

# KAMU'DA SOSYAL POLİTİKA

Yıl/Year: 4 • Sayı/No:14 • 2010 / 3

ISSN:1306-8334

## Gençliğimiz ve Geleceğimiz



Memur-Sen Adına Sahibi  
Ahmet Gündoğdu

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ve Editör  
Halit Ortaköy

Genel Yayın Yönetmeni  
Mustafa Güçlü

Yayın Kurulu  
Mahmut Kaçar  
Hüseyin Çumak  
Yusuf Yazgan  
Hacı Bayram Tonbul  
Ahmet Kaytan

Danışma Kurulu  
Prof. Dr. Naci Bostancı (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ali Seyyar (Sakarya Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mustafa Şentop (Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Yasin Aktay (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Kadir Arıcı (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ömer Çaha (Fatih Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mümtaz'er Türköne (Gazi Üniversitesi)  
Doç. Dr. Oya Akgönenç (Ufuk Üniversitesi)  
Yrd. Doç. Dr. Cengiz Anık (Gazi Üniversitesi)  
Yrd. Doç. Dr. Veysi Erken  
Yrd. Doç. Dr. Erdinç Yazıcı (Gazi Üniversitesi)  
Alaettin Şahin  
Şahin Ali Şen

Bilimsel makaleler ile ilgili  
tüm soru ve yazışmalarınız için; Mustafa Güçlü  
m.guclu@memursen.org.tr

Yayın İdare Merkezi:  
Memur-Sen  
GMK Bulvarı Özveren Sokak No:9/4  
Demirtepe/Ankara  
Tel: (0312) 230 09 72-73 - 230 48 98  
Bürocell: (0533) 657 97 03-04  
Faks: (0312) 230 39 89  
www.memursen.org.tr

Grafik Tasarım&Baskı  
Hermes Ofset Ltd. Şti.  
Kazım Karabekir Cad. Murat Çarşısı  
39/16 İskitler / Ankara  
Tel: 0312 341 01 97 - 384 34 32

Yayın Türü:  
Yaygın - Süreli

Basım Tarihi:  
Eylül 2010  
5000 adet

Ücretsiz Dağıtılır.

## EDİTÖRDEN

Halit ORTAKÖY

Genel Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Sekreteri

### YENİ ÇAĞA UYANAN GENÇLİK

Son yüz yılını savaşlarla, büyük sorunlarla, devasa çalkantılarla geçirmiş bir coğrafyanın çocuklarıyız.

Genç, birikimli ve üretken nüfusunun önemli bir kısmını Cihan Harbi ve devamındaki İstiklal Savaşı'nda kaybeden, geriye kalanını da pek çok sebeple işlevsiz hale getiren ülkemiz; yeni, diri, canlı, güçlü bir "genç prototipi" ortaya çıkarmak iddiasıyla bir yığın projeye - on yılda on milyon genç yaratmak sloganından, köy enstitüleriyle - büyük ümitlerle sarıldı.

Ne var ki, kendisinde geçmişinden hiçbir şey taşımadığına inanmış ve neredeyse tarihinden soyutlanmış bu kuşağın da önemli bir kısmı, 60'lı ve 70'li yılların tozu-dumanı arasında, inandırıldıkları büyük davalar (!) uğruna ya hayatlarını kaybettiler yada "politik bir aktör olma" idealine matuf hayallerini cezaevlerinde heba ettiler.

Bu serencam içinde, Mehmet Akif Ersoy'un büyük ümitler beslediği "Asım'ın Nesli", Necip Fazıl'ın yarım asır boyunca çileyle ördüğü "Büyük Doğu", Sezai Karakoç'un yeni, büyük bir medeniyet tasavvuruna sahip "Diriliş Nesli" ve Anadolu'da tüm zorluklara rağmen nice kanaat önderinin yetiştirdiği nice genç değer, statik egemen öğretisi tarafından daima ya "öteki" yada "mürteci" olarak tanımlandı ve devre dışı bırakıldı.

12 Eylül 1980'den sonra ise, gençler için sahneye yeni ve farklı bir oyun konuldu. Bu yeni senaryoya göre gençlik, küresel mantığın örgüsü içinde tamamen tüketim aracı olacak, aynı zamanda apolitik bir figüre indirgenecekti. Zaten bu eğitim sistematığı içinde yer alan her genç birey, otuzlu yaşlarına kadar tüketici olmak zorundaydı. Aksi halde, yine eski ideolojik kamplaşmalar depreşebilir, yine durum kontrolden çıkabilirdi.

Bu depolitizasyon kurgusu, önceki dönemin heyulası ve bundan mütevellit korkular eşliğinde öyle bir ivme kazandı ki, artık genç kuşaklar, ne bir Sivil Toplum Kuruluşuna katılabilir, ne de herhangi bir siyasi hareketin aktif mensubu olabilirdi.

Bu proje çerçevesinde hesapta olmayan bazı gelişmeler olsa da, bunlara "ayar" vermek mümkündü. Özellikle eğitim sistemi ve tabii ki YÖK üzerinden yapılacak bu ince ayarlar sayesinde tektipleşmeye karşı çıkanlara haddi bildirilir, milyonlarca genç beyin harcanabilir, hatta gerekirse bu durum bin yıl bile sürdürülebilirdi.

Dünyaya sunduğumuz ciddi bir universal katkı olmasa da, insanlığa armağan edeceğimiz bir eser, bir üretim bulunmasa da, uluslar arası arenada birkaç bireysel başarı dışında -bilim, sanat, edebiyat, müzik, spor, felsefe vs.- sürekliliği olan yıldızlar çıkarmasanız da hiç problem değildi. Yeter ki statik durum devam etsin.

Ne mutlu ki, bu anlayışın hesabı tutmadı. Çünkü küresel rekabetin her alanda ve her gün attığı dev adımları, enformasyonun evrensel gücünü ve kuşatıcılığını başta gençlerimiz olmak üzere kavrayan insanımız, her türlü duvarı yıkıp geçti.

İşte şimdi biz, tarihe ve insanlığa dair borcumuzun bilinciyle, yeni bir çağın ve bu çağa doğan genç insanın önünde merakla, heyecanla ve ümitle bekliyoruz. Bu beklentiye duyulan hassasiyet sebebiyle, dergimizin bu sayısının dosya konusunu "Gençliğimiz ve Geleceğimiz" olarak belirledik. Daha özgürlükçü, daha katılımcı, daha dayanımlı bir gençlikle daha müreffeh bir Türkiye idealimizi ve birikimlerini bizimle paylaşan ve katkı sunan herkese şükranlarımızı sunuyoruz.

