. Fakat sorunların ve yaşantının temeline inen nitel çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda yapılan araştırma Türkiye’de 18-29 yaş grubunda yer alan ve NENİ statüsünde bulunan gençlerin NENİ olma nedenleri ve NENİ olmanın gençler üzerindeki etkilerine, NENİ gençlere sahip ailelerin durumu değerlendirmesine, eğitim yönetimi akademisyenleri tarafından konunun ele alınmasına ilişkin bulgulara ulaşmayı sağlayacağı için önem arz etmektedir. Yapılacak görüşmeler sonucunda 18-29 yaş grubu gençlerin eğitim ve istihdam imkanlarına erişim durumları, eğitim ve istihdama katılım istekleri, eğitim ve istihdam süreçlerindeki tecrübeleri, eğitim ve istihdama yönelik beklentileri ve genel olarak gelecek eğilimleri ve psikososyal düzeylerinin belirlenmesi ve tüm durumların bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

Türkiye’de NENİ olan gençlerin sayısının artması, sadece işsizlik oranları açısından değil, aynı zamanda eğitimden erken ayrılma, beceri eksiklikleri, sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi çok boyutlu sorunların bir araya geldiği karmaşık bir olguyu temsil etmektedir. Bu durum, NENİ olan gençlerin profiline dair daha derinlemesine bir anlayış geliştirilmesini gerektirmektedir. Araştırma, bu gençlerin demografik, sosyoekonomik ve psikolojik profillerini ortaya koyarak, bu grubun ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu araştırma, NENİ olan gençlerin sorunlarla nasıl başa çıktığını ve hangi durumların onların topluma yeniden kazandırılmasında etkili olabileceğini anlamak için bir temel oluşturacaktır. Bununla birlikte uygulanan politika ve tedbirlerin incelenmesi, gelecekte benzer krizlere nasıl hazırlanılabileceğine dair önemli çıkarımlar sağlayacaktır. Araştırma, bu gençlerin eğitim sistemine ve işgücü piyasasına yeniden kazandırılması için hangi stratejilerin ve politikaların geliştirilmesi gerektiğini ortaya koyacaktır. Son olarak, araştırmanın eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar için önemi vurgulanacaktır. Araştırma, ulusal literatürde yer alan politika belgelerini inceleyerek, Türkiye'nin mevcut NENİ olma sorununa yönelik çözüm önerileri sunacaktır. Ayrıca, araştırma bulguları, Türkiye'nin gelecekteki gençlik politikalarının oluşturulmasında ve mevcut politika belgelerinin iyileştirilmesinde de yol gösterici olacaktır. Bu bağlamda, araştırma, hem NENİ olan gençlerin toplumsal entegrasyonunu sağlamak için uygulanacak politikaların

şekillendirilmesine katkı sunacak hem de Türkiye'nin eğitim hedefleri ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşmasına destek olacaktır. Bu araştırmanın, Türkiye'de genç işsizliği ve NENİ olgusuyla ilgili literatürdeki boşluğa katkı sağlayacak nitelikte olması beklenmektedir.

Gençlerin eğitim ve istihdama katılımlarını artırma, kolaylaştırma ve sürdürülebilir kılmaya yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi ise araştırma sonunda ulaşılması istenilen bir başka hedeftir. Böylece NENİ olan gençler için eğitim yönetimi bağlamında gençlerin okuldaki eğitim içeriklerinin bireysel farklılıklara odaklı iyileştirilmesi, planlama sürecinin geliştirilmesi, proje ve üretime odaklı hale gelmesinin yanı sıra fırsatlar, riskler ve stratejiler belirlenebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda Türkiye'nin NENİ olan gençler sorununu analiz edilmesiyle yapılan araştırmanın Türkiye'nin Ulusal NENİ Stratejisi geliştirebilmesi için referans olabilecek bir kaynak niteliğine sahip olacağı düşünülmektedir.

Varsayımlar

Mevcut araştırma Türkiye'de genç işsizlik olgusundan yola çıkılarak, NENİ olan 18-29 yaş arası genç istihdamında ve eğitiminde gençleri olumlu ve olumsuz olarak etkileyen sorunlar olduğu varsayımına dayanılarak yapılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamındaki katılımcıların bilgi, deneyim ve yaşantı zenginliği açısından araştırmanın sorularını cevaplayacak yeterlikte oldukları, istihdamda veya eğitimde olmama olgusunun kişisel deneyimlere dayalı olarak incelenebileceği varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin deneyimlerini, algılarını ve bu süreci ilgilendiren politika belgelerini analiz etmeye yönelik yapılmaktadır. Araştırmada sadece 46 kişi ile görüşme yapılacaktır. NENİ profili yarı-yapılandırılmış görüşme formu üzerine temellendirilen yüz yüze görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Bu doğrultuda nitel verileri toplama sürecinde sıklıkla karşılaşılan öz değerlendirme yanlılığı bir sınırlılık olarak görülebilir. Mevcut araştırmada eğitim yönetimi akademisyenleri ile görüşme yapılmıştır. Eğitim politikacısı, eğitim yöneticisi, eğitim planlamacısı ya da bu kalkınma sürecinin oluşturulmasında katkısı olan, bakanlıkta, yerel yönetim vb. kurumlarda yer alan diğer paydaşlar ile görüşme yapılmamıştır. Bu durumun da araştırmanın sınırlılığını oluşturduğu söylenebilir.

Tanımlar

Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ) olan gençler: Çalışmayan, işgücünde yer almayan, eğitim veya öğrenim hayatında olmayan ya da beceri artırımı faaliyetlerinde bulunmayan kitle için kullanılan kısaltmadır. NENİ, işsiz ve işgücüne dahil olmayan genç nüfusta yer alıp aynı zamanda eğitime (örgün eğitim, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen 15-24 yaş arası nüfusu kapsar (OECD, 2017).

NENİ Olan Gençler: Yapılan çalışmada, 18-29 yaş arası en az 6 ay eğitim veya istihdamda bulunmamış Hatay, Sivas ve Ankara’da yaşayan toplam 18 bireyden oluşmaktadır.

NENİ Olan Gençlerin Aile Bireyleri: Yapılan çalışmada, 41-65 yaş arası Hatay, Sivas ve Ankara’da yaşayan toplam 18 bireyden oluşmaktadır.

Eğitim Yönetimi Akademisyenleri: Yapılan çalışmada, 33-58 yaş arası İstanbul, Hatay, Sivas, Adana, Mersin, Gaziantep’te yaşayan, bulunduğu unvanda en az 1 yıl görev yapmış profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi olan toplam 10 bireyden oluşmaktadır.

Politika Belgeleri: NENİ kavramının yer aldığı, doğrudan yer almasa da eğitim, işsizlik, genç işsizlik anahtar kelimelerinin yardımıyla yer verilen boyut, tedbir ve öneri açısından incelenen toplam 36 belgedir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın teorik altyapısını oluşturan ne eğitimde ne istihdamda (NENİ) olan gençlik sorunu kavramsal çerçevesi ve bu sorunun hangi ulusal politika belgelerinde ele alınacağına ilişkin teorik çerçeve sunulmuştur.

İstihdam

İnsanlar, fizyolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için, mal ve hizmet tüketmeye ihtiyaç duyarlar. Bireyler için ekonomik sürecin ilk adımı tüketimdir ve bu da gelir elde etmeyi gerektirir. Gelir elde etmek ise; bir iş sahibi olmayı ve istihdama katılmayı gerektirmektedir (Soylu & Aydın, 2020).

İstihdam, insan gücünün bir ülke ekonomisinde bir yıllık süre boyunca kullanılması veya bireylerin çalıştırılması demek olup; bireylerin ekonomik faaliyetlere katılma yeteneklerini gösterir (Koçancı & Yerlikaya, 2019; Korkmaz, 2010). İstihdam, bir ülkenin ekonomik çıktısına katkıda bulunan ücretli iş alma veya üretken faaliyetlerde bulunma eylemidir. Genellikle ücretler veya maaşlar şeklinde, tazminat karşılığında emek değişimini içerir. İstihdam; ekonomik büyümeye, sosyal istikrara ve bireysel refaha katkıda bulunan gelir, sosyal faydalar, beceri gelişimi ve kariyer gelişimi sunar (ILO, 2019).

İstihdam, işgücü arzı talebi karşıladığında ortaya çıkar ve bireylerin çalışma koşullarına katılmasını sağlar. Gelir yaratma, sosyal koruma, mesleki gelişim ve kişisel tatmin gibi faydalar sunar. İstihdam; ekonomik büyüme, sosyal istikrar ve bireysel refah için çok önemlidir (OECD, 2020). Bu tanım, işgücü piyasalarının işverenlerin işgücüne olan talepleriyle, bireylerin iş arama ve istihdam edilme süreçleri arasındaki etkileşimi vurgular.

İstihdam hem ekonomik hem de sosyal boyutlarda önemli bir rol oynar ve bireylerin yaşam kalitesini ve refahını etkiler.

Dünya Bankası tarafından yayımlanan son beş yılın raporlarında bakıldığında Dünya Kalkınma Raporu 2020’de; Salgının, küresel olarak işsizlik oranlarını artırdığı ve işgücü piyasalarında büyük aksaklıklara neden olduğu görülmektedir. Çalışanların uzaktan ve evden çalışma modellerine uyum sağlamak zorunda kaldığı belirtilmektedir (World Bank, 2020). Dünya Bankası 2021 raporunda; Bazı ülkeler salgın sırasında işsizlikteki artışı azaltmak için yeniden yapılanma programlarını başlattığı görülmektedir (World Bank, 2021). Dünya Bankası 2022 raporuna göre, ekonomiler toparlanmaya başladıkça işsizlik oranlarının da bir miktar düşmeye başladığı görülmektedir (World Bank, 2022). Dünya Bankası 2023 raporuna bakıldığında, Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine, gelişmekte olan ülkelere ve kadınların işgücüne katılımına odaklanıldığı görülmektedir (World Bank, 2023). Son olarak 2024 dünya kalkınma raporunda ise, Dünya işsizlik oranlarının bir miktar düşmesinin beklendiği, ancak işgücü piyasalarındaki önemli eşitsizlikler ve uçurumlar devam ettiği, istihdam kavramına yönelik küresel eğilimleri ele alarak politika yapıcılar için politika stratejileri önerildiği görülmektedir (World Bank, 2024). Bu raporlar, ekonomik, sosyal ve çevresel faktörleri göz önünde bulundurarak küresel işsizlik ve istihdam ortamını analiz etmektedir (Ak, Şahin, Çiçekler & Ertürk, 2020; Meherali, Punjani, Louie-Poon, Abdul Rahim, Das, Salam & Lassi, 2021).

2020 yılı ILO verileri ve 2021 yılı OECD Raporu ise; istihdam durumunu, işsizlik oranlarını, gelir eşitsizliğini ve piyasa dönüşümlerini analiz ederek; salgının işgücü piyasaları üzerindeki etkisini belirtmektedir. Aynı zamanda, kriz sonrası toparlanma piyasasının şekillenmesini değerlendirmektedir (Erikli, 2021; Güloğlu & Çepni, 2021; ILO, 2020a; OECD, 2021). Avrupa Komisyonu (2021); istihdam konusunda, dijital dönüşümün işgücü piyasaları ve beceri gereksinimleri üzerindeki etkisini analiz ederek; dijital yetkinliklerin geliştirilmesi ve gelecekteki iş ve işgücü piyasalarındaki eşitsizliklerin azaltılması için, politika önerileri sunmaktadır (European Commission, 2021). Uluslararası Para Fonu’nun (IMF) Dünya Ekonomik Görünümü Raporu; küresel işgücü piyasası eğilimlerini, işsizliği, büyüme tahminlerini, eşitsizliği ve politika önerilerini incelerken; salgının etkisini de değerlendirmektedir (IMF, 2021).

2024 yılı işgücü piyasası verilerine göre Türkiye’de işsizlik oranı, haziran ayında %8,9 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam edilen kişi sayısı 32 milyon 591 bin olup; istihdam oranı %49,4’tür. Mevsim etkilerinden arındırılmış veriler dikkate alındığında; istihdam edilen kişi

sayısı 32 milyon 522 bin, istihdam oranı ise %49,3 olarak kaydedilmiştir. İşgücü sayısı 35 milyon 827 bin kişi olup; işgücüne katılım oranı %54,4 olarak belirlenmiştir. Bu veriler ışığında; mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranı, %9,2 olarak hesaplanmıştır. 2024 yılının ilk çeyreğinde, işgücü piyasasında önemli gelişmeler yaşanmıştır. İşgücüne katılım oranı bir önceki çeyreğe göre 0,8 puan artarak, %54,1'e ulaşmıştır. Erkeklerde işgücüne katılım oranı %71,7 olup; kadınlarda ise %36,7 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemde, istihdam oranı bir önceki çeyreğe göre 0,7 puan artarak, %49,3 olmuştur. Bu artış hem erkeklerde hem de kadınlarda 0,7 puanlık bir artışla; sırasıyla %63,4 ve %35,2 olarak kaydedilmiştir. Sektörel bazda incelendiğinde; tarım, sanayi, inşaat ve hizmetler sektörlerinin toplam istihdam içindeki payları dikkat çekmektedir. 2024 yılı birinci çeyreğinde, sanayi sektöründe istihdam %0,1 azalırken; inşaat sektöründe %2,4 ve ticaret-hizmet sektörlerinde %3,9 artış göstermiştir. Mevsim etkilerinden arındırılmış toplam istihdam endeksi, 2024 yılı birinci çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre %0,9 artış göstermiştir. Bu veriler, Türkiye ekonomisinin istihdam yaratma kapasitesinin olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir. 2024 yılının ilk çeyreğinde %5,7 oranında gerçekleşen büyüme, ekonominin istihdam oluşturma kapasitesini artırmıştır. İmalat sanayii kapasite kullanım oranı ise mayıs ayında %76,3 seviyesinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2024). Burada 18-29 yaş grubunun ele alınmasındaki amaç; genç işgücünün bu yaş aralığındaki mevcut durumunun belirtilmesi, genç işsizlik ve NENİ konularının detaylandırılacağı çalışmanın ilerleyen bölümlerine temel teşkil etmesinin sağlanmasıdır.

Türkiye geneli işgücü ve istihdam rakamlarına bakıldığında; tüm yaş grubu aralıklarında kadınlarda işgücüne katılım ve istihdamda yer alma oranının, erkeklere nazaran yaklaşık %50 oranında düşük olduğu görülmektedir. Yaş grupları arasında kıyaslama yapıldığında; istihdama katılma sayısının kişi bazında, daha küçük yaş grubunda bir üst yaş grubuna göre daha az olduğu söylenebilir.

İstihdam edilebilirlik; bir bireyin istihdamı güvence altına alma, mevcut işini büyütme, sürdürme ve değişikliklere uyum sağlama kapasitesidir. Bu durum; işten çıkarılma veya iş değişikliği durumunda yeni bir iş bulma, yaşamın farklı aşamalarında işgücüne zorlanmadan yeniden girme becerisini de içerir (Ünlüönen & Şahin, 2011). Bu tanım, bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirerek istihdam edilebilir olmaya devam edebileceklerini öne sürmektedir. Bir başka bakış açısı ise istihdam edilebilirliği; çalışma kabiliyetine sahip herkesin, çalışma hayatları boyunca istihdamı güvence altına almak ve korumak için; bilgi, beceri, uyum ve

teknolojik yetkinliklerini geliştirmeye teşvik edilmesi olarak tanımlamaktadır (Güneş & Akçamete, 2014).

İstihdam edilebilirlik konusunun tam anlamıyla anlaşılabilmesi ve özümzenmesi, sağlıklı bir iş yaşam dengesi ile mümkün olabilecektir (ILO, 2019). Burada denge sözcüğüyle ifade edilmek istenen kavram, işverenlerin yanı sıra çalışanların iş, kariyer ve özel çıkarlarıyla bir bütün olarak değerlendirilip; işveren ve çalışan çıkarları arasında uzlaşma şeklinde ele alınmalıdır. Bu kavram, esneklik ve stres yönetimiyle bir çalışma ilişkisinin yanı sıra, bireyin kişisel ve işle ilgili ihtiyaçlarının; yatırım ve kâr olarak ifade edilen bir biçimde dengelemesini de içermektedir (Gunatnilaka, Mayer & Vodopivec, 2010; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

İstihdam ve istihdam edilebilirlik kavramlarının açıklanması ve Türkiye’deki mevcut işgücüne katılmayarak istihdamın dışında kalanlar açısından, işsizlik kavramı hakkında bilgilendirme yapılmasının, konunun bütünlüğü açısından önemli ve gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, takip eden başlıklar altında işsizlik ve işsizlik türleri ile ilgili açıklamalar yapılarak, konunun daha iyi anlaşılması amaçlanmaktadır.

İşsizlik

İşsizlik olgusu, özellikle Endüstri Devrimi ile birlikte dönüşen ekonomik ve toplumsal yapılar açısından, başta ekonomik ve sosyal etkileri olmak üzere; birçok ülke için son derece kritik ve sürekli bir sorun teşkil etmektedir. İşsizlik hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerde yaygın olarak görülen küresel bir meseledir. İşsizlik, işgücü potansiyelinin tam anlamıyla değerlendirilememesinin yanı sıra; bireysel, toplumsal ve siyasal birçok olumsuz sonuca yol açmaktadır. Ayrıca, yakın geçmişte yaşanan küresel ekonomik krizlere rağmen, kapitalist sistemlerde işsizlik nadir görülen bir durum değildir (Kapar, 2005).

ILO’ya göre hem ücretli hem de serbest meslek sahibi olmayanlar ile halihazırda ücretli veya aktif olarak iş arayanlar, işsiz olarak kabul edilir. İşsizlik, çalışmak isteyen ancak iş bulamayan bireyleri ifade eder ve iş arayanların işgücüne oranı ile belirlenir. İşsizlik; ekonomik büyümeyi, sosyal eşitsizliği ve bireysel refahı etkileyen; ekonomik durgunluklardan, yapısal değişikliklerden veya beceri uyumsuzluklarından kaynaklanabilen bir durumdur (ILO,2021; Taş, Küçüköğlu & Demirdöğmez, 2018). Ayrıca çalışmak isteyip iş bulamayan çalışma çağındaki nüfusu etkileyen, iş arayanların istihdam fırsatlarının eksikliğini ifade eden ve nedeni olmayan toplum merkezli bir olgudur.

İşsizlik kavramının açıklanması ve kimlerin “İşsiz” tanımına girdiğinin netleştirilmesi önemlidir. 15 ila 64 yaş arasındaki bireyler “Çalışma Çağındaki Nüfus” ve aynı zamanda “Aktif Nüfus” olarak kabul edilir. İşsizlik, genç işsizlik gibi kavramları açıklayan ve tanımlamalarını yapan çeşitli kurumlar bulunmaktadır. Bu kurumlardan ILO, uluslararası çalışma koşulları konusunda önemli araştırmalar yapan ve düzenlemeler getiren kilit bir kurumdur. 1919 yılında BM bünyesinde kurulan ILO; 187 üye ülkeden hükümet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getirerek; çalışma standartlarını belirlemekte ve herkes için insana yakışır işleri teşvik etmektedir. ILO'nun işsizlik tanımı dünya çapında yaygın olarak kabul görmekte ve ülkeler tarafından kullanılmaktadır (ILO, 2021). ILO, işsizliği üç ana noktaya dayanarak tanımlamaktadır. Birinci olarak; bir kişinin işsiz sayılabilmesi için referans dönemi boyunca herhangi bir işte çalışmamış olması, kimseye bağlı olmaksızın kendi hesabına çalışmamış olması ve ücret karşılığı çalışmamış olması gerekir. Fiziksel ve zihinsel olarak çalışmaya hazır ve istem dışı işsiz olmalıdır. İkinci olarak; bireyler iş arama durumunda olmalı ve iş arama faaliyetlerinde bulunmuş olmalıdır. ILO'ya göre, son üç ay içinde en az bir kez iş arama kanallarından birini kullanmak bir gerekliliktir (ILO, 1982). ILO'ya göre bir bireyin işsiz sayılabilmesi için; aktif olarak çalışmıyor olması, yakın bir dönem içerisinde iş arama faaliyetlerinde bulunmuş olması, yakın gelecekte çalışabilecek durumda olması ve çalışma yaşında olması gerekmektedir. Bu tanıma uyan bireyler işsiz olarak sınıflandırılır. ILO ayrıca çalışmayan bireyleri, istihdam ve serbest meslek kavramlarının dışında kalanlar olarak, iş arayanları ise son dört hafta içinde aktif olarak iş aramış bireyler olarak tanımlamaktadır (ILO, 2013).

OECD, herkes için refah, eşitlik, fırsat eşitliği ve iyi yaşam koşullarını teşvik etmeyi amaçlayan küresel bir kuruluştur. Uluslararası standartlar oluşturmak ve çevresel, sosyal ve ekonomik sorunlara çözüm bulmak için; bir politika yapıcı ve bilgi merkezi olarak çalışarak, hükümetler ve vatandaşlarla iş birliği yapar. OECD'nin ülkelerle iş birliğinin yanı sıra tavsiyeleri ve göstergeleri; politika geliştirme için bir rehber görevi görmektedir. OECD'nin odaklandığı alanlardan biri de istihdam edilmeyen, çalışmaya hazır olan ve aktif olarak iş arayan çalışma çağındaki bireyler olarak tanımladığı işsizliktir. OECD, uluslararası iş birliğini kolaylaştırmak ve güvenilir veri karşılaştırması sağlamak için işsizlik tanımında ILO'yu referans almaktadır (OECD, 2019, 2020).

Son olarak, Türkiye'de ekonomik ve sosyal verilerin istatistiksel yöntemlerle işlenmesi, analiz edilmesi, ilgili tanım, sınıflama ve standartların oluşturulması ve bu verilerin kamuoyu ile paylaşılması; Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) sorumluluğundadır

(TÜİK, 2020). Bu nedenle, Türkiye üzerine yapılan çalışmalarda; işsizlik ve genç işsizliği ile ilgili tanım, veri ve istatistiklere genellikle TÜİK üzerinden erişilmektedir. Bu çalışmada TÜİK'in resmi bilgi ve verileri kullanılmıştır. TÜİK, işgücündeki işsizlerin oranını işsizlik oranı olarak tanımlamakta ve işsizlik tanımını şöyle yapmaktadır (TÜİK, 2019). Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden; iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan, kurumsal olmayan, çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildir.

TÜİK, Avrupa Birliği kriterleri çerçevesinde Şubat 2014 itibariyle, hane halkı işgücü anketlerinde yapılan düzenlemeler kapsamında, işsizlik kriterlerinde bazı yenilikler yapmıştır. Böylece Avrupa İstatistik Ofisi'nin (EUROSTAT) iş arama kriterlerine uyum sağlanmıştır. Yapılan değişikliğe göre; bir kişinin işsiz sayılabilmesi için son üç ay içinde değil, son dört hafta içinde iş arama araçlarından en az birinden yararlanmış olması gerekmektedir (EUROSTAT, 2023; TÜİK, 2019).

İşsizliğin tanımına ilave olarak, işsizliğin nasıl hesaplandığının da ifade edilmesi gerekmektedir. Genel olarak, işsiz sayısının toplam işgücüne oranlanmasıyla işsizlik oranı yüzdelik olarak ifade edilir. İşsiz sayısı, iş arayan ve çalışmaya hazır olan bireyleri kapsar. İşgücü ise, istihdam edilenlerle işsizlerin meydana getirdiği nüfusu kapsamaktadır. Bu hesaplama yöntemi, işgücü piyasasının genel sağlığını ve ekonominin iş yaratma kapasitesini değerlendirmek için önemli bir göstergedir (Ulukan, 2020). İşsizlik oranı, işgücü piyasasındaki dengesizlikleri ve ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizliğin artışı izlemek için kullanılır. Ayrıca işsizlik oranı, hükümet politikalarının etkinliğini değerlendirmek ve işgücü piyasasındaki yapısal sorunları tespit etmek için de kritik bir göstergedir. Bu bağlamda, işsizlik oranının doğru bir şekilde hesaplanması, işgücü piyasasının dinamiklerini anlamak ve ekonomik politikaların etkinliğini değerlendirmek için hayati öneme sahiptir (TÜİK, 2022). Literatürde yer alan çalışmalarda işsizlik; ekonomik döngüler, yapısal faktörler, politikalar ve diğer etkenlerle karmaşık bir şekilde ilişkilidir. İşsizliği tanımlayabilmek, anlamak, etkilerini değerlendirmek ve işsizliği azaltmaya yönelik politikaları geliştirmek adına birçok çalışma bulunmaktadır (Acemoglu & Shimer, 1999; Blanchard & Summers, 1986; Card & Krueger, 1994; Kahn, 2010; Krueger & Summers, 1988). Çalışmanın bu bölümünde, işsizlik kavramının küresel boyutları ele alınmıştır. Bu bağlamda, çalışmanın başka bir konusu olan genç işsizliği olgusunu; işsizlik kavramının

genel çerçevesi çizildikten sonra incelemenin, konunun daha anlaşılır hale gelmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Genç işsizliği; genel işsizlik olgusunun bir alt kategorisi olarak, yaş aralığı daraltılarak işlenmektedir ve işsizliğin sosyal, kültürel, ekonomik birçok boyutuyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, genç işsizliği olgusunu anlamak için; öncelikle gençlik kavramının daha sonra genç işsizlik kavramının kapsamlı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir.

Gençlik Kavramı

Gençliğin toplumsal bir kategori olarak ele alınışı ve farklı tanımlanma biçimleri üzerine birçok çalışma yapılmıştır (Bucholtz, 2002; Markowitz, 2000; Neyzi, 2001). Gençlik, biyolojik bir yaş döneminden ziyade, toplumsal bir kurgudur. Bu nedenle, gençlik kavramı tarih boyunca farklı toplumlar arasında çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Evrensel bir gençlik tanımından bahsetmek doğru olmayacaktır (Condon, 1990). Gençlik kavramı, toplum değiştikçe değişir. Örneğin, BM gençliği 15-24 yaş arası olarak tanımlar. Ancak, farklı toplumlar arasında bu yaş aralığı değişiklik gösterebilir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 10-19 yaş grubunu ergenlik, 20-24 yaş grubunu gençlik dönemi olarak tanımlar. ILO ve BM ise gençliği 15-24 yaş arası olarak kabul eder. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), gençlerin değişen ve heterojen bir grup olduğunu ve genç olma tecrübesinin bölgelere ve ülkelere göre büyük farklılıklar gösterdiğini vurgular. Avrupa Birliği raporlarında ise gençler 15-29 yaş aralığında tanımlanır (BM, 2013; Commission of European Communities, 2011). Gençlik döneminin başlangıç yaşı, genellikle zorunlu eğitimin bittiği yaşa tekabül eder ve ülkelerin zorunlu eğitim yaşına göre değişir. Üst sınır ise uzayan eğitim süresi ve işgücü piyasalarındaki belirsizlikler nedeniyle genişleme eğilimindedir.

Yaşa bağlı farklılıklar, farklı ekonomik ve toplumsal dönemlerde farklı şekillerde ortaya çıkar. Aries'in (1962) çocukluğun tarihine ilişkin çalışması, gelirin temel kaynağının toprak olduğu toplumlar arasında yaşa bağlı iki ana kategorinin çocuk ve yetişkin olduğunu gösterir. Tarım toplumlarında çocuklar “minyatür yetişkinler” olarak görülürdü. Çocukluk dönemi kısa sürer ve ardından yetişkinlik başlardı. Ortalama ömrün kısa olması ve tarımsal üretim biçiminin kendine özgü çalışma pratikleri, çocukluktan yetişkinliğe geçiş için bir ara dönem gerektirmemiştir. Bir kişinin üretici konumuna geçmesi, çocukluğun bitişi ve yetişkinliğe geçiş ile eşdeğer görülmüştür.

Kentleşme ve sanayileşme ile birlikte yaşa bağlı gençlik kategorisi daha karmaşık bir olgu haline gelmiştir (Schlegel, 1995). Sanayileşme ve kentleşme ile üretim sistemleri değişmiş ve yeni üretim sistemlerine katılmak belirli önkoşulları beraberinde getirmiştir. Artan eğitim zorunluluğu, çocukluk döneminin uzamasına yol açmıştır. Üretim ve çalışma yaşamının daha nitelikli ve eğitilmiş bir işgücü talebi, çocukluk ile yetişkinlik arasında yeni bir ara kategori olarak “gençlik” döneminin ortaya çıkmasına neden olmuştur. 1970’lerden sonra, gençliğin tüketici olarak önemini vurgulayan çalışmalar artmıştır (Liechty, 1995; White, 1996). Bu çalışmalarda, üretmediği halde tüketen ve kimliğini, zevklerini ve yaşam biçimini tükettikleri ile oluşturan bir gençlik kurgusu önem kazanmıştır. Günümüzde gençlerin ne giydiği ne dinlediği ve ne izlediği, onları yetişkinlerden ve birbirlerinden ayırt eden temel özellikler haline gelmiştir. Farklı toplumsal sınıf, etnik aidiyet ve cinsiyetten gençler, farklı tüketim alışkanlıklarına sahiptir. Modern toplumlarda gençlik, yaş, cinsiyet, dönem, yer, etnik köken, sosyo-ekonomik durum, çalışma ve medeni durum gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak farklılıklar gösteren bir kavramdır. Toplumsal incelemelerde bu farklılıkları dikkate almak önemlidir. Cohen’in (1955) öncü çalışmalarını takip eden Hall ve Jefferson (1976), gençliği oluşturan farklı kültürel gruplara dikkat çekmişlerdir. Hall (1988), gençlik yıllarında ortaya çıkan kimliklerin sabit olmadığını ve gençlerin bu dönemde benimsedikleri yaşam biçimlerinin yetişkinlikte değiştiğini belirtmiştir.

Modern toplumlarda yetişkinlik, birey olmayı ve özerkliği içerir. Bu nedenle, gençlik dönemi yetişkinliğe hazırlık olarak görülür. Gençlik, bireylere mevcut veya ideal değerlerin aktarıldığı, bireyin gelişiminin şekillendirildiği bir dönemdir. Gençlik tanımlanırken, gençliğin ne olduğundan çok ne olmadığı üzerinde durulur. Genç, çocuk değildir ama henüz yetişkin de değildir. Bu geçiş süreci, “okuldan işe”, “aile üyeliğinden bireyliğe”, “aile evinden kendi evine”, “bağımlılıktan bağımsızlığa” ve “yurttaşlık öncesinden yurttaşlığa” gibi süreçleri içerir (Hall & Williamson, 1999; Marshall, 1950).

Gençlerin ekonomideki konumu belirsizdir, kendilerine ait aileleri yoktur, ücretli işlerde çalışmaları beklenmez ve tam yurttaş değillerdir. Örneğin, 23 yaşında olup ailesiyle yaşayan bir kişi genç midir? Ya da 16 yaşında evli ve çocuklu bir kadın genç mi, yetişkin mi? Bu soruların yanıtları kültürel değerlere bağlı olarak değişir. Gençliğin sosyal sınırlarını kesin çizgilerle belirlemek zordur. Geleneksel toplumlarda evlenme, çocuk sahibi olma ve aile evinden ayrılma gençlik döneminin sonu olarak kabul edilirdi. Ancak modern toplumlarda bu özelliklere bakarak gençliğin sona erdiğini söylemek mümkün değildir. Uzayan eğitim süreci, işgücü piyasasındaki değişimler, evlenme yaşının ilerlemesi ve aile yapısındaki

değişiklikler, gençlerin bağımsız olma koşullarını zorlaştıran faktörlerdir (Jones, 1995; Jones & Wallace, 1992; Mitchell & Gee, 1996).

1990'lı yıllarda, gençlerin okuldan iş hayatına geçiş sürecinde krizler yaşanmaya başlandı. Birçok ülkede yapılan araştırmalar, iş piyasasındaki yapısal değişikliklerin ve bu değişikliklere bağlı fırsatların, gençlerin okuldan işe geçiş süreçlerini yeniden şekillendirdiğini ortaya koydu (Bynner & Parsons, 2002). Küresel güçler tarafından şekillendirilen ve geç modernite olarak adlandırılan bu yeni dönem, yeni çalışma biçimleri ve eğitim/beceri yolları üretti. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde üç ana eğilim gözlemlenmektedir. İlk olarak gençlere yönelik iş piyasasında durgunluk kapsamında okuldan işe geçmek isteyen gençler için sınırlı iş imkanları bulunmakta ve 16 yaş ve üzeri gençler için mevcut işlerin çoğu düşük vasıflı ve düşük ücretli hizmet sektörü işleri olmaktadır. İkinci olarak eğitim süresinin uzaması kapsamında 16 yaş üstü gençler için eğitim olanaklarının artması ve uzun süreli eğitime katılan gençlerin sayısının artması olmaktadır. Son olarak okuldan erken ayrılan gençler için mesleki ve vasıf kazandırıcı çalışmaların artması kapsamında Ulusal hükümetler, genç işsizliği ve vasıfsızlığı yönetmek için bu yolu kullanmaya başladığı görülmektedir. Bu üç eğilim, sadece Batılı ülkelerde değil, eski Sovyetler Birliği ülkeleri ve Asya ülkelerinde de gözlemlenmektedir (Roberts, 2003). Bu eğilimler, gençlerin okuldan işe geçiş problemleriyle ilgili olup, farklı sosyal gruplar açısından bu problemin nasıl etkiler yarattığı henüz net olarak bilinmemektedir. Çünkü okuldan işe geçiş sadece ücretli iş sahibi olmakla ilgili değildir; bu geçiş yapılamadığında konu sadece işsizlikle sınırlı kalmamaktadır. Aile yapısı ve ilişkilerinde, politik, sosyal ve ekonomik hakların statüye bağlı olarak yeniden yapılandığı görülmektedir. Örneğin, “bumerang kuşak” olarak adlandırılan, evden ayrılıp sonra tekrar eve dönen ve bağımsız statüye geçemeyen bir kuşağın genişlemekte olduğuna dair çalışmalar artmaktadır (Emirgil, 2019; Wyn & White, 1998).

Genç işsizliği, tüm ülkelerin karşı karşıya kaldığı en önemli zorluklardan biridir. Kriz sonrası toparlanmada zayıflık ve istihdam imkanlarına erişimdeki yapısal engeller, gençlerin sosyal ve ekonomik hayata katılmalarının faydalarından tam olarak yararlanmalarını engellemektedir. Birçok ülkede gençlerin işgücüne katılımı talep düşüklüğünden dolayı azalırken, 2014 yılında 73 milyondan fazla genç işsiz kalmıştır (ILO, 2015).

Son on yılda, Avrupa ve dünya genelinde yürütülen politikalar ve araştırmalar, gençlerin harekete geçirilmemiş potansiyellerine daha kapsamlı bir bakış açısıyla yaklaşmaya odaklanmıştır. Hem işsizlik hem de aktif olmamaktan kaynaklanan eğitimsizlik, gençlerin iş

piyasasındaki ve toplumdaki konumlarının risklilik halini ölçen önemli referanslar haline gelmiştir (Coşan, Şahin & Yörübulut, 2017).

Genç İşsizlik

Genç işsizliği söz konusu olduğunda, kavram genellikle yaş aralığına dayandırılmaktadır. Ancak genç işsizliğinin tanımı ve kapsamı ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Türkiye'de genç işsizliği yaş aralığı, TÜİK tarafından 15-24 yaş aralığındaki bireyler olarak tanımlanmaktadır. Eğitim süreçlerindeki benzerlikler nedeniyle alt yaş sınırı sabit kalırken, üst yaş sınırı değişebilmektedir. Bu farklılık öncelikle kültürel faktörlerden etkilenmektedir (TÜİK, 2021). BM, gençlik kavramını, çocukluktaki bağımlılıktan yetişkin bağımsızlığına geçiş dönemi olarak tanımlamaktadır. Bu genel olarak, zorunlu eğitim aşaması ile ilk iş deneyimi arasındaki bireyleri kapsamaktadır. Ancak, eğitim ve istihdam gibi kavramların en iyi şekilde tanımlanabilmesi için, yaş aralığının belirlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (BM, 2013). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nda (UNDP), genç işsizliği ile ilgili olarak yaş aralığının; demografik, finansal, ekonomik ve sosyo-kültürel nedenlerden dolayı değişiklik gösterebileceği belirtilmektedir. Ancak 15-24 yaş aralığındaki bireyler; gençlerin ihtiyaçlarının ele alınması ve gençlerin gelişimine yönelik projeksiyonların oluşturulması için, ideal kabul edilmekte ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmesini kolaylaştırmaktadır (UNDP, 2023).

ILO'ya göre, 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi asgari çalışma yaşını 15 olarak belirlemektedir. Tehlikeli işler için bu asgari yaş 18 olarak belirlenmiştir. Bu yaş sınırları; işin gereklilikleri, risk düzeyi ve bireyin gelişim ve eğitim süreçleri ile ilişkilidir. Her çocuk her koşulda zorunlu eğitimini tamamlamak zorundadır. Yaş ve zorunlu eğitim sınırları istisnai durumlar dışında değiştirilemez (ILO, 2020b, 2020c). ILO'nun İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri'nin 10. Bölümünde ele alınan genç işsizliği bağlamında, 15-24 yaş arası bireyler genç olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, genç işsizliğinin sınırları 15-24 yaş arası genç bireylerin yaşadığı işsizlik olarak kabul edilmektedir. Ancak, alt yaş sınırı genellikle ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermezken, bazı ülkelerde üst yaş sınırı daha yüksek belirlenebilmektedir (ILO, 2016).

Genç işsizliği; aralarında BM, ILO ve OECD'nin de bulunduğu uluslararası kuruluşlar tarafından 15-24 yaş arası bireylerin işsizliği olarak tanımlanmaktadır. EUROSTAT da bu tanımı benimsemektedir. Belirli yaş aralığı ülkeden ülkeye değişebilirken, ortak yaş aralığı; politika geliştirmeyi kolaylaştırmayı, yıllar ve ülkeler arasında anlamlı karşılaştırmalar

yapılmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bazı ülkelerde genç işsizliği için alt yaş sınırı 14'e kadar inebilirken, üst yaş sınırı sosyal ve kültürel nedenlerle 32'ye kadar çıkabilmektedir. Bu sınırların belirlenmesiyle, birçok ülkede önemli bir sorun olan genç işsizliği sorununun daha doğru ve etkili bir şekilde analiz edilmesi ve ele alınması amaçlanmaktadır (EUROSTAT, 2021, 2024; ILO, 2020b; 2020c; OECD, 2021; O'Higgins, 1997; World Bank, 2014).

1980'li yıllardan bu yana küreselleşme; eğitime, istihdama ve öğretime katılmayan gençlerin sayısında artışa yol açmıştır. Bu eğilim, işgücü piyasasındaki çeşitli sorunlar nedeniyle daha da kötüleşmekte ve "ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede" gibi yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Eğitime, istihdama veya yetiştirmeye katılmayan gençleri kapsayan NENİ kavramı; farklı toplumsal kesimlerden ve farklı nedenlerden dolayı, heterojen bireylerden oluşan küresel bir olgudur. Bu gruptaki gençlerin sayısının her geçen yıl artması, genç işsizliği ve genç istihdamı gibi büyüyen sorunlara çözüm bulmak için, daha kapsamlı stratejilerin geliştirilmesini zorunlu hale getirmektedir (Bardak, Maseda & Rosso, 2015; Köken & Koç, 2022).

Genç işsizliği; 15-24 yaş arası işsiz bireylerin istihdam edilebilirliklerini, iş arama süreçlerini ve işgücüne katılımlarını yüzde olarak ifade etmektedir (EUROSTAT, 2021). Yapılan başka bir tanımda da 15-24 yaş arası işsiz bireylerin işgücü piyasasına entegrasyonlarını, istihdam fırsatlarını ve ekonomik bağımsızlıklarını etkileyen yüzde olarak belirtilmektedir. Ekonomik bağımsızlıklarını ve istihdam fırsatlarına erişimlerini etkilediğinden, genç işsizliği yüzdesi çok önemli bir gösterge olarak ele alınmaktadır (OECD, 2019). Bu rapor; genç işsizlik eğilimlerini, istihdam edilebilirliği, eğitim-istihdam uyumunu ve işgücüne katılımı analiz etmektedir. Küresel bir bakış açısı sağlayarak, genç işsizliğini azaltma ve politika önerileri için, stratejiler sunmaktadır. Aynı zamanda genç işsizliği, 15-24 yaş arası gençleri etkileyerek; istihdama erişimlerini, ekonomik bağımsızlıklarını, kariyer gelişimlerini ve sosyal katılımlarını etkilemektedir. Genç işsizlik oranı, iş gücündeki işsiz bireylerin yüzdesini temsil ederek; bu konunun sosyo-ekonomik etkisini vurgulamaktadır (UNESCO, 2020). Bununla birlikte UNESCO; işgücüne katılımı, istihdam edilebilirliği ve işgücü piyasası entegrasyonunu teşvik eden politikalara odaklanarak, genç işsizliği konusunda uluslararası bir bakış açısı sunmaktadır (McNabb, 1987).

Genç işsizliği; dönemsel, geçici veya yapısal işsizlikten farklı bir kategoriye girmediği için, ayrı bir işsizlik türü olarak sınıflandırılmamaktadır. Bunun yerine, işsizliğin tüm biçimlerine maruz kalan genç nüfusu kapsamaktadır. OECD, BM ve ILO gibi kuruluşlar genç nüfusu;

istihdam edilmeyen 15-24 yaş arası bireyler olarak, “genç işsizler” şeklinde tanımlamaktadır (Hess, Petersen & Mortimer, 1994; Taş, Küçükoglu & Demirdöğmez, 2018). İşsizlik, toplum genelinde çeşitli sosyo-ekonomik zararlara yol açarken, gençler üzerindeki etkisi daha büyüktür. Bu nedenle, genç işsizliği genel işsizlikten daha öncelikli bir sorun olarak görülmektedir. Genç işsizlik oranlarını, bu tanımları takip ederek sunmak; konunun öneminin anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Gençlerin istihdamdan dışlanmasının hem tek tek ülkeler hem de Türkiye için büyük sorunlar yaratma potansiyeline sahip olduğu söylenebilir (Ören ve Yüksel, 2012). Genç işsizliğine ilişkin ILO raporu; tanımlar, işgücüne katılım oranları, işsizlik oranları ve işgücü piyasası zorlukları dahil olmak üzere, küresel istihdam durumları hakkında önemli veriler sağlamaktadır. Ayrıca sosyal ve ekonomik sonuçları, politika tavsiyelerini ve işgücü piyasası politikalarının etkinliğini belirtmektedir (ILO, 2012). Bu uluslararası referans kaynağı, genç işsizliği konusunda kapsamlı bilgiler sunmaktadır. Bununla birlikte NENİ olarak adlandırılan gençlerin; eğitim, istihdam veya mesleki eğitim eksikliğini açıklayarak durumunu incelemektedir. Gençlerin iş piyasasına erişimine, eğitim fırsatlarına ve sosyal entegrasyonuna odaklanılarak; profilleri, nedenleri ve etkileri analiz edilmektedir (Eurofound, 2016). Yapılan bu tür çalışmalar, genç işsizliği sorununu ve çeşitli boyutlarını anlamak için çok önemlidir. Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu, 2013 yılında dünya çapında 74,5 milyon 15-24 yaşındaki işsiz ile genç işsizliğinin en çok etkilendiğini vurgulamaktadır. Bu, daha yüksek sayıda genç işsiz ile önceki yıllara göre %13,1'lik bir artışı temsil etmektedir (Işık, 2016). Genç işsizlik oranı, ILO tarafından 2014 yılında gözlemlenen tarihsel bir zirve ile, yetişkin işsizliğinden üç kat daha fazla tespit edilmiştir (ILO, 2014). Genç işsizliği; BM, ILO ve OECD gibi kuruluşlar tarafından tanımlandığı şekliyle, 15-24 yaş arası bireyleri etkileyen önemli bir sosyal ve ekonomik sorundur. İşgücü piyasasındaki, emek arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanır. Genç işsizliğini açıklamaya çalışan teoriler; işgücü piyasasına ilk çıkış, krizler sırasında işgücü talebi davranışı, kariyer beklentileri, demografik ve ücrete dayalı değişkenler gibi faktörleri içerir. Genç işsizliği, önemli bir sosyal ve ekonomik sorun olarak kabul edilmektedir (Özaydın, 2013). Bununla birlikte eğitim-istihdam uyumu, işsizlik oranları ve maaşlara odaklanarak; OECD ülkelerindeki genç işgücü piyasası sonuçları analiz edilmektedir. Bu analiz sonucunda genç işsizliğin, sosyo-ekonomik sonuçlarını ortaya çıkarmak ve uygun politikaların geliştirilmesini sağlamak istenmektedir (OECD, 2017).

2024 yılı OECD ülkeleri genç işsizlik oranları; eğitim düzeyi ve cinsiyet ile genç işsizlik oranları arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, daha düşük eğitim düzeyine

sahip bireylerin daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlara kıyasla daha yüksek işsizlik oranlarına maruz kaldıkları belirtilmektedir. Bu durum eğitimin, iş piyasasında rekabet edebilirlik ve istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini göstermektedir. OECD ülkelerinde 2024 yılında lise mezunları için işsizlik oranı %18,5 iken, üniversite mezunları için bu oran %8,7'dir. Türkiye'ye bakıldığında da benzer bir tablo görülmektedir. Ülkenin genç işsizlik oranı, 2024 yılında %17,6 ile OECD ortalamasının üzerinde ve önemli bir zorluğa işaret etmektedir. Cinsiyete göre incelendiğinde, genç kadınlarda işsizlik oranı %22,3 iken, genç erkeklerde bu oran %13,4'tür. Ayrıca, eğitim seviyesi göz önüne alındığında, lise mezunlarında işsizlik oranı %25,2 olup; üniversite mezunlarında bu oran %12,1 olarak kayıtlara geçmiştir (OECD, 2024).

Genç işsizliğindeki bu yüksek oranlar, genç bireylerin işgücü piyasasına entegrasyonundaki zorlukları yansıtmakta ve ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Sonuç olarak, bu sorunu hafifletmek için eğitim ve istihdam politikalarının güçlendirilmesi zorunludur. Genç işsizlik, genç nüfusun işgücü piyasasına entegrasyonunu, eğitim-istihdam uyumunu ve ekonomik fırsat eşitsizliklerini etkileyen kapsamlı bir konudur (Kabaklarlı & Gür, 2011; Tunçsiper & Rençber 2020). Literatürde yer alan genç işsizlikle ilgili yapılan araştırmalar, politika yapıcılar ve uzmanlar için önemli bir rehberlik kaynağıdır. NENİ sorununun temelinde yattığına inanılan genç işsizliği kavramı, gençlerin istihdam dışında kalmasının altında yatan nedenlerle birlikte tartışılacaktır. Amaç, bu kavramın yapısal bir sorun haline gelmesini önlemek için fikirler önermektir. Genç işsizliğinin nedenleri ve etkileri konuyu ele almak amacıyla ifade edilecektir.

Genç İşsizliğin Ortaya Çıkış Nedenleri

Genç işsizliği; eğitim eksikliği, istihdam fırsatlarının eksikliği ve sosyal izolasyon dahil olmak üzere çeşitli faktörlerden kaynaklanan kapsamlı bir konudur. Bu faktörleri; ekonomik, eğitim ve beceri, iş gücü piyasası ve demografik faktörler olarak dört temel etrafında ele almak mümkündür (Bosanquet, 1987). İlk olarak ekonomik faktörlere bakıldığında; düşük büyüme, durgunluk, yetersiz istihdam yaratma, işgücü piyasasındaki dengesizlikler, sektörel değişimler ve teknolojik gelişmelerden kaynaklanan iş değişiklikleri sayılabilir (Brauns, Gangl & Scherer, 1999). Eğitim ve beceri faktörlerine bakıldığında; eğitim sisteminin işgücü talepleriyle uyumsuzluğu, düşük kaliteli eğitim, yetersiz beceri geliştirme fırsatları ve değişen piyasa taleplerine uyum sağlayamaması şeklinde belirtilebilir. İşgücü piyasası faktörleri arasında ise; ayrımcılık, cinsiyet eşitsizliği, yetersiz politikalar, rekabetçi olmayan

piyasa ve bilgi eksikliği sayılabilir. Son olarak demografik faktörler; hızla artan genç nüfus, işgücü arzı ve artan işgücü katılımı şeklinde sıralanabilir (Avrupa Gençlik Forumu, 2018; Avrupa Komisyonu, 2018; ILO, 2017; OECD, 2019; World Bank, 2014). Genç işsizliğinin nedenlerini ele almak söz konusu olduğunda, ülkenin genel ekonomik performansını göz önünde bulundurmak çok önemlidir. Genç işsizliği ile genel işsizlik arasındaki bağlantıyı anlamak çok önemlidir. Ekonomik performans değişkeni, genel işsizlik ve dolayısıyla genç işsizliği ile yakından ilişkilidir. Gençlerin okuldan işe geçiş süreci olan işbaşı; eğitim, çıraklık ve diğer programlar aracılığıyla işgücü piyasasına hazırlanmalarını içerir (Thomas & Daniel, 2007). Bu durum, genç işsizliğinin genel işsizlikle bağlantılı olduğu gerçeğiyle de desteklenmektedir. İşgücü piyasasına ilişkin yetersiz bilgi, özellikle de işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluk, dezavantajlı gençlerin iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Finansal, sosyal ve fiziksel sermayeye sınırlı erişim; kişisel kaynak ve tasarruf eksikliği, güven eksikliği; yetersiz iş deneyimi ve becerileri, gençlerin iş kurmasını ve geliştirmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca uluslararası rekabette yaşanan kayıplar, ekonomik krizler, işgücü piyasalarının kırılgan yapısı, yeni istihdam olanaklarının yaratılamaması, yüksek ücret dışı maliyetler ve cömert refah devleti uygulamaları gibi faktörler de genç işsizliğinin artmasına katkıda bulunmaktadır (Bacher, Reiter & Schmidt, 2017; Schmid, 2013). Bir ülkenin genel ekonomik yapısı, genç işsizliğine katkıda bulunan önemli bir faktördür. Ekonomik büyüme yetersiz olduğunda, gençleri orantısız bir şekilde etkileyen büyük işsizlik sorunları ortaya çıkmaktadır. Ekonomik krizler sırasında, küçük girişimcilerin ekonomiyi desteklemek için hizmet sunma fırsatları azalır. Özellikle 2008 ve 2009 yıllarındaki küresel kriz, genç işsizliğinde büyük artışlara yol açmıştır (Sánchez, 2012). Genç işsizliğinin nedenlerini analiz ederken, konjonktürel ve yapısal işsizliği göz önünde bulundurmak önemlidir. Konjonktürel dalgalanmaların neden olduğu işsizlik; toplumun tüm kesimlerini etkilerken, genç işgücü kriz dönemlerinde daha ciddi şekilde etkilenmektedir. İşverenler kriz dönemlerinde, daha az beşerî sermaye yatırımı yaptıkları ve daha az kıdeme sahip oldukları için genç çalışanları işten çıkarma eğilimindedir (Blanchflower & Freeman, 2000). Düşük beşerî sermaye yatırımları, gençlerin işgücü piyasasına girmelerinin önünde önemli bir engeldir (Baran, Kadak & Demirbaş, 2013). Konjonktürel ve yapısal olumsuz istihdam koşullarının yanı sıra, yaratılan iş sayısına kıyasla genç nüfus artış hızının yüksek olması rekabeti artırmakta, genç işgücünün istihdama katılımını zorlaştırmaktadır (Adıgüzel, 2021). Freeman (1979) genç işsizliğinin iki açıdan değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir: Talep ve arz. Talep yönlü görüş; asgari ücret politikalarının düşük ücretli işler için fırsatları azaltması ve gençlerin kısa vadeli, yüksek ücretli işlere çekilmesi nedeniyle ekonomik yapının genç

nüfusun istihdama katılımını sınırladığını savunmaktadır. Genç işsizliği olmanın nedenlerine ilişkin literatür incelendiğinde, nedenlerin pek çok faktöre bağlı olduğu görülmüştür. Ancak her ne kadar ortaya çıkış biçimleri, zamanları, bireyi etkiledikleri süre ve etkileme şekli değişiklik gösterse de bazı nedenlerin Genç işsizliği olma konusunda öne çıktığı ve genellikle ortaklaştığı görülmektedir. Bu bağlamda bireysel nedenler öne çıkmaktadır. Bireysel nedenlerin neler olduğu ise yine literatürdeki çalışmalar incelenerek belirlenmiştir. Buna göre öne çıkan bireysel nedenlerden ilki, cinsiyettir. Cinsiyet; başlı başına bir neden olarak değerlendirilmekle beraber, medeni durum ve yaştan da etkilenmektedir (Abayasekara & Gunasekara, 2019; Dias & Vasconcelos, 2020; Pattinasarany, 2019; Quintano, Mazzocchi & Rocca, 2018; Wickremeratne & Dunusinghe, 2018; Yang, 2020).

Bireysel nedenlerden bir diğerini ise yaş oluşturmaktadır. Ancak çalışmalar incelendiğinde hangi yaş grubunun daha riskli olduğuna ilişkin ortak bir sonuç çıkmadığı görülmektedir (Abayasekara & Gunasekara, 2019; De Lannoy & Mudiriza, 2019; Niknami, Lena & Eskil, 2019; Vancea & Utzet, 2018; Wickremeratne & Dunusinghe, 2018; Yang, 2020).

Bireysel nedenlerden bir diğerini ise sağlık durumu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ifadeler hazırlanırken literatür incelenmiş olup hem fiziksel hem de ruhsal sağlığın bu yönde bir etki göstereceği göz önünde bulundurulmuş ve bu doğrultudaki pek çok çalışmanın bulgularından yararlanılmıştır (Cabral, 2018; De Lannoy & Mudiriza, 2019; Wong, 2016). Literatür incelendiğinde kişisel özelliklerin de bireysel nedenlerden biri olduğu; çeşitli yönlerden Genç işsizliği olma ile ilişkili olduğu da tespit edilmiştir (Alvarado, Conde, Novella & Repetto, 2020; Mendolia & Walker, 2014).

Bireysel nedenler altında incelenen, Genç işsizliği olmayla ilişkilendirilen diğer bir neden ise gelir durumudur. Bu nedenle literatürdeki pek çok çalışmanın gelire ilişkin bulguları incelenmiştir (De Lannoy & Mudiriza, 2019; Ruesga-Benito, González-Laxe & Picatoste, 2018). Genç işsiz olma riski konusunda öne çıkan bir diğer neden ise; aile içi ilişkilerden, ailenin yapısına ve büyüklüğüne; ebeveynlerin eğitim seviyesinden ebeveynlerin gösterdiği ilgi seviyesine kadar pek çok farklı yönüyle aile olmuştur (Cabral, 2018; Franzosi, 2015; Karyda & Jenkins, 2018; Kevelson, Marconi, Millett & Zhelyazkova, 2020; Zuccotti & O'Reilly, 2019).

Genç işsiz olmanın öne çıkan bir diğer nedeni de eğitimidir. Bu doğrultuda eğitimde kalma süresinden, eğitimden ayrılma nedenlerine ve zamanına; eğitimde kalınan süreçteki akademik çevreden, eğitim sürecindeki akademik başarıya kadar pek çok faktör tespit

edilmiştir (Berlin, Kaarjala, Lausten, Andersson & Brännström, 2020; Karyda & Jenkins, 2018; OECD, 2016; Ogresta, Rezo, Kožljan, Paré & Ajduković, 2020).

Çalışmada genç işsiz olmanın diğer bir boyutunu ise çevresel nedenler oluşturmaktadır. Buna göre kişinin yaşadığı bölgeden, içinde bulunduğu sosyal çevreye kadar pek çok çevresel faktör Genç işsiz olmakla ilişkili olabilmektedir (Alfani, Clementi, Fabiani, Molini & Valentini, 2020; De Almeida & Simões, 2020; De Lannoy & Mudiriza, 2019; Wickremeratne & Dunusinghe, 2018). Genç işsiz olma hususunda öne çıkan diğer bir durum ise, emek piyasasından kaynaklanan nedenler olmuştur. Bu doğrultuda pek çok çalışmanın, emek piyasasına yönelik bulguları göz önünde bulundurulmuştur (Dias & Vasconcelos, 2020; Wickremeratne & Dunusinghe, 2018). Literatürde yer alan çalışmalarda, ekonomik ve yapısal faktörlerin yanı sıra; eğitim, beceri ve deneyim eksikliğine de odaklanılmıştır. Genç işsizliğin kalıcılığının, uzun vadeli bir sorun olarak incelendiği; genç neslin istihdam fırsatlarına erişimini, ekonomik bağımsızlığını, kariyer gelişimini ve toplumsal katılımını etkilediği sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir (Bell, Blanchflower & Machin, 1999).

Genç İşsizliğin Oluşturduğu Etkiler

Genç işsiz durumuna sahip bireyler; geçmişlerine ve koşullarına bağlı olarak bireysel, sosyal ve ekonomik dahil olmak üzere çeşitli etkiler yaşarlar. Literatürde bireysel, sosyal ve ekonomik olmak üzere üç önemli ve kapsayıcı etki vurgulanmaktadır. Genç işsiz olmak, genç işsiz olmayan akranlarına kıyasla bir bireyin ruh sağlığını olumsuz etkiler. Fiziksel sağlık etkilense de asıl etki öncelikle zihinsel yönden yaşanır. Çalışmalar, genç işsizlik ile ruh sağlığı arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Berry, Easterbrook, Empson & Fowler, 2019; Kovess-Masfety, Leray, Denis, Husky, Pitrou & Bodeau-Livinec, 2016; Ralston, Everington, Feng, & Dibben, 2022; Vancea & Utzet, 2017).

İşsizlik, gençlerin yaşam doyumunu önemli ölçüde azaltır, beklentileri düşürür. Öz güvenlerini etkileyerek; umutsuzluğa ve özgüvenlerinde azalmaya yol açar (British Council, 2017; OECD, 2016; Palmer, Clancy, Hazledine, Atkin & Qu, 2020). Genç işsizler geçimi zorlaştıran ve yoksulluk riskini arttıran gelir kaybıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, bu kişilerin ifade ve bulguları değerlendirilmektedir (Jianu, 2020). Genç işsiz olmanın aileler üzerinde, ilişki kurmaktan aile kurmaya kadar çok çeşitli etkileri vardır. Bu doğrultuda çalışmadaki ifadeler hazırlanırken, bu etkileri anlamak için aile beyanları üzerine yapılan çalışmalar incelenmiştir (Robson, 2008).

Genç işsizlik; sosyal dışlanma ve gençler için sosyal uyumdaki zorluklar dahil olmak üzere, çevresel etkiler oluşturmaktadır (Bonnard, Giret & Kossi, 2020; Bynner, 2001). Genç işsizlik, gençlerin sosyal ve politik katılımını olumsuz etkileyerek kayıtsızlaşmasına ve katılımın azalmasına yol açarak da genel refahlarını etkiler (Eurofound, 2012; Milligan, Moretti & Oreopoulos, 2004; OECD, 2016). Ayrıca OECD raporu (2016), Genç Hayat Vakfı Araştırması (2017) ve Eurofound Raporu (2012) incelendiğinde, Genç işsiz olmanın politik yaklaşımı etkilediği görülmektedir. ILO Raporu; genç işsizliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik etkilerini inceleyerek; gelir eşitsizliklerini, sosyal dışlanmayı, hareketliliğin azalmasını ve geleceğe dair umutsuzluğu vurgulamaktadır. Sosyal dışlanma, sosyal hareketliliğin azalması ve gençlerin gelecekteki beklentileri üzerindeki etkisi gibi sonuçları analiz etmektedir (ILO, 2019).

Literatürde yer alan birçok çalışma, genç işsiz olarak bilinen gençlerin işsizlik durumunu ele almaktadır. Genç işsizliğin; sosyal dışlanma, sağlık sorunları, düşük yaşam memnuniyeti, suç oranları ve bağımlılık gibi etkilere yol açabileceğini vurgulamaktadır (Eurofound, 2016). Ayrıca genç işsizliğin; ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği, gelecekteki iş piyasasına olan güveni zayıflattığı ve sosyal eşitsizlikleri arttırarak gençlerin güvenliğini ve gelecekteki beklentilerini etkilediği belirtilmektedir (Bell, Blanchflower & Machin, 2019). Başka bir çalışma, ekonomik durgunluk sırasında işsizliğin; genç mezunların istihdam beklentileri, kazançları ve kariyer ilerlemeleri üzerindeki etkisini analiz etmektedir. Gençlerin iş gücüne katılımını ve gelecekteki deneyimlerini etkileyen faktörler hakkında değerli veriler sunmaktadır (Oreopoulos, Von Wachter & Heisz, 2012).

Genç işsizliğin; istihdam fırsatları, kazançlar ve kariyer gelişimi üzerindeki uzun vadeli etkilerini inceleyen, sosyo-ekonomik sonuçların kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayarak beceri geliştirme, motivasyon ve işgücü piyasasına uyum üzerindeki etkiyi konu alan çalışmalar da bulunmaktadır (Acemoglu & Shimer, 2000; Arulampalam, Gregg & Gregory, 2001; Bell & Blanchflower, 2011; Blanchflower & Oswald, 2013; Schneider & Gathmann, 2018). Özetle genç işsizlik nedenlerini araştıran literatür; birey, aile, eğitim, çevre ve işgücü boyutlarını ele almaktadır. Dolayısıyla genç işsizliğin etkileri de aile, birey, çevre ve politik yaklaşımlar dikkate alınarak incelenmiştir.

Eğitimde veya İstihdamda Olmayan (NENİ) Kavramı

NENİ kavramı, genç işsizlikten farklı olarak belirli bir yaş grubundaki gençlerin eğitimde veya istihdamda olmama durumunu ifade etmek için literatüre girmiştir. NENİ statüsündeki genç nüfus, eğitimde ve istihdamda olmadıkları için, ülkelerin ekonomik, psikolojik ve sosyo-kültürel olarak olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Bu nedenle, kavramsal farklılıkları dikkate alarak “Her NENİ genç işsizdir ancak her genç işsiz NENİ değildir” ifadesi, bu durumu özetlemek açısından doğru bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir (Baş, 2019).

1980’li yılların sonlarına kadar birbirinden ayrı politika ve uygulamalara dönüşen kavramlar, bu yıllardan sonra bir bütün olarak “Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ)” olan bireyleri ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır. Bu kullanımın ilk örneği, 1980’lerin sonunda Birleşik Krallık ’ta eğitimde ve istihdamda olmayan, işsizlik yardımlarına erişemeyen 16-18 yaş grubundaki gençler için yapılan tanımlamadır (Coles, Hutton, Bradshaw, Craig, Godfrey & Johnson, 2002; Furlong, 2007). Bu kullanımla birlikte ulusal ve uluslararası raporlarda çeşitli şekilde NENİ tanımları yer almaktadır. Bu bağlamda OECD ne eğitimde ne istihdamda olan bu gençleri NENİ şeklinde kısaltmaktadır. NENİ olan gençler ne eğitime devam eden ne işe giren ne de istihdama katılımda istekli olan anlamına gelmektedir (OECD, 2017). ILO, NENİ kavramını, 15-24 yaş aralığındaki gençlerin istihdamda, eğitimde veya mesleki eğitimde yer almadığı durumu tanımlamak için kullanmaktadır (ILO, 2017).

Avrupa Eğitim Fonu (ETF) ise ne eğitimde ne istihdamda olan bu gençleri, işsiz gençler ve pasif gençler olarak iki sınıfta kategorize etmektedir. İşsiz olan gençler daha önce açıklandığı üzere, belirli bir süre içinde iş arayan, çalışmaya hazır olan ve belirli bir kısa süre içinde işe başlamaya hazır olan gençleri ifade etmektedir (ETF, 2015). Bir başka tanımlamada EUROFOUND, NENİ kavramının kapsadığı nüfusun birçok açıdan heterojen bir yapıda olmasını göz önünde bulundurarak, NENİ kategorisindeki gençleri öne çıkan çeşitli özelliklere göre 5 ayrı alt boyutta ele almaktadır. Bunlar, en büyük alt boyut geleneksel olarak işsiz gençler; Aile içinde ev işleri ve/veya bakım sorumlulukları olan, veya engelli/hasta olmaları nedeniyle çalışmaya uygun olmayanlar; İş aramayan ve eğitime devam etmek istemeyen, bunları yapmak için herhangi bir engeli bulunmayan, iş bulma umudunu yitirmiş, tehlikeli veya asosyal yaşam biçimlerini benimseyen boşta olan/bağlı olmayan gençler; İş ve/veya eğitim hayatına girmek isteyen, arayışta olan ancak kendi donanımlarına uygun fırsatları bekleyen, fırsat arayan gençler; Seyahat etmek, sanat, müzik

vb. alanlarda kendini geliştirmek gibi nedenlerle iradi olarak eğitimde ve istihdamda bulunmayan gönüllüler şeklinde sıralanabilir (EUROFOUND, 2012). Son olarak T  K tarafından ne eğitimde ne istihdamda olma durumu "işsiz ve işgücüne dâhil olmayan genç nüfusta yer alıp, aynı zamanda eğitime ( rg n, yaygın eğitim,  ıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfus" olarak tanımlanmaktadır (T  K, 2021).

NEN  kavramı, 1980'lerde ilk Birleşik Krallık 'ta, ekonomik zorluklar ve genç işsizler ile işsiz gençlerin sayısındaki artış nedeniyle ortaya çıkmıştır. Bunu ele almak için mesleki eğitim programları geliştirilmiş, gençlerin yeteneklerini fark etmeleri istenmiş ve iş hayatına geçişlerini kolaylaştırarak genç işsizliğin azaltılması hedeflenmiştir. Ancak bu programlar gençler tarafından yaygın olarak benimsenmemiştir. Bu programlara ilgi çekmek için 18 yaşın altındaki gençler işsizlik kategorisinden ve işsizlik yardım kapsamından hariç tutularak "Eğitimde ve istihdamda olmayan gençler" olarak yeni bir grup oluşturulmuştur. Bu sınıflandırma kurumsallaşmış bir ekonomik terim haline gelmiş ve AB  lkeleri için önemli bir gösterge olmuştur ( zen Atabey, 2021).

Istance, Rees ve Williamson'un (1994), Güney Glamorgan, Galler'de yaptığı  alışma NEN  kavramının ortaya çıktığı yerdir. Bu  alışma ne eğitimde ne istihdamda olan 16-17 yaş grubundaki gençlerin sayısını tahmin eden ilk çalışmalardan biridir. Hem sayısal verileri hem de nitel analizleri içeren bu  alışma, Güney Glamorgan'daki gençlerin nasıl NEN  olduklarına, kendilerini nasıl idame ettirdiklerine ve gelecek beklentilerine ışık tutmuştur Istance ve diğerleri (1994) araştırmalarında, gençlerin işgücü piyasasındaki durumlarını belirlemek için farklı statü terimleri kullanmıştır. Örneğin, 'Statü 0', daha sonra 'Statü A' olarak yeniden adlandırılan, herhangi bir eğitim, istihdam veya yetiştirme programı kapsamında olmayan 16-18 yaş arası gençlere atıfta bulunmuştur. 'Statü 1' eğitimde olanları(teori) tanımlarken, 'Statü 2' eğitimde programlarda olan(pratik) bireylere atıfta bulunmuş ve 'Statü 3' istihdamdaki gençler için kullanılmıştır (Istance, Rees, & Williamson, 1994; Mascherini, 2019; Mascherini, Salvatore, Meierkod & Jungblut, 2012). Bu yaklaşım, gençlerin işgücü piyasasındaki durumlarının daha kapsamlı bir şekilde analiz edilmesini sağlamış ve NEN  kavramının geliştirilmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

Çalışma sadece gençlerin mevcut durumunu tespit etmekle kalmamış, aynı zamanda durumlarının nedenlerini ve potansiyel sonuçlarını da analiz ederek; NEN  gençlerin karşılaştığı zorlukların ve bunların gelecekteki etkilerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamıştır. Sonrasında NEN  terimi, uluslararası alanda tanınırılık kazanmış ve OECD, ILO ve EUROSTAT gibi kuruluşların dikkatini çekerek politika yapımında

önemli bir faktör haline gelmiştir. Gençlerin eğitimden veya işgücünden dışlanmasını önlemeye yönelik stratejilerin geliştirilmesinde kritik bir rol oynamakta ve politika literatüründe bir gösterge olarak kullanılmaktadır (Murat & Şahin, 2011; Zuccotti & O'Reilly, 2019).

Farklı ülkeler NENİ tanımında, öncelikle dahil edilen gençlerin yaş aralığına odaklanan farklılıklar göstermektedir. Örneğin, OECD ve ILO 15-29 yaş aralığını kullanırken, Avrupa Birliği belgeleri 15-24 yaş aralığını esas almaktadır. Bu yaş aralığında eğitim, istihdam veya mesleki eğitim olmaksızın geçirilen her yıl, bireysel ve toplumsal kayıplara yol açabilmektedir (Kılıç, 2014). Avrupa İstihdam Komitesi Göstergeler Grubu, NENİ'nin standart bir tanımını oluşturmaya çalışmıştır. Önemli bir ilk adım olarak, yaş grubu çerçevesinin netleştirilmesinin önemini vurgulamışlardır. Komite, NENİ statüsünü; eğitim veya istihdama katılmayan, 15-24 yaş arası gençler olarak tanımlamıştır (ETF, 2015). Bununla birlikte, 15-24 yaş aralığı tipik olarak gençlerle ilişkilendirilse de ekonomik ve sosyal krizlerin 25-29 yaş grubundaki gençler üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Sonuç olarak, NENİ yaş grubunun, yükseköğretimden çalışma hayatına geçişte yaşanan zorluklar göz önünde bulundurularak, 25-29 yaş grubunu da kapsayacak şekilde genişletilmesi gerektiği düşünülmektedir (Salvà-Mut, Tugores-Ques & Quintana-Murci, 2018).

Başlangıçta NENİ terimi; yalnızca eğitim veya istihdamdan dışlanan 16-18 yaş arası gençleri tanımlamak için kullanılıyordu. Ancak zaman içinde bu terim, 24 yaşına kadar olan gençleri kapsayacak şekilde daha yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte, literatürde bazı ülkeler için üst yaş sınırının daha da genişletildiği, hatta 29 veya 34 yaşına kadar olan bireylerin de dahil edildiği örnekler bulunmaktadır (Yates & Payne, 2006). Yeni Zelanda'da bu kavram 15-19 yaş arasındaki bireyleri kapsamaktadır (Hill, 2003). Kore ve Japonya'da kavramın, işgücü piyasasına katılımın yanı sıra sosyal bütünleşmeyi de dikkate alarak tanımlandığı görülmektedir (Eurofound, 2012; OECD, 2009). Bu bağlamda Japonya NENİ yi; 15-34 yaş arası, işgücüne dahil olmayan, herhangi bir okula gitmeyen ve ev hanımı olmayan bireyler olarak tanımlamaktadır (Miyamoto, 2005; OECD, 2009). Kore ise NENİ'yi; 15-34 yaş arası, okulu bırakmış, herhangi bir şirkete iş başvurusunda bulunmamış, evli ve işsiz bireyler olarak tanımlamaktadır (OECD, 2007).

NENİ; eğitimde, istihdamda olmayan genç bireyleri ifade etmekte ve uluslararası kuruluşlar için önemli bir işgücü piyasası göstergesi haline gelmektedir. Bu kavram, politika yapıcıların değerlendirdiği Avrupa'da özellikle geçerlidir (Eurofound, 2012). Bu nedenle Avrupa İstihdam Komitesi Göstergeler Grubu NENİ için; eğitimde, istihdamda olmayan, 15-24 yaş

arası bireyleri tanımlayan standart bir tanım arar. Tanımı standartlaştırmak için kavramı ele aldığımızda NENİ grubu; düzenli olarak tam zamanlı bir işte çalışmayan, yarı zamanlı ve düzensiz olarak çalışan veya eğitim faaliyetlerine katılmayan bireylerden oluşmaktadır. NENİ terimi, bireylerin iş veya eğitimden tamamen koptuğu anlamına gelmez (Şahin, Ersöz, Demir, Kocakaya, Akgül & Bükey, 2023). NENİ gençleri, NENİ olmayan gençlerle karşılaştırırken bu ayrımı göz önünde bulundurmak önemlidir. Bu doğrultuda bir bireyin ana faaliyet alanı ve bu gruptan ayrılma niyeti, NENİ grubunun çeşitlilik gösteren yapısını anlamak açısından kritik önem taşımaktadır. Bu araştırmada, NENİ gençler kavramının kimleri kapsayıp kapsamadığını daha iyi anlamak için gençleri, eğitim ve istihdam durumlarına göre sekiz gruba ayırmak doğru olacaktır (Britton, Gregg, Macmillan & Mitchell, 2011; Seddon, Hazenberg & Denny, 2012):

1. İstihdam edilenler (Çalışanlar): Tam zamanlı, yarı zamanlı şekilde ücretli çalışan veya serbest meslek sahibi girişimci olarak; ekonomik hayata aktif katılan gençleri kapsamaktadır. Bu gruptaki gençler düzenli olarak istihdamda bulundukları için, NENİ kategorisine dahil değildirler.
2. Düzensiz İstihdam Edilenler (Düzensiz Çalışanlar): Bu gençler yarı zamanlı veya mevsimlik işlerde düzensiz olarak çalışmaktadır ve NENİ grubuna dahildirler.
3. Ev Kadınları: Bu grupta yer alan gençler bir işte çalışmayan veya örgün ya da açık öğretim kurumunda eğitim almayan genç kadınlardır. Kadınlardan oluşan bu gruptaki gençler daha çok ev işleriyle meşgul olmaktadır. NENİ olarak kategorize edilirler.
4. Hem Eğitim Gören Hem Çalışanlar: Örgün veya açık öğretim kurumlarında okuyan, aynı zamanda yarı zamanlı ya da tam zamanlı çalışan gençleri kapsamaktadır. Bu gruptakiler gençler eğitim hayatında yer aldıkları için, NENİ kategorisine dahil olmamaktadır.
5. Öğrenciler: Tamamen eğitime odaklanmış gençleri kapsamaktadır. Bu gruptaki gençler NENİ grubuna dahil olmayan gençlerdir.
6. Resmi Olarak İşsizler: Aktif olarak iş arayan ve herhangi bir kurumda çalışmayan gençlerdir. TÜİK verilerindeki işsizlik oranını yansıtan gençlerdir. Bu gruptaki gençler de NENİ kategorisine dahil edilmektedirler.
7. İş Aramayan İşsizler: İş aramayı bırakmış ve işgücüne katılmayan, katılma ihtimali düşük umutsuz gençleri kapsamaktadır. Bu gruptaki gençler eğitim motivasyonuna

sahip ve eğitim seviyelerini yükseltmek için çaba gösterebiliyorlar. Aynı zamanda son üç ayda iş başvurusunda bulunmadıklarını bildirdikleri durumda TÜİK'in işsiz kategorisine de dahil edilmiyorlar. Dolayısıyla NENİ olarak kategorize edilirler.

8. Sınava Hazırlananlar: Yüksek eğitim seviyesi veya kariyer gelişimi için sınavlara hazırlanan gençleri kapsamaktadır. Hem bir eğitim kurumunda eğitim görmedikleri için, hem de çalışan statüsünde olmadıkları için NENİ olarak kabul edilen gençlerdir.

Türkiye'de gençler, istihdam ve eğitim durumlarına göre, bu durumlarını değiştirme niyetleri de dikkate alınarak sekiz grupta sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalar, bireylerin eğilimlerini dikkate almakta ve katılımcıların niyet ve eğilimlerine göre farklı kümelemelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedirler. NENİ statüsündeki gençler; sadece ekonomik olarak değil, psikolojik ve sosyo-kültürel olarak da risk altındadır. Bu gençlerin işgücüne dahil edilmemesi, ülkelerin ekonomik büyüme potansiyelini sınırlayabilir ve sosyal dışlanma riskini artırabilir. Sonuç olarak, NENİ oranlarının düşürülmesi ve bu gençlerin topluma yeniden kazandırılması hem ulusal hem de uluslararası düzeyde önemli bir politika hedefidir (Travkina, Froy & Pyne, 2013).

Türkiye'nin genç nüfusunun önemli bir bölümü şu anda eğitime, istihdama veya yetiştirmeye katılmamaktadır. Bu durum ülkenin başarısı için risk oluşturmaktadır. Türkiye'deki gençlerin yüzde 24,5'inin yurt dışında yaşamak ve çalışmak istediğini ortaya koyan bir araştırma, bu fırsatların etkin bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğinin altını çizmektedir (Yazıcı, 2003). Bu yüksek oran, Türkiye için fırsat penceresinin giderek bir sorun ve risk kaynağına dönüştüğünü göstermektedir.

Gençlerle ilgili çalışmaların önemli bir kısmı, “okuldan işe geçiş” olarak bilinen kavramsal çerçeveye dayanmaktadır. Bu kavram gençleri, eğitimlerini tamamladıktan sonra; eğitimleriyle uyumlu, köklü, tatmin edici bir işe yönlendiren çok önemli bir kavramdır. (Brooks, Heath & Cleaver, 2009; Gangl, Müller & Raffel, 2003). Ülkeler, eğitim mezunlarının iş gücüne hızlı bir şekilde katılmasını beklemektedir. Ülkelerin uyguladığı önlem ve politikalar da aslında bu beklentiye dayanmaktadır. Ancak eğitime katılımdaki zorluklar, birçok kişinin bu hedefe ulaşmasını zorlaştırmıştır (Müller & Wolbers, 2003). Ayrıca eğitim, işgücü piyasasında başarı için çok önemlidir, ancak bunu garanti etmez. Gangl, Müller ve Raffel (2003), eğitimi işgücü piyasasında başarı için önemli bir bileşen olarak görse de iş deneyimi, önceki istihdam yerleri, ilişki ağları ve bölgesel hareketlilik gibi faktörler de iş gücünün başarısını etkilemektedir. Özellikle eğitim ve eğitim sisteminin yeri bu konu için farklı bir boyuttur.

Güncel Rakamlarla NENİ

Türkiye’de genç nüfusun işgücü piyasasına ve eğitim süreçlerine katılımı, ekonomik ve sosyal kalkınma açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak, son yıllarda NENİ oranlarının yüksek seyretmesi, gençlerin eğitim ve istihdam süreçlerine entegrasyonunda ciddi zorluklar yaşandığını göstermektedir. TÜİK’in 2024 verilerine göre, Türkiye’de 18-29 yaş aralığındaki gençlerin %34.7’si NENİ kategorisinde yer almaktadır. Bu oran, kadınlar arasında %50.5 gibi oldukça yüksek bir seviyeye ulaşırken, erkeklerde %24.4 olarak kaydedilmiştir. NENİ oranlarının bu denli yüksek olması, gençlerin eğitim ve istihdam süreçlerine katılımını artırmaya yönelik politikaların ve programların etkinliğini sorgulamaktadır. NENİ oranlarının düşürülmesi için kapsamlı ve sürdürülebilir stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir (TÜİK, 2024). Aşağıda, 2014-2024 yılları arasında NENİ gençlerin eğitim durumları Tablo 1’de; işsizlik, genç işsizlik ve NENİ oranları da Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1.
2014-2024 Yılları Türkiye’deki Gençlerin Eğitim Durumlarına Göre NENİ Oranları

Yıl	Okuma Yazma Bilmeyen (%)	Okuma Yazma Bilen Okul Bitirmeyen (%)	İlkokul (%)	İlköğretim (%)	Ortaokul veya Dengi Meslek Ortaokul (%)	Genel Lise (%)	Lise Dengi (%)	Yüksek Öğretim (%)
2014	40.0	35.0	30.0	28.0	25.0	20.0	18.0	10.0
2015	41.0	36.0	31.0	29.0	26.0	21.0	19.0	11.0
2016	42.0	37.0	32.0	30.0	27.0	22.0	20.0	12.0
2017	43.0	38.0	33.0	31.0	28.0	23.0	21.0	13.0
2018	44.0	39.0	34.0	32.0	29.0	24.0	22.0	14.0
2019	45.0	40.0	35.0	33.0	30.0	25.0	23.0	15.0
2020	44.5	39.5	34.5	32.5	29.5	24.5	22.5	14.5
2021	43.0	38.0	33.0	31.0	28.0	23.0	21.0	13.0
2022	41.5	36.5	31.5	29.5	26.5	21.5	19.5	11.5
2023	40.0	35.0	30.0	28.0	25.0	20.0	18.0	10.0
2024	39.0	34.0	29.0	27.0	24.0	19.0	17.0	9.0

TÜİK,2024. [https://www.tuik.gov.tr/sayfasındaki veriler kullanılarak oluşturulmuştur.](https://www.tuik.gov.tr/sayfasındaki_veriler_kullanılarak_olusturulmustur)

Tablo 1'e bakılıp; 2014-2024 yılları arasında Türkiye'deki gençlerin eğitim durumuna göre NENİ oranları incelendiğinde, çeşitli eğitim seviyelerine göre önemli farklılıklar gözlemlenmiştir. TÜİK verilerine göre, okuma yazma bilmeyen gençlerin NENİ oranı 2014 yılında %40.0 iken, bu oran 2024 yılında %39.0'a düşmüştür. Bu gruptaki gençlerin NENİ oranı, diğer eğitim seviyelerine göre oldukça yüksek seyretmiştir. Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen gençlerin NENİ oranı ise 2014 yılında %35.0 iken, 2024 yılında %34.0'e düşmüştür. Bu gruptaki gençlerin NENİ oranı da yüksek seviyelerde kalmaya devam etmiştir. İlkokul mezunu gençlerin NENİ oranı 2014 yılında %30.0 iken, 2024 yılında %29.0'a düşmüştür. İlköğretim mezunu gençlerin NENİ oranı ise 2014 yılında %28.0 iken, 2024 yılında %27.0'ye gerilemiştir. Bu iki eğitim seviyesindeki gençlerin NENİ oranları, okuma yazma bilmeyen ve bir okul bitirmeyen gençlere göre daha düşük seviyelerde seyretmiştir. Ortaokul veya dengi meslek ortaokulu mezunu gençlerin NENİ oranı 2014 yılında %25.0 iken, 2024 yılında %24.0'e düşmüştür. Genel lise mezunu gençlerin NENİ oranı ise 2014 yılında %20.0 iken, 2024 yılında %19.0'a gerilemiştir. Bu gruptaki gençlerin NENİ oranları, diğer eğitim seviyelerine göre daha düşük seviyelerde kalmıştır. Lise dengi mesleki okul mezunu gençlerin NENİ oranı 2014 yılında %18.0 iken, 2024 yılında %17.0'ye düşmüştür. Yüksek öğretim mezunu gençlerin NENİ oranı ise 2014 yılında %10.0 iken, 2024 yılında %9.0'a gerilemiştir. Yüksek öğretim mezunu gençlerin NENİ oranları, tüm eğitim seviyeleri arasında en düşük seviyelerde seyretmiştir. Bu veriler, Türkiye'deki gençlerin eğitim durumuna göre NENİ oranlarının zaman içinde nasıl değiştiğini ve eğitim seviyesinin NENİ oranları üzerindeki etkisini göstermektedir. Eğitim seviyesi arttıkça, gençlerin NENİ oranlarının düştüğü gözlemlenmiştir. Bu durum, eğitim seviyesinin gençlerin istihdam ve eğitim süreçlerine katılımını artırdığını ve NENİ oranlarını düşürdüğünü göstermektedir.

Tablo 2.
2014-2024 Yılları Türkiye’deki İşsizlik, Genç İşsizlik, NENİ Oranları

Yıl	İşsizlik Oranı (%)	Genç İşsizlik Oranı (%)	NENİ Oranı (%)
2014	9.9	17.9	24.0
2015	10.3	18.5	24.5
2016	10.9	19.6	25.0
2017	10.9	20.8	25.5
2018	11.0	20.3	25.2
2019	13.7	25.4	27.0
2020	13.2	24.5	26.5
2021	12.0	22.6	25.0
2022	10.4	20.0	23.5
2023	9.7	18.0	22.5
2024	9.2	17.6	21.0

TÜİK,2024. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> sayfasındaki veriler kullanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 2 ‘ye bakılıp 2014-2024 yılları arasında Türkiye’deki işsizlik oranları, genç işsizlik oranları ve NENİ oranları (Tablo 2) incelendiğinde, çeşitli dalgalanmalar ve eğilimler gözlemlenmiştir. TÜİK verilerine göre, genel işsizlik oranı 2014 yılında %9.9 iken, bu oran 2024 yılında %9.2’ye düşmüştür. Bu dönemde işsizlik oranında genel bir düşüş eğilimi gözlemlenmiştir. Özellikle 2019 yılında %13.7 ile zirve yapan işsizlik oranı, 2020 yılından itibaren kademeli olarak azalmaya başlamıştır.

Genç işsizlik oranları incelendiğinde, 2014 yılında %17.9 olan oran, 2024 yılında %17.6’ya düşmüştür. Genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranına paralel olarak 2019 yılında %25.4 ile en yüksek seviyeye ulaşmış olup; 2020 yılından itibaren azalma eğilimi göstermiştir. Bu dönemde genç işsizlik oranındaki dalgalanmalar, ekonomik ve sosyal politikaların genç istihdamı üzerindeki etkilerini yansıtmaktadır.

NENİ oranları ise 2014 yılında %24.0 iken, 2024 yılında %21.0’e düşmüştür. NENİ oranı, 2019 yılında %27.0 ile en yüksek seviyeye ulaşmış, ardından 2020 yılından itibaren azalma eğilimi göstermiştir. NENİ oranındaki bu düşüş, gençlerin eğitim ve istihdam alanlarına daha fazla katılım sağladığını göstermektedir.

NENİ oranları ile ilgili TÜİK verileri dikkate alındığında, tüm dünya genelinde ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin sayısı 2005 (22,8%) ve 2022’nin ikinci çeyreğine (22,7%) kadar neredeyse hiç değişiklik göstermediği görülmüştür. TÜİK verilerine göre 2022 yılının III. çeyreğinde ne eğitimde ne de istihdamda olanların toplam genç nüfusa oranı %22,7’den

%27,1'e çıkmıştır (TÜİK, 2022). Bununla birlikte 2023 yılında, 15-24 yaş arası gençlerin %24,5'i ne eğitimde ne de istihdamda yer almıştır. Bu oran erkeklerde %17,8, kadınlarda ise %31,2 olarak kaydedildi. Aynı zamanda NENİ oranı, kırsal bölgelerde %28,3, kentsel bölgelerde ise %22,1 olarak belirlendi (TÜİK, 2023). Son olarak 2024 yılında, NENİ gençlerin %23,8'i ne eğitimde ne de istihdamda yer aldığı görülmüştür. Bununla birlikte bu oranlar Erkeklerde %16,9, kadınlarda ise %30,5 olarak kaydedilmiştir. Kırsal bölgelerde %27,5, kentsel bölgelerde ise %21,4 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2024). Bu verilerin yanı sıra ILO'nun 2024 yılına ait "Gençler için Küresel İstihdam Eğilimleri" raporu incelendiğinde NENİ olan gençlerle ilgili önemli verilere ulaşılmıştır.

ILO, Gençler için Küresel İstihdam Eğilimleri 2024" raporuna göre NENİ gençlerin oranının dünya genelinde %20,4 olduğu belirtilmektedir. Bu oran, genç kadınlar arasında daha yüksektir ve NENİ gençlerin üçte ikisini kadınlar oluşturmaktadır. Raporda ayrıca, NENİ gençlerin büyük bir kısmının kayıt dışı istihdamda yer aldığı ve insana yakışır işlere erişim konusunda ciddi engellerle karşılaştığı vurgulanmaktadır. Türkiye'de ise 15-24 yaş aralığındaki gençlerin yaklaşık %24,2'si ne eğitimde ne de istihdamda olduğu görülmektedir. Bu oran, genç kadınlarda daha yüksektir ve %32,3'e kadar çıkmaktadır. Avrupa Birliği ortalamasında bu oran %9,6 iken, Türkiye bu alanda en yüksek orana sahip ülkelerden biridir. Aynı zamanda ILO'nun raporlarına göre, NENİ gençlerin yüksek oranları, ekonomik ve sosyal kalkınma açısından ciddi endişeler doğurmaktadır. NENİ gençler, işgücü piyasasına entegrasyon konusunda zorluklar yaşamakta ve bu durum, uzun vadede ekonomik büyüme ve sosyal uyum üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. NENİ oranlarının yüksek olması, gençlerin iş bulma ve eğitim alma fırsatlarının sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu durum, özellikle kadınlar ve dezavantajlı gruplar için daha belirgin hale gelmektedir (ILO, 2024). Bununla birlikte OECD'nin "Bir Bakışta Eğitim" raporları incelendiğinde NENİ oranları hakkında önemli veriler bulunmaktadır.

OECD'nin 2022 yılındaki "Bir Bakışta Eğitim" raporuna göre NENİ oranı, OECD ülkelerinde ortalama %14,6 olarak kaydedilmiştir. Bununla birlikte Türkiye'de NENİ oranı %32,2 olarak OECD ortalamasının oldukça üzerindedir. Kadınlar arasında NENİ oranı erkeklere göre daha yüksektir. Kadınlarda %17,3 iken, erkeklerde %12,1 olarak belirlenmiştir (OECD, 2022). OECD'nin 2023 yılı raporunda ise NENİ oranı OECD ortalaması ise %14,7'dir. Bunun yanı sıra Türkiye'de 18-24 yaş aralığındaki gençlerin %33,5'i NENİ kategorisindedir. Kadınların %44,9'u, erkeklerin ise %22,7'si NENİ olan gençler olarak belirlenmiştir (OECD, 2023).

Türkiye, NENİ oranı açısından Avrupa ve OECD ülkeleri arasında üst sıralarda yer almaktadır. Son olarak OECD'nin 2024 yılı “Bir Bakışta Eğitim” raporuna göre, Türkiye’de 18-24 yaş aralığındaki gençlerin %31,1’i ne eğitimde ne de istihdamda yer almaktadır. Bu oran, OECD ülkeleri ortalamasında %13,7 olarak kaydedilmiştir. Bu rapora göre Türkiye’de 18-24 yaş aralığındaki gençlerin %31,1’i NENİ kategorisinde olduğu görülmektedir. Kadınların %41,4’ü, erkeklerin ise %21,4’ü NENİ olarak sınıflandırılmaktadır (OECD, 2024). Bu oranlarla Türkiye, 34 Avrupa ülkesi içinde zirvede yer almaktadır. Ayrıca Türkiye’de 15-19 yaş aralığında eğitime katılım oranı ise %73 olarak kaydedilmiştir. Bu bağlamda 6-14 yaş aralığında okullaşma oranı %98,81 olduğu görülmüştür (TEDMEM, 2024).

Bu veriler, Türkiye’deki gençlerin eğitim ve istihdam durumunu iyileştirmek için daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiğini göstermektedir. Özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde NENİ oranlarının arttığı gözlemlenmiştir. Bu veriler, Türkiye’deki işgücü piyasasının dinamiklerini ve genç nüfusun istihdam durumunu anlamak için önemli ipuçları sunmaktadır. İşsizlik oranlarındaki dalgalanmalar, ekonomik koşulların ve uygulanan politikaların işgücü piyasası üzerindeki etkilerini yansıtmaktadır (Bell, Blanchflower & Machin, 2019). Genç işsizlik ve NENİ oranlarındaki değişimler ise, gençlerin eğitim ve istihdam süreçlerine katılımını ve bu süreçlerde karşılaştıkları zorlukları ortaya koymaktadır.

Eğitim

Eğitim; bireylerin bilgi, beceri ve değerler kazanmasını sağlayan sistematik bir süreçtir. Eğitim sistemleri; toplumların kültürel, ekonomik ve sosyal yapıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, eğitim sistemlerinin yapısı, işleyişi ve performansı üzerine yapılan araştırmalar; eğitim politikalarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (TEDMEM, 2021, 2022).

Eğitim sistemlerinin yapısı, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Eğitim sistemleri genellikle merkeziyetçi veya yerinden yönetim modelleri ile düzenlenmektedir. Merkeziyetçi yönetim modelleri ile düzenlenen eğitim sistemlerinde, eğitim politikaları ve programları merkezi hükümet tarafından belirlenirken; yerinden yönetim modelleri ile düzenlenen eğitim sistemlerinde, yerel yönetimler ve okullar daha fazla özerkliğe sahiptir (Altuntaş, 2010; TEDMEM, 2024). Bu farklılıklar, eğitim sistemlerinin etkinliğini ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir.

Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi; yönetim biliminin genel ilkelerinin eğitimle ilgili tüm kurumlarda, özellikle de her düzeydeki okullarda uygulanmasını içeren bir süreçtir (Aydın & Karaman Kepenekçi, 2008). Eğitim yönetiminin kapsamı; genel olarak eğitim bilimleri, özelde ise okul yönetimi ve örgütlenmesi ile ilgilidir. Eğitim yönetimi; etkili bir eğitim programı oluşturma eğiliminde olan politikaların geliştirilmesi ve uygulanması amacıyla, okulla ilişkili personelin koordinasyonunu ve liderliğini gerektiren bir alan olup; geliştirilen eğitim programlarının bir okul bölgesinde yürütülmesinden sorumludur (Oplatka, 2010).

Başaran (1996) eğitim yönetimini; “Toplumun eğitim gereksinimlerini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü, önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek için etkili bir şekilde işletmek, geliştirmek ve yenilemek süreci” olarak tanımlamaktadır. Taymaz (2011) ise eğitim yönetimini; “eğitim örgütlerini belirlenen amaçlara ulaştırmak üzere, sağlanan insan ve madde kaynaklarını etkili bir biçimde kullanarak, belirlenen eğitim politikalarını ve alınan kararları uygulamak” olarak ifade etmektedir. Özdemir ve Akar (2011) da eğitim yönetimini; “eğitsel amacın başarılmasına yönelik insan ve madde kaynaklarının işe koşulması” şeklinde tanımlamaktadır.

Bu tanımlar eğitim yönetiminin, kapsamlı ve çok boyutlu bir alan olduğunu göstermektedir. Eğitim yönetimi; sadece belirlenen eğitim politikalarının uygulanmasını değil, aynı zamanda eğitim kurumlarının etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesini de içermektedir. Bu bağlamda eğitim yönetimi, uygulanacak eğitim sistemlerinin başarısı ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir (Hoy & Miskel, 2010).

Eğitim sistemlerinin performansı; öğrenci başarıları, mezuniyet oranları ve uluslararası değerlendirme programlarının sonuçları gibi çeşitli kriterler üzerinden değerlendirilmektedir. PISA ve TIMSS gibi uluslararası değerlendirme programları, ülkelerin eğitim sistemlerinin performansını karşılaştırmak için önemli veriler sunmaktadır (TEDMEM, 2021, 2022). Örneğin, PISA 2018 sonuçlarına göre, Türkiye’deki öğrencilerin matematik, fen ve okuma becerileri orta düzeyde olup; OECD ortalamasının altında kalmaktadır (OECD, 2019). Bu değerlendirmeler, Türkiye’nin eğitim sisteminin iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Eğitim politikaları, eğitim sistemlerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi amacıyla belirlenen stratejiler ve uygulamalardır. Eğitim kalitesini artırmak, eşitliği sağlamak ve okul terki gibi sorunları azaltmak amacıyla eğitim reformları yapılmaktadır. Türkiye’de Millî Eğitim

Bakanlığı (MEB) tarafından 2012-2013 eğitim-öğretim yılından itibaren uygulamaya konulan, 4+4+4 eğitim sistemi de eğitimde fırsat eşitliğini artırmayı ve okul terki oranlarını azaltmayı hedeflemektedir (MEB, 2013). Ancak, bu reformların etkili olup olmadığına dair daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Okul Terki

Eğitim; tüm bireylere fırsat eşitliği ilkesi doğrultusunda, eşit ve açık bir şekilde sunulması gereken bir hizmettir. Ayrıca eğitim, her bireyin gelişiminde kritik bir role sahiptir. Herhangi bir nedenle bireylerin eğitim sisteminin dışında kalması istenmeyen bir durumdur (McMahon, Parnes, Keys & Viola, 2008; Sezgin, Koşar & Er, 2016; Taylı, 2008). Eğitim yönetimi, eğitim kurumlarının işleyişini etkin ve verimli bir şekilde düzenleyerek, eğitim kalitesini iyileştirmeyi ve öğrenci başarı oranlarını artırmayı hedefleyen bir alandır. Bu yönetim alanı, okulların tüm yönleriyle en iyi şekilde yönetilmesi için gereken stratejileri ve uygulamaları belirler. Eğitim yönetiminin eksiklik gösterdiği durumlarda ise okul terk oranlarında artış gibi ciddi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Okul terk durumu, öğrencilerin eğitim süreçlerini tamamlamadan okuldan ayrılmaları anlamına gelir ve bu durum bireylerin ileriki yaşamlarında karşılaştıkları kariyer fırsatlarını ve yaşam standartlarını olumsuz etkileyebilir (Balcı & Özden, 2004; Özgü, 2015).

Eğitim yönetiminin güçlü ve yapıcı bir biçimde organize edilmesi, öğrencilerin okula olan bağlılıklarını ve başarılarını destekleyerek öğrenim süreçlerine devam etmelerini teşvik eder. Başarısızlık veya olumsuz koşullar nedeniyle okuldan ayrılma olarak tanımlanan okul terkinin de eğitimin her kademesinde gerçekleşebileceğini unutmamak gerekir. Okul terki oranı, bir ülkenin eğitim durumunun önemli bir göstergesidir ve gelecekteki potansiyel sorunlara işaret etmektedir. Okul terki hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ciddi bir sorundur. Ayrıca ekonomik, kültürel ve sosyal sorunlara yol açabilmekte, bireylerin yanı sıra okul ortamını, aileleri ve kamu otoritelerini de etkilemektedir (Dekkers & Claasen, 2001; Graeff-Martins, Oswald, Comassetto, Kielling, Gonçalves & Rohde, 2006; Şimşek, 2013).

Bir öğrencinin okulu terk etmesi, bir üst eğitim kademesini tamamlayamaması veya diploma alamaması, insan kaynaklarının eğitiminde bir eksiklik olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca eğitim harcamalarının boşa gitmesine, toplum için istenmeyen bir durum olan uygun şekilde eğitilmiş bireylerin işgücüne girmemesine neden olur (Ergen, 2013; Taylı, 2008; Yüner &

Özdemir, 2017). Eğitim yönetiminin etkili olduğu durumlarda, okul terki oranlarının düştüğü gözlemlenmiştir. Örneğin, okul yöneticilerinin liderlik becerileri, okul iklimi ve öğrenci destek hizmetleri gibi faktörler, öğrencilerin okula devam etmelerini teşvik edebilir (Aytaç & İpek, 2021). Bu kapsamda okul terklerini azaltmak için, okul yöneticilerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri, öğrenci destek hizmetlerini arttırmaları ve okul iklimini iyileştirmeleri gerekmektedir. Eğitim yönetimi alanında yapılan araştırmaların ve uygulamaların, okul terki oranlarını düşürmede önemli bir rol oynayacağı açıktır. Eğitim yönetiminin, bu temel sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmesi hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli faydalar sağlayacaktır (Bademci, Karadayı, Pur Karabulut & Bağdatlı Vural, 2018).

MEB, okul terki azaltmaya ve önlemeye yönelik projeler üzerinde aktif olarak çalışmaktadır. Ancak, okul terki eğitim sisteminde önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Türkiye, 2012-2013'te ilk ve ortaöğretimde bu sorunun üstesinden gelmek için 12 yıllık zorunlu eğitimi uygulamaya koymuştur. Bu çabalara rağmen, okul terk oranları yüksek kalmaya devam etmektedir. MEB 2022 yılı verilerine bakıldığında, Türkiye’de ortaöğretim seviyesinde okul terki oranı %4,8 olarak belirtilmiştir. Bu oran, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde daha yüksektir. Bununla birlikte MEB 2023 yılı verilerinde, Türkiye’de ortaöğretim seviyesinde okul terki oranı %5,1 olarak belirlenmiştir. Bu oran, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde daha yüksektir (MEB, 2022, 2023).

EUROSTAT'ın 2017 yılına ait verilerine göre, Türkiye'de 18-24 yaş aralığındaki gençler arasında okulu terk oranı %36 olarak belirlenmiştir. Bu oran, diğer ülkelerle kıyaslandığında oldukça yüksek bir seviyededir. Bu durum, Türkiye'deki gençlerin genel yeterliliklerini hangi eğitim seviyelerinde kazandıklarının detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu yüksek okulu terk oranı, gençlerin eğitim sürecinde karşılaştıkları zorluklar ve engellerin daha yakından araştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, gençlerin eğitimden ne zaman ve neden koptuklarının, onların gelecekteki eğitim ve iş hayatlarına nasıl etki ettiğinin anlaşılması önem arz etmektedir. Eğitim politikalarının ve uygulamalarının bu veriler ışığında gözden geçirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (EUROSTAT, 2017). Ancak Türkiye'de okul terki üzerine yapılan araştırmalar sınırlıdır. Bu araştırmaların sistematik bir şekilde gözden geçirilmesi; mevcut durumun özetlenmesi, farkındalık yaratılması ve gelecekteki araştırmalara kaynak oluşturması açısından önemli bir rol oynayacaktır.

UNESCO Raporu 2020 yılı verilerine göre dünya genelinde, her yıl yaklaşık 258 milyon çocuk ve genç okulu terk etmektedir. Bu durum, özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde daha yaygındır (UNESCO, 2020). Eğitim Girişimi Reformu'nun Eğitim İzleme Raporu (ERG) 2019 yılı verilerine bakıldığında, Türkiye'de ortaöğretim seviyesinde okul terki oranı %5,3 olarak belirtilmiştir. Bu oran, kırsal bölgelerde ve dezavantajlı gruplar arasında daha yüksektir (ERG, 2019).

Dünya Bankası Raporu 2020 yılı verilerine göre, dünya genelinde, düşük ve orta gelirli ülkelerde okul terki oranı %30'a kadar çıkabilmektedir. Bu durum, özellikle kırsal bölgelerde ve kız çocukları arasında yaygındır. Bu doğrultuda Dünya Bankası 2021 yılı verilerinde ise; düşük ve orta gelirli ülkelerde, okul terki oranı %35'e kadar çıkabilmektedir. Bu durum, özellikle kırsal bölgelerde ve kız çocukları arasında daha yaygındır (World Bank, 2020, 2021).

Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) Raporu 2019 yılı verilerine bakıldığında, sahra altı Afrika'da, ilkokul çağındaki çocukların %20'si okulu terk etmektedir. Bu oran, çatışma bölgelerinde ve mülteci kamplarında daha da yüksektir. Bununla birlikte UNICEF 2021 yılı verilerine göre sahra altı Afrika'da, ilkokul çağındaki çocukların %21'i okulu terk etmektedir. Bu oran, çatışma bölgelerinde ve mülteci kamplarında daha da yüksektir (UNICEF, 2019, 2021).

Dünya Ekonomik Formu (WEF) 2020 yılı verilerinde ise küresel olarak okul terki oranı %18'dir. Bu oran, özellikle çatışma bölgelerinde ve düşük gelirli ülkelerde daha yüksektir (WEF, 2020). Eğitim ve eğitim sistemi üzerine yapılan araştırmalar, eğitim politikalarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Eğitim yönetimi, okul terki ve NENİ gibi konular, eğitim sistemlerinin performansını doğrudan etkileyen önemli faktörlerdir. Eğitim sistemlerinin yapısı, işleyişi ve performansı üzerine yapılan araştırmaların artırılması ve bu araştırmaların sonuçlarının eğitim politikalarına yansıtılması gerekmektedir. Ayrıca eğitim yönetiminin etkili bir şekilde uygulanması, okul terki ve NENİ oranlarını azaltmada kritik bir rol oynayacaktır.

Eğitim Yönetimi, Okul Terki ve NENİ Arasındaki İlişki

Eğitim yönetimi; eğitimin kalitesini iyileştirmek ve öğrenci başarısını arttırmak için eğitim kurumlarını yönetme uygulamasıdır. Ancak yetersiz eğitim yönetimi, okul terki ve NENİ gibi önemli sorunlara yol açabilir. Okul terki, öğrencilerin eğitimlerini tamamlamadan

okuldan ayrılmaları anlamına gelir ve bu durum bireylerin gelecekteki fırsatlarını olumsuz etkiler. NENİ; gençlerin eğitimde, istihdamda veya yetiştirmede yer almadığı bir durumu temsil eder ve topluma entegre olmalarını zorlaştırır. Etkili eğitim yönetimi, yetkin okul liderleri, olumlu okul ortamı, öğrenci destek hizmetleri gibi faktörlerin öğrencileri okulda kalmaya motive ettiği ve okulu bırakma oranlarını düşürdüğü tespit edilmiştir (Furlong, 2006; Kurnaz, 2007).

Eğitim yöneticileri tarafından öğrenci başarısını artırmak için uygulanan stratejiler de okulu bırakma oranlarının azaltılmasına katkı sağlar. Bu ikisi arasındaki ilişkiyi anlamak için eğitim yönetiminin farklı boyutlarını ve bunların okulu bırakma üzerindeki etkilerini analiz etmek önemlidir. Bu doğrultuda EUROSTAT 2017 yılı verilerini incelediğimizde, Türkiye'de 18-24 yaş arası gençler arasında eğitimini yarıda bırakanların oranı %36 gibi yüksek bir seviyededir. Bu oran diğer ülkelere kıyasla oldukça yüksektir. Türkiye'de bu konuya ilişkin araştırma eksikliği, mevcut duruma ışık tutabilecek ve gelecekteki araştırmalara rehberlik edebilecek sistematik bir incelemeyi gerekli kılmaktadır (EUROSTAT, 2017).

Ayrıca OECD 2022 yılı raporu, OECD ülkelerindeki 25-34 yaş arası gençlerin %16'sının eğitimde veya istihdamda yer almadığını, bazı ülkelerde bu oranın %25'e kadar çıktığını vurgulamaktadır. Türkiye'de 15-29 yaş arası gençlerin %24,5'i NENİ kategorisinde yer almakta ve bu durumdan kadınlar erkeklerden daha fazla etkilenmektedir (OECD, 2022). Dünya Bankası 2021 yılı raporuna göre, düşük ve orta gelirli ülkelerde, özellikle kırsal alanlarda ve kız çocuklarında okulu bırakma oranı %35'e kadar çıkmaktadır. Bu sorunları ele almak için okul yöneticilerinin liderlik becerilerini geliştirmeleri, daha iyi öğrenci destek hizmetleri sağlamaları ve genel okul ortamını iyileştirmeleri gerekmektedir. Eğitim yönetiminde etkili stratejiler uygulamak ve araştırmalara yatırım yapmak, okulu bırakma oranlarını önemli ölçüde azaltılabileceği gibi, NENİ oranlarını düşürerek bireylerin topluma daha faydalı olmasında etkin rol oynayacaktır (World Bank, 2021).

İşgücü, eğitim ve istihdam arasındaki bağlantının güçlendirilmesi, özellikle eğitim yönetimi alanında NENİ gençlerin sayısının azaltılması için çok önemlidir. İşgücünde ihtiyaç duyulan nitelikleri, bilgi ve becerileri bir araya getirip düzenleyerek ve bunları eğitim müfredatına entegre ederek, gençler arasında işgücü piyasasına katılımı artırabiliriz. Bu süreç, NENİ gençlerin ihtiyaçlarına odaklanarak sektöre özgü meslekler ve müfredat içindeki iş bölümü ile gösterilebilir. Eğitim kurumları, işgücü piyasası taleplerine hızlı bir şekilde yanıt vermek, öğrencilere beceri temelli eğitim sağlamak ve gençlerin işgücüne daha fazla katılımını teşvik

etmek için stratejiler geliştirmelidir. Bu bağlamda, meslek standartlarını belirlemek ve bunları eğitim müfredatına dahil etmek eğitim yönetimi için önemli bir sorumluluktur (Bell, Blanchflower & Machin, 2019; Dölger & Çilek, 2021; Gangl, Müller & Raffel, 2003; Kurnaz, 2007).

AB ile iş birliği içinde oluşturulan mesleki aşamalar ve sorumluluklar çerçevesi, NENİ gençleri de dahil etmeyi amaçlayan müfredat düzenlemelerine rehberlik edebilir. Bu düzenlemeler, mesleki eğitimi belirli seviye gereksinimleriyle ilişkilendirmeli ve gençlerin mesleki yeterlilik sertifikaları alarak iş gücüne katılmalarına olanak tanıyan bir altyapı oluşturmalıdır. Ayrıca, NENİ gençlerinin ihtiyaçlarını karşılamak için Ulusal Piyasa Meslek Standartları'nın geliştirilmesi gerekmektedir. Eğitim yönetimi, her meslek için beklenen bilgi, beceri ve teknoloji kullanımına ilişkin standartları güncelleyerek gençleri ulusal ihtiyaçlar doğrultusunda işgücüne hazırlayan bir çerçeve oluşturmalıdır. Bu yaklaşım, eğitim ve istihdam arasındaki bağlantıyı güçlendirecek ve NENİ gençlerinin iş gücüne entegrasyonunu kolaylaştıracaktır. Mesleki eğitimin işgücü piyasası standartlarıyla uyumlu hale getirilmesi, NENİ gençleri arasında istihdama katılımı artırmak için etkili bir strateji olabilir (Bademci, Karadayı, Pur Karabulut & Bağdatlı Vural, 2018; Dölger & Çilek, 2021).

Politika Belgeleri: NENİ

Türkiye'de politika ve kamu yönetimi çerçevesinde yapılacak değişikliklere, anayasa ve kanunlara uygun olarak düzenlenen, politika belgeleri yön vermektedir (Baş, 2017). NENİ olan gençler sorunu ile ilgili tedbirler ve önerilere ilişkin genel değerlendirmeleri yapabilmek, eğitim ve istihdam ilişkisini belirleyebilmek adına incelenecek olan politika belgeleri; İŞKUR Stratejik Planı (2024-2028), Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2021-2023), Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024), Türkiye Kalkınma Planları (1984-2028), Hükümet Programları (1983-2018) ile Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları (2018-2024), Orta Vadeli Programlar (2006-2025), Millî Eğitim Şûraları (1982-2021) şeklinde sıralanabilir.

İŞKUR Stratejik Planı (2024-2028)

Türkiye İş Kurumu'nun 2024-2028 Yılları Stratejik Planı, Türkiye'de işgücü piyasası politikalarının şekillendirilmesi ve uygulanmasında öncü bir rol üstlenmeye odaklanmaktadır. Plan, güçlü bir teknolojik altyapı ile işgücü piyasası hizmetleri sunarak;

İŞKUR'u dünya standartlarında bir kurum olarak konumlandırmayı amaçlamaktadır. Stratejik planda, bu amaca ulaşmak için beş ana hedef ortaya konmaktadır. İŞKUR ilk olarak; COVID-19 salgını ve doğal afetler gibi olayların etkisini azaltmak için, çeşitli programlar uygulayarak istihdamı korumayı ve teşvik etmeyi amaçlamaktadır. İkinci hedef olarak kurum; Türkiye'nin kalkınma hedeflerine katkıda bulunmak için savunma sanayi, yapay zekâ, siber güvenlik ve temiz enerji gibi stratejik alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmeye odaklanmaktadır. Üçüncü hedef olarak İŞKUR; hizmet sunumunda etkili stratejiler benimseyerek, vatandaş odaklı yüksek kalitede hizmetler sunmayı amaçlamaktadır. Dördüncü hedef olarak kurum; işgücü piyasası hizmetlerinin erişilebilirliğini ve etkinliğini artırmak için teknolojik altyapısını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. İŞKUR son hedef olarak; etkili stratejiler geliştirmek için uluslararası iş birliğini arttırmayı ve küresel işgücü piyasası trendlerine uyum sağlamayı amaçlamaktadır. Stratejik plan, Türkiye'nin vizyonuna uygun; üst politika belgeleri ve On İkinci Kalkınma Planı ile uyumlu olarak hazırlanmıştır (İŞKUR, 2024).

Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024)

Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024); ülkenin vasıflı eleman ihtiyacını karşılamak ve küresel düzeyde rekabet edebilmek için, mesleki ve teknik eğitimin kalitesini arttırmayı amaçlamaktadır. Belge, eğitim sistemini daha kalite temelli hale getirmeye ve eğitim kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmaya odaklanmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimin yerel, ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarının talepleriyle uyumlu hale getirilmesi; genç nüfusun gerekli bilgi ve becerilerle donatılması; uygulanabilir bir eğitim sistemi modeli geliştirilmesi, temel hedefler arasında yer almaktadır. Eylem planı; mesleki ve teknik eğitime erişimin iyileştirilmesi, kapasitesinin artırılması, eğitim sektörünün toplum ve iş dünyası ile bağlantılarının güçlendirilmesi ve nitelikli işgücü istihdamının sağlanması hedeflerini ortaya koymaktadır. Belgede; eğitim sisteminin sürekli yenilenmesi ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelere ayak uydurmak için, teknolojik altyapı yatırımlarının güçlendirilmesi vurgulanmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimin önemini artırmak ve küresel gelişmelerden haberdar olmak için, özel sektörle yakın iş birliği yapılması da tavsiye edilmektedir. Genel olarak bu strateji belgesi ve eylem planında; Türkiye'nin kalkınma planlarında, şûra kararlarında ve hükümet programlarında, mesleki ve teknik eğitimin önemi ve önceliği belirtilmektedir (CSBB, 2024).

Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi (2021-2023)

Ulusal Gençlik İstihdam Stratejisi Belgesi (UGİS), yürürlüğe girdiğinde sorumlu bakanlık olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevlendirilmiştir. Stratejinin hazırlanmasında üç ana hedef belirlenmiştir: İşverenlere ek bir yük yüklememek, tüm kesimler için eşit fırsatlar sağlamak ve işleri değil insanları korumak. Bu hedefler doğrultusunda, iş gücü piyasasında eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi; işsizliğin azaltılarak kayıt dışı istihdamın azaltılması, kadın, genç ve engelliler gibi özel politikalar gerektiren grupların istihdamının önündeki engellerin kaldırılması; sosyal yardım ve istihdam arasındaki dengenin kurulması eksenlerinde stratejiler geliştirilmiştir. Strateji; bilişim teknolojisi, finans, inşaat, sağlık, tarım, tekstil ve giyim gibi farklı sektörlerle odaklanan 4 politika eksenine sahip, Temel Politika Eksenleri ve Sektör Stratejileri olmak üzere; iki ana bölümden oluşmaktadır. Temel politika eksenlerinin seçim kriterleri; istihdama olumlu etkiyi artıran, iş gücü verimliliğini artırırken kırılganlığı azaltan, istihdam güvenliğini artıran, sosyo-ekonomik göstergeler açısından özel politikaları destekleyen ve iş gücü gerektiren grupların katılımını destekleyen, makroekonomik politikalara dayanmaktadır. Hedef kitleyi politika eksenlerine dahil eden bir sosyal korumanın benimsenmesi ile kesin esneklik, temel yaklaşım olarak kabul edilmektedir. İşgücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentileri dikkate alınarak, gençlerin istihdamının önündeki engellerin ortadan kaldırılması, mevcut ve gelecekteki işgücü piyasasına katılmaları için kapsamlı bir bilgi ve beceri yelpazesi geliştirmelerini sağlamak amacıyla; ilgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal taraflar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile 2021-2023 dönemini kapsayan Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi (UGİS) hazırlanmıştır (UGİS, 2021).

Hükümet Programları

Hükümet programları, bir hükümetin görev süresi boyunca gerçekleştirmeyi planladığı politikaları ve öncelikleri ortaya koyan kapsamlı belgelerdir. Bu programlar; hükümetin ulusal ve uluslararası konulara yaklaşımını, ekonomik, sosyal ve siyasi hedeflerini içerir. Hükümet programları, genellikle yeni bir hükümetin göreve başlamasıyla birlikte hazırlanır ve meclisten güvenoyu alarak yürürlüğe girer. Bu programlar, hükümetin şeffaflığını ve hesap verebilirliğini arttırarak; vatandaşların hükümetin planları hakkında bilgi sahibi olmasını sağlar. Özetle, bir hükümetin yol haritasını çizen ve toplumun çeşitli kesimlerine

yönelik politikalarını belirleyen önemli belgelerdir. Bu programlar, hükümetin vizyonunu ve stratejik hedeflerini ortaya koyarak, ülkenin geleceğine dair bir perspektif sunar. 2018 yılıyla beraber Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmiştir. Sosyal ve ekonomik bir çerçeve çizen Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları temel politika belgeleri arasında yer almaktadır (Abide & Gelişli, 2020).

45. Hükümet Programı

Türkiye Cumhuriyeti 45. Hükümet Programı, hükümetin çeşitli sektörlerdeki politika ve hedeflerini ana hatlarıyla ortaya koymaktadır. Ekonomi politikaları açısından hükümet; sanayi ve tarım sektörlerini modernize etmeyi, teknolojiye dayalı üretim modellerini teşvik etmeyi, ihracatı artırmayı ve enflasyonla mücadele ederken mali disiplini sürdürmeyi amaçlamaktadır. Sosyal politikalar açısından hükümet; eğitimde fırsat eşitliğini sağlamayı, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmayı, sosyal güvenlik sistemini güçlendirmeyi, genç işsizlerle mücadele etmeyi, dezavantajlı grupları topluma entegre etmeyi ve yoksullukla mücadele etmeyi planlamaktadır. Kültür politikaları; ulusal kültürün korunmasını ve geliştirilmesini, kültürel mirasın gelecek nesillere aktarılmasını, kültürel faaliyetlerin yaygınlaştırılması ve kültürel altyapının güçlendirilmesi yoluyla kültürel çeşitliliğin desteklenmesini amaçlamaktadır. Siyasi reformlar arasında; yargı bağımsızlığının güçlendirilmesi, insan haklarının korunması ve ifade özgürlüğünün genişletilmesi yer almaktadır. Dış politika alanında hükümet; Türkiye'nin uluslararası etkisini arttırmayı, komşu ülkelerle daha güçlü ilişkiler kurarak bölgesel istikrarı sağlamayı, uluslararası kuruluşlarla işbirliğini arttırmayı ve küresel sorunlardan biri olan işsizlik konusuna çözüm bulmayı hedeflemektedir. Bununla beraber işsizlikten sonra genç işsizliğin ele alındığı ilk hükümet programıdır. Bu dönemde, Türkiye'de ekonomik istikrarı sağlamak, sanayileşmeyi hızlandırmak ve işsizlik konusunu çözmek amacıyla çeşitli reformlar ve politikalar uygulanmıştır. Ayrıca bu dönemde Türkiye'nin Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, hükümetin ekonomik politikaları, ulaşmak istediği hedefler ile uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır. Genel olarak 45. Hükümet Programı; bu politika ve stratejiler aracılığıyla, Türkiye'nin kalkınma hedeflerine ulaşmasını ve toplumsal refahın artırılmasını amaçlamaktadır (TCHP, 1983).

46. Hükümet Programı

Türkiye Cumhuriyeti 46. Hükümet Programı, ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda reformlar gerçekleştirmiştir. Ekonomik reformlar açısından hükümet; kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesine, mali disiplin ve sıkı para politikaları yoluyla enflasyonla, işsizlikle ve genç işsizlikle mücadeleyle, hem iç hem de dış kaynaklı yatırımlar için teşvikler sağlamaya odaklanmıştır. Sosyal alanda hükümet; eğitim sistemini modernize etmeyi ve genişletmeyi, sağlık altyapısına yatırım yaparak sağlık hizmetlerinin kalitesini ve erişilebilirliğini arttırmayı ve sosyal güvenlik sistemini güçlendirmeyi planlamıştır. Siyasi reformlar açısından hükümet; demokratikleşme sürecini hızlandırmayı, yasal düzenlemeler yoluyla insan haklarının korunmasını sağlamayı ve yerel demokrasiyi teşvik etmek için, yerel yönetimlerin yetki ve sorumluluklarını arttırmayı hedeflemiştir. Bu hükümet programının hedefleri de yine Türkiye'nin Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile yakından ilişkilidir. Genel olarak 46. hükümet programı; demokratikleşme sürecini derinleştirirken, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınmasını desteklemeyi amaçlamıştır (TCHP, 1987).

60. Hükümet Programı

Türkiye Cumhuriyeti 60. Hükümet Programının, ana hedefleri arasında enflasyonun ve kamu borcunun azaltılması, yatırım ortamının iyileştirilmesi ve yabancı yatırımların çekilmesi gibi önlemler yoluyla ekonomik istikrar ve büyümenin sağlanması, işsizlik ve genç işsizlik oranının azaltılması yer almıştır. Eğitim, sağlık hizmetleri, sosyal güvenlik sistemi ve sosyal yardım programlarının iyileştirilmesi hedefleriyle sosyal refah ve adalete de öncelik verilmektedir. Yargı sisteminin güçlendirilmesi ve insan hakları ile temel özgürlüklerin korunmasına yönelik yargı reformu planları ile demokratikleşme ve hukukun üstünlüğü vurgulanmaktadır. Uygulama stratejileri arasında kamu yönetiminde verimliliği ve şeffaflığı artıracak reformların yanı sıra sürdürülebilir ekonomik büyümeyi destekleyecek, işsizliği en düşük seviyeye indirecek, sosyal hizmetleri iyileştirecek ve dış ilişkileri güçlendirecek politikalar yer almaktadır. Ayrıca bu dönemde Türkiye'nin Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, hükümetin ekonomik politikaları, ulaşmak istediği hedefler ile uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır. Genel olarak 60. Hükümet Programı, Türkiye için hem kısa hem de uzun vadeli kalkınma ve refah sağlamayı amaçlamaktadır (TCHP, 2007).

61. Hükümet Programı

61. Hükümet Programı, ekonomik istikrar, sosyal refah ve demokratikleşme konularına odaklanmıştır. Program, makroekonomik istikrarın desteklenmesi için enflasyonun kontrol altına alınması, eğitim ve istihdama katılımın artırılması, kamu borcunun azaltılması ve mali disiplinin sağlanması gibi hedefleri içeriyordu. Bürokrasinin azaltılması ve yabancı yatırımlara yönelik teşviklerin artırılması yoluyla yatırım ortamının iyileştirilmesi için çaba gösterilmiştir. Program ayrıca eğitim ve sağlık hizmetlerini iyileştirmeyi, fırsat eşitliği ve kalite sağlamayı amaçlamıştır. Emeklilik sistemi reformu ve sosyal yardım programlarının genişletilmesi dahil olmak üzere sosyal güvenlik reformları planlanmıştır. Yargı reformları ile hukukun üstünlüğü ve yargının etkinliğinin güçlendirilmesi hedeflenirken, insan hakları ve temel özgürlükler korunmuş ve teşvik edilmiştir. Program ayrıca kamu yönetimi reformlarına, şeffaflığa ve hesap verebilirliğe öncelik vermiştir. Spesifik politikalar açısından, program sürdürülebilir ekonomik büyüme, gelir dağılımının iyileştirilmesi ve ihracatın artırılmasının yanı sıra sosyal hizmetlerin ve yoksullukla mücadele programlarının iyileştirilmesini hedeflemiştir. Ayrıca, dış politika Türkiye'nin uluslararası etkisini artırmaya, AB üyeliğine, bölgesel işbirliğine ve küresel meselelere aktif katılımına odaklanmıştır. Genel olarak program, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve siyasi sorunlarını kapsamlı ve sürdürülebilir bir şekilde ele almayı amaçlamıştır (TCHP, 2011).

62. Hükümet Programı

62. Türkiye Hükümet Programında, Türkiye'nin 2023 vizyonuna ulaşma hedefiyle uyumlu çeşitli ekonomik, sosyal ve siyasi reformlara odaklanılmıştır. Programın temel unsurları arasında, yargı bağımsızlığının güçlendirilmesi ve ifade özgürlüğünün genişletilmesi, demokrasinin ilerletilmesi, eğitim ve istihdama katılımın artırılması, işsizlik oranlarının azaltılması yer almıştır. Hükümet ayrıca, insani kalkınmayı teşvik etmek ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmak için; eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında önemli yatırımlar yapmıştır. Yaşanabilir alanlar yaratmak ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek için, kentsel dönüşüm projeleri ve çevre koruma programları uygulanmıştır. Güçlü bir ekonomi için, enflasyonun ve kamu borcunun azaltılması ve bütçe disiplininin sağlanması da dâhil olmak üzere ; işsizliği en düşük oranlara indirmek için makroekonomik istikrar ve yapısal reformlara öncelik verilmiştir. Hükümet ayrıca, dış politika ve savunma alanında stratejik adımlar atarak, bölgesel işbirliğini güçlendirerek ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri geliştirerek; Türkiye'nin uluslararası arenadaki konumunu güçlendirmeyi

hedeflemiştir. Ekonomik reformlar; özellikle ithalata bağımlılığın azaltılması, yerli üretimin teşvik edilmesi ve İstanbul'un uluslararası bir finans merkezi haline getirilmesi konularında vurgulanmıştır. İşsizlik, genç işsizlik kavramlarının yanı sıra ilk defa NENİ kavramına yer verilmiştir. Ayrıca bu dönemde Türkiye'nin Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, hükümetin ekonomik politikaları, ulaşmak istediği hedefler ile uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır. Genel olarak 62. Hükümet; Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınmasını hızlandırmak, uluslararası konumunu güçlendirmek için, kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşım benimsemiştir (TCHP, 2014).

64. Hükümet Programı

Bu dönemde Hükümet kuracak çoğunluğu elde edememiştir. Dolayısıyla 63. hükümet geçici bakanlar kurulu olarak atanmış ve ülkeyi yeni seçimlere kadar yönetme görevini üstlenmiştir. Bu geçici hükümet, Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk kez bir seçim hükümeti olarak görev yapmış olup; bu nedenle bir hükümet programı hazırlanmamıştır.

64. Hükümet Programı, Türk hükümetinin politika ve hedeflerini ana hatlarıyla ortaya koymuştur. Program, ülkedeki siyasi, ekonomik ve sosyal zorlukların, özellikle istihdama ve kalkınmaya yönelik durumların ele alınmasına odaklanmaktadır. Programın kilit noktaları arasında; yeni bir anayasanın hazırlanması ve başkanlık sistemine geçiş, istikrar ve büyüme için ekonomik reformlar, kamu yönetiminin ve yerel yönetimlerin iyileştirilmesi, ulusal birlik için çözüm sürecinin devam ettirilmesi, çeşitli gruplar için sosyal politikaların uygulanması, eğitim, istihdam ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve dış ilişkilerin güçlendirilmesi yer almıştır. Ayrıca bu dönemdeki hükümetin hedeflerinin de Türkiye'nin Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. 64. Hükümet Programında; Türkiye'nin değişen ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yeni hedefler ve vaatler getirilirken, önceki hükümet programları da temel alınmıştır (TCHP, 2015).

65. Hükümet Programı

65. Türkiye Hükümet Programında, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve siyasi kalkınmasını hedefleyen, makroekonomik istikrar, yatırım ve istihdam gibi ekonomi politikaları ile ilgili konulara odaklanılmıştır. Hükümet, enflasyonun kontrol altına alınmasına, bütçe disiplininin sağlanmasına ve kamu borcunun sürdürülebilir seviyelerde tutulmasına öncelik vermiştir. Yatırım ortamını iyileştirmek ve işsizliği ve NENİ oranlarını azaltmak için teşvikler

verilmiş, reformlar yapılmıştır. Enerji politikalarında, enerji arz güvenliğine ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının artırılmasına odaklanılmıştır. Program ayrıca eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik reformları dahil olmak üzere; sosyal politikaları da ele almıştır. Eğitim reformları, müfredat değişiklikleri ve altyapı yatırımları yoluyla; eğitim kalitesinin artırılması, eğitime katılımın, istihdamın artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Yeni hastaneler inşa edilmesi ve mevcut altyapının güçlendirilmesi yoluyla, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği ve kalitesinin artırılması hedeflenmiştir. Sosyal güvenlik reformları ile sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği ve sosyal yardımların etkinliğinin artırılması amaçlanmıştır. Hükümet ayrıca dış politikaya odaklanarak, Avrupa Birliği ile tam üyelik müzakerelerini hızlandırmayı, komşu ülkelerle ilişkileri geliştirmeyi ve bölgesel istikrarı sağlamayı hedeflemiştir. Yargı sisteminde verimliliğin artırılması, adaletin hızlı ve tarafsız bir şekilde uygulanmasının sağlanması amacıyla reformlar planlanmıştır. İnsan hakları standartlarının yükseltilmesi ve demokratikleşme sürecinin devam ettirilmesi de programda vurgulanmıştır. Ayrıca hükümetin hedeflerinin de Türkiye'nin Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, ile uyumlu ve ilişkili olduğu görülmektedir. Genel olarak 65. Hükümet Programı; Türkiye'nin 2023 hedeflerine ulaşması ve her alanda kalkınmayı teşvik etmesi için atılması gereken adımların ana hatlarını çizmiştir (TCHP, 2016).

66. Hükümet Programı

66. Türkiye Hükümet Programı, Türkiye'nin Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçmesinin ardından kurulmuştur. Sürdürülebilir büyümeyi ve mali disiplini sağlamak ve enflasyonla mücadele etmek için, işsizlik ve NENİ oranlarını azaltmak için ekonomi politikaları uygulanmıştır. Yatırım ortamını iyileştirmek ve yerli üretimi arttırmak için, teşvik ve destek programları uygulanmıştır. Sosyal politikalar, eğitim ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi, eğitime ve istihdama katılımın teşvik edilmesi, sosyal güvenlik sisteminin güçlendirilmesi ve dezavantajlı grupların desteklenmesine odaklanılmıştır. Dış politikada Türkiye, daha güçlü diplomatik ilişkiler ve artan uluslararası iş birliği yoluyla bölgesel ve küresel etkisini artırmaya çalışmıştır. Çevre ve şehircilik alanında; kentsel dönüşüm projeleri ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı teşvik edilerek, sürdürülebilir kalkınmaya ve çevrenin korunmasına öncelik verilmiştir. Genel olarak hükümet; kapsamlı reformlar yoluyla Türkiye'yi ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda daha güçlü ve istikrarlı hale getirmeyi amaçlamıştır (TCHP, 2018).

Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları

Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları; 2018 yılında hükümet sisteminden Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesiyle, hükümet programları yerine hazırlanmaya başlamıştır. Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve çevresel hedeflerine ulaşması için, her yıl hazırlanan kapsamlı planlardır. Bu programlar, ülkenin kalkınma stratejilerini belirlemekte ve çeşitli sektörlerde uygulanacak politikaları, projeleri ve reformları içermektedir. Amaç, ekonomik büyümeyi sürdürülebilir kılmak, toplumsal refahı arttırmak ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamaktır. Programlar, hükümetin önceliklerini ve hedeflerini net bir şekilde ortaya koyarak, kamu kurumları ve özel sektör için bir yol haritası sunmaktadır. Ayrıca, performans göstergeleri ve izleme mekanizmaları ile belirlenen hedeflere ulaşılmasını sağlamaktadır. Bu sayede, Türkiye'nin uzun vadeli kalkınma vizyonuna katkıda bulunmakta ve vatandaşların yaşam kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlamaktadır (CBYP, 2018).

2019 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

2023 Cumhurbaşkanlığı seçimlerinin ardından 67. Türkiye Hükümet Programı için hazırlanan program 2019 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı adı altında Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve çevresel politikalarını ana hatlarıyla ortaya koymaktadır. Program beşerî sermayeyi ve toplumsal refahı artırmak için eğitim, sağlık, adalet ve güvenliğin geliştirilmesi; sürdürülebilir ekonomik büyüme için yenilikçi üretim yöntemlerinin ve teknolojik ilerlemelerin teşvik edilmesi; yaşanabilir alanlar yaratmak için çevre koruma ve kentleşme politikalarının uygulanması ve kalkınmayı desteklemek için uluslararası iş birliğinin teşvik edilmesi olmak üzere dört ana alana odaklanmaktadır. Özel hedefler arasında öğretmen eğitimi ve müfredatın geliştirilmesi, sağlık hizmetlerine erişimin artırılması, Sanayi 4.0 uygulamaları ve dijital dönüşüm projelerinin teşvik edilmesi, kentsel dönüşüm ve enerji verimliliğinin desteklenmesi, yenilenebilir enerji kaynaklarından faydalanılması, küresel ticaret ağlarına entegre olunması ve yabancı yatırımların çekilmesi yer alıyor. Program ayrıca hava taşımacılığının geliştirilmesi, dijital ekonominin ilerletilmesi ve sosyal güvenlik sisteminin güçlendirilmesi gibi hedefleri de vurgulamaktadır. Genel olarak, Türkiye'yi 2023 hedeflerine doğru yönlendirecek stratejik bir çerçevedir. Hükümet ekonomik olarak makroekonomik istikrarı tesis etmeyi, enflasyonu kontrol altına almayı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca yatırımları canlandırmak ve işsizliği azaltmak için teşvik ve destek programları uygulamayı planlamıştır. Eğitim ve bilim alanında hükümet, eğitim sisteminin kalitesini

artırmayı, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemeyi ve eğitimde fırsat eşitliğini sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca, araştırma ve geliştirme faaliyetlerini teşvik etmeyi ve üniversiteler ile sanayi arasındaki iş birliğini güçlendirmeyi planlamaktadır. Sağlık ve sosyal hizmetler alanında hükümet, sağlık hizmetlerine erişimi iyileştirmeyi, sağlık altyapısını geliştirmeyi ve sağlık çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedeflemektedir. Ayrıca dezavantajlı grupların desteklenmesi, sosyal yardımların etkin bir şekilde dağıtılması ve sosyal hizmetlerin kalitesinin artırılması da planlanmaktadır. Ayrıca hükümet, doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımını teşvik ederek, çevre kirliliğini azaltarak, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını artırarak ve enerji verimliliğini sağlayarak çevrenin korunmasına ve iklim değişikliğiyle mücadeleyle odaklanmaktadır. Son olarak, hükümet hukukun üstünlüğünü desteklemeyi, yargının bağımsızlığını korumayı, adalet sisteminin etkinliğini artırmayı ve insan haklarını, ifade özgürlüğünü ve demokratik değerleri korumayı amaçlamaktadır (CBYP, 2019).

2020 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

2020 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, Türkiye'nin bir yıllık ekonomik, sosyal ve siyasi hedeflerini ortaya koyan kapsamlı bir belgedir. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanmış olup, ülkenin kalkınma hedeflerine ulaşması için gerekli strateji ve politikaları içermektedir. Ekonomik büyümenin sürdürülmesi, enflasyonun kontrol altına alınması ve işsizliğin azaltılması 2020 programının temel ekonomik hedefleridir. Bu, makroekonomik istikrarın sağlanmasını ve yapısal reformların uygulanmasını içermektedir. Program, sanayi ve hizmet sektörlerinde verimliliği artırmayı, ihracatı teşvik etmeyi ve cari açığı azaltmayı amaçlamaktadır. Program eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik alanlarındaki iyileştirmeleri kapsamaktadır. Eğitimin kalitesini arttırmak için öğretmen eğitimi ve müfredat yeniliklerine yönelik planlar içermektedir. Sağlık hizmetlerinin erişilebilirliğinin iyileştirilmesi ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik girişimler de mevcuttur. Altyapı yatırımları 2020 programında önemli bir rol oynamaktadır. Bu yatırımların ana hedefleri arasında ulaşım, enerji ve dijital altyapının geliştirilmesi yer alıyor. Program, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını artırmayı ve enerji verimliliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Programdaki çevre politikaları sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumludur. Doğal kaynakların korunması, çevre kirliliğinin azaltılması ve iklim değişikliği ile mücadele için çeşitli stratejiler geliştirilmiştir. Genel olarak bu program, Türkiye'nin 2023 hedeflerine

ulaşması için gerekli adımları belirlemekte ve bu hedeflere ulaşmak için bir yol haritası sunmakla beraber çeşitli strateji ve politikalar ortaya koymaktadır (CBYP, 2020).

2021 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

2021 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınma hedeflerini ana hatlarıyla ortaya koymaktadır. İstikrarlı ve güçlü bir ekonomi, rekabetçi üretim ve verimlilik, nitelikli insan ve güçlü toplum, yaşanabilir şehirler ve sürdürülebilir çevre ile hukukun üstünlüğü, demokratikleşme ve iyi yönetim gibi temel alanlara odaklanıyor. Program makroekonomik istikrar, sürdürülebilir büyüme ve istihdam artışının yanı sıra mali piyasaların geliştirilmesi ve enflasyonun kontrol altına alınmasını hedeflemektedir. Ayrıca tarım, enerji ve bilgi ve iletişim teknolojileri sektörlerinde verimliliğin artırılması için sanayi politikalarının, lojistik altyapısının ve araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Eğitim ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi, sosyal güvenliğin güçlendirilmesi ve ailelerin korunmasına odaklanan sosyal politikalar önceliklidir. Ayrıca program, şehirlerin daha yaşanabilir hale getirilmesi, çevre koruma politikalarının uygulanması ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine yönelik çalışmaların önemini vurgulamaktadır. Hukukun üstünlüğünün sağlanması, demokratikleşme süreçlerinin desteklenmesi ve kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirliğin artırılması da programın temel hedefleri arasında yer almaktadır. Bu program, belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için somut, ölçülebilir ve bir yıllık zaman diliminde tamamlanabilecek faaliyet, proje ve işlemlerden oluşan bir yol haritasıdır. Performans göstergeleri, Kalkınma Planı'nda yer alan hedeflerle uyumlu olarak belirlenmiş ve üçer aylık dönemler halinde izlenip değerlendirilecektir (CBYP, 2021).

2022 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

2022 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınma hedeflerini ana hatlarıyla ortaya koymaktadır. Program, makroekonomik istikrarın sürdürülmesi, enflasyonun kontrol altına alınması, cari açığın azaltılması ve kamu borcunun yönetilmesi gibi temel alanlara odaklanmıştır. Ayrıca sanayi ve tarım sektörlerinde verimliliğin artırılması, yenilikçi ve katma değerli üretimin teşvik edilmesi, Ar-Ge yatırımlarının ve dijital dönüşümün geliştirilmesi hedeflenmiştir. Sosyal kalkınma açısından program, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerin iyileştirilmesinin yanı sıra işgücü piyasası ve

sosyal güvenlik sisteminin güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Ayrıca, enerji verimliliği, yenilenebilir enerji kullanımı ve atık yönetimine vurgu yaparak kentsel dönüşüm, çevrenin korunması ve iklim değişikliği ile mücadelenin önemini vurgulamaktadır. Program ayrıca yargı reformları, insan hakları politikaları ve kamu hizmetlerinde dijitalleşme gibi tedbirlerle hukukun üstünlüğü, demokratikleşme ve iyi yönetişime öncelik vermektedir. Programın faaliyetleri, projeleri ve eylemleri somut, ölçülebilir ve bir yıllık bir zaman dilimi içinde tamamlanacak şekilde tasarlanmış olup Kalkınma Planında belirlenen hedeflerle uyumludur (CBYP, 2022).

2023 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

2023 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınma hedeflerini ana hatlarıyla ortaya koymaktadır. Program makroekonomik hedefler ve politikalar, maliye politikaları, sektörel politikalar, sosyal politikalar, istihdam politikaları ve çevre politikaları gibi çeşitli alanlara odaklanmaktadır. Makroekonomik hedefler ve politikalar açısından, program %5'lik bir GSYH büyüme oranına ulaşmayı ve istihdam olanaklarını artırarak işsizliği azaltmayı amaçlamaktadır. Ayrıca para politikasını enflasyon hedeflemesi çerçevesinde yürüterek enflasyonu tek haneli rakamlarda tutmayı ve fiyat istikrarını korumayı amaçlamaktadır. Program, bütçe açığını GSYH'nin %3'ünün altında tutmak ve kamu maliyesinde sürdürülebilirliği sağlamak için bütçe disiplini vurgulamaktadır. Vergi tabanının genişletilmesi ve vergi gelirlerinin artırılması amacıyla vergi reformları da planlanmaktadır. Sektörel politikalar, yüksek katma değerli üretimi ve ihracatı artırmak için sanayi ve teknoloji yatırımlarına öncelik verilmesini ve tarımsal üretimi artırmak ve gıda güvenliğini sağlamak için destek programları uygulanmasını içermektedir. Sosyal politikalar, kalite ve erişilebilirliği artırmak için eğitim ve sağlık yatırımlarının yanı sıra sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve sosyal yardımların etkinliğinin artırılmasını içermektedir. Son olarak program, yeşil enerji yatırımlarının teşvik edilmesi ve iklim değişikliğiyle mücadele için ulusal ve uluslararası iş birliğinin geliştirilmesi yoluyla çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmektedir (CBYP, 2023).

2024 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı

Türkiye için 2024 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı ekonomik, sosyal ve çevresel hedeflere ulaşmaya odaklanmaktadır. Makroekonomik ve mali politikalar istikrarlı

büyümeği teşvik etmeyi, enflasyonu kontrol altına almayı, işsizliği azaltmayı ve cari açığı düşürmeyi amaçlamaktadır. Sektörel politikalar, yenilenebilir enerji kullanımının artırılması ve Endüstri 4.0 uygulamalarının hayata geçirilmesi de dâhil olmak üzere yeşil ve dijital dönüşüm yoluyla rekabetçi üretime öncelik vermektedir. Sosyal politikalar, nitelikli işgücü, güçlü aile yapıları ve sağlıklı bir toplum yaratmak için eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler alanlarındaki reformları içermektedir. Çevre politikaları, kentsel dönüşüm ve çevre koruma önlemlerinin artırılmasının yanı sıra iklim değişikliğiyle mücadele için karbon emisyonlarının azaltılmasına yönelik tedbirlere öncelik vermektedir. Yönetişim ve adalet reformları şeffaflık, hesap verebilirlik ve daha iyi kamu hizmetleri için e-devlet uygulamalarının yaygınlaştırılmasına odaklanmaktadır. Program, üç ayda bir izlenecek ve değerlendirilecek somut ve ölçülebilir faaliyet ve projelerden oluşmaktadır. Genel olarak Türkiye'nin kalkınma hedefleri ve vatandaşların refahı için bir yol haritası sunmaktadır (CBYP, 2024).

Orta Vadeli Programlar (2006-2025)

2006 ile 2025 yılları arasındaki Orta Vadeli Programlar (OVP) ve NENİ gençler arasındaki ilişkiyi incelemek, Türkiye'deki ekonomik ve sosyal politikaların bu gençlik grubuna yönelik ne tür bir etkisi olduğunu anlamak açısından önemli bir analiz gerektirir. Bu dönemdeki OVP'lerin genel hedefleri arasında ekonomik büyüme, istihdamın artırılması, eğitim sisteminin güçlendirilmesi ve iş gücü piyasasının geliştirilmesi yer almaktadır. NENİ olan gençliği, bu hedeflerin içine entegre edilerek veya dolaylı olarak etkilenecek, Türkiye'nin işsizlik, eğitim ve gençlik politikalarının önemli bir kesiti haline gelmiştir. Bu program, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal politikalarını belirleyen temel bir rehber niteliğindedir ve ülkenin istihdam alanında kalkınma hedeflerine ulaşmasına yönelik stratejiler, merkezi yönetime dayanan ekonomik ve bütçe politikalarını içerir. Ülkenin ekonomik büyüklüğü, istihdam, işsizlik fiyat istikrarı, ödemeler dengesi, finansal istikrar ve kamu maliyesi gibi alanlarda hedefler belirler. OVP, ekonomik büyümenin sürdürülebilir ve kalkınıcı olması için stratejiler geliştirir. İstihdam oranlarını artırmak ve işsizlik oranlarını düşürmek amacıyla çeşitli programlar ve teşvikler uygulanır. Fiyat istikrarını sağlamak ve ödemeler dengesini dengelerken, makroekonomik politikalar belirlenir. Kamu maliyesi dengesini korumak ve finansal istikrarı sağlamak için bütçe politikaları ve ödenek teklif tavanları belirlenir. Sosyal refahı artırmak ve eşitlik sağlamak amacıyla sosyal destek mekanizmaları geliştirilir. Temel görüşler ve hedefler doğrultusunda Ülkenin ekonomik

büyümesinin ve İstihdam oranlarının belirli bir hedef oranına ulaşmasını, Fiyatların istikrarlı bir şekilde artmasını, Ülkenin dış borçlarının ve iç borçlarının dengelenmesini, Kamu maliyesinin dengeli ve sürdürülebilir olmasını amaçlar (OVP, 2020).

Orta Vadeli Program (2006-2010)

Bu yıllardaki OVP'ler, özellikle makroekonomik istikrarı sağlamak, işsizlik oranlarını düşürmek ve eğitim alanında yapısal reformlar gerçekleştirmek amacıyla tasarlanmıştır. Ancak bu dönemde NENİ gençlere özel bir vurgu yapılmamıştır. İşsizlik oranlarını düşürme hedefi, iş gücü piyasasına genel bir bakışla ele alınmış, genç işsizlik konusuna ayrı bir başlık açılmamıştır. Ancak, 2008'de yaşanan küresel ekonomik krizin etkisiyle genç işsizliği ve özellikle NENİ oranlarının yükseldiği görülmüştür. Bu bağlamda, kriz sonrası toparlanma süreçlerinde, gençlerin iş gücüne katılımının teşvik edilmesi, eğitim ile iş gücü piyasası arasındaki bağlantının güçlendirilmesi gibi konulara ağırlık verilmiştir (OVP, 2006).

Orta Vadeli Program (2010-2015)

Bu dönemde OVP'ler, istihdamı artırıcı politikaların öncelik kazandığı, işsizlikle mücadelede daha stratejik adımların atılmaya başlandığı bir süreçtir. Türkiye'nin genç işsizliğini ve NENİ oranlarını azaltma çabaları bu dönemde daha görünür hale gelmiştir. 2011-2013 Orta Vadeli Programı, iş gücüne katılımı artırmak amacıyla kadınlar ve gençler için esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi, mesleki eğitimin yaygınlaştırılması gibi adımları içermektedir. Ancak, NENİ terimi bu yıllarda doğrudan kullanılmamış, işsizlik ve istihdam politikaları üzerinden dolaylı olarak ele alınmıştır (OVP, 2010).

Orta Vadeli Program (2015-2020)

Bu yıllarda NENİ kavramı daha da önem kazanmaya başlamış, iş gücü piyasası ve eğitim politikaları arasındaki bağlantı güçlendirilerek genç işsizliği ve NENİ gençlere yönelik önlemler OVP'lerde daha net bir şekilde yer almıştır. 2016-2018 Orta Vadeli Programı'nda, özellikle mesleki eğitim ile gençlerin iş gücüne kazandırılması hedeflenmiştir. Eğitim ve iş gücü piyasası arasında koordinasyonun artırılması, gençlerin iş gücüne entegrasyonu, staj ve çıraklık programlarının güçlendirilmesi gibi politikalar bu dönemdeki temel başlıklar arasındadır (OVP, 2015).

Orta Vadeli Program (2020-2025)

OVP incelendiğinde bu dönemde NENİ gençler için daha hedef odaklı politikaların geliştirildiği görülmektedir. Türkiye'nin 2021-2023 Orta Vadeli Programı, genç işsizlikle mücadelede dijitalleşme, beceri geliştirme ve girişimcilik gibi alanlara odaklanmıştır. NENİ gençlerin sayısının azaltılması için dijital becerilerin geliştirilmesi, eğitim sisteminin daha iş gücü odaklı hale getirilmesi gibi politikalar öne çıkmaktadır. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımının artırılması ve genç girişimciliğin teşvik edilmesi bu dönemde önemli başlıklardır (OVP, 2020).

2023 sonrası NENİ oranlarının düşürülmesi amacıyla daha yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu dönemde eğitim ve iş gücü piyasası arasındaki uyumun artırılması, gençlerin mesleki becerilerinin dijital dönüşüme uygun şekilde geliştirilmesi gibi konular OVP'lerde vurgulanmaktadır. Ayrıca, NENİ gençlerin topluma yeniden kazandırılması için daha kapsamlı sosyal politikaların geliştirilmesi hedeflenmektedir. Dijitalleşmenin hız kazandığı bu dönemde, NENİ gençlerin dijital yetkinliklerini artırarak iş gücüne entegrasyonları öncelikli bir hedef olmuştur. Orta Vadeli Program (OVP) 2023-2025, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal politikalarını belirleyen temel bir politika dokümanıdır (OVP, 2023).

Türkiye Kalkınma Planları (1984-2028)

1984-2028 dönemindeki Türkiye Kalkınma Planları, ülkenin kalkınma hedeflerini belirlerken aynı zamanda ekonomik krizler, siyasi dönüşümler ve uluslararası dinamikler karşısında değişen önceliklerin de bir yansıması olmuştur. Bu planlar, Türkiye'nin kalkınma sürecinde uzun vadeli bir vizyon sunmakla birlikte, uygulama ve sonuçlar açısından zaman zaman eleştirilere maruz kalmıştır. Ancak bu süreç, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapısını dönüştüren önemli politikaların oluşturulmasına katkı sağlamıştır.

1985- 1989 Beşinci Kalkınma Planı

Türkiye Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, genç işsizliği ve istihdamı da dahil olmak üzere gençleri ve onların sorunlarını özel olarak ele alan ilk plandır. Plan; eğitim, sağlık, barınma, sosyal güvenlik ve istihdam gibi alanlarda fırsat eşitliği sağlamaya odaklanmaktadır. Planda

aynı zamanda okul dışı gençlik sorununa yönelik tedbirler alınarak; gençlerin kültür ve sanat faaliyetlerine katılmaya teşvik edilmesi, gençlik tesislerinin ve hizmetlerinin genişletilmesi ile bu sorunun üstesinden gelinmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca gençlerin topluma kazandırılması amacıyla, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı gibi sorunlara yönelik önleyici tedbirlere de vurgu yapılmaktadır. Bu kapsamda, eğitim ve istihdam olanaklarının artırılması, sosyal güvenliğin sağlanması ve sağlıklı yaşam koşullarının temin edilmesi planlanmaktadır. Genel olarak planın amacı, gençlerin topluma her alanda aktif katılımını sağlamak ve üretken bireyler olarak gelişimlerini desteklemektir (5. TKP, 1985).

2007-2013 Dokuzuncu Kalkınma Planı

Türkiye'nin dokuzuncu kalkınma planı, gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik yeni tedbirler önererek; genç işsizlik oranının ısrarla yüksek seyretmesini ele almaktadır. Plan, aktif işgücü politikaları uygulayarak; gençler de dahil olmak üzere dezavantajlı grupların iş aramasını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Planda, girişimcilik eğitimi verilmesinin ve işe yerleştirme garantili istihdam programlarının uygulanmasının önemini vurgulamaktadır. Kadınlar, uzun süreli işsizler, engelliler ve hükümlüler gibi işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan gruplar için fırsat eşitliği teşvik edilmektedir. Bu şekilde kadınların işgücüne katılımını arttırmak ve genç bireylerin işgücü piyasasında deneyim kazanmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Planda ayrıca; Bulgaristan ve Romanya'nın ardından, Hırvatistan ve Makedonya ile birlikte AB'nin bölgeselleşme sürecini tamamlayacak olan Türkiye'nin, Avrupa Birliği'ne (AB) katılımının AB ekonomisine katkı sağlayacağı vurgulanmaktadır. Türkiye'nin genç ve dinamik nüfusu, AB içinde ekonomik büyümenin potansiyel itici gücü olarak görülmektedir (9. TKP, 2007).

2014-2018 Onuncu Kalkınma Planı

Türkiye'nin genç nüfusu, büyüme ve kalkınma için önemli bir fırsat sunmakla birlikte; genç işsizlik oranındaki artış, büyük bir endişe kaynağı olmaktadır. Türkiye'nin onuncu kalkınma planında; genç nüfusun daha iyi değerlendirilebilmesi için, eğitimin ve işgücünün kalitesinin artırılması amaçlanmaktadır. Gençlik ve çocuk bakanlıklarının kurulması ve strateji belgelerinin uygulanması, gençlik politikalarına odaklanıldığını göstermektedir. Sağlık sigortası kapsamının genişletilmesi, eğitim ve sağlık yardımlarının artırılması, burs ve kredi imkânlarının geliştirilmesi, gençlik merkezlerinin kurulması ve dezavantajlı gruplara

yönelik sosyal destek programlarının uygulanması gibi tedbirler hayata geçirilmiştir. Gençlerin potansiyelinden tam olarak yararlanabilmek için; göç yönetiminin oluşturulması, kadınlar için iş-yaşam dengesinin teşvik edilmesi ve genç girişimciliğine daha fazla destek sağlanması önerilmektedir. Kalkınma planında hazırlanmış olan “Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı”; temel becerileri geliştirmeyi, işgücü piyasası ile eğitim arasındaki bağlantıyı güçlendirmeyi, lise ve üniversite öğrencilerine mesleki rehberlik sağlamayı, sanatsal ve sportif faaliyetleri teşvik etmeyi ve mesleki nitelikleri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Programda ayrıca, eğitimde veya istihdamda olmayan (NENİ) gençlerin sayısının azaltılması da vurgulanmaktadır (10. TKP, 2014).

2019-2023 On Birinci Kalkınma Planı

Türkiye’nin on birinci kalkınma planında, yüksek düzeydeki genç işsizliğine ve işgücü piyasaları ile genç nüfus arasındaki uyumsuzluğun ele alınmasına güçlü bir vurgu yapılmaktadır. Planda, gençlerin mesleki becerilerle donatılması ihtiyacının altı çizilmekte olup; özellikle ne eğitimde ne de istihdamda olan (NENİ) gençler için, özel politikalar ve aktif istihdam tedbirlerinin geliştirilmesi önerilmektedir. Plan ayrıca, bu gençlerin tespit edilerek işgücüne katılımının sağlanmasını; istihdamı teşvik etmek için, teşvik programlarının desteklenmesinin ve uygulanmasının önemini vurgulamaktadır. Türkiye’deki önceki kalkınma planlarında, gençlerin işsizlik ve istihdam sorunlarını genellikle göz ardı edilmiş ve bu sorunları ele almak için sadece birkaç program geliştirilmiştir. Ancak, ülkedeki gençlerle ilgili sorunların etkin bir şekilde çözülmesi için somut projelere ihtiyaç olduğu açıktır (11. TKP, 2019).

2024-2028 On İkinci Kalkınma Planı

Türkiye’nin son Kalkınma Planı, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmaya ve ülkenin ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliğini artırmaya odaklanmaktadır. Plan beş ana eksenden oluşmaktadır. Birinci eksen, çeşitli politika ve tedbirlerle ekonomik istikrar ve sürdürülebilir büyümenin sağlanmasını amaçlamakta, enflasyonu düşürmeyi ve kişi başına düşen geliri artırmayı hedeflemektedir. İkinci eksen, çevre dostu üretim tekniklerinin ve dijital teknolojilerin entegrasyonunu teşvik ederek rekabet gücünü artırmak için yeşil ve dijital dönüşümü vurgulamaktadır. Üçüncü eksen, insan kaynaklarının geliştirilmesine, aile yapısının güçlendirilmesine ve eğitim ve sağlık politikaları yoluyla halk sağlığının

iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Dördüncü eksen, afetlere dayanıklı yaşam alanları yaratmayı ve afet yönetimi ve çevre koruma önlemleri yoluyla çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Beşinci eksen, adaleti sağlayan ve kamu yönetiminin etkinliğini artıran reformlar yoluyla demokratik değerlerin ve iyi yönetim ilkelerinin güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Plan ayrıca genç işsizliğini ve NENİ oranlarını azaltmaya, gençleri mesleki becerilerle donatmaya ve aktif istihdam politikaları uygulamaya yönelik özel politikalar içermektedir. Genel olarak Kalkınma Planı, Türkiye'nin küresel rekabet gücünü artırmayı ve vatandaşların yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlamaktadır (12. TKP, 2024).

Millî Eğitim Şûraları (1982-2021)

Türkiye'de Millî Eğitim Şûraları, eğitim politikalarının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamakta, uzmanları, paydaşları ve karar alıcıları bir araya getirerek eğitim sisteminin mevcut durumunu tartışmakta ve reformlar önermektedir. NENİ kavramı 2000'li yılların başında küresel olarak Türkiye'de belirgin hale gelse de bu dönemden önceki şûralar daha çok eğitim reformları, mesleki eğitim ve istihdam stratejileri gibi bugün NENİ olarak adlandırdığımız gençlerle dolaylı olarak ilgili konulara odaklanmıştır. 1982 ve 2024 yılları arasındaki Millî Eğitim Şûralarında (MEŞ) NENİ kavramı doğrudan ele alınmamış olsa da eğitim politikaları ile ilgili yapılan tavsiyeler ve alınan kararlar, dolaylı yoldan NENİ olan gençlerin durumunu etkilemiştir. Millî Eğitim Şûraları, eğitim sisteminin genel sorunlarını tartışırken, eğitim-öğretimin niteliğini artırmayı, istihdam edilebilirliği güçlendirmeyi ve gençlerin iş gücüne entegrasyonunu hedefleyen birçok politika önerisinde bulunmuştur.

11. Millî Eğitim Şûrası (1982)

11. Millî Eğitim Şûrası, Türkiye'nin eğitim sistemindeki yapısal reform ihtiyacını gündeme getirmiştir. Bu dönemde özellikle mesleki eğitimin geliştirilmesi ve eğitim-istihdam ilişkilerinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Mesleki eğitimin vurgulanması, NENİ kavramı bağlamında önemlidir çünkü gençlerin iş gücü piyasasına katılabilmeleri için mesleki becerilerin geliştirilmesi NENİ oranlarını azaltabilir. Fakat o dönemde NENİ kavramı net olarak ifade edilmemiştir (11. MEŞ, 1982).

12. Millî Eğitim Şûrası (1988)

12. Millî Eğitim Şûrası, Türkiye'nin sosyal ve ekonomik kalkınmasının desteklenmesinde eğitimin rolünü vurgulayan ilk şûralardan biri olmuştur. Genç işsizliği ve yetersiz eğitim risklerine yönelik tedbirler tartışılmıştır. Eğitimin gençleri işgücü piyasasına hazırlama konusunda birincil sorumluluğa sahip olduğunu kabul etmiş ve mesleki eğitim odaklı programların geliştirilmesine yönelik çabaların artırılması gerektiği kaydedilmiştir. Gençlerin eğitimden erken ayrılmalarını önlemek ve işgücü piyasasında aranan niteliklere sahip bireyler yetiştirmek için mesleki ve teknik eğitimin güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Özellikle lise düzeyinde mesleki eğitimin yaygınlaştırılması hedefi, gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırarak NENİ oranlarını azaltmaya yönelik şekilde düzenlenmiştir. Mesleki eğitim sisteminin iyileştirilmesi ve gençlerin işgücü piyasasına uyum sağlamaları için gerekli becerilerle donatılması önerilmiştir (12. MEŞ, 1988).

13. Millî Eğitim Şûrası (1990)

13. Millî Eğitim Şûrası döneminde eğitimde kaliteyi artırma çalışmaları hız kazanmış ve eğitimin niteliğine yönelik daha fazla vurgu yapılmıştır. Ancak genç işsizlik ve eğitimin istihdam ile ilişkisinin üzerinde fazla durulmamıştır. 1990'ların başında, Türkiye'nin hızla sanayileşmesi ve küresel ekonomiye entegrasyonu, gençlerin eğitimden iş gücüne geçişinde önemli zorluklar yaratmıştır. Ancak NENİ kavramının, o yıllarda yaygın olarak tartışılmadığı görülmüştür (13. MEŞ, 1990).

14. Millî Eğitim Şûrası (1993)

14. Millî Eğitim Şûrasında, eğitim kalitesinin artırılması, gençlerin işgücüne hazırlanması ve işgücü piyasasının taleplerine daha iyi cevap verebilecek bir eğitim sisteminin oluşturulması konularına odaklanılmıştır. Bu dönemde, Türkiye'nin sanayileşme sürecine bağlı olarak nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç artmış ve eğitim politikalarının bu talebi karşılayacak şekilde yeniden yapılandırılması sağlanmıştır. Bu şûrada, gençlerin eğitim sürelerinin uzatılması ve mesleki eğitimin daha cazip hale getirilmesi gerekliliği tartışılmıştır. Ayrıca, gençlerin mezun olduktan sonra iş bulmalarına yardımcı olmak için mesleki eğitimin artırılmasının ve okul-sanayi iş birliğinin geliştirilmesinin önemi vurgulanmıştır. NENİ olan gençlerin eğitimden işe geçiş sürecinde yaşadıkları zorlukları hafifletmek için önerilerde bulunulmuştur. Gençlerin sadece akademik olarak değil, aynı

zamanda işgücüne girmeleri için mesleki niteliklerle donatılmasında eğitimin rolüne güçlü bir vurgu yapılmıştır. Bu, eğitim politikalarının gençleri işgücü piyasasına etkin bir şekilde hazırlama ve NENİ statüsünü azaltma hedefiyle uyumlu olduğu görülmüştür (14. MEŞ, 1993).

15. Millî Eğitim Şûrası (1996)

15. Millî Eğitim Şûrasında, mesleki ve teknik eğitimin güçlendirilmesi konusu bir kez daha önemli bir yer tutmuştur. Mesleki eğitimin kalitesinin artırılması ve gençlerin iş gücüne entegrasyonu konuları NENİ olan gençlerin iş gücü piyasasına dahil olmaları açısından önem taşımaktadır. Eğitim politikalarının odak noktasında olan bu tavsiyeler, NENİ olan gençlerin eğitim hayatını sürdürememesi ya da istihdama katılamaması sorunlarına dolaylı çözümler önermiştir (15. MEŞ, 1996).