3

Ahmet GÜNDOĞDU - Ne Ekersen Onu Biçersin

7

Prof. Dr. Naci BOSTANCI - Gençlik Üzerine Bazı Tespitler

12

Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ - Gençlik ve İstihdam

19

Prof. Dr. Ali SEYYAR - Sosyal Siyaset Odaklı Gençlik Politikaları

28

Prof. Dr. Seyit Mehmet ŞEN - Geleceğimizin Eğitimi

34

Taha Enes ŞENER - Günümüz Gençliğine Bakış

41

Fatih UYSAN - Gençlik ve Küresel Düşünme

44

Dr. Fatih HASDEMİR - AB Eğitim ve Gençlik Programları ve Türkiye

48

Prof. Dr. Turan GÜVEN - Problem Çözme Yöntemi ve Gençliğin Sorunları

55

Doç. Dr. M. Akif ÖZER - Yeni İşe Başlayanlar İçin Kariyer Yönetimi

68

Yrd. Doç. Dr. Cavit YEŞİLYURT - Üniversite Gençliği ve Sınavlar

**Ahmet GÜNDOĞDU**

Memur-Sen Konfederasyonu Genel Başkanı

## NE EKERSEN ONU BİÇERSİN

İçinde gençlik ve sorunları geçen her söz, her toplantı çağrısı, bir eğitimci/sendikacı olarak beni bir tiyatro sahnesindeki gencin çılgınlıklarına götürür:

“Karar verme çabalarımı hiç düşünmeden hep sen bozdun ve şimdi hiç düşünmeden, sanki neler çektiğimi bilirmiş gibi hareket ediyorsun. Kişiliğimi kurtarmak için nasıl çaba gösterdiğimi ve hâlâ neler çekmekte olduğumu hiçbir zaman anlamadın; bundan sonra da anlamayacaksın. Hiçbir konuda karar almış değilim, sadece sana ne düşündüğümü anlatmaya çalışıyorum. Şımartılmış bir kent çocuğuna, yani bana, az da olsa saygı duyabileceğini ummuş, daha fazla üzerime düşmeden beni yaşama salıvereceğini sanmıştım. Oysa bugün, bana karşı takındığın bu tavır, beni ne kadar aşağı gördüğünü tam olarak ortaya koyuyor, desteğin altında hayata atılan genç adam, sanki aradan yirmi yılın deneyimi ile olgunlaşacağı yerde büsbütün marazi biri olmuş.”

Çocukların olduğu bir sahnede elbette baba ve onun da söyleyecekleri de vardır: “Bütün ömrümce köpek gibi çalıştım, çocuklarım uğruna her şeyden fedakârlık ettim; özellikle senin için. Sonuç olarak rahat bir hayat sürdün. Bir sonraki yemeği nasıl hak edeceğini hiç bir zaman düşünmedin. Buna karşılık senden teşekkür bile beklemedim. Hiçbir zaman bir oğlun babasını sevmesi gerektiği gibi sevmedin. Böyle yaşanmaz ki! Eziyet bu! Üstelik kendin eziyet çekmekle kalmıyorsun, seni seven ailene de eziyet ettiriyorsun. Sadece benim ayak izlerimden yürüseydin, normal olsaydın, beni hayal kırıklığına uğratmazdın.”

Yukarıdakine benzer diyaloglar- çatışmalar, dünyanın her yerinde ve bütün zamanlarında yaşanmıştır, yaşanmaya da devam edecektir. Özellikle gençlikten söz açmışsak davranışları kontrol etme-

nin ve yönlendirmenin en zor olduğu yıllardan söz ediyoruz demektir. İnsan, gençlik yıllarında, kendi kişisel özellikleri, arzuları, hayatı ve geleceği hakkında nasıl bir bilgiye sahiptir? Bir genç nasıl bir bakış açısına sahiptir, kendine ait nasıl bir görüntü taşır? Benzer sorularla listeyi uzatmak mümkün. Ancak bir yazıda tek bir sorunun bile tam karşılığının verilmesi mümkün değildir. Çünkü insana ve onun varoluşuna anlam katan, etki eden sayısız bileşen vardır. Bu yazıda ağırlıklı olarak, kurucu ve yol gösterici görevler yüklenen kültürün işlevine dikkat çekmeye çalışacağım.

Üstat Necip Fazıl'ın “Aylarca gezindim, yıkık ve şaşkın./ Benliğim bir kazan ve aklım kepçe” diyerek tarif ettiği benlik işleyişi; büyük İslâm şairi Sadi'nin insanı “ Bir damla kan ve bin endişe” olarak görmesini; Sahih bir hadiste, “Her doğan, İslâm fıtratı üzerine doğar. Sonra, anne-babası onu Hıristiyan, Yahudi veya Mecusi (günümüzde materyalist, Marksist, Faşist) yapar.” denmesini artık çok daha iyi anlayabiliyoruz. Evet, her insan belli bir potansiyelle “benlik-şahsiyet” olabilmesini sağlayacak hayvanlarda olmayan- bir donanımla dünyaya gelir. Anne-baba, arkadaş, çevre, toplum ve okul gibi dış etkilerle bir “benlik” inşa edilir. “Benlik” her bir insanın özdeşlik kurduğu inançlar topluluğudur. İnsanın hayatı boyunca kendisiyle ilgili çok şey değişir; fikirleri, inançları, arzuları, özellikleri, değer verdiği şeyler... ama hep özdeşlik kurduğu bir benlik, deneyimlerini nasıl örgütlediğini gösteren zihinsel bir yapı, hep var olur. Eğitim sisteminin, anne-babanın, örgütlerin ve elbette dinin hedef aldığı, kendilerine göre şekil almasını istediği bu bilinç alanıdır.

O zaman, temel bir yasayı dikkate almalıyız: İnsanın tam olarak insanlaşması, kültür tarafından

ve kültürün içinde gerçekleştirilebilen bir olgudur. Çünkü canlı varlıklar arasında yalnızca insan, sahip olduğu 'biyolojik donanımla' algılama, öğrenme, sınıflandırma, davranma gibi faaliyetler gerçekleştirilebilir. Yine yalnızca insan, sahip olduğu bu donanımla kültürü üreterek ve kullanarak bir bilinç(zihin) geliştirebilir. Bu bilinçlilik geçmişteki ve gelecekteki eylemleri de kapsayacak biçimde iş görür, kendine göndermede bulunur; hem kendi içeriğine hem de dış dünyaya müdahale eder; iç gözlem yapar; bu yapı aynı zamanda bir irade oluşturma yeteneğinin de kaynağıdır.

Doğal olarak çocukluk, gençlik, yaşlılık gibi yaşam evrelerinden; iktisat, siyaset, eğitim, toplumsal hareketler gibi alanlardan söz ediyorsak, mutlaka kültürden ve onun yansımalarından söz ediyoruz demektir: Tüm insan gruplarının bir kültürü vardır. Bu nedenle bir kültüre sahip olmak, insan türünün ortak bir özelliğine sahip olmaktır. Yine tüm insanlar, kuşaktan kuşağa aktarılan belli bir kültür içinde büyürler. Ve kültür, en çok da çocukluk döneminde etkili olur. Daha genel bir ifadeyle kültür, hem doğaya hem de insanın doğasına kendisini dayatır. İnsanlar, sahip oldukları kültürün sınırlarına bağlı olarak hareket ederler. Öyle ki bilimin yasalarından hareketle topluma yöneltilen bir teklif, insanların genlerine nüfuz etmiş bir kültürle uzun soluklu savaşlara girmek zorunda kalabilir.

İnsanlar, biri hakkında "şu tarihte dünyaya geldi" derken, gerçekte, bir bebek olarak, gerçekliğin düzenlenmiş, kesintisiz, sınırlı, tanımlanmış, sınıflandırılmış, başı ve sonu belli bir ortama gözlerini açtıklarını belirtmiş olurlar. "Gündelik hayat" dediğimiz bu ortamın kendi içinde taşıdığı zorlayıcılık öylesine güçlüdür ki, onun çizdiği sınırların dışında, başka türlü bir hayat tasarlamak neredeyse imkânsızdır. Gündelik hayatın insan için kuşatıcılığundan söz ederken, her hangi tek bir gün için belirleyici olmasından söz etmiyoruz. Sanılanın aksine, onun önceden düzenlenmiş kurgusu, kendi içinde doğan her çocuğun hayat hikâyesini, kimliğini düzenler. Çünkü insan olmamızla ilgili bilincimiz, gündelik hayatın koordinatları içinden belirlenir.