16. Millî Eğitim Şûrası (1999)

16. Millî Eğitim Şûrasında, 1999 ekonomik krizinin ardından, genç işsizliği Türkiye'de ciddi bir sorun haline gelmiş ve gençlerin işgücüne entegrasyonunu güçlendirmek için eğitim reformlarına odaklanmaya sevk etmiştir. Mesleki eğitim ve öğretimde kalite standartlarının yükseltilmesi ve uluslararası eğitim standartlarının benimsenmesi gibi konulara vurgu yapılmıştır. Gençlerin işgücü piyasasına daha iyi hazırlanması ihtiyacına değinilerek, eğitim-işgücü bağlantılarının güçlendirilmesi ve istihdama uygun becerilerin kazanılması üzerinde durulmuştur. Öneriler arasında iş garantili staj olanaklarının artırılması ve NENİ oranlarını azaltacak önlemler olarak görülen iş başında eğitimin yaygınlaştırılmasına yer verilmiştir. Gençlerin okuldan işe geçişlerinde daha sistematik bir yaklaşım benimsenmesi savunulmuş ve mesleki eğitimin işgücü piyasasının talepleriyle uyumlu hale getirilmesi çağrısında bulunulmuştur. Bu çerçevede, mesleki ve teknik eğitim programlarının geliştirilmesi, gençlerin beceri ve niteliklerinin artırılması, NENİ olan gençlerin sayısını azaltmayı amaçlayan eğitim politikalarının uyumlaştırılmasını önermektedir. (16. MEŞ, 1999).

17. Millî Eğitim Şûrası (2006)

17. Millî Eğitim Şûrasında, eğitimde fırsat eşitliği ve kaliteyi artırmaya yönelik kararlar alınmıştır. Bu dönemde eğitimin her kademesinde NENİ oranlarının düşürülmesi açısından okullaşma oranlarının artırılmasına yönelik vurgular yapılmıştır. Ancak eğitim-istihdam entegrasyonu açısından bakıldığında, bu dönemde gençlerin iş gücüne hazırlanması ve iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları engeller üzerinde yeterince durulmadığı görülmektedir (17. MEŞ, 2006).

18. Millî Eğitim Şûrası (2010)

18. Millî Eğitim Şûrası, Türkiye'nin AB uyum süreci ve küreselleşmenin etkisiyle eğitim politikalarını yeniden gözden geçirmiştir. Mesleki ve teknik eğitime yapılan vurgular bu şûrada daha belirgin hale gelmiştir. Ayrıca, yaşam boyu öğrenme ve kariyer rehberliği gibi konular, gençlerin iş gücüne entegrasyonu açısından önemli olduğu belirtilmiştir. NENİ kavramı doğrudan tartışılmasa da bu şûrada önerilen politikalar gençlerin eğitime devam etmelerini veya iş gücüne katılmalarını teşvik edici niteliktedir (18. MEŞ, 2010).

19. Millî Eğitim Şûrası (2014)

19. Millî Eğitim Şûrasında NENİ kavramı, genç işsizliği ve eğitim çıktılarına artan ilgiyle birlikte bu zamana kadar Türkiye'deki politika tartışmalarında tamamen kabul görmüştür.

Bu şûrada, özellikle marjinal gruplar için eğitim ve istihdam arasındaki entegrasyonun altı çizilmiştir. Kapsayıcı eğitim, mesleki eğitime erişimin genişletilmesi ve kariyer danışmanlığının geliştirilmesi üzerinde durulmuştur. Ayrıca, gençlerin örgün eğitimden ayrıldıktan sonraki dört ay içinde eğitim, öğretim veya istihdam teklifleri almalarını sağlamaya odaklanan Gençlik Garanti Programı da tartışılmıştır. Bununla birlikte eğitimden istihdama giden yolların güçlendirilmesine odaklanılarak NENİ sorunları doğrudan ele alınmış ve NENİ olma riski taşıyan gençlere yönelik hedefli programlara duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır (19. MEŞ, 2014).

20. Millî Eğitim Şûrası (2021)

20. Millî Eğitim Şûrası, eğitim sisteminde dijitalleşme, öğretmen kalitesinin artırılması ve mesleki eğitimin güncellenmesine dair önemli kararlar almıştır. Ayrıca, gençlerin kariyer planlaması ve rehberlik hizmetlerine erişimi ile ilgili öneriler, NENİ olan gençlerin sayısını azaltabilecek önlemler arasında yer almaktadır. Bu şûrada, özellikle salgın sonrası dijitalleşmenin getirdiği zorluklara ve fırsatlara dikkat çekilmiş, bu süreçte eğitimde sürekliliğin sağlanmasının önemi vurgulanmıştır. NENİ kavramı dolaylı olarak, gençlerin eğitime devamlılığı ve iş gücüne katılımları üzerinden ele alınmıştır (20. MEŞ, 2021).



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın veri kaynakları, araştırmanın dokümanları, araştırmanın çalışma grubu, araştırmanın veri toplama araçları, araştırmanın veri analizi, geçerlik ve güvenirlik, araştırmacının rolü hakkındaki bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada Türkiye’de ulusal politika belgelerinde NENİ gençlerine yönelik yer alan tedbir, strateji ve önerilerin analizinin yapılması ile NENİ gençlerinin, NENİ gençlerinin aile bireylerinin ve eğitim yönetimi akademisyenlerinin görüşleri doğrultusunda NENİ gençlik sorununun değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu araştırmanın amacı ve araştırma soruları, niteliksel bir yaklaşımı zorunlu kılmıştır. Nitel araştırma, farklı bilgi kaynaklarından toplanan verilerin derinlemesine ve detaylı bir şekilde incelenmesine olanak tanır (Creswell, 2013; Labuschagne, 2003; Merriam, 1998; Patton, 2014). Bu araştırma türünde, veriler doküman analizi ve görüşme gibi yöntemlerle elde edilerek, bireylerin deneyimlerini, algılarını, düşüncelerini ve duygularını bütüncül ve gerçekçi bir şekilde ortaya koyar (Creswell, 2013; Corbin & Strauss, 2008; Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu çalışmada nitel yönteme yer verilmesinin nedeni; NENİ gençlik sorununun politika belgelerinde ele alınışı, NENİ gençleri, NENİ gençlerinin aile bireyleri ve eğitim yönetimi akademisyenleri açısından geniş bir yelpazede analiz edilerek değerlendirilmesine, anlamlı bir kavrayışa ulaşılmasına olanak oluşturmaktır.

Araştırma sürecinde araştırmacı, katılımcılarla derinlemesine görüşmeler yapar ve ele alınan durumla ilgili çeşitli kayıtlar ve belgeler üzerinde çalışarak araştırmayı tamamlar (Fraenkel,

Wallen & Hyun, 2012). Bu süreç, araştırmacının olayları ve olguları katılımcıların bakış açısıyla görmesini sağlar ve bireylerin deneyimlerini doğrudan aktarma fırsatı sunarak sosyal yapı ve süreçleri ortaya çıkarır (Yıldırım & Şimşek, 2016).

Araştırmacı, az sayıda katılımcıdan incelenen durum ile ilgili soruları içeren formlar kullanarak kelime (metin) veya görüntü (resim) verilerini toplar (Creswell, 2021). Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması modeli benimsenmiştir. Durum çalışması araştırmacının kontrol edemediği güncel olay ve durumların, delillerin birden çok kaynağı olduğunda ve sınırların açık olmadığı zamanlarda nasıl ve niçin sorularını temel alarak derinlemesine incelendiği bir araştırma yöntemidir (Chmiliar, 2010; Creswell, 2021; Yin, 2018). Durum çalışmasının özelliği, incelenen durumun çoklu bilgi kaynakları kullanılarak betimlenmesini sağlamasıdır (Creswell, 2013). Bununla birlikte durum çalışması önceden yapılan araştırmalarla elde edilen verileri, deneyimleri ve gerçekleri güçlendirerek ve genişleterek karmaşık bir durumun anlaşılmasına sağlamaktadır (Shen, 2009). Bu çerçevede mevcut araştırma kapsamında NENİ olma durumunu değerlendirmeye yönelik politika belgeleri ve katılımcı deneyimleri bir durum olarak belirlenmiş ve incelenmiştir. Öncelikle ilgili konudaki değerlendirmeler için NENİ kavramına yer verilen 1983 sonrası süreçte yer alan ulusal politika belgeleri incelemeye tabi tutulmuştur. Buradaki temel amaç NENİ olma durumuna yönelik belgelerde belirlenen tedbir ve önerilerin neler olduğu ve bu kavramın eğitim ile istihdam açısından nasıl ele alındığının betimlemesinin yapılmasıdır. Sonraki aşamada, ilgili alan yazın incelenerek yayınlanan çeşitli dokümanlara ve farklı katılımcı görüşlerine başvurularak betimlenen durumun nasıl yürütüldüğü değerlendirilmiştir. Mevcut araştırmada durum çalışması desenlerinden değerlendirici durum çalışması kullanılmıştır. Değerlendirici durum çalışması ile bir programın, sürecin veya tekniğin önemi ve değeri hakkında veri veya kanıt toplanmaktadır. Karar verme süreçlerine dayanak olma amacına hizmet eder (Cohen, Manion & Morrison, 2002; Merriam, 1998). Bu çerçevede NENİ olma durumunu değerlendirmeye yönelik çoklu veri kaynaklarından yararlanılmıştır. Bu araştırmada analiz edilenler ilgili alan yazında bulunan dokümanlar, çeşitli durumlarda NENİ olan gençler, gençlerin aile bireyleri ve eğitim yönetimi akademisyenleri şeklinde belirlenmiştir. Sonuç olarak mevcut araştırma ile çeşitli belgeler ve katılımcı görüşleri ile veriler analiz edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Veri Kaynakları

Araştırma iki aşamalı bir çalışma olduğundan (doküman analizi ve katılımcı görüşü) öncelikle ilk aşamada NENİ kavramına yer veren ulusal politika belgeleri belirlenmiştir. İkinci aşama için çeşitli durumlar içinde bulunan NENİ olan gençler, aile bireyleri ile farklı üniversitelerde görev yapan eğitim yönetimi akademisyenleri görüşme yapılmak üzere belirlenmiştir.

Araştırmada görüşülecek kişilerden NENİ olan gençler ve aile bireyleri farklı hayat şartlarında bulunan farklı deneyimlere sahip bireylerden seçilmeye çalışılmıştır. Görüşme yapılan eğitim yönetimi akademisyenleri ise bulunduğu unvanda en az 1 yıl görev yapan, eğitim ve istihdam ile ilgili çözüm önerisi ve strateji sunan, geliştirilebilecek politikalar üzerine değerlendirme yapan bireyler olarak seçilmiştir. Bu kapsamda, NENİ olgusunu yaşayan ve eğitim hizmetine katkı sunan kişilerin görüş ve gözlemlerinin NENİ olma durumunun çeşitli şekilde değerlendirilmesine yönelik gerçekçi bir perspektif sunacağı öngörülmüştür. Farklı yaş, farklı cinsiyet, farklı medeni durum, farklı şehir, farklı yaşam şartları ve farklı kurumları temsil eden kişilerin seçimine dikkat edilerek, görüş çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak, çalışma grubunun belirlenmesinde bu kişilerin görüşlerine başvurularak, NENİ olma durumu ile ilgili verilerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Görüşme yapılacak NENİ gençleri, bu gençlerin aile bireyleri ve eğitim yönetimi akademisyenleri belirlenirken ölçüt örnekleme, maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme olmak üzere üç strateji kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme, gözlem birimlerinin belirli niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesneler veya durumlardan oluşturulmasını sağlar. Ölçüt örnekleme, önceden belirlenen ölçütlere uygun katılımcıların seçilmesini sağlar (Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu bağlamda, farklı durumlar içinde bulunan gençler, aile bireyleri ve eğitim yönetimi alanında çalışmalar yürüten akademisyenlerin seçilmesi ile çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi, durumlar arasında paylaşılan ortak olguları ve farklı boyutları belirlemek için uygun kişilerin seçilmesine olanak tanır. Bu teknik, araştırma problemini yanıtlamak için zengin bilgi kaynakları olabilecek birey veya durumların belirlenmesinde etkilidir ve oluşturulan sorulara cevap verebilecek en uygun kişilerin tespit edilmesini amaçlar (Creswell, 2021; Patton, 2014; Yıldırım & Şimşek, 2016). Böylece, araştırılan duruma yönelik farklı bakış açıları ortaya konabilir. Çalışmaya katkıda bulunan bazı katılımcılara ise kartopu örnekleme tekniğiyle ulaşılmıştır. Kartopu örnekleme tekniği, belirlenen kişiler

aracılığıyla diğer katılımcılara ulaşmayı mümkün kılar (Patton, 2014). Görüşmeler sırasında katılımcıların önerisiyle bazı kişilere ulaşılmış ve bu kişilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın İncelenen Dokümanları

Birinci alt problemin çözümünde, ulusal politika belgeleri (Eğitim sistemi ve istihdama ilişkin politika ve strateji belgeleri, kalkınma planları, hükümet programları, orta vadeli programlar, yıllık programlar ve eğitim şûraları) incelenmiştir.



Tablo 3.
Doküman Analizi İçin Seçilen Belgeler

No	Dokümanın Adı
1	Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2021-2023)
2	İŞKUR Stratejik Planı (2024-2028)
3	Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024)
4	Kırk Beşinci Hükümet Programı (1983-1987)
5	Kırk Altıncı Hükümet Programı (1987-1989)
6	Altmışıncı Hükümet Programı (2007-2011)
7	Altmış Birinci Hükümet Programı (2011-2014)
8	Altmış İkinci Hükümet Programı (2014-2015)
9	Altmış Üçüncü Hükümet Programı (2015-2016)
10	Altmış Dördüncü Hükümet Programı (2016)
11	Altmış Beşinci Hükümet Programı (2016-2018)
12	Altmış Altıncı Hükümet Programı (2018-2019)
13	2019 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı
14	2020 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı
15	2021 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı
16	2022 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı
17	2023 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı
18	2024 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı
19	Orta Vadeli Program (2006-2010)
20	Orta Vadeli Program (2010-2015)
21	Orta Vadeli Program (2015-2020)
22	Orta Vadeli Program (2020-2025)
23	Türkiye Beşinci Kalkınma Planı (1984-1989)
24	Türkiye Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)
25	Türkiye Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)
26	Türkiye On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)
27	On Birinci Millî Eğitim Şûrası (1982)
28	On İkinci Millî Eğitim Şûrası (1988)
29	On Üçüncü Millî Eğitim Şûrası (1990)
30	On Dördüncü Millî Eğitim Şûrası (1993)
31	On Beşinci Millî Eğitim Şûrası (1996)
32	On Altıncı Millî Eğitim Şûrası (1999)
33	On Yedinci Millî Eğitim Şûrası (2006)
34	On Sekizinci Millî Eğitim Şûrası (2010)
35	On Dokuzuncu Millî Eğitim Şûrası (2014)
36	Yirminci Millî Eğitim Şûrası (2021)

Tablo 3 incelendiğinde bu kapsamda yapılan taramalar ve incelemeler sonucunda yer alan belgelerin içeriklerinin araştırma konusuyla ilişkisi bağlamında örnekleme dahil edilen kaynaklar listelenmiştir.

Araştırmanın Çalışma Grubu

İkinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci alt problemler için görüşme yapılan katılımcıların cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumu gibi değişkenler açısından çeşitlilik göstermesine dikkat edilmiştir. İlkokul mezunu, ortaokul mezunu, lise mezunu, lisans mezunu, yüksek lisans mezunu ve doktora mezunu olan gençler ve aile bireyleri ile eğitim fakültesindeki toplam hizmet süreleri 1-25 yıl arasında değişiklik gösteren Profesör Doktor (Prof. Dr.), Doçent Doktor (Doç. Dr.), Doktor Öğretim Üyesi (Dr. Öğr. Üyesi) unvanlarına sahip akademisyenlerin demografik özellikleri Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 4.

Katılımcıların (NENİ Gençleri) Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Bölüm Mezuniyeti	Bölüm Mezuniyet Yılı	NENİ Olma Yılı
N1	Kadın	28	Bekar	Yüksek L.	Psikoloji	2018	6 yıl
N2	Kadın	27	Bekar	Lise	Yiyecek H.	2015	3 yıl
N3	Kadın	26	Bekar	Lisans	Mimarlık	2020	1 yıl
N4	Kadın	29	Evli	Doktora	İlahiyat	2017	3 yıl
N5	Erkek	24	Bekar	Ortaokul	Lise terk	2014	2 yıl
N6	Erkek	23	Evli	İlkokul	Ortaokul terk	2014	8 yıl
N7	Erkek	21	Bekar	Lise	İnşaat Müh. terk	2021	2 yıl
N8	Erkek	26	Evli	Lise	Güzel S./Müzik	2016	3 yıl
N9	Kadın	25	Evli	Lisans	Muhasebe	2021	3 yıl
N10	Kadın	19	Bekar	Lise	Fen Lisesi	2023	1 yıl
N11	Erkek	20	Bekar	Lise	Anestezi terk	2022	2 yıl
N12	Erkek	27	Bekar	Lise	Dış Hekimliği terk	2015	5 yıl
N13	Kadın	18	Bekar	Ortaokul	Lise terk	2020	2 yıl
N14	Erkek	26	Evli	Yüksek L.	Fizyoterapi	2020	2 yıl
N15	Erkek	19	Evli	Ortaokul	Lise terk	2019	5 yıl
N16	Kadın	22	Evli	Lisans	Bilgisayar Müh.	2024	1 yıl
N17	Kadın	28	Evli	Lisans	Bankacılık	2018	4 yıl
N18	Erkek	27	Evli	Lisans	Matematik Öğr.	2019	2 yıl

Tablo 4 incelendiğinde bu kapsamda çalışmaya NENİ tanımını karşılayan 18 katılımcı dahil olmuştur. Katılımcıların yaşı 18 ile 29 arasında değişiklik göstermiştir (Ortalama 24.1). Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde, bir katılımcının ilkokul mezunu, üç katılımcının ortaokul mezunu, altı katılımcının lise mezunu, beş katılımcının lisans mezunu, iki katılımcının yüksek lisans ve bir katılımcının doktora mezunu olarak yer aldığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların mezun oldukları bölümler incelendiğinde psikoloji, yiyecek ve aşçılık hizmetleri, mimarlık, ilahiyat, muhasebe, fizyoterapi, bankacılık, matematik

öğretmenliği, bilgisayar mühendisliği ve güzel sanatlar alanlarından mezun oldukları belirlenmiştir. Bir katılımcı inşaat mühendisliğini 2. Sınıftan, bir katılımcı diş hekimliğini 4. Sınıftan ve bir katılımcı anesteziyi 1.sınıftan terk etmiştir. Aynı zamanda bir ortaokul ve üç lise terk katılımcının da yer aldığı görülmüştür. Katılımcıların en son mezun olduğu yılların 2014 ve 2024 yılları arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Katılımcıların NENİ olma durumlarının 1 ile 8 yıl arasında değiştiği görülmüştür. NENİ olan gençler çalışma boyunca N1, N2 ... N18 şeklinde sunulmuştur.

Tablo 5.

Katılımcıların (NENİ Gençlerinin Aile Bireyleri) Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Çocuk Sayısı	NENİ gençle yaşama durumu
A1	Kadın	53	Evli	Lise	2	Birlikte
A2	Kadın	52	Bekar	Lise	5	Birlikte
A3	Kadın	49	Evli	Lisans	3	Birlikte
A4	Kadın	55	Evli	Ortaokul	4	Ayrı
A5	Kadın	50	Bekar	Ortaokul	2	Birlikte
A6	Kadın	43	Bekar	İlkokul	3	Ayrı
A7	Kadın	44	Evli	Lisans	1	Ayrı
A8	Kadın	65	Bekar	İlkokul T.	6	Ayrı
A9	Kadın	54	Evli	Lise	4	Ayrı
A10	Kadın	41	Evli	Lise	3	Birlikte
A11	Kadın	43	Evli	Lise	1	Birlikte
A12	Kadın	49	Evli	Lisans	2	Birlikte
A13	Kadın	52	Bekar	Ortaokul	2	Birlikte
A14	Kadın	48	Bekar	Lisans	3	Ayrı
A15	Kadın	45	Evli	Ortaokul	3	Ayrı
A16	Kadın	51	Bekar	Lise	2	Ayrı
A17	Kadın	50	Bekar	Lise	3	Ayrı
A18	Kadın	56	Bekar	Lise	4	Ayrı

Tablo 5 incelendiğinde bu kapsamda çalışmaya NENİ tanımını karşılayan 18 katılımcının aile bireyleri dahil olmuştur. Katılımcıların yaşı 41 ile 65 arasında değişiklik göstermiştir (Ortalama 50). Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde, bir katılımcının ilkokul terk, bir katılımcının ilkokul mezunu, dört katılımcının ortaokul mezunu, sekiz katılımcının lise mezunu ve dört katılımcının üniversite mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmaya katılan NENİ bireylerinin 10'u ailesiyle yaşarken 8'i ayrı yaşamaktadır. Aynı zamanda bu katılımcıların 9'unun evli 9'unun bekar olduğu görülmektedir. Aile bireylerinin çocuk sayılarının 1 ile 6 arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Aile bireyleri çalışma boyunca A1, A2 ... A18 şeklinde sunulmuştur.

Tablo 6.

Katılımcıların (Eğitim Yönetimi Akademisyenleri) Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Pozisyonu/ Unvanı	Bu Pozisyondaki Hizmet Süresi	Eğitim Fakültesinde Toplam Hizmet Süresi
U1	Erkek	52	Prof. Dr.	6 yıl	25 yıl
U2	Kadın	48	Prof. Dr.	3 yıl	24 yıl
U3	Kadın	40	Doç.Dr	7 yıl	17 yıl
U4	Kadın	34	Dr. Öğr. Üyesi	3 yıl	3 yıl
U5	Erkek	47	Prof. Dr	3 yıl	24 yıl
U6	Erkek	58	Prof. Dr	14 yıl	36 yıl
U7	Kadın	39	Doç.Dr	5 yıl	8 yıl
U8	Kadın	33	Doç.Dr	1 yıl	11 yıl
U9	Kadın	40	Doç.Dr	7 yıl	17 yıl
U10	Kadın	34	Dr. Öğr. Üyesi	3 yıl	3 yıl

Tablo 6 incelendiğinde bu kapsamda çalışmaya eğitim yönetimi akademisyeni olarak 10 katılımcı dahil olmuştur. Katılımcıların yaşı 34 ile 58 arasında değişiklik göstermiştir (Ortalama 45.1). Katılımcıların pozisyon durumları incelendiğinde, dört katılımcının Prof. Dr., dört katılımcının Doç. Dr. ve iki katılımcının Dr. Öğr. Üyesi olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmaya katılan eğitim yönetimi akademisyenlerinin bu pozisyondaki hizmet sürelerinin 1 ve 14 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Bununla birlikte akademisyenlerin eğitim fakültesindeki toplam hizmet sürelerinin 3-36 yıl arasında değişkenlik gösterdiği gözlemlenmiştir. Eğitim yönetimi akademisyenleri çalışma boyunca U1, U2 ... U10 şeklinde sunulmuştur.

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, doküman analiz (incelemesi) formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığı ile toplanmıştır. Ulusal politika belgelerinde boyut, tedbir ve öneriler bağlamında NENİ kavramının değerlendirilmesi, çeşitli çıkarımlara yer verilebilmesi için doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. İlgili araştırmamızın doküman analizi bölümünde dokümanlar incelenmeden önce ele alınan dokümanlar aracılığıyla araştırmacı tarafından değerlendirme ölçütleri hazırlanmıştır. Hazırlanan ölçütlere yönelik iki alan uzmanının görüşüne yer verilmiş ve uygulamasına geçilmesi için EK 1’ de yer alan “Doküman analiz formu” oluşturulmuştur. Dokümanların araştırma sorularına uygun seçilmesi ve kaydedilmesi için kullanılmıştır. Aşağıda, araştırmacı tarafından oluşturulan doküman analiz formu oluşturulurken şu ölçütlere yer verilmiştir:

1. İncelenme Biçimi: Araştırmaya dahil edilen çalışmalarda NENİ kavramının teorik temelleri ve arka planına yer verilmesi. Araştırmada belirlenen “NENİ”, “NEET”, “Ne eğitimde ne istihdamda olanlar”, “Ne eğitimde ne istihdamda ne yetiştirmede olanlar”, “eğitimde, istihdamda veya yetiştirmede olmayanlar”, gibi anahtar sözcükler “eğitim”, “işsizlik” ve “genç işsizlik” kavramları ile birlikte taranması ve bu kavramların yer aldığı metinlerin yorumlanması.
2. Sonuçlar ve Bulgular: Araştırmaya dâhil edilen dokümanlarda NENİ kavramına ilişkin boyut, tedbir ve önerilere yer verilmesi.

Birinci araştırma problem dokümanlar aracılığıyla yanıtlanmaktadır. Doküman analiziyle araştırılan konular ile ilgili olarak yazılı, basılı veya görsel belgelerin analizini içermektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Birinci araştırma problemini yanıtlamak için kullanılan dokümanlar Tablo 3’te verilmiştir.

Görüşme formları ise tüm alan yazında tarama yapılarak birinci araştırma problemi dışında geriye kalan dört araştırma problemine yönelik olacak şekilde NENİ gençleri, NENİ gençlerinin aile bireyleri ve eğitim yönetimi akademisyenleri için ayrı üç format halinde oluşturulmuştur. Bu sayede NENİ olan gençlerin, NENİ gençlerinin aile bireylerinin ve eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ gençlik sorununu değerlendirmelerine imkân oluşturan ve anlaşılır bir şekilde detaylı bilgi edinilebilecek sorulara yer verilmiştir.

NENİ olan gençler, NENİ gençlerinin aile bireyleri ve eğitim yönetimi akademisyenleri için ayrı ayrı oluşturulan görüşme formunun başında araştırmaya ilişkin bilgiler, görüşme yapılan yer ve tarih ile ilgili bilgiler verilmektedir. Görüşme formları iki bölümden oluşmaktadır. NENİ olan gençler için hazırlanan görüşme formunun birinci bölümünde kişisel bilgilerle ilgili bir soru, ikinci bölümünde araştırmanın amacıyla ilgili on altı temel soru olmak üzere toplam on yedi temel soruya yer verilmiştir. NENİ olan gençler için hazırlanan görüşme formundaki bu sorular katılımcıların eğitim sürecinin nasıl geçtiğini, okuldan işe geçiş sürecinde yaşadıklarını, işe geçiş sürecindeki iş arayışının nasıl geçtiğini, karşılaşılan zorlukların neler olduğunu, iş arama yollarını, işe geçtikten sonraki sürecin nasıl geçtiğini, NENİ olma durumunun oluşturduğu durumları, nedenleri, psikolojik ve sosyal etkileri anlamaya yöneliktir. Bununla birlikte NENİ olan gençler tarafından işgücü piyasasına dair bildiklerini, beklentilerini, kariyer hedeflerini, iş bulma kapasitesi ve olanaklarını, lisans mezunuysa okuduğu bölümle ilgili düşüncelerini, beklentilerini, geleceğe dair düşünce ve eğilimlerini öğrenmek için bu sorular sorulmuştur. NENİ olan

gençlerin aile bireyleri için hazırlanan görüşme formunun birinci bölümünde de kişisel bilgilerle ilgili üç soru, ikinci bölümünde araştırmanın amacıyla ilgili altı temel soru olmak üzere toplam dokuz temel soruya yer verilmiştir. NENİ gençlerin aile bireyleri için hazırlanan görüşme formundaki bu sorular NENİ bir gence sahip olan ailenin aile dinamiklerinin nasıl etkilendiğini, NENİ olan gencin ve aile bireyinin duygusal durumunun bu süreçte nasıl etkilendiğini anlamaya yöneliktir. Bununla birlikte ailenin gence iş bulma sürecinde gösterdiği desteği, NENİ durumunun sonlanmasıyla gençte olması beklenen değişiklikleri, ailenin NENİ süreci boyunca yaşadığı zorlukları ve ailelerin diğer NENİ ailelerine önerilerinin neler olduğunu öğrenmeye yönelik bu sorular sorulmuştur. Son olarak eğitim yönetimi akademisyenleri için hazırlanan görüşme formunun birinci bölümünde kişisel bilgilerle ilgili iki soru, ikinci bölümünde araştırmanın amacıyla ilgili on iki temel soru olmak üzere toplam on dört temel soruya yer verilmiştir. Eğitim yönetimi akademisyenleri için hazırlanan görüşme formundaki bu sorular akademisyenlerin NENİ olan gençleri tanımlamalarını, NENİ olan gençlerin psikolojik ve sosyal gelişimlerini değerlendirmeyi, NENİ olan gençlerin en yaygın sorunlarını yorumlamayı, NENİ olma nedenlerini, aile, eğitim sistemi ve topluma etkilerini değerlendirmeyi sağlamak için sorulmuştur. Aynı zamanda bu sorular NENİ olan gençlerin iş bulma ve eğitim alma durumlarını, sosyal çevre ile ilişkilerini konuşabilmek için yöneltmiştir. Bununla birlikte sorulan sorular eğitim yönetimi, eğitim sistemi, iş dünyası ve NENİ arasındaki ilişkiyi değerlendirmeleri, NENİ ile ilgili mevcut politika ve stratejilere ilişkin çözüm ve önerileri kapsamaktadır.

Taslak şekilde yer verilen veri toplama araçlarının geçerliliği, katılımcı ve meslektaş teyidi ile uzman incelemesi yöntemleriyle sağlanmıştır. İlk aşamada, beş eğitim yönetimi alan uzmanının görüşlerine sunulan veri toplama araçları, uzmanların geri bildirimleri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Bu süreçte, uzmanların önerileri dikkate alınarak soruların içeriği ve yapısı gözden geçirilmiş ve gerekli revizyonlar yapılmıştır. Daha sonra, katılımcı teyidi sağlamak amacıyla, bir NENİ genci, aile bireyi ve bir eğitim yönetimi akademisyeni ile pilot görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler neticesinde, anlaşılmayan soruların yeniden düzenlenmesi yapılmış ve bir dil bilgisi uzmanından yardımıyla gerekli olan yazım ve dil açısından düzeltmeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler sonucunda, veri toplama araçlarına son hali verilmiştir. Hazırlanan görüşme formları EK 2, EK 3 ve EK 4'te sunulmuştur.

Araştırmanın Veri Analizi

Araştırmanın ilk aşamasında, incelenecek politika belgelerinin doküman analizinde nitel veri analizi yöntemlerinden içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, toplanan verilerin derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde analiz edilmesine olanak tanır. Bu yöntem, verilerin önce tanımlanıp kavramsallaştırılmasını, ardından birbirine benzeyen verilerin belirli kavramlar ve temalar altında bir araya getirilerek yorumlanmasını sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2016; Zhang & Wildemuth, 2005). İçerik analizi, araştırmacının çeşitli kaynaklardan (örneğin, gözlem, görüşme ve dokümanlar) elde ettiği geniş veri yığınına analiz etme, sentezleme ve organize etme sürecidir. Bu süreçte, veriler önce kavramsallaştırılır; daha sonra bu kavramlar sistematik bir şekilde düzenlenerek temalar oluşturulur ve bu temalar aracılığıyla açıklanır. Ana amaç birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirerek okuyucuların anlayacağı bir biçimde düzenleyip yorumlamaktır. Bu yöntem, karmaşık verilerin anlaşılabilir ve yorumlanabilir hale getirilmesini sağlar ve araştırmanın bulgularının daha derinlemesine incelenmesine olanak tanır (Fraenkel, Wallen & Hyun, 2012; Yıldırım & Şimşek, 2016).

Araştırma grubundaki dokümanları daha iyi analiz edebilmek amacıyla, belirlenen dokümanlar periyodik olarak dikkatli bir şekilde okunmuştur. Bu okuma sürecinde, incelenen her bir dokümandan notlar alınarak kodlamalar yapılmıştır. Her bir belge okunduktan sonra farklı bir kod listesi hazırlanmıştır. Kodlama sürecinde, araştırmacı çalışmanın kavramsal çerçevesini ve araştırma sorularını dikkate alarak kodlama yapmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2016). Araştırma sorularına yanıt vermeyen ifadeler dikkate alınmamıştır. Elde edilen kod listesi birkaç kez okunarak, araştırma soruları ve kavramsal çerçeve doğrultusunda incelenmiştir. Sonrasında, her bir dokümana ait kodlamalar, kavramsal çerçeveyi dikkate alarak oluşturulan temalar altında birleştirilmiştir. Aşağıdaki şekilde tema ve kodlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7.
Doküman Analizine İçin Belirlenen Temalar ve Kodlar

Eğitim	İstihdam
Eğitim	İstihdam
Eğitim Sistemi	İşsizlik
Eğitim ve Eğitim Olanaklarına Erişim	Genç İşsizlik
Zorunlu Eğitim	Ne Eğitimde Ne İstihdamda
Mesleki Eğitim	İş Gücü
Okul Terki	İş Gücü Piyasası
Eğitim Kalitesi	İş Fırsatları
Eğitimin İyileştirilmesi	İş Niteliği
Eğitimin Geliştirilmesi	Destek ve Teşvik Programları
Eğitimin Yaygınlaştırılması	Tedbir ve Öneriler
Eğitim Politikaları	

Araştırmada, otuz altı dokümandan elde edilen veriler teorik çerçevede belirlenen hedefler doğrultusunda analiz edilmiştir. Bu süreçte, kavram ile ilgili hedefler belirlenmiş ve bu hedefler doğrultusunda eğitim ve istihdam olarak iki ana tema ve alt kodlar oluşturulmuştur. Oluşturulan kodlar alan yazın ile beraber ortaya çıkan temalar çerçevesinde yorumlanmıştır. Anahtar kelimeler yardımıyla bulgular yorumlanmış ve elde edilen veriler, tedbir ve öneriler çerçevesinde düz yazı şeklinde paylaşılmıştır. Bu yöntem, araştırmanın bulgularının sistematik ve anlaşılır bir şekilde sunulmasına katkı sağlamıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasında ise katılımcılarla yürütülen görüşmeler ses kayıt cihazı yardımıyla kayıt altına alınmış, kaydedilenleri araştırmacı üzerinden bilgisayara aktararak çözümlenmiştir. Çözümleme sırasında bu aşamada da içerik analizinden yararlanılmıştır. Çözümleme aşamasında, katılımcılarla yürütülen görüşme verileri eksiksiz ve olduğu gibi Microsoft Word belgesi olarak, yazılı doküman haline çevrilmiştir. Yazılı doküman haline getirilen, 18 NENİ genci, 18 aile bireyi ve 10 eğitim yönetimi akademisyeni olmak üzere 46 katılımcıya ait olan görüşlerden 178 sayfalık bir veri seti elde edilmiştir. Doküman haline getirilen yazılı veriler, araştırma etiği gereği, katılımcılara iletilerek, katılımcılardan çözümlemeleri ile ilgili dönüt vermeleri istenmiştir. Tüm bu düzenlemeler sonrasında yazılı verilere son hali verilmiştir. Analize hazır hale gelen veriler, araştırmacı aracılığıyla gizlilik ilkesine bağlı kalınarak korunmuş ve katılımcılardan NENİ olan gençlere “N”, aile bireylerine “A”, eğitim yönetimi akademisyenlerine ise “U” kodu verilerek NENİ gençleri ve aile bireyleri grubunda yer alan 18’er katılımcı 1’den 18’e kadar numaralandırılmıştır. Eğitim yönetimi akademisyenleri grubunda yer alan 10 katılımcıya ise 1’den 10’a kadar

numara verilmiştir. Veriler, MAXQDA 2020 Nitel Araştırma Programı'na aktarılmış ve bu süreçte araştırma sorularına odaklanılarak veri analizi için bir çerçeve geliştirilmiştir. Bu çerçeve, verilerin hangi temalar altında sunulacağını belirleyip düzenleyerek, analitik sürecin sistematik bir şekilde ilerlemesini sağlamaktadır (Braun & Clarke, 2006). Analizin ikinci aşamasında, veriler bu çerçeve doğrultusunda okunmuş ve analiz edilmiştir; bu aşamada verilerin anlamlı bir biçimde bir araya getirilmesine dikkat edilmiştir. Son olarak, organize edilen veriler tanımlanmış ve anlamlı, önemli görülen verilerden doğrudan alıntılar yapılarak araştırma bulguları desteklenmiştir. Bu bağlamda, doğrudan alıntılara sıkça yer verilerek, görüşülen bireylerin görüşlerinin etkili bir şekilde yansıtılması hedeflenmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016).

Geçerlik ve Güvenirlik

Bilimsel araştırmaların en önemli ölçütlerinden biri olarak araştırma sonuçlarının inandırıcılığı kabul edilir. Bu inandırıcılığı sağlamak için iki temel ölçüt kullanılır: “Geçerlik” ve “Güvenirlik”. Nitel araştırmalarda, bu iki ölçütü sağlamak amacıyla çeşitli stratejiler uygulanır (Merriam, 1998). Bu stratejiler, araştırmanın geçerli ve güvenilir olduğunu göstermeye yardımcı olur ve bulguların sağlam temellere dayandığını kanıtlar. Araştırma sonuçlarının güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmak, bilimsel çalışmaların kalitesini ve inandırıcılığını artırır.

Geçerlik

Bu araştırmada Lincoln ve Guba'nın (1985) inandırıcılık (iç geçerlik) ve aktarılabilirlik (dış geçerlik) stratejileri temel alınmıştır. İnanırıcılık, elde edilen bulguların doğruluğunu ifade ederken, aktarılabilirlik, bu bulguların farklı bağlamlarda tekrarlanabilirliğini ifade eder. Araştırmada hem inandırıcılığı hem de aktarılabilirliği sağlamak için çeşitli teknikler kullanılmıştır.

İnandırıcılık

Bir araştırmanın inandırıcılığı hem veri toplama süreçlerinde hem de verilerin analiz ve yorumlanması aşamalarında tutarlılık gerektirir. Bu tutarlılığın nasıl sağlandığı açıkça ifade edilmelidir. İç geçerliliğin sağlanması, araştırmanın güvenilirliğini artırmak ve elde edilen

sonuçların geçerliliğini temin etmek amacıyla kritik bir süreçtir. Bu bağlamda, çalışmadaki kontrol mekanizmalarının nasıl yürütüldüğüne dair açıklamalar, okuyucuların araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini değerlendirebilmeleri için açık ve net bir şekilde sunulmalıdır. İç geçerliliğin temin edilmesi için, araştırma sürecinde uygulanan yöntemlerin ve prosedürlerin detaylı bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir. Bu açıklamalar, araştırmanın tüm aşamalarının ve kullanılan yöntemlerin şeffaf bir şekilde ortaya konmasını sağlamalıdır. Böylece okuyucu, araştırmanın genel geçerliliğini değerlendirebilir ve sonuçların hangi koşullarda elde edildiğini anlayabilir (Creswell, 2013; Yıldırım & Şimşek, 2016).

Bu çalışmada inandırıcılığı artırmak için çeşitli stratejiler uygulanmıştır. Araştırmanın katılımcıları ile uzun süreli etkileşim kurularak, verilerin daha derinlemesine ve anlamlı bir şekilde toplanması sağlanmıştır. Farklı veri toplama yöntemleri ve kaynakları kullanılarak verilerin çeşitlendirilmesi sağlanmıştır. Katılımcılarla verilerin doğruluğunu teyit etmek amacıyla geri bildirim süreçleri yürütülmüştür. Bu, verilerin katılımcılar tarafından onaylanmasını ve araştırmanın daha güvenilir olmasını sağlamıştır. Konuyla ilgili uzmanların görüşlerinden yararlanılarak verilerin analizi ve yorumlanması süreçleri desteklenmiştir.

Aktarılabirlik

Araştırma bulgularının farklı bağlam ve durumlara ne ölçüde genellenebilir veya uygulanabilir olduğu konusu aktarılabirlik olarak tanımlanır (Yin, 2018). Bu kavram, araştırma sonuçlarının sadece başlangıçtaki bağlamlarda değil, aynı zamanda orijinal araştırmanın ötesindeki farklı bağlamlarda da geçerli olabileceğini ifade eder. Nitel araştırmalarda, nicel araştırmalardaki gibi istatistiksel genelleme yapılmaz. Bunun yerine, benzer koşullar, ortamlar ve birimlere analitik genelleme yapılır (Akar, 2017). Stake (1995), her durumun benzersiz olduğunu ancak daha geniş bir popülasyonun örneği olabileceğini belirterek, durumların başka durumlara aktarılabileceğini savunur. Teorik olarak, her çalışma bir diğerinin örneği olabilir. Bu çalışmada aktarılabirliği sağlamak için araştırma sürecinin her aşaması detaylı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Güvenirlik

Bir araştırmanın güvenilirliği, aynı koşullar altında ve aynı katılımcılarla tekrarlandığında benzer sonuçlar elde edilme derecesi ile ilgilidir (Lincoln & Guba, 1985; Merriam, 1998).

Başka bir ifade ile araştırma bulgularının tekrarlanabilirliği olarak da tanımlanabilir. Bu bağlamda, araştırmacının güvenilirliği sağlamak amacıyla çalışmanın tüm sürecini detaylı bir şekilde raporlaması gereklidir. Böylelikle, araştırma tekrarlandığında benzer sonuçlar elde edilmesi beklenir. Mevcut araştırmada, iç tutarlılığı (iç güvenilirlik) ve teyit edilebilirliği (dış güvenilirlik) sağlamak için farklı stratejiler uygulanmıştır.

İç Tutarlılık

Araştırmanın iç güvenilirliğini artırmak için, konu birden fazla araştırmacı tarafından ele alınmalı ve farklı bakış açıları göz önünde bulundurulmalıdır. Bu, sonuçların daha objektif bir şekilde değerlendirilebilmesini sağlar. Ayrıca, çalışmada kullanılan kaynakların çeşitliliği ve sayısı artırılmalı, daha fazla görüş ve literatür taraması yapılmalıdır. Elde edilen verilerin iyi bir şekilde saklanması, ilerleyen süreçlerde verilerin güvenilirliğini korur ve araştırmanın şeffaflığını destekler. Çalışma ortamı ve araştırmacının konumu da açık bir şekilde belirtilmelidir. Araştırmanın tarafsız bir şekilde yürütülmesi, elde edilen bulguların objektifliğini ve güvenilirliğini artırır (Creswell, 2013; Yıldırım & Şimşek, 2016). İç tutarlılığı temin etmek amacıyla, görüşmelerin ses kayıtları saklanmıştır. Verilerin toplanması, transkript edilmesi gibi aşamalarda basit açıklamalarla notlar alınmıştır. Böylece araştırmada yanlışlık azaltılmıştır.

Teyit Edilebilirlik

Teyit edilebilirlik, araştırma sonuçlarının benzer ortamlarda genellenebilirliğini sağlamak amacıyla önem taşır. Bu bağlamda, veri toplama ve analiz yöntemlerinin ayrıntılı bir şekilde açıklanması gerekmektedir. Araştırmanın bulgularının, farklı ortamlarda veya benzer koşullarda geçerli olup olmadığını değerlendirebilmek için, kullanılan veri toplama araçları, analiz yöntemleri ve bunların uygulanma süreçleri hakkında kapsamlı bilgi verilmelidir. Ayrıca, iç güvenilirlik açısından örneklemin yeterli büyüklükte seçilmesi kritik bir faktördür. Yeterli büyüklükte bir örneklem, araştırmanın sonuçlarının güvenilirliğini artırır ve elde edilen bulguların genellenebilirliğini güçlendirir (Creswell, 2013). Teyit edilebilirliği sağlamak için ise farklı araştırmacıların bulgu ve analizleri incelemesi sağlanmıştır.

Araştırmacının Rolü

Nitel araştırmalarda, araştırmacının rolü nicel araştırmalardan farklıdır. Bu tür araştırmalarda, araştırmacı katılımcıların deneyimleri ve perspektiflerinden etkilenir ve bu bakış aıllarını verilerin analizinde kullanır. Ayrıca, araştırmacının katılımcılarla doğrudan görüşmeler yapması, görüşme sürecini etkileyebilir. Bu çerçevede, Creswell'e (2013) göre nitel araştırmalarda araştırmacı önemli bir role sahiptir. Bu nedenle, elde edilen verilerin tarafsız bir şekilde toplanması ve sunulmasında araştırmacının dikkatli olması gerekmektedir. Bu çalışmada, araştırmacı incelediği durumu mümkün olduğunca açık ve gerçekçi bir şekilde betimlemeye çalışmıştır. Görüşmeler öncesinde ve sırasında katılımcılara herhangi bir zarar gelmeyeceği ve sürecin detayları açıklanmıştır. Görüşmeler esnasında, katılımcıları yönlendirmemek için ima, mimik, jest gibi hareketlerden kaçınılmıştır. Böylece, katılımcıların gerçekçi cevaplar verebilmesi amaçlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Ulaşılan bulgular (i) Türkiye’de NENİ olan gençler sorununa ilişkin ulusal politika belgelerinde yer alan boyutlar, tedbirler ve öneriler, (ii) gençlerin, gençlerin aile bireylerinin ve eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma durumu ve NENİ olma nedenlerini tanımlama ile ilgili görüşleri, (iii) gençlerin, gençlerin aile bireylerinin ve eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkiler ile ilgili görüşleri, (iv) NENİ olan gençlerin, gençlerin aile bireylerinin ve eğitim yönetimi akademisyenlerinin süreç, gelecek ve beklentilere yönelik değerlendirmeler ile ilgili görüşleri, (v) eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençler sorununda eğitim ve istihdam ilişkisine yönelik görüşleri başlıkları altında raporlanmıştır.

Türkiye’de NENİ Olan Gençler Sorununa İlişkin Ulusal Politika Belgelerinde Yer Alan Boyutlar, Tedbirler ve Önerilere İlişkin Bulgular

Türkiye’de ne eğitimde ne de istihdamda olan (NENİ) gençler sorununa ilişkin ulusal politika belgelerinde yer alan boyutlar, tedbirler ve önerilere ilişkin genel bir değerlendirmeyi amaçlayan ilk alt problemde politika belgeleri ele alınarak incelenmiştir.

Bu belgeler:

1. Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2021-2023),
2. İŞKUR Stratejik Planı (2024-2028),
3. Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024),
4. Kırk Beşinci Hükümet Programı (1983-1987),
5. Kırk Altıncı Hükümet Programı (1987-1989),
6. Altmışıncı Hükümet Programı (2007-2011),

7. Altmış Birinci Hükümet Programı (2011-2014),
8. Altmış İkinci Hükümet Programı (2014-2015),
9. Altmış Üçüncü Hükümet Programı (2015-2016),
10. Altmış Dördüncü Hükümet Programı (2016),
11. Altmış Beşinci Hükümet Programı (2016-2018),
12. Altmış Altıncı Hükümet Programı (2018-2019),
13. 2019 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı,
14. 2020 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı,
15. 2021 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı,
16. 2022 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı,
17. 2023 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı,
18. 2024 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı,
19. Orta Vadeli Program (2006-2010),
20. Orta Vadeli Program (2010-2015),
21. Orta Vadeli Program (2015-2020),
22. Orta Vadeli Program (2020-2025),
23. Türkiye Beşinci Kalkınma Planı (1984-1989),
24. Türkiye Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013),
25. Türkiye Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018),
26. Türkiye On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023),
27. On Birinci Millî Eğitim Şûrası (1982),
28. On İkinci Millî Eğitim Şûrası (1988),
29. On Üçüncü Millî Eğitim Şûrası (1990),
30. On Dördüncü Millî Eğitim Şûrası (1993),
31. On Beşinci Millî Eğitim Şûrası (1996),
32. On Altıncı Millî Eğitim Şûrası (1999),
33. On Yedinci Millî Eğitim Şûrası (2006),
34. On Sekizinci Millî Eğitim Şûrası (2010),
35. On Dokuzuncu Millî Eğitim Şûrası (2014),
36. Yirminci Millî Eğitim Şûrasıdır (2021).

Türkiye'deki NENİ sorununu ele almak için incelenen dokümanlarda eğitim ve istihdam temaları çerçevesinde Eğitim, Eğitim Sistemi, Eğitim ve Eğitim Olanaklarına Erişim, Zorunlu Eğitim, Mesleki Eğitim, Okul Terki, Eğitim Kalitesi, Eğitimin İyileştirilmesi,

Eğitimin Geliştirilmesi, Eğitimin Yaygınlaştırılması, Eğitim Politikaları, İstihdam, İşsizlik, Genç İşsizlik, NENİ, İş Gücü, İş Gücü Piyasası, İş Fırsatları, İş Niteliği, Destek ve Teşvik Programları anahtar kelimeleri yardımıyla incelenmiştir. Dokümanlarda yer alan çeşitli boyut, tedbir ve öneriler ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu değerlendirmenin amacı, gençlerin eğitim ve iş gücüne entegrasyonunu sağlamak, sosyal dışlanmayı azaltmak, ele alınan boyutlarla NENİ durumunda olan gençlerin birbiriyle hangi durumlarda tutarlılık gösterdiğini yorumlamak, öneri ve tedbirlerin uygulanabilirliğini tartışmaktır. Bu doğrultuda politika belgelerinde ele alınan boyutlar, tedbirler ve öneriler aşağıda sunulmuştur.

İncelenen Ulusal Genç İstihdam Strateji Belgesi (2021-2023), Türkiye'deki genç işsizliği ve NENİ sorununu ele alarak, NENİ olan gençlerin topluma kazandırılmasına yönelik çeşitli stratejik boyutlar üzerinde durmakta, bu doğrultuda tedbirler ve öneriler sunmaktadır. Genç istihdamına yönelik temel politika araçlarını tanımlarken, özellikle NENİ grubuna ilişkin belirli önlemler önermektedir. Ulusal Genç İstihdam Strateji Belgesi, NENİ gençlerin profili üzerinde durmakta ve bu gençlerin eğitim-iş hayatı dışında kalmalarının farklı sebeplerini analiz etmektedir. Belge, NENİ gençlerin sadece işsiz olanları değil, aynı zamanda iş aramayan ve eğitim ya da mesleki eğitim programlarına dahil olmayan gençleri de kapsadığını vurgulamaktadır. Bu durum, özellikle dezavantajlı genç gruplarının (örneğin, düşük eğitilmiş, kırsal bölgelerde yaşayan, cinsiyet eşitsizliğine maruz kalan genç kadınlar) NENİ kategorisinde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Öne çıkan boyut ve tedbirler aşağıdaki şekilde verilmiştir:

1. Odaklanılan Boyut:

NENİ gençlerin işgücü piyasasına kazandırılabilmesi için temel hedeflerden biri, eğitim sisteminin işgücü ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirilmesidir. Mesleki eğitim programları, gençlere yönelik yaşam boyu öğrenme fırsatları ve işbaşı eğitimleri, gençlerin hem teknik becerilerini geliştirmeyi hem de işgücü piyasasında rekabet edebilmelerini sağlamaktır.

Tedbirler:

- Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının gençler arasında tanıtımının artırılması.
- Mesleki eğitim programlarının işverenlerle koordinasyon içinde yürütülmesi.
- Eğitim ve iş hayatı geçiş programlarının (staj, çıraklık vb.) yaygınlaştırılması.
- Gençlere yönelik rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sunulması.

2. Odaklanılan Boyut:

NENİ gençlerin işgücü piyasasına daha kolay entegrasyonlarını sağlamak amacıyla işverenlere yönelik teşvikler ve gençlere özel programlar önerilmektedir. Özellikle ilk iş deneyimi olmayan gençlerin iş bulmalarını kolaylaştırmaya yönelik politikalar ön plana çıkmaktadır.

Tedbirler:

- Genç işçilerin istihdamını teşvik eden vergi indirimleri veya SGK prim destekleri.
- İlk iş deneyiminde işbaşı eğitim programlarının (İŞKUR tarafından) yaygınlaştırılması.
- Özellikle genç kadınlar için işgücü piyasasına erişimi artıracak esnek çalışma modellerinin desteklenmesi.

3. Odaklanılan Boyut:

Bu boyut NENİ olan gençlerin sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal açıdan da toplumdan dışlanmasını engellemeye yönelik politikaları içermektedir. Belge, NENİ olan gençlerin sosyal içerme süreçlerine katılımını desteklemek amacıyla sosyal koruma programları, psikososyal destekler ve topluma katılım projeleri geliştirmeyi öngörmektedir.

Tedbirler:

- Sosyal yardımlardan yararlanan NENİ gençlere yönelik şartlı eğitim ve istihdam programlarının uygulanması.
- Gençlerin toplumsal hayata aktif katılımını teşvik eden projelerin desteklenmesi (örneğin, gönüllülük, sosyal sorumluluk projeleri).
- Yerel yönetimlerle iş birliği içinde gençlere yönelik sosyal hizmetlerin yaygınlaştırılması.

4. Odaklanılan Boyut:

Belgede, NENİ kadın gençlerin karşı karşıya kaldığı yapısal engellerin altı çizilmekte ve bu gruba yönelik özel tedbirler öngörülmektedir. Türkiye’de NENİ kadın oranının erkeklerden yüksek olması, genç kadınların işgücü piyasasına dahil olma sürecinde cinsiyet temelli eşitsizliklerle karşılaştığını göstermektedir. Özellikle çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği ve toplumsal cinsiyet rolleri, genç kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır.

Tedbirler:

- Çocuk bakım hizmetlerine erişimin artırılması ve esnek çalışma imkanlarının genişletilmesi.
- Genç kadınlar için girişimcilik ve kendi işini kurma teşviklerinin yaygınlaştırılması.
- Genç kadınların STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) alanlarında eğitim almaları ve bu alanlarda istihdam edilmelerini teşvik eden programlar.

Ulusal Genç İstihdam Strateji Belgesi, NENİ olan gençlere yönelik çeşitli önerilerde bulunmaktadır. Bu öneriler hem kısa vadeli çözümler hem de uzun vadeli yapısal değişiklikler içermektedir:

- Eğitim kurumları ve iş dünyası arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik esnek ve yenilikçi eğitim programlarının geliştirilmesi ve uygulanması önerilmektedir.
- Gençlerin dijitalleşen işgücü piyasasında rekabet edebilmesi için teknoloji ve dijital beceriler kazanmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Dijital eğitim ve e-ticaret gibi alanlarda gençlere yönelik eğitim programlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir.
- Yerel yönetimlerin genç istihdamına yönelik politikaların uygulanmasında daha aktif rol alması gerektiği belirtilmektedir. Yerel düzeyde gençlere yönelik mesleki eğitim, girişimcilik destekleri ve sosyal içerme projelerinin teşvik edilmesi önerilmektedir.

Ulusal Genç İstihdam Strateji Belgesi, Türkiye'deki NENİ gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak amacıyla kapsamlı bir yol haritası sunmaktadır. Bu stratejik çerçeve, gençlerin eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimini artırmayı, sosyal içermeyi sağlamayı ve iş dünyası ile eğitim arasında köprüler kurmayı hedeflemektedir. Ayrıca, kadın NENİ olan gençler ve dezavantajlı gruplar için özel tedbirler önerilerek, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması ve sosyal uyumun güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

İncelenen İŞKUR Strateji Planı (2024-2028), NENİ olan gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırmayı hedeflemektedir. Planın önemli odak noktalarından biri, NENİ gençlerin eğitim ve iş dünyası arasındaki geçiş süreçlerindeki eksikliklerin tespit edilmesidir. İŞKUR, bu gençlerin profilini çıkarmak amacıyla veri tabanlarını genişletmekte, işgücü piyasasına katılım oranlarını artırmaya yönelik politikalara zemin hazırlamaktadır. Bu aşamada temel stratejik boyutlar şunlardır:

- NENİ gençlerin eğitim seviyeleri, becerileri, sosyo-ekonomik durumları ve iş gücü piyasasındaki konumları tespit edilerek detaylı analizler yapılması.

- Gençlerin iş gücüne katılım ve eğitim süreçleri izlenerek yeni veriler oluşturulması.

İŞKUR'un Strateji Planı'nda NENİ gençlerin işgücü piyasasına entegre edilmesine yönelik çeşitli aktif istihdam politikaları öne çıkmaktadır:

- NENİ olan gençlerin mesleki bilgi ve becerilerini artırmak için işbaşı eğitim programlarının yaygınlaştırılması.
- Gençlerin sektörlerin ihtiyaç duyduğu alanlarda eğitim alarak işgücüne kazandırılması, ayrıca iş deneyimi kazandıran staj programlarıyla desteklenmeleri.
- NENİ olan gençlere kariyer planlaması, iş bulma süreçleri ve eğitim fırsatlarına yönlendirme konularında danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması. Özellikle, gençlerin bireysel özelliklerine uygun kariyer planlamasının yapılması bu noktada önem taşır.

Gençler Dijitalleşme, NENİ olan gençlerin iş bulma süreçlerini kolaylaştırmak adına İŞKUR'un önemli stratejik adımlarından biri olarak kabul edilmektedir. Dijitalleşme ile ilgili şu önlemler ve öneriler öne çıkmaktadır:

- İŞKUR, NENİ olan gençler için dijital eğitim platformları aracılığıyla online mesleki eğitimler sunmayı hedeflemektedir. Bu eğitimlerin sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi ve gençlere uygun meslek seçenekleri sunulması sağlanmaktadır.
- NENİ olan gençlerin iş arama süreçlerini kolaylaştıracak e-işlemler ve çevrimiçi hizmetler geliştirilerek, gençlerin başvurularını dijital ortamda hızlı bir şekilde yapmaları için E-İŞKUR Portalının geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

NENİ olan gençlerin sorunlarının bölgesel farklılıklar göstermesi nedeniyle İŞKUR tedbir amaçlı bölgesel ve yerel düzeyde uygulanacak politikalara da vurgu yapmaktadır:

- Bölgesel işgücü talebine uygun eğitim ve istihdam projelerinin geliştirilmesi. Örneğin, tarım veya sanayi gibi belirli sektörlerde iş gücü ihtiyacı olan bölgelerde bu alanlarda gençlere yönelik eğitim ve istihdam projelerinin oluşturulması.
- Belediyeler ve yerel yönetimlerle iş birliği yapılarak gençlerin iş gücü piyasasına katılımını destekleyen projelerin hayata geçirilmesi. Özellikle kırsal bölgelerdeki NENİ olan gençlere yönelik projelerin geliştirilmesi.

İŞKUR Strateji Belgesi'nde NENİ olan gençlerin dezavantajlı gruplar içerisinde yer alanların durumlarına özel çözümler geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Dezavantajlı gruplar için önerilen politikalar şunlardır:

- Kadın NENİ Gençler: Kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak için çocuk bakım hizmetleri, esnek çalışma modelleri ve girişimcilik destekleri gibi tedbirler ön plana çıkmaktadır.
- Engelli Gençler: Engelli NENİ gençlerin istihdamını artırmak için özel eğitim programları ve teşvik edici istihdam politikaları uygulanmaktadır.

İŞKUR'un NENİ olan gençler için sunduğu önemli önerilerden biri, gençlerin girişimcilik faaliyetlerine yönlendirilmesi ve kendi işlerini kurmalarını teşvik eden politikaların yaygınlaştırılmasıdır:

- NENİ olan gençlerin girişimcilik becerilerini geliştirmek amacıyla özel eğitim programları düzenlenmektedir. Bu eğitimlerle gençlerin kendi iş fikirlerini hayata geçirmeleri teşvik edilmektedir.
- NENİ olan gençlere kendi işlerini kurmaları için verilen finansal destekler artırılmakta ve girişimcilik süreçleri için teşvik edici politikalar geliştirilmektedir.

İŞKUR, NENİ olan gençlerin yalnızca istihdam açısından değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal yönlerden de desteklenmesi gerektiğini belirtmektedir:

- Uzun süre işsiz kalan NENİ olan gençlerin yaşadığı psikolojik sorunların çözülmesi için psikolojik danışmanlık hizmetleri sunulması.
- Gençlerin işgücü piyasasına katılımını teşvik eden sosyal ağların oluşturulması ve bu ağlar vasıtasıyla gençlere yönelik çeşitli desteklerin sağlanması.

İŞKUR'un 2024-2028 Strateji Belgesi'nde, NENİ olan gençlerin durumlarının analiz edilmesi, aktif istihdam politikaları, dijitalleşme stratejileri, bölgesel ve dezavantajlı gruplara yönelik politikalar ile girişimcilik destekleri gibi pek çok alanda tedbir ve öneriler getirilmiştir. Bu stratejiler, gençlerin iş gücüne katılımını artırmak, sürdürülebilir istihdam politikaları geliştirmek ve toplumun genel refah düzeyini yükseltmek açısından önemli rol oynamaktadır.

İncelenen Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi (2024), mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi, iş gücü piyasası ile uyumlu hale getirilmesi ve gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu desteklemek amacıyla hazırlanan önemli bir politika belgesidir.

NENİ olan gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonu, mesleki eğitim sistemine katılımlarının artırılması ve istihdam edilebilirliklerinin güçlendirilmesi temel amaçlar arasındadır. Bu belgede NENİ olan gençlere yönelik doğrudan veya dolaylı birçok strateji, tedbir ve öneri bulunmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim strateji belgesinde NENİ olan gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonu öncelikli bir hedef olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, gençlerin mesleki eğitim süreçlerine katılmaları ve sonrasında istihdama yönlendirilmeleri için çeşitli tedbirler alınması öngörülmüştür:

- İş gücü piyasasında talep edilen meslekler doğrultusunda müfredatların güncellenmesi, sektörlerle iş birliği yapılması ve gençlerin piyasa ihtiyaçlarına uygun beceriler kazanmaları sağlanmaktadır. Bu adım, İş gücü piyasası ile uyumlu mesleki eğitim çerçevesinde NENİ olan gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedefler.
- NENİ olan gençlerin mesleki bilgi ve deneyim kazanmaları için işbaşı eğitim programlarının yaygınlaştırılması öngörülmektedir. Bu programlar, gençlerin hem teorik bilgi hem de pratik deneyim kazanmalarını sağlayarak iş gücü piyasasına daha hızlı adapte olmalarına yardımcı olur.
- İş dünyasıyla iş birliği yaparak, mesleki eğitim mezunlarının doğrudan iş bulmalarına yönelik stratejiler geliştirilmektedir. Bu strateji, NENİ olan gençlerin istihdam edilme şansını artırmak ve iş gücü piyasasındaki taleplere uygun insan gücü yetiştirmek açısından önemlidir.

Mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi, NENİ olan gençlerin mesleki eğitime yönlendirilmesine büyük önem vermektedir. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen politikalar ve tedbirler şunlardır:

- Ortaöğretimdeki öğrencilerin okulu terk etmelerinin önlenmesi amacıyla farkındalık çalışmaları yapılmakta ve rehberlik hizmetleri güçlendirilmektedir. Erken yaşta eğitimden kopan gençlerin NENİ olma riski yüksektir, bu nedenle okulu terk etmeyi önlemeye yönelik çalışmalar kilit önemdedir.
- NENİ olan gençlerin yeteneklerine uygun meslek seçimlerini yapmalarına yardımcı olmak amacıyla kariyer danışmanlığı ve rehberlik hizmetleri sunulmaktadır. Bu, gençlerin doğru meslek eğitimine yönelmelerini sağlayarak, NENİ statüsüne düşme riskini azaltmayı hedefler.

- NENİ olan gençlerin eğitime geri kazandırılmaları amacıyla esnek ve modüler eğitim modelleri geliştirilmiştir. Bu modeller, gençlerin eğitim hayatına geri dönmelerini kolaylaştırır ve aynı zamanda iş gücü piyasasına daha hızlı katılmalarını sağlar.

Mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi, NENİ olan gençlerin eğitime ve iş gücü piyasasına entegrasyonunu desteklemek amacıyla sosyal ve ekonomik destekler de sunmaktadır:

- Maddi imkansızlıklar nedeniyle eğitimlerine devam edemeyen gençlere yönelik burs ve maddi yardım programları oluşturulmuştur. Bu destekler, gençlerin mesleki eğitime katılmalarını teşvik eder ve NENİ olma riskini azaltır.
- NENİ olan gençlerin mesleki eğitim süreçlerine katılmalarını kolaylaştırmak için psikososyal destek hizmetleri de sağlanmaktadır. Özellikle motivasyonu düşük veya sosyoekonomik zorluklarla mücadele eden gençlere yönelik rehberlik hizmetleri, bu bireylerin eğitim ve iş hayatına entegrasyonunu hızlandırır.

Mesleki eğitimde dijitalleşme ve yenilikçi eğitim yöntemleri, NENİ olan gençlerin eğitime erişimini artırmak ve iş gücü piyasasında talep edilen dijital becerileri kazanmalarını sağlamak amacıyla strateji belgesinde önemli bir yer tutmaktadır:

- Dijital teknolojilerin hızla gelişmesiyle birlikte iş gücü piyasasında bu becerilere olan talep artmaktadır. NENİ olan gençlere yönelik dijital beceri kazandırma programları ile gençlerin dijital dönüşüme uyum sağlamaları hedeflenmektedir.
- Özellikle dezavantajlı bölgelerde yaşayan NENİ olan gençlerin mesleki eğitime erişimini kolaylaştırmak amacıyla uzaktan eğitim modelleri devreye sokulmuştur. Bu yöntemle, mesleki eğitime devam etmek isteyen gençlere esnek ve erişilebilir bir eğitim ortamı sunulmaktadır.

Mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi, NENİ olan gençlerin mesleki eğitim süreçlerine katılımlarını izlemek ve değerlendirmenin önemine vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda alınan tedbirler şunlardır:

- NENİ olan gençlerin mesleki eğitime katılım oranlarının izlenmesi ve başarılarının değerlendirilmesi amacıyla kapsamlı veri toplama ve analiz mekanizmaları geliştirilmiştir. Bu veriler, politika yapımcıların daha etkili stratejiler geliştirmelerine olanak sağlar.
- Mesleki eğitimde uygulanan politikaların NENİ olan gençler üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi ve bu doğrultuda gerekli düzenlemelerin yapılması strateji

belgesinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu, eğitim politikalarının dinamik bir yapıda kalmasını ve ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesini sağlar.

Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı gençlerin mesleki eğitim süreçlerine katılımlarını artırmak, iş gücü piyasasında talep edilen becerileri kazanmalarını sağlamak ve sosyoekonomik desteklerle eğitimde kalmalarını teşvik etmek üzerine odaklanmaktadır. Dijitalleşme ve yenilikçi eğitim yöntemleri ile gençlerin modern iş gücü piyasasına entegrasyonu sağlanırken, izleme ve değerlendirme mekanizmaları ile politika etkileri sürekli olarak gözden geçirilmektedir.

İncelenen 45. ve 46. Hükümet Programı, Türkiye'nin 1983 yılından 1989 yılına kadar demokratik hayata yeniden dönüşü ile birlikte uygulanan ekonomik ve sosyal politikaları kapsamaktadır. Uygulanan politikaları belirleyen programdır. Bu dönemde, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapısında köklü değişiklikler yapılmış, genç işsizliği ve NENİ olan gençlerin sorunları ekonomik büyümenin sürdürülmesi ve sosyal refahın artırılması hedefleri çerçevesinde bu reformların bir parçası olarak ele alınmıştır. NENİ kavramı bu dönemde henüz resmi bir tanım olarak kullanılmamakla birlikte, genç işsizliği konusu hükümetin öncelikli gündem maddelerinden biri olmuştur. Bu doğrultuda alınan tedbirlerde şu boyutlara odaklanılmıştır:

- Genç işsizliğinin azaltılması amacıyla ekonomik reformlar ön planda tutulmuştur. Ekonomik istikrarı sağlamak amacıyla uygulanan politikaların bir parçası olarak, genç nüfusun iş gücüne katılımını artırmak ve işsizliği azaltmak hedeflenmiştir. Özellikle, gençlerin iş gücü piyasasına geçişini kolaylaştırmak amacıyla mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve gençlere yönelik iş olanaklarının artırılması üzerinde durulmuştur.
- Ekonomik istikrar ve iş gücü piyasası reformları boyutunda Hükümet, genç işsizliği ile mücadelede ekonomik istikrarın sağlanmasını ve iş gücü piyasasının yapısal reformlarla güçlendirilmesini temel bir strateji olarak benimsemiştir. Bu kapsamda, sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdam olanaklarının artırılması hedeflenmiş ve genç nüfusun bu sektörlerle yönlendirilmesi için çeşitli politikalar geliştirilmiştir. Bu programlar kapsamında, genç işsizliğinin azaltılması amacıyla yeni iş alanlarının oluşturulması ve gençlerin bu alanlara yönlendirilmesi planlanmıştır. Sanayi ve hizmet sektörlerinin büyümesi teşvik edilmiş ve bu sektörlerde genç istihdamının artırılması hedeflenmiştir.

- Mesleki eğitim ve beceri kazandırma programları boyutunda gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla mesleki eğitim programlarının güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Özellikle, sanayi ve teknik alanlarda nitelikli iş gücüne olan talebin karşılanması amacıyla meslek liselerinin ve teknik eğitim kurumlarının kapasitesinin artırılması öngörülmüştür.
- Gençlere yönelik istihdam teşvikleri boyutunda genç işsizliğinin azaltılması amacıyla, gençlere yönelik özel istihdam teşviklerinin uygulanması planlanmıştır. Bu teşvikler, işverenlerin genç iş gücünü istihdam etmelerini cazip hale getirmek için vergi indirimleri ve sigorta prim desteği gibi araçları içermektedir.
- Eğitim ve istihdam arasındaki uyum boyutunda Hükümet, genç işsizliği ile mücadelede eğitim sisteminin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesine büyük önem vermiştir. Bu bağlamda, mesleki eğitim programlarının genişletilmesi, gençlerin iş gücü piyasasına daha nitelikli bir şekilde katılabilmeleri için gerekli becerilerin kazandırılması hedeflenmiştir.

Bu hükümet programları, her iki dönemde de genç işsizliğini azaltmaya yönelik olarak mesleki eğitimin güçlendirilmesi, istihdam teşviklerinin artırılması ve gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunun kolaylaştırılması amaçlanmıştır.

Genç işsizliği konusu, özellikle de NENİ demografisi, Türkiye'nin 60. hükümetten 66. hükümete kadar olan hükümet programlarında önemli bir odak noktası olmuştur. Bu programlar, genç işsizliğinin altında yatan nedenleri ele almayı, istihdam edilebilirliği artırmayı ve NENİ olan gençleri işgücü piyasasına entegre etmeyi amaçlayan çeşitli önlemler ve tavsiyeler ortaya koymuştur. Aşağıda, ilgili tedbir ve tavsiyelerin ayrıntılı şekilde yer almaktadır. 60. Hükümet Programı, genç işsizliği ile mücadeleye yönelik bir dizi girişimin başlangıcı olmuştur. Eğitimin işgücü piyasasının talepleri ile uyumlu hale getirilmesi üzerinde önemle durulmuştur. Bu hükümet, eğitim sistemi tarafından sağlanan beceriler ile işverenler tarafından talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzluğun genç işsizliğinin temel bir nedeni olduğunu vurgulamıştır. Bu doğrultuda tedbirler kapsamında şu boyutlara odaklanılmıştır:

- Eğitim reformları boyutunda bu program, müfredatı ekonominin ihtiyaçlarıyla daha iyi uyumlu hale getirmeyi amaçlayan mesleki ve teknik eğitim reformları önermiştir. Hükümet, yeni girişimleri teşvik etmek için mali teşvikler ve destek programları da dahil olmak üzere gençler arasında girişimciliği teşvik etmek için önlemler almıştır.

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında NENİ olan gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak için işe yerleştirme hizmetleri, eğitim programları ve stajlar da dahil olmak üzere aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanması vurgulanmıştır.

İncelenen 61. Hükümet Programı, NENİ oranını düşürmeye özel bir vurgu yaparak genç işsizliğine odaklanmaya devam etmiştir.

- NENİ statüsüne düşme riski taşıyan gençlere yönelik erken müdahalenin ve hedefli desteğin önemini kabul etmiştir. Kamu-özel sektör ortaklıkları yoluyla gençler için iş fırsatları yaratmaya odaklanan kapsamlı bir gençlik istihdam stratejisi uygulamaya konulmuştur. Hükümet, gençlerin değişen işgücü piyasası koşullarına yanıt olarak becerilerini sürekli geliştirmelerini sağlamak için bir araç olarak yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmiştir. Geliştirilmiş Kariyer Rehberliği boyutunda program, gençlerin eğitim ve kariyer yolları hakkında bilinçli kararlar vermelerine yardımcı olmak için gelişmiş kariyer rehberliği hizmetlerine duyulan ihtiyacı vurgulamıştır.

İncelenen 62. Hükümet Programı, kısa ömürlü olmasına rağmen, NENİ ve genç işsizliğini ele alma taahhüdünü güçlendirmiştir. Hedeflenen müdahaleler yoluyla NENİ olan gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonuna odaklanılmıştır. Bu doğrultuda şu tedbirlere yer verilmiştir:

- NENİ odaklı programlar kapsamında hedeflenen eğitim ve istihdam programları da dahil olmak üzere NENİ olan gençlere yönelik özel girişimler başlatmıştır. Mesleki eğitim ve öğretim sistemlerinin güçlendirilmesi için iş temelli öğrenmeye vurgu yapılarak daha fazla çaba gösterilmiştir. Sosyal İçerme Girişimleri açısından NENİ statüsünün sosyal boyutunu kabul eden program, dezavantajlı gençlerin sosyal içermesini artırmaya yönelik tedbirler de içermektedir.

İncelenen 63. Hükümet Programı, gençler için istihdam fırsatları yaratılmasında inovasyon ve teknolojinin rolünü vurgulamıştır. Bu hükümet, hızla değişen işgücü piyasasında rekabet edebilmeleri için gençleri dijital becerilerle donatmanın önemini vurgulamıştır ve bu boyutta tedbirlere yer vermiştir:

- Dijital becerilerin geliştirilmesi kapsamında dijital beceri eğitimini eğitim sistemine entegre etmek ve gençlere teknoloji sektöründe deneyim kazanmaları için fırsatlar sağlamak adına girişimler önermiştir.

- Genç istihdam teşvikleri boyutunda Hükümet, işverenlerin özellikle NENİ kategorisindeki gençleri işe almaları için mali teşvikler getirmiştir. Geliştirilmiş aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde NENİ gençlerin ihtiyaçlarına göre uyarlanmış eğitim ve işe yerleştirme hizmetlerine özellikle vurgu yapılarak aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesine odaklanılmaya devam edilmiştir.

İncelenen 64. Hükümet Programı kısa olmakla birlikte genç işsizliğinin ele alınmasında sürekliliğe odaklanmıştır. Program, yapısal reformlar yoluyla genç istihdamı için elverişli bir ortam yaratılmasının önemini vurgulamıştır. Bu doğrultuda şu tedbirlere yer vermiştir:

- Eğitim ve işgücü piyasalarında yapısal reformlar boyutunda katı işgücü piyasası düzenlemeleri ve yetersiz eğitim sonuçları gibi genç istihdamının önündeki yapısal engellerin azaltılması için reform çağrısında bulunmuştur.
- Gençleri güçlendirme girişimleri kapsamında Hükümet, gençlerin işgücü piyasasına ve sivil hayata katılımlarını artıracak girişimler yoluyla güçlendirilmeleri gerektiğini vurgulamıştır.

İncelenen 65. Hükümet Programı, genç istihdamının temel itici güçleri olarak inovasyon ve girişimciliğe güçlü bir vurgu yapmıştır. Program, dijital ekonominin gençler için yeni fırsatlar yaratma potansiyelini kabul etmiştir. Bu doğrultuda şu tedbirlere yer verilmiştir:

- Genç girişimciliğine destek kapsamında finansmana erişim, mentorluk ve iş geliştirme hizmetleri de dahil olmak üzere genç girişimciliğini desteklemek için ek tedbirler getirmiştir.
- NENİ olan gençliğin entegrasyonu boyutunda hedeflenen eğitim, staj ve işe yerleştirme programları aracılığıyla NENİ olan gençleri işgücü piyasasına entegre etmek için özel girişimler başlatılmıştır.
- Eğitimde inovasyon açısından Hükümet, gençleri gelecekteki işgücü piyasasına daha iyi hazırlamak için yeni teknolojilerin ve öğretim yöntemlerinin benimsenmesini teşvik ederek eğitimde inovasyonu desteklemiştir.

İncelenen 66. Hükümet Programı, kapsamlı eğitim ve işgücü piyasası reformları yoluyla NENİ oranını azaltmaya özellikle vurgu yaparak genç istihdamına odaklanmaya devam etmiştir. Bu doğrultuda alınan önlemlere şu şekilde yer verilmiştir:

- Kapsamlı NENİ stratejisi boyutunda NENİ sorununu ele almak için eğitim, öğretim ve istihdam girişimlerini birleştiren kapsamlı bir strateji ortaya koymuştur.

- Kamu-özel ortaklıklarının güçlendirilmesi kapsamında Hükümet, gençler için iş fırsatları yaratmada ve eğitim ve öğretim programlarının uygunluğunu artırmada kamu-özel sektör ortaklıklarının rolünü vurgulamıştır.
- Genç istihdam teşvikleri kapsamında özellikle de NENİ olanları işe alan işverenlere sürekli destek sağlanmıştır.

Türkiye'nin 60. ve 66. hükümetleri arasındaki hükümet programları, genç işsizliği ve NENİ olgusunun yarattığı zorlukları tutarlı bir şekilde kabul etmiştir. Bu programlar arasında daha hedefli, entegre ve sürdürülebilir yaklaşımlara doğru net bir ilerleme kaydedilmiştir. Daha önceki programlar, işgücü piyasasındaki uyumsuzlukların giderilmesine ve mesleki eğitimin geliştirilmesine odaklanırken, daha yeni programlar inovasyon, dijital beceriler ve NENİ olan gençlerin kapsamlı stratejilerle entegrasyonuna vurgu yapmıştır. Bu programların gelişimi, NENİ sorununun karmaşıklığı ve genç işsizliğinin hem ekonomik hem de sosyal boyutlarını ele alan çok yönlü çözümlere duyulan ihtiyaç konusunda artan farkındalığı yansıtmaktadır. Bununla birlikte farklı hükümet programlarındaki politika önlemlerinin ve tavsiyelerinin sürekliliğini ve gelişimini vurgulayarak Türkiye'de genç işsizliğini azaltma ve NENİ olan gençleri işgücü piyasasına entegre etme konusundaki tutarlı kararlılığı göstermektedir.

İncelenen Cumhurbaşkanlığı yıllık programlarında 2018'den 2024'e kadar NENİ ve genç işsizliğe yönelik alınan tedbir ve önlemleri detaylı bir şekilde incelediğimizde, aşağıdaki genel eğilimler ve spesifik stratejiler öne çıkmaktadır:

- 2018 Cumhurbaşkanlığı yıllık programında mesleki eğitim ile işgücü piyasası arasındaki uyumu artırarak, işbaşı eğitim programları sunarak ve genç girişimcilik faaliyetlerini destekleyerek genç istihdamını artırmaya odaklanılmıştır. Gençlerin işgücü piyasasına entegre olmalarına yardımcı olmak amacıyla mesleki eğitim programları artırılmıştır.
- 2019 yılında işverenlere genç işçi istihdam etmeleri için çeşitli vergi indirimleri ve teşvikler sağlanmıştır. Ayrıca, gençlerin iş deneyimi kazanmalarına yardımcı olmak için staj ve çıraklık programları genişletilmiştir. Mesleki eğitim programlarının kalitesini artırmak, istihdam teşvikleri sağlamak ve genç girişimcilerin önündeki engelleri azaltmak için çaba gösterilmiştir.
- 2020 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında, genç istihdamına yönelik destek ve teşviklere devam edilmesi, mesleki eğitimin işgücü piyasası ihtiyaçları ile uyumlu

hale getirilmesi için kapsamlı reformlar yapılması ve dijital becerilerin geliştirilmesine yönelik programlar uygulanması sağlanmıştır. Salgın sürecinde uzaktan eğitim olanakları da geliştirildi ve yaygınlaştırıldı.

- 2021 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında, çevre dostu sektörlerde genç istihdamını artırmak için projeler geliştirildi, gençler kariyer planlama ve iş arama konularında desteklendi. Bununla birlikte NENİ olan gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırmak için özel programlar geliştirilmiş ve genç girişimcilere teknoloji ve inovasyon odaklı programlar, projeler uygulanmıştır.
- 2022 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında, mesleki becerileri artırmak ve işgücü piyasasına entegrasyonu teşvik etmek için mesleki ve işbaşı eğitim programları yeniden düzenlendi, ayrıca kırsal alanda genç istihdamını artırmak için teknoloji ve inovasyona yönelik teşvik ve destek programları uygulamaya konuldu.
- 2023 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında dijital ekonomiyle uyumlu genç istihdamı ve mesleki eğitimde sosyal politika entegrasyonuna öncelik verildi. Gençler sosyal girişimcilik projeleri ile topluma katkı sağlamaya teşvik edilmiş ve iş arama süreçlerinde destek olmak amacıyla iş kulüpleri kurulmuştur.
- 2024 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı kapsamında dijital becerilerin artırılmasına, yeşil ekonomide genç istihdamının teşvik edilmesine ve genç girişimcilere ve yenilikçi fikirlere yönelik desteğin artırılmasına vurgu yapılmıştır. Gençlerin sürdürülebilir işlerde istihdam edilmesine yönelik projeler geliştirilmiş, iş birlikleri ile gençlerin uluslararası iş ve eğitim olanaklarına erişiminin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır.

İncelenen Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programlarında yer alan öneriler 2018-2024 yılları arasında NENİ olan gençlerin işgücü piyasasına entegre edilmesine, mesleki becerilerinin geliştirilmesine ve girişimcilik fırsatlarının teşvik edilmesine odaklanmaktadır. Bu bağlamda mesleki eğitimin güçlendirilmesi ve işgücü piyasası ile uyumlaştırılması boyutunda aşağıdaki önerilere odaklanılmıştır:

- Mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına daha uygun hale getirilmesi,
- Mesleki ve teknik okullar ile işverenler arasındaki iş birliğinin artırılması,

- Eğitim programlarının sürekli güncellenmesi ve dijital becerilerin müfredata entegre edilmesi önerilmiştir.

İşbaşı eğitim ve staj programlarının yaygınlaştırılması boyutunda aşağıdaki önerilere odaklanılmıştır:

- Gençlerin iş deneyimi kazanmalarına yardımcı olmak için işbaşı eğitim ve staj programlarının yaygınlaştırılması,
- Bu programların gençlerin mesleki becerilerini geliştirecek şekilde düzenlenmesi,
- Staj programlarına katılımın artırılması ve gençler için cazip hale getirilmesi önerilmiştir.

Girişimcilik ve yenilikçiliğin desteklenmesi boyutunda aşağıdaki önerilere odaklanılmıştır:

- Genç girişimcileri desteklemek için fon, hibe ve kredi olanaklarının artırılması,
- Gençlerin iş kurmalarını kolaylaştırmak için yasal ve bürokratik engellerin azaltılması,
- İnovasyon odaklı girişimcilik programlarının geliştirilmesi ve gençlerin bu alanlara yönlendirilmesi önerilmiştir.

Dijital becerilerin geliştirilmesi boyutunda aşağıdaki önerilere odaklanılmıştır:

- Dijitalleşme sürecine uyum sağlayacak eğitim programlarının geliştirilmesi,
- Gençlerin dijital ekonomi ve yeni teknolojilere yönelik beceriler kazanması için özel eğitim programlarının uygulanması,
- NENİ olan gençlerin dijital beceriler aracılığıyla işgücü piyasasına katılımının teşvik edilmesi önerilmiştir.

Yeşil ekonomi ve sürdürülebilir istihdam boyutunda aşağıdaki önerilere odaklanılmıştır:

- Gençlere yeşil ekonomi alanında istihdam edilebilmeleri için gerekli becerilerin kazandırılması,
- Sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda eğitim programları sunmak,
- Yeşil ekonomi ve çevre dostu işlerde genç istihdamını teşvik eden politikaların hayata geçirilmesi önerilmiştir.

Genç istihdamını destekleyen sosyal politikaların güçlendirilmesi boyutunda aşağıdaki önerilere odaklanılmıştır:

- Sosyal yardım programlarının genç işsizliği ile mücadelede etkin bir araç olarak kullanılması,
- NENİ olan gençlerin topluma yeniden kazandırılması için sosyal politika araçlarının işgücü piyasası politikalarıyla bütünleştirilmesi,
- Dezavantajlı gençler için özel istihdam teşviklerinin geliştirilmesi önerilmiştir.

Eğitimden işgücü piyasasına sorunsuz geçişin sağlanması boyutunda aşağıdaki önerilere odaklanılmıştır:

- Gençlerin eğitimden işgücü piyasasına geçişini kolaylaştıracak düzenlemelerin yapılması,
- Eğitim kurumları ile iş dünyası arasında köprü görevi görecekt mekanizmaların kurulması,
- Gençlerin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirilmesi ve bu süreçte iş birliği ağlarının geliştirilmesi önerilmiştir.

Bu öneriler, yıllık programlarda NENİ gençliği ve genç işsizliği konusundaki en önemli stratejik öncelikleri ve eylemleri temsil etmektedir. Amaç, gençlerin işgücü piyasasına daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamak, onları girişimcilik ve yenilikçiliğe yönlendirmek ve mesleki eğitim yoluyla becerilerini artırarak işsizlik oranlarını azaltmaktır.

Orta vadeli programlarda 2006'dan 2025'e kadar NENİ ve genç işsizliğe yönelik alınan tedbir ve önlemleri detaylı bir şekilde incelediğimizde, aşağıdaki genel eğilimler öne çıkmaktadır:

- NENİ olan bireylerin eğitim ve meslek eğitimine katılımını artırmayı amaçlayan programlar ve politikalar oluşturma.
- NENİ olan bireylerin iş dünyasına entegrasyonunu sağlamak için iş bulma ve meslek yönlendirme programları geliştirme.
- NENİ olan bireylere sosyal destek, sağlık hizmetleri ve yaşam kalitesini artırmayı amaçlayan programlar üretme.

- NENİ bireylerin toplumda daha aktif olmalarını ve sosyal katılımlarını artırmayı hedefleyen projeler ortaya koyma.
- NENİ bireylerin durumu ve gelişimini takip eden veri toplama ve analiz çalışmaları yapma gibi boyutlar ve öneriler öne çıkmıştır.

İncelenen Orta Vadeli Programlar (OVP) genel olarak Türkiye'nin makroekonomik istikrarını ve büyüme hedeflerini şekillendiren önemli belgelerdir. 2006-2025 yılları arasında OVP'lerde NENİ kavramı dolaylı olarak ele alınmıştır. İlk yıllarda işsizlik ve eğitim reformları üzerinden NENİ olan gençler için doğrudan bir politika geliştirilmezken, 2010 sonrası dönemde iş gücüne katılımı artırıcı önlemler ve mesleki eğitim programları ile gençlerin iş gücüne kazandırılması hedeflenmiştir. Bu dönemde OVP'ler, özellikle eğitim reformları ve iş gücü piyasasına yönelik politikalar aracılığıyla NENİ olan gençler için dolaylı etkiler yaratmıştır. NENİ olan gençlerin iş gücüne kazandırılması, sosyal güvenlik açıklarının azaltılması ve istihdam oranlarının artırılması açısından önemli bir hedef olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte, 2020'li yıllara gelindiğinde aşağıdaki şekilde NENİ olan gençler için daha somut ve yenilikçi çözüm ve öneriler geliştirilmiştir:

- Mesleki eğitim boyutunda, 2015'ten itibaren mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, gençlerin iş gücüne entegrasyonunu artırmayı hedeflemiştir. Mesleki eğitim, OVP'lerde sıkça vurgulanan bir konu olmuş, NENİ olan gençlerin iş gücüne kazandırılmasında kilit rol oynamıştır.
- Kadın ve genç istihdamı boyutuna, Kadınların ve gençlerin iş gücüne katılımını artırıcı politikalar, NENİ olan gençler üzerinde olumlu etkiler yaratmıştır. OVP'ler, özellikle genç kadınların iş gücüne katılımının teşvik edilmesi gerektiğini vurgulamış, esnek çalışma modelleri ve teşvik paketleri gibi çözümler sunmuştur.
- Dijitalleşme ve beceri geliştirme boyutunda, son yıllarda dijital becerilerin artırılması ve teknoloji tabanlı iş alanlarında gençlerin istihdam edilmesi, NENİ olan gençler için yeni fırsatlar yaratmıştır. Dijital becerilerin geliştirilmesi, OVP'lerin NENİ olan gençleri hedefleyen en önemli politikalarından biri haline gelmiştir.

2006-2025 yılları arasındaki Orta Vadeli Programlar, NENİ olan gençlerin iş gücüne entegrasyonunu dolaylı yoldan ele almış ve giderek artan bir şekilde bu gençlik grubuna yönelik politikalar geliştirilmiştir. Bu süreçte mesleki eğitim, dijitalleşme, genç girişimciliği ve iş gücü piyasasına katılımı artırıcı önlemler OVP'lerin NENİ olan gençler üzerindeki en belirgin etkileri arasında yer almıştır.

NENİ olan gençlerin Türkiye’deki durumu, kalkınma planlarının hedefleri doğrultusunda değerlendirilmiş ve bu hedeflere ulaşmak için çeşitli stratejiler önerilmiştir.

İncelenen Beşinci Kalkınma Planı NENİ ve eğitim politikaları bağlamında Türkiye’nin sanayileşme ve ekonomik büyüme odaklı olduğu bir dönemi kapsar. Eğitimle ilgili boyutlar daha çok teknik eğitim, mesleki eğitim ve okuryazarlık oranlarını artırmaya yöneliktir. NENİ kavramı açıkça tanımlanmasa da işsizlik ve gençlerin istihdam edilmesinde eğitim ve mesleki eğitimin önemi vurgulanmıştır.

Tedbirler:

- Mesleki eğitim merkezlerinin sayısının artırılması ve yaygınlaştırılması,
- Teknik eğitimin kalitesinin yükseltilmesi,
- İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun becerilerin kazandırılması.
- Öneriler:
- Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki bağın güçlendirilmesi,
- Eğitim sisteminde nitelikli işgücüne yönelik programların artırılması.

İncelenen Dokuzuncu Kalkınma Planında NENİ ve eğitim politikaları bağlamında NENİ kavramına dair daha net bir farkındalık ortaya çıkmaya başlamış ve genç işsizliği ile mücadelede eğitim politikalarının rolü ön plana çıkarılmıştır. Dokuzuncu plan, özellikle genç nüfusun işgücüne katılımını artırmak için eğitim sisteminde reformlar yapmayı hedeflemiştir.

Tedbirler:

- Mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasasının taleplerine uygun hale getirilmesi,
- Yaşam boyu öğrenme stratejilerinin geliştirilmesi,
- Genç girişimciliğin desteklenmesi ve üniversite mezunlarının istihdam edilebilirliğinin artırılması.

Öneriler:

- Üniversite-sanayi iş birliğinin güçlendirilmesi,
- Gençlerin erken yaşta eğitim hayatından kopmasının önlenmesi,
- Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması.

İncelenen Onuncu Kalkınma Planı NENİ ve eğitim politikaları bağlamında, NENİ olan gençlerin istihdama katılımını teşvik eden ve eğitim sistemini bu amaca yönelik dönüştürmeye çalışan bir plan olmuştur. Eğitim kalitesinin artırılması ve işgücü piyasasına uygun becerilerin kazandırılması yine öncelik olarak belirlenmiştir.

Tedbirler:

- Mesleki eğitimin kalitesinin iyileştirilmesi ve gençlerin iş gücüne entegrasyonunu hızlandırmak için programlar düzenlenmesi,
- İstihdam garantili eğitim modellerinin yaygınlaştırılması,
- Gençlerin eğitim sürecinde iş dünyasıyla daha fazla temas kurmasını sağlayacak staj ve işbaşı eğitim programlarının teşvik edilmesi.

Öneriler:

- Eğitim sisteminin esnekleştirilmesi ve bireylerin istihdama geçişini kolaylaştıracak ara yolların oluşturulması,
- Mesleki eğitime daha fazla gencin yönlendirilmesi,
- Eğitimin istihdamla doğrudan ilişkilendirilmesi ve gençlerin eğitimde kalma sürelerinin uzatılması.

İncelenen On Birinci Kalkınma Planı NENİ gençlerin işgücü piyasasına kazandırılması, eğitimde fırsat eşitliği sağlanması ve gençlerin 21. yüzyıl becerileri ile donatılması gerektiğini vurgular. Bu plan, dijital dönüşüm, inovasyon ve girişimcilik üzerine odaklanmış, eğitimde kaliteyi artırmayı hedeflemiştir.

Tedbirler:

- Dijital becerilerin geliştirilmesi ve teknoloji odaklı eğitim programlarının yaygınlaştırılması,
- Gençlerin girişimcilik ruhunun güçlendirilmesi ve inovatif düşünce becerilerinin kazandırılması,
- NENİ olan gençler için özel istihdam programlarının geliştirilmesi ve bu gruba yönelik hedefli politikaların uygulanması.

Öneriler:

- Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması,

- Mesleki eğitim ve yaşam boyu öğrenme programlarının işgücü piyasasının gereksinimlerine göre yeniden yapılandırılması,
- Gençlerin dijital beceriler ve yenilikçi düşünce kapasitelerini geliştiren eğitimlerin artırılması.

İncelenen on ikinci kalkınma planında Türkiye'nin NENİ genç nüfusuna yönelik daha köklü çözüm önerileri sunmaktadır. Genç işsizliği, eğitimden kopma ve sosyal dışlanma gibi sorunlarla mücadelede kapsamlı politikalar geliştirilmiştir:

Tedbirler:

- İş gücü piyasasında gerçekleşen dönüşümler doğrultusunda, ara ve kalifiye işgücü açığını kapatmak amacıyla beceri geliştirme programları uygulanacaktır. Özellikle savunma sanayii, yapay zekâ, siber güvenlik, temiz ve sürdürülebilir enerji ile uzay teknolojileri gibi stratejik alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmek için kamu, üniversiteler ve özel sektör arasında iş birliği programları hayata geçirilecektir.
- İkiz dönüşüm sürecinde aktif işgücü politikaları analiz edilip güncellenerek yeniden yapılandırılacaktır. Ayrıca, yeşil dönüşümün etkisi altında kalabilecek bölge ve meslek gruplarındaki çalışanlar için kapsamlı bir ihtiyaç analizi yapılacak, böylece adil geçiş sürecinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi için destek mekanizmaları oluşturulacaktır.
- Pasif işgücü programlarına erişim koşulları iyileştirilerek daha geniş kitlelerin bu desteklerden faydalanması sağlanacaktır. Engelli bireylerin iş hayatına katılımlarını artırmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri daha yaygın hale getirilecektir.
- Eğitimde ve istihdamda olmayan gençlerin iş piyasasına katılımını kolaylaştırmak için destekleyici programların etkinliği artırılacak ve bu kapsamda gençlerin kariyer farkındalığını geliştirmek amacıyla çeşitli faaliyetler düzenlenecektir.
- SGK, İŞKUR ve Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü arasında veri entegrasyonu sağlanarak, İŞKUR hizmetlerine erişimden yoksun dar gelirli hanelere öncelik tanınacaktır.
- Hane temelli hizmet sunum politikası kapsamında, İŞKUR hizmetlerinden yararlanan bireylerin sayısı artırılacak ve özellikle genç nüfusu destekleyerek her

hanede en az bir kişinin istihdam edilmesini sağlamak üzere gerekli önlemler alınacaktır.

Türkiye'nin Kalkınma Planlarında NENİ olan gençlerle ilgili ilk dönemlerde genel işsizlik ve eğitim sorunlarına yönelik yaklaşımlar varken, daha sonraki planlarda NENİ olan gençler için spesifik politikalar geliştirilmiştir. Özellikle 11. Kalkınma Planında dijitalleşme ve gençlerin yenilikçi becerilerle donatılması öne çıkmıştır.

İncelenen Millî Eğitim Şûraları, Türkiye'nin eğitim politikalarının şekillenmesinde büyük bir öneme sahiptir. 1982'den itibaren yapılan şûralarda, NENİ kavramı doğrudan bir şekilde ele alınmamış olsa da eğitim politikalarına yönelik öneriler ve tedbirler NENİ olan gençler için dolaylı olarak etkili olabilecek stratejiler içermektedir. Bu bağlamda, eğitim politikalarının gençlerin eğitim sistemine entegrasyonu, istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve topluma kazandırılması hedeflenmiştir. 1982-2024 yılları arasındaki şûralarda yer alan tedbirler ve öneriler incelendiğinde, NENİ olan gençlerin durumunu etkileyen çeşitli politikaların gelişimi dikkat çekmektedir.

İncelenen 11. Millî Eğitim Şûrası Türkiye'de 1980'li yıllarda yaşanan siyasi ve ekonomik krizlerin ardından eğitimde köklü değişimlerin konuşulduğu bir dönemdir. Şûrada NENİ kavramına doğrudan değinilmemiştir, ancak işgücü piyasasına katılım ve gençlerin mesleki eğitim alması konuları ön plana çıkmıştır. Mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılması, gençlerin iş dünyasına daha hazır hale getirilmesi için bir araç olarak görülmüştür. Bu öneriler dolaylı olarak NENİ olan gençlerin azaltılmasına yönelik stratejiler olarak yorumlanabilir. Öne çıkan tedbirler:

- Mesleki ve teknik eğitimin genel eğitime oranla artırılması,
- Öğrencilerin erken yaşta meslek seçimlerine yönlendirilmesi,
- İş dünyasıyla eğitim kurumları arasında iş birliğinin güçlendirilmesi şeklinde ifade edilebilir.

İncelenen 12. Millî Eğitim Şûrasında eğitimde kaliteyi artırma çabaları dikkat çekmektedir. Şûra, eğitimde fırsat eşitliğini sağlama ve eğitim sistemi dışına çıkan gençlerin topluma kazandırılması konularına yoğunlaşmıştır. Şûrada yer alan önerilerden bazıları, eğitimden erken ayrılan veya eğitimden uzak kalan gençler için fırsatlar yaratma noktasında NENİ olan gençleri doğrudan ilgilendiren politikaların temellerini atmıştır:

- Ortaöğretimin zorunlu hale getirilmesi,

- Mesleki eğitimin iş hayatına geçişi kolaylaştıracak şekilde yeniden düzenlenmesi,
- Eğitimden ayrılan gençler için yetişkin eğitim programlarının geliştirilmesi şeklinde belirtilebilir.

İncelenen 13. Millî Eğitim Şûrasında Türkiye'nin Avrupa Birliği üyelik süreci çerçevesinde eğitimde reform taleplerinin arttığı bir dönemde gerçekleştirilmiştir. Eğitim sistemi dışına çıkan gençler ve eğitimle istihdam arasındaki bağlantının güçlendirilmesine yönelik önlemler alınmıştır. Bu öneriler, NENİ olan gençlerin topluma yeniden kazandırılması amacıyla politika yapıcılar için yol gösterici olmuştur:

- Gençlerin eğitime yeniden kazandırılmasını amaçlayan esnek eğitim programları geliştirilmesi,
- Çıraklık ve mesleki eğitim sisteminin modernize edilmesi ve yaygınlaştırılması,
- Uzaktan eğitim olanaklarının artırılması ve mesleki gelişim kurslarıyla eğitimde ikinci şans olanakları yaratılması şeklinde ifade edilebilir.

İncelenen 14. Millî Eğitim Şûrasında ekonomik kriz ve yüksek genç işsizlik oranları, eğitim politikalarına daha fazla iş gücü odaklı bir yaklaşımın yerleşmesine neden olmuştur. NENİ olan gençlerin sayısını azaltmaya yönelik olarak eğitimden iş hayatına geçişi kolaylaştıracak bazı öneriler geliştirilmiştir:

- Gençler için yaşam boyu öğrenme programlarının geliştirilmesi,
- Ortaöğretimin 12 yıla çıkarılması ve zorunlu eğitim kapsamına alınması,
- Gençlerin mesleki eğitim programlarına erişimlerinin artırılması şeklinde belirtilebilir.

İncelenen 15. Millî Eğitim Şûrasında küreselleşme ve bilgi toplumuna geçiş sürecinde gerçekleştirilen, eğitimin iş gücü piyasasına uyum sağlaması gerektiği konusunun ön planda olduğu bir şûradır. NENİ olan gençlerin iş gücüne kazandırılması adına mesleki eğitimin iş gücü piyasası ile entegrasyonunun artırılması gerekliliği vurgulanmıştır:

- Eğitim programlarının, iş piyasasının ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi,
- Gençlerin erken yaşta eğitime yönlendirilmesi ve mesleki eğitimin cazip hale getirilmesi,

- Teknoloji ve dijital becerilerin eğitimde daha fazla yer bulması ve gençlerin iş gücüne geçişte ihtiyaç duyduğu yeteneklerin kazandırılması şeklinde ifade edilebilir.

İncelenen 16. Millî Eğitim Şûrası eğitimin kalitesinin artırılması, iş dünyasıyla entegrasyon ve mesleki eğitimin güçlendirilmesi konularını yoğun bir şekilde ele almıştır. NENİ olan gençlerin sayısının azaltılmasına yönelik birçok öneri bu şûrada dile getirilmiştir. Bu dönemde Türkiye’de genç işsizliği ciddi bir sorun haline geldiğinden, eğitimin bu sorunun çözümündeki rolü öne çıkarılmıştır:

- Mesleki eğitimin iş gücü piyasasının taleplerine uygun şekilde yapılandırılması.
- Öğrencilere kariyer rehberliği hizmetlerinin sunulması ve gençlerin erken yaşta meslek seçimlerine yönlendirilmesi.
- Kız çocuklarının eğitime erişiminin artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması şeklinde belirtilebilir.

İncelenen 17. Millî Eğitim Şûrası, eğitim politikalarına geniş bir perspektiften yaklaşarak özellikle gençlerin eğitim sistemine entegrasyonu, iş gücüne kazandırılması, eğitim sürecinin geliştirilmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması gibi konulara odaklanmıştır. Eğitim kalitesi ve erişilebilirliği üzerine kapsamlı tartışmalar içermektedir. Okuldan erken ayrılma konusu gündeme getirilmiş ve NENİ gençliğine katkıda bulunan önemli bir faktör olan okulu bırakma oranının azaltılması için zorunlu eğitimin yaygınlaştırılmasına yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur. Hayat boyu öğrenme ile mesleki ve teknik eğitimin iyileştirilmesine yine öncelik verilmiştir. NENİ gençler konusunda doğrudan bir vurgu bulunmasa da şûrada yer alan bazı tedbir ve öneriler dolaylı olarak NENİ sorununu ele almaktadır. Bu şûrada yer alan ilgili tedbir ve öneriler aşağıda verilmiştir:

- Eğitimde fırsat eşitliğini güçlendirmeyi amaçlayarak özellikle ekonomik ve sosyal olarak dezavantajlı gençlere erişim imkânlarının arttırılmasını önermiştir. Bu çerçevede, eğitimde kapsayıcı politikalar ile gençlerin okul terki oranlarının azaltılması, eğitim sürecinde kalmaları sağlanarak NENİ durumuna düşmelerinin önüne geçilmesi hedeflenmiştir.
- Mesleki ve teknik eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre gençlerin donanımlı hale getirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Şûra, mesleki eğitimde beceri kazandırma, sektörler ile iş birliği ve staj imkânlarının genişletilmesi gibi önerilerde bulunarak gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı önermiştir.

- Gençlerin okul terkinin önlenmesi ve eğitim hayatına bağlı kalmalarını sağlayacak teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiği önerilmiştir. Bu mekanizmalar; burslar, sosyal yardımlar, ulaşım kolaylıkları ve çeşitli eğitim destek programlarını kapsayabilir. Bu tedbirlerin uygulanması, NENİ riski taşıyan gençlerin eğitim sisteminde tutulmasına katkı sağlayabilir.
- Hayat boyu öğrenme programlarının yaygınlaştırılmasını ve gençlerin bu programlara katılımının teşvik edilmesini önermiştir. Özellikle iş gücü piyasasına girmemiş veya eğitimden uzaklaşmış gençler için hayat boyu öğrenme merkezlerinin kurulması, bu gençlerin becerilerini geliştirerek yeniden eğitim ve istihdama kazandırılmalarını sağlayabilir.
- Eğitim süreçlerinde öğrencilerin psikososyal gelişimlerini desteklemek amacıyla okullarda psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin artırılmasını önermiştir. Bu hizmetlerin yaygınlaştırılması, gençlerin eğitim sürecindeki sorunlarla başa çıkmasına yardımcı olarak eğitim sisteminden kopmalarını engelleyebilir ve NENİ durumuna düşme riskini azaltabilir.
- Öğrencilerin kariyer planlama ve gelişimlerini desteklemek amacıyla kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetlerinin eğitim sistemine entegre edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu programlar sayesinde gençler, kendi ilgi ve yeteneklerine uygun meslekleri tanıma, kariyer yollarını belirleme ve iş gücü piyasası hakkında bilgi sahibi olma fırsatı yakalayabilir. Bu durum, gençlerin eğitimden kopmalarının önlenmesi ve NENİ kategorisine girmemeleri açısından faydalıdır.
- Eğitim sisteminde iş dünyası ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapılmasının önemine dikkat çekmiştir. Yerel ve ulusal düzeyde iş birliği yapılarak öğrencilerin staj, işbaşı eğitimleri ve istihdam olanaklarına erişimleri sağlanmalı, bu bağlamda eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu yaklaşım, mezuniyet sonrası gençlerin işsiz kalma riskini azaltabilir ve dolayısıyla NENİ oranını düşürmeye katkı sağlayabilir.
- Eğitimde devamlılık ve okulu terk eden gençlerin sayısını azaltmak amacıyla önleyici programların geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Özellikle okulu terk etme riski taşıyan gençlere yönelik destek ve teşvik programları, bu gençlerin eğitim süreçlerine bağlı kalmalarını sağlayarak NENİ kategorisine düşmelerini önlemeye yönelik bir tedbir olarak öne çıkmaktadır.

- Ailelerin eğitim sürecine katılımını arttırmanın ve toplumsal farkındalığı sağlamanın önemini vurgulamıştır. Ailelerin eğitim sürecine aktif katılımlarının sağlanması, gençlerin eğitim sürecinde motivasyonlarını arttırabilir ve eğitimden kopmalarını engelleyebilir. Bu tür önlemler, NENİ olma riskini azaltmak için ailelerin de sürece dahil edilmesini önerir.

İncelenen 18. Millî Eğitim Şûrası, eğitim sisteminin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermesi gerektiği üzerinde durmuş ve eğitim-iş gücü ilişkisini güçlendirmek amacıyla çeşitli önerilerde bulunmuştur. Bu kapsamda NENİ olan gençlerin eğitim dışı kalmalarını önlemeye yönelik öneriler şunlardır:

- Gençlerin iş gücüne katılmalarını kolaylaştırmak amacıyla mesleki eğitime daha fazla önem verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Şûra, eğitim sisteminin meslek lisesi mezunlarının iş gücü piyasasına kolayca adapte olabileceği şekilde yapılandırılması gerektiğini belirtmiştir. Bu, NENİ olan gençlerin meslek edinme süreçlerinde karşılaştıkları sorunları çözmeye yönelik bir adım olarak değerlendirilebilir.
- Eğitim sisteminin iş gücü piyasasıyla daha uyumlu hale getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu, NENİ olan gençlerin eğitim sonrası iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukların aşılmasına katkı sağlayacak önerilerden biridir.
- Öğrencilere kariyer planlaması ve meslek seçimi konularında daha iyi rehberlik hizmetleri sunulması gerektiği belirtilmiştir. Rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması, NENİ olan gençlerin eğitim süreçlerinde doğru yönlendirilmesi ve iş gücü piyasasında kendilerine uygun alanlarda yer bulmalarına katkı sağlayabilir.

İncelenen 19. Millî Eğitim Şûrası'nda da NENİ olan gençler dolaylı olarak ele alınmış ve genç işsizliğin azaltılmasına yönelik eğitim politikaları üzerinde durulmuştur. Bu çerçevede önerilen bazı tedbirler şunlardır:

- Mesleki ve teknik eğitim odaklılık. Bu, gençlerin eğitim sonrası iş bulmalarını kolaylaştırarak NENİ statüsüne düşmelerini önlemeye yönelik bir öneridir.
- Özel sektör ile iş birliği. Gençlerin iş gücü piyasasında rekabetçi hale gelebilmeleri için eğitim süreçlerinin iş dünyasıyla entegre edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu, NENİ olan gençlerin eğitimde geçirdikleri sürenin iş gücü piyasasına hazırlanma açısından daha verimli kullanılmasına katkı sağlayabilir.

- Yaşam Boyu Öğrenme Programları. Bu tür programlar, eğitim dışı kalan ve iş gücü piyasasına giremeyen gençler için bir çözüm olabilir.

İncelenen 20. Millî Eğitim Şûrası'nda da eğitim ve istihdam ilişkisi önemli bir konu olarak ele alınmış ve NENİ olan gençleri etkileyebilecek şu öneriler geliştirilmiştir:

- Beceri Geliştirme ve Dijital Eğitim. Gençlerin dijital becerilerini geliştirmek ve iş gücü piyasasına uygun beceriler kazandırmak amacıyla dijital eğitim programlarının artırılması gerektiği belirtilmiştir. Bu, NENİ olan gençlerin teknoloji temelli iş alanlarında daha fazla yer bulmalarını sağlayabilir.
- Eğitim-İş Dünyası Köprüsü. Eğitim ile iş dünyası arasındaki bağı güçlendirilmesi gerektiği, iş dünyasının ihtiyaçlarına göre müfredatların güncellenmesi ve staj programlarının yaygınlaştırılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu, NENİ gençlerin iş gücü piyasasına geçiş süreçlerini kolaylaştırmaya yönelik önemli bir adımdır.
- Psikososyal Destek Hizmetleri. Gençlerin eğitim sürecinde yaşadıkları psikososyal sorunların iş gücü piyasasına girişlerini olumsuz etkileyebileceği belirtilmiş ve bu alanda rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin artırılması önerilmiştir. Bu, NENİ gençlerin eğitim süreçlerinde desteklenmeleri ve iş gücü piyasasına daha güçlü bir şekilde hazırlanmaları açısından önemlidir.

1982 ve 2024 yılları arasında gerçekleştirilen Millî Eğitim Şûraları'nda, NENİ kavramı doğrudan tartışılmamış olsa da NENİ olan gençlerin sorunlarını çözmeye yönelik çeşitli tedbir ve öneriler yer almıştır. Özellikle mesleki eğitim, istihdama geçişi kolaylaştıran politikalar ve eğitim sisteminin esnekleştirilmesi, NENİ olan gençlerin sayısını azaltmaya yönelik dolaylı stratejiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçte, NENİ olan gençlerin eğitim ve iş gücüne entegrasyonunu kolaylaştıracak önlemler, eğitim politikalarının önemli bir parçası haline gelmiştir. 2021 şûrasında ise dijitalleşme ve uzaktan eğitim gibi yeni unsurlar, gençlerin eğitime erişimini kolaylaştırmak ve onları iş gücüne hazırlamak için güçlü bir araç olarak görülmüştür. Bu öneriler, Türkiye'deki NENİ olan gençlerin gelecekte daha az sayıda olmasını sağlayacak potansiyel politikaların temelini oluşturmuştur.

Alınan kararların ve belirlenen politikaların etkin bir şekilde uygulanması ile, NENİ olan olarak belirlenen kişilerin eğitim ve istihdam süreçleri tamamlanarak; gençlerin toplumsal ve ekonomik hayata daha aktif katılımı sağlanacaktır. Türkiye'deki çok sayıda ulusal politika belgesi, NENİ gençlik sorununu ele almak için hedefler, önlemler ve tavsiyeler belirlemiştir. Bu belgeler, gençlerin işgücüne entegrasyonunu teşvik etmeyi ve sosyal dışlanmayı

azaltmayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte mesleki eğitim kalitesinin artırılması ve beceri geliştirme yoluyla gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırmayı hedeflemektedir. Türkiye'nin Beşinci ve On İkinci Kalkınma Planları da benzer şekilde gençlerin eğitim ve istihdam olanaklarının artırılması, işgücü piyasasına entegrasyonlarının sağlanması ve sosyal dışlanmanın azaltılmasına yönelik politikaları vurgulamaktadır. Kalkınma Planları, Hükümet Programları, Millî Eğitim Şûraları, Eğitim Strateji Belgeleri ve Orta Vadeli Programlar gibi çeşitli belgeler, makroekonomik dengeleri gözeterek kısa ve orta vadede eğitim, istihdam ve sosyal politika hedeflerini hayata geçirmeyi amaçlamaktadır.

İŞKUR Stratejik Planı ve Genç İstihdamı Strateji Belgeleri, işgücünü işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmek ve genç işsizliğini azaltmak için tasarlanmış politikaları detaylandırmaktadır. Bu çerçevede, başta NENİ olan gençler olmak üzere dezavantajlı grupların topluma yeniden kazandırılması için özel politikalar oluşturulmuştur. Bu politika belgeleri, müfredatın yenilenmesi, öğretmen eğitiminin iyileştirilmesi ve aktif işgücü politikalarının uygulanması gibi konulara öncelik vererek nitelikli personel yetiştirilmesini ve uluslararası standartlara uygun bir işgücünün geliştirilmesini vurgulamaktadır. Eğitim, istihdam ve ekonomi politikaları bütünsel olarak ele alınmış ve sektörler arası iş birliğinin önemi vurgulanmıştır. Son yıllarda sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ve dijitalleşme eğilimlerine giderek daha fazla vurgu yapılmaktadır. Ayrıca, kamu sektörü, özel sektör, akademi ve sivil toplum kuruluşlarının bakış açılarını dikkate alan kapsayıcı bir planlama yaklaşımı benimsenmiştir. Bu süreç katılımcı ve paydaş odaklıdır. Bununla birlikte, yetersiz kaynaklar, kurumsal koordinasyon eksikliği ve sürdürülebilirlik sorunları gibi uygulamadaki zorluklar, izleme ve değerlendirme mekanizmalarının etkinliğini sınırlamıştır. Bu sorunları ele almak için daha güçlü uygulama süreçlerine ihtiyaç vardır. Genel olarak bu politika belgeleri, Türkiye'deki NENİ sorununu ele almak ve genç bireylerin eğitim ve istihdam olanaklarını artırarak ekonomik kalkınmayı desteklemek için kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır.

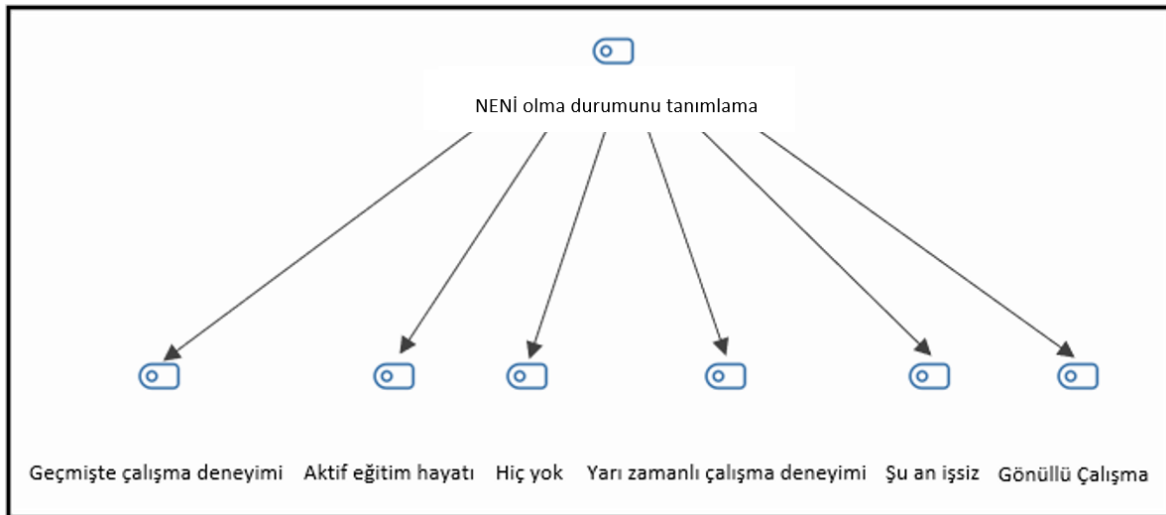
Gençlerin, Gençlerin Aile Bireylerinin ve Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olma Durumu ve NENİ Olma Nedenlerini Tanımlama ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular

İkinci alt probleme ilişkin (i) NENİ olma durumu ve NENİ olma nedenlerini tanımlamaları için araştırmaya katılan gençlere yedi soru; gençlerin aile bireylerine bir soru; eğitim yönetimi akademisyenlerine ise iki soru yöneltilmiştir. Yöneltilen sorular NENİ olan

gençlerin profilini ve NENİ olma nedenlerini tanımlaya yardımcı olacak şekilde eğitim durumu ile mezun olduktan sonra nasıl bir süreç yaşadığını anlamaya yöneliktir. Gençlerin, aile bireylerinin ve eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma durumunu ve NENİ olma nedenlerini tanımlamalarına ilişkin yaptığı değerlendirmeler ayrı başlıklar ve şekillerde sunulmuştur.

Gençlerin NENİ Olma Durumunu ve NENİ Olma Nedenlerini Tanımlamasına İlişkin Bulgular

Gençlerin NENİ olma durumunu tanımlamasını amaçlayan “En son tamamladığınız öğrenim programı nedir?”, “Eğitim düzeyiniz nedir? Eğitiminize devam etmenizde sizi teşvik eden unsurları açıklayınız?”, “Hangi bölümden mezun oldunuz?” “Okuduğunuz bölümden ne zaman mezun oldunuz?”, “Mezun olduktan sonra neler oldu?”, “Neler yaptığınızı anlatır mısınız?”, “Bu süreçte mutlaka anlatmalıyım dediğiniz önemli bir olay var mı?” ve “Hiç çalışma hayatınız oldu mu? Olduysa neler yaptınız?” Sorularına verilen cevaplar incelendiğinde; gençlerin *Geçmişte Çalışma Deneyimi*, *Aktif Eğitim Hayatı*, *Hiç Yok*, *Yarı Zamanlı Çalışma Deneyimi*, *Şu An İşsiz*, *Gönüllü Çalışma* olarak altı ana kategoriye odaklandıkları belirlenmiştir. Gençlerin NENİ olma durumlarını tanımlamasına ilişkin altı kategori şekil 1’de sunulmuştur:



Şekil 1. Gençlerin NENİ olma durumunu tanımlama

Katılımcıların NENİ olma durumlarını tanımlamaları için daha önce bir çalışma hayatlarının olup olmadığı sorulmuştur ve detayları paylaşımları istenmiştir. Üç katılımcı (N1, N6 ve

N7), daha önce çalışma hayatlarının olmadığını ifade etmişlerdir. N1 ve N7 görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

N1: Üniversiteden mezun olduktan sonra kendimi boşlukta buldum. Mezuniyetimin ardından herhangi bir iş bulamamış, evde zaman geçirmeye başlamıştım. İlk başlarda, bu durumu geçici bir rahatlama dönemi olarak gördüm. Ancak zaman geçtikçe işsiz kalmanın getirdiği belirsizlik ve endişe, beni sarmaya başladı. Yaklaşık iki ay sonra ciddi anlamda iş aramaya başladım.

N7: Mezun olmadım. Üniversite eğitimimi 2. Sınıfta bıraktım. İnşaat mühendisliği bölümüne ayak uyduramadım. Şu anda çalışmayı düşünmüyorum.

Diğer beş katılımcı (N2, N3, N4, N5 ve N8), daha önce çeşitli çalışma deneyimleri olduğunu ve bu deneyimlerin bir kısmının gönüllü, bir kısmının yarı zamanlı, bir kısmının ise tam zamanlı olduğunu belirtmişlerdir. N2, N3 ve N8 düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

N2: Mezuniyetimden çok geçmeden, Kıbrıs'ta bir otelde yarı zamanlı bir iş buldum. En sıfırdan başladım.

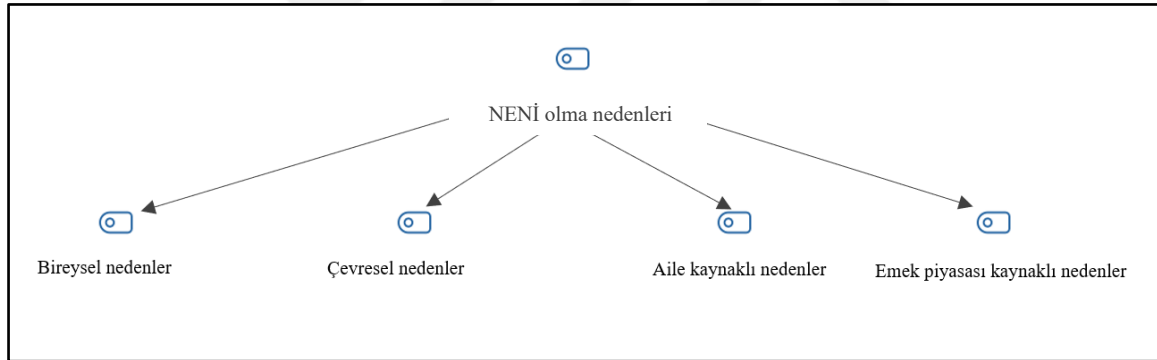
N3: Mezun olduktan sonra, yaklaşık 1 yıl boyunca iş aradım. Bulamayınca, gönüllü olarak ücretsiz çalışmaya karar verdim.

N8: Özel ders verirken; aynı zamanda halk eğitim merkezinde tam zamanlı, dönemsel olarak eylül ve mart aylarında keman kursu, ocak ve mayıs aylarında gitar kursu vermeye başladım.

Bir katılımcı (N3) çalışmış olduğu mimarlık şirketinde düzensiz maaş ödenmesi nedeniyle işten ayrıldığını belirtmiştir. Ayrıca üç katılımcı (N1, N2 ve N3) şu anda eğitim hayatında olduklarını belirtmişlerdir. N1 doktora eğitimine yeni başladığını ifade ederken, N2 halihazırda lisans 2. Sınıf öğrencisi olduğunu belirtmiştir. N4 ise halen yüksek lisans öğrenimini sürdürmekte olduğunu ifade etmiştir.

Ulaşılan bu bulgular, gençlerin NENİ statüsünü belirlemek için yapılan görüşmelerden elde edilen verileri altı ana kategoriye ayırmaktadır: geçmiş iş deneyimi, aktif eğitim hayatı, hiçbir, yarı zamanlı iş deneyimi, şu anda işsiz ve gönüllü çalışma. Bu kategoriler, gençlerin mezuniyet sonrası farklı deneyimleri ve NENİ statülerinin dinamikleri hakkında önemli bilgiler sağlamaktadır. Bazı katılımcıların geçmiş iş deneyimleri, iş arama çabalarında ve işgücü piyasasına entegrasyonlarında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Diğerleri eğitimlerine devam etmiş, NENİ statülerini geçici bir süreç olarak görmüş ve kariyerlerini eğitim yoluyla şekillendirmeye çalışmıştır. Bazı katılımcıların daha önce hiç iş deneyimi olmaması, mezun olduktan sonra iş bulamamanın zorluklarını ve kaygılarını vurgulamıştır. İşgücü piyasasına kısmi entegrasyonu ve gençlerin işsizlik sürecinde izledikleri alternatif çözümleri yansıtan yarı zamanlı iş deneyimi ve gönüllü çalışma da rapor edilmiştir. Genel olarak bu bulgular, eğitim ve istihdam politikalarının gözden geçirilmesi ve işgücü piyasasına entegrasyonlarını kolaylaştırmak için gençlere yönelik desteğin artırılması ihtiyacını vurgulamaktadır.

Gençlerin NENİ olma nedenlerini tanımlamasını amaçlayan “Size göre NENİ genci olmanızın en önemli nedenleri nelerdir?” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde ise; gençlerin NENİ olma nedenlerini *Bireysel Nedenler*, *Çevresel Nedenler*, *Aile Kaynaklı Nedenler* ve *Emek Piyasası Kaynaklı Nedenler* olarak dört ana kategoride değerlendirdikleri belirlenmiştir. Bireysel nedenler kategorisi incelendiğinde; gençlerin *eğitim tercihi*, *kişisel özellikler* ve *genel sağlık durumu* olarak üç farklı koda odaklandığı görülmektedir. Çevresel nedenler kategorisi incelendiğinde ise; Gençlerin *Ekonomik Kriz*, *Sosyal Eşitsizlikler*, *Yaşanılan Bölge* ve *Sosyal Bağlantılar* şeklinde dört farklı kodun ortaya çıktığı görülmüştür. Aile kaynaklı nedenler kategorisine bakıldığında; gençlerin *bakım sorumluluğu* ve *ebeveyn yaklaşımı* olarak iki farklı koda vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Son olarak emek piyasası kaynaklı nedenler kategorisi incelendiğinde; gençlerin *Çalışma Koşulları*, *Bilgi ve Yönlendirme Eksikliği*, *İş Tecrübesi*, *Eğitim-Emek Piyasası Uyumsuzluğu* ve *Ücret Düzeyi* beş farklı koda odaklandığı görülmüştür. Gençlerin NENİ olma nedenlerini tanımlamasına ilişkin dört kategori şekil 2’de sunulmuştur:



Şekil 2. Gençlerin NENİ olma nedenlerini tanımlaması

Gençlerin NENİ olma nedenleri ile ilgili görüşlerine ilişkin değerlendirmelerden bazıları aşağıda sunulmuştur.

NENİ olma nedenleri incelendiğinde bireysel, çevresel, aile kaynaklı ve emek piyasası kaynaklı nedenler kategorileri incelendiğinde genel olarak eğitim sisteminin sorunlu ve yetersiz olması, ekonomik, kriz, maddi durum yetersizliği, deneyimsizlik, salgın süreci, deprem, kişilerin para kazanmak zorunda olması, lisans ve lisansüstü eğitimin gerekli olmadığının düşünülmesi, evlilik, bireysel tercih, üst amirlerin mobingleri, aile bireylerinden birinin kaybı, suça karışma, istediği bölümü ya da üniversiteyi kazanamama şeklinde

boyutların öne sürüldüğü görülmektedir. Öne sürülen bu görüşlerden N8, N9, N10 ve N11 düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

N8: Zaten devamlılık sağlayan bir işim yoktu. Salgın zamanı dönemlik olan işten de çıkarıldım. Özel derslerim tarihi belli olmayan bir zamana ertelendi.

N9: Ben KPSS ile adliyeye kâtip olarak atandım aslında fakat evlilikle ilgili sorumluluklarım nedeniyle, eşimin esnaf olması nedeniyle atandığım şehre gitme ve çalışma imkânı bulamadım.

N10: Yaşadığımız bu deprem sonrası üniversite okumak istemediğime karar verdim. Ailemden uzakta yaşamak istemiyorum. Yalnız olmak istemiyorum. Dışardaki insanların beni istismar edeceğinden korkuyorum.

N11: Şu anda çalışmak istemiyor oluşum ve zaten hayatım boyunca masa başı ya da 8-5 bir işte çalışmama gerek olmadığını düşündüğüm için işsizim. Çok çalışmam gerekirse marketin başına tamamen geçerim. Hafta sonları markette çalışarak fazlasıyla paramı kazanıyorum. Bunu fark ettiğimden bu yana üniversite okumanın zaman kaybı olduğunu düşünüyorum. Hem üniversite mezunu olan çoğu insan da işsiz. Zaten maddi olarak babam aracılığıyla her imkana sahibim ve hayatım boyunca bu imkanlar benimle olacağı için eğitimimi yarıda bıraktım.

Bireysel kaynaklı nedenlere bakıldığında yapılan eğitim tercihi, sağlık durumu ve kişisel özelliklerin, Aile kaynaklı nedenlere bakıldığında özellikle bakım sorumluluğu ve ebeveyn yaklaşımının öne çıktığını N12, N13, N15 ve N18 şöyle ifade etmiştir:

N12: Dış hekimliği bölümünden atıldım üniversitede. Babamla ters düştüğüm için. Ben üniversite sınavına girmek istemiyordum. Üniversite okumak istemiyordum. İsteyerek girmedim sınava zaten çalışmadım da. Dış hekimliği bölümünü kazandım. Tercihimi de ben yapmadım babam kendisi doldurdu. Bunları yazacaksın dedi. Sonra da bana bakıp sen okumazsın kesin dedi, tartıştık. Ben de ona sinirlendim ve asla okulla ilgilenmedim. 7 yıl sonra da atıldım. Ortaokuldan bu yana en zevk aldığım alan futbol. Fenerbahçe alt kulüpleri de beni transfer etmek istedi ama babam ve annem karşı geldi. Benim oğlum okuyacak futbolcu olmayacak dediler. Futbolcu olarak Kıbrıs'ta yaşamak istiyordum. Kıbrıs'ta yaşamak istedim diye sen kumar oynarsın, kızlara çok takılırsın diye göndermediler. Ben de boykot ettim. Eğitimin dışında kalmamın tek sorumlusu benim. Şu anda işsizim yaz aylarında otellerde barmenlik yapıyorum. Geri kalan aylarda babamdan geçiniyorum

N13: Yeterli seviyede eğitim alamadım. İstedğim alan çok farklı bir şeydi. Aile baskısından dolayı İmam Hatip'e gönderildim. İmam Hatip yine bir şekilde güzeldi, Öğretmenlerimden memnundum ama gerekli bilgiyi alamıyorduk. İmam Hatipler 'de Kur'an şu kadar saat olacak diye bir dayatma vardı. Ben ne kadar istesem de bir başarı gösteremiyordum. Derslerim zayıftı. Matematiğe ve diğer derslere zaten zaman kalmıyordu. Bu yüzden eğitim yetersizdi. Asla severek okumadım. Liseyi bitirdikten sonra da ilahiyata devam etmemi istiyorlardı. Son sınıfa geçerken okulu bırakmaya karar verdim. Okulla ilişigimi kestikten sonra bu depremi yaşadık. Şimdi tüm aile bireyleri olarak çalışmak durumundayız. Eğitim benim için istesem de ikinci planda artık.

N15: Babamın cezaevinde oluşu, bütün evin sorumluluğunun benim üzerimde olması, eğitim almamış olmam, kız kaçırıp evlenmem, suça karışmış olmam sınırlı olan çalışma hayatımı tamamen yok edecek duruma getirdi. Çalıştığım iş yerinde kalabilmek için çok çaba gösteriyorum.

N18: Ders anlatırken öğrencilerimin yüzünde gördüğüm tedirginlikte Kanser tedavisi görüyor olmamın etkisi çok büyük. Fazla ayakta kaldığımda halsizleşmem, tedavi aldığımda izne ayrılmam işimi yapmamda ciddi sorunlara sebep oluyordu. Ben de öğretmenliği bırakmak zorunda kaldım.

Çevresel nedenler ele alındığında ekonomik kriz, sosyal eşitsizlikler ve yaşanan bölge kodlarının vurgulanmasına yönelik N1, N, N14, N16 ve N17 görüşlerini şöyle belirtmiştir:

N1: Güçlü bir profesyonel ağa sahip olmamam, iş bulma sürecimi olumsuz etkiledi. Bağlantılar, iş fırsatlarına erişim açısından çok önemli.

N3: Sivas'ta yaşadığım için mimarlık alanında iş imkanlarının çok kısıtlı olduğunu söyleyebilirim. Mezun olduğum süreç salgın dönemine denk geliyordu. Genel ekonomik durgunluk veya salgın gibi kriz dönemlerinde iş bulmak daha zorlaşıyor. Kendi mimarlık ofisin yoksa ofisler genellikle işe alımları durduruyor veya azaltıyordu. İşverenlerin güvенеbileceği referanslara sahip olmamak da işe alımımı engelledi.

N14: Fizyoterapistim akademisyen olmak istiyorum. Eğitim seviyelerini tamamlamam gerektiği için, torpilm olmadığı için işsizim. Akademide bir yerinin olması için bir şekilde birinin tanıdığı olmak gerekiyor ya da karşı tarafa fayda sağlayacak bir durum içinde bulunman gerekiyor. Şans eseri hakkıyla giren insan sayısı çok az.

N16: Pek çok işveren, giriş seviyesi pozisyonlar için bile deneyim talep ediyordu. Yeni lisans mezunu olarak bu deneyime sahip değildim. Staj ve Gönüllü Çalışma Olanaklarının Azlığı nedeniyle de tecrübe edinemedim. Hiçbir şekilde yaz stajı bulamadım. Başvurduğum her yer olumsuz dönüş yapıyor ya da hiç dönüş yapmıyor. Özellikle bazı başvurduğum yerlerde görüşme sırasında evli olduğumu duyduklarında yüz ifadeleri ve görüşmenin akışı değişiyordu.

N17: Ülkedeki fırsat eşitliği olmaması, ayrımcılık vb. eşitsiz durumlar nedeniyle iş bulamadım ve bulamıyorum. Çoğu iş yerinde öncelikli olarak erkek çalışan olması tercih ediliyor. Sebebini sorduğunda ev geçindirme sorumluluklarından dolayı onların işe daha çok ihtiyacı olduğunu, verilen her türlü fiziki güç gerektiren görevi yaparken ve çeşitli ortamlarda bulunmaları gerektiğinde daha az sıkıntı yaşadıklarını söylüyorlar.

Emek piyasası kaynaklı nedenler ile ilgili çalışma koşulları, iş tecrübesi, eğitim-emek piyasası uyumsuzluğu, ücret düzeyi, bilgi ve yönlendirme eksikliği boyutlarına yönelik N2, N5, N8 ve N17 görüşlerini aşağıdaki şekilde belirtmiştir:

N2: İşverenler genellikle giriş seviyesi pozisyonlarda sabah 08.00 ve akşam 19.00 şeklinde olan çalışma koşullarına yönelik asgari ücretten daha az bir ödeme yapıyorlardı. Düşük bir ücretle çalışmaktansa çalışmamayı tercih ettim.

N5: Eğitimim sırasında öğrendiğim bilgiler, hızla değişen teknoloji ve sektörel gelişmelere ayak uydurmakta yetersiz kaldı. Doğru alanlara yönlendirilmemiş olmak işe alınmamda belirsizlik oluşturdu. İş bulmak için hangi iş arama kanallarını kullanmam gerektiğini bilmiyorum.

N8: Yetiştirildiğim müzik alanında öğretmen olarak devamlılık sağlayacağım bir iş bulmakta zorlanıyorum.

N17: İşe alındığım çalıştığım zamanlarda en fazla bir yerde 6 ay çalıştım. Nerede işe girsem sürekli üst amirlerimin ve çalışma arkadaşlarımla çeşitli mobbinglerine maruz kalıyordum. Sözlü taciz ve psikolojik baskı sonrasında çatışma ortamı oluşturacak davranışlar sergileyebiliyordum.

Ulaşılan bulgulara bakıldığında gençlerin eğitim tercihleri, kişisel özellikleri ve sağlık durumları bireysel nedenler arasında öne çıkmaktadır. Gençler, eğitim seçimlerinde isteksizlik veya doğru yönlendirilmemiş olma gibi sorunlarla karşılaşabilirler. Özellikle, bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun olmayan bir alana zorlanması, uzun vadede eğitim hayatından kopma veya başarısızlıkla sonuçlanma riskini artırır. Ayrıca, kişisel özellikler ve genel sağlık durumu da bireysel NENİ olma sebeplerini destekler. Kronik sağlık sorunları veya kişisel isteksizlik gibi faktörler gençleri işgücü piyasasından uzaklaştırabilir. Ekonomik kriz, sosyal eşitsizlikler, yaşanan bölge ve sosyal bağlantılar gibi çevresel faktörler NENİ olma durumunu doğrudan etkiler. Örneğin, ekonomik kriz dönemlerinde iş bulma

olanaklarının azalması veya coğrafi bölgede yeterli iş fırsatının bulunmaması, gençlerin işsizlikle karşılaşmasına neden olabilir. Sosyal sermayenin (iş bulma süreçlerinde güçlü bağlantılar veya referanslar) yetersizliği de NENİ olma sürecini hızlandıran bir unsur olarak ortaya çıkar. Aileden gelen baskılar, bakım sorumlulukları ve ebeveynlerin eğitim veya kariyer konusunda sergilediği yönlendirmeler de NENİ olma sürecinde belirleyici olabilir. Örneğin, aile bireylerinden birinin kaybı veya evin sorumluluğunun genç birey üzerinde kalması hem eğitim hem de iş hayatını aksatabilir. Aile içi anlaşmazlıklar veya yanlış yönlendirmeler de bireyin eğitim sürecinden kopmasına veya kariyer tercihlerini kısıtlamasına yol açar. Çalışma koşulları, iş tecrübesi eksikliği, eğitim-emek piyasası uyumsuzluğu ve düşük ücretler gibi faktörler, gençlerin iş piyasasına entegrasyonunu zorlaştıran unsurlardır. Birçok genç, eğitim sırasında edindikleri bilgilerin emek piyasasında karşılık bulmadığını veya piyasanın talep ettiği niteliklere uymadığını ifade etmektedir. Düşük ücret ve ağır çalışma koşulları ise iş bulma motivasyonunu kıran önemli etkenlerdir. Ayrıca, doğru bilgi ve yönlendirme eksikliği, gençlerin kariyer ve iş arama süreçlerinde karşılaştıkları belirsizlikleri artırır.

Aile Bireylerinin Gençlerin NENİ Olma Durumunu ve NENİ Olma Nedenlerini Tanımlamasına İlişkin Bulgular

Aile bireylerinin gençlerin NENİ olma durumunu ve nedenlerini tanımlamasını amaçlayan “Çocuğunuzun iş arama süreci, eğitim ve iş deneyimi hakkında bilgi verebilir misiniz? Yaşadığı süreci anlatabilir misiniz?” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde, çalışmaya katılan gençlerin NENİ olma durumuna ilişkin ailelerinin raporladıkları bilgiler gençlerin söyledikleri ile tutarlılık göstermiştir. Ailelerin gençlerin NENİ olma durumunu ve nedenlerini tanımlaması ile ilgili görüşlerine ilişkin değerlendirmelerden bazıları aşağıda sunulmuştur.

Aile bireylerinden A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8 ve A9 çocuklarının NENİ olma durumlarını ve yaşadıkları süreci şöyle ifade etmiştir:

A1: Mezun olduktan sonra hemen çalışmaya başlamak istemedi. Kendini psikoloji alanında donanımlı hale getirmeye çalıştı. Online kurslara katıldı, gönüllü çalışmalara ve staj programlarına başvurdu. Bu hem becerilerini geliştirmesine hem de CV'sine yeni deneyimler eklemesine yardımcı oldu. LinkedIn gibi platformlarda aktif olarak bağlantılar kurmaya çalıştı. İş arayanlarla, meslektaşlarıyla, eski okul arkadaşları ve diğer profesyonellerle ağ kurarak iş

fırsatları hakkında bilgi edinmeye çalıştı. Gönüllü topluluklarda iletişimci, konuşmacı olarak yer aldı. Bu süreçte yüksek lisansını tamamladı. Şimdi doktora sürecini devam ettiriyor. Henüz hiç çalışma hayatı olmadı.

A2: Kızım lise mezuniyetinden sonra hemen iş aramaya başladı. Çeşitli otellere cv hazırlayıp bıraktı. Mülakatlarına katıldı. İlk 2 iş başvurusu olumsuz sonuçlandı. Bu süreçte pes etmedi. İş ararken gönüllü olarak pastacılık kurslarına katıldı. Ailesi olarak her zaman istediğini yapması için destek olmaya çalıştık. İş arama süresi uzamadan bir otelde garson olarak çalışmaya başladı. Garsonluktan, yardımcılığa geçti. 3 yıl boyunca yarı zamanlı olarak bu otelde çalıştı. Mutfağa karşı cesur oldu. Kendine en sıfırdan başlayarak şans verdi emeklerinin karşılığını da aldı. Kızım Kıbrıs'ta çalıştığı için bir süre sonra şartlar istediği gibi olmadı. İş bırakıp Ankara'ya döndü Halk eğitim merkezine pastacı eğiticisi olarak başvurdu. Yılda toplam eylül, aralık, mart ve haziran şeklinde 4 ay olmak üzere dönemsel olarak kurs verdi. Sonrasında 3 yıl boyunca doğum günü, evlilik teklifi vs. organizasyonları gibi ara işler dışında işsizdi. İş aramaya devam etti. Geçen sene üniversite sınavına girdi ve gastronomi bölümünü kazandı. Şu anda çalışmıyor üniversite 2. Sınıfa geçti. Eğitim hayatına devam ediyor.

A3: Mezun olduktan sonra yaklaşık 1 yıl boyunca iş aradı. Bulamayınca gönüllü olarak ücretsiz çalışmaya karar verdi. 8 ay çalıştıktan sonra ayrıldı. Yeni iş arama sürecine girdi. Bu süreçte 1 yıl sürdü. İş arama süreci uzadıkça, bir rutin oluşturdu. Belirli saatlerde iş başvuruları yapıyor, belirli saatlerde kişisel gelişim ve beceri kazanma çalışmaları yapıyordu. Bu, süreci daha düzenli ve yönetilebilir hale getirdi. Profesyonel ağlarını genişletmek için çeşitli etkinliklere ve kariyer fuarlarına katıldı. Çeşitli iş ilanları sitelerini ve şirketlerin kariyer sayfalarını düzenli olarak takip etti. Potansiyel iş fırsatlarını kaçırmamak için güncel kalmaya dikkat etti. Ailesi olarak sürekli olarak ona duygusal destek sağladık. Onun çabalarını takdir ettik, başarısızlıklardan ders alması için cesaretlendirdik ve moralini yüksek tutmaya çalıştık. Uzun çabaların ardından, bir iş görüşmesinden olumlu yanıt aldı. Bu, ona büyük bir moral ve umut verdi. Bu süreç, sabır ve kararlılığın önemini gösterdi. İşe başladıktan sonra hayal kırıklığına uğradı, düzenli maaş ödemesi yapmadılar. Bazı aylar hiç maaş ödemediler. Bu sebeple 7 ay çalışıp işten ayrıldı. Bu süreçte yüksek lisanse başlamıştı. Şu anda tez döneminde eğitim hayatını sürdürüyor.

A4: Kızım üniversiteden mezun olur olmaz yüksek lisans eğitimine başladı. Mezun olduktan sonra evlendiği için eşiyle Sivas'a taşındı. Yeni bir şehirde yeni bir düzen kurarken iş bulmakta zorlanacağını düşündük. Bu şehre alışma sürecinde bir yandan da KPSS'ye hazırlanmaya karar verdi. Ama 1 ay kadar kısa bir süre içinde iş buldu. Bir kolejde din kültürü öğretmeni olarak çalışmaya başladı. İş ve evlilikle birlikte KPSS sınavına hazırlanamadı. 4 yıl boyunca özel sektörde öğretmenlik yaptı. Bu dönem içinde yüksek lisanstan mezun oldu. Sonrasında anne oldu. Annelikle Yeni tanışmışken aynı zamanda doktora başladı. Geçen sene İzmir'e taşındılar. Taşındıktan 1 yıl sonra manevi danışman olarak çalışmaya başladı. 4 ay kadar çalışabildi. Doktora tez döneminde iş, tez ve çocuk birlikte yürümeyince istifa edip tezine odaklandı. Şu an Dr. Ünvanını aldı. Hem Akademisyen hem de öğretmen kimliğiyle yeniden iş aramaya başladı.

A5: Oğlum meslek lisesinde 1. Sınıfta okurken bir kavgaya karıştı ve okulu bıraktı. Okulu bıraktıktan sonra 3 yıl boyunca iş aradı. Ara ara garson olarak yarı zamanlı çalıştı. Çok zorlukla karşılaştı. Öfke kontrolü olmadığı için her gün başka bir olaya karıştı. 3 yıl sonrasında eğitim aldığı motorlu araçlar alanında çalışmak üzere sanayide işe başladı. Oto sanayi alanında gece gündüz çalıştı. Düzenli bir çalışma hayatı olmadı. Para lazım oldukça çalıştı. İlk yılı tamamladıktan sonra 4 ay boyunca çalışmadı. Sonra tekrar işe girip 6 ay daha çalıştı. Sonra tekrar işi bıraktı şu anda çalışmıyor. Bu süreçte açık lise eğitimiyle liseden mezun olmaya karar verdi. Bir yandan ders çalışıp bir yandan iş aramaya devam ediyor. Birkaç yıl sonra kendi oto sanayisini açmak için elinden geleni yapıyor.

A6: Oğlum arkadaşlarıyla beraber tütün sarıp sattığı için 7. Sınıfta okuldan disiplin cezası aldı. O cezadan sonra ne yaptıysak okula döndüremedik. Döndüm deyip okula gitmedi. Sürekli okuldan kaçtı. Bir süre sonra eve de gelmemeye başladı. Bazı zamanlar 1 ay boyunca haber alamadığım oluyordu. Öğrendim ki bu süreçte sayısız hırsızlık olayına karışmış. Kız kaçırmış. Arkadaş grubuyla uyuşturucu satmaya başlamış. Olay üstünde yakalanınca 14 yaşında olmasından dolayı ceza için çocuk eğitim evine (ıslah evine) götürüldü. 3 yıl orada kaldıktan sonra tekrar evine döndü. İş aramasını çalışmasını çok istedim ama o yine arkadaşlarını seçti. Günlerce eve gelmedi. Bir arkadaşının adam yaralamasına yardım ettiği için 3 yıl 8 ay daha cezaevinde geçirdi. Şu an çalışmak için ara ara iş arıyor. Geçmişi nedeniyle sürekli olumsuz dönüş alıyor. Şu anda Ne Eğitim hayatı ne de bir iş hayatı var.

A7: Oğlumun bir iş arama süreci olmadı. İnşaat mühendisliği 2. Sınıftayken zorlandığı için okulu bırakmak istedi. Hayatını devam ettirmek için okuması gerektiğini düşünmüyor. Eşim esnaf. Kuyumcu dükkanlarımız var. Babasından sonra tüm işin başında olacağı günü bekliyor. Ara sıra dükkanlara babasının yanına gidiyor. Tam zamanlı durmuyor. Birkaç saat zamana geçiriyor. Bizden ayrı bir bekar evi var orada yaşıyor. Zamanının çoğunu yurtdışı gezileriyle geçiriyor. Tüm zamanı kendisine ayırıyor. Gitmek istediği ülkeleri geziyor.

A8: Oğlumun iş arama süreci, iniş çıkışlarla dolu bir süreç oldu. Başlangıçta hevesli ve kararlıydı, ancak karşılaştığı zorluklar motivasyonunu düşürdü. Liseden mezun olur olmaz evlendi. Liseden sonra üniversite okumayıp keman, gitar ve cümbüş özel dersleri vererek çalışmaya başladı. Özel ders verirken aynı zamanda halk eğitim kursunda eğitici olmak için sertifika aldı. Mezuniyetten 2 sene sonra halk eğitim merkezinde dönemsel olarak eylül ve mart aylarında keman kursu, ocak ve mayı aylarında gitar kursu vermeye başladı. 2 senedir hem özel ders hem halk eğitim merkezinde çalışıyordu. Dönem bittiği için şu anda çalışmıyor. Aile olarak, ona sürekli destek olduk ve moralini yüksek tutmak için çabaladık. Yeni beceriler kazanması ve profesyonel ağlarını genişletmesi, süreci olumlu yönde etkiledi. Çeşitli konserlere hazırlanan bir orkestrada yer almaya başladı. Sonunda, uzun çabalar ve sabır sayesinde, aradığı fırsatı buldu ve bu da ona büyük bir mutluluk ve tatmin sağladı. Bir süre sonra bu süreç devamlıyken dönemsel iş şekline dönüştü. Konserler oldukça orkestrada yer almaya devam ediyor. Hala devamlılık sağlayacağı bir iş aramaya devam ediyor.

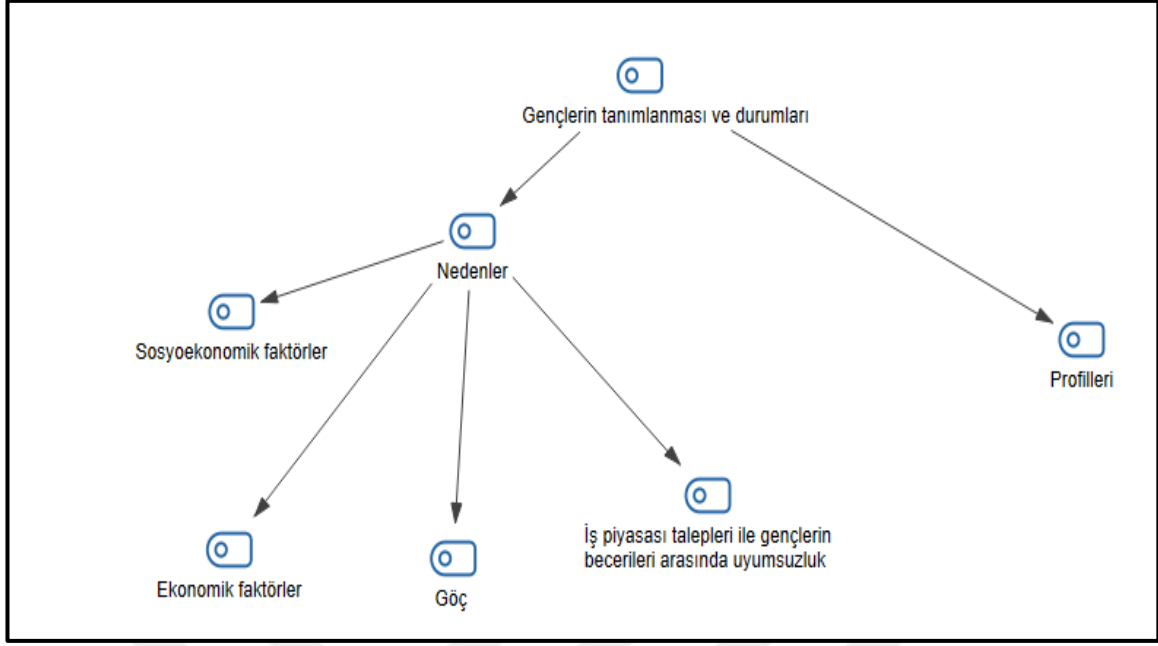
A9: Mezun olduktan sonra kızımın hiç çalışma hayatı olmadı. CV'sini güncelledi ve iş arama sitelerinde profiller oluşturdu. İş ilanlarını tarayarak, uygun gördüğü pozisyonlara başvurular yaptı. Birkaç iş görüşmesine çağrıldı. Bu süreçte, mülakat deneyimi kazandı ve geri bildirimler alarak kendini geliştirmeye çalıştı. Birkaç iş başvurusundan olumsuz dönüş aldı. İş arama sürecinde karşılaştığı zorluklar, yeni stratejiler geliştirmesine neden oldu. Dershaneye, online derslere katıldı. Sonra KPSS'yi kazandı. Evli olduğu için, eşi istemediği için tercih yapamadı. Şu anda çalışmıyor.

Ulaşılan bu bulgular, ailelerin gençlerin NENİ durumu ile ilgili deneyimlerine yönelik bu durumu çeşitli açılardan nasıl yorumladıklarını göstermektedir. Bu bulgular, gençlerin NENİ olma durumlarını, aile desteği, kişisel hedefler ve sosyal çevre gibi faktörlerle ilişkilendiren karmaşık süreçleri ortaya koymaktadır. Öncelikle, birçok aile, çocuklarının NENİ durumunu geçici bir süreç olarak görmektedir. Örneğin, A1, A2 ve A3 gibi aileler, çocuklarının aktif bir şekilde kendilerini geliştirme çabasında olduklarını belirtmişlerdir. Bu aileler, gençlerin iş arama süreçlerini desteklemek amacıyla duygusal ve maddi yardım sağlamış, çocuklarının kişisel gelişimlerine katkı sunmak adına onların online kurslara katılmalarını, gönüllü çalışmalara ve stajlara katılmalarını teşvik etmişlerdir. Özellikle A1'in vurguladığı gibi, bu süreç gençlerin yalnızca iş bulmalarına değil, aynı zamanda becerilerini geliştirmelerine ve profesyonel ağlar kurmalarına da yardımcı olmuştur. Bulgularda, iş arama sürecinin uzunluğu ve zorluk derecesi aileler tarafından önemli bir mesele olarak görülmüştür. A3 ve A5'in aileleri, çocuklarının iş arama sürecinin uzunluğunun ve karşılaştıkları başarısızlıkların onların motivasyonlarını etkilediğini belirtmişlerdir. A3 örneğinde görüldüğü gibi, uzun iş arama süreçleri gençlerde bir rutin oluşturma ihtiyacı yaratmış, bu da sürecin daha yönetilebilir ve sistematik hale gelmesini sağlamıştır. Ancak, bu süreçler her zaman olumlu sonuçlanmamış, A3 örneğinde olduğu gibi düzensiz maaş ödemeleri ve işten ayrılmalar da yaşanmıştır. Bazı aileler, çocuklarının eğitim hayatlarını ön planda tutmalarını desteklemişlerdir. A4 ve A9 örneklerinde görüldüğü gibi, yüksek lisans ve doktora gibi akademik süreçler iş hayatı ile dengelenmeye çalışılmıştır. Bu, gençlerin iş bulamama endişelerinin yanı sıra, eğitim hayatına devam etme arzusunu da yansıtmaktadır. Öte yandan, A5 ve A6 gibi aileler, çocuklarının eğitim hayatına devam edememesi ve eğitimden kopması gibi olumsuz durumlarla karşılaşmışlardır. Bu gençler, eğitimden uzaklaştıktan sonra, NENİ durumundan çıkmak için iş aramaya ve sosyal çevrelerinden destek bulmaya çalışmışlardır. Ailelerin, gençlerin NENİ sürecindeki duygusal ve sosyal destekleri büyük önem taşımaktadır. Aileler, çocuklarının iş arama sürecinde motivasyonlarını yüksek tutmaları ve başarısızlıklarla başa çıkmaları için duygusal destek sağlamışlardır. Özellikle A3 ve A8 örneklerinde, ailelerin gençlere sağladıkları moral desteği, iş arama sürecinin daha az stresli

ve daha sabırlı bir şekilde yönetilmesine yardımcı olmuştur. Bu destekler, gençlerin kendilerini geliştirmeleri ve gelecekteki iş fırsatlarına daha hazırlıklı olmaları açısından kritik bir rol oynamıştır. Ailelerin sosyoekonomik durumları da NENİ süreçlerinin nasıl şekillendiğini etkilemektedir. A7 örneğinde, ailenin varlıklı bir yapıya sahip olması, çocuğun iş arama sürecini daha rahat geçirmesine ve kendisine daha fazla zaman ayırmasına olanak tanımıştır. Bu tür örnekler, NENİ olma durumunun yalnızca ekonomik zorluklardan kaynaklanmadığını, bireylerin tercihleri ve hayat tarzlarının da bu süreci etkilediğini göstermektedir. Diğer yandan, A6 örneğinde görüldüğü gibi, sosyoekonomik dezavantajlar gençlerin suçla, yoksullukla ve dışlanmışlıkla mücadele etmelerini zorlaştırmıştır. Genel olarak bu bulgular, NENİ olma durumunun yalnızca bir işsizlik sorunu olmadığını, aynı zamanda kişisel, sosyal ve duygusal boyutları da içerdiğini açıkça göstermektedir.

Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olma Durumunu ve NENİ Olma Nedenlerini Tanımlamasına İlişkin Bulgular

Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma durumu ve NENİ olma nedenlerine ilişkin NENİ olan gençlerin tanımlanması ve durumlarının açıklanmasını amaçlayan “NENİ olan gençlerin genel profili ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?”, “Sizce NENİ olan gençlerin yaşadığı en yaygın sorunlar nelerdir? Sizce gençlerin NENİ statüsünde olmasına neden olan başlıca faktörler nelerdir?” sorularına verilen cevaplar incelendiğinde Eğitim yönetimi akademisyenlerinin *Profiller* ve *Nedenler* olarak iki ana kategoriye odaklandıkları belirlenmiştir. Nedenler kategorisi incelendiğinde, Eğitim yönetimi akademisyenlerinin *Ekonomik Faktörler*, *Sosyoekonomik Faktörler*, *Göç ve İş Piyasası Talepleri ile Gençlerin Becerileri Arasındaki Uyuşmazlık* şeklinde dört koda vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma durumu ve nedenleri kapsamında NENİ olan gençlerin tanımlanması ve durumlarına ilişkin iki ana kategori ve toplam dört kod dağılımı şekil 3’te sunulmuştur.



Şekil 3. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma durumunu ve NENİ olma nedenlerini tanımlanması

Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençlerin tanımlanması ve durumlarına ilişkin profillerini açıkladıkları ve bu durumun altında yatan nedenlere yönelik değerlendirmelerinden bazıları aşağıda sunulmuştur. NENİ olan gençlerin profillerine ilişkin olarak U1, U8 ve U10 şöyle demiştir:

U1: NENİ gençler, genel olarak "Eğitimde ya da İstihdamda olmayan" anlamına gelen bir gelmektedir. Genel olarak özelliklerini eğitim, sağlık ve sosyoekonomik açıdan ele alabiliriz. NENİ gençler arasında eğitim durumu farklılık gösterebilir. Bazıları ortaöğretim veya lise düzeyinde eğitimlerini tamamlamış olabilirken, bazıları üniversite veya meslek eğitimi alıyor olabilir. Bazıları ise eğitimlerini tamamlamadan NENİ durumuna düşebilir.

U8: NENİ olan gençler sağlık sorunları veya engeller nedeniyle eğitim veya işgücüne katılamayabilirler. Bu durum, NENİ olmanın önemli bir nedeni olabilir.

U10: Sosyoekonomik durumdan dolayı yani daha düşük gelirli ailelerden gelen gençler, bu duruma daha fazla yatkın olabilirler. Aile içi sorunlar NENİ olma riskini artırabilir. NENİ gençlerin profili, coğrafi, kültürel ve ekonomik faktörlere bağlı olarak değişebilir.

U2, U5 ve U6 ise NENİ gençlerin tanımını yaparak düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

U2: NENİ gençler, çeşitli nedenlerle eğitim veya işgücüne katılmayan veya katılamayan gençleri ifade etmektedir. Destek anlamında yetersiz, motivasyon eksikliği yaşayan ve bu durumların yansımalarının istihdamı etkilediğini söyleyebilirim.

U5: NENİ gençlerin çoğunluğu işgücüne katılmamakta veya istihdam edilmemektedir. Bazıları iş aramıyor olabilirken, bazıları da istihdam edilmek için girişimde bulunsa da başarısız olabilirler. Bazı NENİ gençler, belirli bir kariyer yolunu takip etmekte zorlanabilir veya iş arama konusunda motivasyon eksikliği yaşayabilirler. İlgi alanları ve becerileri ile işgücü piyasasındaki talepler arasında uyumsuzluk olabilir.

U6: NENİ olan gençler eğitimde, istihdamda veya herhangi bir mesleki eğitimde olmayan gençlerdir. Bu gençlerin çoğu, aileleri tarafından desteklenmektedir. Ancak, bazıları bu destekten yoksun olabilir ve bu da NENİ durumlarını derinleştirebilir. Bu gençlerin yaşadıkları

durumlar, politika yapıcılar ve toplum için önemli bir konudur çünkü eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimleri, toplumsal katılımları ve kişisel gelişimleri üzerinde derin etkiler yaratabilir.

U3, U7 ve U9 ise NENİ gençlerinin profillerini tanımlarken çoğunlukla lise mezunu bireylerin bu durumda olduğuna değinmiş ve düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

U3: Çoğu NENİ genç, genellikle lise mezunudur, ancak üniversite mezunları veya üniversiteyi yarıda bırakanlar da bu grupta yer alabilir. NENİ gençlerin büyük bir kısmı ekonomik açıdan dezavantajlı ailelerden oluşabilir. Aile desteği eksikliği, iş arama ve kariyer planlamasında zorluklara neden olabilir. Bu sürecin uzunluğuna bağlı olarak depresyon, anksiyete ve düşük özgüven gibi psikolojik sorunlarla karşılaşabilir.

U7: NENİ olan gençlere baktığımızda genellikle lise eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Kişisel ve sosyal becerileri, iş arama ve kariyer planlamasında önemli bir rol oynar. Gelecekle ilgili belirsizlikler nedeniyle kariyer planlama konusunda zorluk yaşayabilir.

U9: NENİ olan profil incelendiğinde yaşadığı bölge, işsizlik oranları ve eğitim fırsatları gibi faktörler NENİ olma riskini etkileyebilir. Toplumsal normlar ve beklentiler, gençlerin kariyer planlamalarını ve iş arama süreçlerini şekillendirebilir. Üniversite mezunu bile NENİ olabilir. Çizdiğim bu genel profil, NENİ gençlerin karşılaştığı ortak zorlukları ve faktörleri anlamak için bir temel sunar.