Gündelik hayat, ve dolayısıyla kültür, kimliğimizi inşa ederken en önemli rolleri dil ile gerçekleştirir. Bu yüzden "dil" kendisinden söz edilmeyi fazlasıyla hak ediyor. Dil, gündelik hayatın sürdürülmesine aracılık eder, insan bilincini inşa eder ve en önemlisi de hayata dair tüm kavrayışlarımızın temelini oluşturur. Dünyadaki dillerin kaynağıyla ilgili tartışmalar süredursun, bizi ilgilendiren yanı onun gündelik hayat ve insan benliğiyle olan bağıdır. Açık bir bilinçle tecrübe ettiğimiz dil, hayatın tümünü ilgilendiren anlam dünyasının taşıyıcısıdır; insanoğlunun davranış biçimlerinin tümünü depolar, tecrübeler aracılık eder, insanı kendi kalıplarını kullanmaya zorlar. Koskoca bir dünya bile dil ile kavranabilir hale gelir.

Dil yaşanan hayatın içinde anlam bölgeleri(aile, meslek, din, ideoloji vb.) inşa eder. Bu anlam bölgeleri içinde de tarihsel ve gündelik tecrübeleri saklar. Bu bakımdan sözlü kültüre dayalı uygarlıklarda yaşlılar, ortak belleğin taşıyıcısı olarak çok önemli bir yerleri vardır; yazılı kültürün gelişmediği, insan ömrünün kısa olduğu dönemlerde, yalnızca hayatta kalmış olmaları bile hayranlık ve saygı uyandırmış, görüşleri de tartışılmaz hakikatlerden sayılmıştır. Dolayısıyla görüşlerini, deneyimlerini aktardıkları kuşaklar belki de son demlerini yaşıyordu.

Kültürün bir parçası olan, toplumsal bilgi ve davranış stokunun bir bölümünü de atasözleri saklar. Atasözleri toplumun ortak geleneksel birikimi, süreklilik hafızası ve davranış kodlarını uzun zaman saklamış; toplumun yol göstericisi olmuş, neredeyse "kutsal kitap ayetleri" gibi bir meşrulaştırma, toplumsallaştırma, ahlaklaştırma, siyasal ve ekonomik ilişkileri düzenleme işlevleri görmüştür. Bireyin kendisini ailesi, soyu, aşireti ve köyü ile tanımladığı toplumsal kültürümüzde sözlü gelenek aktarımının birey üzerindeki etkisi hâlâ küçümsenemeyecek düzeydedir. Atalar kültürüne ve "ata" sembolüne olan bağlılık, kutsallık ve saygınlık da buna eklenince atasözlerinin siyasal ve toplumsal hayatımızdaki rolünün az da olsa devam edeceğini düşünebiliriz.

Ancak, Sanayi Devrimi sonrasında yeni değerler ve yeni toplumsal hiyerarşiler oluştu, kapitalist

ekonomi tüm dünyayı kuşatacak boyutlarda gelişti, devletlerdeki merkezi bürokrasi yaygınlaştı. Devleti oluşturan kurumların giderek daha etkin hâle gelmesiyle modern dünya denilen, ön koşulu demokrasi olan, yeni bir yapılanma yaşanmaya başladı. Bu yenedünyada kültür de bir endüstri haline getirildi. Bu endüstrileşmiş kültür, yaşanan hayattan kopyalar oluşturdu; kopyalanmış hayat, bir doyma noktasına gelip yeterince ilgi (reyting) çekemediğinde de fantastik kahramanlar ve uç hayatlar sahneye sürüldü. Bunu hem sinemada hem televizyon dizilerinde görebiliyoruz. İzleyicilerin beklentilerine ilişkin varsayımlar parıltılı sembollerle yüzeysel bir şekilde ekranlara aktarılır. Yoksulların hayatları-küçülmüş, çeşidi azalmış ucuz yemekler, para kazanma yolları-zenginlere; zenginlerin hayatları yoksullara pazarlanır. Sosyal sınıfların arzuları, öfkeleri ve hesaplaşmaları karakterler üzerinden yansıtılır. Bastırılmış tutkular, düşünme ve davranma biçimlerine yer verilirken, idealize edilmiş tipler piyasaya sürülür.

Sinemanın, özellikle de herkesin kolayca ulaşabildiği dizilerden yayılan kültürün, insanların gerçek hayatlarını ele geçirmesiyle ilgili sayısız çalışma yapılmıştır. İnsan davranışlardan, giysilere, takılara, aksesuarlara, siyasal analizlere, yeni baştan kurulan gerçekliklere kadar yansımalarının gündelik hayat-taki izlerini sürmek mümkün. İnternet üzerinden online televizyon yayınları, yeni dizilerin yanında eski dizilerin hatta yabancı dizilerin de izlenebilmesini sağlıyor. Televizyon, bilgisayar ve telefon gibi iletişim teknolojileri arasında gerçekleştirilen ittifaklar; insanların buralardan yayılan kültürle daha kolay buluşmasını sağlayabiliyor. Sayısız kanal ve bu kanallardan yayılan anlamlar, normlar ve değer sistemleri arasından sağlıklı bir seçim yapmak, özellikle gençler için, kolay olmuyor ve olmayacak gibi görünüyor. Ben bunu ekonomideki gelişmeyi açıklamada kullanılan “değiş tokuştan süpermarkete” sürecinin kültür ve insan ilişkilerinde, özellikle “benlik” inşası için seçilecek “model insan” için de geçerli olduğunu düşünüyorum. Şöyle ki, aynı sosyo-ekonomik yapıda, benzer hayatlar yaşayan

köylü çocuklarının “örnek alabilecekleri insan ve yaşama modeli” sınırlıdır ve bunlar çoğu kez en yakınlarından olurdu. Yenedünyada çocuklar(gençler-büyükler) kendi davranışları, kimlikleri için seçim yaparken tam bir süpermarketin içine düşmüş gibiler. Hatta seçim yapmalarına bile gerek kalmadan içinde psikologların, iletişimcilerin, pazarlamacıların ve tüccarların bulunduğu profesyoneller, onların bilincinin ve bilinçaltının herkes tarafından bilinmeyen yasalarını da dikkate alarak yine onlar için(?) seçim yapıyorlar: Örnek karakterler çiziyorlar, oyunlar geliştiriyorlar, öldürme-aldatma-şiddet taktikleri geliştiriyorlar; üstelik çok renkli, çok boyutlu.

Çocukların ve onların geleceklerini belirleyecek sosyo-kültürel bir sistemde iç tutarlılık olması zorunludur. Oysa medya araçlarından -ki bunlar, insanların en çok baş başa kaldıkları araçlardır - yayılan fikir ve yaşantılar arasında bir tutarlılıktan söz etmek mümkün değildir. Aynı kanal kısa zaman aralıklarıyla farklı hayatlara, farklı görüşlere kolayca yer verebilir. Oysa medya araçlarından yayılan dil, din, bilim, sanat, ahlak, hukuk gibi alanlar birbiriyle çelişkiye düşmemelidir, en azından çatışmamalıdır. Bu temel alanlarda ortaya çıkacak bir bölünme, yok sayma, insanların bilincini de böler. Dolayısıyla iç bütünlüğünü sağlayamayan insanların da sağlıklı davranışlar göstermesi son derece zordur. Bugün sözlü geleneğin, bilge insanların, hatta anne-babanın rolünün çok ötesinde roller üstlenen medya araçlarına rağmen bireylerin kendi seçimlerini üretmeleri oldukça zor görünüyor. Çünkü gerçekten, her dizi, her film, her reklam, her müzik klipi arka planında "davranış standartları kazandırmaya çalışıyor, ahlaki göndermelerde" bulunuyor.