U4 ve U8 ise bireylerin NENİ olma durumunu etkileyen faktörlerin onların profillerini belirlemede önemli rol oynadığına değinmiş ve şöyle demiştir:

U4: Eğitim seviyeleri ve aldıkları eğitim türü (akademik veya mesleki) NENİ olma riskini etkileyebilir. Ekonomik zorluklar, eğitim ve iş bulma süreçlerini olumsuz etkileyebilir. Aile yapıları ve aldıkları sosyal destek, iş bulma ve eğitimde başarılarını etkileyebilir. İşsizlik ve eğitimden uzak kalmanın getirdiği stres, duygusal sağlığı olumsuz etkileyebilir. İletişim becerileri, zaman yönetimi ve profesyonel ağ kurma konularında eksiklikler yaşayabilirler. İşsizlik ve eğitim eksikliği, gelecek beklentilerini olumsuz etkileyebilir.

U8: Kırsal bölgelerde yaşayan gençler, iş ve eğitim fırsatlarına erişim konusunda daha fazla zorluk yaşayabilir. Bu durum NENİ olma konusunda etkili olabilir. Toplumun eğitim ve çalışma konusundaki değerleri, gençlerin iş arama ve eğitimdeki başarılarını etkileyebilir. Bunlarla birlikte her NENİ genci bireyseldir ve kişisel, çevresel faktörler de göz önünde bulundurulmalıdır.

Bireylerin NENİ olma durumunun nedenlerine ilişkin olarak araştırmaya katılan akademisyenlerin görüşleri sorulduğunda nedenler kategorisinin “Ekonomik faktörler” koduna ilişkin olarak U9 düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

U9: Ekonomik faktörler çerçevesinde şunları söyleyebilirim. Eğitim masraflarını karşılayamamak veya ekonomik sıkıntılar, gençlerin eğitim hayatını sürdürmesini zorlaştırabilir. Yüksek işsizlik oranları veya düşük ücretli işlerin yaygın olması, gençlerin iş bulmasını zorlaştırabilir.

“Sosyoekonomik faktörler” kodu için U3, U5 ve U6 düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

U3: Aile Dinamiklerini, Arkadaş Çevresini ve Toplumsal Beklentileri de başlıca faktörler olarak sayabiliriz. Destekleyici aile ortamının olmaması veya aile içinde yaşanan sorunlar, gençlerin eğitim ve iş yaşamına katılımını olumsuz etkileyebilir.

U5: Olumsuz arkadaş çevresi veya sosyal etkilerin de önemli bir faktör olduğu, gençlerin eğitim veya iş yerine diğer etkinliklere yönelmesine neden olabildiği söylenebilir. Bazı toplumlarda belirli cinsiyet rolleri veya kültürel normlar, gençlerin eğitim veya iş yaşamına katılımını engelleyebilir.

U6: Sosyoekonomik olarak dezavantajlı ailelerden gelen gençler, eğitim ve iş imkanlarına erişimde zorluklar yaşayabilirler.

“Yapısal Faktör” koduna ilişkin olarak U10 düşüncelerini şöyle dile getirmiştir:

U10: Eğitim sisteminin yeterince esnek olmaması veya gençlerin ihtiyaçlarına uygun eğitim programlarının eksikliği, NENİ statüsüne katkıda bulunabilir.

Öte yandan U2 ve U7 “göç” kodunun çeşitli etkilerine değinerek düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

U2: Bireysel ve sosyal faktörlerin yanı sıra toplumsal faktörler ve toplumun yapısıyla ilgili faktörler de etkili olmaktadır. Kentsel ve Kırsal Ayrım farkıyla kırsal bölgelerde iş ve eğitim olanaklarının sınırlı olması, gençlerin NENİ statüsüne düşme riskini artırabilir.

U7: Göç faktöründen dolayı Göçmen veya yerinden edilmiş gençler, uyum süreçlerinde zorluklar yaşayabilir ve bu da NENİ statüsüne düşmelerine neden olabilir.

Son olarak, U1 “iş piyasası talepleri ile gençlerin becerileri arasındaki uyumsuzluk” konusundaki görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U1: Gençlerin NENİ statüsünde olmasına neden olan başlıca faktörler çok yönlüdür ve bireysel, sosyal, ekonomik ve yapısal etmenlerden kaynaklanabilir. Bunları eğitim, sağlık, aile ve iş piyasası şeklinde özelleştirebiliriz. Yapısal Faktör olarak; İş piyasasının talepleri ile gençlerin sahip olduğu beceriler arasında uyumsuzluk olması, iş bulmayı zorlaştırabilir.

Ulaşılan bu bulgular, NENİ olan gençlerin profili ve NENİ olma nedenleri eğitim yönetimi akademisyenleri tarafından incelenmiştir. Profiller açısından NENİ olan gençlerin eğitim durumları farklılık göstermektedir; bazıları ortaokul veya lise eğitimini tamamlamışken, diğerleri üniversite veya mesleki eğitim almaktadır. Bazı NENİ gençleri sağlık sorunları veya engelleri nedeniyle eğitime veya çalışmaya katılamadığından sağlık durumu da bir rol oynamaktadır. Sosyoekonomik faktörler de devreye girmektedir; düşük gelirli ailelerden gelen gençler NENİ olmaya daha yatkındır ve ailevi sorunlar da riski artırabilir. Nedenler konusunda ise dört ana kod belirlenmiştir. Eğitim masraflarını karşılayamama veya sınırlı iş fırsatları gibi ekonomik zorluklar, gençlerin eğitim ve istihdamını engelleyebilmektedir. Aile dinamikleri, toplumsal beklentiler, olumsuz arkadaşlıklar veya kültürel normlar gibi sosyoekonomik faktörler de eğitim ve işe katılımı etkileyebilir. Esnek olmayan eğitim sistemleri veya özel eğitim programlarının eksikliği gibi yapısal faktörlerin yanı sıra göç ve kırsal alanlardaki sınırlı fırsatlar da gençler arasında NENİ statüsüne katkıda bulunabilir. NENİ olmanın gençler üzerinde önemli psikolojik ve sosyal etkileri olabilir. Uzun süreli işsizlik depresyon, anksiyete ve düşük öz saygı gibi psikolojik sorunlara yol açabilir. NENİ olan gençler, sosyal katılım ve kişisel gelişim fırsatlarından mahrum kaldıkları için sosyal izolasyon ve dışlanma da yaşayabilir. NENİ olan gençlerin karşılaştığı yaygın sorunlar arasında duygusal zorluklar, aile içi iletişim sorunları, gelecekle ilgili endişe ve kaygı, aile için ekonomik zorluklar ve sosyal baskılar yer almaktadır. Eğitim yönetimi akademisyenleri,

NENİ statüsüne katkıda bulunan eğitim seviyesi, ekonomik zorluklar, aile yapıları, sosyal destek, iletişim becerileri, zaman yönetimi, profesyonel ağ oluşturma, iş ve eğitim fırsatlarına erişim, aile dinamikleri, arkadaş çevresi, sosyal beklentiler, göç ve yerinden edilme ve işgücü piyasası talepleri ile gençlerin becerileri arasındaki uyumsuzluk gibi çeşitli faktörler belirlemiştir. Bu zorlukları ve altında yatan nedenleri anlamak, NENİ olan gençlerin ihtiyaçlarını ele almak için çok önemlidir.

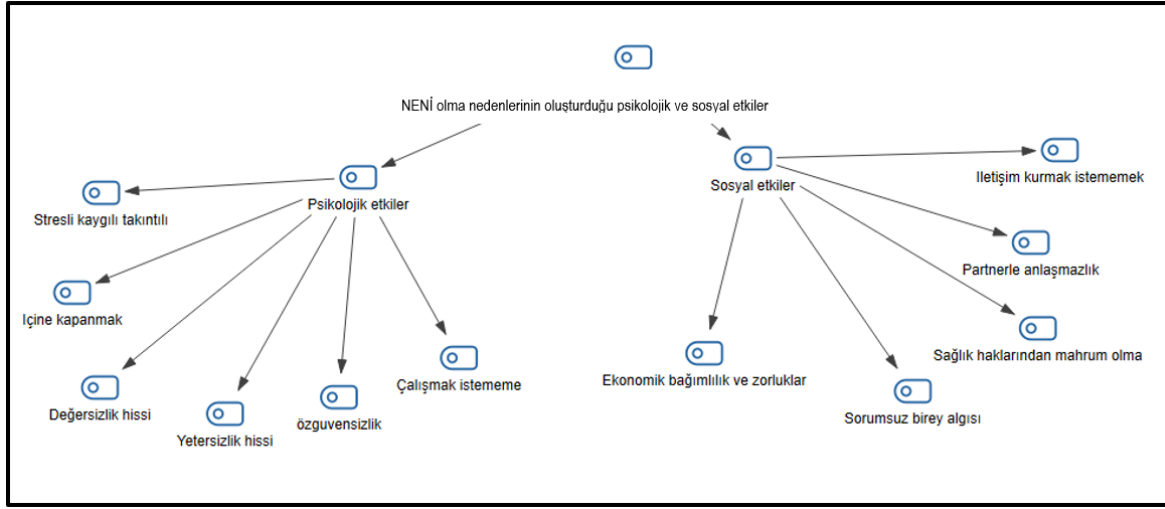
Gençlerin, Gençlerin Aile Bireylerinin ve Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olma Nedenlerinin Oluşturduğu Psikolojik ve Sosyal Etkiler ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular

Üçüncü alt probleme ilişkin (ii) NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkiler için araştırmaya katılan gençlere bir soru; gençlerin aile bireylerine iki soru; eğitim yönetimi akademisyenlerine ise beş soru yöneltilmiştir. Yöneltilen sorular NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkileri anlamaya yöneliktir. Gençlerin, gençlerin aile bireylerinin ve eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkilere ilişkin yaptığı değerlendirmeler ayrı başlıklar ve şekillerde sunulmuştur.

Gençlerin NENİ Olma Nedenlerinin Oluşturduğu Psikolojik ve Sosyal Etkileri Değerlendirmesine İlişkin Bulgular

Gençlerin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkilerin değerlendirilmesini amaçlayan, “NENİ genci olmanız sizi nasıl etkiliyor? NENİ olma durumunun oluşturduğu olumsuz durumları sıralayabilir misiniz?” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde; *Psikolojik Etkiler* ve *Sosyal Etkiler* olarak iki ana kategoriye odaklandıkları belirlenmiştir. Psikolojik etkiler kategorisi incelendiğinde; gençlerin *Stresli*, *Kaygılı*, *Takıntılı*, *Değersizlik Hissi*, *Yetersizlik Hissi*, *İçine Kapanmak*, *Özgüvensizlik* (*Umutsuzluk*, *Pişmanlık*, *Utanç*), *Çalışmak İstememe* şeklinde altı farklı koda vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Sosyal etkiler kategorisi incelendiğinde ise, *Ekonomik Bağımlılık ve Zorluklar*, *Sağlık Haklarından Mahrum Olma*, *Sorumsuz Birey Algısı*, *Partnerle Anlaşmazlık*, *İletişim Kurmak İstememek* şeklinde beş farklı kodun ortaya çıktığı görülmüştür.

Gençlerin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkilere ilişkin iki ana kategori ve toplam on bir kod dağılımı şekil 4’te sunulmuştur.



Şekil 4. Gençlerin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkiler

Gençlerin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkiler ile ilgili görüşlerine ilişkin değerlendirmelerden bazıları aşağıda sunulmuştur:

Psikolojik etkiler kategorisi irdelendiğinde katılımcıların sıklıkla “stresli, kaygılı ve takıntılı” duyguları ile kendilerini ifade ettikleri gözlemlenmiştir. N2 bu durumu şöyle açıklamıştır:

N2: İşsiz kalmak beni takıntılı biri haline getiriyor.

N14: Hayatımla ilgili kararlar alamıyorum, gelirim olmadığı için gelecek kaygım oluyor.

Benzer deneyimleri yaşayan N3 ve N5 ise durumu şöyle açıklamıştır:

N3: Sürekli iş arama süreci ve reddedilme durumlarının getirdiği stres ve kaygı, beni ilaç kullanmaya sevk etti. Sakinleşmek için ilaç alıyorum.

N5: İşsizlik süreci, stres ve kaygı seviyemi artırıyor.

“Değersizlik hissi” kodu katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen bir diğer psikolojik etki olarak belirtilmiştir. N3, N6, N11, N12 ve N16 durumu şöyle ifade etmiştir:

N3: Çevremden gelen baskılar ve beklentiler, beni işe yaramadığım için kötü hissettiriyor.

N6: Çevremizdeki insanların eskileriyle kullanmadıklarıyla yaşıyoruz. Bu gururuma dokunuyor. Komşularımızın getirdiği yemek ile karnımız doyuyor. Ev için hiçbir işe yaramıyorum. Hatta fazlalık oluştuyorum.

N11: Eğitimde ve istihdam dışında olduğum için potansiyelimi ortaya çıkaramıyorum.

N12: Eğer bugün ölecek olsam hayatımın boşa geçtiğini düşünürüm. Bazen hiçbir işe yaramadığımı düşünüyorum. Bu durum kendime olan saygımı azaltıyor.

N16: Yaptıklarımın değerinin başkaları tarafından takdir edilmediğini hissediyorum.

Bununla birlikte katılımcılar “içe kapanma” durumunun kendilerinde ortaya çıktığını belirtmişlerdir. N1, N12 ve N18 düşüncesini şöyle dile getirmiştir:

N1: Arkadaşlarımla görüşmek istemiyorum, evden çıkmak içimden gelmiyor.

N12: Eğitim veya istihdam dışında olmam nedeniyle bilgisayar-internet-sosyal medya bağımlısı oldum. İçimden kimseyle görüşmek gelmiyor. Yatağımda günlerimi geçirmekten zevk alıyorum.

N18: Eğitim ve istihdam dışında olmanın beni sosyal yaşantımdan tüm eğlenceli faaliyetlerden uzaklaştırdığını düşünüyorum

N5 ve N8 ise işsiz olma durumunun kendisini “öfkeli ve iletişime kapalı birine” dönüştürdüğünü söylemiştir ve şöyle eklemiştir:

N5: İşsiz olduğum için sosyal çevremden uzaklaşıyorum. İş arkadaşlarım olmadığından sosyal etkileşimlerim azalıyor.

N8: Hayatımdaki her şeyi düşündüğümde kendimi oldukça mutsuz hissediyorum. Hep çatışmak için bahane arayan birine dönüştüğümü farkediyorum.

NENİ olma durumunun kendilerinde oluşturduğu psikolojik etkileri tanımlarken katılımcılar ayrıca “pişmanlık”, “çalışmak istememe”, “umutsuzluk” ve “utanç” gibi duygular yaşadıklarını belirtmişlerdir. N5 ve N7 duyduğu pişmanlığı şu şekilde dile getirmiştir:

N5: Eğitim hayatıma devam etmediğim için çok pişmanım. Keşke zamanı geriye alabilsem.

N7: Şu anda bir işte çalışmak istemiyorum. Sabahtan akşama kadar aynı mekânda kalmak bana göre değil. Bu düzenli ve mecburi durumları sevmiyorum

N4, N5 ve N13 ise “umutsuzluk” duygusunu şöyle ifade etmiştir:

N4: Uzun yıllar istediğim işe ulaşamayınca umudum tükenecek noktaya geldi.

N5: Gelecek konusunda umutsuzluk oluyor. Çalışmayınca gelecek ile ilgili bir plan yapamıyorum.

N13: İş ve eğitim dışında olmak geleceğe dair umutsuz olmama sebep oluyor.

N1 ve N17 ise “utanç” duygusunu şu sözlerle dile getirmiştir:

N1: Kaç yıldır çalışmıyor oluşumdan utanıyorum. Arkadaşlarım hem çalışıyor hem evli hem de çocukları olacak döneme geçti. Ben bu aşamaların hiçbirini gerçekleştirememenin ezikliğini yaşıyorum.

N17: Arkadaşlarımla buluştuğum zaman çok sıkıntı yaşıyorum. Arkadaşlarla buluşmaya gitmiyorum. O zaman da onlar, onları sevmediğimi düşünüyorlar veya çok güzel giyinen arkadaşlar oluyor ben onlar gibi yapamıyorum. Arkadaşlarım etkinlik yapıyorlar yer tutup mesela. Benim elimde para yok dediğimde ‘istesen bulursun ’diyorlar. Çalışmıyor oluşumdan en çok böyle zamanlarda utanıyorum.

NENİ olma durumunun araştırmaya katılan gençlerdeki sosyal etkileri kategorisi incelendiğinde araştırmanın bulguları “ekonomik bağımlılık ve zorluklar” kodunun en yaygın tema olduğunu göstermiştir. N1 bu durumla ilgili şöyle demiştir:

N1: Eğitim kredileri veya kişisel borçlarımı ödemekte zorlanıyorum. Aileme finansal olarak bağımlı olmak da beni rahatsız ediyor.

Benzer şekilde N5 sürekli borçlanmanın getirdiği zorluklara değinmiştir:

N5: Düzenli bir gelirin olmaması, temel ihtiyaçlarımı karşılamada zorluk yaratıyor ve sürekli borçlanarak yaşamak kadar zor durumda bırakan başka bir şey yok.

Öte yandan N2 ve N8 bu durumla ilgili şöyle demiştir:

N2: Kurslara veya eğitim programlarına katılmak bir bütçe gerektiriyor. Bütün kurslar çok pahalı. Kendini geliştirmek için de maddi gücü olan çalışan biri olmak gerekiyor. Geleceğe yönelik tasarruf yapma imkânım olmadığı için, uzun vadeli planlar yapamıyorum ve bu da belirsizlik hissimi arttırıyor.

N8: Kendimi hiç aile babası gibi hissetmiyorum. Çocuklarımı maddi imkanların sınırlılıkları nedeniyle istediklerinden ve ihtiyaçlarından mahrum etmek, bende fazlasıyla ekonomik bağımlılığı sağlama ve temel ihtiyaçları karşılama yükü oluşturuyor. Yaşadığım bu zorlanma yüzünden bağımsız bir yaşam sürme isteğimi sürekli erteliyorum

N6 ise NENİ olma durumunun “sağlık haklarından mahrum olma” konusunda oluşturduğu mağduriyeti dile getirerek şöyle demiştir:

N6: En çok da sağlık sigortamız olmadığı için sağlık hizmeti alamamak dokunuyor. Zaten hizmet alamıyorsun niye yaşıyorsun diye düşünüyorum.

NENİ olma durumunun getirdiği bir diğer sosyal etki olarak “partnerle geçimsizlik” boyutu ile ilgili N4 düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

N4: Eşimle sürekli tartışma halindeyiz. En ufak, önemsiz konuda bile fikir ayrılığı yaşıyoruz ve bu durum ilişkimizi fazlasıyla olumsuz etkiliyor.

Son olarak, NENİ olma durumunun sosyal etkileri olarak “sorumsuz birey algısı” boyutu ile ilgili olarak N7 durumla ilgili şunları dile getirmiştir:

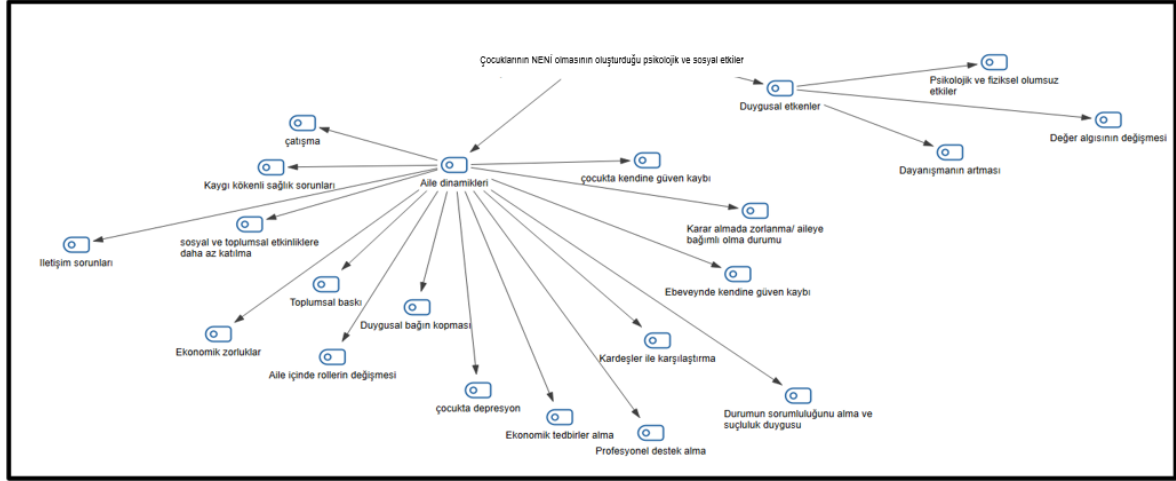
N7: Çevremdeki insanların okumak istemediğim için benim sorumsuz olduğumu düşünmesi zoruma gidiyor ve insanların benimle ilgili bu bakış açısı sosyal ilişkilerimde olumsuzluğa ve başarısızlığa sebep oluyor.

NENİ olan gençlerin psikolojik açıdan ciddi zorluklar yaşadığı bulgulara yansımaktadır. Stres, kaygı, özgüven eksikliği, yetersizlik hissi ve içine kapanma gibi durumlar, gençlerin psikolojik sağlığını olumsuz etkiler. Özellikle uzun süreli işsizlik, gençlerde değersizlik ve pişmanlık duygularını besleyebilir. Bu durum, zamanla bireylerin iş arama motivasyonunu kaybetmesine ve işgücünden tamamen çekilmesine neden olabilir. Umutsuzluk ve utanç duygularının yanı sıra, çalışma isteğinin azalması da bu gençlerin topluma yeniden entegre olmasını zorlaştırır. Sosyal bağlamda ise NENİ olan gençler, ekonomik bağımlılık, sağlık haklarından mahrum kalma ve sorumsuz birey algısı gibi problemlerle karşılaşmaktadır. Ekonomik bağımlılık, bireylerin özgüvenini zedeleyen bir faktör olarak öne çıkar. Sosyal haklardan yoksun kalmak (örneğin sağlık sigortası) bu gençlerin yaşam kalitesini düşürür. Ayrıca, toplum tarafından sorumsuz bireyler olarak algılanma, sosyal izolasyonu artırabilir ve bireylerin sosyal ilişkilerini daha da zorlaştırabilir. Partnerle anlaşmazlık ve sosyal bağlantıların azalması, NENİ durumundaki gençlerin toplumsal yaşama katılımını kısıtlar.

Genel olarak bu bulgular, NENİ olan bireylerin eğitim, istihdam ve ruhsal ve sosyal refahını ele alarak gençlere yardımcı olmak için politika değişikliklerine ve destek programlarının artırılmasına duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Aile Bireylerinin Gençlerin NENİ Olma Nedenlerinin Oluşturduğu Psikolojik ve Sosyal Etkileri Değerlendirmesine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan aile bireylerinin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkileri değerlendirmesini amaçlayan, “Çocuğunuzun işsizliğinin aile dinamiklerini nasıl etkilediğini anlatabilir misiniz? ve “Çocuğunuzun işsizlik sürecinde duygusal durumu nasıl?” Bu sürecin sizin de duygu durumunuzu nasıl etkilediğini anlatabilir misiniz?” sorularına verilen cevaplar incelendiğinde aile bireylerinin *Duygusal Etkiler Ve Aile Dinamikleri* olarak iki ana kategoriye odaklandıkları belirlenmiştir. Duygusal etkenler kategorisi incelendiğinde, aile bireylerinin *Dayanışmanın Artması, Değer Algısının Değişmesi, Psikolojik ve Fiziksel Olumsuz Etkiler* şeklinde üç koda vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Aile dinamikleri kategorisi incelendiğinde ise *Kaygı Kökenli Sağlık Sorunları, İletişim Sorunları, Sosyal ve Toplumsal Etkinliklere Daha Az Katılma, Çatışma, Toplumsal Baskı Ve Ekonomik Zorluklar, Aile İçindeki Rollerin Değişmesi, Duygusal Bağın Kopması, Çocukta Depresyon, Ekonomik Tedbirler Alma, Profesyonel Destek Alma, Kardeşler İle Karşılaştırma, Durumun Sorumluluğunu Alma ve Suçluluk Duygusu, Ebeveynde Kendine Güven Kaybı, Çocukta Kendine Güven Kaybı, Karar Almada Zorlanma/Aileye Bağımlı Olma,* şeklinde on altı kodun ortaya çıktığı görülmüştür. Aile bireylerinin çocuklarının NENİ olmasının oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkileri değerlendirmesine ilişkin iki ana kategori ve toplam on dokuz kod dağılımı şekil 5’te sunulmuştur.



Şekil 5. Aile bireylerinin, gençlerin NENİ olmasının oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkileri değerlendirme şeması

Aile bireylerinin çocuklarının NENİ olmasının oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkileri değerlendirmesine ilişkin değerlendirmelerden bazıları aşağıda sunulmuştur.

Birinci olarak aileler “dayanışmanın artmasını” dile getirmişlerdir. A1, A9 ve A16 şöyle demiştir:

A1: Kızım eğitimi ve kariyeri için yaptığımız harcamaları, işsiz olduğu için boşa gitmiş gibi hissediyordu. Bu da onun üzerinde suçluluk duygusu oluşturuyordu. İş arama süreci aynı zamanda kızıma kişisel gelişim fırsatları sundu. Bu süreçte yeni beceriler öğrenmek, kendini yeniden keşfetmek ve yeni kariyer hedefleri belirlemek de olumlu duygusal etkiler oluşturdu. Bu sürece eşlik etmek beni de mutlu etti ve kaygıdan uzaklaştırdı.

A9: Kızım evlenerek çalışmamayı tercih ettiği için kariyeri için yapılan harcamaların gereksiz olduğuna üzülüyordu. Ayrıca bu durumdan dolayı stres ve duygusal gerilimler, aramızda anlayışsızlık veya gerginliklere yol açtı. Bu olumsuzluk da birbirimizle duygusal destek ve dayanışma duygularımızı güçlendirdi.

A16. İş arama kapsamında deneyim sahibi olmak için kızım kişisel gelişim eğitimlerini hiç kaçırmadı. Sürekli alanıyla ilgili sertifikalar kazandı. Bu süreçte yeni etkinliklerde bulunması, , kendini ve aramızdaki ilişkiyi yeniden keşfetmesi tamamen tuzağa düşmesiyle mümkün olacaktır. Ne kadar bu sürece eşlik etmek istemediysem de buradayım.

Benzer şekilde A5 ve A14 aile bireyleri arasındaki dayanışmanın ve bağlılığın arttığını su sözlerle ifade etmiştir:

A5: Yüksek beklentilerle başladığı iş arama sürecinde beklenmedik zorluklarla karşılaştığı için kendine olan güveni sarsıldı. Âma bu Zor zamanlarda birbirimize karşı dayanışma ve birlik duygumuz güçlendi.

A14: Birlikte hareket ederek sorunları çözmeye ve iş arayan oğluma bu süreçte destek olmaya çalıştık. Birbirimize bağlılığımız arttı.

A8 ve A17 de benzer durumun kendi aileleri için söz konusu olduğunu ifade ederek şöyle demiştir:

A8: İş arama süreci uzadıkça, başlangıçtaki moral ve motivasyonu azaldı. Özellikle reddedilmeler, mülakat sonuçlarının olumsuz olması veya istenilen işi bulamamak oğlumda hayal kırıklığı ve umutsuzluk yarattı. Geleceği hakkında endişe duymasına sebep oldu. Duygu değişimimiz nedeniyle destek olma üzerine sohbet, açık iletişim ve psikolojik destek, bu süreçte duygusal sağlamlığı sağlamak olumlu bir çıkış yolu bulmamıza da yardımcı oldu.

A17: Girdiği işlerde en fazla 5-6 ay kadar çalışması, sürekli işten çıkarılması moral olarak çok yıprattı. Her işe başvurduğunda daha ayrılma aşaması gelmeden çıkarılacağını düşünerek kendini üzüyordu. Psikolojik destek sürecinde yanında olarak duygusal anlamda toparlanmasına yardımcı oldu.

İkinci olarak çocuklarının “değer algısının değişmesi” kodunu dile getiren aile bireylerinden A5, A12 ve A13 şöyle demiştir.

A5: İşsizlik süreci, oğlumun özsaygısını ve kendi değer algısını etkiledi.

A12: İş bulamama döngüsü oğlumun kendine olan saygısını azalttı.

N13: Kızımın okulu bırakıp bir iş bulma zorunluluğu

Son olarak aile bireyleri çocuklarının NENİ olmasının oluşturduğu “psikolojik ve fiziksel olumsuz etkiler” koduna değinmişlerdir. A4, A10, A13 ve A18 bu durumu şöyle açıklamıştır:

A4: İş arama döneminde işsizlik stresi, uyku düzenini ve beslenmesini olumsuz etkiledi. Fiziksel olarak sürekli halsiz, mutsuz ve bitkin bir şekilde görünüyordu.

A10: Kızım insanlardan korkuyor. Depremde 1 gün enkaz altında kaldı. O günden sonra eğitim ve çalışma hayatında yer almak istemiyor. Geceleri uyumuyor. Böyle ne kadar devam edecek diye geleceği için kaygılanıyor.

A13: İş arama süreci kızım için depremden sonra başladı. Ailecek işe ihtiyacımız vardı. Kızımın çalışmazsa eski hayatını geri alamama stresi başladı. Bu dönemde sürekli psikolojik ilaçlar kullandı, halsiz ve bitkin düştü.

A18: İş bulma süreci oğlu ve eşim için çok yorucuydu. İlişkilerindeki iletişim yok olmuştu. Sürekli bireysel zaman geçiriyorlardı. Bu süreçte oğlum çok zayıflamıştı.

“Aile dinamikleri” kategorisi incelendiğinde, aile bireylerinin çocuklarının NENİ olmasının oluşturduğu sosyal, duygusal, ekonomik ve çevresel pek çok faktöre değinmişlerdir. Bu faktörlerden sıklıkla dile getirilen “kaygı kökenli sağlık sorunları” kodunun aile bireyleri üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. A8, A15 ve A17 deneyimini şöyle ifade etmiştir:

A8: Oğlumun kalıcı daimî bir iş gibi olumsuz süreci uzadıkça geleceğe dair endişelerim arttı. Panik atak hastası oldum. Düzenli olarak ilaç kullanıyorum.

A15: Oğlumun yaşadığı sorunlar bende epilepsi rahatsızlığını tetikledi. Hayatında sorun yaşayacak mı çözebilecek mi belaya bulaşacak mı diye kaygılanmaktan en ufak bir sorunda kendimi kaybeder oldum.

A:17 Kızımın o kadar yıl emek verip uzun süre bir işte kalıcı olmaması beni strese sokuyor. Maddiz bağımsızlığı olmadığı için kocasının her hatasını kabul edecek diye korkuyorum. Her düşündüğümde vücudum titreme nöbeti geçiriyor.

Kaygı kökenli sorunlarını dile getiren A10, A12 ve A16 ise deneyimini şöyle ifade etmiştir:

A10: Kızımın eğitimine devam etmemesi ve çalışmak istememesi, benim üzerimde büyük bir stres ve kaygıya sebep oluyor. Kızımın geleceği hakkında endişe duymama ve ona nasıl yardımcı olabileceğim konusunda belirsizlik yaşamama neden oluyor.

A12: Oğlumu üniversite mezunu olmaya nasıl ikna edeceğimi bilmiyorum. Bilinmezlik bende kaygı oluşturuyor. Her olay üzerinde fazla düşünüp fazla kurguluyorum.

A16: Kızımın çok hırslı bir yapısı var. İş ve staj imkânı bulamadıkça sinirlenip kendisiyle kavga ediyor. Bu durumu beni çok kaygılandırıyor. En ufak bir duruma sinirleniyorum.

A5, A6 ve A7 ise oğlunun mevcut durumdan rahatsızlık duymamasının kendisinde oluşturduğu kaygıları dile getirmiş ve şöyle demiştir:

A5: Geleceği hakkında kendisi hiçbir rahatsızlık duymuyor. Yanlış işler yapmaktan dolayı suçlu hissetmiyor. En hızlı para kazanmanın peşinden gidiyor. Her gün bugün ne yapacak diye endişeleniyorum.

A6: Ahlak kuralları ya da yasak olanları dikkate almıyor. Ben her gün geleceği için kaygı duymaktan yoruldum. Geri dönülmez yanlış yapıp, birilerine kalıcı hasar vermesinden korkuyorum. Stresli, endişeli olarak ve belirsizlikle boğuşarak yaşamaya çalışıyorum.

A7: Asla gelecek korkusu yok. Sadece anı düşünmesi beni çok üzüyor. Şimdi yaptığının farkında değil ama büyüdüğünde pişman olacağını bilmek, oğlumun da bu pişmanlığı çok geç yaşamasından telafisinin olmamasından endişeleniyorum.

Benzer şekilde A1, A4 ve A11 şu sözlerle kendi durumunu açıklamıştır:

A1: Kızım bu çalışmama halinden aşırı mutlu ve memnun. Sürekli kişisel gelişim ve eğitimler alarak iş hayatına atılımını geciktiriyor. Hayatının her döneminin bu şekilde yolunda gideceğini düşünüyor. İsteddiği her şeyi emek vermeden yapabildiği için bir sorun olarak görmüyor. Sorumluluğu olmadan hedeflerine ulaştığı için kendini başarılı buluyor. Bu beni aşırı rahatsız ediyor.

A4: İsteddiği her şeyi çaba göstermeden yapabildiği için ortada bir sorun görmüyor. Her istediğine kolayca ulaşabildiği için kendini başarılı sanıyor. Bu durumun sürekli sürmeyeceğini planlı olması gerektiğini anlatmak beni aşırı kaygılandırıyor.

A11: Babası zamanı gelince sorumluluk alacağını söylüyor. Rahat olmamı istiyor fakat ben gün geçtikçe oğlumu tanıyamaz hale geliyorum. Her geçen gün verdiğim değerlerden uzaklaşıyor. Duygu durumu çok hızlı değişiyor. Bu hiçbir şeyde kalıcı olmaya çalışmayacak korkusu oluşturuyor. Çok düşünmekten endişelenmekten kurtulamadığım için 4 aydır psikolojik destek alıyorum. Kaygı bozukluğumu iyileştirmeye çalışıyorum.

Sıklıkla dile getirilen aile içi dinamikleri etkileyen bir diğer faktörün ise “iletişim sorunları” kodu olduğu görülmektedir. A2, A5, A15 ve A17 çocuklarının NENİ olma durumlarının aile içi iletişimde yol açtığı sorunları dile getirmişlerdir.

A2: Çalışıp çalışmama konusunda babası ile sürekli bir kavga halinde. Çalışıyor olması da çalışmıyor olması da konuşurken saldırgan davranmasını engellemiyor.

A5: Çocuğumun NENİ olma durumu sürekli aile içi iletişimde zorluklara ve yanlış anlamalara sebep oluyor.

A15: Oğlumun NENİ olma ihtimali aile içinde hakaret etme savaşına dönüşüyordu. Yine eski yanlışlarına düşecek diye sürekli geçmiş konuşmak artık bizi konuşamaz hale getiriyordu.

A17: Aramızdaki iletişim kavga şekline dönüşebiliyordu. Sebepsiz duygu patlamaları ve öfkeli oluyordu. Bu da ilişkimize zarar veriyordu. Aynı durum bende de olunca karşılıklı olarak kızım ile birbirimizi kırıyorduk. Duygu durumumuzun değişkenliğine yetişemiyorduk.

Sıklıkla dile getirilen bir diğer faktör ise “sosyal ve toplumsal etkinliklere daha az katılma” kodu olarak belirtilmiştir. A1, A8, A10 ve A18 çocuklarının sosyal etkinliklere katılımının azaldığını dile getirmişlerdir:

A1: İşsizliği nedeniyle sosyal etkinliklere ve toplumsal etkinliklere daha az katılıyordu. Yalnızlaşmaya çalışıyordu.

A8: Çalışmadığı dönemler mümkün olduğunca yalnızlaşıyor. İnsanların acımalarını ve gereksiz tavsiyelerini dinlemek istemiyordu.

A10: Hem okula hem çalışmaya karşı olarak arkadaş ortamında konuştuğunda dışlandığını, ayıplandığını söylüyordu. Bu nedenle iyice içine ve eve kapandı.

A18: Hasta olduğunu öğrendiğinden bu yana işsizliğiyle ilgili arkadaşlarının daha çok konuştuklarını daha çok üzüldüğünü söylüyordu. Mümkün olduğunca davet edildiği etkinliklere katılmamaya dikkat ediyordu.

Çocuklarının NENİ olma durumunun aile dinamiklerinde “çatışma” koduna neden olduğunu belirten aile bireyleri A4, A6, A8 ve A9 deneyimlerini şöyle ifade etmiştir:

A4: Eşinin bu süreçte kızım üzerinde otorite kurma istemesi çatışmalara yol açtı.

A6: İş bulamaması yanlış işlerle ilgilenmesi her gün kavga her gün huzursuzluk sebebimiz oluyor. Çatışma halimiz hiç bitmiyor.

A8: Oğlumun dönemsel işlerde çalışması gelinimin ailesi hala kabul edemedi. Oğlumla sürekli çatışma halindeler, sürekli anlaşmazlığa sebep olup rencide edici laf söz çıkarmaya devam ediyorlar.

A9: KPSS tercihinin geldiğini öğrendiğinde gidemeyince eşiyle ve babasıyla şiddetli bir tartışma yaşadı. Hem benim hem kızımın evliliğini huzursuzluk sardı. O gün hala ailemizde unutamadığımız bir kırılma noktasıdır.

Bununla birlikte aile bireyleri “toplumsal baskı”, “aile içindeki rollerin değişmesi”, “ekonomik zorluklar”, “duygusal bağın kopması”, “ekonomik tedbirler alma”, “çocukta depresyon”, “kardeşler ile karşılaştırma”, “profesyonel destek alma” “ebeveynde kendine güven kaybı” “çocukta güven kaybı”, “durumun sorumluluklarını alma ve suçluluk duygusu” ve “karar almada zorlanma/aileye bağımlı olma durumu” gibi faktörlere de değinmişlerdir. “Toplumsal baskı” durumunu A5, A7 ve A17 şöyle ifade etmiştir:

A5: Aileden istediği destek ihtiyacı arttı. Toplumsal baskı ve algılara takıntılı hale geldi. Babası boşanma sonrası varlığını hiç hissettirmedeği için ekonomik anlamda kendisini bana yük gibi hissediyordu. Hem oğlumun hem benim stres ve kaygı düzeyimizde artış yaşandı.

A7: Erkek çocuğu olduğu için kurduğu hiçbir işin kazançlı çıkmaması onu yormuştu. Toplum tarafında algılanma şekline takıntısı. Hem kendini hem bizi strese sokuyordu.

A17: Kızım İş arama sürecine yoğunlaştığı için, sosyal çevreyle zaman geçirmeyi azalttı ve destek ağlarından uzaklaştı. Toplumdaki dedikoduları, insanların ne dediğini umursamaya başladı. Kendi kendini kaygı hastası yaptı. Aile içi iletişimi ve ilişkileri öfke problemi nedeniyle olumsuz etkilendi. Dengesiz davranmaya başladı.

A8 ve A14 ise oğlunun evli olmasının ve sorumluluklarının getirdiği toplumsal baskıyı, aile içindeki rollerin değişmesine katkısını ve beraberinde gelen ekonomik zorlukları şöyle ifade etmiştir:

A8: Oğlumun eşi ve onun ailesi oğlumun işsizliği nedeniyle toplumsal baskı hissediyor ve toplum içinde olumsuz durumlarla karşılaşıyor. Maddi olarak biz de destek sağlıyoruz. Bu durum aile içinde rolleri etkiliyor. Oğlum sorumlulukları azalmış gibi hissedip rahat davranabiliyor.

A14: Oğlumun eşinin doktor olması kendisinin işinin olmaması istemsiz bir komplekse girmesine neden oluyor. İşsizliği nedeniyle toplumda dışlanma veya damgalanma yaşıyor. Bu, ailesinden ve sosyal çevresinden kopmasına, yalnızlaşmasına yol açıyor.

A5, A13 ve A15 “duygusal bağın kopması” ile ilgili deneyimlerini şöyle ifade etmişlerdir.

A5: Oğluma kuracağı işle ilgili yönlendirme yapmak istediğimde aramızdaki bağı yok sayıp bir yabancı gibi davranıyor

A13: Aramızdaki iletişim kavga şekline dönüşebiliyordu. Sebepsiz duygu patlamaları ve öfkeli oluyordu. Bu da ilişkimize zarar veriyordu. Aynı durum bende de olunca karşılıklı olarak kızım ile birbirimizi kırıyorduk. Duygu durumumuzun değişkenliğine yetişemiyorduk.

A15: Oğlum iş konusunda umutsuzluğa düştükçe bize karşı duygusal olarak kopukluk hissediyor.

“Ekonomik tedbirler alma” boyutuna ilişkin olarak A4, A8, A13 ve A16 şöyle demiştir:

A4: Aile bütçesini yeniden planlayarak gereksiz harcamalardan kaçınmaya başladık.

A8: Eşimin dönemsel işlerinde dolayı bütçe planımızı bu duruma göre yapıyoruz. Ben de bir kızımız olmadan önce çalışıyordum. Şimdi işsizim daha dikkatli davranıyoruz

A13: Depremden sonra geçim derdine düştüğümüz için bütçe planlaması yapmadan hareket etmiyoruz.

A16: Kızım biraz fazla acele etti. Bu hız onların ayağını yorganına göre uzatması gerektiğini hatırlattı.

Buna ek olarak A2 ve A10 kardeşleri ile kızı arasında karşılaştırma yapmanın kızlarında depresyona neden olduğunu belirtmiş ve şöyle demiştir:

A2: Kızım ve kardeşleri arasında kıyaslama yaptığımızı fark ettik. Bu, kardeşler arasında rekabet ve kıskançlık duygularını artırdı. Kızımın depresyona girmesine neden oldu.

A10: Okumamak çalışmamak istemesini ablasıyla kıyaslayarak hata yaptık. Ablası gibi tek başına yapabileceğini sürekli anlattık. Bu durum kızımın daha çok korkmasına, kendini geri çekmesine ve içine kapanmasına sebep oldu. Geç fark ettik.

“Profesyonel destek alma” boyutunun altında yatan nedenlere ilişkin olarak A1, A3, A9 ve A11 ebeveyn olarak kendilerine güven kaybı yaşadıklarını ve kızlarının NENİ olma durumunun kendi sorumlulukları olduğunu ve suçluluk ebeveynde kendine güven kaybı, çocukta güven kaybı, durumun sorumluluklarını alma ve suçluluk duygusu duyduklarını şöyle ifade etmiştir:

A1: Kızımın bu halde olması biraz da bizim sorumsuzluğumuz. En iyi işte çalışmak için en iyi donanıma sahip olması için bekledik. Belki de eğitim alırken bir yandan da çalışmasına izin vermeliydik. Şimdi hala hazır değilim diye düşünerek erteliyor.

A3: Kızımın bu halde olmasını kendi başarısızlığımız olarak görüp suçluluk hissettik. Kendimize olan güvenimizi kaybettik ve ebeveynlik rolümüz farklı bir boyuta büründü. Bu süreç boyunca aile terapisi veya bireysel danışmanlık gibi profesyonel yardımlar aldık. Ailecek duygusal ve psikolojik sağlığımızı destekleyen adımlar attık.

A9: Kızımın işten önce evlilik düşünmesinde benim payım biraz fazla sanırım. Başarısız bir evlilik yaptığım için kızımın daha öncelik verip yuva kurmasını istedim. benim yersiz kaygılarım nedeniyle mezun olunca evlendi ve KPSS ile atandığı şehre gidemedi. Bu duruma üzülmekten panik atak tedavisi görüyorum.

A11: Oğlumun bu durumda olmasının sebebi babası. İş öğrensin. Esnaflığın zorluğunu tatsın. Okumaya daha çok sarılsın derken esnaflığa daha çok ilgi duyup okulu bıraktı. Bu durumdan eşimle aramdaki iletişim de fazlasıyla kötü etkilendi. Bu süreç boyunca aile terapisi şeklinde profesyonel yardımlar aldık.

“Karar almada zorlanma/aileye bağımlı olma durumu” koduna ilişkin olarak A1, A7 ve A11 şöyle demiştir:

A1: Kızım, işsizlik nedeniyle bize bağımlı hale geldi. Tek başına karar alırken zorlanıyor. Yetişkin bir birey olsa da hala çocuk gibi davranabiliyor. Sorunları ciddiye almıyor. Bizim desteğimiz olmadan çözüm üretemiyor.

A7: Oğlum hayatın sorunlarını hep bizim çözeceğimizi düşünüyor. Her şekilde çözeriz diye ciddi davranmıyor. Tek başına sorumlu olacağı kararlar almaktan kaçınıyor.

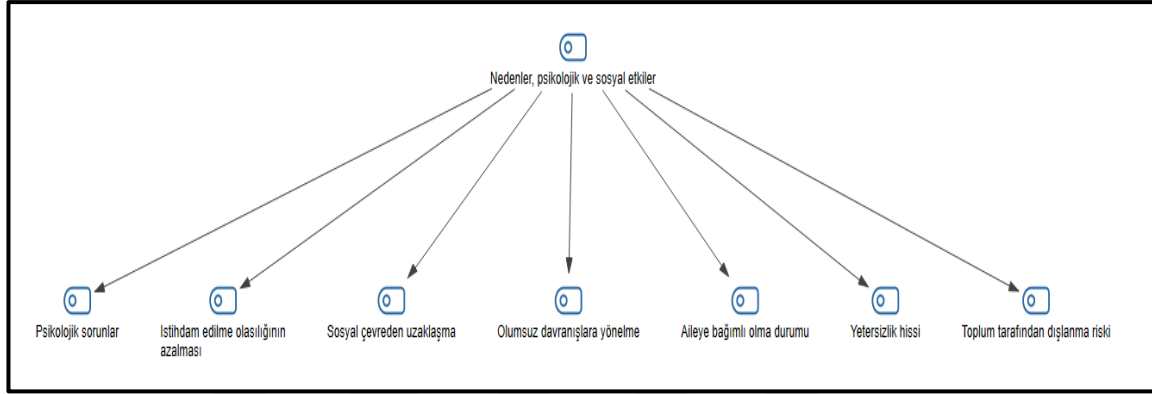
A11: Oğlum babasının daima onu her sıkıntıdan koruyacağını düşünüyor. Problemlerle çözmek için değil dalga geçmek için ilgileniyor.

Ulaşılan bu bulgular, gençlerin NENİ statüsünün aile üyeleri üzerinde önemli duygusal ve sosyal etkileri olduğunu, aile dinamiklerini ve duygusal refahı etkilediğini göstermektedir. Vurgulanan duygusal faktörler arasında aile içi dayanışmanın artmasının yanı sıra psikolojik ve fiziksel sağlık üzerindeki olumsuz etkiler de yer almaktadır. Aile dinamikleri de kaygı temelli sağlık sorunları, iletişim sorunları, sosyal baskı, ekonomik zorluklar, aile içinde değişen roller ve güven kaybı gibi faktörlerden etkilenmektedir. Aile içi çatışmaların ve sosyal baskının artması, aile üyelerinin duygusal ve sosyal refahını olumsuz etkilemektedir. Aileler, çocuklarının NENİ statüsüyle başa çıkmak için profesyonel destek aramaktadır. Ancak bu durum, ebeveynlerin özgüven kaybı ve suçluluk duygusu yaşamasına neden olabilmektedir. Gençlerin NENİ statüsü aynı zamanda karar vermede zorluklara ve ailelerine bağımlı olmalarına yol açarak bağımsızlıklarını kazanma süreçlerini engellemektedir. Sonuç olarak, NENİ olan gençlerin topluma entegrasyonunu sağlamak için ailelere duygusal ve psikolojik destek sağlamak ve NENİ olan gençlerin bireysel ihtiyaçlarına yönelik destekleyici politikalar geliştirmek büyük önem taşımaktadır.

Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olma Nedenlerinin Oluşturduğu Psikolojik ve Sosyal Etkileri Değerlendirmesine İlişkin Bulgular

Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkilerin değerlendirilmesini amaçlayan “Sizce NENİ olma durumu gençlerin psikolojik ve sosyal gelişimlerini nasıl etkiliyor?”, “Sizce aile, eğitim sistemi ve toplumun NENİ olan gençler üzerindeki etkileri nelerdir?”, “Sizce NENİ olma riskini artıran belirli demografik veya sosyoekonomik özellikler nelerdir?”, “Sizce uzun süreli NENİ durumunun gençlerin gelecekteki iş bulma ve eğitim alma şansları üzerindeki etkileri nelerdir?” ve “Sizce NENİ olan gençlerin sosyal çevreleri ve ilişkileri nasıl etkileniyor?” sorularına verilen cevaplar incelendiğinde Eğitim yönetimi akademisyenlerinin nedenler, psikolojik ve sosyal etkiler kategorisine odaklandığı belirtilmiştir. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin

Psikolojik Sorunlar, Sosyal Çevreden Uzaklaşma, Toplum Tarafından Dışlanma Riski, İstihdam Olasılığının Azalması, Yetersizlik Hissi, Olumsuz Davranışlara Yönelme ve Aileye Bağımlı Olma Durumu şeklinde yedi ana kategoriye vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençler sorununa ilişkin nedenler, psikolojik ve sosyal etkilerin değerlendirilmesine ilişkin yedi ana kategori dağılımı şekil 6’da sunulmuştur.



Şekil 6. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma nedenlerinin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkileri değerlendirmesi

Araştırmaya katılan eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençler sorununa ilişkin nedenler, psikolojik ve sosyal etkilere ilişkin değerlendirmelerinden bazıları aşağıda sunulmuştur. Bu boyutlar arasında en çok belirtilen “psikolojik sorunlar” kodudur. U7, U9 ve U10 bu konudaki görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

U7: NENİ gençlerin durumu, psikolojik açıdan oldukça karmaşık ve zorlayıcı olabilir. Uzun süre işsiz veya eğitim dışında kalan gençler, geleceğe dair belirsizlikler nedeniyle depresyon, anksiyete ve düşük özsaygı gibi çeşitli psikolojik sorunlarla karşılaşabilirler. Bu gençler, kendilerini topluma katkıda bulunamayan bireyler olarak görebilirler, bu da içsel bir çatışma ve hayal kırıklığı yaratabilir.

U9: Ekonomik zorluklar, NENİ gençlerin karşılaştığı bir diğer önemli sorundur. İşsizlik veya düşük gelir, maddi sıkıntılara yol açarak gençlerin bağımsızlıklarını kazanmasını zorlaştırabilir. Bu durum, aile içi ilişkilerde gerginliklere ve gençlerin kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olabilir.

U10: Toplumun beklentileri ve baskıları da NENİ gençler üzerinde büyük bir stres kaynağı olabilir. Toplum tarafından başarısız veya tembel olarak etiketlenme riski, gençlerin sosyal çevrelerinden uzaklaşmasına ve yalnız hissetmelerine yol açabilir. Bu damgalanma, gençlerin kendilerini izole etmelerine ve sosyal kaygı geliştirmelerine neden olabilir.

U2 ve U6 ise stres, sosyal izolasyon ve yalnızlık durumlarının psikolojik etkilerine değinmiş ve buna paralel olarak “sosyal çevreden uzaklaşma” kodunun söz konusu olabileceğini ifade etmiş ve eklemiştir:

U2: İş ve eğitim sisteminde yer almayan gençler sosyal alışveriş yaşadığı ortamdan uzaklaşarak sosyalleşme oranını azaltabilir. Bu durum gençlerin yalnızlaşmasına sebep olabilir.

U6: Gelecek kaygısı NENİ gençlerde yüksek düzeyde strese neden olabilir. Eğitim veya iş ortamlarının dışında kalan gençler, sosyal bağlantılarında azalma yaşayabilirler. Bu, sosyal izolasyona ve yalnızlık hissine yol açabilir.

Bununla birlikte ortaya çıkabilecek olan “toplum tarafından dışlanma riski” koduna ilişkin olarak U1, U3 ve U8 düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

U1: NENİ olma durumu, psikolojik açıdan Uzun süre işsiz veya eğitim dışında kalan gençler, gelecekle ilgili belirsizlikler nedeniyle depresyon ve panik atak gibi psikolojik sorunlar yaşayabilirler.

U3: Ekonomik zorluklar ve toplumsal beklentiler, NENİ gençlerde kaygı bozukluğuna sebep olabilir. Toplum arasında işe yaramaz biri olarak tanınma ihtimali, gençlerin kendilerinden ve sosyal yaşantılarından uzaklaşmasına neden olabilir.

U8: Bu etkilerin her biri, bireyin kişisel durumuna ve çevresel faktörlere bağlı olarak değişebilir. Uzun süre çalışmamış, bir nevi ev genci olan bu gençlerimiz endişe ve kaygı bozukluğu yaşayabilir. Belirsizlik onları yorabilir.

NENİ olan bireylerin “istihdam olasılığının azalması” kodu ele alınan bir diğer boyuttur. U1, U4 ve U5 bu konudaki görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U1: Deneyime ve deneyim kazanmaya yönelik fırsatların az olması, gençlerin bu fırsatlardan yararlanamaması işe alım sürecinde eleme yaşamalarına sebep olabilir.

U4: Eğitim veya iş deneyimi eksikliği, gençlerin kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilir. Eğitim veya iş deneyimi, kişisel gelişim için önemli fırsatlar sunar. NENİ durumda olan gençler, bu fırsatlardan mahrum kalabilirler.

U5: Deneyim eksikliğinden dolayı uzun vadede istihdam edilebilirlikleri azalabilir.

“Yetersizlik hissi” kodu ele alınan bir diğer boyuttur. U2 ve U7 bu konudaki görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U2: NENİ olma durumundan dolayı gençler kendilerini yetersiz veya başarısız hissedebilirler. Bundan kaynaklı olarak özgüven eksikliği yaşayabilirler.

U7: NENİ olan gençler yetersiz oldukları için bu durumda olduklarını düşünebilirler. Bu durum kendilerini değerlendirirken olumsuz bakış açısına neden olabilir.

Ayrıca U3, U6 ve U9 “olumsuz davranışlara yönelme” koduna dikkat çekmiş ve şöyle demiştir:

U3: NENİ olma durumu toplumsal baskı yaratan gençlerde suça eğilimi artırabiliyor.

U6: NENİ olma durumu gençlerin toplumda bir işe yaramadıkları algısı oluşturabilir. Kendini görünmez hisseden gençler sigara ve alkol kullanımını artırarak görünür olmaya çalışabilir.

U9: Sosyal ve psikolojik gelişimlerini genel olarak düşünürsek; Yapacak anlamlı bir meşguliyeti olmayan gençler, suça veya anti sosyal davranışlara yönelebilirler.

Bireyin öz değer algısının değişebileceğini ve “aileye bağımlı olma durumu” kodunun söz konusu olabileceğini dile getiren U2, U8 ve U10 görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U2: Bazı NENİ olan gençler aile tarafından geçimi sağlandığında kendilerini daha değersiz hissedebilir, olgunlaşamayabilir.

U8: Maddi kaynakları olmayan gençler aile üyelerinden birine ya da birilerine bağımlı olduğundan kendini gerçekleştirme ihtiyacı hissetmeyebilir.

U10: Kendi geçimlerini sağlayamayan gençler, ailelerine bağımlı kalabilirler. Bu durum, bağımsızlık duygularını zayıflatabilir.

Ulaşılan bu bulgular, eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençlik konusundaki değerlendirmeleri, bu genç bireyleri etkileyen önemli faktörleri ve etkileri ortaya koymaktadır. En büyük endişelerden biri, NENİ olan gençlerin gelecekle ilgili belirsizlik nedeniyle depresyon ve anksiyete gibi potansiyel psikolojik sorunlar yaşamasıdır. Ekonomik zorluklar ve toplumsal beklentiler bu gençlerin stresini artırmakta ve başarısız ya da tembel olarak damgalanma korkusu sosyal geri çekilmeye yol açabilmektedir. NENİ olan gençler için sosyal dışlanma riski de yüksektir. Ayrıca, iş deneyimlerinin olmaması gelecekteki istihdam beklentilerini azaltabilir ve kariyer gelişimlerini engelleyebilir. Yetersizlik hissi ve özgüven eksikliği NENİ olan gençler arasında yaygındır ve ailelerine bağımlı olma hissine yol açar. Bazı durumlarda, anlamlı bir mesleğin yokluğu olumsuz davranışlara bile yol açabilir. Bu değerlendirmeler, NENİ olan gençlerin karşılaştığı zorluklara ışık tutmakta ve maruz kaldıkları psikolojik ve sosyal etkileri vurgulamaktadır.

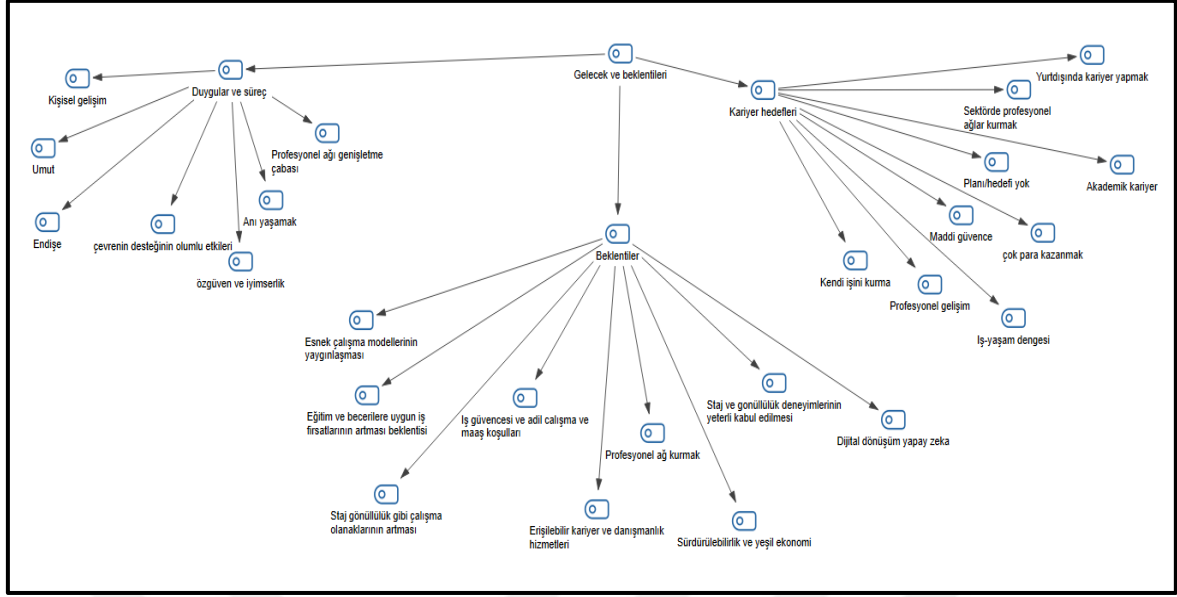
NENİ Olan Gençlerin, Gençlerin Aile Bireylerinin ve Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin Süreç, Gelecek ve Beklentilere Yönelik Değerlendirmeler ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular

Dördüncü alt probleme ilişkin (iv) NENİ olma ile ilgili süreç, gelecek ve beklentilere yönelik değerlendirmeler için araştırmaya katılan gençlere sekiz soru; gençlerin aile bireylerine dört soru; eğitim yönetimi akademisyenlerine ise iki soru yöneltilmiştir. Yöneltilen sorular NENİ olma durumuyla ilgili gelecek ve beklentilere yönelik bakış açılarını nasıl çözüm ve önerilerle değerlendirdiklerini anlamaya yöneliktir. Gençlerin, gençlerin aile bireylerinin ve eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma ile ilgili gelecek ve beklentilere ilişkin yaptığı değerlendirmeler ayrı başlıklar ve şekillerde sunulmuştur.

NENİ Olan Gençlerin Süreç, Gelecek ve Beklentilere Yönelik Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

NENİ olan gençlerin süreç, gelecek ve beklentilerine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesini amaçlayan “İşgücü piyasasına giriş koşulları için ne düşünüyorsunuz? Beklentileriniz ne yöndedir?”, “Bu hayatta kariyerinizle ilgili ne yapmak istiyorsunuz? Ne amaçlıyorsunuz?”, “Üniversite eğitimi aldıysanız aldığınız eğitimin kariyer hedefinize uygunluğu ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?”, “Mezun olduğunuz bölümün iş bulma

kapasitesini ve istihdam olanaklarını nasıl değerlendiriyorsunuz?”, “Tekrar seçme şansınız olsa aynı bölümü seçer miydiniz? Hayırsa nedeni nedir? Hangi bölüm okumak isterdiniz ve neden?”, “Üniversite okurken kariyer beklentiniz ile şimdiki kariyer beklentiniz arasında farklılıklar var mı?”, “Son üç ayınızı düşündüğünüzde nasıl geçtiği ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?” ve “Geleceğinizle ilgili düşündüğünüzde nasıl hissediyorsunuz?” sorularına verilen cevaplar incelendiğinde gençlerin; *Beklentiler, Duygular ve Süreç, Kariyer Hedefleri* olarak üç ana kategoriye odaklandıkları belirlenmiştir. Beklentiler kategorisi incelendiğinde, gençlerin; *Eğitim ve Becerilere Uygun İş Fırsatlarının Artması, Esnek Çalışma Modellerinin Yaygınlaşması, Staj, Gönüllülük Gibi Çalışma Olanaklarının Artması, Staj ve Gönüllülük Deneyimlerinin İşe Alımlarda Yeterli Kabul Edilmesi, İş Güvencesi ve Adil Çalışma ve Maaş Koşulları, Erişilebilir Kariyer ve Danışmanlık Hizmetleri, Profesyonel Ağ Kurmak, Sürdürülebilirlik ve Yeşil Ekonomi, Dijital Dönüşüm Yapay Zeka* şeklinde dokuz koda vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Duygular ve süreç kategorisi incelendiğinde; *Endişe, Umut, Kişisel Gelişim, Çevrenin Desteğinin Olumlu Etkileri, Özgüven ve İyimserlik, Profesyonel Ağı Genişletme Çabası, Anı Yaşamak* şeklinde yedi kodun ortaya çıktığı görülmüştür. Son olarak kariyer hedefleri kategorisi incelendiğinde ise; *Kendi İşlerini Kurma, Profesyonel Gelişim, İş-Yaşam Dengesi, Akademik Kariyer, Maddi Güvence, Sektörde Profesyonel Ağ Kurarak İş Fırsatları Yaratmak, Yurtdışında Kariyer Yapmak, Planı/Hedefi Yok ve Çok Para Kazanmak* şeklinde dokuz koda vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Gençlerin NENİ olarak geleceklerinin ve beklentilerinin değerlendirilmesine ilişkin üç ana kategori ve toplam yirmi beş kodun dağılımı şekil 7’de sunulmuştur:



Şekil 7. NENİ olan gençlerin süreç, gelecek ve beklentileri

NENİ olan gençlerin süreç, gelecek ve beklentileri ile ilgili görüşlerine ilişkin değerlendirmelerden bazıları aşağıda sunulmuştur.

Beklentiler kapsamında katılımcılar farklı görüşler belirtmişlerdir. N4, N5 ve N8 “eğitim ve becerilere uygun iş fırsatlarının artmasını” beklediklerini dile getirmişlerdir. N4, N7 ve N8 “esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması” konusunda beklentileri olduğunu dile getirmişlerdir.

N4: Salgın sürecinin etkisiyle esnek çalışma modellerinin daha yaygın hale gelmesini bekliyorum. Uzaktan çalışma ve serbest çalışma gibi esnekliklerin artması, işgücü piyasasını şekillendirecek önemli faktörlerden biri olabilir.

N7: Esnek çalışma koşullarının daha yaygın olmasını umuyorum. Bu, çalışma hayatımı özel yaşamımla dengede tutmamı sağlayabilir.

Ayrıca katılımcılardan N2, N14 ve N16 “staj, gönüllülük gibi olanakların artması” beklentisinde olduklarını ifade etmişlerdir:

N2: Özellikle belirli sektörlerde ve popüler pozisyonlarda yani açıcılık gibi alanlarda iş bulmak daha zor olabilir. İş bulma sürecinde staj yapmak veya pratik deneyim kazanmak, iş arayanların rekabet gücünü artırabilir.

N14: İşgücü piyasasında daha fazla giriş seviyesi iş imkânı olmasını bekliyorum. Bu tür pozisyonlar, deneyim kazanmama ve kariyerime başlamama yardımcı olabilir.

N16: İşgücü piyasası genellikle rekabetçi bir ortam sunar. Staj imkanlarının şirketlerin kendi içinde torpille değil, herkese açık ilanlarla artmasını ve gerçekleşmesini istiyorum.

N1, N3 ve N16 staj ve gönüllülük imkanlarının “profesyonel ağ kurmak” için etkili olacağına inandığını şöyle ifade etmiştir:

N1: Bu tür fırsatlar, iş deneyimi kazanmam ve profesyonel ağlar oluşturmam için önemli.

N3: İyi şirketlerde staj yaparak cv'mi doldurmam ve bu sayede profesyonel ağ kurabilmem gerekiyor.

N16: Okulda öğrenilenler çalışma hayatı için bir kariyer profili ve profesyonel ağ kurmaya yeterli olmamaktadır. Bu yüzden yazılımla uğraşanlar için staj bu ağı kurmak adına anahtar gibidir.

Buna paralel olarak N17 ve N18 “staj ve gönüllülük deneyimlerinin işe alımlarda yeterli kabul edilmesi” yönünde beklentisi olduğunu dile getirmiştir:

N17: Bankacı olmak için önce deneme süresini geçirmek gerekiyor. Bu deneme süresinin staj gibi kabul edilmemesi, yetersiz görülmesi iş bulma sürecimi zorlaştırıyor.

N18: İşverenlerin genellikle deneyimli adayları tercih etmesi, mezun olduktan sonra iş bulmamı zorlaştırıyor. Staj veya gönüllü çalışma deneyimlerim olsa bile, bu genellikle yeterli görülüyor.

Ayrıca, N6 ve N8 “iş güvencesi ve adil çalışma ve maaş koşulları” kodunun beklentileri arasında olduğunu dile getirmişlerdir. N6 ve N8 şöyle diyerek bireysel sorumlulukları için bu koşulların önem taşıdığına değinmiştir:

N6: İş bulduğumda, iş güvencesi ve adil bir ücret istiyorum. Bu, maddi bağımsızlığımı kazanmam ve kendimi güvende hissetmem, yeniden başlayabilmem, anneme ve kardeşime bakabilmem için önemli.

N8: Bir erkek ve evli olmam aileme bakmamı gerektiriyor. Özel derslerin devamlı olup olmayacağı belli olmuyor. İşimin devamlı olması güvende hissetmemi sağlar.

Son olarak, N1, N4, N17 ve N18 “erişilebilir kariyer ve danışmanlık hizmetleri” konusunda beklentileri olduğunu ifade etmişlerdir.

N1: Sürekli kendime yatırım yapmaya çalışıyorum. Çalışma hayatında sıkıntı yaşamamak için daha fazla destek almayı planlıyorum. Danışmanlık hizmetlerinin daha ulaşılabilir olmasını istiyorum.

N4: Kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetlerinin daha erişilebilir olmasını bekliyorum. Bu hizmetler, iş arama sürecimde bana yol gösterebilir ve kariyer hedeflerimi belirlememde yardımcı olabilir.

N17: Genel müdür olmak istiyorum. Çalışırken buna yönelik kariyer desteği almamın istediğim yerde olmamı sağlayacağını düşünüyorum.

N18: Çeşitli kariyer programlarına katılarak deneyimimi artırmak istiyorum. Belki böyle yaparsam işe alım sürecim kolaylaşır.

Bu araştırmaya katılan gençlerin NENİ olarak gelecek ve beklentileri ile ilgili duygular ve sürece yönelik kategoride ise çoğunlukla “endişe” “umut”, “kişisel gelişim”, “çevrenin desteğinin olumlu etkileri”, “özgüven ve iyimserlik”, “profesyonel ağı genişletme çabası” ve “anı yaşamak” kodları altında açıklanmıştır. N2, N3, N10, N14 ve N15 gelecek ve beklentilerini dile getirirken “endişeli” olduklarını belirtmişlerdir. N2, N3, N10 ve N15 bu durumu şöyle ifade etmiştir:

N2: İstedğim kariyeri inşa edememe korkusu yaşıyorum. Mesleki hedeflerime ulaşma konusunda yeterince fırsat bulup bulamayacağımı bilemiyorum.

N3: Geleceğin belirsizliği beni biraz endişelendiriyor. İş bulup bulamayacağım, kariyerimde nasıl ilerleyeceğim gibi sorular zihnimi meşgul ediyor. Çok karmaşık duygular yaşıyorum.

N10: Kariyerim için ailemin yanından ayrılma fikri beni korkutuyor. Dışarıdaki dünyada yaşadığımda istismar edilmekten aşırı endişe duyuyorum.

N15: Zamanında yaptığım hatalardan dolayı tehlikeli biri olarak görülmem çalışma durumumun kalıcılığı konusunda sürekli endişe duymama sebep oluyor. Panik atak biri oldum çıktım.

Öte yandan katılımcılar geleceği düşündüklerinde “umut” duygusu taşıdıklarını da ifade etmişlerdir. N7, N9, N11, N14, N16 ve N17 geleceğe ilişkin umutlu olduklarını ifade etmişlerdir. N7, N9 ve N17 düşüncelerini şöyle dile getirmiştir.

N7: Geleceğimle ilgili düşündüğümde genellikle umutlu ve hazırlıklı hissediyorum.

N9: Ne kadar çalışmıyor olsam da eşim her konuda yanımda olduğundan geleceğimle ilgili umutluyum.

N17: Uzun süreli çalışacağım bir banka olacağı konusunda umutluyum. Arayışı hiç bırakmıyorum.

Benzer şekilde N5 bu olumlu duyguların kendisinin motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini belirtmiş ve şöyle demiştir:

N5: Ne kadar zor süreçlerden geçersen geçeyim geleceğim hakkında umutlu, hazırlıklı ve iyimser hissediyorum. Bu duygular, önümüzdeki zorlukları aşmam ve başarıya ulaşmam için beni motive ediyor.

Katılımcılar “çevrenin desteğinin olumlu etkileri” kodunun gelecek ile ilgili duygularını etkilediğini belirtmişlerdir. N1 ve N3 düşüncelerini şöyle dile getirmiştir:

N1: Ailemin ve arkadaşlarımin desteği, bana güç veriyor ve gelecekte başarılı olma konusunda umutlu olmamı sağlıyor. Zorluklarla başa çıkmak ve hedeflerime ulaşmak için çabalamaya devam ediyorum.

N3: Ailemin ve arkadaşlarımin desteği, moralimi yüksek tutmamı sağlıyor.

Ayrıca katılımcılar gelecekle ilgili beklentileri ile ilgili olarak süreç konusunda “kişisel gelişimin önemi” konusuna değinmişlerdir. N9, N11 ve N18 belirsizlikler ve zorluklara rağmen işsizlik sürecinde geleceğe kendilerini hazırlamak için kendilerine yatırım yaptıklarını ve profesyonel ve kişisel anlamda gelişmek için farklı alanlarda kendilerine yatırım yaptıklarını belirtmişlerdir. N3 ve N8 duygularını şöyle ifade etmiştir:

N9: Geleceğe hazırlıklı olmak için şu an yapabileceklerimi yapıyor ve sürekli olarak kendimi geliştiriyorum. Eğitim, deneyim kazanma ve kişisel gelişim konularına yatırım yapıyorum.

N11: Bu dönemi, kendimi geliştirmek için bir fırsat olarak görüyorum. Yeni beceriler edinmek, kurslara katılmak ve kendimi farklı alanlarda geliştirmek bana umut veriyor.

N18: Hastalığımın dolayı çalışmıyor olmamı çeşitli kişisel gelişim eğitimleri alarak avantaja çeviriyorum. Profesyonelleşmek için bundan daha boş zamanım olacağını düşünmüyorum.

N12 ve N13 “özgüven ve iyimserlik” duygularının gelecek ile ilgili olumlu beklentiler içinde olmalarını sağladığını belirtmişlerdir. N4 gelecekle ilgili duygularını şöyle ifade etmiştir:

N12: Kariyer ve kişisel hayatta kendi yolumu çizme konusunda kararlıyım. Hedeflerime ulaşmak için çalışıyorum, ancak aynı zamanda esnek olup yeni yollar keşfetmeye açıyım.

N13: Kendi potansiyelime inanıyorum ve bu inanç, zorluklarla başa çıkmamda bana yardımcı oluyor. Ancak, zaman zaman bu inancı sürdürmekte zorlanabiliyorum.

Son olarak, N14 gelecekle ilgili süreçte kendini hazırlamak için “profesyonel ağı genişletme çabası” içinde olduğunu belirtmiş ve şöyle demiştir:

N14: Ayrıca, profesyonel ağı genişletmek için çaba gösteriyorum ve bu da iş bulma şansımı artırabilir.

N6 ve N11 ise gelecek ile ilgili diğer katılımcılara kıyasla farklı bir bakış açısı olduğunu dile getirmiş ve “anı yaşama” koduna odaklandığını belirtmiştir ve şöyle demiştir:

N6: Geleceğimle ilgili hiçbir şeyi düşünmüyorum. Ben günü, anı yaşamamın önemli olduğunu düşünüyorum. Bugünü kurtarırsak yarını düşünürüz mantığındayım. Uzun vadeli planlarım yok. Sadece işsiz olduğum için maddi olarak güvende hissetmiyorum.

N11: Geleceğimle ilgili bir kaygım yok. En kötü ihtimalle markette çalışmaya devam ederim. Kasmaya gerek yok. Yarın var mı bilemeyiz. Bugünü dolu dolu yaşamaya çalışıyorum.

Bu araştırmaya katılan gençlerin NENİ olarak gelecek ve beklentileri sorulduğunda kariyer konusundaki beklentilerinin de farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcılardan N1, N2, N3, N5, N7 ve N13 gelecekle ilgili kariyer hedeflerinde “kendi işlerini kurma” koduyla ilgili hedeflediklerini dile getirmişlerdir. N1, N4, N8, N16 ve N17 kariyerlerinde ilerlemek ve çeşitli sertifikalar kazanarak “profesyonel gelişimleri” kodunu sürdürmeyi hedeflediklerini belirtmişlerdir. N2, N7, N13, N14 ve N15 “iş-yaşam dengesi” kodunun kendileri için önem taşıdığını belirtmişlerdir. N2, N7, N13, N14 ve N15 duygularını şöyle dile getirmiştir.

N2: İş yükümün fiziksel ve ruhsal sağlığımı olumsuz etkilememesi için dengeli bir yaşam sürmek.

N7: İleride çalıştığım zaman hem işte başarılı olup hem de özel hayatımda dengeyi sağlamak istiyorum.

N13: Depremden dolayı önceliğim bir iş bulmak. İstemediğim bir alanda çalışmak istemiyorum. Depremiş iş hayatına atılmamda beni olumsuz etkilememesi için işim ve hayatım arasında denge kurmak istiyorum.

N14: Tamamlamam gereken tüm eğitim seviyelerini tamamladım. İşimi bulduktan sonra evlenmek bir aile hayatı kurmak istiyorum. İşim, yaşamımı dengelemem için ilk sırada geliyor.

N15: Tüm hatalarıma rağmen düzenli ve dengeli bir hayat istiyorum. Hem iş hem özel hayatımın sorunsuz ilerlemesini sağlamak istiyorum.

Katılımcılardan N4 ve N14 “akademik kariyer” hedeflediğini ve akademik kadro arayışında olduğunu belirtmiştir ve şöyle dile getirmiştir:

N4: Doktoramı bitirdim. Artık kadro bekleyişindeyim. Akademik alanda çeşitli çalışmalara imza atmak istiyorum. Alanımın en iyilerinden biri olmak istiyorum.

N14: Doktora eğitimime devam ediyorum. En büyük hayalim üniversitede ders vermek ve unvanımı yükseltmek diyebilirim.

N8 ve N17 ise kendisi için “maddi güvence” sağlamanın önem taşıdığını belirtmiş ve şöyle dile getirmiştir.

N8: Maddi güvence sağlayacak, aynı zamanda ilgi alanlarıma uygun ve tatmin edici bir iş bulmak beklentisindeyim. Sürekli bir gelirim olacak mı gelen gelir kalacak mı diye düşünmekten stres oluyorum.

N17: Uzun süreli olacak, maddi olarak sıkıntı yaşamayacağım bir işte çalışacağıma inanıyorum. Hayatımın düzene girmesi için maddi olarak güvencede olmam önemli.

N3 fark yaratan işler yapmak istediğini ve “sektörde profesyonel ağlar kurmak ve bu ağlar sayesinde iş fırsatları yaratmak” istediğini belirtmiştir. Bu kariyer planına ek olarak N3 “yurtdışında kariyer yapmak” istediğini belirtmiştir. Anı yaşamak bakış açısını daha önce belirtmiş olan N6 ve N11 ise bir “kariyer hedefi/planı olmadığını” olmadığını ve tek hedefinin “çok para kazanmak” olduğunu şöyle ifade etmiştir:

N6: Bir kariyer planı peşinde değilim. Bugün de tok uyumak istiyorum. Uzun vadeli planlarım yok. Yarın yaşayıp yaşamayacağımız meçhul. Bunları düşünüp bir kalıba giremem. Paranın nasıl kazanıldığının bir önemi yok. Gelecekteki tek planım çok para kazanmak.

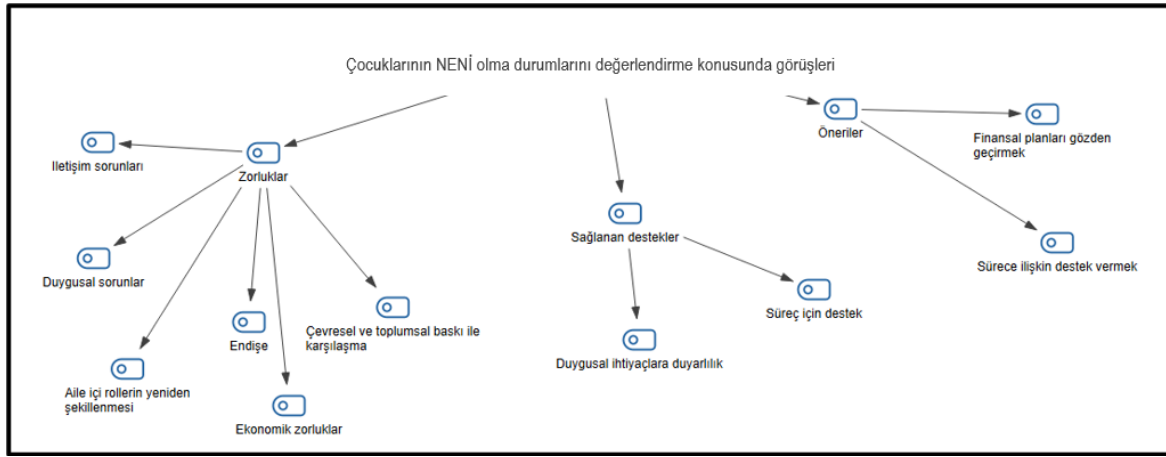
N11: Kariyerim en üst olsun diye bir planım yok. Anı yaşamayı tercih ediyorum. Bir esnaf olarak paraya ihtiyacım olacağını sanmıyorum. Hep fazla fazla para kazanacağıma eminim.

Ulaşılan bu bulgularda, NENİ olarak sınıflandırılan gençlerin gelecek ve beklentilerine ilişkin değerlendirmeler üç ana alanı kapsamaktadır: Beklentiler, Duygular ve Süreç ile Kariyer Hedefleri. Beklentiler açısından katılımcılar, eğitim ve becerileriyle uyumlu daha fazla iş fırsatı, esnek çalışma modelleri, staj ve gönüllülük fırsatları, iş güvencesi, adil çalışma koşulları, erişilebilir kariyer ve danışmanlık hizmetleri ile dijital dönüşüm ve yapay zekânın entegrasyonuna ihtiyaç duyduklarını ifade etmiştir. Duygular ve Süreç kategorisinde gençler endişe, umut, kişisel gelişim ve profesyonel ağlarını genişletme çabaları gibi duyguların altını çizdi. İşgücü piyasasında karşılaştıkları zorlukları ve bunlarla başa çıkmak için aile ve arkadaşlardan destek almak ve kişisel gelişime odaklanmak gibi stratejileri vurguladılar. Kariyer hedefleri açısından katılımcılar kendi işlerini kurmak, mesleki gelişim, iş-yaşam dengesi, akademik kariyer, finansal güvence, profesyonel ağlar kurmak, yurtdışında kariyer yapmak ve çok para kazanmak gibi isteklerini dile getirmişlerdir. Bu değerlendirmeler, NENİ olanların beklentileri ve istekleri hakkında fikir vermekte, işgücü piyasasına giriş koşullarına, duygusal süreçlerine ve kariyer hedeflerine ışık tutmaktadır.