Buraya kadar anlatmaya çalıştıklarımla ilgili çarpıcı bir haberi paylaşmak istiyorum:

Son yıllarda okullarda, sokaklarda ve ailelerde şiddet ve cinsel taciz vakalarının giderek arttığını öne süren Psikolog Alp Ardıç, ANKA'ya yaptığı açıklamada, “Televizyonlarda artan dizi filmlerin sosyal bilimciler tarafından incelenmesi gerektiğini ifade eden Ardıç, televizyon dizilerinin vücudun

hormonal dengesini bozduğu ve şiddete yönelttiğini savundu. Ardic, "Bazı dizi filmlerin içerikleri yalnızca cinsellik ve şiddet üzerine kuruludur. İnsanın iki temel dürtüsü olan bu kavramlar, insan bilinçaltını doğrudan harekete geçirir ve doğrudan bir etki yaratır. Dizilerin insanın merakını ve vücudundaki hormonal dengesini etkileyen iki önemli dürtü üzerine kurulu olduklarını kolayca gözlemleyebiliriz. Bazı dizilerin temel içeriği cinsel ilişkiler, tecavüz ve cinsel istismar üzerine kurulu olup, insanın en önemli dürtüsellğine hitap etmektedir. Bu bağlamda toplumsal bir ilgi oluştursa da zararlarını toplumumuzda artan suç olaylarıyla fark ediyoruz." dedi.<sup>1</sup>

"Toplumsal şiddet seviyemizin arttığını, trafikte, okullarda, hastanelerde rahatça gözlemleyebiliriz. Özellikle bazı dizilerin öne çıkan kahramanlarının şiddet ve güç unsurunu özgüven gibi yansıtarak şiddete dayalı olumsuz bir özgüven profilini gençlerimiz üzerine yerleştirmektedir. İzlenen dizilerin bazıları temel bir insani dürtümüz olan şiddeti, kontrolsüz bir güç olarak olumsuz bir şekilde yansıtmaktadır. Bu türde diziler aile yaşantımıza da; aile içi şiddet olarak yansıyabilmektedir. Dikkat edilmesi gereken en önemli bir konuda çocukluk ve ergenlik döneminde kişilik oluşumu sürecinden geçen çocuklarımızı korumamızdır. Bu dönemde oluşan kişilik profilini bu tür dizilerin olumsuz etkileyebileceğini biliyoruz." dedi.

"Ergenlik ve çocukluk döneminde televizyon dizilerine karşı önlem alınması gerektiğini savunan Ardic, "Bu dönemde bazı önlemler alınmazsa ileride kişilik bozukluklarına yol açabilmektedir. Özellikle 2-7 yaş evresinde ki çocuklarımızın gerçeklik algısı tam olarak oluşmadığı için dikkat edilmesi gerekmektedir" dedi.

Aslında haber, çok fazla söze gerek bırakmadan, doyurucu açıklamayı da içinde barındırıyor, bize düşen görev onu daha büyük bir resmin içine yerleştirmek olabilir: Biz insanların gerçekliğini belirleyen üç dünyadan söz edilir ki bu dünyalar birbiriyle bağlantılı, birbirine etki eden, birbiriyle kesişen dünyalardır: Varlıkların ve fiziksel durumların, olgula-

rın ve kuvvetlerin maddi dünyası; yaşantıların ve bilinçsiz fiziksel olguların görünmeyen(bilinçdışı) dünyası; düşünsel ürünlerin dünyası: Bu dünya, İnsan aklının eseri olan nesnelerin, ürünlerin, kavramların, ideolojilerin, felsefelerin, inançların, teknolojilerin dünyasıdır. Kitabın, şarkının, türkünün, sinemanın, tiyatronun, heykelin, modanın; yani tasarlanmış, planlanmış ürünlerin ve yaşantıların; sorunların, çözüm önerilerinin dünyasıdır. Bu dünya, bir taraftan cansız maddenin bilinmesi ve kullanılmasıyla ilgilidir; bir taraftan canlı varlıkların bilinmezlikleriyle ilgilidir. Doğal olarak bu üç dünyayı en iyi kavrayan, en iyi anlatan, için en iyiyi, belki de en çekiciyi, en şaşırtıcı olanı üretenlerin hayatta kalacağı bir gerçeklik evreninden söz ediyoruz. Aslında hepimiz sahip olduğumuz teknoloji ile bir hipermarkete dönüşen dünyanın hem üreticileri hem de sadık tüketicileriyiz. Benim burada formül cümlem şudur: "Sahip olduğunuz birikimin anlamı, onunla yapabildiğiniz şeyde saklıdır; çocuklarımızın gençlerimizin hatta büyüklerimizin ne yaptıkları ne biriktirdikleriyle açıklanabilir, gerisi bunun sözel, sayısal, sanatsal anlatımıdır."

Sonuç olarak, yaşadığımız sorunları- buna gençlik ve sorunları da dâhil- mevcut kültür ve kültür politikalarından, özellikle dünyanın gelip dayandığı gerçeklik düzeyinden, bağımsız düşünmek bizi yanılır. Sahip olduğumuz kültür; bireylerin önlerindeki fırsatların zenginleştirilmesi ve kapasitelerinin artırılması yoluyla, hayatlarını değer verdikleri şekilde yaşayabilmesine ve temel insan haklarını kullanabilmesine imkân sağlayacak biçimde iş görmüyorsa, toplumun tüm üyelerinin kapasitelerinin mümkün olan en üst düzeyde gelişmesine imkân tanımıyorsa, gerçekten sorunumuz büyük demektir. Bu bakımdan kültürün bireyi etkileme sürecini ve gücünü daha iyi anlamalıyız. Ve elbette "Gençlerimiz, yerli ve yabancı medya imparatorluklarının ilettiği modellerden mi seçim yapacaklar yoksa onlar için özgün bir kültürel kimlik modeli sunabilecek miyiz? Kültürel değerlerden neler değişecek, neler kalacak ve bunu hangi güçler belirleyecek?" soruları da gerçekçi cevaplar bekliyor.

<sup>1</sup> <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetay&ArticleID=1023530&Date=14.10.2010&CategoryID=79>

Prof. Dr. Naci BOSTANCI  
Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dekanı

## GENÇLİK ÜZERİNE BAZI TESPİTLER



Gençlik her dönem gözde bir kategori. Bedensel diriliğin, ataklığın, gözü pekliğin olduğu kadar hayat denilen o uğrakta yaşamaya başlamanın, kendi yolunu ve yöntemini seçmenin de başlangıç dönemi. Ebedi gençlik duygusunun insanı terk etmediği bir tarihi an. Ülkeler, toplumlar için onların geleceklere. Eski kuşaklar yavaş yavaş tarih sahnesinden çekilirken yenileri öne çıkacağına göre onlara kaçınılmaz yol açma hali, gençliğin her dönem önemsenmesini, "biçim verilmesini", kültürün, hayat tarzının taşıyıcıları olarak tanımlanmalarını getirmiş. Biyolojik şartlar iktidarı tutan kuşakları tasfiye etmeseydi, ebedi hayat mümkün olsaydı, muhakkak "gençlik" bambaşka karşılanırdı. Belki de onlar sürekli cahilliğin, yetersizliğin, "daha öğrenecek çok bilgileri

olan" vesayet altındaki kesimlerin sınıflamasında yer alırlar, bir türlü büyümelerine izin verilmezdi. Bu akıl yürütme elbette fantastik bir amaç için değil. Hayatın başka alanlarında, biyolojinin zorlamasının ötesinde kalan meydan okumalara cevap veremeyenlerin, yerlerini terk etmemek için yetersizliklerini başka tür tekniklerle doldurmak isteyenlerin halilerine dair bir hatırlatma. Ama bazen o alanlarda da tıpkı biyolojik kader gibi bir kader durumu teşekkül eder ve insanlar bunu göremezler ve anlayamazlarsa büyük hüsranslar yaşarlar.