Aile Bireylerinin NENİ Olan Gençler ile İlgili Süreç, Gelecek ve Beklentilere Yönelik Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Ailelerin NENİ olan çocukları ile ilgili süreç, gelecek ve beklentilerine yönelik değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlayan “Aile olarak bu süreçte yaşadığınız en büyük zorluklar nelerdir? Bu süreçte ailelere yardımcı olabilecek önerileriniz var mı?”, “Aile olarak çocuğunuzun iş bulma sürecini destekleme konusunda neler yapıyorsunuz?” ve “Çocuğunuz iş bulduğunda en çok hangi değişiklikleri görmeyi umuyorsunuz?” sorularına verilen cevaplar incelendiğinde, aile bireylerinin *Sağlanan Destekler, Zorluklar ve Öneriler*

olarak üç ana kategoriye odaklandıkları belirlenmiştir. Sağlanan destekler kategorisi incelendiğinde, aile bireylerinin *Süreç İçin Destek* ve *Duygusal İhtiyaçlara Duyarlılık* şeklinde iki boyuta vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Zorluklar kategorisi incelendiğinde, *Duygusal Sorunlar*, *İletişim Sorunları*, *Endişe*, *Aile İçi Rollerin Yeniden Şekillenmesi*, *Ekonomik Zorluklar*, *Çevresel ve Toplumsal Baskı ile Karşılaşma* şeklinde altı boyutun ortaya çıktığı görülmüştür. Son olarak öneriler kategorisi incelendiğinde ise *Sürece İlişkin Destek Vermek* ve *Finansal Planları Gözden Geçirmek* şeklinde iki boyuta vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Aile bireylerinin çocuklarının NENİ olma ile ilgili süreç, gelecek ve beklentilerini değerlendirmesine ilişkin üç ana kategori ve toplam on kod dağılımı şekil 8’de sunulmuştur.



Şekil 8. Aile bireylerinin, gençlerin NENİ olma ile ilgili süreç, gelecek ve beklentilerine yönelik değerlendirmeleri

Aile bireylerinin gençlerin NENİ olma durumları ile ilgili süreç, gelecek ve beklentilerini değerlendirmesine ilişkin değerlendirmelerinden bazıları aşağıda sunulmuştur.

A1, A4, A7 ve A8 çocuklarının is arama sürecinde gösterdikleri destekleri dile getirmişlerdir. A1 ve A4 desteğini şöyle ifade etmiştir:

A1: Özgeçmiş hazırlığı, iş başvuruları ve mülakatlar konusunda pratik destek sağlıyorum. Örneğin, özgeçmişini gözden geçirmesine veya mülakat simülasyonları yapmasına yardımcı oluyorum.

A4: Bugüne kadar gösterdiği başarıları kutluyor, olumlu geri bildirimler veriyor ve başarıya ulaşma konusunda inançlarını pekiştirmeye çalışıyorum. Gözlerinde kendine daha güvenen bir birey haline geldiğini görüyorum.

A7: Oğlumun kararlarında fikrimi belirtiyorum. En kısa zamanda kendini toplamasını, hayatın tozpembe olmadığını, sorumluluk almadığında tüm hayatının düzensiz olacağını anlatmaya çalışıyorum. Her zaman her koşulda her istediğinin olmayacağını, bugün böyle konfor içinde ve rahat davranabiliyorsa geçmişte babasının verdiği emek ve çalışma ile olduğunu her seferin hem anlatmaya hem göstermeye çalışıyorum. Bu konforun daimî olması için eğitimini tamamlayıp

dükkkânda çalışmasını işi öğrenmesini büyümesini istiyorum. Bu isteklerimi kavga ederek değil anlayış göstererek anlatıyorum. Evet imkanların keyfini çıkarmasını fakat geleceğini de düşünmesi konusunda destek olmaya çalışıyorum.

A8: Oğlumun kendi yeteneklerine ve başarı potansiyeline olan güvenini artırmaya çalışıyorum. Onun için dua ediyorum. Başarılı olacağına olan inancımı ve desteğimi açıkça ifade ediyorum.

Profesyonel bağlantılarını kullanarak kızına destek olan A2 ise şöyle demiştir:

A2: Kızıma bir yandan eğitimine devam ederken bir yandan da beceri setini güçlendirmesi için eğitim ve gelişim fırsatları sunmaya çalışıyorum. Aşçılık alanında vizyonunu genişletebilecek tüm yüz yüze ve online kurslara katılmasını veya sertifikasyon programlarına başvurması konusunda teşvik ediyorum. Profesyonel ağını genişletmesine ve iş arama sürecindeki iletişim becerilerini geliştirmesine yatırım yapıyorum. Tüm akrabalarımın kişisel ve profesyonel bağlantılarını paylaşarak ağ kurmasına yardımcı olmaya çalışıyorum.

Benzer şekilde kızının iş arama sürecinde ağ oluşturmasını hedefleyen ve bu konuda kızına destek olan A3 desteğini şöyle ifade etmiştir:

A3: Kızımın iş arama sürecinde ağ oluşturmasına ve profesyonel iletişim becerilerini geliştirmesine destek oluyorum. Ben eşimle birlikte inşaat mühendisiyim. Ona iş dünyasındaki tanıdıklarını tanıtıyor veya iş arama gruplarına katılmasına teşvik ediyorum. Ayrıca iş arama stratejilerine duyarlı olması, İş ilanlarını takip etmesi, doğru pozisyonlara odaklanması ve etkili başvuru süreçleri hakkında bilgi edinmesi gerektiği konusunda yönlendiriyorum.

A5 ise bu konudaki desteğinin oğluyla fikir alışverişi yapma ve duygusal destek verme yönünde olduğunu belirtmiş ve şunları söylemiştir:

A5: Oğlumun iş arama sürecinde zorluklarla karşılaştığında pes etme noktasına geldiğinde, alternatif planlar yapmasına yardımcı oluyorum. Farklı sektörlere veya kariyer yollarına yönelik fikir alışverişinde bulunuyoruz.

“Duygusal ihtiyaçlara duyarlılık” konusunda A1 ve A4 şöyle demiştir.

A1: Bu işsizlik süreci kendi duygusal sağlığını etkilediği için ailecek duygusal ihtiyaçlarına duyarlılık gösteriyor, iş aradığı bazı dönemlerde profesyonel yardım almasına yardımcı olduk.

A4: Kızıma duygusal olarak destek olmaya çalışıyorum. Onun duygularını anladığım için endişelerini dinliyorum ve emeklerinin karşılığını pes etmediği sürece alabileceği konusunda onu motive ediyorum.

Benzer şekilde A6 ve A10 görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

A6: Onun yaşadığı travmaları, iç dünyayı, duygusal zorlukları anlamaya çalışıyorum. İletişim kurmak için elimden geleni yapıyorum.

A10: Kızımın yaşadığı duygusal zorlukları anlamaya çalışıyorum. Çevresinde onu yalnız çeken insanlardan kurtarmaya çalışıyorum. Stres ve endişe duyduğu şeyleri anlamaya çalışıyorum. İletişim kurmaya, ona ulaşmaya çalışıyorum. Çoğu zaman başarısız oluyorum. Elimden en çok dua etmek geliyor.

Çocuklarının NENİ olma durumlarını değerlendirirken “zorluklar” kategorisine değinen aile bireyleri en çok “duygusal sorunlar” boyutuna, ardından “iletişim sorunları” ve “endişe” boyutuna değinmişlerdir. Bununla birlikte, “aile içi rollerin yeniden şekillenmesi”, “ekonomik zorluklar”, “çevresel ve toplumsal baskı ile karşılaşma” dile getirilmiştir. “Duygusal sorunlar” boyutu ile ilgili A1, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A14, A15 ve A17 düşüncelerini belirtmişlerdir. A1 ve A3 bu durumu şöyle açıklamıştır:

A1: Kızımın iş bulma sürecinde yaşadığı belirsizlik ve stres, ailemizin genel duygusal atmosferini etkiledi. Endişe, kaygı ve moral düşüklüğü gibi duygusal zorluklar yaşadık.

A3: İş arayan kızımın moralinin ve motivasyonunun düşmesi, aile içinde duygusal bir zorluk oluşturdu. Birbirimizin arasında destek ve anlayış eksikliği hissettik. Duygusal destek ve motivasyon eksikliğinin negatif enerji yaydığını ve duygusal anlamda sarılamama hissi yaşattı.

A4 ve A7 ise duygusal sorunlara ilişkin farklı bir boyuta değinmiş ve “iletişim sorunları” ile kızının durumunu şöyle açıklamıştır:

A4: Kızımın işsizlik durumu, eşyle arasında destek ve iletişim eksikliği yaşanmasına neden oldu. Kızımın duygusal ve pratik ihtiyaçlarını anlama konusunda zorluklar yaşadı. İletişim zorluklarıyla karşılaştılar.

A7: Oğlumun okulu bırakması ve çalışmak istememesi, ailemizin içinde yeni dinamikler yarattı. Bu süreçte yaşadığımız stres ve baskılar, eşimle sürekli kavga etmemiz hepimizin arasında gerginliklere ve iletişim sorunlarına yol açtı. Ortak bir paydada buluşamadık. Ben oğlumun bu sorumluluk almayan haline aşırı kaygılanırken eşim bu durumu bir sorun olarak görmüyordu. Bu durum aramızda uzaklaşmaya sebep oluyor. Çocukların yanında kavgalarımızın artmasına yol açıyordu.

Benzer şekilde A5 ise duygusal sorunların iletişim sorunları ile gösterdiği paralelliği dile getirmiş ve bu durumun endişe ve kaygıya yol açtığını şöyle ifade etmiştir:

A5: Oğlumun geleceği hakkında yaşanan belirsizlikler, aile içinde endişe ve kaygıya sebep oldu. Özellikle uzun süreli devamlılığı olan bir iş olmaması gelecek planlamasını zorlaştırdı. Bu durum sağlıklı iletişim kurmamızı engellerken birlikte çalışma azminin ve birbirimize karşı destek mekanizmalarımızın yok olmasına yol açtı.

A14 ve A17 ise düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

A14: Oğlumun geleceği hakkında yaşanan belirsizlikler, aile içinde endişe ve kaygıya sebep oldu. Özellikle uzun süreli işsizlik durumunda gelecek planlaması yapmakta zorlandı. İş süreciyle beraber evlilik süreci de sıkıntılı geçti.

A17: Kızımın iş bulma sürecinde yaşadığı belirsizlik ve stres, ailemizin genel duygusal atmosferini etkiledi. Endişe, kaygı ve moral düşüklüğü gibi duygusal zorluklar yaşadık. İnişli çıkışlı iletişim kurduk.

Çevresel ve toplumsal baskı ile karşılaşma” için ise A8 ve A15 şöyle açıklamıştır:

A8: Oğlumun evli olması ve bu durumdayken devamlı bir işte çalışmıyor olmasından ailecek çevresel ve toplumsal baskılarla karşılaştık. İş bulma sürecindeki gecikmeler veya zorluklar, ailecek dışarıdan gelen olumsuz tepkilerle (özellikle düğün hazırlığı yaptığımız dönemde) başa çıkmasını öğrenmemizi sağladı.

A15: Oğlumun evli olması ve bu durumdayken devamlı bir işte çalışmıyor olmasından ailecek çevresel ve toplumsal baskılarla karşılaştık.

“Ekonomik zorluklar” ve “aile içi rollerin yeniden şekillenmesi” boyutuna ilişkin olarak A6 şöyle demiştir:

A6: Oğlumun hem okulunu tamamlamaması hem de bir işsiz olması aile bütçemizi fazlasıyla olumsuz etkiledi. Benim 3 oğlum var. Eşim cezaevinde. Geçim sağlamak için ben çalışıyorum. Ailecek ekonomik zorluklarla başa çıkmak için çaba harcamak zorunda kaldım. Oğlumun iş bulamaması durumunda, benim maddi ve ev işleri konusunda daha fazla sorumluluk almam gerekti. Bu durum, aile içi rollerin yeniden şekillenmesine ve aileme yetememe duygusuna sebep oldu.

Çocuklarının NENİ olma durumlarını değerlendirirken “öneriler” kategorisine yönelik aile bireyleri “sürece ilişkin destek vermek” ve “finansal planları gözden geçirmek” önerilerini sunmuşlardır. Sürece ilişkin destek vermeye yönelik olarak A1 şöyle demiştir:

A1: Çocuğunuzun profesyonel ağını genişletmesine yardımcı olun. Kendi tanıdıklarınızı ve iş dünyasındaki bağlantılarınızı paylaşarak iş arama sürecini kolaylaştırabilirsiniz. İş arayanın özgeçmişini gözden geçirmesine yardımcı olun, iş başvurularını takip etmesine ve mülakatlara hazırlanmasına destek verin. İş ilanlarına göz atmasında ve potansiyel iş fırsatlarını araştırmasında yardımcı olabilirsiniz. Gençlerin sosyal etkinliklere ve toplumsal projelere katılmalarını teşvik ederek, onların sosyal becerilerini ve özgüvenlerini artırabilirsiniz. Gönüllülük faaliyetleri ve hobilerle, gençlerin ilgi alanlarını keşfetmelerine ve toplumsal bağlarını güçlendirmelerine yardımcı olabilirsiniz.

Benzer şekilde A3 şu önerileri sunmuştur:

A3: Gerekirse, iş arama sürecinde profesyonel danışmanlık veya kariyer koçluğu hizmetleri arayarak destek alabilirsiniz. Bu tür hizmetler, iş arayanın stratejilerini geliştirmesine ve motivasyonunu artırmasına yardımcı olabilir. Diğer ailelere NENİ sürecinin zorlukları ve gençlerin ihtiyaçları konusunda farkındalık kazandırarak, daha anlayışlı ve destekleyici bir toplum oluşturabilirsiniz. Ailelere yönelik eğitim programlarına katılarak, NENİ süreciyle başa çıkma ve gençleri destekleme konusunda bilgi ve beceri kazanabilirsiniz. NENİ olan gencin iş bulma sürecinde yaşadığı duygusal zorlukları anlamak ve ona karşı empati göstermek önemlidir. Aile üyeleri, NENİ olan gencin duygusal ihtiyaçlarını anlamaya çalışmalı ve destek olmalıdır.

A5 ise açık ve yapıcı iletişim ve güven ortamına vurgu yaparak şunları söylemiştir:

A5: Çocuklarınızla açık ve samimi bir iletişim kurarak, onların duygularını ve düşüncelerini paylaşımlarına olanak tanıyın. Bu, güven ve anlayış ortamı yaratır. Gençleri aktif bir şekilde dinleyerek, onların gerçekten anlaşıldığını ve önemsendiğini hissetmelerini sağlayabilirsiniz. NENİ olan gencin işsizlik sürecindeki duygusal ihtiyaçlarına duyarlılık göstermek ve gerektiğinde psikolojik destek almasına yardımcı olmak önemlidir. Aile üyeleri, NENİ olan gencin duygusal sağlığını korumasına destek olabilirler.

Duygusal ve psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının önemini vurgulayan A6 ise şu önerilerde bulunmuştur:

A6: Gençlerin duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarına anlayışla yaklaşmak önemlidir. Onlara sevgi ve destek sunarak, kendilerini değerli hissetmelerini sağlayabilirsiniz. Gençlerin bu süreçte zorlandıklarını anlamak ve sabırlı olmak, onların üzerinde baskı hissetmemelerini sağlar. Aile üyeleri, NENİ olan gencin iş arama sürecinde pratik destek sunabilir. CV hazırlığı, iş başvuruları, mülakat teknikleri gibi konularda bilgi ve yardım sağlayarak NENİ olan gencin iş bulma şansını artırabilirler.

“Finansal planları gözden geçirme” ile ilgili olarak A3 şöyle demiştir:

A3: Eğer iş arayan aile üyesi maddi zorluklar yaşıyorsa, aile olarak bir finansal plan yapabilirsiniz. Harcamaları gözden geçirerek tasarruf yöntemleri üzerinde düşünebilir veya acil durum fonu oluşturabilirsiniz.

Ulaşılan bu bulgular, NENİ olan gençlerin ailelerinin çocuklarının işsizlik sürecinde karşılaştıkları zorluklara ve sağladıkları desteğe odaklanmaktadır. Aile üyeleri, özgeçmiş hazırlama, iş başvuruları ve mülakatlara yardımcı olma gibi pratik destek sunma konusunda aktif bir rol oynamaktadır. Ayrıca duygusal destek, eğitim ve gelişim fırsatları sunmakta ve çocuklarının profesyonel ağlarını genişletmelerine yardımcı olmaktadır. Ancak aileler bu süreçte duygusal sorunlar, iletişim

güçlükleri, ekonomik zorluklar ve toplumsal baskı gibi zorluklarla da karşılaşmaktadır. Aynı durumdan geçen diğer ailelere yardımcı olmak için, süreç boyunca destek sağlanması ve finansal planların gözden geçirilmesi önerilmektedir. Sonuç olarak araştırma, ailelerin ve gençlerin işsizlik sürecinde karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmak için destekleyici politikalar geliştirmenin ve onlara duygusal ve psikolojik destek sağlamanın önemini vurgulamaktadır.

Çocuklarının gelecek beklentilerine ilişkin olarak aile bireyleri “olumlu yönde değişim” beklentilerinin olduğunu dile getirerek sosyal, ekonomik, duygusal ve çevresel olumsuz faktörlerin ortadan kalkmasını ve çocuklarının daha sağlıklı ve iyi koşullarda yaşamalarını istediklerini dile getirmişlerdir. Bu dileklere ek olarak çocuklarının profesyonel yaşamlarının onları olumlu yönde etkileyeceğini ve bir hayat standardı ele edeceklerini umduklarını ifade etmişlerdir. Bu durumla ilgili olarak A1 ve A16 düşüncelerini şöyle belirtmiştir:

A1: Yeni işiyle birlikte profesyonel olarak gelişir ve yeni beceriler kazanır. İş deneyimi artar ve kariyerinde ilerlemeye başlar. Kızımıza verdiğimiz destek ve çabaların sonunda başarıya dönüşmesinden mutluluk duyarız. Gelecek planlarını ve beklentilerini olumlu yönde değiştirdiğini görmek istiyorum.

A16: Yazılımcı olarak kendini geliştirmesi için her aldığı eğitim ve katıldığı kurslarda tam destek olmaya çalışıyorum. Çeşitli alanlarda aldığı sertifikalarla iş sahaları için kendini daha da profesyonelleştirdiğini görmek bizi mutlu ediyor.

Benzer şekilde A2, A3 ve A4 aile içindeki stres ve gerilimin azalması yönünde beklentisini şu şekilde ifade etmiştir:

A2: İş bulduğunda ne kadar canlı bir kız olduğuna tanık oldum. Yine kızımın genel olarak daha mutlu ve motive olmuş bir hale bürünmesini görmek istiyorum. Şu an işi bırakıp üniversite eğitimi aldığı için kafası karışık ve çok stresli. Bu duyguları azalarak yok olsun istiyorum. Yanlış mı doğru mu yaptığını çok sorguluyor. Genel olarak takıntısız, Kendini değerli ve başarılı hissetmesini görmek istiyorum.

A3: İş bulmasıyla beraber Aile içindeki genel stres ve endişeleri azalır. Aile üyeleriyle, iş arama sürecinin getirdiği baskıyı birlikte atlatmanın rahatlamasıyla daha pozitif bir ortamda bir araya gelebilir. Çünkü benim kızım aşırı kaygılı, panik, detaycı ve takıntılıdır. Geçimi zor olan huylarının törpüleneceğini düşünüyor ve istiyorum. Yeni hayatına uyum sağlamak için kendini olumlu olarak değiştireceğine inanıyorum.

A4: Kızım akademisyen olarak bir üniversiteye yerleşince işsizlik stresi azalır ve duygusal olarak daha stabil bir duruma gelir. Kendini daha güvende hisseder ve gelecek hakkında daha olumlu düşünebilir. Odak noktasını daha çok ailesine çevirir. Bu zorlu süreçte eşinin desteği olmasaydı yapamazdı.

Maddi özgüven ve birey olarak bağımsızlığı kazanmada iş bulmanın önemli rol oynadığını düşünen A5, A6 ve A8 ise şöyle demiştir:

A5: İş bulmasıyla birlikte maddi açıdan daha güvende hisseder. Kendi ihtiyaçlarını karşılama konusunda daha bağımsız olur. Bu durum hem bizi hem kendisini maddi olarak güvende

hissettirir. Düzenli bir kariyer yolculuğunun ilerleyen dönemdeki hedeflerini desteklediğini, önceliklerini belirlediğini görmek istiyorum. Oğlumun bakış açısının, ailesine yaklaşımının tamamen değişeceğini umuyorum.

A6: İş bulmasıyla birlikte maddi açıdan daha güvende hisseder. Kendi ihtiyaçlarını karşılama konusunda daha bağımsız olabilir. Düzenli bir işte çalışarak, yanlış olanın yanlış olduğunu kabul etmesini, kendini değiştirmesini, arkadaş çevresinin değişmesini, doğru kararlar alıp, doğru yerlerde bulunmasını, başını belaya sokmamasını görmek istiyorum.

A8: İş bulması demek maddi açıdan sorunları bir nebze kaldırmak demek. Aile içindeki maddi ve duygusal stresin azalmasına ve rahatlama sağlamasına yardımcı olacağını düşünüyorum. Ailesiyle, maddi güvence ve gelecek hakkında daha olumlu bir bakış açısına sahip olacaktır. Evinde, hayatında daha istekli, daha canlı, daha endişesiz bir birey olur. Düzenli olmayı öğrenir. Planlarını bütçesine göre ayarlayıp hedeflerine ulaşmak için çalışır.

Çocuğunun sorumluluk duygularının gelişmesi ve düzenli bir hayatının olmasını bekleyen

A7 ve A12 ise şöyle demiştir:

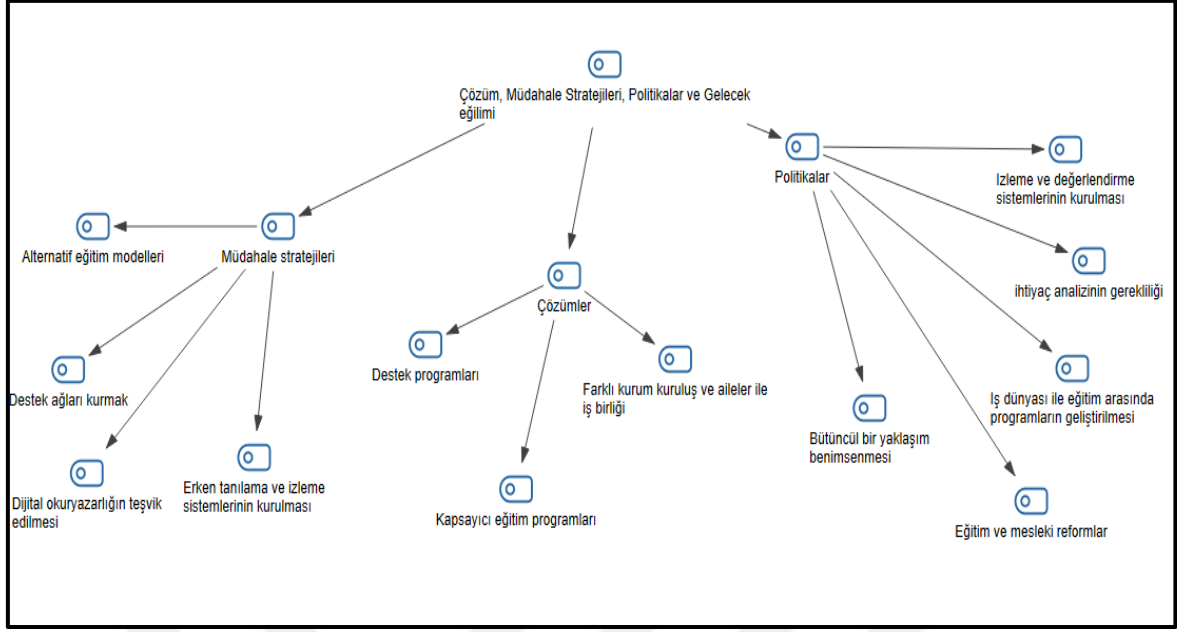
A7: O günleri dört gözle bekliyorum işe başladığında günlük rutinleri düzenlenir ve daha organize olabilir. İşe gitmek ve çalışmak, günlük hayatını daha yapılandırılmış hale getirebilir. Sorumluluk almayı, para kazanma şartlarını, emeğin kıymetini anlayabilir. Kendi kendine yeten kararlar alabilen, kendi ailesini kurabilecek bir yetkinlikteki bireye dönüşebilir. Yani en çok sorumlu ve planlı hareket ettiği günleri görmek istiyorum.

A12: Gerçekten bıraktığı mesleğine dönmesini ya da mutlu olacağı işte düzenli çalışmasını çok istiyorum. Aklına eseni yapmadığı, bir plan dahilinde hareket ettiği, sorumluluk aldığı, hayatı dalgaya almadığı ve hayata karşı bakış açısını sağlamlaştırdığı bir bireye dönüşmesini bekliyorum.

Ulaşılan bu bulgular, NENİ olan gençlerin ailelerinin, bir iş bulduklarında çocuklarının geleceğinde olumlu bir değişim beklentisi içinde olduklarını göstermektedir. Aile bireyleri sosyal, ekonomik, duygusal ve çevresel faktörler de dahil olmak üzere çeşitli alanlarda iyileşme ummaktadır. Çocuklarının mesleki açıdan gelişmesini, yeni beceriler edinmesini ve kariyerlerinde ilerlemesini beklemektedirler. Aileler bunun çocuklarının özgüvenini artıracığına ve daha mutlu olmalarını sağlayacağına inanıyor. Ayrıca, bir iş bulmak aile içindeki stres ve gerginliği azaltmanın, daha olumlu bir ortam yaratmanın ve ilişkileri geliştirmenin bir yolu olarak görülüyor. Finansal güvenlik ve bağımsızlık da önemli beklentiler arasında yer alıyor; aileler çocuklarının finansal olarak kendilerini daha güvende hissetmelerini ve kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini umuyor. Son olarak, aileler çocuklarının sorumluluk duygusu geliştireceğini ve işe girdikten sonra daha düzenli bir yaşam sürdüreceklerini ummaktadır. Hem NENİ olan gençlere hem de ailelerine destekleyici politikalar ve duygusal destek sağlamak, işsizliğin zorluklarının üstesinden gelmelerine yardımcı olmak için çok önemlidir.

Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olan Gençler ile İlgili Süreç, Gelecek ve Beklentilere Yönelik Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Eğitim Yönetimi Akademisyenleri süreç, gelecek ve beklentilerine yönelik değerlendirmelerini NENİ olma durumu ile ilgili çözüm önerileri, müdahale stratejileri ve geliştirilebilecek politikalar olarak üç çerçevede ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda “Sizce devletin NENİ gençlere yönelik mevcut politikaları yeterli mi? Daha etkili politikalar geliştirmek için neler yapılabilir?” ve “Sizce NENİ gençlerin gelecekteki ekonomik ve sosyal entegrasyonları, eğitim ve iş hayatına yeniden kazandırılması nasıl sağlanabilir? Ne gibi stratejiler önerirsiniz?” sorularına verilen cevaplar incelendiğinde Eğitim yönetimi akademisyenlerinin *Çözümler, Müdahale Stratejileri, Politikalar* şeklinde üç ana kategoriye odaklandığı belirtilmiştir. Çözümler kategorisi incelendiğinde, Eğitim yönetimi akademisyenlerinin *Farklı Kurum Kuruluş ve Aileler ile İş Birliği, Destek Programları ve Kapsayıcı Eğitim Programları* şeklinde üç koda vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Müdahale stratejileri kategorisi incelendiğinde, Eğitim yönetimi akademisyenlerinin *Alternatif Eğitim Modelleri, Destek Ağları Kurmak, Dijital Okuryazarlığın Teşvik Edilmesi ve Erken Tanılama ve İzleme Sistemlerinin Kurulması* şeklinde dört koda vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Son olarak politikalar kategorisi incelendiğinde, Eğitim yönetimi akademisyenlerinin *Bütüncül Bir Yaklaşım Benimsenmesi, Eğitim ve Mesleki Reformlar, İş Dünyası ile Eğitim Arasında Programların Geliştirilmesi, İhtiyaç Analizinin Gerekliliği ile İzleme ve Değerlendirme Sistemlerinin Kurulması* şeklinde beş koda vurgu yaptığı dikkat çekmiştir. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma durumu ile ilgili çözüm önerileri, müdahale stratejileri ve geliştirilebilecek politikaları ortaya koymasına ilişkin üç kategori ve toplam on iki kod dağılımı şekil 9’da sunulmuştur.



Şekil 9. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olma ile ilgili süreç, gelecek ve beklentilere yönelik değerlendirmeleri

Son olarak, araştırmaya katılan eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençlere ilişkin çözüm, müdahale stratejileri ve geliştirilebilecek politikalar ile ilgili değerlendirmelerinden bazıları aşağıda sunulmuştur. Çözümlere ilişkin olarak uzmanlar “farklı kurum kuruluş ve aileler ile iş birliği”, “destek programları” ve “kapsayıcı eğitim programları” boyutlarına değinmişlerdir. “Farklı kurum, kuruluş ve aileler ile iş birliği” koduna yönelik olarak U1 ve U4 şöyle demiştir:

U1: Toplumun tüm kesimlerinin gençlerin eğitim ve istihdamına katkı sağlaması teşvik edilmelidir. Yerel topluluklar, sivil toplum kuruluşları ve aileler bu süreçte aktif rol oynamalıdır.

U4: Eğitim kurumları ve iş dünyası arasında iş birliği geliştirilerek, gençlerin iş piyasasına daha iyi hazırlanması sağlanmalıdır.

Tüm uzmanlar çeşitli “destek programları” kodunun önemine dikkat çekmiştir. U5 bu durumu şöyle ifade etmiştir:

U5: Dezavantajlı gruplardan gelen öğrencilere yönelik burslar, özel destek programları ve erişim kolaylıkları sağlanmalıdır. Okula devamsızlık yapan öğrencilerin takibi yapılmalı ve gerektiğinde müdahale edilmelidir. Bu, öğrencilerin okuldan kopmasını önleyebilir.

U2 ise mesleki eğitim ve staj programlarına dikkat çekerek şöyle ifade etmiştir:

U2: Mesleki eğitim ve staj programları yaygınlaştırılmalı ve gençlere iş dünyasında deneyim kazandıracak fırsatlar sunulmalıdır.

U3 bu destek programlarının daha erken yastan itibaren sağlanması konusunu dile getirmiş ve şöyle demiştir:

U3: Öğrencilere erken yaşlardan itibaren kariyer planlama konusunda rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. Bu hizmetler, gençlerin eğitim ve kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olabilir. Eğitim sisteminde risk altındaki öğrencileri erken tespit etmek ve onlara destek sağlamak için erken uyarı sistemleri kurulmalıdır.

Son olarak U7 gençlerin psikososyal ihtiyaçlarını karşılamamanın önemine değinmiş ve eklemiştir:

U7: Gençlerin psikososyal ihtiyaçlarını karşılamak için okullarda psikolojik danışmanlık hizmetleri artırılmalıdır. Bu, öğrencilerin özgüvenini ve motivasyonunu artırabilir. Okula devamsızlık yapan öğrencilerin takibi yapılmalı ve gerektiğinde müdahale edilmelidir. Bu, öğrencilerin okuldan kopmasını önleyebilir.

“Kapsayıcı eğitim programları” koduna ilişkin olarak tüm uzmanlar görüş belirtmişlerdir.

U10 müfredatın iş piyasasının beklentilerini karşılayacak şekilde gençlerin yetiştirilmesine dikkat çekmiş ve şöyle demiştir:

U10: Müfredat, iş piyasasının ihtiyaçlarına ve gençlerin ilgi alanlarına uygun olarak güncellenmelidir. Pratik ve uygulamalı beceriler kazandıran dersler eklenmelidir.

U2, U3 ve U9 tüm öğrencilerin eğitim sistemine entegrasyonunun sağlanması gerektiğini ve kapsayıcı eğitimle bunun mümkün olacağını dile getirmiş ve şöyle demiştir:

U2: Tüm öğrencilerin eğitim sistemine entegrasyonunu sağlamak için kapsayıcı eğitim politikaları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Öğrencilere esnek eğitim modelleri sunulmalı, uzaktan eğitim ve yarı zamanlı eğitim gibi alternatifler artırılmalıdır. Bu, özellikle çalışmak zorunda olan veya özel durumları olan gençler için önemlidir.

U3: Geleneksel eğitim sistemine uyum sağlayamayan gençler için alternatif eğitim programları ve ikinci şans okulları oluşturulmalıdır. Gençlerin dijital becerilerini artıracak eğitim programları düzenlenmelidir. Bu, modern iş piyasasında rekabet edebilirliklerini artıracaktır.

U9: Kapsayıcı eğitim yaklaşımıyla okullarda dijital eğitim altyapısı güçlendirilerek, öğrencilere teknolojiye erişim sağlanmalıdır.

U4 ve U8 ise iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun eğitim programlarının oluşturulması gerektiğini ifade etmiş ve eklemiştir:

U4: İş dünyasının ihtiyaçlarına uygun eğitim programları oluşturulmalıdır. Eğitim politikaları, NENİ olan gençlerin ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde reforme edilmelidir. Gençlerin eğitim ve iş dünyasına entegrasyonunu kolaylaştıracak yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Yapılan değişiklikler bireylerin geleceğe entegrasyonuna katkıda bulunacaktır.

U8: İhtiyaç analizi sonrası uygulamalı programlar hazırlanmalıdır. Bu programlar, NENİ olan gençlerin eğitim ve iş dünyasına katılımını artırabilir ve onların sosyal, ekonomik ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilir. Eğitim sisteminde yapılacak bu tür reformlar, gençlerin gelecekte daha başarılı ve üretken bireyler olmalarına yardımcı olacaktır.

Çözüm önerilerinin yani sıra hangi müdahale stratejilerinin geliştirilebileceği uzmanlara sorulmuştur. Uzmanlar bu konudaki görüşlerini dört ana başlık altında “destek ağları kurmak”, “erken tanılama ve izleme sistemlerinin kurulması”, “dijital okuryazarlığın teşvik edilmesi” ve “alternatif eğitim modelleri” şeklinde ifade etmişlerdir.

U2, U3 ve U4 “destek ağları kurma” kodunun önemine değinmişlerdir:

U2: Sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler tarafından gençlere yönelik destek ağları oluşturulabilir. Bu ağlar gençlerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olabilir. Bu adımlar, NENİ olan gençlerin ekonomik ve sosyal entegrasyonlarını desteklemek için önemli bir çerçeve sunar.

U3: Gençlerin psikolojik ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayacak psikososyal destek hizmetleri sunulmalıdır. Bu hizmetler gençlerin kendi potansiyellerini keşfetmelerine ve güçlenmelerine yardımcı olabilir.

U4: Sivil toplum kuruluşları ve topluluk merkezleri aracılığıyla gençlerin toplumsal aktivitelere katılmaları teşvik edilmelidir. Bu tür aktiviteler gençlerin sosyal becerilerini ve aidiyet duygularını güçlendirebilir. Devletler, bu yönde politika oluşturma ve uygulama süreçlerinde çok paydaşlı bir yaklaşım benimsemeli ve gençlerin ihtiyaçlarına uygun çözümler üretmelidir.

Aynı zamanda U6 ve U7 gençlerin toplumsal etkinliklere katılımını teşvik etmenin önemine vurgu yaparak eklemiştir:

U6: Gençlerin toplumsal etkinliklere katılımı teşvik edilmeli ve topluluk içinde daha aktif olmaları sağlanmalıdır. Bu tür etkinlikler gençlerin sosyal becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu adımların her biri, NENİ olan gençlerin eğitim ve iş hayatına geri dönüşlerini teşvik edebilir ve bu gençlerin topluma entegrasyonlarını sağlamlaştırabilir.

U7: Toplum içinde ön plana çıkacakları aktivitelere katılmaları sağlanmalıdır. İş hayatına dönüş için çözüm oluşturabilir. Çözüm sürecinde çok paydaşlı bir yaklaşım benimsenerek, gençlerin bireysel ihtiyaçlarına ve potansiyellerine uygun çözümler geliştirilmelidir.

U4 ve U10 ise psikososyal destek ve rehberliğin önemine vurgu yaparak düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

U4: Psikososyal Destek ve Rehberlik de önemlidir. Gençlere, eğitim ve kariyer hedefleri belirleme, stres yönetimi, zaman yönetimi gibi konularda destek sağlayacak kapsamlı rehberlik ve destek hizmetleri sunulmalıdır.

U10: Gençlerin duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak profesyonel destek hizmetleri sunulmalıdır. Bu hizmetler gençlerin motivasyonunu artırabilir.

U1, U5, U7 ve U9 “erken tanılama ve izleme sistemlerinin kurulması” kodunun gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Bu konudaki görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U1: Erken tanılama ve izleme sistemleri önemli bir rol oynar. Okul ve iş dünyası tarafından gençlerin performansı ve katılımı düzenli olarak izlenmelidir. Erken belirtiler tespit edilerek müdahale edilmesi sağlanabilir.

U5: Öğretmenler, rehberlik danışmanları ve işyeri mentörleri gibi profesyoneller, risk altında olan gençleri erken tanıyıp destek sağlayabilirler.

U7: Ailelere gençlerin eğitim ve iş hayatında destek olmaları konusunda eğitim programları sunulabilir. Aile desteği gençlerin motivasyonlarını artırabilir.

U9: Bu stratejiler, gençlerin eğitimden veya işten kopmalarını önlemek için erken müdahalede bulunmayı ve bu gençlerin sayısını azaltmayı hedefler.

U8 ve U10 “dijital okuryazarlığın teşvik edilmesi” koduna dikkat çekerek bu konuda müdahale stratejilerinin geliştirilebileceğini şu sözlerle ifade etmiştir:

U8: NENİ olan gençlerin gelecekteki ekonomik ve sosyal entegrasyonlarının sağlanması için çeşitli önlemler alınabilir. Bu önlemler genellikle eğitim, iş dünyasıyla ilişkiler, toplumsal katılım, politika ve sosyal destek üzerine odaklanmalıdır. Dijital dünya ile ortak bağlantı kurulmalıdır. Bu alanda beceriler geliştirilmelidir.

U10: Staj ve çalışma deneyimi programları gençlerin iş deneyimi kazanmalarını ve iş hayatına adaptasyonlarını sağlayabilir. Gençlerin dijital okuryazarlıklarını geliştirmeleri ve teknolojiyi

etkin bir şekilde kullanmaları teşvik edilmelidir. Bu beceriler, iş piyasasında rekabet avantajı sağlayabilir.

U2 hariç tüm uzmanlar “alternatif eğitim modelleri” koduna dikkat çekerek bu konuda müdahale stratejilerinin geliştirilebileceğini belirtmişlerdir. U3 ve U6 bu konudaki görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U3: İş dünyasının ihtiyaçlarına yönelik olarak mesleki becerilerin kazandırılması ve güçlendirilmesi sağlanabilir. Staj ve uygulamalı eğitim programları gençlerin iş hayatına geçişlerini kolaylaştırabilir. Yenilikçi eğitim modelleri ve teknoloji destekli öğrenme platformları kullanılarak gençlerin eğitim süreçleri daha etkili hale getirilebilir.

U6: Esnek eğitim modelleri tercih edilebilir. Gençlerin eğitimlerini sürdürebilmeleri için esnek eğitim modelleri sunulmalıdır. Bu modeller gençlerin eğitimle iş hayatı arasında denge kurmalarını sağlayabilir. Zaman düzenlemesine katkı sağlar.

U1 ve U5 ise bu konudaki görüşlerini şöyle belirtmiştir:

U1: Alternatif eğitim modelleri, NENİ olan gençlerin eğitim ve iş dünyasına entegrasyonunu destekleyen önemli bir araçtır. Bu modeller, geleneksel eğitim sistemine uyum sağlayamayan veya özel durumları olan gençler için esneklik ve farklı öğrenme fırsatları sunar.

U5: Alternatif eğitim modelleri, gençlerin özel durumlarına ve ihtiyaçlarına uygun çözümler sunarak onların başarıya ulaşmalarını ve toplumsal katılımlarını artırmayı hedefler. Bu nedenle, eğitim sistemlerinde ve politikalarında alternatif eğitim modellerine daha fazla önem verilmesi gerekmektedir.

Son olarak U4, U7 ve U9 görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U4: Önemli olan, çoklu paydaşlı bir yaklaşım benimsemek ve gençlerin bireysel ihtiyaçlarına uygun çözümler geliştirmektir. NENİ olan gençler için uzaktan eğitim, coğrafi veya fiziksel engelleri olanlar için eğitim erişimini genişletebilir. İnternet üzerinden sunulan dersler ve dijital öğrenim platformları, gençlere evlerinden veya istedikleri herhangi bir yerden eğitim alma imkânı sağlar.

U7: İş dünyası ile eğitim kurumları arasında iş birliği sağlanarak gençlerin iş piyasasına entegrasyonu desteklenmelidir. İşverenlerin NENİ olan gençleri istihdam etmeleri teşvik edilebilir. Devletlerin NENİ olan gençler için etkili politikalar geliştirmesi ve uygulaması önemlidir. Politikalar gençlerin eğitim, iş ve toplumsal yaşama katılımlarını teşvik etmeli ve desteklemelidir. Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasında kaynakların etkin bir şekilde yönetilmesi ve dağıtılması sağlanmalıdır.

U9: Günümüz iş piyasasında temel olan dijital becerilerin öğretilmesi, NENİ olan gençlerin iş bulma şanslarını artırabilir. Bu tür kurslar, gençlerin teknolojiyi etkin bir şekilde kullanmalarını sağlar ve dijital okuryazarlıklarını geliştirir.

Son olarak, geliştirilebilecek politikalara ilişkin olarak uzmanlar “iş dünyası ile eğitim arasında programların geliştirilmesi”, “eğitim ve mesleki reformlar”, “izleme ve değerlendirme sistemlerinin kurulması”, “bütüncül bir yaklaşım benimsenmesi” ve “ihtiyaç analizinin gerekliliği” olarak ifade etmişlerdir. “İş dünyası ile eğitim arasındaki programların geliştirilmesi” koduna ilişkin olarak U3 görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U3: İş dünyası ile eğitim kurumları arasında güçlü iş birlikleri ve ortak programlar geliştirilerek gençlerin iş dünyasına entegrasyonu desteklenmelidir. Staj ve uygulamalı eğitim fırsatları sağlanabilir. Devletler, işverenleri NENİ olan gençleri istihdam etmeye teşvik eden vergi indirimleri veya mali destekler gibi ekonomik teşvikler sunabilir. Kamuoyunda farkındalık oluşturmak için politika oluştururken ve uygularken veri odaklı kararlar alınması önemlidir. Bu sayede politikaların etkisi düzenli olarak değerlendirilebilir ve iyileştirmeler yapılabilir. Bu

adımların her biri, NENİ olan gençlerin eğitim ve iş hayatına geri dönüşlerini teşvik edebilir ve bu gençlerin topluma entegrasyonlarını sağlamlaştırabilir. Çözüm sürecinde çok paydaşlı bir yaklaşım benimsenerek, gençlerin bireysel ihtiyaçlarına ve potansiyellerine uygun çözümler geliştirilmelidir.

U4 bu konudaki görüşlerini şöyle belirtmiştir:

U4: Daha etkili politikalar oluşturmak için devlet, iş dünyası, eğitim kurumları, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlar arasında daha sağlam iş birlikleri ve ortaklıklar kurulmalıdır. Bu ortaklıklar, kaynakların paylaşılması, en iyi uygulamaların yayılması ve politikaların etkili bir şekilde uygulanması için önemlidir. Toplumsal Katılımın Artırılması sağlanabilir. Sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları iş birliğiyle, gençlerin toplumsal sorumluluk projelerine katılmaları teşvik edilebilir. Bu tür projeler gençlerin sosyal becerilerini ve aidiyet duygularını güçlendirir. Gençlerin toplumla entegrasyonunu destekleyen programlar ve etkinlikler düzenlenerek sosyal izolasyon riski azaltılabilir. Devletlerin bu tür adımları atarak NENİ olan gençlerin eğitim ve iş hayatına yeniden kazandırılması için daha etkili politikalar geliştirmeleri mümkündür.

“Eğitim ile mesleki reformlar” koduna ilişkin olarak U1, U5 ve U8 görüş belirtmiştir:

U1: Eğitim ve mesleki eğitim reformları yapılabilir. Eğitim sistemleri, iş dünyasının ihtiyaçlarına daha uygun pratik beceriler kazandıran programlar geliştirebilir. Mesleki eğitim ve staj programları gençlerin iş dünyasına daha kolay entegre olmalarını sağlar.

U5: Yarı zamanlı eğitim, uzaktan eğitim ve alternatif eğitim modelleri gençlerin eğitimlerini devam ettirebilmelerine olanak tanır. Bu tarz reformlar ve modeller, özellikle özel durumu olan gençler için önemlidir.

U8: Eğitsel reformlar her zaman öncülük oluşturmuştur. NENİ olan gençlerin durumu ve ihtiyaçları konusunda kamuoyunu bilinçlendirme kampanyaları düzenlenmelidir. Bu tür kampanyalar gençlere yönelik desteklerin ve fırsatların duyurulmasını sağlar.

Buna paralel olarak U2 “izleme ve değerlendirme sistemlerinin kurulması” gerektiğini şu sözlerle vurgulamıştır:

U2: Geliştirilen politikaların etkisini değerlendirmek için düzenli izleme ve değerlendirme süreçleri kurulmalıdır. Bu süreçler, politikaların hedeflerine ne kadar uygun olduğunu ölçmek ve gerekirse ayarlamalar yapmak için önemlidir.

“Bütüncül bir yaklaşım benimsenmesi” koduyla ilgili olarak U2, U3, U4, U6 ve U7 görüşlerini belirtmişlerdir. U2 görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U2: Devletlerin NENİ olan gençlere yönelik politikaları genellikle ülkeden ülkeye değişiklik gösterir. Politikaların yeterli olduğu söylenebilir. Politika oluşturulurken, eğitim, istihdam, sosyal hizmetler ve psikososyal destek gibi farklı alanlardan bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir. Bu yaklaşım, gençlerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılayacak ve onları eğitim ve iş hayatına entegre etmeyi amaçlayan çözümler üretmeye olanak tanır.

U3 ve U7 ise politikaların yeterliliği konusunda uygulamaların ve etkililiğinin önem taşıdığına vurgu yapmış ve şöyle demiştir:

U3: Politikaların yeterliliği nasıl uygulandığına ve etkililiğine bağlıdır. Daha etkili olması için eğitim sistemlerinde yenilikçi ve esnek yaklaşımlar benimsenerek, gençlerin farklı öğrenme tarzlarına ve ihtiyaçlarına uygun eğitim fırsatları sunulmalıdır.

U7: NENİ olan gençlere yönelik etkili mentorluk ve kariyer gelişimi programları oluşturulmalıdır. Deneyimli profesyonellerin gençlere rehberlik etmesi ve onları iş dünyasına hazırlaması, iş bulma süreçlerinde önemli bir avantaj sağlayabilir. Mesleki beceri kazandırma programları ve alternatif eğitim modelleri, gençlerin işgücü piyasasına daha hazırlıklı girmelerini sağlayabilir. Bu durum politikaların yeterliliği konusunu öne çıkarmaktadır.

U4 ve U6 ise farkındalığın artırılmasının çok paydalı ve bütüncül bir yaklaşım ile mümkün olduğuna değinmiş ve görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

U4: Farkındalık için bu süreçte çok paydaşlı bir yaklaşım benimsemek ve gençlerin bireysel ihtiyaçlarına uygun çözümler üretmek önemlidir. Tüm bu adımlar NENİ olan gençlerin eğitim ve iş hayatına yeniden entegrasyonunu destekleyen daha etkili politikaların geliştirilmesine yardımcı olabilir.

U6: Her bir genç için bireysel ihtiyaçlar dikkate alınarak özelleştirilmiş çözümler üretilmesi, farkındalığın artmasını ve başarı şansını artırabilir. Aynı zamanda ihtiyaçların dikkate alındığı iş ve eğitim hayatına bütüncül bir bakış toplumsal katılımı güçlendirebilir.

Son olarak U8, U9 ve U10 “ihtiyaç analizinin gerekliliği” koduna değinmiştir ve şöyle demiştir:

U8: Mevcut politikaların yeterli olma durumu ihtiyaçlara ne kadar cevap verdiğine bağlıdır. Daha etkili politikalar için öncelikle, NENİ olan gençlerin profilleri, ihtiyaçları ve yaşadıkları zorluklar hakkında kapsamlı bir ihtiyaç analizi yapılmalıdır. Bu analiz, politikaların doğru hedef kitleye ulaşmasını sağlayacak verilerin toplanmasıyla desteklenmelidir.

U9: Erken Tespit ve Destek ile Devletler, NENİ durumuna düşme riski taşıyan gençleri erken tespit edebilmek için etkin izleme ve değerlendirme sistemleri kurabilirler. Bu sistemler hem gençlerin ihtiyaç profilini sunar hem de eğitim ve iş dünyasıyla bağlantılarını kaybetmelerini önleyebilir. Özellikle eğitim sisteminden çıkış noktalarında ve iş arama sürecinin başlangıcında destek sağlanması önemlidir.

U10: Politikalar, gençlerin bireysel ihtiyaçlarına ve koşullarına uygun olarak kişiselleştirilmiş destek sağlamalıdır. Örneğin, psikososyal destek, kariyer danışmanlığı ve eğitim hizmetleri gibi. Farklı devlet kurumları arasında koordinasyon ve iş birliği sağlayarak NENİ olan gençlere yönelik politikaların etkinliği artırılabilir. Etkinlik Değerlendirme yapılarak uygulanan programların etkinliğinin düzenli olarak değerlendirilmesi önemlidir.

Ulaşılan bu bulgularda, eğitim yönetimi akademisyenleri, NENİ olan gençlik sorununu ele almak için değerlendirmeler ve öneriler sunmuştur. Bu değerlendirmeler çeşitli çözüm ve müdahale stratejilerinin altını çizmektedir. İlk olarak, farklı kurum, kuruluş ve aileler arasındaki iş birliği, gençlerin eğitim ve istihdamının desteklenmesinde büyük önem taşımaktadır. İkinci olarak, dezavantajlı öğrenciler için burs ve özel erişim olanakları gibi destek programları sağlanmalı, mesleki eğitim ve staj programları gerçek dünya deneyimi sunacak şekilde yaygınlaştırılmalıdır. Kariyer planlama rehberliği ve danışmanlık hizmetleri öğrencilerin hedeflerini belirlemelerine yardımcı olabilirken, erken uyarı sistemleri risk altındaki öğrencilere destek sağlayabilir. Ayrıca, müfredat işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olacak şekilde güncellenerek, pratik beceri kursları sunularak ve uzaktan eğitim gibi esnek eğitim modelleri geliştirilerek kapsayıcı eğitim programları uygulanmalıdır. Dijital eğitim altyapısının güçlendirilmesi ve teknolojiye erişim sağlanması da önerilmektedir. Bu önlemler, NENİ olan gençlerin eğitim ve istihdam süreçlerine daha iyi entegre edilmesini amaçlamaktadır. Bununla birlikte eğitim yönetimi akademisyenleri, NENİ olan gençlere yönelik mevcut politikaların yetersiz olduğunu savunmakta ve çeşitli iyileştirmeler önermektedir. Öncelikle, eğitim programları iş dünyasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale

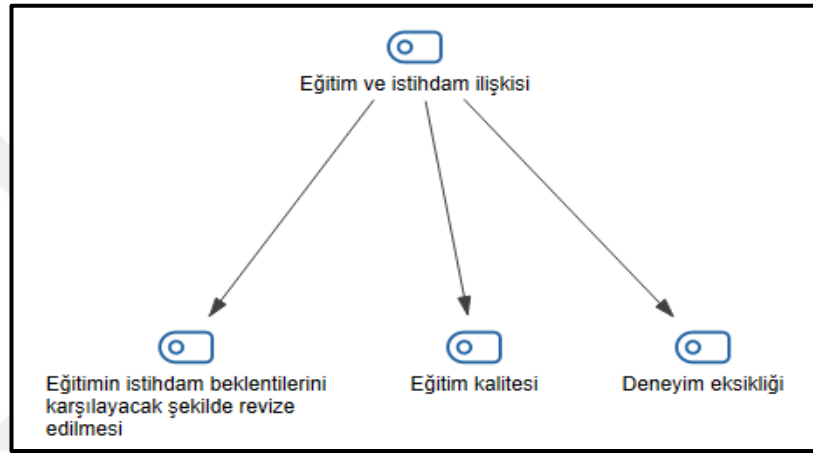
getirilmeli ve gençlerin eğitime ve işgücüne entegrasyonunu kolaylaştıracak yasal değişiklikler yapılmalıdır. Bu, NENİ olan gençlerin sosyal, ekonomik ve kişisel gelişimini artıracaktır. İkinci olarak, gençlerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler tarafından destek ağları kurulabilir. Bu ağlar aracılığıyla toplumsal faaliyetlere katılımlarının teşvik edilmesi, sosyal becerilerini ve aidiyet duygularını güçlendirebilir. Üçüncü olarak, gençlerin psikolojik ve duygusal ihtiyaçlarına yönelik psikososyal destek hizmetleri sağlanmalı ve potansiyellerini keşfetmeleri için güçlendirilmelidirler. Ayrıca, gençlerin eğitim ve kariyer hedefleri belirlemelerine, stresi yönetmelerine ve zaman yönetimini geliştirmelerine yardımcı olmak için kapsamlı danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır. Son olarak, NENİ olan gençlerin okullar ve işyerleri tarafından erken tespit edilmesi ve izlenmesi, zamanında müdahale ve destek sağlamak için çok önemlidir. Bu stratejilerin uygulanması, eğitimden veya işten ayrılmayı önlemeyi ve NENİ olan gençlerin sayısını azaltmayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda eğitim yönetimi akademisyenleri NENİ olan gençlik sorununa yönelik çözümler ve politikalar üzerine değerlendirmelerde bulunmuştur. Bu değerlendirmeler, dijital okuryazarlığın ve alternatif eğitim modellerinin önemini vurgulamaktadır. NENİ olan gençlerin eğitim ve istihdama entegrasyonunu sağlamak için önlemler eğitim, iş ilişkileri, toplumsal katılım, politika ve sosyal desteğe odaklanmalıdır. Dijital okuryazarlık becerilerinin teşvik edilmesi, işgücü piyasasında rekabet avantajı sağladığından çok önemlidir. Alternatif eğitim modelleri, geleneksel sistemle mücadele eden veya özel koşulları olan kişiler için esneklik ve farklı öğrenme fırsatları sunmaktadır. Mesleki beceriler, çalışma hayatına geçişi kolaylaştıran staj ve uygulamalı eğitim programları aracılığıyla edinilebilir. Uzaktan eğitim, çevrimiçi kurslar ve dijital platformlar, eğitimin önündeki coğrafi veya fiziksel engellerin üstesinden gelebilir. İş dünyası ve eğitim kurumları arasındaki iş birliği, gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu destekleyebilir. Eğitim, iş ve sosyal hayata katılımı teşvik etmek için etkili politikalara ihtiyaç vardır ve kuruluşlar arasındaki kaynak tahsisi verimli bir şekilde yönetilmelidir. Dijital becerilerin öğretilmesi, NENİ olan gençler için iş olanaklarını artırmakta ve dijital okuryazarlığı geliştirmektedir. Gençlerin iş dünyasına entegrasyonunu desteklemek için işletmeler ve eğitim kurumları arasında staj ve uygulamalı eğitim fırsatları sunan iş birlikleri ve ortak programlar geliştirmek önemlidir. Devletler ayrıca işverenleri NENİ olan gençleri işe almaya teşvik etmek için vergi indirimleri veya mali destek gibi ekonomik teşvikler sağlayabilir. Değerlendirmeler, NENİ olan gençler için eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin anlaşılmasında ve uygun çözümlerin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, daha etkili politikalar oluşturmak için hükümet, işletmeler,

eğitim kurumları, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlar arasında daha güçlü iş birliklerine ve ortaklıklara ihtiyaç vardır. Bu ortaklıklar, kaynakların ve en iyi uygulamaların paylaşılmasını sağlayarak sonuçta daha başarılı politika uygulamalarına yol açacaktır. Gençleri sosyal sorumluluk projelerine katılmaya teşvik etmek ve gençlerin topluma entegrasyonunu destekleyen programlar ve faaliyetler düzenlemek sosyal izolasyon riskini azaltabilir. Hükümetler bu adımları atarak NENİ olan gençleri eğitim ve istihdama yeniden entegre etmek için daha etkili politikalar geliştirebilir. Bulgular arasında özellikle iki temel reform alanı eğitim ve mesleki eğitim ile izleme ve değerlendirme sistemleri vurgulanmaktadır. Eğitim ve mesleki eğitim açısından, eğitim sistemlerinin iş dünyasıyla ilgili pratik beceriler sağlayan programlar geliştirmeye odaklanmasını önermektedir. Bu, gençlerin işgücüne entegre olmalarına yardımcı olan mesleki eğitim ve staj programları aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Ayrıca, yarı zamanlı eğitim, uzaktan eğitim ve alternatif eğitim modelleri, özel ihtiyaçları olan gençlerin eğitimlerine devam edebilmeleri için önemlidir. Gençleri kendilerine sunulan destek ve fırsatlar hakkında bilgilendirmek için kamuoyu farkındalık kampanyaları da önerilmektedir. İzleme ve değerlendirme açısından, politikaların hedeflerine etkili bir şekilde ulaştığından emin olmak için politikaların etkisini değerlendirmek ve gerekirse ayarlamalar yapmak üzere düzenli süreçler oluşturulmalıdır. NENİ olan gençlere yönelik etkili politikalar oluşturmak için bütüncül bir yaklaşım çok önemlidir. Bu yaklaşım, eğitim, istihdam, sosyal hizmetler ve psikososyal destek gibi çeşitli alanların dikkate alınmasını içerir. Eğitim açısından, gençlerin farklı öğrenme tarzlarını ve ihtiyaçlarını karşılamak için yenilikçi ve esnek yaklaşımlar uygulanmalıdır. Mentorluk ve kariyer geliştirme programları da oluşturulmalıdır. Ayrıca, farkındalığı artırmak ve gençlerin bireysel ihtiyaçlarını karşılayan çözümler geliştirmek için çeşitli kişi ve kuruluşların dahil olduğu çok paydaşlı bir yaklaşımın benimsenmesi önemlidir. NENİ olan gençliğin karşılaştığı zorluklar ve gereksinimleri hakkında kapsamlı bir ihtiyaç analizi yapılması da etkili politika ve programların geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Kişiye özel çözümler üreterek ve her bir gencin bireysel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak başarı ve sosyal içermeye şansı artırılabilir.

Eğitim Yönetimi Akademisyenlerinin NENİ Olan Gençler Sorununda Eğitim ve İstihdam İlişkisine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Beşinci alt probleme ilişkin Eğitim yönetimi akademisyenlerinin Eğitim ve İstihdam İlişkisi ile ilgili görüşlerinin ortaya konmasını amaçlayan “Eğitim sisteminin NENİ olan gençlerin

oluşumundaki rolü ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?”, “Eğitim sisteminde NENİ olan gençleri desteklemek için ne tür değişiklikler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?” ve “Size göre eğitim ve iş dünyası arasındaki bağın güçlendirilmesi NENİ sorununu çözebilir mi? Bu konudaki değerlendirmeleriniz nelerdir?” üç soru yöneltilmiştir. Yöneltilen sorulara verilen cevaplar incelendiğinde Eğitim yönetimi akademisyenlerinin *Deneyim Eksikliği*, *Eğitimin İstihdam Beklentilerini Karşılacak Şekilde Revize Edilmesi* ve *Eğitim Kalitesi* şeklinde üç ana kategoriye odaklandığı belirtilmiştir. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençler sorunda Eğitim ve İstihdam İlişkisini değerlendirmesine ilişkin üç ana kategori dağılımı şekil 10’da sunulmuştur.



Şekil 10. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençlere ilişkin eğitim ve istihdam ilişkisini değerlendirmesi

Araştırmaya katılan eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ gençler sorununa ilişkin eğitim ve istihdam ilişkisi değerlendirmelerinden bazıları aşağıda sunulmuştur. Tüm uzmanlar “eğitimin istihdam beklentilerini karşılayacak şekilde revize edilmesi” gerektiğine vurgu yapmıştır.

U1: Eğitim sisteminin, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına ve iş piyasasının taleplerine uygun hale getirilmesi önemlidir. Müfredatın güncellenmesi, mesleki eğitim programlarının artırılması ve eğitim kalitesinin iyileştirilmesi gerekmektedir.

U2: Eğitim sisteminin işlevsel faktörlerinden biri olarak öğrencilere kariyer planlama ve eğitim seçimlerinde yeterli rehberlik ve danışmanlık sunulmaması, yanlış eğitim ve kariyer kararlarına neden olabilir. Bu da gençlerin eğitimden kopmasına veya iş bulma süreçlerinde zorluklarla karşılaşmalarına yol açar. Bu beklentilerin bilincinde olarak yeterli danışmanlık hizmetleri bu durumları yok edebilir.

U3: Okullarda pozitif bir iklimin oluşturulması ve öğrencilere yeterli psikososyal destek sağlanması, öğrencilerin eğitim motivasyonunu artırabilir. Okullarda zorbalık karşıtı programlar ve danışmanlık hizmetleri bu hedefe ulaşmada etkili olabilir.

U6: Eğitim sisteminin işlevsel faktörlerinden biri olan risk altındaki öğrencileri erken tespit ederek onlara destek sunan programların eksikliği, öğrencilerin eğitimden erken ayrılma riskini

arttırır. Bu riski oluşturan gruplara yönelik fırsat, destek hizmeti ve eğitim sistemine entegrasyonu arttıran politikalar oluşan riski ortadan kaldırılabılır.

U7: Dezavantajlı gruplara yönelik eğitim fırsatlarının artırılması ve bu grupların eğitim sistemine entegrasyonunun sağlanması önemlidir. Burs programları, özel destek hizmetleri ve kapsayıcı eğitim politikaları bu hedefe hizmet edebilir.

U8: Eğitim sisteminin işlevsel faktörlerinden biri olarak okul ikliminin olumsuz olması, zorbalık, ayrımcılık veya yeterli psikososyal desteğin bulunmaması, öğrencilerin okula devam motivasyonunu azaltabilir. Destekleyici bir okul iklimi ve psikososyal destek, öğrencilerin eğitimde kalmasına yardımcı olabilir.

U9: Öğrencilere yönelik etkili kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması, doğru eğitim ve kariyer kararlarının alınmasına yardımcı olabilir. Bu hizmetler, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun eğitim yollarını seçmelerini sağlar.

U10: Eğitimin yapısal faktörlerinden biri olan Müfredatın gençlerin ilgi alanlarına ve iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun olmaması, gençlerin eğitimden kopmasına yol açabilir. İlgi çekici ve pratik beceriler kazandıran müfredat eksikliği, öğrencilerin motivasyonunu azaltabilir. Bu negatif durumları ortadan kaldırıcı planlamalar yapılabilir.

Eğitim ve istihdam ilişkisinde “eğitim kalitesi” koduna dikkat çeken dört uzman görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir.

U1: Eğitim sistemi, NENİ olan gençlerin oluşumunda önemli bir rol oynar. Eğitim sistemindeki yapısal ve işlevsel eksiklikler, gençlerin eğitimden kopmasına ve iş hayatına katılmalarını zorlaştırabilir. Bu bağlamda eğitimin kalitesi büyük önem taşımaktadır.

U6: Eğitimin yapısal faktörlerinden biri olan Eğitim kalitesinin düşük olduğu bölgelerde, gençler yeterli bilgi ve beceriye sahip olamadan eğitim sisteminden ayrılabilirler. Yetersiz eğitim, iş piyasasında rekabet edebilme yeteneklerini olumsuz etkiler.

U7 ise mesleki eğitim ve staj programlarına dikkat çekerek şöyle demiştir:

U7: Eğitimin yapısal faktörlerinden biri olan Mesleki eğitim ve staj programlarının yetersiz olması, eğitim kalitesini etkileyebilir ve gençlerin iş piyasasına geçişini zorlaştırabilir.

Son olarak U3 eğitimin yapısal faktörlerine dikkat çekmiş ve şöyle demiştir:

U3: Eğitimin yapısal faktörlerinden biri olan Dezavantajlı gruplara (düşük gelirli ailelerden gelen gençler, etnik azınlıklar, engelliler) yeterli eğitim fırsatlarının sunulmaması, bu gençlerin eğitimden erken ayrılmalarına neden olabilir. Eğitimin kalitesi yine bu tür durumların oluşmasında etken faktördür.

Eğitim ve istihdam ilişkisinde “deneyim eksikliği” koduna dikkat çeken U2 şöyle demiştir:

U2: Pratik deneyim eksikliği, gençlerin istihdam edilebilirliğini azaltır.

Ulaşılan bu bulgulara göre, eğitim yönetimi akademisyenleri, NENİ olan gençler için eğitim ve istihdam arasındaki ilişki konusunda değerlendirmelerde bulunmuştur. Pratik deneyim eksikliği, gençlerin işgücü piyasasında rekabet etme becerilerini olumsuz etkilemektedir, bu nedenle mesleki eğitim ve staj programlarının artırılması önerilmektedir. Eğitim sistemi, müfredatın güncellenmesi, mesleki eğitim programlarının genişletilmesi ve genel eğitim kalitesinin artırılması yoluyla istihdam beklentilerini karşılayacak şekilde revize edilmelidir. Olumlu bir okul iklimi yaratmak, psikososyal destek sunmak, zorbalık karşıtı programlar uygulamak ve danışmanlık hizmetleri sağlamak öğrencilerin çalışma motivasyonunu

artırabilir. Risk altındaki öğrencilerin erken tespit edilmesi ve desteklenmesi, burs programları, özel destek hizmetleri ve kapsayıcı eğitim politikaları yoluyla eğitim sistemine entegrasyonlarını sağlayarak eğitimden erken ayrılmalarını önleyebilir. Müfredatın gençlerin ilgi alanları ve işgücü piyasası ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesi, eğitimden kopmayı önlemek için çok önemlidir. Ayrıca, eğitim sistemindeki eksiklikler gençlerin işgücü piyasasında rekabet edebilmelerini engellediğinden, eğitim kalitesi NENİ olan gençliğin oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır. Erken okul terkini önlemek için dezavantajlı gruplara yeterli eğitim fırsatları sağlanmalıdır. Bu değerlendirmeler, NENİ olan gençleri için eğitim-istihdam ilişkisini anlamaya yönelik iç görüler sunmakta ve bu sorunları ele almak için gerekli adımları vurgulamaktadır.



BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada ulaşılan sonuçlar ve öneriler, elde edilen bulgulardan hareketle NENİ sorununun NENİ olan gençler, aile bireyleri ve eğitim yönetimi akademisyenlerinin değerlendirme şekline ve politika belgelerindeki verilere göre sunulmuştur.

Tartışma ve Sonuç

Türkiye’de NENİ sorununu Sosyodemografik Özellikler açısından değerlendirecek olursak, katılımcıların demografik özelliklerinin geniş bir yelpazede çeşitlilik göstermesi dikkat çekmektedir. Eğitim durumu, cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi faktörlerin NENİ olma durumunu nasıl etkilediği detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Medeni Durum, Cinsiyet ve NENİ çerçevesinde, medeni durum açısından incelendiğinde hem evli hem de bekar bireylerin NENİ statüsünde olduğu görülmektedir. Evli gençler arasında NENİ olma durumunun önemli bir oranda olması, aile sorumluluklarının ve geçim kaygılarının gençleri iş ve eğitim dışında bırakabileceğini işaret etmektedir. Çalışmaya katılan NENİ olan gençlerin büyük çoğunluğu bekar (%66), geri kalanı ise evlidir (%34). Bekar katılımcılar arasında kadınlar daha fazla temsil edilmiştir. Cinsiyetin NENİ olma durumuna etkisi dikkat çekicidir; kadın katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim seviyeleri yüksek olmasına rağmen (lisans, yüksek lisans ve doktora gibi), NENİ statüsünde olmaları, cinsiyete dayalı sosyal ve ekonomik engellerin varlığına işaret etmektedir. Öte yandan, evli olan erkek NENİ katılımcılarının çoğunlukla daha düşük eğitim seviyelerine sahip olmaları (ilkokul, ortaokul terk) ve erken yaşta işgücüne katılım sağlamamış olmaları, evlilik ve ailevi sorumlulukların iş bulma sürecini zorlaştırabileceğini göstermektedir.

Yapılan araştırmalarda da NENİ olma durumunun cinsiyet ve medeni duruma göre değişiklik gösterdiği, benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Türkiye’de NENİ oranı dünya ortalamasının yaklaşık iki katı iken, genç kadın işsizliği oranı dünya ortalamasının yaklaşık üç katıdır (T  İK, 2017). Kaydedilen verilere göre 2000-2024 yılları arasında genç kadın ve genç erkek NENİ oranları önemli değişiklikler göstermiştir. Bu dönemde, genç kadınların NENİ oranları genellikle genç erkeklerin oranlarından daha yüksek olmuştur. Bu durum, genç kadınların işgücü piyasasına katılımda ve eğitimde karşılaştıkları zorlukları yansıtılmaktadır (Yavaş, 2021). İstatiksel verilere baktığımızda 2000’li yılların başında, genç kadınların NENİ oranları dünya genelinde yüksek seviyelerdeydi. Türkiye’de, 2000 yılında genç kadınların NENİ oranı %32,8 iken, genç erkeklerin oranı daha düşüktü. Bu dönemde, genç kadınların işgücüne katılım oranları düşük, eğitim seviyeleri ise genellikle erkeklere kıyasla daha düşüktür (T  İK, 2017).

2010’lu yıllarda, genç kadınların yükseköğretime ve işgücüne katılım oranlarında artış gözlemlenmiştir. Ancak, bu artış NENİ oranlarını düşürmede yeterli olmamıştır. 2014-2019 döneminde, Türkiye’de 15-19 yaş grubundaki genç kadınlarda NENİ oranı %21-22 düzeyinde iken, 20-24 yaş grubunda bu oran %45-47 arasında değişmiştir. Aynı dönemde, genç erkeklerin NENİ oranları daha düşük seviyelerde kalmıştır. 2020 yılı itibarıyla, Türkiye’de 18-29 yaş grubundaki NENİ olan gençlerin oranı %34,7 olarak belirlenmiştir. Bu yaş grubundaki NENİ olan kadınların oranı %50,5 iken, erkeklerde bu oran %24,4’tür (ILO, 2024; UNDP, 2020, 2023). Bu çalışmada doğrudan salgın etkisi g zlemlenmese de yapılan araştırmalarda COVID-19 salg n , genç kadınların işgücü piyasasına katılımını daha da zorlaştırmış ve NENİ oranlarını artırdığı görülmektedir. 2023 yılında, dünya genelinde genç kadınların NENİ oranı, genç erkeklerin oranının iki katına çıkmıştır. Bu durum, genç kadınların işgücü piyasasına katılımda ve eğitimde karşılaştıkları yapısal zorlukları yansıtılmaktadır. Genç kadınların işgücü piyasasında kalıcı olabilmesi için eğitim planlamaları ve özel olarak genç kadınlara yönelik çok yönlü işgücü politikalarına büyük bir ihtiyaç bulunmaktadır (Lodovici & Patrizio, 2013; Meherali, Punjani, Louie-Poon, Abdul Rahim, Das, Salam & Lassi, 2021).

Medeni durum çerçevesinde de yapılan araştırmalarda benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Genç kadınlar ve erkekler için NENİ oranları üzerinde değişen bir etkiye sahiptir. Genç kadınlar için evli olmak, işgücü piyasasına katılımları ve eğitime erişimleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedir. Aile kavramını düşünerek hedeflerini ve planlarını oluştırmaktadır. Evlilik hazırlığı yapan kadın NENİ olan bireyin de önceliğinin

istihdam edilmekten aile kurma yönüne kaydığı görülmektedir. TÜİK verileri, 2023 yılında Türkiye'de 15-29 yaş aralığındaki evli genç kadınlar için NENİ oranının %35, bekâr genç kadınlar için ise %20 olduğunu göstermektedir. Bu durum, evli genç kadınların ev içi sorumluluklar ve çocuk bakımı nedeniyle işgücü piyasasına katılımında zorluklarla karşılaştığını göstermektedir. Ayrıca medeni durumun genç erkekler arasındaki NENİ oranları üzerinde etkisi olmakla beraber bu etki kadınlara oranla daha azdır. Evli genç erkekler, bekâr genç erkeklere kıyasla genellikle daha yüksek iş gücü piyasasına katılım oranlarına sahiptir. 2023 yılında Türkiye'de 15-29 yaş aralığındaki evli genç erkekler için NENİ oranı %15 iken bekâr genç erkekler için bu oran %25'tir (TÜİK, 2023). Bu durum, evli genç erkeklerin ailelerinin geçimini sağlamadaki rolleri nedeniyle işgücü piyasasına daha fazla dahil olduklarını göstermektedir.

OECD ülkeleri arasındaki karşılaştırmalar da medeni durumun NENİ oranları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. OECD'nin 2022 raporuna göre, evli genç kadınların NENİ oranları, bekar genç kadınlara kıyasla %10-15 daha yüksektir. Benzer şekilde, evli genç erkeklerin NENİ oranları, bekâr genç erkeklere kıyasla %5-10 daha düşüktür (OECD, 2022). Bu bulgular, medeni durumun gençlerin işgücü piyasasına katılımı ve eğitimde devamlılıkları üzerindeki önemli etkisini vurgulamaktadır. Aynı zamanda Eğitim seviyesi, medeni durumu NENİ konusunda etkilemektedir. Yükseköğretim mezunu genç kadınlar arasında evli genç kadınların NENİ oranları, bekâr genç kadınlara göre daha yüksektir. 2000 ve 2024 yılları arasında, yükseköğrenim görmüş evli genç kadınlar için NENİ oranı %32' den %41'e yükselmiştir ve bu durum, evli genç kadınların işgücü piyasasına katılımında karşılaştıkları zorlukları göstermektedir. Medeni durumun NENİ oranları üzerindeki etkisini azaltmak için eğitim planlaması ve işgücü politikalarının geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Eğitim Düzeyi ve NENİ çerçevesinde, katılımcıların eğitim durumu dikkate alındığında, ilkokul mezunlarından doktora mezunlarına kadar geniş bir yelpaze olduğu görülmektedir. NENİ olma durumunun özellikle lise ve üniversite mezunları arasında yoğunlaşması dikkat çekicidir. Bu durum, yüksek eğitim seviyesinin bile NENİ sorununa çözüm olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte eğitimden erken ayrılanların (ortaokul ve lise terk) da NENİ olma riskinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Eğitim durumu, NENİ olma riskini belirleyen en önemli faktörlerden biridir. Katılımcıların eğitim seviyelerine bakıldığında, eğitim seviyesi ile NENİ olma süresi arasında belirgin bir ilişki olduğu görülmektedir. İlkokul ve ortaokul terk gençlerin uzun yıllardır NENİ statüsünde olması, düşük eğitim

seviyesinin gençlerin iş piyasasına girişini zorlaştırdığını göstermektedir. Örneğin, N6 katılımcısı 8 yıldır NENİ statüsündedir ve eğitim seviyesi ilköğretim olarak kaydedilmiştir. Buna karşılık, yüksek eğitim seviyesine sahip gençler (lisans, yüksek lisans mezunları), daha kısa sürede NENİ olmalarına rağmen, bu durumun temelinde nitelikli iş bulma güçlükleri yatmaktadır. Psikoloji, mimarlık, ilahiyat gibi farklı disiplinlerden mezun NENİ olan gençler, işgücü piyasasında karşılaştıkları spesifik engellerden dolayı iş bulma süreçlerinde zorluklar yaşamaktadırlar. Katılımcıların mezuniyet yılları 2014 ile 2024 arasında değişiklik göstermektedir ve bu süre zarfında NENİ olma yılları 1 ile 8 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Mezuniyet yılı, NENİ olma süresini belirleyen kritik bir unsurdur. Özellikle 2014-2020 yılları arasında mezun olan gençlerin, iş bulma süreçlerinde zorluk yaşadıkları görülmektedir. Bu dönem, Türkiye’de ekonomik dalgalanmaların yoğun yaşandığı ve genç işsizliğinin yükseldiği bir dönemdir. Eğitim seviyesi yüksek olan gençlerin bile iş piyasasında tutunamaması, mezuniyet sonrası dönemde iş bulma süreçlerinin ekonomik şartlara bağlı olarak zorlaştığını göstermektedir.

Aile Durumu ve NENİ çerçevesinde, NENİ gençlerin aile bireylerinin eğitim düzeyi genel olarak lise mezunu ve üzerindedir. Ailelerin eğitim durumu ve çocuk sayısı gibi faktörler, gençlerin NENİ olma durumunu etkileyen önemli etmenler olarak görülmektedir. Birlikte yaşayan aile bireylerinin çoğunlukta olması, aile desteğinin NENİ olma durumunu belirleyici bir rol oynayabileceğini göstermektedir. NENİ gençlerin aileleriyle birlikte yaşama durumu, bu gençlerin ekonomik ve sosyal bağımsızlıklarını kazanma sürecini de etkileyen bir faktördür. Katılımcıların yarısından fazlasının (%55) aileleriyle birlikte yaşadığı gözlemlenmiştir. Özellikle kadın NENİ gençlerin aileleriyle birlikte yaşama oranı yüksektir. Aileyle birlikte yaşamak, gençlerin ekonomik olarak ailelerine bağımlı kalmasına neden olabilirken, bu durum aynı zamanda iş arama motivasyonlarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Ailelerin gençler üzerindeki baskı seviyesi ve iş bulma konusundaki destekleri, bu süreçte önemli bir rol oynamaktadır.

Akademisyenler ve NENİ çerçevesinde, eğitim yönetimi akademisyenlerinin demografik çeşitliliği, onların eğitim politikaları ve NENİ gençlerin durumu hakkında derinlemesine bilgi sağlayabilmelerini mümkün kılmaktadır. Akademisyenlerin bu konudaki deneyim ve uzmanlıkları, NENİ gençler için uygulanabilecek stratejilere yönelik değerli perspektifler sunmaktadır. Sonuç olarak, NENİ gençlerin demografik özellikleri, onların bu duruma düşme nedenlerini anlamada önemli ipuçları sunmaktadır. Cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve aile ile yaşama gibi faktörler, NENİ olma riskini artıran veya azaltan unsurlardır.

Eğitim seviyesi yükseldikçe NENİ olma süresi azalıyor gibi görünse de yüksek eğitilmiş gençlerin de iş bulma süreçlerinde ciddi zorluklarla karşılaştığı ve bu durumun sadece bireysel değil, aynı zamanda yapısal sorunlardan kaynaklandığı açıktır. Bu doğrultuda, NENİ gençlerin iş piyasasına katılımını artırmak için hem eğitim politikalarının hem de işgücü piyasası düzenlemelerinin yeniden ele alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de NENİ gençler sorununa ilişkin ulusal politika belgelerinde yer alan boyutlar, tedbirler ve önerilere yönelik değerlendirmeler ele alındığında, 1982-2024 yılları arasında Türkiye’de hazırlanan ulusal strateji belgeleri, kalkınma planları, hükümet programları ve Millî Eğitim Şûraları incelendiğinde, NENİ gençlerin eğitim ve istihdam politikaları çerçevesinde dolaylı olarak ele alındığı görülmektedir. Her ne kadar NENİ kavramı doğrudan bazı dönemlerde belirtilmemiş olsa da gençlerin iş gücü piyasasına kazandırılması, eğitime devam oranlarının artırılması ve işsizliğin azaltılması gibi konular, NENİ gençlerin sorunlarını çözmeye yönelik stratejiler geliştirilmesini teşvik etmiştir. Bu belgelerde, Türkiye’nin genç işgücü ve eğitim sistemine yönelik uzun vadeli politikaların yer aldığı gözlemlenmektedir. Özellikle 21. yüzyılın başlarından itibaren mesleki eğitim, istihdam edilebilirlik ve genç işsizliği konularına odaklanması, NENİ gençlerin durumunu ele alan tedbir ve önerilerin daha belirgin hale gelmesini sağlamıştır. Bu belgelerdeki konu ile ilgili amaç NENİ gençlere yönelik politika önerilerinin Türkiye’nin genç nüfusunu işgücüne kazandırmak ve bu süreçte karşılaşılan eğitim, sosyal, ekonomik ve yapısal engellerin üstesinden gelmektir. NENİ gençlerinin çoğu, düşük eğitim seviyesi, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin eksikliği ve sosyoekonomik dezavantajlar nedeniyle iş bulmakta zorluk çekmektedir. Ayrıca NENİ gençlerinin sosyo-psikolojik durumunun da işgücü piyasasına katılımın önünde önemli bir engel olduğu belirtilmektedir.

Genç İstihdamına Yönelik Stratejilerin ve Eylem Planlarının Rolü değerlendirildiğinde, Türkiye’de NENİ gençlerin sayısının azaltılması amacıyla oluşturulan bu strateji belgelerinin ve eylem planlarının, genç işsizliğine çözüm arayışının merkezinde yer aldığı görülmüştür. Örneğin, Ulusal Gençlik İstihdam Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2021-2023), gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik çeşitli tedbirler sunmuş ve gençlerin işgücü piyasasına katılımını teşvik eden mesleki eğitim programları geliştirmiştir. Bu dönemde, iş dünyası ile eğitim arasındaki bağın güçlendirilmesi hedeflenmiş, gençlerin iş piyasasına geçişlerini kolaylaştıracak kariyer rehberliği hizmetleri önerilmiştir. NENİ gençlerin özellikle mesleki eğitim aracılığıyla işgücü piyasasına katılımlarını artırmaya yönelik politikalar öne çıkmıştır.

İŞKUR'un Stratejik Planı ve İş Piyasasına Entegrasyonu değerlendirildiğinde, İŞKUR Stratejik Planının (2024-2028), gençlerin işgücü piyasasına dahil edilmesini hedefleyen kapsamlı tedbirler içerdiği görülmüştür. NENİ gençler için mesleki gelişim programlarının artırılması ve iş dünyasıyla yakın iş birliği yapılması öngörülmüştür. İŞKUR'un stratejik planında özellikle gençlerin beceri kazanmaları ve iş hayatına geçiş süreçlerinin hızlandırılması vurgulanmıştır. Bu durum, NENİ gençlerin eğitimden sonra işsiz kalmalarını önleyecek bir yapı oluşturma çabası olarak değerlendirilmektedir.

Mesleki ve Teknik Eğitimin NENİ Gençler Üzerindeki Etkisi değerlendirildiğinde, Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024), mesleki eğitimin genç işsizliğini ve NENİ oranını azaltmada kilit rol oynayabileceğini vurgulamıştır. Bu çerçevede, Mesleki ve Teknik Eğitimin yeterince ele alınmaması nedeniyle oluşan ancak çözülmesi görece kolay bazı sorunları bulunmaktadır. 1940'larda okullar bünyesine taşınmadan önce, üretimle iç içe ve okullar tarafından desteklenen mesleki ve teknik eğitim sistemi, bu değişiklik sonrasında kimi zaman hafif, kimi zaman ağır ölçekte toplumdan uzaklaşma sorunlarıyla mücadele etmek zorunda kalmıştır. 1960 sonrası Planlı Dönem ise sanayi ve teknik eğitime en güçlü desteği sağlamıştır. Türkiye'nin hızlı bir kalkınma süreci yaşadığı bu yıllarda, orta kademedeki teknik eğitimi temsil eden nitelikli üretici teknik güç üzerinden çeşitli engellemelerle karşılaşmıştır. Halen devam eden bu temel sorun, Türkiye'de eğitimin kilit noktalarından biri olarak çözüm beklemektedir (Dülger & Çilek, 2021). Bu sorunun çözülmesi için Mesleki eğitim kurumlarının iş dünyasıyla entegre edilmesi konusunda atılan adım, gençlerin eğitim sonrasında iş bulmalarını kolaylaştırmıştır. Mesleki ve teknik eğitimdeki kaliteyi artırma, teknoloji tabanlı becerilerin geliştirilmesi ve sektörle uyumlu müfredatlar oluşturma NENİ gençler için etkili bir çözüm olarak öne çıkmıştır. Bu sayede, meslek edinme yoluyla NENİ gençlerin iş piyasasına girişleri desteklenmiştir.

Hükümet Programlarındaki Yaklaşımlar değerlendirildiğinde, Hükümet programlarında, özellikle 45. Hükümetten başlayarak genç istihdamını artırmaya yönelik politika yapıcı adımlar atıldığı gözlemlenmektedir. Kırk Beşinci Hükümet Programı (1983-1987) ve Kırk Altıncı Hükümet Programı (1987-1989), ekonomik krizlerle mücadele çerçevesinde genç işsizliğine çözüm arayışında olmuş, mesleki eğitimin önemine vurgu yapılmıştır. NENİ gençlerin iş piyasasına kazandırılmasına yönelik uygulamalar bu dönemlerde başlarken, sonraki hükümet programlarında da genç istihdamını artırıcı tedbirler dikkat çekmiştir. Örneğin, Altmış Birinci Hükümet Programı (2011-2014), genç işsizliğiyle mücadelede yeni projelerin devreye alınmasını ve gençlere iş fırsatlarının sunulmasını hedeflemiştir.

Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programlarının NENİ olan gençler üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, 2019-2024 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları, genç işsizliğini azaltmaya yönelik kapsamlı stratejiler geliştirmiştir. Özellikle salgının etkisiyle eğitimden ve işgücünden uzak kalan gençlerin yeniden eğitim ve iş süreçlerine dahil edilmesi için dijital becerilerin artırılması, uzaktan eğitim fırsatlarının genişletilmesi gibi tedbirler önerilmiştir. Bu programlarda, gençlere yönelik mesleki eğitim kurslarının yaygınlaştırılması ve yaşam boyu öğrenme olanaklarının artırılması hedeflenmiştir. Böylece, NENİ gençlerin işgücü piyasasına katılımını hızlandıracak çeşitli destek mekanizmaları devreye sokulmuştur.

Kalkınma planlarında NENİ gençlere yönelik politikalar değerlendirildiğinde Kalkınma planları, gençlerin eğitime erişimini ve iş gücüne katılımını artırmayı hedefleyen uzun vadeli stratejiler geliştirmiştir. Özellikle Dokuzuncu (2007-2013) ve Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), genç işsizliği ve NENİ oranlarının azaltılması için mesleki eğitimin güçlendirilmesi ve iş dünyası ile eğitim kurumları arasında köprüler kurulmasını önermiştir. On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) ise gençlerin istihdama kazandırılmasına yönelik çok daha geniş bir çerçevede dijital dönüşüm ve teknoloji odaklı eğitim programlarını gündeme getirmiştir.

Millî Eğitim Şûraları ve NENİ Gençlere Yönelik Eğitim Politikaları değerlendirildiğinde, Millî Eğitim Şûralarında, doğrudan NENİ gençler yerine eğitimdeki reformlar ve gençlerin iş hayatına entegrasyonu üzerinde durulmuştur. Özellikle 14. Millî Eğitim Şûrası (1999) ve 20. Millî Eğitim Şûrası (2021), gençlerin eğitime devamını sağlamak ve mesleki eğitimle iş gücüne katılımlarını artırmak amacıyla önerilerde bulunmuştur. Dijital becerilerin artırılması, teknoloji odaklı eğitimler ve uzaktan eğitim imkanları, NENİ gençlerin eğitim süreçlerine yeniden dahil edilmeleri için önemli araçlar olarak görülmüştür.

Sonuç olarak Türkiye’de NENİ olan gençlerin sayısının azaltılması amacıyla son 40 yılda geliştirilen strateji belgeleri, kalkınma planları ve hükümet programları önemli katkılar sağlamıştır. Özellikle mesleki eğitimin güçlendirilmesi, dijital becerilerin artırılması ve gençlerin iş piyasasına geçişlerini kolaylaştıracak politikalar, NENİ olan gençlerin iş gücüne katılımını teşvik etmiştir. Ancak NENİ olan gençlere yönelik daha spesifik stratejilerin geliştirilmesi ve bu gençlerin sosyal ve ekonomik entegrasyonunu sağlayacak kapsamlı programların uygulanması gerekmektedir. İncelenen dokümanlarda NENİ olan gençlere yönelik doğrudan alınan tedbir ve önerilerin sınırlı olduğu görülmüştür. Eğitim ve istihdam arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi için önerilenlerin çoğunun uygulamaya koyulmadığı

görülmüştür. Her yıl ya da belli aralıklarla güncellenen bu belgelerin eğitimle ilgili bölümlerinin, eğitimin iç ve dış sorunlarını çözme yetisinden yoksun olduğu gösterilmiştir. Eğitim planlaması, halkın eğitim ihtiyaçlarını hak ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda karşılamada başarısız olmuştur. Eğitim, halkın öncelikli ihtiyaçlarına göre şekillenmek yerine, karma veya liberal ekonomi politikalarının egemen olduğu bir sistemin kurulmasına odaklanmıştır (Küçüker, 2012).

Eğitim sisteminin giderek artan sorunlar nedeniyle toplumu 21. yüzyıla hazırlamada yetersiz kaldığı ifade edilmektedir (Özyılmaz, 2013). Eğitimde altyapı ve insan gücü eksiklikleri, öğretmen dağılımındaki dengesizlikler, sınıf mevcutlarının bölgelere göre değişkenlik göstermesi, öğrencilerin mesleki yönlendirilmesindeki sıkıntılar ve finansman gibi birçok çözüm bekleyen sorun bulunmaktadır. Planlı bir eğitim sisteminin oluşturulabilmesi için somut projeler, ek finansal kaynaklar ve kurumlar arası koordinasyon gerekmektedir (Altundemir, 2012). Genel olarak, bir ülkenin geleceği için tasarlanmış politika belgelerinin uygulanma süreçlerinin sorunsuz ilerlemesi ülkenin geleceği açısından büyük önem taşır. Eğitim, istihdam ve geliştirilecek politikaların bütüncül bir yaklaşımla NENİ gençleri kapsamı, gelecekte bu grubun topluma kazandırılması açısından kritik önem taşımaktadır.

NENİ olan gençlerin NENİ olma durumu ve sorununa ilişkin bakış açıları ve değerlendirmeleri ele alındığında, gençlerin verdiği cevaplar, onların NENİ statüsünde olmalarının farklı kişisel, çevresel, ailevi ve emek piyasası faktörleri ile şekillendiğini göstermiştir. Bu durum, NENİ gençlerin toplumsal ve bireysel olarak karşılaştığı çok boyutlu sorunları ortaya koymuştur. Gençlerin, eğitim süreçlerinin ve mezun olduktan sonra yaşadıkları iş arama veya çalışma deneyimlerinin NENİ statüsüne katkıda bulunduğu öne çıkmıştır. Gençlerin NENİ olma durumunu tanımlamaları geçmişteki çalışma deneyimleri, eğitim durumları ve iş arama süreçleri üzerinden şekillenmiştir. Örneğin, gençlerin büyük bir kısmı daha önce iş deneyimi yaşamadığını veya yarı zamanlı çalışma deneyimlerinin olduğunu belirtmiştir. Bu da gençlerin tam zamanlı iş bulma sürecinde zorluklarla karşılaştığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, gönüllü çalışmaların varlığı, bazı gençlerin çalışma hayatına entegre olma çabalarını sürdürdüğünü, ancak bu çalışmaların ücretlendirilmemesi nedeniyle NENİ statüsünde kalmaya devam ettiklerini göstermektedir.

Gençlerin NENİ olma nedenlerini bireysel, çevresel, aile kaynaklı ve emek piyasası kaynaklı olduğu görülmüştür. Bireysel nedenler çerçevesinde gençlerin eğitim tercihleri, kişisel özellikleri ve genel sağlık durumları öne çıkmıştır. Eğitim tercihlerinin gençlerin NENİ olmasına etkisi, seçtikleri bölümlerin iş piyasasında talep görmemesi veya mezun olduktan

sonra istihdam sağlayamaması şeklinde ifade edilmiştir. Kişisel özellikler ise gençlerin iş arama motivasyonlarını veya iş hayatına atılmadaki özgüvenlerini etkileyen unsurlar şeklinde belirtilmiştir. Sağlık sorunları ise iş aramayı veya eğitime devam etmeyi zorlaştıran önemli bir bireysel etken olarak karşımıza çıkmıştır. Çevresel nedenler çerçevesinde ekonomik kriz, sosyal eşitsizlikler, yaşanan bölge ve sosyal bağlantılar gibi unsurlar çevresel nedenler olarak öne çıkmıştır. Ekonomik krizler gençlerin iş bulma fırsatlarını azaltırken, sosyal eşitsizlikler ve sosyal bağlantıların zayıflığı iş piyasasına entegrasyonlarını zorlaştırdığı belirtilmiştir. Özellikle yaşanan bölgenin ekonomik fırsatlar bakımından kısıtlı olması, gençlerin yerel işgücü piyasasına girmekte zorluk yaşamalarına neden olduğu ifade edilmiştir.

Aile kaynaklı nedenler çerçevesinde aile sorumlulukları ve ebeveyn yaklaşımları, NENİ olma üzerinde önemli bir etkiye sahip görülmüştür. Bakım sorumlulukları, gençlerin iş arama veya eğitim sürecinde zaman ve enerji kısıtlamalarına yol açarken, ebeveynlerin gençlere olan yaklaşımları da onların işgücü piyasasına girişini etkilemiştir. Emek piyasası kaynaklı nedenler çerçevesinde gençler, çalışma koşulları, bilgi ve yönlendirme eksikliği, iş tecrübesi, eğitim-emek piyasası uyumsuzluğu ve ücret düzeyi gibi unsurlara vurgu yaparak, emek piyasasının kendilerine yeterince uygun olmadığını belirtmiştir. Eğitim ve emek piyasası arasındaki uyumsuzluk, özellikle bazı gençlerin mezun oldukları bölümlerde iş bulamamalarına neden olduğu ifade edilmiştir.

Bilgi eksikliği ve yönlendirme yetersizliği ise gençlerin kariyer planlamasında sorunlar yaşamalarına yol açtığı görülmüştür. Bu sınıflamaya uygun olarak yapılan görüşmeler sonucunda 18-29 yaş grubundaki NENİ gençlerin profillerini belirleyen nedenler katılımcılar tarafından sıralanmıştır. Bu nedenler arasında “çevresel nedenler” ve “emek piyasası kaynaklı nedenler” ön plana çıkmıştır. Buna göre, NENİ gençler için öne çıkan ilk beş boyutun ekonomik krizlerin etkileri, Sosyal eşitsizlikler (fırsat eşitliği olmaması, ayrımcılık vb.), Gerekli sosyal bağlantıların eksikliği, bulunduğu eğitim düzeyinin yeterli olduğunu düşünme, düşük ücretle çalışmaktansa, çalışmamayı tercih etme eğilimi şeklinde olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca eğitim sistemi ve gençlerin eğitim deneyimleri de NENİ olma durumunu etkileyen önemli faktörler şeklinde ortaya çıkmıştır. Eğitim sistemindeki eksiklikler, gençlerin eğitimden kopmasına veya eğitimlerini tamamlayamamasına neden olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanamamasının, gençlerin eğitimde başarılı olma şansını azalttığı belirtilmiştir.

Aile yapısı ve dinamikleri de gençlerin NENİ olma durumunu etkileyen önemli faktörler arasında yer almıştır. Aile içindeki ekonomik zorluklar, ebeveynlerin eğitim düzeyi, aile içi ilişkiler ve destek mekanizmaları gençlerin eğitim ve istihdama katılımını doğrudan etkilediği görülmüştür. Örneğin, düşük gelirli ailelerden gelen ya da olumsuz olaylar yaşayan gençler, ailelerine maddi destek sağlamak amacıyla eğitimlerini yarıda bırakmıştır. Gençlerin yaşadığı çevre ve sosyal koşulların da NENİ olma durumunu etkilediği ortaya çıkmıştır. Sosyal eşitsizlikler, ayrımcılık, yetersiz sosyal bağlantılar ve destek mekanizmalarının eksikliği gibi faktörlerin, gençlerin eğitim ve istihdama katılımını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Örneğin, sosyal bağlantıları olmayan gençlerin, iş bulma konusunda zorluk yaşadığı görülmüştür. İş piyasasındaki koşullar ve düzenlemeler de gençlerin NENİ olma durumunu etkileyen önemli faktörler arasında yer almıştır. Ekonomik krizler, işsizlik oranlarının yüksek olması, düşük ücretler ve iş güvencesinin olmaması gibi faktörlerin, gençlerin iş piyasasına katılımını zorlaştırdığı görülmüştür. Ayrıca, eğitim ve iş piyasası arasındaki uyumsuzluğun, gençlerin eğitim aldıkları alanda iş bulamamalarına neden olduğu ifade edilmiştir. Gençlere yöneltilen sorular, onların NENİ olma durumunun doğrudan kişisel yaşamları üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik olup, bu etkilerin psikolojik etkiler ve sosyal etkiler olarak iki temel kategoride toplandığı görülmüştür.

Psikolojik etkiler çerçevesinde NENİ olan gençler, ekonomik belirsizlikler ve geleceğe dair güvensizlik nedeniyle sürekli bir stres ve kaygı hali içinde olduklarını ifade etmiştir. Bu durumun, zamanla takıntılı düşüncelerin gelişmesine neden olduğu ve bireyin psikolojik esenliği üzerinde olumsuz etki yarattığı belirtilmiştir. İstihdam ya da eğitim fırsatlarından mahrum olmanın, gençler üzerinde değersizlik ve yetersizlik hislerine yol açtığı belirtilmiştir. Bu duyguların, gençlerin kendilerini topluma faydalı hissetmelerini engellediği ve özgüven kaybına neden olduğu görülmüştür. Bununla birlikte gençlerin sosyal çevrelerinden uzaklaşarak içine kapandıkları ve özgüven eksikliği yaşadıkları dikkat çekmiştir. Bu durumun, geleceğe dair umut kaybı, pişmanlık ve utanç duygularıyla birleştiği ve bireyleri çalışmaktan kaçınmaya ittiği görülmüştür. Sosyal etkiler çerçevesinde ise NENİ olma durumunun gençlerin ailelerine ekonomik olarak bağımlı olmasına neden olduğu ve bu durumun gençlerde kendilerini daha fazla yetersiz hissetmelerine yol açtığı görülmüştür. Çalışmayan ya da eğitim almayan gençlerin sağlık hizmetlerine erişimlerinin sınırlı olması, onların kendilerini toplumun dışına itilmiş hissetmelerine yol açtığı belirtilmiştir. Aynı zamanda toplumda sorumsuz bireyler olarak algılanmalarının, sosyal ilişkilerini ve özsaygılarını olumsuz etkilediği ifade edilmiştir.

Gençler, çevrelerindeki insanlarla iletişim kurmakta zorlandıklarını ve hatta partnerleriyle ilişkilerinde anlaşmazlıklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu sosyal izolasyon durumunun, psikolojik sorunlarla daha da derinleştiği ifade edilmiştir. Bunlara ek olarak NENİ olmanın belirsizlik, endişe ve memnuniyetsizlik gibi duygusal etkilerinin olduğu vurgulanmıştır. Bu durumların bireylerin kendilerine ve geleceklerine ilişkin algılarını olumsuz etkilediği, bu etkilerin de gençlerin sosyal ilişkilerini ve toplumsal katılımlarını sınırladığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle ekonomik bağımlılık ve toplumsal dışlanma nedeniyle gençlerin kendilerini yetersiz ve çaresiz hissettikleri belirtilmiştir. Ayrıca, gençlerin gelecek beklentileri ve kariyer hedefleri ile ilgili eğitim ve becerilerine uygun iş olanaklarının artması, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ve erişilebilir kariyer ve danışmanlık hizmetleri, staj ve gönüllülük gibi çalışma olanaklarının artması, iş güvencesi ve adil maaş koşulları gibi beklentileri dile getirilmiştir. Bu beklentiler, gençlerin işgücü piyasasında daha fazla fırsat ve adalet arayışında olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte gençlerin, gelecekleriyle ilgili endişe, umut, kişisel gelişim, çevrenin desteğinin olumlu etkileri, özgüven ve iyimserlik gibi duygular taşıdıkları ifade edilmiştir.

Gençlerin cevapları beklentiler, duygular ve süreç, kariyer hedefleri olarak üç ana kategori altında toplanmıştır. Bu kategorilerde gençlerin işgücü piyasasına giriş süreçlerinde karşılaştıkları zorluklar, hissettikleri duygusal durum ve gelecekte kariyerlerinde ulaşmak istedikleri hedefler ortaya koyulmuştur. Beklentiler çerçevesinde gençlerin özellikle eğitim ve becerilere uygun iş fırsatlarının artması, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, staj ve gönüllülük deneyimlerinin iş bulmada yeterli kabul edilmesi gibi talepleri öne çıkmıştır. Dijital dönüşüm ve yeşil ekonomi gibi güncel konulara dair farkındalıkları, gelecekte iş dünyasında ihtiyaç duyulacak becerilere hazırlıklı olma isteklerini göstermiştir. Gençler ayrıca iş güvencesi, adil maaş koşulları ve kariyer danışmanlığı gibi konularda da güçlü beklentilere sahiptir.

Duygular ve süreç çerçevesinde gençlerin endişe ve umut arasında gidip gelen duygusal deneyimleri dikkat çekmiştir. Kişisel gelişime önem vermeleri ve profesyonel ağlarını genişletme çabaları, kendi potansiyellerini gerçekleştirme isteğini yansıtmıştır. Aynı zamanda, çevrenin desteği ve anı yaşama yaklaşımları da bu süreçteki ruh hallerine dair ipuçları sunmuştur. Kariyer hedefleri çerçevesinde gençler, kendi işlerini kurma ve profesyonel gelişim hedeflerine odaklanıp, iş-yaşam dengesine önem vermiştir. Ayrıca, maddi güvence sağlama ve yurt dışında kariyer yapma gibi uzun vadeli hedefleri ön plana

çıkmiştir. Ancak, bazı gençlerin net bir plan veya hedef belirleyemediği görülmüş, bu da kariyer konusunda belirsizlik ve kararsızlıkla mücadele ettiklerini göstermiştir.

Sonuç olarak, NENİ olma durumu, bireysel, çevresel, ailevi ve emek piyasası kaynaklı faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşan çok boyutlu bir sorundur. Bu nedenle, gençlerin NENİ olmasını önlemek için yapılacak müdahaleler, sadece gençlerin bireysel çabalarına değil, aynı zamanda çevresel ve emek piyasası faktörlerine de odaklanmalıdır. NENİ olma durumu, gençler üzerinde ciddi psikolojik ve sosyal etkilere neden olmakta ve bu etkiler hem gençlerin kişisel gelişimlerini hem de toplumsal katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Gençlerin kendilerini değersiz ve yetersiz hissetmeleri, sosyal çevrelerinden uzaklaşmaları ve ailelerine ekonomik olarak bağımlı hale gelmeleri, bu durumu daha da karmaşık hale getirmektedir. Gençler beklentileri, duygusal süreçleri ve kariyer hedefleriyle ilgili endişe ve umut dolu bir dizi deneyim yaşarken, gençlerin geleceğe yönelik beklentilerinin ve duygusal durumlarının, işgücü piyasasına entegrasyonlarını ve kariyer hedeflerine ulaşma çabalarını etkileyen önemli faktörler olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Aile bireylerinin NENİ gençlik sorununa ilişkin bakış açıları ve değerlendirmeleri ele alındığında, aile bireylerinin verdiği cevaplar NENİ olmanın aile dinamikleri üzerinde karmaşık ve çok boyutlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Aileler gençlerin NENİ statüsünü tanımlarken, çocuklarının iş arama sürecinde yaşadığı zorlukları, eğitimlerini ve iş deneyimlerini anlatmalarından elde edilen veriler, gençlerin verdiği bilgilerle tutarlılık göstermiştir. Aileler de gençlerin iş bulma sürecinde karşılaştıkları bireysel ve yapısal engelleri vurgulamıştır. Ailelerin, çocuklarının NENİ olma durumunu anlamalarının, çözüm önerileri geliştirilmesi açısından önem arz ettiği görülmüştür.

Ailelerin gençlere sağladıkları duygusal, maddi ve sosyal destekler, NENİ olma durumunun etkilerini hafifletebilmekte veya ağırlaştırabilmektedir. Ayrıca, gençlerin bireysel motivasyonları, eğitim hedefleri ve sosyal çevreleri de bu sürecin nasıl şekillendiğinde belirleyici rol oynamaktadır. Bazı gençler, NENİ durumundan çıkmak için çeşitli fırsatlar ararken, diğerleri ekonomik veya kişisel nedenlerle bu süreci daha uzun ve zorlu bir şekilde geçirmektedir. Bu durumda ailelerin desteğinin ve yönlendirmesinin, gençlerin iş bulma süreçlerini hızlandırıcı bir etki oluşturacağı sonucuna ulaşılabilir. Bu bulgular, NENİ olma durumunun yalnızca bir işsizlik sorunu olmadığını, aynı zamanda kişisel, sosyal ve duygusal boyutları da içerdiğini açıkça göstermektedir.

Aile bireyleri NENİ statüsündeki çocuklarına duygusal destek ve daha güçlü bir birlik duygusu sağlayarak, aile içinde dayanışmanın artmasına neden olmuştur. Bununla birlikte,

aile üyeleri üzerinde olumsuz etkileri de olmuş, kaygı düzeylerini artırmış ve çeşitli sağlık sorunlarına yol açmıştır. Aile içi iletişim sorunları ve NENİ çocuklarının sosyal faaliyetlere katılımının azalması da aile içi çatışmaların artmasına katkıda bulunmuştur. Genel olarak, aile bireyleri çocuklarının geleceğinde olumlu bir değişiklik beklemektedir. İş bulmanın çocukları için sosyal, ekonomik ve duygusal açıdan daha sağlıklı ve istikrarlı bir yaşam sağlayacağını ummaktadırlar. İş bulmanın çocukların özgüvenini artıracağına, bağımsızlıklarını kazanmalarına yardımcı olacağına ve aile içindeki stresi azaltacağına inanmaktadırlar. İş bulma, çocukların sorumluluk duygusunu geliştirmenin ve daha düzenli bir yaşam sürmelerine yardımcı olmanın bir yolu olarak görülmektedir. Ayrıca, aileler bu süreçte yaşadıkları zorluklarla başa çıkabilmek için diğer ailelere önerilerde bulunmuştur.

Aile bireyleri, çocuklarının NENİ olmasıyla başa çıkmada duygusal sorunlar, iletişim sorunları ve ekonomik zorluklar da dahil olmak üzere çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını belirtmiştir. Ayrıca duygusal ve psikolojik desteğin önemini vurgulamıştır. Çocukların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarına karşı duyarlı olunmasını önermiştir. Aile içi iletişimin güçlendirilmesini de tavsiye etmişlerdir. Bu öneriler, özellikle çocukların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarına duyarlılık gösterilmesi ve aile içi iletişimin güçlendirilmesi yönünde olmuştur. Sonuç olarak, NENİ olmanın sadece bireyi değil aile dinamiklerini de derinden etkilediği görülmektedir. NENİ olmakla başa çıkma zorluğu hem psikolojik hem de sosyal boyutlarda ifade edilmiştir. Bu durumlarla başa çıkmada aile dayanışmasının, duygusal destek ve iletişimin önemi vurgulanmıştır. Ailelerin çocuklarının geleceğine ve beklentilerine yönelik umutları, NENİ olmanın olumsuz etkilerini azaltmak için önemli bir motivasyon kaynağı olarak görülmüştür. Bununla birlikte NENİ gençleri, aileleri destekleyici bir rol oynamakta ve başa çıkma stratejileri geliştirmektedir. NENİ olma durumunun ele alınmasında, bilinçli ve duyarlı aile desteği çok önemlidir. NENİ gençlerin ailelerine yönelik destek programlarının geliştirilmesi, yaşadıkları zorlukları hafifletebilir. Aynı zamanda NENİ gençler için daha olumlu bir geleceğe katkıda bulunabilir.

Eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ gençler sorununa ilişkin bakış açıları ve değerlendirmeleri ele alındığında, eğitim yönetimi akademisyenleri NENİ olma durumu ve bu durumun nedenlerine ilişkin algılarını derinlemesine incelemiştir. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin değerlendirmeleri, NENİ gençlerin profiline geniş bir eğitim, sosyal, ekonomik ve yapısal bağlam içinde ele alınması gerektiğini göstermektedir. NENİ statüsü, bireylerin eğitim süreçlerinden iş piyasasına geçiş süreçlerine kadar pek çok faktörle şekillenmiştir. Araştırma sonuçları, NENİ olan gençlerin profilleri ve NENİ olma

nedenlerine dair iki ana kategoriye ayrılabilir ve sınıflandırılabilir önemli bulgular ortaya koymaktadır. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin bu gençlerin NENİ statüsünde olmasının ardındaki ekonomik, sosyoekonomik, göç ve iş piyasası talepleri ile gençlerin becerileri arasındaki uyumsuzluk gibi faktörlere vurgu yaptıkları görülmektedir. Bu bulgular, NENİ olgusunun geniş ve çok boyutlu bir sorunsal olduğunu, sadece ekonomik faktörlerle sınırlı kalmadığını, sosyoekonomik ve demografik faktörlerin de bu süreçte önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

NENİ olan gençlerin profiline dair yaptığı tanımlamalar, bu gençlerin eğitim durumlarından iş piyasasındaki yerlerine kadar geniş bir yelpazede değerlendirilmiştir. Bu profillemeye, eğitim süreci boyunca gençlerin karşılaştıkları zorlukları, mezuniyet sonrasında yaşadıkları geçiş süreçlerini ve iş piyasasına entegre olma kapasitelerini kapsadığı görülmüştür. NENİ olan gençlerin genel olarak eğitimlerini tamamlamış, ancak mezun olduktan sonra iş bulamayan ya da iş arama sürecinde zorluk çeken bireyler olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, işgücü piyasasına entegrasyonun önündeki yapısal ve bireysel engeller bu profilin bir parçası olarak öne çıkmaktadır. NENİ olan gençlerin profiline dair vurgulanan önemli unsurlardan biri, bu gençlerin mezuniyet sonrası süreçte karşılaştıkları belirsizlikler ve istihdam fırsatlarının yetersizliği olmuştur. Özellikle iş piyasasının beklentileri ile gençlerin sahip olduğu beceriler arasındaki uyumsuzluk, eğitim yönetimi akademisyenlerinin dikkat çektiği kritik bir noktadır. Bu uyumsuzluk, gençlerin eğitimde kazandıkları becerilerin işgücü piyasasında karşılık bulmaması nedeniyle, NENİ statüsünde kalmalarına neden olduğu ifade edilmiştir. Eğitim sürecinin sonunda iş bulamamak, bu gençleri bir tür çaresizlik ve belirsizlik durumunda bırakmıştır.

Eğitim yönetimi akademisyenleri, NENİ olma nedenlerine ilişkin ekonomik faktörler, sosyoekonomik faktörler, göç ve iş piyasası talepleri ile gençlerin becerileri arasındaki uyumsuzluk olmak üzere dört temel faktöre odaklanmıştır. Bu dört temel neden, NENİ statüsündeki gençlerin yaşamlarını şekillendiren yapısal engelleri ve sistemik sorunları gözler önüne sermektedir. NENİ olma durumuna ilişkin en yaygın nedenlerden biri, ekonomik faktörlerdir. Ekonomik krizler, düşük büyüme oranları ve işsizlik oranlarındaki artış gibi unsurlar, gençlerin iş piyasasına girişini zorlaştırmaktadır. Akademisyenlerin vurguladığı bu ekonomik etkenler, özellikle gençlerin iş bulma olanaklarını sınırlamaktadır. İşgücü talebinin azalması ve ücretlerin düşmesi, iş arayan gençlerin karşılaştığı en büyük zorluklar arasında yer almaktadır. Bu durum, gençlerin iş aramaktan vazgeçmelerine ya da işgücü piyasasından tamamen çekilmelerine neden olabilmektedir.

Sosyoekonomik faktörler ise gençlerin NENİ statüsünde olmalarına yol açan bir diğer kritik unsur olarak öne çıkmaktadır. Sosyal eşitsizlikler, yoksulluk ve ailelerin sosyoekonomik durumu, gençlerin eğitimlerini tamamladıktan sonra iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları engelleri derinleştirmektedir. Akademisyenler, özellikle yoksul ailelerden gelen gençlerin iş piyasasında daha dezavantajlı bir konumda olduğunu ve bu durumun onların NENİ statüsüne geçişlerini hızlandırdığını belirtmektedir. Sosyoekonomik koşullar, gençlerin eğitim sürecinde de kısıtlayıcı bir etki yaratarak, işgücü piyasasına girişte dezavantaj yaşamalarına yol açmaktadır. Göç, gençlerin NENİ statüsüne geçişinde önemli bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Göçmen gençlerin, yerel işgücü piyasalarına entegrasyon süreçlerinde yaşadığı zorluklar, bu gençlerin iş bulma şansını düşürmektedir. Ayrıca, göç eden ailelerin sosyoekonomik durumu ve kültürel uyum sorunları da NENİ statüsüne katkıda bulunan etmenler arasında yer almaktadır. Bu durum, göçmen gençlerin eğitim süreçlerinde ve iş arama süreçlerinde karşılaştıkları dil bariyerleri, sosyal uyum sorunları ve işgücü piyasasına entegrasyon zorlukları ile açıklanmaktadır.

Akademisyenlerin altını çizdiği en önemli sorunlardan birinin de iş piyasasının talepleri ile gençlerin sahip olduğu beceriler arasındaki uyumsuzluk olduğu görülmüştür. Eğitim sistemi ile iş piyasası arasındaki kopukluk, gençlerin mezun olduktan sonra iş bulmalarını zorlaştıran en önemli faktörlerden bir olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle üniversite mezunu gençlerin, işgücü piyasasında yeterli talep görmemesi, bu gençlerin NENİ statüsünde kalmalarına neden olmaktadır. Akademisyenler, bu sorunun çözülmesi için eğitim sisteminin işgücü piyasası taleplerine daha uygun hale getirilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Gençlerin eğitim sürecinde kazandıkları becerilerin iş piyasasında karşılık bulması, NENİ statüsünü azaltmada kilit rol oynayacaktır. Bunlarla birlikte bulgular NENİ olan gençlerde nedenlerin oluşturduğu psikolojik ve sosyal etkileri de gözler önüne sermektedir. Eğitim yönetimi akademisyenleri, NENİ olmanın gençlerin psikolojik ve sosyal gelişimleri üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamaktadır. Psikolojik sorunlar, sosyal çevreden uzaklaşma, toplum tarafından dışlanma riski, istihdam olasılığının azalması, yetersizlik hissi, olumsuz davranışlara yönelme ve aileye bağımlılık gibi etkiler, NENİ olan gençlerin bireysel ve toplumsal yaşamlarında derin izler bırakabileceğine işaret etmektedir. Bu, NENİ olma durumunun sadece ekonomik bir sorun değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal açıdan da ciddi sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir.

Eğitim yönetimi akademisyenlerinin sunduğu çözüm önerileri, müdahale stratejileri ve politikalar incelendiğinde, NENİ olan gençlerin gelecekteki ekonomik ve sosyal

entegrasyonlarının sağlanabilmesi için çok yönlü ve kapsamlı bir yaklaşıma ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır. Akademisyenler, NENİ olan gençlerin eğitim ve istihdam süreçlerine yeniden kazandırılması için toplumsal iş birliğinin önemine dikkat çekmiş ve yerel topluluklar, sivil toplum kuruluşları ve ailelerin gençlerin eğitim ve istihdamına katkıda bulunmasına teşvik edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu yaklaşım, NENİ olan gençlerin topluma entegrasyonunda çok paydaşlı bir anlayışın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Destek programları kapsamında, akademisyenler dezavantajlı gruplardan gelen öğrenciler için burslar, özel destek programları ve okul devamsızlığı yapan öğrencilerin takibinin yapılmasını önermişlerdir. Mesleki eğitim ve staj programlarının yaygınlaştırılması, gençlerin iş dünyasında deneyim kazanmasına yardımcı olabileceği gibi, erken yaşlardan itibaren kariyer planlamasına yönelik rehberlik hizmetlerinin sunulması gerektiği vurgulanmıştır. Elde edilen veriler NENİ olan gençlerin iş gücüne katılımını artıracak becerilerin geliştirilmesine yönelik kapsamlı destek programlarının önemini göstermektedir.

Müdahale stratejileri açısından, alternatif eğitim modellerinin geliştirilmesi, dijital okuryazarlığın teşvik edilmesi ve erken tanılama ve izleme sistemlerinin kurulması gibi yaklaşımların dikkat çekici olduğu görülmektedir. Bu stratejiler, NENİ olan gençlerin eğitim ve iş dünyasına yeniden kazandırılmalarında kilit bir rol oynayabilir. Dijital okuryazarlığın teşvik edilmesi, özellikle teknolojinin iş dünyasında giderek daha fazla yer kapladığı günümüzde, NENİ olan gençlerin becerilerini güncellemeleri ve iş piyasasına entegrasyonlarını hızlandırmaları açısından önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Politikalar bağlamında, bütüncül bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Eğitim ve mesleki reformlar, iş dünyası ile eğitim arasında programların geliştirilmesi ve ihtiyaç analizlerinin yapılması, NENİ olan gençlerin topluma kazandırılması için gerekli olan temel adımlar olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada, izleme ve değerlendirme sistemlerinin kurulması, uygulamaların etkinliğini artıracak ve politikaların başarısını ölçmeye yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, NENİ olan gençlerin durumların eğitim yönetimi akademisyenleri tarafından nasıl algılandığı ve hangi çözüm yollarının önerildiği derinlemesine ele alınmıştır. NENİ olgusunun nedenlerine ve sonuçlarına dair yapılan bu kapsamlı değerlendirme, NENİ statüsündeki gençlerin yeniden topluma kazandırılması için çok boyutlu ve disiplinler arası bir yaklaşımın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, eğitim yönetimi akademisyenlerinin NENİ olan gençler sorununa ilişkin önerileri, eğitim sisteminin revize edilmesi, mesleki eğitim programlarının artırılması, eğitim kalitesinin yükseltilmesi ve

dezavantajlı gruplara yönelik fırsatların artırılması gibi unsurlar etrafında şekillenmektedir. Eğitim ve iş dünyası arasındaki bağın güçlendirilmesinin de gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırma noktasında kritik bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu süreçte iş dünyası ile eğitim kurumları arasında daha güçlü iş birliği sağlanarak, gençlerin iş piyasasına uyumları kolaylaştırılmalıdır. Eğitim yönetimi akademisyenlerinin sunduğu önerilerin, Türkiye’de NENİ olan gençlere yönelik politikaların geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için önemli bir rehber niteliğinde olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Eğitim yönetimi akademisyenlerinin eğitim ve istihdam ilişkisine ilişkin bakış açıları ve değerlendirmeleri ele alındığında, Eğitim ve istihdam ilişkisinin, eğitim yönetimi akademisyenlerinin sıklıkla üzerinde durması, çok katmanlı ve derinlemesine analiz yapmasını gerektiren bir konu olduğu ifade edilmiştir. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi detaylandırırken, bu iki kavramın hem bireysel gelişim hem de toplumsal refah üzerindeki etkilerinin incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Eğitim yönetimi akademisyenleri, eğitim sistemlerinin yapılandırılmasının ve işleyişinin istihdam oranları üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini analiz ederek, bu ilişkinin daha sağlıklı ve sürdürülebilir olması için çözüm önerileri geliştirmeye çalışmaktadır. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi, NENİ olan gençler bağlamında değerlendiren akademisyenler, deneyim eksikliği, eğitimin istihdam beklentilerini karşılayacak şekilde revize edilmesi ve eğitim kalitesi gibi temel durumları vurgulamıştır. Eğitim sistemindeki yapısal eksikliklerin gençlerin iş gücüne katılımını zorlaştırdığına ve yetersiz mesleki eğitim programlarının NENİ olma durumuna katkıda bulunduğuna dikkat çekmiştir. Aynı zamanda eğitim sistemindeki bazı yapısal eksikliklerin, okul terkine yol açabileceğini belirtmişlerdir.

Okul terki, gençlerin eğitim sistemini tamamlamadan okulu bırakmaları anlamına gelmektedir. Bu durumun, gençleri NENİ statüsüne iten başlıca nedenlerden biri olduğu görülmüştür. Okul terkine yol açan faktörler, bireysel, ailevi, toplumsal ve kurumsal nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Düşük akademik başarı, motivasyon eksikliği, öğrenme güçlükleri ve disiplin sorunları gibi bireysel etkenler, gençlerin okulu terk etmelerine yol açmaktadır. Aile içi ekonomik zorluklar, ebeveynlerin eğitime verdiği düşük önem, aile içi şiddet veya çatışma gibi ailevi faktörler, gençlerin okulu terk etmesine neden olmaktadır. Sosyoekonomik düzeyi düşük bölgelerdeki gençler, toplumsal dışlanma, işsizlik ve düşük eğitim olanakları gibi toplumsal faktörler nedeniyle okulu bırakmaktadır. Eğitim sistemindeki yapısal eksiklikler, yetersiz rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, uygun

olmayan öğretim yöntemleri ve öğrenci destek mekanizmalarının yetersizliği de okul terkine katkıda bulunmaktadır.

Eğitim yönetimi akademisyenleri, eğitimin işgücü piyasasında bir bireyin sahip olduğu becerileri geliştirdiğini, kariyer yollarını çeşitlendirdiğini ve aynı zamanda toplumun genel refah düzeyini artırdığını belirtmiştir. Eğitim, bireyin bilgi birikimini ve yetkinliklerini artırarak istihdam edilebilirliğini güçlendirmektedir. Özellikle mesleki eğitimlerin işgücü piyasasına daha hızlı ve etkili bir giriş sağladığı, üniversite eğitiminin ise uzun vadede istihdamda kalıcı avantajlar sağladığı vurgulanmıştır. Bununla birlikte, eğitim programlarının işgücü piyasasının talepleri ile uyumlu hale getirilmesi gerektiği, aksi takdirde mezunların istihdam edilememesi ve NENİ olan gençlerin sayısının artması gibi olumsuz sonuçlar doğurabileceği belirtilmiştir. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki her zaman sorunsuz bir şekilde işlememektedir. Eğitim yönetimi akademisyenleri, bu alandaki en büyük zorluklardan birinin eğitim çıktıları ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında tam bir uyum sağlanamaması olduğunu vurgulamıştır. Özellikle hızlı değişen teknolojiler ve dijitalleşme süreci, eğitim programlarının sürekli güncellenmesini gerektirmektedir. Fakat birçok eğitim sistemi, bu değişime ayak uydurmakta zorlanmakta ve bu da işgücü piyasasında beceri açığına yol açmaktadır. Akademisyenler, bu konuda daha esnek eğitim müfredatlarının oluşturulması gerektiğini savunmaktadır.

Eğitim yönetimi akademisyenleri, eğitimin sadece bireysel başarı ve iş bulma olanağını artırmakla kalmadığını, aynı zamanda sosyal eşitsizliklerin azaltılmasında kritik bir rol oynadığını vurgulamıştır. Eğitim, bireylerin sosyal ve ekonomik kökenlerine bakılmaksızın, istihdamda fırsat eşitliğini artırmak için önemli bir araçtır. Ancak, eğitimde fırsat eşitsizliklerinin devam etmesi, toplumsal tabakalaşmayı pekiştirmekte ve dezavantajlı grupların işgücü piyasasında yer bulmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, eğitim sistemlerinde daha kapsayıcı politikaların uygulanması gerektiği, dezavantajlı gruplara yönelik destekleyici mekanizmaların oluşturulmasının kaçınılmaz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim yönetimi akademisyenleri, üniversite eğitiminin bireylerin genel bilgi düzeyini artırarak onları daha analitik düşünmeye ve sorun çözme becerilerini geliştirmeye yönlendirdiğini belirtmiştir. Ancak, akademik eğitimin her zaman işgücü piyasasının spesifik taleplerini karşılamadığı da bir gerçektir. Yükseköğretim kurumlarının, sektörel iş birlikleri yaparak ve müfredatlarını iş dünyasının dinamiklerine uygun şekilde düzenleyerek bu açığı kapatmaları gerekmektedir. Eğitim yönetimi akademisyenlerine göre, mesleki

eğitim ve istihdam arasındaki ilişki çok daha doğrudan ve somut sonuçlar doğurmaktadır. Mesleki eğitim programları, belirli bir mesleğe yönelik bilgi ve becerileri kazandırarak, mezunların işgücü piyasasına doğrudan girişini sağlamaktadır. Ancak, bu tür programların başarıya ulaşabilmesi için iş dünyası ile eğitim kurumları arasında yakın bir iş birliğinin olması şarttır. Akademisyenler, mesleki eğitim programlarının güncellenmesi, iş piyasası taleplerine uygun hale getirilmesi ve özellikle gençler arasında bu tür eğitimlere olan ilginin artırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Eğitim politikalarının istihdam üzerindeki etkisi büyük ölçüde bu politikaların ne kadar etkili olduğuna bağlıdır. Eğitim yönetimi akademisyenleri, eğitim politikalarının, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin geliştirilmesine yönelik olarak tasarlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, yaşam boyu öğrenme, sürekli mesleki gelişim ve dijital yetkinliklerin geliştirilmesi gibi politikaların, bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırmada kritik bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Ayrıca, eğitim politikalarının bölgesel farklılıkları göz önünde bulunduracak şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmekte, farklı bölgelerdeki işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun çözümler sunulmasının önemi ifade edilmektedir. Bu bağlamda NENİ olan gençler ile eğitim yönetimi arasındaki ilişkinin derinlemesine incelenmesi gerekmektedir. NENİ olan gençlerin eğitime ve işgücü piyasasına katılamamasının hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli sonuçları vardır. Düşük yaşam kalitesi, artan sosyal dışlanma riski ve ekonomik bağımlılık bu sonuçlar arasında sayılabilir. Eğitim yönetimi; eğitim kurumlarının ve sistemlerinin planlanması, organize edilmesi, yönlendirilmesi ve denetlenmesini içeren bir dizi stratejik faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Aslanargun, 2007).

Eğitim yönetiminin NENİ olan gençler üzerindeki etkisini anlamak için, eğitim sistemlerinin nasıl yapılandırıldığına, eğitim politikalarının nasıl formüle edildiğine ve bu politikaların gençlerin eğitime ve işgücüne entegrasyonunu nasıl etkilediğine odaklanmak gerekir. Eğitim politikaları gençlerin eğitim sistemindeki yollarını şekillendirmekte ve gelecekte işgücü piyasasındaki yerlerini belirlemekte olduğu görülmektedir. Yetersiz eğitim politikaları veya gençlerin ihtiyaçlarının karşılanmaması, NENİ oranlarının artmasına neden olabilir. Örneğin, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların eksikliği, bazı gençlerin eğitimden erken ayrılmasına ve işgücü piyasasına girememesine yol açabilir. Bununla birlikte mesleki eğitim ve ikincil eğitim yolları, NENİ olan gençler için önemli bir çıkış noktası olabilir. Eğitim yönetimi, akademik başarısızlık durumunda bile gençlerin işgücü piyasasına entegre olmalarını sağlayan esnek eğitim yolları sunmalıdır. Bu tür programlar,

gençleri mesleki becerilerle donatarak iş bulma şanslarını arttırmaktadır. Ancak mesleki eğitimin kalitesi, erişilebilirliği ve gençlerin bu tür programlara yönlendirilmesi, eğitim yönetiminin başarılı bir şekilde işlemesini gerektirmektedir. Erken uyarı sistemleri ve rehabilitasyon programları, NENİ olan gençlerin sayısının azaltılmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Eğitim yönetimi, okulu bırakma riski taşıyan gençleri erken tespit ederek, onlar için özel müdahale programları geliştirebilir. Bu tür programlar, gençlerin eğitime geri dönmelerini ve işgücü piyasasına entegrasyonlarını sağlayabilir. Eğitim sisteminin bu gençlerin ihtiyaçlarına duyarlı bir şekilde yapılandırılması, sadece bireysel değil toplumsal refahı da arttıracaktır. Ayrıca akademisyenlerin, NENİ olan gençlik sorununu ele almak için çözüm ve strateji önerileri de analiz edilmiştir. Dolayısıyla akademisyenlerin görüşleri, NENİ olan gençler sorununun kapsamlı bir şekilde ele alınması gerektiğini ve çözüm odaklı politikaların, gençlerin eğitim ve istihdam olanaklarına entegrasyonunu sağlamak için önem arz ettiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, eğitim yönetimi akademisyenleri, eğitim ve istihdam ilişkisinin çok boyutlu olduğunu ve bu ilişkinin güçlü bir şekilde kurulabilmesi için hem eğitim hem de işgücü piyasası tarafında yapısal reformlara ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Eğitimin bireylerin istihdam edilebilirliğini artırma işlevi, işgücü piyasasının değişen dinamiklerine göre şekillendirilmeli ve sürekli güncellenmesi gerekmektedir. Ayrıca, başarılı bir eğitim yönetimi süreci için eğitimde fırsat eşitliği sağlanarak, toplumsal adaletin korunması ve işgücü piyasasında herkesin eşit şartlarda rekabet edebilmesi hedeflenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, eğitim ve istihdam arasındaki uyumsuzlukların giderilmesi, daha sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik büyümenin de temelini oluşturacaktır.

Yapılan bu çalışmada NENİ olan gençlerin profilleri, NENİ olma nedenleri, bu durumun sosyal ve psikolojik etkileri ile çözüm stratejileri ve politika belgeleri bütünsel bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu bağlamda her bir soruya verilen yanıtın, NENİ olan gençlerin genel durumu ve bu durumla nasıl başa çıkılabileceğinin anlaşılmasına katkı sağladığı görülmüştür. NENİ olan gençlerin hangi koşullar altında NENİ statüsünde olduklarını ve bu duruma yol açan faktörlerin ne olduğu açıklığa kavuşturulmuştur. NENİ sorununun ulusal düzeyde ele alınma şeklinin, önerilerin ve politikaların incelenmesini sağlamıştır. Bu politikalar, NENİ olma nedenlerinin giderilmesine yönelik çözüm önerileri, istihdam ve eğitimle entegrasyon stratejileri açısından önemlidir.

NENİ olma nedenlerinin anlaşılması, ulusal politikaların etkinliğini ve bu sorunla mücadele stratejilerinin ne derece hedef odaklı olduğunu değerlendirme fırsatı sunmuştur. Bu bağlamda politik belgelerde sunulan tedbirlerin NENİ olma durumu ile ilgili gerçek ihtiyaçlara hitap etme konusunda yüzeysel kaldığını göstermiştir. NENİ olmanın gençler üzerindeki psikolojik ve sosyal etkilerini anlamak, sorunun sadece ekonomik değil, bireysel, eğitimsel ve toplumsal boyutlarıyla da ele alınması gerektiğini göstermiştir. Psikolojik ve sosyal etkiler, NENİ gençlerin geleceğe bakışlarını, motivasyonlarını ve kariyer hedeflerini doğrudan etkileyebilmektedir. Bu bağlamda ulusal stratejilerin ve belgelerin gençlerin duygusal refahı ve sosyal uyumu üzerindeki etkileri kapsayacak kadar açık ve detaylı hazırlanmadığı görülmüştür. NENİ gençlerin ve ailelerinin gelecekte ne beklediklerini ve nasıl bir gelecek öngördüklerini irdelerek, çözüm önerilerinin gençlerin umutları ve hedefleriyle ne kadar uyumlu olduğunu ortaya konulmaya çalışılmıştır. NENİ olan gençlerin geleceğe dair değerlendirmeleri, onları istihdama ve eğitime kazandırmaya yönelik müdahale stratejilerinin yapılandırılmasında önemli olduğunu göstermiştir. Eğitim ve istihdamın ilişkilendirilme biçimi, NENİ olma riskini azaltma stratejilerinin nasıl yapılandırılabilirliği konusunda ipuçları vermektedir. Akademisyenlerin görüşleri, mevcut politikaların yeterliliğini değerlendirmenin yanı sıra yeni stratejiler geliştirmek için de kaynak teşkil etmiştir. Akademik perspektiflerin katkısıyla, NENİ sorununun üstesinden gelmek için daha etkili ve sürdürülebilir politikalar geliştirilebilir.

Yapılan araştırma literatürde yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında ele alınan bazı durumlar bakımından benzerlik bazı durumlar bakımından farklılık göstermekte ve bu çalışmalar bağlamında tartışılmaktadır. Literatürde çalışmamızın sonuçlarının bir kısmıyla örtüşen benzer araştırmalar bulunmaktadır. Ekiz ve Özel (2020), Tunçsiper ve Rençber (2020) ile Arı ve Yıldız (2017), farklı zaman dilimlerinde Türkiye'de gerçekleştirdikleri analizlerde, yükseköğretim okullaşma oranındaki artışın NENİ durumunu önlemediği sonucuna varmışlardır. İlk bakışta bu durum şaşırtıcı görünebilir; ancak eğitim seviyesi yükseldikçe nitelikli iş gücü arzının da artmasıyla NENİ oranının yükselmesi muhtemeldir.

Eğitim ve NENİ arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmaların sınırlı olmasının yanı sıra genç işsizlik kavramının yardımıyla inceleyen pek çok çalışma mevcuttur. Bu araştırmalarda eğitim değişkeni, okullaşma oranı, eğitim harcamaları ve mezun sayıları gibi farklı parametreler üzerinden ele alınmıştır. Farklı dönemler ve ülkelerde yapılan analizler çeşitli sonuçlar vermektedir. Sonuçların farklılık göstermesi, verilen eğitimin kalitesi, iş alanlarıyla uyumu ve bireylere kazandırdığı beceri ve niteliklere bağlı olarak değişmektedir.

Yapılan alışmalar eğitimin kaliteli olması, iş gücü piyasasının taleplerini karşılaması ve bireylere çalışacakları alanlarda gerekli beceri ve nitelikleri kazandırması durumunda, genç işsizlik ve NENİ oranlarının azalacağını belirtmektedir. Bu bağlamda, yapılan çalışmada eğitim yönetimi akademisyenlerinin görüşlerine başvurulması eğitim sistemlerinin kalitesi ve iş gücü piyasası ile uyumu, NENİ durumunu önlemede farklı bir bakış açısı ve özgünlük katmıştır (Hunady ve Pissar, 2016; Nunez ve Livanos, 2010; zcan, Tepekule ve Kayalidere, 2016; Rajmohan ve Abeysekera, 2016; Brauns, Gangl ve Scherer, 1999; Tarvid, 2010).

Tatar ve ztrk (2024) tarafından yapılan araştırma, Türkiye’deki NENİ olan gençlerin sorunlarını ve ihtiyaçlarını betimlemeyi amaçlamaktadır. Literatür taraması yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışmada, cinsiyet, aile, evre, eğitim durumu, işgücü piyasası, faaliyet durumu ve risk faktörleri gibi değişkenler incelenmiştir. Araştırma, TİİK ve NENİ oranları üzerinden değerlendirilmiştir. Usanmaz (2024) tarafından gerçekleştirilen alışma, NENİ olan gençlere yönelik literatüre teorik katkı sağlamayı hedeflemektedir. Teorik literatür taraması yöntemi kullanılarak yapılan bu araştırmada, yaş, cinsiyet, eğitim, sektörel dağılım, coğrafi dağılım, OECD ve TİİK verileri gibi değişkenler ele alınmıştır.

Kılıç (2014) tarafından yapılan araştırma, 15-24 yaş arası NENİ olan gençlerin durumunu betimlemeyi amaçlamaktadır. Nicel yöntemler, Kikare testi ve Anova kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, cinsiyet, yaş, eğitim ve işgücü piyasası durumu, TİİK, ILO, OECD ve Eurofound verileri gibi değişkenler ele alınmıştır. Tatar ve ztrk (2024), Usanmaz (2024), Işık (2019) ve Kılıç (2014) alışmalarında olduğu gibi birçok alışma, NENİ olan gençlerin demografik özelliklerini, eğitim durumlarını, araştırmalar, NENİ olan gençlerin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve işgücü durumu gibi değişkenleri, işgücü piyasasındaki yerlerini ve sosyoekonomik durumlarını ele almıştır. Bu alışmalar yapılan çalışma da sosyodemografik değişkenlere yer verdiğinden benzerlik göstermektedir.

Açar ve Güneş (2023) tarafından yapılan araştırma, OECD lkelerinin 2005-2019 verileri ile NENİ oranının makroekonomik belirleyicilerini saptamayı amaçlamaktadır. Doğrusal panel veri modeli kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, SYİH, Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) büyüme oranı, gayri safi millİ harcama ve nüfus artışı gibi değişkenler incelenmiştir. Bingöl (2020) tarafından yapılan araştırma, kırılğan beşli ülkelerin 2005-2018 yıllarındaki makroekonomik göstergelerinin NENİ zerindeki etkisini incelemektedir. Sabit etkiler modeli ile panel veri yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, kişi başına GSYİH, enflasyon oranı, eğitim harcamalarına göre düzeltilmiş tasarruflar, doğrudan yabancı yatırım ve İGE endeksi verileri gibi değişkenler ele alınmıştır.

Karahan Dursun ve Uslu (2019) tarafından yapılan araştırma, genç işsizlik ve yetişkin işsizlik boyutlarını karşılaştırmakta ve küresel finans krizini analiz etmektedir. Tramo-Seats yöntemi, ampirik analiz, ADF (Augmented Dickey-Fuller), PP (Phillips-Peron) ve Ng-Perron testleri, durağanlık analizi ve sınır testi gibi yöntemler kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, bölgesel dağılım, genç ve yetişkin işsizlik büyüme oranları ve NENİ oranları gibi değişkenler incelenmiştir. Açar ve Güneş (2023), Bingöl (2020), Karahan Dursun ve Uslu (2019) çalışmalarında olduğu gibi NENİ oranlarının makroekonomik belirleyicileri ve sosyoekonomik faktörler üzerine odaklanan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmalar, GSYİH, enflasyon oranı, doğrudan yabancı yatırım ve ekonomik büyüme gibi makroekonomik göstergelerin NENİ oranları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan çalışma literatürdeki bu çalışmalardan ayrılmaktadır.

Baykal ve Bayat (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışma, Türkiye'deki genç işsizliği ile ilgili bilgi vermeyi ve ulusal istihdam stratejisinin politikalarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çolak ve Koç (2023) tarafından yapılan çalışmada da genç işsizlikle ilgili yapılan çalışmaların bibliyometrik analizi gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması ve açıklayıcı tablolar kullanılarak yapılan bu araştırmalarda, cinsiyet, eğitim düzeyi, köken, beceri düzeyi ve TÜİK oranları gibi değişkenler incelenmiştir.

Taş, Küçükoğlu ve Demirdöğmez (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışma, Batı'nın genç işsizliği önleme politikaları ile Türkiye'de genç işsizliği önleme önerilerini sunmayı amaçlamaktadır. Literatür taraması ve açıklayıcı tablolar kullanılarak yapılan bu araştırmada, cinsiyet, yaş, OECD ve TÜİK verileri ile NENİ oranları gibi değişkenler ele alınmıştır. Es ve Güven (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışma, NENİ üzerine 2015 yılı ulusal istihdam stratejisi hedefleri ile durum analizi yapmayı amaçlamaktadır. Açıklayıcı tablo ve grafikler kullanılarak yapılan bu araştırmada, OECD ve TÜİK verileri, yaş, cinsiyet, coğrafi dağılım ve işgücü durumu gibi değişkenler incelenmiştir. Taş, Küçükoğlu ve Demirdöğmez (2018), Es ve Güven (2015) ve Baykal ve Bayat (2020) çalışmalarında görüldüğü gibi genç işsizliği ve NENİ sorununu çözmeye yönelik politika ve strateji önerileri sunan çalışmalar da dikkat çekmektedir. Bu araştırmalar, ulusal ve uluslararası istihdam stratejilerini ve politikalarını değerlendirmiştir. Yapılan çalışma da ulusal politika belgelerinde yer alan tedbir ve önerileri analiz etmeyi amaçladığından bu yönüyle verilen çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Köken ve Koç (2022) tarafından yapılan çalışma, Türkiye'de NENİ oranlarının bölgesel etkileşimlerini incelemeyi ve İzmir'deki NENİ olan gençlerin algılarını belirlemeyi

amaçlamaktadır. Mekansal panel analizi ve sabit etkili mekansal hata modeli kullanılarak gerçekleştirilen bu araştırmada, NENİ oranları, eğitime katılma oranı, GSYİH endeksi, eğitimden erken ayrılma oranı ve istihdam edilme yüzdesi verileri incelenmiştir. Urhan (2019) tarafından yapılan araştırma, Avrupa 2020 hedefleri doğrultusunda NENİ sorunuyla başa çıkmada başarılı olup olmadığını değerlendirmektedir. Tanımlayıcı istatistikler kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, EUROSTAT verileri (yaş, yoksulluk, dışlanma) ve Avrupa Birliği NENİ oranları gibi değişkenler incelenmiştir. Köken ve Koç (2022) ve Urhan (2019) tarafından yapılan çalışmalar gibi NENİ olan gençlerin bölgesel ve coğrafi dağılımını inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmalar, Türkiye’deki ve Avrupa’daki NENİ olan gençlerin coğrafi dağılımını ve bölgesel farklılıklarını ele almıştır. Yapılan çalışma bu çalışmalar gibi bölgesel ve coğrafi konuma odaklanmadığından farklılık göstermektedir.

Özen Atabey (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışma, Türkiye’deki NEİY (ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler) profilini incelemekte ve gençlik garanti programıyla ilgili öneriler sunmaktadır. Literatür taraması ve açıklayıcı tablolar kullanılarak yapılan bu araştırmada, cinsiyet, köken, eğitim seviyesi ve çalışma tutumu gibi değişkenler ele alınmıştır. Özen Atabey (2019) ve Kılıç (2014) gibi Eğitim ve yetiştirme programlarının NENİ olan gençler üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Bu araştırmalar, gençlik garanti programları ve eğitim politikalarının NENİ olan gençler üzerindeki etkilerini değerlendirmiştir. Yapılan çalışmada ele alınan politika belgelerindeki mevcut eğitim politikalarını yorumlamak amaçlandığından bu çalışmalarla benzer yönü bulunmaktadır.

Neagu, Berigel ve Vladislava Lendzhova (2021) tarafından yapılan araştırma, kırsal kesimdeki NENİ olan bireylerin bilgi toplumuna bakış açılarını incelemektedir. Regresyon analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, eğitim durumu, kırsal kesim, dijital yetenekler, ILO ve EUROSTAT verileri gibi değişkenler ele alınmıştır. Kırsal kesimdeki NENİ olan gençlerin dijital yeteneklerini ve bilgi toplumuna bakış açılarını incelemiştir. Yapılan çalışma bu çalışmayla benzer olduğu gibi farklılıklar da göstermektedir. Genel olarak yapılan çalışma değerlendirildiğinde nitel boyutta, yaşantı yoluyla edinilen verilerin olduğu başka bir çalışma görülmemektedir. Çoğunlukla istatistiksel oran ve nicel analizlerin egemen olduğu bir literatürle karşılaşılmaktadır.

İpsal (2021), 2008-2019 yılları arasında 30 OECD ülkesini kapsayan çalışmalarında eğitim harcamaları ile genç işsizlik arasındaki ilişkiyi panel veri analizi yöntemiyle araştırmıştır. Eğitim harcamaları ile genç işsizlik arasında bir ilişki tespit edemezken, genç işsizliğinden

eğitim harcamalarına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulmuştur. Soylu & Aydın (2020), 2000-2018 yılları arasındaki çalışmalarıyla genç işsizlik ile GSYH, enflasyon, eğitim harcamaları, yabancı yatırım ve genç işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi EKK yöntemiyle analiz etmişlerdir. Enflasyon, büyüme, eğitim harcamaları ve yabancı yatırımlar ile genç işsizlik arasında negatif; genç işgücüne katılım ile genç işsizlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Yapılan araştırma eğitim harcamaları açısından ele alınmadığından bu çalışmalar ile farklılık göstermektedir.

Brauns, Gangl ve Scherer (1999) tarafından yapılan çalışma bakıldığında, akademik başarı ile genç işsizlik arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin eğitim ve işgücü piyasası sistemlerinin kurumsallaşması temelinde nasıl şekillendiğini Almanya, Fransa ve Birleşik Krallık kapsamında karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Araştırmalarında, genç işsizliği ile akademik başarısızlık arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, eğitimin mesleki bilgi, beceri ve yeterlilik sağladığında işsizlik riskinin azaltılmasında önemli bir etken olduğu vurgulanmıştır. Taşçı ve Tansel (2005) ise yaptığı çalışmada 2000-2001 döneminde genç işsizliğinin belirleyicilerini araştırmışlardır. Genel lise mezunlarının meslek lisesi mezunlarına göre daha az işsiz kaldığını, erkeklerde yükseköğretimin iş bulma olasılığını artırdığını, ancak kadınlarda bu durumun geçerli olmadığını tespit etmişlerdir.

Yentürk ve Başlevent (2012) ise, 2000-2006 döneminde ekonomik büyümenin genç ve yetişkin istihdamı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Büyümenin işgücü talebini pozitif etkilediğini ve sanayi ile hizmet sektörlerinde meydana gelen büyümenin yetişkin istihdamını genç istihdamına göre daha fazla artırdığını bulmuşlardır. Kabaklarlı ve Gür (2011) tarafından yapılan çalışmada ise, 2005-2010 döneminde aylık veriler kullanarak genç işsizlik, reel GSYH, reel yatırımlar, verimlilik ve enflasyon arasındaki ilişkiyi Johansen eş bütünleşme analizi ile incelemişlerdir. Analiz, bu değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilmiştir.

İzgi (2012), 1988-2008 yılları arasını kapsayan çalışmada eğitilmiş ve eğitimsiz genç işsiz grupları arasındaki farkı istatistiksel analizlerle incelemiştir. Sonuçlar, iki grup arasında önemli farklar olduğunu göstermiş ve gençlerin işsizliklerinde eğitimin önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan araştırmanı bu çalışmalar ile ortak bir yönü bulunmamaktadır. Kadın ve erkek ayrımında ya da işgücü piyasası koşullarını ele alma durumunda inceleme yapılmamıştır. Núñez ve Livanos (2010), yükseköğretimin Avrupa'daki uzun ve kısa süreli işsizlik üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim düzeyi ile çalışma alanları arasında uyum sağlanırsa işsizlik

sorununun çözülebileceği belirtilmiştir. Ayrıca, yükseköğretimin kısa vadeli işsizlik sorununda daha etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Tarvid (2010), 26 Avrupa ülkesini kapsayan çalışmada yükseköğretim sisteminin yapısının ve işgücü piyasası politikalarının yükseköğretim mezunlarının işsizlik durumuna etkisini analiz etmiştir. Araştırma, eğitim sistemi ve kademelerinin bireylerin işsizlik durumunu etkilediğini göstermiştir. Bu çalışmada olduğu şekilde eğitim sisteminin kademeleri açısından değerlendirmeye yapılan araştırmada yer verilmemiştir. Sayın (2011), 1988-2010 dönemi için ekonomik büyüme ve eğitimin genç işsizlik üzerindeki etkilerini VAR modeli ile analiz etmiştir. Analiz sonucunda, genç işsizliğinin büyük ölçüde ekonomik büyüme ve yükseköğretim okullaşma oranından etkilendiğini ve genç işsizliğinden yükseköğretim okullaşma oranına doğru bir nedensellik ilişkisi bulunduğunu tespit etmiştir.

Adıgüzel (2021), ekonomik büyümenin genç işsizlik üzerindeki etkisini 2008-2018 yılları arasında panel veri analizi kullanarak incelemiştir. Analiz sonucunda, genç işsizliğin reel kişi başı gelir ve sanayi üretimi ile negatif; yükseköğretim mezun sayısı ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir. İnşaat yatırımları ve ihracat ile ise ilişki tespit edilememiştir. Yapılan araştırmada yükseköğretimin farklı değişkenleriyle ele alındığı bir durum olmadığı için bu çalışmalarla benzerlik bulunmamaktadır. İzgi ve Aslan (2008) yaptığı çalışmada, 1988-2008 dönemini kapsayan çalışmalarında genç işsizliği, eğitim ve büyüme oranları arasındaki ilişkiyi EKK yöntemiyle analiz etmişlerdir. Araştırma sonucunda, genç işsizliği ve ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememişken, yükseköğretim ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmadaki genç işsizlerin eğitilmiş kişiler arasından çıkmadığı yönündeki bulgular yapılan araştırma ile kısmen benzerlik göstermektedir.

Green, Loan ve Mangan (2000), Avustralya'nın Queensland eyaleti için yaptıkları çalışmada gençlerin işgücü piyasasındaki durumlarını etkileyen faktörleri logit model kullanarak incelemiştir. Analiz sonuçları, eğitim, deneyim, cinsiyet, din ve yaş gibi faktörlerin gençlerin işgücü piyasasındaki durumlarını belirlediğini göstermiş ve en önemli değişkenin eğitim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. O'Higgins (1997) yaptığı çalışmada, geçiş ekonomileri ve gelişmekte olan ülke ekonomileri için genç işgücü piyasasının eğilimlerini araştırmıştır. Sonuçlar, genç işsizliğin işgücü piyasası şartları ve demografik etkenlerden yüksek oranda etkilendiğini, çalışan genç nüfusun oranının düşük olduğunu ve gençlerin uzun süreli işsizliğine dikkat edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yapılan araştırmanın demografik

faktörler açısından da incelenmiş olması kısmen benzerlik göstermektedir. Bu durum dışında bu çalışmalar ile ortak bir yönü bulunmamaktadır.

Sanal (2010), Türkiye ve dünya genelindeki genç işgücü, istihdam ve işsizliğin seyrini sayısal veriler yardımıyla incelemiştir. Genç işsizlik sorununu çözmek adına yeni istihdam alanları yaratılması ve eğitim sisteminin küresel işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlenmesi gerektiğini önermiştir. Yapılan araştırmada eğitim sistemi ve iş gücü arasındaki uyumsuzluk üzerine bulgular elde edilmiştir. Bu uyumsuzluğun giderilmesi gerektiği konusunda bu çalışma kısmen ile benzerlik göstermektedir.

Kostova ve Kotevska (2011), Makedonya'daki yüksek işsizlik ve göreceli yoksulluk seviyesini azaltmak amacıyla hükümetin eğitim düzeyini artırmaya yönelik aldığı önlemlerin işsizliği beklenildiği gibi azaltmadığını belirtmişlerdir. Eğitim düzeyindeki artışın işsizliği azaltmada etkili olabilmesi için eğitim politikalarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca, sosyal, istihdam ve eğitim politikaları arasındaki uyumsuzluğu en aza indirmek için bu kurumlar arasında koordinasyonun artırılması gerektiğine dikkat çekmişlerdir. Yapılan araştırmada da eğitim düzeyi ve yoksulluğun işsizlikle ilgisine yer verilmiştir. Bu yönüyle bu çalışmalar ile benzerlik göstermektedir.

Murat ve Şahin (2011), gençlerde ve özellikle eğitilmiş gençlerde görülen yüksek işsizlik oranlarının nedenlerini hayat boyu öğrenme stratejilerinin eksikliği, kaliteli eğitim veren kurumların yetersizliği, mesleki danışmanlık hizmetlerinin azlığı ve işgücü piyasasındaki arz-talep dengesizliği olarak belirtmişlerdir. Tanrıku (2011) yaptığı çalışmada TÜİK, ÖSYM ve OECD verilerini kullanarak gençlerin eğitim ve işgücü göstergelerini karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Türkiye'de eğitim seviyesindeki artışa bağlı olarak işsizlik oranlarının da arttığı sonucuna ulaşmış ve bu durumun, eğitim ve işgücü piyasası politikalarının bir bütün olarak ele alınması ve eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre güncellenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Yapılan araştırmada da istatistiksel verilerin ele alınması açısından, kaliteli eğitim için eğitim ve işgücünün bir olarak değerlendirilmesi bakımından bu çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Türkiye'de NENİ olan gençler sorunu bütüncül olarak değerlendirildiğinde; eğitim, istihdam ve sosyal politikaların kesişiminde yer alan karmaşık bir olgu olduğu görülmektedir. Ulusal politika belgelerinde önerilen tedbirler, gençlerin işgücü piyasasına katılımını teşvik etmeye yönelik olmakla birlikte, bu tedbirlerin etkililiği sınırlı kalabilmektedir. Araştırmaya katılan gençler ve aileleri, NENİ olma durumunu büyük ölçüde olumsuz bir süreç olarak tanımlamakta ve bu durumun uzun vadeli etkileri konusunda endişe duymaktadır. Eğitim

yönetimi akademisyenleri ise, NENİ olan gençlerin topluma entegrasyonu için daha kapsamlı ve hedefe yönelik politikalar geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Ortak paydaya bakıldığında, Türkiye'de NENİ olan gençler sorunu, çok boyutlu bir yaklaşım gerektiren karmaşık bir sorundur. Hâlihazırda yürürlükte olan politikalar gençleri iş gücü piyasasına entegre etmeyi amaçlamaktadır. Ancak bu politikalar, hedef gruplar üzerinde yeterli etkiye sahip değildir. Bu durum, NENİ olan gençlerin topluma yeniden kazandırılması için daha kapsamlı bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Aynı zamanda NENİ olan gençlerin eğitim ve istihdam süreçlerinden dışlandıklarını, eğitim sisteminin ve işgücü piyasasının bu gençlerin ihtiyaçlarını karşılamadığını göstermektedir. Ekonomik zorluklar, eğitimde fırsat eşitsizliği, sosyal destek eksikliği ve ailevi sorumluluklar NENİ olmanın başlıca nedenleri olup; gençlerin eğitim ve istihdama entegre olmalarını daha da zorlaştırmaktadır. Bu durumun gençler üzerinde ciddi psikolojik ve sosyal etkileri bulunmakta, güvensizlik, gelecek kaygısı ve sosyal dışlanma gibi sorunlara yol açmaktadır. Aileler de çocuklarının NENİ olması nedeniyle, psikolojik ve sosyal baskılarla karşı karşıya kalmaktadır. Çocuklarının geleceğine ilişkin belirsizlik ve umutsuzlukları, NENİ olan gençlerin sosyal entegrasyonu için aile desteğinin önemini vurgulamaktadır. Aileleri de içeren kapsamlı sosyal destek mekanizmalarının geliştirilmesi, NENİ sorununun çözümüne yardımcı olabilir.

Eğitim yönetimi akademisyenleri ise, NENİ olan gençlerin eğitim ve istihdam süreçlerinden dışlanmasının yapısal eşitsizliklerle ve eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uyum sağlayamamasıyla ilgili olduğuna inanmaktadır. NENİ olma sorununu çözmek için mesleki eğitimin yaygınlaştırılması, gençlere yönelik özel destek programlarının artırılması ile eğitim ve işgücü piyasası arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca, eğitim politikalarının teknolojik ve ekonomik değişimlere uygun olarak geliştirilmesinin önemine değinmektedirler. NENİ olan gençlerin topluma kazandırılması için eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması, işgücü piyasası ile uyumlu hale getirilmesi ve sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Hem bireysel hem de toplumsal düzeyde daha bütüncül ve koordine bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır. Ailelerin ve diğer paydaşların bu süreçte aktif olarak dahil edilmesi daha kalıcı ve sürdürülebilir çözümlere yol açacaktır. Eğitim ve istihdam politikalarının uyumlu bir şekilde bütünleştirilmesi, NENİ olan gençlerin geleceğe dair umutlarını yeniden inşa etmelerine ve toplumun aktif bireyleri olmalarına yardımcı olacaktır.

Öneriler

Araştırmada NENİ olan gençlik sorununu değerlendirmeye yönelik ulaşılan sonuçlar çerçevesinde aşağıdaki önerileri sunmak mümkündür.

Katılımcıların yalnızca sözlü görüşlerine dayanmadan, anketler, davranış gözlemleri veya günlük tutma gibi farklı veri toplama yöntemleri kullanılabilir. Bununla birlikte NENİ olarak yaşadıkları süreci şekillendiren işveren ya da öğretmenlerle de görüşme yapmak çalışmanın öz değerlendirme yanlılığını dengelemeye yardımcı olabilir.

Görüşülen kişi sayısının 46 ile sınırlı kalması, araştırmanın genelleştirilebilirliği açısından kısıtlayıcı olabilir. Araştırmada görüşme sayısını artırarak daha geniş bir veri setine ulaşmak, elde edilen bulguların geçerliliğini ve güvenilirliğini artırabilir. Görüşme yapılan kişilerin yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet ve bölgesel dağılımlarına dikkat edilerek daha çeşitli bir NENİ profili elde edilebilir. Bu profil sağlık temasıyla, ekonomi temasıyla, sosyoloji temasıyla, psikoloji temasıyla vb. temalarla özelleştirilerek çeşitli araştırmalar yapılabilir.

Eğitim yönetimi akademisyenleriyle yapılan görüşmeler önemli bir bilgi kaynağı sağlasa da politika yapıcı ve eğitim planlamacıları gibi paydaşlarla da görüşülerek veri karşılaştırılması şeklinde daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir. Eğitim politikacıları, eğitim planlamacıları, yerel yönetim temsilcileri ve bakanlık yetkilileri gibi paydaşlarla görüşmeler yapılması, politika sürecine daha geniş bir bakış açısı kazandırabilir.

Eğitim dışındaki diğer disiplinlerdeki uzmanlar (sosyal hizmetler, psikoloji, işgücü piyasası uzmanları) ile de görüşmeler yapılması, NENİ olan gençlerin durumu ve bu sorunun çözümüne dair daha kapsayıcı bir anlayış sunabilir. Çapraz disiplinler bir yaklaşım oluşturulabilir.

Politika belgelerinin analizi sadece araştırmacıların görüşleriyle sınırlı kalmamalı, uygulayıcılar ve politika yapıcıların perspektiflerini de kapsamalıdır. Türkiye’deki NENİ olan gençlerle ilgili politikaların, diğer ülkelerdeki benzer stratejilerle karşılaştırılması, Türkiye’nin politikasının güçlü ve zayıf yönlerini daha net ortaya koyabilir.

Türkiye’de NENİ olan gençlerle ilgili politika belgelerinin zaman içindeki değişimi analiz edilerek, politikaların ne kadar etkili olduğu ve hangi alanlarda iyileştirilmesi gerektiği değerlendirilebilir.

NENİ sorununun çözümü, birçok politikanın bir arada uygulanmasını gerektirir. İlk olarak, iş imkânlarını artıran bir ekonomik büyüme sağlanmalıdır. Ülkemizde açık iş sayısı, işsiz

sayısının oldukça altındadır. Özellikle üniversite mezuniyeti gerektiren pozisyonlar, üniversite mezuniyeti gerektirmeyen işlere göre daha azdır. Bu durum, üniversite mezunu iş gücü arzı ve talebi arasında ciddi bir dengesizlik yaratmaktadır. Eğitimli iş gücü arzı, iş gücü talebinin üstünde olmasına rağmen, üniversiteye olan talep ve mezun sayısı artmaya devam etmektedir. Yeterli iş imkanları oluşturulamazken, yalnızca talep doğrultusunda artırılan üniversite sayısı ve kontenjanlar, NENİ olma durumuna ve nitelik uyumsuzluğuna dayalı istihdamı artırmaktadır. Bu sorunun çözümü için kapsamlı bir iş gücü piyasası analizine ihtiyaç duyulmaktadır. Hangi meslek grubunda kaç kişiye ihtiyaç duyulduğu belirlenmeli ve üniversite bölümlerinin kontenjanları yükseköğretim talebine göre değil, ihtiyaçlara göre belirlenmelidir.

Üniversiteye geçiş aşamasındaki kişilere, tercih yapmayı düşündükleri bölümler hakkında kapsamlı bilgi sağlayabilecek danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. Bu sayede bilinçsiz tercihler önlenabilir.

Üniversitelerdeki niceliksel gelişmelerin gençlerin NENİ oranını düşürmediği görülmektedir. Bu durum, üniversite ile iş gücü piyasası arasında sağlıklı ilişkilerin kurulamamasından ve yetersiz planlamadan kaynaklanmaktadır. Bu durumun giderilmesi için eğitimde niceliksel artıştan ziyade niteliğe odaklanılmalıdır.

NENİ durumunu azaltma amacıyla uygulanan eğitim politikalarının etkili sonuçlar verebilmesi için kapsamlı bir iş gücü piyasası analizi yapılmalı ve ihtiyaç duyulan meslek grupları, eleman sayısı ve nitelikleri belirlenmelidir. Bu analiz sonrasında, eğitim müfredatı iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre düzenlenmeli ve teknolojik ile küresel değişimler çerçevesinde sürekli güncellenmelidir.

Üniversite sistemi yapılandırılırken, ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücü sayısı ve meslek grupları göz önünde bulundurularak kontenjanlar belirlenmeli ve eğitim harcamaları niteliğe öncelik verecek şekilde yönlendirilmelidir.