İnsanoğlu toplum halinde yaşadığından beri gençliğe özel önem vermiş, ona övgüler düzmüş, ona kültürü aktarmak için bilgi ve hikmet dolu laflar etmiştir. Sokrat, Heraklit, Konfüçyüs vs. hangi bilge



kişiyse, hangi din ulusuna bakacak olsak, muhakkak gençliğe yönelik sözler ettiklerini görürüz. Sadece onlar değil. Büyük anlatılar, ideolojiler de gençliğe görevler çıkartmıştır. Milliyetçilik, milletin ebedi hayatını onlara emanet eder, sosyalizm, gençlerin omuzlarında yükselecek bir yeni toplumsal düzen hayal eder. Biz de bir ulus devlet olarak kurulurken gençliğe yönelik güçlü bir repertuar oluşturmuş bir ülkeyiz. Hem resmi düzeyde hem de toplumun farklı kesimlerinin anlatılarında bunların izini sürmek mümkün.

Gençlik aslında sınırları bir ölçüde belirsiz bir kavramdır. Bunu belirsiz hale getiren bir yanıyla tarihsel hikâyesi içinde insanoğlunun ömre ilişkin yaşadığı değişimlerdir. Daha birkaç yüz yıl önce otuz yaşın olgunluk kırk yaşın ihtiyarlık olarak kabul edildiği dönemleri düşünün. Meşhur Denemelerin yazarı Montaigne daha kırkına basmadan artık ölüme yaklaştığını düşünerek kendisini bir kuleye hapseder ve o meşhur, uzun yıllar boyunca eskimeden herkese seslenen denemelerini orada kaleme alır. Üstelik bu iş yıllarca sürer. Seksenli yaşlarında bile hala yazan ve büyük üne kavuşan Montaigne'nin bu defa belediye başkanı olduğunu görürüz. Fakat kırkında ölüme hazırlanan bu deha, belediye baş-

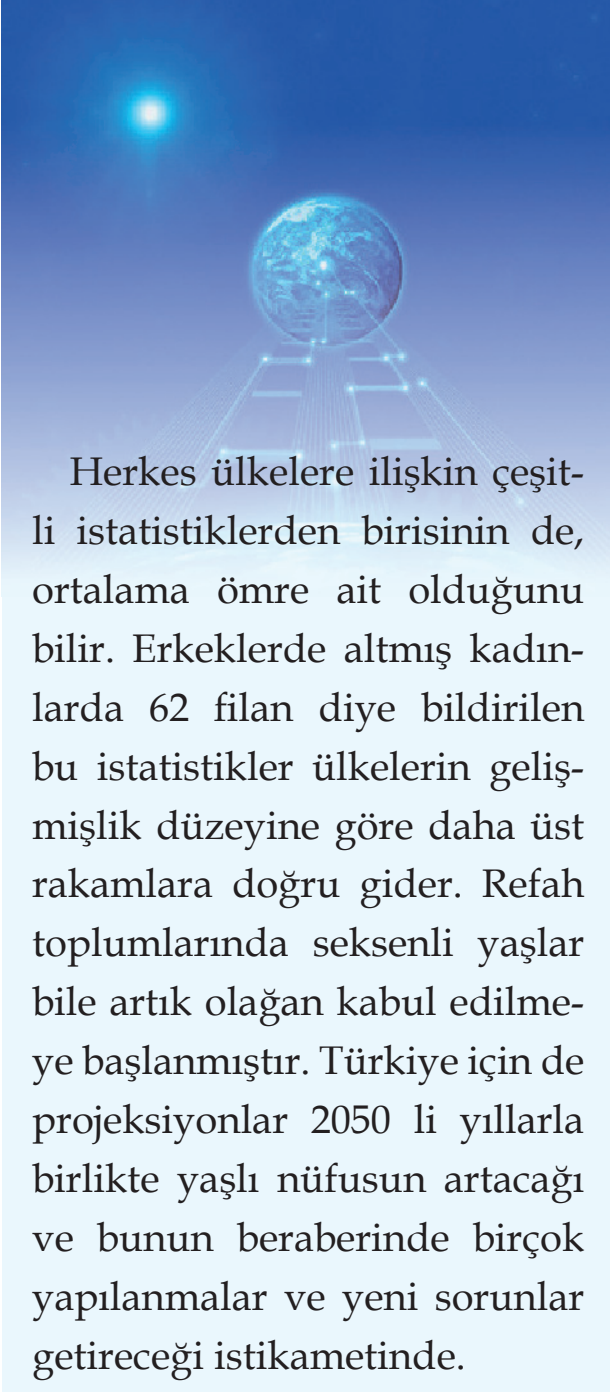
kanlığını üstlendiği olgunluk döneminde şehir bir kolera salgınıyla karşılaştığında yerleşim yerini ilk terk edenlerden olur. Çevresi tarafından bu pek de soylu bulunmayan davranışı dolayısıyla ayıplanır. Hayatta kalma güdüsünün edindiği ünden, bulunduğu konumdan daha öne çıkması ilginçtir.

Geçmiş yüzyıllarda gençliğin kısa süren bir bahar olduğu anlaşılıyor. Gençlik dediğimiz kuşaklar çok çabuk eskiyor, yerlerine yenileri geliyor. Büyük salgınlarla nüfusun tehdit altında olduğu ve sık sık savaşlar sebebiyle de kırıma uğradığı bir zamanda bu kısa baharın coşkuyla karşılanması anlaşılabilir bir durum. Hayvanlara atfedilen tekil varlığın değil türün devamına yönelik güdü, belki insanda da var. "Benim hayatım bitebilir ama insanoğlunun soyu sürsün, hatta mümkünse bunun içinde benim kabilemin, toplumumun daha baskın bir geleceği olsun" duygusu yabana atılabilir gibi gözüküyor.

Geçmiş yüzyıllarda gençliğin kısa süren bir bahar olduğu anlaşılıyor. Gençlik dediğimiz kuşaklar çok çabuk eskiyor, yerlerine yenileri geliyor. Büyük salgınlarla nüfusun tehdit altında olduğu ve sık sık savaşlar sebebiyle de kırıma uğradığı bir zamanda bu kısa baharın coşkuyla karşılanması anlaşılabilir bir durum. Hayvanlara atfedilen tekil varlığın değil türün devamına yönelik güdü, belki insanda da var. "Benim hayatım bitebilir ama insanoğlunun soyu sürsün, hatta mümkünse bunun içinde benim kabilemin, toplumumun daha baskın bir geleceği olsun" duygusu yabana atılabilir gibi gözüküyor. O yüzden gençliğe yönelik güzellemelerin ardında bu

soyun, varlığın devamına ilişkin yarı dürtüsel yarı kültürel alan olmalı.

Özellikle son iki yüz yıl boyunca sağlık alanında yaşanan gelişmeler, Malthus'un nazariyesinin tersine gıda maddelerindeki çoğalma, teknolojinin



Herkes ülkelere ilişkin çeşitli istatistiklerden birisinin de, ortalama ömre ait olduğunu bilir. Erkeklerde altmış kadınlarda 62 filan diye bildirilen bu istatistikler ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre daha üst rakamlara doğru gider. Refah toplumlarında seksenli yaşlar bile artık olağan kabul edilmeye başlanmıştır. Türkiye için de projeksiyonlar 2050 li yıllarla birlikte yaşlı nüfusun artacağı ve bunun beraberinde birçok yapılanmalar ve yeni sorunlar getireceği istikametinde.

kolaylaştırıcı işlevleri, hem yeryüzünde nüfusun miktarını artırdı hem de kuşakların yıl sayısını yükseltti. Herkes ülkelere ilişkin çeşitli istatistiklerden birisinin de ortalama ömre ait olduğunu bilir. Erkeklerde altmış kadınlarda 62 filan diye bildirilen bu istatistikler ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre daha üst rakamlara doğru gider. Refah toplumların-

da seksenli yaşlar bile artık olağan kabul edilmeye başlanmıştır. Türkiye için de projeksiyonlar 2050 li yıllarla birlikte yaşlı nüfusun artacağı ve bunun beraberinde birçok yapılanmalar ve yeni sorunlar getireceği istikametinde.

Elbette yaşın üst sınırı yükseldikçe kuşakların yaş aralığı da genişliyor. Çok değil daha elli yıl önce otuz yaş olgunluk yaşı kabul edilirken şimdi gençliğin ortalarına karşılık geliyor. Kimileri genç yaşını kırka kadar yükseltmiş durumda. Bunlar biyolojinin referansları üzerine kurulu olan tanımlamalar. Ancak bir de kültürel kategoriler var ki, orada işler iyice karışıyor. Gençlik “kendini hissettiğin yaşta olma” haline geliyor, iyi bakımla bu sınırlar aşılabiliyor, bazen elli altmış yaşındaki insanlar bile teknolojinin de yardımı ve desteğiyle genç görünümlelerini sürdürebiliyorlar. Öyleyse biyolojik gençlik kadar kültürel gençlik diyebileceğimiz bir başka kategori söz konusu. Diğer yandan ise yaşının altında görünme isteğine karşı toplumda belli belirsiz bir ayıplamanın olduğunu da unutmamalıyız. Yaşına uygun giyinmeyen, “hoppa” davranışlarda bulunan kişilere en azından aşağılayan bakışlarla bakarlar. Onun toplumsal itibarına ilişkin olumsuz bir hava her yerde kendisini belli eder.

Bunların üzerine şunu da ilave etmek lazım. Modern dünya “gençliği” kutsayan, genç olmayı neredeyse her türlü kifayet unsurunun yegâne referansı haline getiren bir damara sahip. Siyasiler gençlere daha fazla açılmak kadar doğrudan kendileri de genç görünmeye dikkat ediyorlar. Gençlik, dirilik, problemleri çözmede aksakal bilgeliğinin yerine geçmiş gibi görünüyor. En azından bir kesim için böyle. Keza genç görünüm kamusal alanda satılabilir bir siyasi mesaj halinde. Ülkemizde de seçme yaşı on sekiz, seçilme yaşı ise yirmi beş. Gençlik rüzgârlarına karşı durabilmek, yirmi beş yaşındaki kişinin yeterliliğine ilişkin bir sorgulama yapmak hayli zor. Bunu sakın ve soğukkanlı bir şekilde ras-

yonel gerekçeleriyle bile ortaya koymaya kalksanız gençlik düşmanı olarak tanımlanmanız, yönetim kademelerini işe yaramaz yaşlılara bırakmaya zemin hazırlamakla suçlanmanız mümkün. Siyasetin de modayla ilişkili bir yanı var. Gençliğe yönelik eleştirel bir tavır hâlihazırda moda aykırı. Şimdi sözler, övgüler üzerinden şekilleniyor. Eğer illa da eleştiri yapacaksanız, bunu da övgülerin içine ihtiyatlı bir şekilde yerleştirmelisiniz. Bu yaklaşım elbette nüfusun büyük kısmının genç olmasıyla da ilişkili. Hedef kitle “gençlik” olarak tanımlandığında ve onların aralarındaki her tür fark paranteze alınıp gençlik ana tema haline getirildiğinde böyle bir yaklaşımın da önü açılmış oluyor.

Benim gördüğüm şu: modern hayatın gençliğe yönelik övgüsü ve ona gençliği üzerinden atfettiği yeterlilik değeri gençler için tehlikeler taşıyor. Zaten genç, bulunduğu konum, bilgisi, dünya görüşü itibarıyla bu yeterlilik duygusunu bedensel diriliğinden bir ölçüde çıkartırken buna bir de dışarıdan bu şekilde destek bulduğunda halini ve bilgisini sorgulanamaz bir mütearifeye dönüştürebilir. Gençler göreve, gençler yönetime, artık söz gençlerde, filan türünden yeni sloganlar, gençlerin çağrıldığı yere ilişkin bilgiye, anlayışa, kavrayışa dayalı unsurları hesaba katmayan dilleriyle problemlidir. Kendine özgüven arayan, kimlik arayan, bulanık bir gözlükle seyrettiği hayatı net hale getirmeye çalışan gencin bu arayışına destek vermek önemli. Ancak bunu yaparken baştan çıkartıcı bir dille yeterlilik atfı onun kendisini geliştirmesine, yeterli hale gelmesine engel çıkartabilir. Bunu unutmamak gerekir. Malum bir atasözü vardır, “Akıl yaşta değil başta,” der. Bunun kastı, yaşlılığa dayalı iktidar talebine bir itirazdır. Bu söz, geleneksel dünyada insan yaşadıkça daha fazla bilgi sahibi olduğu için bilgi ile yaş arasındaki paralelliğe atıf yapar. Modernliğe geçişte bu ilişki biçimi anlamını yitirdiği için artık yaş değil baş önemli hale gelmiştir. Fakat şimdi bu atasözünü tersinden

de okumamız gereken bir süreçteyiz. Akıl hakikaten yaşta değil başta. Önemli olan o başı anlamlı bir baş haline getirmektir.

İkincisi şu: gençlerimizi elbette özgürce düşünen, farklı dünyalar hakkında bilgi sahibi insanlar olarak yetiştireceğiz. Ancak şu yaklaşım bana sorunlu geliyor. Biz onların önüne her şeyi koyalım, onlar hayata ilişkin kendi seçimlerini bunların içinden çıkartsınlar. Her seçim aslında bir müktesebata dayanır. Hem müktesebatın oluşması hem de seçimlerin yapılması gibi bir durum muallâkta bir kimlik



Gençler göreve, gençler yönetime, artık söz gençlerde, filan türünden yeni sloganlar, gençlerin çağrıldığı yere ilişkin bilgiye, anlayışa, kavrayışa dayalı unsurları hesaba katmayan dilleriyle problemlidir. Kendine özgüven arayan, kimlik arayan, bulanık bir gözlükle seyrettiği hayatı net hale getirmeye çalışan gencin bu arayışına destek vermek önemli.



Kimi toplumsal değerlerin rasyonel olarak değil tecrübeyle edinildiğini bir kenara not etmekte fayda var. Üstelik biz bu hayatın içinde her türlü hali akli bir indirgemeye tabi tutamayız. Kimileri kabullerdir. Gençler de bunu ait oldukları toplumun içinde ve ona ait kabuller üzerinden öğrenmelidirler.

oluşturur. O yüzden bir toplumun kendine ait kültürü, anlamları, değerleri genç kuşaklara aktarması, bir başlangıç müktesebatı oluşturması, nihayet “şeyleri” hangi bağlamda değerlendireceğine dair bu halin üzerine onsuz özgürlüğü kurması yerinde gibi gözüküyor. Sonuçta herkes bir yerde duruyor, kültürel ya da toplumsal olarak ayaklarını bastığı bir yer var. İnsan sonradan edindiği bilgi ve dünya görüşü ile verili olanı kazanılmış olana çevirebilir.

Bu bir zaman meselesi. Fakat daha başlangıçta ultra özgürlükcü bir anlayışla dünyayı bulanık bir şekilde gören gençliğin önüne her türlü yolu sererek, Bazarov tipi insanlara da yol açmış olabiliriz. Kimi toplumsal değerlerin rasyonel olarak değil tecrübeyle edinildiğini bir kenara not etmekte fayda var. Üstelik biz bu hayatın içinde her türlü hali akli bir indirgemeye tabi tutamayız. Kimileri kabullerdir. Gençler de bunu ait oldukları toplumun içinde ve ona ait kabuller üzerinden öğrenmelidirler.