Eğitim sistemi bütüncül bir yapıya sahiptir ve eğitim kademeleri birbirinden bağımsız olarak değerlendirilemez. Bu nedenle, eğitim kademeleri arasında koordinasyon sağlanmalıdır.

NENİ olan gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonu için, eğitim ve mesleki rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve bu hizmetlerin gençler arasında bilinirliğinin artırılması önemlidir. Eğitim ve mesleki yönlendirme programlarının güçlendirilmesi amacıyla İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri gençler tarafından daha etkin bir şekilde kullanılmalıdır.

Gençlerin yazılım ve teknoloji gibi yenilikçi alanlarda beceri kazanmaları için kısa süreli sertifika ve diploma programlarının teşvik edilmesi, gençlerin işgücü piyasasında rekabet avantajı kazanmalarına yardımcı olmalıdır.

Göçün ve işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde, sektörlerle yönelik altyapılar geliştirilmeli ve bu bölgelerde gençlerin istihdamına yönelik teşvikler arttırılmalıdır. Bölgesel kalkınma ajansları ve yerel yönetimlerle iş birliği içinde, yerel düzeyde istihdam olanakları arttırılmalıdır.

NENİ olan gençlerin sosyal katılımını arttırmak için, gönüllülük faaliyetleri teşvik edilmeli ve bu faaliyetler, gençlerin sosyal becerilerini geliştirmelerini sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Tasarlanan faaliyetler, gençlerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunmalı ve topluma entegrasyonlarını kolaylaştırmalıdır.

Eğitim sisteminin revizyonu adına araştırmadaki katılımcılar, mevcut eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını yeterince karşılamadığını ifade etmiştir. Eğitim müfredatının iş dünyasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Ayrıca, mesleki beceri kazandırma programları arttırılmalı; staj ve çıraklık gibi pratik eğitim fırsatlarına daha kolay erişim sağlamak için işletmeler ve eğitim kurumları arasında güçlü bir iş birliği kurulmalıdır.

NENİ olan gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmak için, mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve gençlerin ihtiyaç duydukları teknik ve sosyal becerileri edinmelerinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Özellikle dijital becerilerin geliştirilmesine yönelik eğitim programlarının sayısının arttırılmasının, gençlerin işgücü piyasasındaki rekabet gücünü arttıracığı öngörülmektedir.

NENİ olmanın gençler üzerinde önemli psikolojik etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle stres yönetimi, özgüven gelişimi ve kariyer danışmanlığı gibi alanlarda profesyonel yardım sunan psikolojik destek hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır. Bu hizmetlere çevrimiçi platformlar aracılığıyla erişilebilirliğin artırılması da sağlanmalıdır.

NENİ olan bireylerin aileleri, sosyal baskı, stres, kaygı ve dışlanma ile karşı karşıya kalmakta ve duygusal durumları olumsuz etkilenmektedir. Stres ve kaygı yönetimi konusunda eğitimler ve destek grupları oluşturulması, ailelerin psikolojik dayanıklılıklarını korumalarına yardımcı olabilir. Bu süreçte ailelerin yaşadığı duygusal yükün hafifletilmesine yardımcı olmak için, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve rehberlik programlarının erişilebilir olmalıdır. Farkındalık artırıcı kampanyalar ve eğitimler

düzenlenmeli, NENİ olan gençlerin toplumdaki durumu hakkında farkındalık yaratmaya yardımcı olunmalıdır.

NENİ olan bireylerin istihdamına yönelik programların, ailelerin de katılımıyla tasarlanması, sürecin daha başarılı olmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, sosyal destek mekanizmalarının kurulması ve medyada daha kapsayıcı ve olumlu örneklerin sunulması ile sosyal damgalamaya karşı mücadele yapılabilir.

Gençlerin sosyal izolasyonunu önlemek için sosyal katılımı teşvik eden programlar ve faaliyetler düzenlenmelidir. Gönüllülük fırsatlarının teşvik edilmesi, gençlerin topluma katkıda bulunmalarını ve sosyal becerilerini geliştirmelerini sağlamalıdır. Ayrıca, sosyal dayanışmayı artırmak için, gençleri aileleri ve topluluklarıyla iş birliği yapmaya teşvik eden programlar geliştirilmelidir.

Yapılan araştırmada alınan görüşler doğrultusunda Eğitim yönetimi akademisyenlerinin de politika sürecinde proaktif etkiler oluşturma ve inisiyatif alma çabaları desteklenmelidir. Yeni oluşturulacak müfredat, içerik ve programlarda eğitim yönetimi akademisyenlerine de söz hakkı verilmelidir.

Yapılan araştırma, NENİ olan gençlerin işgücü piyasasına girebilmeleri için daha fazla giriş seviyesi iş fırsatına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu fırsatların artırılması ve bu pozisyonlar için teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi, hükümet ve özel sektör ile iş birliği yapılması tavsiye edilmektedir. Ayrıca esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi, gençlerin çalışma hayatına daha kolay uyum sağlamasına yardımcı olmalıdır.

Göçmen gençlerin NENİ statüsüne düşme riskini azaltmak amacıyla, uyum süreçlerini destekleyecek özel stratejiler geliştirilmelidir. Dil eğitimi, kültürel uyum programları ve iş bulma süreçlerine yönelik rehberlik hizmetleri, göçmen gençlerin toplumla entegrasyonunu ve iş piyasasına katılımını arttırabilir. Bu bağlamda, yerel yönetimlerle iş birliği yapılarak, göçmen gençlere yönelik kapsamlı destek programları oluşturulmalıdır.

Kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması, gençlerin iş arama zorluklarının üstesinden gelmelerine yardımcı olmalıdır. Bu hizmetlerin özellikle dezavantajlı bölgelerdeki gençler için erişilebilir hale getirilmesi, gençlerin işgücü piyasasına katılımını arttıracaktır. Kariyer danışmanları ve iş dünyası arasında daha yakın iş birliği, gençlerin ihtiyaçlarını karşılamak için daha hedefe yönelik rehberlik hizmetlerine olanak sağlayacaktır.

NENİ olan gençlere yönelik yaygın olumsuz algılar, bu algıları değiştirmeyi ve gençleri topluma yeniden entegre etmeyi amaçlayan farkındalık kampanyalarına duyulan ihtiyacın altı çizilmelidir. Bu kampanyalar, NENİ olan gençlerin karşılaştığı zorlukları açıklamaya ve potansiyellerini daha geniş bir topluma vurgulamaya çalışmalıdır.

Eğitimden istihdama geçişin kolaylaştırılması, gençlerin ve ailelerinin NENİ statüsüyle ilgili yaşadıkları zorlukların azaltılması önem taşımaktadır. Gençlerin iş arama sürecinde ailelerin rolünün artırılması, ailelerin bu süreçte aktif rehberler olmaları için gerekli bilgi ve becerilerle donatılması faydalı olabilir. Ayrıca, eğitim ve istihdam politikalarının ailelerin beklentilerini karşılayacak şekilde tasarlanması, NENİ olan bireylerin işgücü piyasasına daha kolay entegre olmasını sağlayabilir.

NENİ olan gençlerin karşılaştığı zorlukları ele almak için, eğitim politikalarını gençlerin ihtiyaçları ile uyumlu hale getirmek çok önemlidir. Bu politikalar, mesleki eğitim ve staj programlarının yaygınlaştırılmasının yanı sıra işgücü piyasası ile eğitim arasındaki uyumsuzluğun giderilmesini de içermektedir. Eğitimin kalitesini arttıracak ve gençlerin işgücü piyasasının talep ettiği becerileri kazanmasını sağlayacak yapısal reformlar da bu politikalara dahil edilmelidir.

Dijitalleşmenin hız kazandığı günümüzde, dijital okuryazarlık becerilerinin artırılması, gençlerin bu becerileri edinmesi için uygun altyapıları sağlamak NENİ olan gençlerin iş piyasasına entegrasyonunu hızlandırabilir. Eğitim kurumları, dijital becerileri geliştiren programlar sunmalı ve bu beceriler, iş gücü piyasasının taleplerine uygun şekilde sürekli güncellenmelidir. Aynı zamanda, gençlere yönelik dijital girişimcilik ve uzaktan çalışma imkanlarını destekleyen eğitimler verilmelidir.

Eğitim sistemindeki kalitenin düşük olduğu bölgelerde gençler, yeterli bilgi ve beceri kazanmadan eğitimden kopmakta ve bu durum işgücü piyasasına geçişlerini zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla, eğitim sisteminde yapılacak yapısal iyileştirmeler hem genel eğitim kalitesini artırmalı hem de gençlerin ilgi ve yeteneklerine uygun bir müfredat sunarak onları iş dünyasına daha donanımlı bir şekilde hazırlamalıdır.

NENİ olan gençlerin eğitim sistemine entegre edilmesi için, kapsayıcı eğitim modellerinin oluşturulması gerekmektedir. Bu modeller, bölgesel farklılıklar göz önünde bulundurularak dezavantajlı grupların erişimini artırmak için, esnek ve bireyselleştirilmiş eğitim programları tasarlanarak gerçekleştirilebilir. Yerinden edilmiş gençler gibi grupların engelleri aşmasına

yardımcı olmak için, özel destek mekanizmaları da oluşturulmalıdır. Eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak için kapsayıcı müfredat ve öğrenme ortamları teşvik edilmelidir.

Eğitim sistemi ile iş dünyası arasında köprüler kuran esnek eğitim modellerinin benimsenmesi, NENİ olan gençlerin eğitime dönüşünü kolaylaştırabilir. Bu çerçevede, ikinci şans okulları gibi alternatif eğitim modelleri daha fazla yaygınlaştırılmalı ve çalışmak zorunda kalan gençlerin eğitim sistemine entegre olmasına olanak tanıyan programlar geliştirilmelidir. Bu modeller, aynı zamanda gençlerin mesleki ve teknik becerilerini iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun şekilde kazanmalarına yardımcı olmalıdır. Ayrıca, iş dünyası tarafından sağlanacak ekonomik teşvikler ile gençlerin istihdam edilmesi teşvik edilebilir.

Eğitim müfredatının, iş gücü piyasasının taleplerine uygun şekilde yenilenmesi, gençlerin istihdam edilebilirliklerini artıracaktır. Mesleki eğitim programları, uygulamalı eğitim modelleri ve dijital yetkinlik kazandıran programlarla desteklenmelidir. Ayrıca, mesleki eğitim reformları, gençlerin kariyer planlamalarına destek olacak şekilde yapılandırılmalı ve eğitim ile iş hayatı arasında geçiş süreçlerini kolaylaştıran yenilikçi modeller uygulanmalıdır.

NENİ olan gençler sorununa yönelik önemli bir diğer çözüm önerisi, pozitif bir okul iklimi oluşturulması ve öğrencilere yeterli psikososyal destek sağlanmasıdır. Öğrencilerin eğitim motivasyonlarını artırmaya yönelik zorbalık karşıtı programların uygulanması ve psikososyal destek mekanizmalarının yaygınlaştırılması, okul terklerini önlemeye yardımcı olabilir.

Öğrencilerin okulu bırakmalarını önlemek için, eğitim kurumlarında erken tespit sistemlerinin geliştirilmesi ve öğrencilerin işgücü piyasasına katılımlarının sürekli olarak izlenmesi büyük önem taşımaktadır. Dezavantajlı gruplar için burs programları, özel destek hizmetleri ve kapsayıcı eğitim politikalarının devreye alınması, NENİ olan gençlerin eğitimden erken ayrılmalarını önleyici bir etki yaratacaktır.

NENİ olan gençlik sorunu ele alınırken, gençlerin topluma entegrasyonu sadece eğitim ve istihdam politikalarını değil, aynı zamanda sosyal, ekonomik ve kültürel politikaları da kapsayan bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir.

NENİ olan gençlere yönelik politikalar, onların eğitim, istihdam, sağlık, sosyal hizmetler ve kişisel gelişim alanlarındaki tüm ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmalıdır. Bu bağlamda, her bir politika aracı, gençlerin potansiyelini en üst düzeye çıkarmayı ve topluma yeniden kazandırılmalarını hedeflemelidir.

NENİ olan gençler sorununun çözümüne yönelik, eğitim yönetimi akademisyenlerinin görüşlerinden hareketle, eğitim sisteminin işlevsel ve yapısal eksikliklerinin, gençlerin işgücü piyasasına katılımında doğrudan bir engel oluşturduğu değerlendirilmektedir. Özellikle, müfredatın güncellenmesi, mesleki eğitim programlarının genişletilmesi ve genel eğitim kalitesinin artırılması gibi unsurlar, gençlerin eğitimden kopmasını engelleyerek, istihdam edilebilirliklerini artıracak şekilde düzenlenmelidir.

Eğitim yönetimi akademisyenlerinin vurguladığı gibi eğitimin istihdam beklentilerine cevap verecek şekilde revize edilmesi gerekmektedir. Müfredat, işgücü piyasasının değişen dinamiklerine ve gençlerin bireysel ilgi alanlarına hitap edecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Özellikle pratik beceriler kazandıran mesleki eğitim programlarının artırılması, öğrencilerin iş dünyasına daha hazırlıklı bir şekilde adım atmalarına katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, etkili kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması, gençlerin doğru eğitim ve kariyer seçimleri yapmasını sağlayarak, NENİ statüsüne düşme riskini azaltabilir.

Eğitim yönetimi alanında eğitim almış akademisyen ve yöneticilerin, yerel düzeyde etki oluşturma ve eğitim politikasının yaygınlaştırılması boyutlarında daha fazla yer verilmelidir. Uzmanlık algılarının artırılması ve eğitim politikası süreçlerinde daha fazla rol alabilmeleri için eğitim yönetimi alanında eğitimlere teşvik edilmelidir.

Öneriler, NENİ gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak için bütüncül bir yaklaşımı kapsamaktadır. Her bir önerinin, akademik literatüre dayandırılması ve uygulama sürecinde yerel ihtiyaçların göz önünde bulundurulması önemlidir. Eğitim ve beceri geliştirme programlarının yaygınlaştırılması, psikososyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, işgücü piyasasında fırsat eşitliğinin sağlanması ve toplumsal farkındalığın artırılması gibi stratejiler, gençlerin aktif bireyler olarak topluma entegre edilmesinde kritik rol oynayacaktır.

NENİ olan gençlerin yaşadıkları zorluklar, bu durumun onların psikolojik ve sosyal hayatlarına olan etkileri ve geleceklerine yönelik beklentileri derinlemesine incelenmiştir. Gençlerin NENİ olma durumunu tanımlama şekilleri, psikolojik ve sosyal etkilerinin boyutu ve geleceğe dair beklentileri, bu zorlukların üstesinden gelmek için gerekli olan destek ve politikaların önemini vurgulamaktadır. Bu öneriler aynı zamanda NENİ olan gençlerinin ve ailelerinin karşılaştığı zorlukları hafifletmek ve bu süreçte onlara yönelik desteği artırmak için tasarlanmıştır. Bununla birlikte, NENİ olan gençlerin karşı karşıya kaldıkları yapısal, psikolojik ve sosyal sorunların üstesinden gelinmesine yardımcı olacak stratejik adımların

atılmasını amaçlamaktadır. Bu çerçevede geliştirilecek politikalar ve müdahale stratejileri, gençlerin eğitimden kopmalarını önleyerek, onları iş gücü piyasasına kazandırmayı hedeflemelidir. NENİ olan gençlerin karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmek için, bu önerilerin uygulanması hem bireysel hem de toplumsal düzeyde olumlu sonuçlar doğuracaktır.



KAYNAKLAR

- Abayasekara, A., & Gunasekara, N. (2019). Determinants of youth not in education, employment or training: Evidence from Sri Lanka. *Review of Development Economics*, 23(4), 1840-1862.
- Abide, Ö. F., & Gelişli, Y. (2020). Cumhurbaşkanlığı yıllık programlarında Türkiye'nin öğretmen yetiştirme ve geliştirme politikaları. *TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 12(46), 250-258.
- Acar, A. B. (2020). İşgücü piyasası temel göstergeleri bakımından çok boyutlu ölçekleme analizi ile Türkiye ile diğer OECD ülkelerinin karşılaştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24(75), 121-144.
- Acemoglu, D., & Shimer, R. (1999). Efficient unemployment insurance. *Journal of Political Economy*, 107(5), 893-928.
- Açar, B., & Güneş, M. (2023). OECD ülkelerinin 2005-2019 verileri ile NEET oranının makroekonomik belirleyicileri. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 11(31), 56-68.
- Adak, N. (2010). Sosyal bir problem olarak işsizlik ve sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21(2), 105-116.
- Ak, M., Şahin, L., Çiçekler, A. N., & Ertürk, M. A. (2020). Kovid-19 küresel salgın sürecinde İstanbul Üniversitesi uzaktan eğitim uygulamalarına genel bir bakış. *İstanbul University Journal of Sociology*, 40(2), 889-930.
- Akbulut, N. (2023). Türkiye’de genç nüfusun eğitim ve istihdam durumuna yönelik sosyal ve ekonomik politikalar. *BİLTÜRK Journal of Economics and Related Studies*, 5(4), 276-300.

- Alfani, G., Clementi, F., Fabiani, A., Molini, L., & Valentini, P. (2020). Social environment and youth unemployment: The NEET phenomenon. *Sociological Inquiry*, 92(1), 95-111.
- Altunok, H. (2014). İstihdam politikalarında aktör olarak aile ve sosyal politikalar bakanlığı. *Yasama Dergisi*, (26), 89-107.
- Altınsoy, A., & Yiğit, Y. (2017). Türkiye işgücü piyasasının değerlendirilmesi ve ulusal istihdam stratejisi hedefleri ile uyumu. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 191-205.
- Altuntaş, E. (2010). Merkeziyetçi ve yerinden yönetim modellerinin eğitim sistemlerine etkisi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 123-134.
- Alvarado, A., Conde, B., Novella, R., & Repetto, A. (2020). NEETs in Latin America and the Caribbean: Skills, aspirations, and information. *Journal of International Development*, 32(8), 1273-1307.
- Apaydın, F. (2018). Genç işsizliği ve NEET kavramı üzerine bir değerlendirme. *İşgücü Piyasası Dergisi*, 6(3), 45-59.
- Arabacı, R. Y. (2020). The socio-demographic structure of young people not in education, employment or training and their connection with the labour market in Türkiye, *Amme İdaresi Dergisi*, 53(3), 103-130.
- Arı, E., & Yıldız, A. (2017). Eşbütünleşme analizi ile genç işsizliği etkileyen değişkenlerin araştırılması. *The Journal of Operations Research, Statistics, Econometrics and Management Information Systems*, 5(2), 309-316.
- Aries, P. (1962). *Centuries of childhood: a social history of family life*. New York: Vintage Books
- Arulampalam, W., Gregg, P., & Gregory, M. (2001). Unemployment scarring. *The Economic Journal*, 111(475), 577-584.
- Arunatilake, N., & Jayawardena, P. (2010). Youth unemployment and NEETs in Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Development Studies*, 28(1), 1-20.
- Aslanargun, E. (2007). Modern eğitim yönetimi anlayışına yönelik eleştiriler ve postmodern eğitim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 50(50), 195-212.

- Aşkun, V., & Yağmur, A. (2021). Beşerî sermaye, eşitlik algısı, istihdam ve ülke ekonomisi ilişkisi analizi: Türkiye örneği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 25(1), 53-66.
- Ata, Y. (2007). Türkiye'de genç işsizliği: Mevcut durum ve çözüm önerileri. *Türkiye Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 76-90.
- Ataştöken, G. (2020). *Eğitimin emek piyasasına etkisi: OECD ülkeleri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli.
- Avagianou, A., Kapitsinis, N., Papageorgiou, I., Strand, A. H., & Gialis, S. (2022). Being NEET in youthspaces of the EU South: a post-recession regional perspective. *Young*, 30(5), 425-454.
- Avrupa Birliği Başkanlığı. (2010). *Avrupa 2020 stratejisi*. https://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20%C4%B0stihdam/avrupa_2020_stratejisi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Aydın, İ. & Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). Türkiye'deki ilkokullarda okul müdürlerinin örgütsel adalet hakkındaki görüşleri. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 46 (4), 497-513.
- Aydın, Y., & Dayıoğlu, T. (2020). İşsizlik olgusuna kavramsal bakış ve Türkiye'de genç işsizliği sorunu. *Turkish Studies*, 15(8), 3961- 3978.
- Aytaç, T., & İpek, C. (2021). Okul yöneticilerinin okullarda yetenek yönetimi yaklaşımının uygulanabilirliğine ilişkin görüşleri (nitel bir analiz). *Millî Eğitim Dergisi*, 50(232), 357-382.
- Bacher, J., Reiter, S., & Schmidt, M. (2017). Youth unemployment and the school-to-work transition. *Education and Training*, 59(9), 976-991.
- Bademci, H. Ö., Karadayı, E. F., Pur Karabulut, İ. G., & Bağdatlı Vural, N. (2018). Öğrencilerin özsayıgılarının artırılması yoluyla okul terkinin önlenmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 21(41), 60-73.
- Bahar, A. Ş. Ç. I. (2019). Ulusal istihdam stratejisi kapsamında eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi: Savunma sanayi örneği. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 219.
- Balcı, A., ve Özden, Y. (2004). *Eğitim ve okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Akademi.

- Baran, M., Kadak, E., & Demirbaşı, O. (2013). The impact of human capital on youth unemployment. *Economic Review*, 35(6), 543-557.
- Bardak, U., Maseda, M. R., & Rosso, F. (2015). Young people not in employment, education or training (NEET): an overview in etf partner countries. *European Training Foundation*.
- Baş, H. (2019). Farklı refah rejimlerinde genç işsizliği ve NEET'nin görünümü: İtalya, İngiltere ve İsveç örnekleri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8(21), 125-148.
- Baş, T. (2017). *Genç işsizliği ve politika belgeleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi* (7. baskı). Ankara: Yargı.
- Baykal, Ö. Ü. B., & Bayat, Ö. Ü. İ. K. (2020). Türkiye'de genç işsizliğinin görünümü ve ulusal istihdam stratejisi çerçevesinde genç işsizliğinin önlenmesine yönelik tedbirler. *Is, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 22(3), 81-102.
- Bayrakdar, S., & İncekara, A. (2013). Türkiye'nin genç işsizlik profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 15-38.
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the great recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Bell, D. N., Blanchflower, D. G., & Machin, S. J. (1999). The persistence of high youth unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(2), 617-650.
- Bell, D. N., Blanchflower, D. G., & Machin, S. J. (2019). Youth unemployment in Europe: The impact of fiscal consolidation, labor market institutions, and educational mismatch. *Journal of Policy Modeling*, 43(2), 448-473.
- Berlin, M., Kaarjala, A., Lausten, M., Andersson, G., & Brannström, L. (2020). Long-term NEET among young adults with experience of out-of-home care: A comparative study of three Nordic countries. *International Journal of Social Welfare*, 30(3), 266-279.
- Berry, C., Easterbrook, M. J., Empson, L., & Fowler, D. (2019). Structured activity and multiple group memberships as mechanisms of increased depression amongst young people not in employment, education or training. *Early Intervention in Psychiatry*, 13(6), 1480-1487.

- Bingöl, U. (2020). The macroeconomic determinants of neet: A panel data analysis for fragile five countries and Russia. *Journal of Management and Economics Research*, 18(4), 173-189.
- Birleşmiş Milletler. (BM). (2013). *Youth and education*. Retrieved from <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-education.pdf>.
- Blanchard, O. J., & Summers, L. H. (1986). Hysteresis and the European unemployment problem. *NBER Macroeconomics Annual*, 1(1), 15-78.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2013). Does high unemployment cause high returns to education? Evidence from an era of growth. *Journal of Labor Economics*, 31(1), 89-116.
- Blitz, R. C. (1968). Education in the writings of Malthus, Senior, McCulloch and J. S. Mill. *In Readings in the Economics of Education* (pp. 1-10).
- Bonnard, C., Giret, J. F., & Kossi, Y. (2020). Risk of social exclusion and resources of young NEETs. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 514(1), 133–155.
- Bosanquet, N. (1987). Internal labour market and education. In G. Psacharopoulos (Ed.), *Economics of education: Research and studies* (pp. 164-166). Pergamon Press.
- Bozdağlıoğlu, Y., & Uyar, G. (2008). NEET kavramı ve Türkiye'de genç işsizliği. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 87-102.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brauns H., Gangl M. & Scherer S. (1999). Education and Unemployment: Patterns of Labour Market Entry in France, the United Kingdom and West Germany. Mannheim Centre for European Social Research (MZES) University of Mannheim.
- Breen, R. (2005). Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment. *European Sociological Review*, 21(2), 125–134. doi:10.1093/esr/jci008.
- British Council. (2017). *The youth employment challenge in developing countries*. London: British Council.
- Britton, J., Gregg, P., Macmillan, L. & Mitchell, S. (2011). *The early bird preventing young people from becoming a NEET statistic*. Department of Economics and CMPO, University of Bristol.

- Brooks, R., Heath, S., & Cleaver, E. (2009). *Transition from school to work: Global perspectives on youth and work*. New York: Springer.
- Bynner, J. (2001). Childhood risks and protective factors in social exclusion. *Children & Society*, 15(5), 285-301.
- Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 289–309.
- Cabral, C. (2018). Health status and NEET youth: A cross-country analysis. *Journal of Public Health*, 40(3), 391-398.
- Cabral, F. J. (2018). Key drivers of NEET phenomenon among youth people in Senegal. *Economics Bulletin*, 38(1), 248-261.
- Carcillo, S., Fernández, R., Königs, S., & Minea, A. (2015). NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies (OECD Social, Employment and Migration No. 164). OECD Social, Employment and Migration Working Papers. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2573655>.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Cohen, A. K. (1955). *Delinquent boys: The Culture of the Gang*. New York: Free Press.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2002). *Research methods in education* (5th ed.). New York: Routledge.
- Coles, B., S. Hutton, J. Bradshaw, G. Craig, C. Godfrey ve J. Johnson (2002). Literature review of the costs of being ‘not in education, employment or training’ at age 16-18. Research Report 347. Norwich: Department for Education and Skills. Retrieved from <https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/RR347>
- Commission of European Communities. (2011). *EU Youth Report*. Lüksemburg. Doi:10.2766/37432
- Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks: Sage.

- Coşan, B., Şahin, Ş., & Yörübulut, M. Ç. (2017). Küresel ekonominin kronik sorunsal genç işsizlik: Türkiye-Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) ülkelerinin karşılaştırması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (Special), 220.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd Ed). Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Çetinkaya, A. (2010). Türkiye'de gençlerin işsizlik sorunları: NEET perspektifi. *İş ve Toplum Dergisi*, 5(2), 201-219.
- Çınar, N. (2021). İyi bir sistematik derleme nasıl yazılmalı? *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6/2, 310-314.
- Çizel, R., Aşkun, V., Durmaz, Ş., Yağmur, A., & Gürsoy, S. (2023). Ne eğitimde ne istihdamda (NEET) Olma ile ilişkili faktörlerin OECD bağlantılı ülkelerde karşılaştırmalı analizi: Bulanık küme nitel karşılaştırmalı analiz (fsQCA). *Sosyoekonomi*, 31(57), 437-475.
- Çoban, B. (2017). Genç işsizliği ve toplumsal cinsiyet perspektifi: Türkiye'de NEET. *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 12(2), 60-75.
- Çolak, K., & Koç, S. (2023). Bibliometric analysis and mapping with vosviewer in neet-head research in social sciences. *Journal of Economy*, 5(2), 77-91.
- De Almeida, A. N., & Simões, F. (2020). Professional development perspectives across gender and age groups of under-qualified rural NEETs. *Journal of Community Psychology*, 48(5), 1620-1636.
- De Lannoy, A., & Mudiriza, G. (2019). NEET youth in Africa: Causes and consequences. *African Journal of Economic and Management Studies*, 10(3), 336-349.
- Dekkers, H., & Claasen, A. (2001). Dropouts - disadvantaged by definition? A study of the perspective of very early school leavers. *Educational Research*, 43(4), 341-351.
- Department of Census and Statistics. (2017). *Sri Lanka labour force survey: Annual report 2016*. Colombo, Sri Lanka: DCS.

- Dias, T. S., & Vasconcelos, A. M. N. (2020). Heterogeneity among young people neither in employment nor in education in Brazil. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 208–224.
- Diktaş Yerli, G. (2023). Eğitim sosyolojisi perspektifinde eğitimin işlevi ve sosyal değişme üzerine nitel bir araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 11(37), 51-83.
- Dundar, H., Millot, B., Riboud, M., Shojo, M., Aturupane, H., Goyal, S., & Raju, D. (2017). Sri Lanka education sector assessment: Achievements, challenges, and policy options. *European Labour Review*, 20(4), 301-315.
- Dülger, İ., & Çilek, A. (Ed.). (2021). *Ahilikten günümüze Türkiye’de meslek eğitimi ve teknik eğitim: 2023 ME+TE eğitim yönetimi stratejisi ve modeli*. Eğitim Yöneticileri ve Uzmanları Derneği.
- Efe, N. (2019). *Kişiyi özel kariyer modelinin iş ve yaşam kalitesi üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Eğitim Reformu Girişimi (ERG). (2019). *Eğitim izleme raporu*. <https://www.egitimreformugirisimi.org/egitim-izleme-raporu-2019-ogrenciler-ve-egitime-erisim/> sayfasından erişilmiştir.
- Ekiz, F. M., & Özel, S. Ö. (2020). Genç işsizliği belirleyen unsurlar: Türkiye örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 1022-1045.
- Emirgil, B. F. (2019). *Okuldan işe geçiş: Türkiye’de eğitimden ayrılan gençlerin işgücü piyasası ile bütünleşmesi*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Erdayı, U. (2009). Dünyada genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik ulusal politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 22(3), 133-162.
- Ergen, Y. (2013). Okul terki: nedenler ve çözümler üzerine bir inceleme. *Eğitim Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 85-102.
- Erikli, S. (2016). Genç yoksulluğunun temel belirleyicileri: Eğitim ve düzgün iş. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 283-302.
- Erikli, S. (2021). Covid-19’un genç işgücünde yaratacağı olası tehlike: Yara izi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 380–404.

- Erol, H. (2010). Türkiye’de işsizliğin yol açtığı olumsuz sonuçların giderilmesinde 4447 sayılı işsizlik sigortası kanununun işlevi. *Tisk Akademi*, 10 (5), 6-36.
- Es, M., & Güven, G. (2015). 2015 yılı ulusal istihdam strateji bağlamında genç işsizliğini azaltmaya yönelik politikaların değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(18), 215–247.
- Eurofound (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/exploring-the-diversity-of-neets>.
- Eurofound. (2012). *NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Comissson (2012). *EU youth report*. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/140db4a0-f27e-4b4f-a3d2-e846fc0165b7>.
- European Commission (2018). *Youth unemployment: situation, challenges and policies*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18624&langId=en>.
- European Commission. (2021). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Training Foundation (ETF). (2015). *Young people not in employment education or training (NEET) an overview in etf partner countries*. Retrieved from <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/young-people-not-employment-education-or-training-neet>.
- EUROSTAT (2023). *Drop in youths neither working nor studying - Eurostat*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240613-1#:~:text=In%202023%2C%20more%20than%20one,people%20aged%2015%20to%2029>.
- EUROSTAT (2017). *Early leavers from education and training*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Early_leavers_from_education_and_training.

- EUROSTAT (2021). *Unemployment statistics*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics.
- EUROSTAT (2024). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training.
- EUROSTAT (2014). *Young people- education and employment patterns*. Retrieved from http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Young_people_-_education_and_employment_patterns.
- Feng, S., Everington, S., & Ralston, K. (2015). The consequences of NEET status in the United States: A focus on youth employment and income. *Journal of Youth Studies*, 18(8), 1063-1080.
- Finlay, I., Sheridan, M., McKay, J., & Nudzor, H. (2010). Young people on the margins: In need of more choices and more chances in twenty-first century scotland. *British Educational Research Journal*, 36(5), 851–867. <https://doi.org/10.1080/01411920903168532>.
- Franzosi, R. (2015). Family dynamics and youth unemployment. *Journal of Family Studies*, 21(3), 123-137.
- Freeman, R., & Blanchflower, D. G. (2000). Introduction to "Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries". In *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries* (pp. 1-16). University of Chicago Press.
- Freeman, R. B. (1979). The economics of youth labor markets. *Review of Economics and Statistics*, 61(3), 339-347.
- Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, Employment and Society*, 20(3), 553-569.
- Furlong, A. (2007). The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 381, 101–121.

- Gangl, M., Müller, W. ve Raffel, D. (2003). 10 Sonuçlar: Okuldan işe geçişlerde uluslararası farklılıkların açıklanması. *Avrupa'da Eğitimden İşe Geçişler: Gençlerin AB İşgücü Piyasalarına Entegrasyonu: Gençlerin AB İşgücü Piyasalarına Entegrasyonu*, 277.
- Genç Hayat Vakfı. (2017). *Sessiz ve görünmeyen gençler araştırması projesi raporu: Okumayan ve çalışmayan gençliğin durumu ve çözüm önerileri*. İstanbul: Genç Hayat.
- Graeff-Martins, A. S., Oswald, S., Obst Comassetto, J., Kieling, C., Rocha Gonçalves, R., & Rohde, L. A. (2006). A package of interventions to reduce school dropout in public schools in a developing country: A feasibility study. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 15, 442-449.
- Gunatillaka, R., Mayer, M., & Vodopivec, M. (Eds.). (2010). *The challenge of youth employment in Sri Lanka*. World Bank publications.
- Güloğlu, T., & Çepni, G. G. (2021). Türkiye’de Covid-19 salgınının genç işgücüne etkileri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 155-170.
- Gündoğan, N. (1999). Genç işsizliği ve Türkiye'deki durumu. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 45-57.
- Güneş, N., & Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı Çorum İli Örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(3) 1-15.
- Habitat Kalkınma ve Yönetişim Derneği (2013). Gençlik İstihdam Edilebilirliği: Türkiye’de İşverenler ve Dezavantajlı Gençleri Buluşturmak. Uluslararası Genç Liderler Akademisi Projesi, 6-36.
- Hair, E. C., Moore, K. A., Ling, T. J., McPhee-Baker, C., & Brown, B. V. (2009). Youth Who Are “Disconnected” and Those Who then Reconnect: Assessing the Influence of Family, Programs, Peers and Communities (Research Brief No. 2009–37). Washington DC.
- Hall, S. (1988). Thatcherism and the crisis of the left: The hard road to renewal. London ve New York: Verso.
- Hall, S. & Jefferson, T. (1976). Resistance Through Rituals, Youth Subcultures in Post-War Britain. London: HarperCollinsAcademic.

- Hall, T., Coffey, A. & Williamson, H. (1999). Self, Space and Place: Youth Identities and Citizenship. *British Journal of Sociology of Education*, 20(4), 501-513.
- Hess, E. L., Petersen, C. A., & Mortimer, J. T. (1994). Youth unemployment and marginality: The problem and the solution. In A. C. Petersen & J. T. Mortimer (Eds.), *Youth unemployment and society* (pp. 3-33). Cambridge University Press.
- Hill, J. (2003). *Young people not in education, training or employment: Key indicators*. Wellington: Ministry of Social Development.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). Eğitim yönetimi. Çev. Edt: S. Turan). Ankara: Nobel.
- Hunady, J., & Pisar, P. (2016). Higher education and regional unemployment: Is there any relation between them? In *Proceedings of the Conference Paper* (pp. 157-167).
- International Labour Organization (ILO) (2013). *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators, second version*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2012). *Global employment trends for youth 2012: A generation at risk*. Geneva, Switzerland: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2015). *Global employment trends for youth 2015: Changing nature jobs*. Retrieved from <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-2015-changing-nature-jobs>.
- International Labour Organization. (2014). *Global employment trends for youth 2014: Risk of a jobless recovery*. Geneva, Switzerland: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2017). *Global employment trends for youth 2017: Sustainable enterprises and jobs*. Retrieved from <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-2017-sustainable-enterprises-and-jobs-2>.
- International Labour Organization (ILO). (2013). *Resolution concerning statistics of employment and unemployment*. Geneva, Switzerland: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (1982). *Resolution concerning the measurement of employment and unemployment*. Geneva, Switzerland: ILO.

- International Labour Organization (ILO). (2019). *Global employment trends for youth 2019: Making the most of a fair chance*. Geneva, Switzerland: ILO.
- International Labour Organization. ILO. (2020a). *Global employment trends for youth 2020: COVID-19 and the World of work*. Cenevre: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2020b). *Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs*. Geneva, Switzerland: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2022). *Indicator description: Share of youth not in employment, education or training (Youth NEET rate)*. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-youth-neet/>.
- International Labour Organization (ILO) (2020c). *Minimum age convention, 1973 (No. 138)*. Retrieved from <https://www.ilo.org/minimum-age-convention>.
- International Labour Organization (ILO) (2024). *World employment and social outlook: May 2024 update*. Retrieved from <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-may-2024-update>.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*. Geneva:International Labour Organization.
- International Monetary Fund (IMF) (2021). *World economic outlook: Managing divergent recoveries*. IMF. Retrieved from <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2021/10/12/world-economic-outlook-october-2021>.
- Istance, D., Rees, G., & Williamson, H. (1994). *Young People Not in Education, Training or Employment in South Glamorgan*. Cardiff, UK: South Glamorgan Training and Enterprise Council.
- İşık, V. (2016). Türkiye’de genç işsizliği ve genç nüfusta atalet. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 130-145.
- İpsal, S. (2021). *Eğitim Harcamalarının Genç İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri için Panel Veri Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- İŞKUR. (2024). Türkiye İş Kurumu Stratejik Planı. <https://media.iskur.gov.tr/79931/2024-2028-stratejik-plani.pdf> sayfasından erişilmiştir.

- İşlek, Y. (2018). *Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin işsizlik ile ilgili kaygıların depresyon ve kaygı düzeyleri ile ilişkisi açısından incelenmesi (Akdeniz Bölgesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İzgi, B. B., & Arslan, İ. (2008). Türkiye’de genç işsizliği, eğitim ve büyüme ilişkisi (1988-2008). 2. *Ulusal İktisat Kongresi*, İzmir, 20-22.
- İzgi, B. B. (2012). Genç işsizliği ve eğitimle olan ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(41), 295-310.
- Jianu, I. (2020). The Effect of Young People Not in Employment, Education or Training, on Poverty Rate in European Union.
- Jones, G. (1995). *Leaving Home*. Buckingham: Open University Press.
- Kabaklarlı, E., & Gür, M. (2011). Türkiye’de genç işsizlik sorunu ve ekonomik belirleyicilerinin uzun dönem eş-bütünleşme analizi. 14. *Uluslararası İktisat Öğrencileri Kongresi*, İzmir, 1-16.
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*, 17(2), 303-316.
- Kapar, M. (2005). The impact of unemployment on economic growth. *TODAIE’s Review of Public Administration*, 6(2), 71-104.
- Karahan Dursun, P., & Uslu, N. Ç. (2019). Genç işsizliğin yetişkin işsizlik ile karşılaştırmalı analizi: Türkiye için kalman filtresi yöntemi ile dinamik bir uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences/Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 115-136.
- Karyda, M., & Jenkins, A. (2018). Disadvantaged neighbourhoods and young people not in education, employment or training at the ages of 18 to 19 in England. *Journal of Education and Work*, 31(3), 307–319.
- Kelleci, S. & Türk, Z. (2016). Genç işsizliğin incelenmesi: OECD ülkeleri ve Türkiye karşılaştırması. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 10-25.
- Kesici, M. R. (2011). Avrupa emek piyasası dinamikleri ve Avrupa istihdam stratejisi temelinde Türkiye’nin uyumu. *Çalışma ve Toplum*, 1(28), 75-115.

- Kevelson, M. J., Marconi, G., Millett, C. M., & Zhelyazkova, N. (2020). College educated yet disconnected: exploring disconnection from education and employment in OECD Countries, with a comparative focus on the US. *ETS Research Report Series*, 2020(1), 1-29.
- Kılıç, Y. (2014). Turizm sektörü istihdamının eğitim durumu ve insangücü planlaması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 419-436.
- Koçancı, M. & Yerlikaya, H. (2019). *Sosyal politika ve çalışma ilişkilerinde güncel sorunlar II. Kitap*. Ankara: Gazi.
- Korkmaz, S. (2010). *Türkiye’de istihdam ve verimlilik ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Köse, M. F. (2024). Türkiye’de Gençliğin Toplumsal Değişimi: 2011-2023 TÜİK İstatistiklerine Dayalı Bir İnceleme. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 12(33), 114-136.
- Kostova, N. M., & Kotevska, B. (2011). Macedonia: Education vs. unemployment - A way out of poverty? *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 14(2), 251-266.
- Kovess-Masfety, V., Leray, E., Denis, L., Husky, M., Pitrou, I., & Bodeau-Livinec, F. (2016). Mental health of college students and their non-college-attending peers: results from a large French cross-sectional survey. *BMC Psychology*, 4(1), 1-9.
- Köken, M., & Koç, S. (2022). Türkiye’de bölgesel NEET verilerinin mekansal panel veri analizi. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 10(2), 113-129.
- Krueger, A. B., & Summers, L. H. (1988). Efficiency wages and the inter-industry wage structure. *Econometrica*, 56(2), 259-293.
- Kumaş, H., & Çağlar, A. (2017). Tabakalı işgücü piyasası teorisine göre Türkiye’de özel-hizmet sektöründe istihdamın kalitesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(1), 49-86.
- Kurnaz Baltacı, I., & Özaydın, M. M. (2020). Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde uyumsuz eşleşme olgusu: Türkiye işgücü piyasasına ilişkin talep yönlü bir değerlendirme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1), 313-336.

- Kurnaz, I. (2015). İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu: Düşük nitelikli işlerde yüksek işgücü. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 83-121.
- Kurnaz, I. (2007). *İstihdam edilebilirliğin önemi açısından eğitim istihdam ilişkisi ve Ankara Bölgesi imalat sanayii uygulaması*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Küçükler, E. (2012). Türkiye’de kalkınma planları kapsamında yapılan eğitim planlarının Analizi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(1), 9-26.
- Küçükler, E. (2008). *Kalkınma planları kapsamında yapılan eğitim planlarının analizi (1963-2005)*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Labuschagne, A. (2003). Qualitative research: Airy fairy or fundamental? *The Qualitative Report*, 8(1), 98-103.
- Liechty, M. (1995). Modernization, Media and Markets: Youth identities and the experience of modernity in Kathmandu, Nepal. Youth cultures: A cross-cultural perspective.
- Lodovici, M. S., & Patrizio, M. (2013). *The conditions of unemployed young women and men in the european union, european parliament, the advantages of a gendersensitive approach to tackle youth unemployment workshop*. Retrieved from https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0116811enn_pdfweb_20170124172829.pdf.
- Maral, M., Yıldız, F., & Alpaydın, Y. (2021). Türkiye’de yükseköğretim harcamaları ve genç işsizliği ilişkisi üzerine bir analiz. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi-Journal of Economic Policy Researches*, 8(2), 173-197.
- Markowitz, F. (2000). *Coming of age in post-Soviet Russia*. Urbana: University of Illinois Press.
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and social class, and other essays*. Cambridge: University Press
- Mascherini, M., Salvatore, L., Meierkord, A., & Jungblut, J. M. (2012). *NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Mascherini, M. (2019) Origins And Future Of The Concept Of NEETS In The European Policy Agenda. In O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M., and Villa, P. (Eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe* (pp. 503- 529). USA: Oxford University Press.
- McMahon, B. T., Parnes, A., Keys, C., & Viola, J. (2008). School inclusion and the dynamic nature of teacher and student attitudes. *Journal of School Psychology*, 46(5), 473-493.
- McNabb, R. (1987). Labour market theories and education. In G. Psacharopoulos (Ed.), *Economics of education: Research and studies* (pp. 157-163). Pergamon Press.
- Meherali, S., Punjani, N., Louie-Poon, S., Abdul Rahim, K., Das, J. K., Salam, R. A., & Lassi, Z. S. (2021). Mental health of children and adolescents amidst COVID-19 and past pandemics: a rapid systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 1-16.
- Mendolia, S., & Walker, I. (2014). Do NEETs Need Grit? (No. 8740). IZA Discussion Paper.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2022). *Eğitim istatistikleri*. Ankara: MEB.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2023). *Eğitim istatistikleri*. Ankara: MEB.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) *On birinci millî eğitim şûrası (11.MEŞ)*. https://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/dokumanlar/11_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) *On ikinci millî eğitim şûrası (12.MEŞ)*. https://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/dokumanlar/12_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) (1990) *On üçüncü millî eğitim şûrası (13.MEŞ)*. https://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/dokumanlar/13_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) (1993). *On dördüncü millî eğitim şûrası (14.MEŞ)*. https://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/dokumanlar/14_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.

- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) (1996). *On beşinci millî eğitim şûrası (15.MEŞ)*.
https://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/dokumanlar/15_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) (1999). *On altıncı millî eğitim şûrası (16.MEŞ)*.
https://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/dokumanlar/16_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) (2006). *On yedinci millî eğitim şûrası (17.MEŞ)*.
https://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/dokumanlar/17_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) (2010). *On sekizinci millî eğitim şûrası (18.MEŞ)*.
https://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/dokumanlar/18_sura_cilt1.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) (2014). *On dokuzuncu millî eğitim şûrası (19.MEŞ)*.
https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_12/10095332_19_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) (2021). *Yirminci millî eğitim şûrası (20.MEŞ)*.
https://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/dokumanlar/20_Sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Milligan, K., Moretti, E., & Oreopoulos, P. (2004). Does education improve citizenship? Evidence from the United States and the United Kingdom. *Journal of Public Economics*, 88(9-10), 1667-1695.
- Mitchell, B. A. & Gee, E. M. (1996). “Boomerang Kids” and Midlife Parental Marital Satisfaction. *Family Relations*, 442-448.
- Miyamoto, M. (2005). Prolonged transitional period and policy. *Japan Labour Review*, 2(3), 73-91.
- Murat, S., & Şahin, L. (2011). Nedenleri ve sonuçları bakımından gençler arasında yaygınlaşan işsizlik. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (44), 1-48.
- Müller, W., & Wolbers, M. H. (2003). Educational attainment in the European Union: recent trends in qualification patterns. *Transitions from education to work in Europe. The integration of youth into EU labour markets*, 23-62.

- Neagu, G., Berigel, M., & Lendzhova, V. (2021). How digital inclusion increase opportunities for young people: Case of NEETs from Bulgaria, Romania and Turkey. *Sustainability*, 13(14), 7894.
- Niknami, L., Lena, H., & Eskil, R. (2019). Age and NEET status: A longitudinal study. *Journal of Youth Studies*, 22(2), 169-185.
- Núñez, I., & Livanos, I. (2010). Higher education and unemployment in Europe: An analysis of the academic subject and national effects. *Higher Education*, 59(4), 475-487.
- Ogresta, J., Rezo, I., Kožljan, P., Paré, M. H., & Ajduković, M. (2020). Why do we drop out? Typology of dropping out of high school. *Youth & Society*, 53(6), 934-954.
- O'Higgins, N. (1997). The challenge of youth unemployment. *International Labour Review*, 136(2), 189-211.
- O'Higgins, N. (2015). *Youth unemployment*. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. *IZA Policy Paper*, 103, 1-21.
- Olçay, T., & Uysal, Y. (2023). Bilgi toplumunun istihdama etkilerinin Türkiye açısından değerlendirilmesi. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(3), 704-737.
- Oplatka, I. (2010). The principal's role in developing a school's commitment to education: Theoretical and empirical analysis. *International Journal of Educational Management*, 24(5), 439-450.
- Oreopoulos, P., Von Wachter, T., & Heisz, A. (2012). The short- and long-term career effects of graduating in a recession. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1-29.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2007). *Jobs for youth: Korea*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2009). *Jobs for youth: Japan*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). *Society at a glance 2016: OECD social indicators*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). *Turkey – Country notes – education at a glance 2017: OECD indicators*. Paris: OECD.

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *OECD employment outlook 2019: The future of work*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *Economic outlook report, 2022: Confronting the crisis*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *OECD employment outlook 2021: Navigating the COVID-19 crisis and recovery*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *OECD Employment outlook 2022: Building back more inclusive labour markets*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). *Youth unemployment statistics*. Paris: OECD.
- Orta Vadeli Program (OVP) (2006). *Orta vadeli program (2006-2010)*. <https://www.sbb.gov.tr/orta-vadeli-programlar/> sayfasından erişilmiştir.
- Orta Vadeli Program (OVP) (2010). *Orta vadeli program (2010-2015)*. <https://www.sbb.gov.tr/orta-vadeli-programlar/> sayfasından erişilmiştir.
- Orta Vadeli Program (OVP) (2015). *Orta vadeli program (2015-2020)*. <https://www.sbb.gov.tr/orta-vadeli-programlar/> sayfasından erişilmiştir.
- Orta Vadeli Program (OVP) (2020). *Orta vadeli program (2020-2025)*. <https://www.sbb.gov.tr/orta-vadeli-programlar/> sayfasından erişilmiştir.
- Orta Vadeli Program (OVP) (2023). *Orta vadeli program (2023-2025)*. <https://www.sbb.gov.tr/orta-vadeli-programlar/> sayfasından erişilmiştir.
- Ören, E., & Yüksel, M. (2012). Genç işsizliğinin sosyo-ekonomik etkileri. *İş ve İnsan Dergisi*, 24(3), 45-59.
- Ören, K., & Şahverdioğlu, H. (2016). Türkiye’de genç işsizliği ve genç işsizliğinin giderilmesinde aktif istihdam politikaları. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 5-37.
- Özaydın, C. (2013). Türkiye’de gençlerin işgücü piyasasına geçiş sorunları: NEET analizleri. *İş ve Toplum Dergisi*, 8(2), 134-149.

- Özcan, M. P., Tepekule, U., & Kayalidere, G. (2016). Eğitim kalitesinin genç işsizliği ile ilişkisi: Pisa test sonuçları üzerine bir değerlendirme. In *International Congress on European Union Relations, Economics, Finance and Econometrics (EUREFE'16)* (pp. 89-113). Yayın No: 2960197.
- Özdemir, M., & Akar, F. (2011). Lise öğrencilerinin siber-zorbalığa ilişkin görüşlerinin bazı değişkenler bakımından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 605-626.
- Özel, Y., & Kula, M. (2017). Genç işsizliği ve Türkiye'de NEET olma durumu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 72-88.
- Özen Atabey, A. (2019). Gençlik garanti programları doğrultusunda ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler (NEİY) sorununa çözüm önerileri. *Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(43), 3053-3063.
- Özen Atabey, A. (2021). Ne eğitimde ne de istihdamda yer alan genç nüfus (NEET) ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi: Türkiye üzerine ampirik bir uygulama. *Premium e-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 5(17), 573-581.
- Özen, Ş. O. (2015). Türkiye'nin İstihdam Politikaları Ve Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Uyum. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1), 78-105.
- Özgü, A. (2015). *Akademik not ortalamasının okul terkini azaltmadaki rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özyılmaz, Ö. (2013). *Türk millî eğitim sisteminin sorunları ve çözüm arayışları*. 4.Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Palmer, C., Clancy, S., Hazledine, R., Atkin, J., & Qu, R. (2020). Maslow, Meaning and Data: Applying interdisciplinary approaches to evaluating a personalised youth employment programme. pp. 1-10. <https://doi.org/10.31235/osf.io/rjgdu>
- Pattinasarany, I. R. I. (2019). Not in employment, education or training (NEET) among the youth in Indonesia: The effects of social activities, access to information, and language skills on NEET youth. *MASYARAKAT: Jurnal Sosiologi*, 24(1), 1-25.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.

- Payne, J. (2002). *Attitudes to education and choices at age 16: a brief research review*. Nottingham: Department for Education and Skills, DfES Research Report.
- Pekel, E. (2019). Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Değerlendirilmesi. *Cataloging-In-Publication Data*, 268.
- Pemberton, S. (2008). Tackling the NEET Generation and the Ability of Policy to Generate a “NEET” Solution—Evidence from the UK. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 26(1), 243–259. doi:10.1068/c0654.
- Raffe, D. (2000). *Young People Not in Education, Employment or Training*. Edinburgh: Center for Educational Sociology.
- Rajmohan, R., & Abeysekera, N. (2016). Impact of the quality of university education on labour market in Sri Lanka. *International Journal of Business and Management*
- Quintano, C., Mazzocchi, P., & Rocca, A. (2018). The determinants of Italian NEETs and the effects of the economic crisis. *Genus*, 74(1), 1-24.
- Ralston, K., Everington, D., Feng, Z., & Dibben, C. (2022). Economic inactivity, not in employment, education or training (NEET) and scarring: The importance of NEET as a marker of long-term disadvantage. *Work, Employment and Society*, 36(1), 59-79.
- Roberts, K. (2003). Change and continuity in youth transitions in Eastern Europe: Lessons for Western sociology. *The Sociological Review*, 54(4), 484–505.
- Robson, K. (2008). Exploring family impacts on NEET youth in the UK. *Journal of Family Issues*, 29(3), 435-450.
- Ruesga-Benito, S., González-Laxe, F., & Picatoste, X. (2018). Sustainable Development, Poverty, and Risk of Exclusion for Young People in the European Union: The Case of NEETs. *Sustainability*, 10(12), 4708. Doi:10.3390/su10124708.
- Salvà-Mut, F., Tugores-Ques, M., & Quintana-Murci, E. (2018). NEETs in Spain: an analysis in a context of economic crisis. *International Journal of Lifelong Education*, 37(2), 168-183.
- Sánchez, G. (2012). The impact of the 2008 financial crisis on youth unemployment. *Journal of International Economics*, 89(1), 42-55.
- Sayın, F. (2011). Türkiye’de 1988-2010 döneminde eğitim ve büyümenin genç işsizliğine etkisinin analizi. *DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(4), 33-53.

- Schlegel, A. (1995). A cross-cultural approach to adolescence. *Ethos*, 32(1), 15-32
- Schmid, G. (2013). Youth unemployment and employment policies: A European perspective. *European Employment Review*, 37(5), 285-301.
- Schmid, P. & Edthofer, J. (2015). *World of work: A European perspective on youth unemployment*. Open Online Journal for Research and Education(2).
- Schneider, S. L., & Gathmann, C. (2018). Youth unemployment and education. *Oxford Review of Education*, 44(4), 453-470.
- Seddon, F., Hazenberg, R. & Denny, S. (2012). Effects of emloyment enhancement programme on participant NEETs. *Journal of Youth Studies*, 16(4), 1-18.
- Selçuk, O., Güzel, B., & Buz, S. (2021). Türkiye’de sığınmacı çocukların eğitimine ilişkin engellerin fenomenolojik yaklaşımla değerlendirilmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 50(1), 359-383.
- Semerci, P. (2012). NEET gençlerin eğitimi ve istihdamı: Türkiye perspektifi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, 15(1), 98-115.
- Sezgin, F., Koşar, S., & Er, E. (2016). Eğitim yönetiminde yenilikçi uygulamalar ve öğrenci başarısına etkileri. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 211-234.
- Soylu, Ö. B., & Aydın, B. N. (2020). Genç işsizliğin gelişimi, belirleyicileri ve iktisadi politikalar: Avrupa Birliği-Türkiye karşılaştırması. *Ekev Akademi Dergisi*, 24(82), 339-360.
- Susanlı, Z. B. (2016). Understanding the neet in Turkey. *Eurasian Journal Of Economics and Finance*, 4(2), 42-57.
- Şahin, İ. F. O. (2020). Genç işsizliği ve mücadele yöntemleri. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8(20), 135-157.
- Şahin, L., Ersöz, H. Y., Demir, İ., Kocakaya, M. E., Akgül, O., & Bükey, A. M. (2023). The Relationship between Cause and Effect Dimensions of Young People’s Being “Not in Education, Employment, or Training (NEET)” in Türkiye. *Sustainability*, 15(21), 15274.
- Şimşek, H. (2013). Eğitimde sosyal sermaye: Okul terki ve eğitimin kalitesine etkisi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 9(1), 35-49.

- T.C. 45. Hükümet Programı (TCHP) (1983).
www.tbmm.gov.tr/hukumetler/old_files/HP45.htm sayfasından erişilmiştir.
- T.C. 46. Hükümet Programı (TCHP) (1987).
www.tbmm.gov.tr/hukumetler/old_files/HP46.htm sayfasından erişilmiştir.
- T.C. 60. Hükümet Programı (TCHP) (2007).
https://afyonluoglu.org/PublicWebFiles/Reports-TR/Hukumet_Prg/60_hukumet_programi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. 61. Hükümet Programı (TCHP) (2011).
https://afyonluoglu.org/PublicWebFiles/Reports-TR/Hukumet_Prg/61_hukumet_programi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. 62. Hükümet Programı (TCHP) (2014).
https://afyonluoglu.org/PublicWebFiles/Reports-TR/Hukumet_Prg/62_hukumet_programi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. 64. Hükümet Programı (TCHP) (2015).
https://afyonluoglu.org/PublicWebFiles/Reports-TR/Hukumet_Prg/64_hukumet_programi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. 65. Hükümet Programı (TCHP) (2016).
https://afyonluoglu.org/PublicWebFiles/Reports-TR/Hukumet_Prg/65_hukumet_programi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (5.TKP) (1985). *Beşinci kalkınma planı*.
<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Besinci-Bes-Yillik-Kalkinma-Plani-1985-1989.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (9.TKP) (2007). *Dokuzuncu kalkınma planı*.
https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2022/07/Dokuzuncu_Kalkinma_Plani-2007-2013.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (CSBB) (2024). *Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Stratejisi Belgesi ve Eylem Planı*.
https://mtgcm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_09/18170207_16_09_2024_mtgcm-politikabelgesi.pdf sayfasından erişilmiştir.

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (10.TKP) (2014). *Onuncu kalkınma planı*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu_Kalkinma_Plani-2014-2018.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (11.TKP) (2019). *On birinci kalkınma planı*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (12.TKP) (2024). *On ikinci kalkınma planı*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma_Plani_2024-2028_11122023.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (UGİS) (2021). *Ulusal genç istihdam strateji belgesi*. <https://www.csgeb.gov.tr/media/86876/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plani-2021-2023.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (CBYP) (2019). *2019 yılı Cumhurbaşkanlığı yıllık programı*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/2019_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (CBYP) (2020). *2020 yılı Cumhurbaşkanlığı yıllık programı*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/2020_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (CBYP) (2021). *2021 yılı Cumhurbaşkanlığı yıllık programı*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2021_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (CBYP) (2022). *2022 yılı Cumhurbaşkanlığı yıllık programı*. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/10/2022-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi-26102021.pdf> sayfasından erişilmiştir.

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (CBYP) (2023). *2023 yılı Cumhurbaşkanlığı yıllık programı*. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/11/2023-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (CBYP) (2024). *2024 yılı Cumhurbaşkanlığı yıllık programı*. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/10/2024-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Tarvid, A. (2010). Field of higher education and unemployment risk in European countries. In *New socio-economic challenges of development in Europe* (pp. 87-96). Riga: University of Latvia.
- Taş, H. Y., Küçükoğlu, M., & Demirdöğmez, M. (2018). Türkiye’de genç işsizliği sorunu ve alternatif çözüm önerileri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(18), 279–294.
- Taşçı M., H. & Tansel A. (2005). Youth Unemployment Duration in Türkiye. *METU Studies in Development*, 32(12), 517-545.
- Tatar, S., & Öztürk, G. (2024). *Türkiye’de NEET gençlerin sorunları ve ihtiyaçları: Literatür taraması*. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 53, 133-152
- Taylı, A. (2008). Okul terkinin nedenleri ve çözüm önerileri: Bir literatür taraması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 567-586.
- Taymaz, H. (2011). *Eğitim yönetimi* (5. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- TEDMEM. (2021). *Türkiye eğitim ve istihdam raporu 2021*. Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- TEDMEM. (2022). *Türkiye eğitim ve istihdam raporu 2022*. Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- TEDMEM. (2024). *Türkiye eğitim ve istihdam raporu 2024*. Ankara: Türk Eğitim Derneği.
- Thomas, N. G., & Daniel, F. (2007). The school-to-work transition and youth unemployment. *Journal of Career Development*, 34(1), 72-89.
- Tolgay, C. (2021). *Genç İşsizliğinin Çalışma Değerleri Üzerindeki Etkisi: Ne Eğitimde ne İstihdamda Olan (NEET) Gençler Üzerinde bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Tolgay, C., & Çakır, Ö. (2022). Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin genç işsizliğine yönelik algıları üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(4), 1680-1707.
- Travkina, E., Froy, F. & Pyne, L. (2013). *Local strategies for youth employment: learning from practice*. Paris: OECD.
- Tunçsiper, B., & Rençber, E. Z. (2020). Türkiye’de genç işsizlik sorunu ve belirleyicileri üzerine logit model analizi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 6(4), 514-530.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2021). *Hane halkı işgücü araştırması hakkında genel açıklama. İşgücü istatistikleri, 2020. Haber bülteni*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484> sayfasından erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2022). *Genç nüfus istatistikleri 2022*. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/turkiye_istatistikleri.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2018). *İşgücü istatistikleri 2018*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2019). *İşgücü istatistikleri 2019*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2023). *İşgücü istatistikleri, II. çeyrek: Temmuz-eylül, 2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul-2023-45656> sayfasından erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2024). *NEET gençlerin eğitim durumları ve işsizlik oranları*. <https://www.tuik.gov.tr/>, sayfasından erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2020). *Türkiye İstatistik Kurumu: Yıllık Rapor 2020*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Ulukan, U. (2020). Esnek İstihdam Genç İşsizliğin Çaresi mi? İşsizlik Göstergeleri Üzerinden Bir Tartışma. *Politik Ekonomik Kuram*, 4(1), 1-19.
- UNDP (2020). *UNDP annual report 2020*. Retrieved from <https://www.undp.org/publications/undp-annual-report-2020>.

- UNDP (2023). *UNDP annual report 2023*. Retrieved from <https://www.undp.org/publications/undp-annual-report-2023>.
- UNESCO (2020). *Global employment trends for youth 2020*. Retrieved from <https://www.unesco.org/employment-trends-youth>
- UNICEF (2019). *Out-of-school children report*. Retrieved from <https://www.unicef.org/turkiye/raporlar/unicef-t%C3%BCrkiye-y%C4%B1ll%C4%B1k-raporu-2019>.
- UNICEF (2021). *Out-of-school children report*. Retrieved from <https://www.unicef.org/turkiye/raporlar/unicef-t%C3%BCrkiye-y%C4%B1ll%C4%B1k-rapor-2021>.
- Urhan, N. (2019). Avrupa 2020 stratejisinin sonuna gelirken: NEİY. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 45, 1045–1060.
- Usanmaz, B. (2024). *NEET gençlerine yönelik teorik literatür analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünlüönen, K., & Şahin, S. Z. (2011). Turizmde istihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 1-25.
- Van der Heijde, C. M. & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449–476.
- Vancea, M., & Utzet, M. (2017). How unemployment and precarious employment affect the mental health of young people in Europe: Evidence from the European Social Survey. *International Journal of Public Health*, 62(4), 453-462.
- Vancea, M., & Utzet, M. (2018). School-to-work transition: the case of Spanish NEETs. *Journal of Youth Studies*, 21(7), 869-887.
- Wach, E., & Ward, R. (2013). *Learning about qualitative document analysis*. Retrieved from <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/2989>.
- Wallace, C. & Jones, J. (1992). *Youth, family and citizenship*. Open University Press.
- White, R. (1996). Racism, policing and ethnic youth gangs. *Current Issues in Criminal Justice*, 7(3), 302-313.

- Wyn, J. & White, R. (1998). Young people, social problems and Australian youth studies. *Journal of Youth Studies*, 1(1), 23-38.
- Wong, M. (2016). *The characteristics of youth not in education, employment or training (NEET) in Australia and Japan*. Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training.
- World Bank (2021). *World development report 2021: Data for better lives*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021>.
- World Bank (2022). *World development report 2022: Finance for an equitable recovery*. Retrieved from <https://documentos.bancomundial.org/es/publication/documents-reports/documentdetail/408661644986413472/world-development-report-2022-finance-for-an-equitable-recovery>.
- World Bank (2023). *World development report 2023: Migrants, refugees and societies*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/events/2023/06/29/wdr2023>.
- World Bank (2014). *World development report 2014: Risk and opportunity managing risk for development*. Retrieved from <https://reliefweb.int/report/world/world-development-report-2014-risk-and-opportunity-managing-risk-development-enfr>.
- World Bank (2024). *World development report 2024: The middle-income trap*. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/7c5cd962-11ae-4101-8f3f-e15b86135f0e>.
- World Bank (2020). *World Development report 2020: Trading for development in the age of global value Chains*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2020>.
- World Economic Forum (WEF). (2020). *Global risks report*. Retrieved from <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2020/>.
- Yaman, A. (2021). Kamu politikası analizi bağlamında Türkiye'nin gençlik politikası. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 45-71.
- Yang, Y. (2020). China's youth in NEET (Not in education, employment, or training): Evidence from a national survey. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 171-189.
- Yardımcıoğlu, F. (2012). *Eğitim harcamaları, ekonomik büyüme ve gelir dağılımı ilişkisi*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Yaşama Dair Vakıf (2021). *Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamda (NEET) gençlerin ihtiyaçları, problemleri, gelecekte beklenenleri*.
<https://www.yada.org.tr/s/2626/i/turkiyede-ne-egitimde-ne-istihdamda-neet-genclerin- ihtiyaclari-problemleri-gelecekten-beklentileri.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Yates, S., & Payne, M. (2006). Young people not in education, employment or training: What does the data show? *Youth and Policy*, 85, 49-62.
- Yavaş, H. K. (2021). Türkiye’de genç kadın işsizliği ve işgücü politikaları. *Çalışma ve Toplum*, 1(68), 151-180.
- Yazıcı, H. (2003). Türkiye gençliği ve işgücü piyasası: Beklentiler ve gerçekler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 35-50.
- Yentürk, N., & Başlevent, C. (2012). Türkiye’de genç işsizliği: Etkileyen faktörler ve politika önerileri. N. Yentürk & G. Mutlu (Ed.), *Türkiye’de gençlik çalışması ve politikaları* içinde (s.345-378). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2018). *Durum çalışması araştırması uygulamaları* (İ. Günbayı, Çev.). Ankara: Nobel.
- Youth Guarantee Programme (2013). Census on youths NEET: Report on findings Operational Programme II – Cohesion Policy 2007-2013 Empowering People for More Jobs and a Better Quality of Life, ESF3.231.
- Yücel, İ. (2022). *Gençlerin ve gençlik çalışanlarının gözünden gençlik politikaları ve hizmetlerinin değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel Arabacı, R. (2020). Türkiye’de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin Sosyo Demografik Yapısı ve İşgücü Piyasası ile Bağlantısı. *Amme İdaresi Dergisi*, 53(3), 103-130.
- Yüner, B., & Özdemir, M. (2017). Eğitim yönetiminde başarı ve okul terki: Bir değerlendirme. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 42(191), 111-125.
- Zencirkıran M. (2019). *Türkiye’nin toplumsal yapısı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Zuccotti, CV ve O'Reilly, J. (2019). Genç işgücü piyasası deneyimlerinin daha sonraki istihdam fırsatları üzerindeki etkisi: Etnik köken ve cinsiyet hangi rolleri oynar? *İnsan ilişkileri*, 72 (4), 646-674.



EKLER



EK 1. Doküman Analiz Formu

Doküman Analiz Formu

Dokümanın Adı

Dokümanın Yazarı

Dokümanın Tarihi

Dokümanların İncelenme Biçimi

Dokümanlarla İlgili Sonuç ve Bulgular

EK 2. İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlere Yönelik Görüşme Formu

Sayın Katılımcı,

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde doktora öğrencisiyim. Bu form, “İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlik Sorununun Çok Boyutlu Analizini Ortaya Koymayı” amaçlayan doktora tezim için bir görüşme talebi ve tez konum hakkında bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır. Bu araştırma kapsamında toplanan tüm veriler yalnızca doktora tezim için ve araştırmacı tarafından kullanılacaktır. Çalışmaya katılmadan önce veya çalışma sırasında araştırmayla ilgili herhangi bir sorunuz olursa lütfen çekinmeden sorun. Görüşme sırasında ses kayıt cihazı ile alınacak kayıtlar ve/veya yazılı notlar, deşifre edildikten sonra imha edilecek ve bu kayıtlar ile katılımcı kimlik bilgileri üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Formun bir kopyası size verilecektir.

Araştırmaya gönüllü olarak katıldığınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Arş. Gör. Büşra Koç

Bu görüşme kabul formunu okuyup onaylayarak, verdiğim bilgilerin bilimsel amaçla kullanılmasını kabul ediyorum.

Görüşmeye katılan kişinin;

Adı-Soyadı: _____

Görüşme Tarihi: ____/____/____

Görüşme Soruları

Sosyodemografik Sorular

1. Yaşınız? Cinsiyetiniz? Doğum yeriniz?

NENİ Olma Durumunun Tanımlanması ve NENİ Olma Nedenleri ile İlgili Sorular

2. En son tamamladığınız öğrenim programı nedir?
3. Eğitim düzeyiniz nedir? Eğitime devam etmeme sonrası geçen süre nedir?
4. Hangi bölümden mezun oldunuz?
5. Okuduğunuz bölümden ne zaman mezun oldunuz?
6. Mezun olduktan sonra neler oldu? Neler yaptığınızı anlatır mısınız? Bu süreçte mutlaka anlatmalıyım dediğiniz önemli bir olay var mı?
 - a) Herhangi bir iş arayışına girdiniz mi?
 - b) Ne kadar süre iş aradınız?
 - c) İş arama süreciniz nasıl geçti?
 - d) Karşılaştığınız zorluklar neler oldu?
 - e) İş ararken hangi yolları denediniz?
7. Hiç çalışma hayatınız oldu mu? Olduysa neler yaptınız?
8. Size göre NENİ genci olmanızın en önemli nedenleri nelerdir?

Psikolojik ve Sosyal Etkiler ile İlgili Sorular

9. NENİ genci olmanız sizi nasıl etkiliyor? NENİ olma durumunun oluşturduğu olumsuz durumları sıralayabilir misiniz?

Gelecek ve Beklentiler ile İlgili Sorular

10. İşgücü piyasasına giriş koşulları için ne düşünüyorsunuz? Beklentileriniz ne yöndedir?
11. Bu hayatta kariyerinizle ilgili ne yapmak istiyorsunuz? Ne amaçlıyorsunuz?
12. Üniversite eğitimi aldıysanız aldığınız eğitimin kariyer hedefinize uygunluğu ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?
13. Mezun olduğunuz bölümün iş bulma kapasitesini ve istihdam olanaklarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
14. Tekrar seçme şansınız olsa aynı bölümü seçer miydiniz? Hayırsa nedeni nedir? Hangi bölüm okumak isterdiniz ve neden?
15. Üniversite okurken kariyer beklentiniz ile şimdiki kariyer beklentiniz arasında farklılıklar var mı?
16. Son üç ayınızı düşündüğünüzde nasıl geçtiği ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?
17. Geleceğinizle ilgili düşündüğünüzde nasıl hissediyorsunuz?

EK 3. İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlerin Ailelerine Yönelik Görüşme Formu

Sayın Katılımcı,

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde doktora öğrencisiyim. Bu form, “İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlik Sorununun Çok Boyutlu Analizini Ortaya Koymayı” amaçlayan doktora tezim için bir görüşme talebi ve tez konum hakkında bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır. Bu araştırma kapsamında toplanan tüm veriler yalnızca doktora tezim için ve araştırmacı tarafından kullanılacaktır. Çalışmaya katılmadan önce veya çalışma sırasında araştırmayla ilgili herhangi bir sorunuz olursa lütfen çekinmeden sorun. Görüşme sırasında ses kayıt cihazı ile alınacak kayıtlar ve/veya yazılı notlar, deşifre edildikten sonra imha edilecek ve bu kayıtlar ile katılımcı kimlik bilgileri üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Formun bir kopyası size verilecektir.

Araştırmaya gönüllü olarak katıldığınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Arş. Gör. Büşra Koç

Bu görüşme kabul formunu okuyup onaylayarak, verdiğim bilgilerin bilimsel amaçla kullanılmasını kabul ediyorum.

Görüşmeye katılan kişinin;

Adı-Soyadı: _____

Görüşme Tarihi: ____/____/____

Görüşme Soruları

Sosyodemografik Sorular

1. Yaşınız? Cinsiyetiniz? Doğum yeriniz? Mesleğiniz? Çocuk sayınız?
2. Eğitim durumunuz nedir?
3. Çocuğunuz sizinle mi ayrı mı yaşıyor?

NENİ Gençlerin Tanımlanması ve NENİ Olma Nedenleri ile İlgili Sorular

4. Çocuğunuzun iş arama süreci, eğitim ve iş deneyimi hakkında bilgi verebilir misiniz? Yaşadığı süreci anlatabilir misiniz?

Psikolojik ve Sosyal Etkiler ile İlgili Sorular

5. Çocuğunuzun işsizliğinin aile dinamiklerini nasıl etkilediğini anlatabilir misiniz?
6. Çocuğunuzun işsizlik sürecinde duygusal durumu nasıl? Bu sürecin sizin de duygu durumunuzu nasıl etkilediğini anlatabilir misiniz?

Gelecek ve Beklentiler ile İlgili Sorular

7. Aile olarak bu süreçte yaşadığınız en büyük zorluklar nelerdir? Bu süreçte ailelere yardımcı olabilecek önerileriniz var mı?
8. Aile olarak çocuğunuzun iş bulma sürecini destekleme konusunda neler yapıyorsunuz?
9. Çocuğunuz iş bulduğunda en çok hangi değişiklikleri görmeyi umuyorsunuz?

EK 4. İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlerin Değerlendirilmesine Yönelik Akademisyen Görüşme Formu

Sayın Katılımcı,

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nde doktora öğrencisiyim. Bu form, “İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlik Sorununun Çok Boyutlu Analizini Ortaya Koymayı” amaçlayan doktora tezim için bir görüşme talebi ve tez konum hakkında bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır. Bu araştırma kapsamında toplanan tüm veriler yalnızca doktora tezim için ve araştırmacı tarafından kullanılacaktır. Çalışmaya katılmadan önce veya çalışma sırasında araştırmayla ilgili herhangi bir sorunuz olursa lütfen çekinmeden sorun. Görüşme sırasında ses kayıt cihazı ile alınacak kayıtlar ve/veya yazılı notlar, deşifre edildikten sonra imha edilecek ve bu kayıtlar ile katılımcı kimlik bilgileri üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Formun bir kopyası size verilecektir.

Araştırmaya gönüllü olarak katıldığınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Arş. Gör. Büşra Koç

Bu görüşme kabul formunu okuyup onaylayarak, verdiğim bilgilerin bilimsel amaçla kullanılmasını kabul ediyorum.

Görüşmeye katılan kişinin;

Adı-Soyadı: _____

Görüşme Tarihi: ____/____/____

Görüşme Soruları

Sosyodemografik Sorular

1. Yaşınız? Cinsiyetiniz? Unvanınız?
2. En son aldığınız unvanda çalışma yılınız? Eğitim fakültesinde toplam çalışma yılınız?

NENİ Gençlerin Tanımlanması ve NENİ Olma Nedenleri ile İlgili Sorular

3. NENİ olan gençlerin genel profili ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?
4. Sizce NENİ olan gençlerin yaşadığı en yaygın sorunlar nelerdir? Sizce gençlerin NENİ statüsünde olmasına neden olan başlıca faktörler nelerdir?

Psikolojik ve Sosyal Etkiler ile İlgili Sorular

5. Sizce NENİ olma durumu gençlerin psikolojik ve sosyal gelişimlerini nasıl etkiliyor?
6. Sizce aile, eğitim sistemi ve toplumun NENİ olan gençler üzerindeki etkileri nelerdir?
7. Sizce NENİ olma riskini artıran belirli demografik veya sosyoekonomik özellikler nelerdir?
8. Sizce uzun süreli NENİ olma durumunun gençlerin gelecekteki iş bulma ve eğitim alma şansları üzerindeki etkileri nelerdir?
9. Sizce NENİ olan gençlerin sosyal çevreleri ve ilişkileri nasıl etkileniyor?

Gelecek ve Beklentiler ile İlgili Sorular

10. Sizce devletin NENİ olan gençlere yönelik mevcut politikaları yeterli mi? Daha etkili politikalar geliştirmek için neler yapılabilir?
11. Sizce NENİ olan gençlerin gelecekteki ekonomik ve sosyal entegrasyonları, eğitim ve iş hayatına yeniden kazandırılması nasıl sağlanabilir? Ne gibi stratejiler önerirsiniz?

Eğitim ve İstihdam İlişkisi ile İlgili Sorular

12. Eğitim sisteminin NENİ olan gençlerin oluşumundaki rolü ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?
13. Eğitim sisteminde NENİ olan gençleri desteklemek için ne tür değişiklikler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?
14. Size göre eğitim ve iş dünyası arasındaki bağın güçlendirilmesi NENİ sorununu çözebilir mi? Bu konudaki değerlendirmeleriniz nelerdir

EK 5. Araştırma İçin Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.08.2024-E.1011972



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Komisyonu



Sayı : E-77082166-302.08.01-1011972
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

07.08.2024

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı **Doktora Öğrencisi Büşra KOÇ'un, Prof.Dr.Ferudun SEZGİN'in** danışmanlığında yürüttüğü **"İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Gençlik Sorununa Yönelik Çok Boyutlu Bir Analiz"** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **30.07.2024** tarih ve **13** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Araştırma Kod No: 2024 - 1277

Doç. Dr. Gökhan DELİCEOĞLU
Komisyon Başkanı V.

Ek: 1 Liste
DAĞITIM
Gereği:
Sayın Prof. Dr. Ferudun SEZGİN

Bilgi:
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 6. Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU FORM-2
Rev-2
25.01.2022


**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU**

KATILIMCILAR İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Siz, Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan tarih / sayı ile izin alınan* ve Büşra KOÇ tarafından yürütülen "Eğitimde ve İstihdamda Olmayan Gençlik Sorununa Yönelik Çok Boyutlu Bir Analiz" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

*Gazi Üniversitesi Etik Komisyon izni alındıktan sonra doldurularak kullanılacaktır.

Araştırmanın Amacı	Türkiye'de 18-29 yaş grubundaki gençlerin "Ne eğitimde ne de istihdamda (NEET)" olma durumlarının tanımlanması, nedenlerin belirlenmesi, ortaya çıkan psikolojik ve sosyal etkilerin tartışılması, bu durumun eğitim ve istihdam açısından değerlendirilmesi, gerekli çözüm, strateji, politika ve önerilerin sunulması amaçlanmaktadır.
Araştırmanın Yöntemi	Nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim kullanılmaktadır. Dört uzman görüşüyle hazırlanan 3 adet yarı yapılandırılmış görüşme formu ile 12 NEET genç, 12 NEET genç ailesi ve 3 eğitim yönetimi akademisyeninden veri toplanacaktır. Görüşmelerden elde edilen veriler masada ile analiz edilecektir. Uluslararası ve ulusal Politika belgelerinde ise doküman analizi kullanılacaktır.
Araştırmanın Öngörülen Süresi (Başlama ve Bitiş Tarihi Başvurudaki Başlangıç ve Bitiş Tarihi ile Uyumlu Olmalıdır.)	27.07.2024-27.08.2024
Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı	27
Araştırmanın Yapılacağı Yerler	Eğitim fakültesi
Görüntü ve/veya ses kaydı alınacak mı?	Evet ☒ Hayır ☐

Tablo katılımcıların anlayabileceği biçimde, akademik dil kullanılmadan yazılacaktır.

KATILIMCI BEYANI

Yukarıda amacı ve içeriği belirtilen bu araştırma ile ilgili bilgiler tarafıma aktarıldı. Bu bilgilerden sonra araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğim takdirde gerek araştırma yürütülürken gerekse yayımlandığında kimliğimin gizli tutulacağı konusunda güvence aldım. Bana ait verilerin kullanımına izin veriyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin dikkatle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden çekilebilirim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana herhangi bir ödeme yapılamayacaktır. Araştırma ile ilgili bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu çalışmaya hiçbir baskı altında kalmadan kendi bireysel onayım ile katılıyorum. İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

Araştırma yürütücüsü(Tez çalışmalarında Danışman tarafından imzalanacaktır.)

Adı ve Soyadı	Ferudun SEZGİN	Tarih ve İmza
Adres ve telefonu	Gazi Üniversitesi-.....	28.06.2024

Katılımcı

Adı ve Soyadı		Tarih ve İmza
Adres ve telefonu		

Velayet veya Vesayet Altındaki Katılımcılar için Veli/Vası

Adı ve Soyadı		Tarih ve İmza
Adres ve telefonu		



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..