Orson Welles’in şarkısını bilenler hatırlayacaklardır. Orada, ben gençliğin ne olduğunu biliyorum fakat sen yaşlılığın ne olduğunu biliyor musun, diye seslenir şarkıcı dinleyicilerine. Yaşlıların böyle bir avantajları olduğu söylenebilir. O yüzden gençler, kendilerinden sonraki kuşakların söylediklerine dikkat eder önem atfederlerse “bir zamana tabi olan bilgi”yi daha kısa sürede edinme imkânını bulabilirler. Herkesin aynı güzergâhlarda aynı şekilde vakit tüketmesi gerekmez. Kültürü anlamlı kılan unsurlardan birisi zaten budur. Ancak şunu da unutmamak lazım. Yaşlılar gençliklerinden uzaklaştıkları ölçüde o dönemin atmosferinden, bilgisinden de uzaklaşırlar ve yabancılaşırlar. O döneme ait her şeyi hatırlayamazlar. Onlara düşen de gençliği biliyor olmanın güveniyle konuşmak değil, genç olmanın ne demek olduğuna dair daha bir tefekkürle davranmak ve ihtiyatlı değerlendirmeler yapmak olmalıdır. Zaten böyle bir dikkatten mahrum konuşmaların alıcısı da bulunmuyor.

Yeri gelmişken bir de Cibran’ı hatırlatalım. Cibran Ermiş kitabında ebeveynlere seslenirken şöyle der: Çocuklarınız yayalarınızdan çıkan oklar gibidir. Onlar sizden bir kere kurtulmuş gitmişlerdir. Onları kendinize benzetmeye çalışmanız boşunadır ama dilerseniz siz onlara benzeyebilirsiniz. Kuşaklar arasındaki ilişkide Cibran’ın söylediği hali de bir kenara not etmek faydalı olacaktır.

Yrd. Doç. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi

## GENÇLİK ve İSTİHDAM



Gençlik, doğumla başlayıp ölüme kadar kesintisiz devam eden insan hayatında, çocukluktan çıkıp yetişkinliğe gidilen yolda uzunca kalınan istasyonun adıdır. Genç bireyler, her ülkenin geleceği açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu önem gençliğin içinde doğup büyüdüğü toplumun birikimlerini toplumsallaşma süreciyle birlikte kazanıp zenginleştiren, koruyarak yarınlara aktaran bir güç olmasından ileri gelmektedir. Gençlik dönemi, bireyin toplumsallaştığı, birey olarak kişiliğini oluşturduğu, toplumda kendini konumlandığı ve geleceğini şekillendirdiği bir geçiş dönemidir. Geçmişte bu geçiş dönemi oldukça kısa sürmesine rağmen, günümüzde çok daha uzun bir dönemi kapsamaktadır. Birleşmiş Milletler'in (BM) 1985 yılında Uluslararası Gençlik Yılı kapsamında yaptığı tanıma göre gençlik, istatistikî olarak 15-24 yaşları arasındaki gruptur.

BM, karşılaştıkları sosyolojik, psikolojik ve sağlıkla ilgili sorunların farklı olabileceğinden yola çıkarak, 14-25 yaşları arasındaki grubun, ergenler (13-19 yaş grubu) ve genç yetişkinler (20-24 yaş grubu) şeklinde iki farklı gruba ayrıldığını işaret etmektedir. UNESCO, demografik yaş aralığı olarak, BM'nin tanımını benimsemekte ve gençliği 15-24 yaş arasındaki grup olarak tanımlamaktadır. UNESCO'ya göre gençlik, sürekli evrim halinde olan heterojen bir gruptur ve "genç olma" deneyimi ülkeden ülkeye değişebilmekte ve bölgeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Yaş aralığı açısından bakıldığında her ne kadar 15-25 yaş arasını kapsadığı genel bir görüş olarak kabul edilse de günümüzde bu yaş aralığının gün geçtikçe genişlediğini, "gençlik dönemi" algısının 13 hatta 12 yaşından itibaren 30'lu yaşlara kadar devam ettiğini ve hatta bazı toplumlarda 35 yaşa kadar çıktığını söylemek mümkündür.

Gençlik dönemi, içinde büyük değişimleri, gelişimleri ve heyecanları barındıran fırtınalı bir dönemdir. Fransız psikiyatrist Françoise Dolto'na göre gençlik ikinci bir doğumdur. Doğum, fetüs halinden bebek haline geçişi, gençlik de çocukluktan erişkinliğe geçişi ifade eder. Dolto'na göre gençler tıpkı yaşamın başlangıcındaki bebekler gibi kırılgan ve dayanaksızdırlar ve bu açıdan kabuk değiştiren ıstakozlara benzerler. İstakozlar kabuk değiştirme döneminde zayıf ve savunmasızdırlar. Eğer yaralanırlarsa bu yaranın izini tüm yaşamları boyunca taşırlar. Dolayısıyla gençlik, bireyin zayıf ve savunmasız olduğu tehlikeli bir dönemdir.

Psikolojik ve fizyolojik değişimlerin yoğun olarak yaşandığı bir dönem olan gençlik çağı, bireyin kendisine bir yön ve amaç aradığı, mesleki ve ailevi rollerin üstlenilmesi için gerekli kişilik özellikleri ve becerileri kazandığı, çevresinden bağımsız ve sorumlu bir kimse olarak hareket etmeye başladığı, yetişkin yaşamına hazırlanma dönemidir. Alman Filozof Hegel'e göre gençlik "katı gerçeklikler karşısında gerçekleştirilmek istenilen yüksek amaçlara yönelik ideallerin birer düş olup uçup gittiği bir dönemdir. Bu durum, gençlerin belirsizlikler, macera, hareketlilik ihtiyacı, toplum içerisinde bir kimlik arayışı ve biyolojik gelişmelerin de etkisiyle hırçın, sinirli, kavgacı bir psikolojik yapı kazanmaları sonucunu doğurmaktadır. Gençlik dönemine ilişkin kuram ve gö-

rüşlerin büyük bir bölümü ergenlik döneminin sorunlu bir dönem olduğu noktasında birleşmektedir. Ancak ergenlikte ortaya çıkan değişikliklerle gencin birer birer başa çıktığını, ergenliğin bu yüzden bir kriz dönemi olmadığını savunan görüşler de vardır. Ancak tümü için olmasa bile birçok genç için bu dönem potansiyel bir stres dönemidir.

Bu dönemin potansiyel bir stres dönemi olmasının temel nedeni gençlerin bu süreçte yerine getirmek zorunda oldukları gelişimsel görevlerinin diğer dönemlere kıyasla daha çeşitli ve kritik öneme sahip olmasıdır. İlk olarak Rober Havighurst tarafından ifade edilen "gelişim görevleri" kavramı, kişinin ihtiyaçları ile toplumun hedefleri ortasında duran ve birey tarafından başarılması halinde ona mutluluk getiren, kişiyi bir sonraki basamağa taşıyan; başarılabilmesi ise üzüntü, kınanma ve bir sonraki basamakta zorlanmak anlamını taşıyan görevlerdir.

Havighurst gençlik döneminde olan bireylerin yerine getirmek zorunda oldukları sekiz gelişimsel görev olduğunu belirtmiştir. Havighurst'e göre, her görev kendi döneminde tamamlanmalıdır ve her görevin başarısı önceki görevlerin başarılı

bir şekilde tamamlanmasına bağlıdır. Ergenlik dönemi görevlerinin başarılı bir şekilde tamamlanması da çocukluk görevlerinin tamamlanmasıyla ilişkilidir ve yetişkinlik dönemindeki görevlerinin tamamlanmasını belirleyici bir role de sahiptir.

Gençlik dönemine ilişkin kuram ve görüşlerin büyük bir bölümü ergenlik döneminin sorunlu bir dönem olduğu noktasında birleşmektedir. Ancak ergenlikte ortaya çıkan değişikliklerle gencin birer birer başa çıktığını, ergenliğin bu yüzden bir kriz dönemi olmadığını savunan görüşler de vardır. Ancak tümü için olmasa bile birçok genç için bu dönem potansiyel bir stres dönemidir. Bu dönemin potansiyel bir stres dönemi olmasının temel nedeni gençlerin bu süreçte yerine getirmek zorunda oldukları gelişimsel görevlerinin diğer dönemlere kıyasla daha çeşitli ve kritik öneme sahip olmasıdır.

Havighurst'e göre gençlik dönemindeki bireylerin yerine getirme durumunda kaldıkları gelişim görevleri şunlardır:

1. Fiziksel görünüşünü kabul etmek ve bedenini etkili bir şekilde kullanmak,
2. Kadın ya da erkek olarak toplumsal cinsiyet rolünü başarmak,
3. Her iki cinsten yaşlılarıyla yeni ve olgun ilişkiler kurmak,
4. Anne baba ya da başka yetişkinlerden duygusal olarak bağımsız olmak,
5. Toplumsal olarak sorumlu davranışlar sergilemeyi istemek ve bunu başarmak,
6. Bir ideoloji edinmek ve davranışlarına yol gösterecek bir takım değerleri ve ahlaki sistemi oluşturmak.
7. Bir meslek seçip bunun için hazırlanmak ve ekonomik özgürlüğe kavuşabilmek,
8. Evlilik ve aile yaşantısına hazırlanmak.

Yukarıdaki gelişim görevleri irdelendiğinde gençlerin yerine getirmek zorunda oldukları gelişim görevlerinin çok çeşitli ve bir o kadar da önemli olduğu görülmektedir. Gençlik döneminin başı olarak kabul edilen ergenlikte meydana gelen bir dizi biyolojik değişimle birlikte bireyler, çocuk görüntüsünden çıkıp yetişkinlikteki bedensel ve cinsel özelliklere kavuşurlar. Ancak bazı gençler bu özelliklerinden hoşnut olmazlar. Kimi kız ya da erkekler, boylarının kısa olmasından şikâyet ederken; kimisi de kendini güzel ya da yakışıklı bulmayabilir. Bu dönemde gençlerin en çok cevabını aradığı soru "Ben normal miyim?" sorusudur. Gençlerin fizyolojik yapılarında meydana gelen değişimler sonucunda sahip oldukları bedensel özelliklerini kabul etmesi ve onlardan memnun olmayı öğrenmesi, en temel gelişim görevleri olarak karşılına çıkar. Gençlerin yerine getirmek zorunda oldukları diğer bir gelişim görevleri de kadın ya da erkek olarak toplumsal cinsiyetlerine uygun rolleri başarmalarıdır. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkekler için uygun görünen, davranış, kişilik eğilimleri, duygular ve hatta bir kültürde kadın veya erkek olmanın en temel özelliklerinden duruş ve beden dilini de içeren, kültürel olarak belirlenmiş davranışlardır. Son yıllarda toplumsal kadın ve erkek rolünün gereklerini yerine getirmekle

Gençlerden beklenen en önemli gelişim görevlerinden birisi de anne baba ve diğer yetişkinlerden duygusal olarak bağımsız olmayı başarmalarıdır. Ebeveynenden psikolojik olarak bağımsız olmayı öğrenme, ev ve aile dışında ilişkiler kurma ve kendi kimliğini arama normal bir gelişim gösteren gencin yapmak zorunda olduğu görevlerdendir. Genç, bir yandan kendisini aileden ayırırken bir yandan da ailenin bir üyesi olarak aile içi etkinliklere katılmaya devam ederek bireyleşir. Özerk bir birey olmak ve ebeveynenden bağımsız bir ilişki kurmak, birbirini dışlayan iki durum değildir.

İlgili çok fazla değişikliğin söz konusu olduğu dikkate alındığında, genç bireylerin içinde bulunduğu toplum tarafından belirlenen cinsiyet rollerine uygun davranışlar sergilemede zorlanmaları önemli gelişim problemini ortaya çıkarmaktadır.

Gençlik döneminde yerine getirilmesi gereken diğer bir gelişim görevi de her iki cinsten yaşlılarıyla yeni ve olgun ilişkiler geliştirilmesidir. Bu dönemde gençlerden çocukluk dönemi ve ergenliğin ilk yıllarındaki aynı cinsten yaşıt arkadaşlık ilişkisinin yerine, daha olgun kadın-erkek ilişkileri geliştirmesi beklenmektedir. Gençler, kız ve erkeklerin bulunduğu karma bir grupta kızarmadan, terlemeden ne söyleyeceğini ve nasıl söyleyeceğini, yetişkinlere özgü çeşitli toplumsal etkinliklere nasıl katılacağı-

ni öğrenmek zorundadır. Gençlerden beklenen en önemli gelişim görevlerinden birisi de anne baba ve diğer yetişkinlerden duygusal olarak bağımsız olmayı başarmalarıdır. Ebeveynden psikolojik olarak bağımsız olmayı öğrenme, ev ve aile dışında ilişkiler kurma ve kendi kimliğini arama normal bir gelişim gösteren gencin yapmak zorunda olduğu görevlerdendir. Genç, bir yandan kendisini aileden ayırırken bir yandan da ailenin bir üyesi olarak aile içi etkinliklere katılmaya devam ederek bireyleşir. Özerk bir birey olmak ve ebeveynden bağımsız bir ilişki kurmak, birbirini dışlayan iki durum değildir. Bunlar birbirini tamamlayan davranışlardır ve ergenlik sırasında gerçekleşen normal aile gelişiminin bir parçasıdır. Çok az istisna dışında insanlar yaşamlarını soyutlanmış bir biçimde değil, bir topluluk, bölge, ülke içinde yaşarlar. Bu nedenle gençlerin bir yetişkin olarak siyasal, dinsel ve toplumsal etkinliklere sorumlu olarak katılma, vergi ödeme ve oy verme gibi toplumsal olarak sorumlu davranışlar sergilemeyi istemek ve bunu başarmak gibi yerine getirmek zorunda oldukları bir gelişim görevi daha bulunmaktadır. Havighurst'e göre

gençlik dönemindeki bireylerin yerine getirmek zorunda oldukları gelişim görevlerinden birisi de bir ideoloji edinme ve davranışlarına yol gösterecek bir takım değerleri ve ahlaki sistemi oluşturmaktır. Bebeklik döneminden gençlik dönemine kadar geçen süreçte ana babaların, akranların, okulun ve toplumun inanç sisteminin birey üzerindeki etkileri, bireyin toplumsal yaşamı için bir dizi standartların

oluşmasını sağlar. Bu değerler bireyin benliğine katılır ve hem toplumu hem de bireyselliği yansıtır. Bu nedenle gençler bir siyasi görüş ya da bir toplumsal duruş belirleme ihtiyacı hissederler. Birey bu görevi gerçekleştirdiğinde dünyadaki yeri ve diğer insanlarla ilişkilerini belirlemek için bir yöntem elde etmiş olur.

Bir meslek seçip bunun için hazırlanma ve ekonomik özgürlüğe kavuşabilme, gençlik döneminde-

**Bebeklik döneminden gençlik dönemine kadar geçen süreçte ana babaların, akranların, okulun ve toplumun inanç sisteminin birey üzerindeki etkileri, bireyin toplumsal yaşamı için bir dizi standartların oluşmasını sağlar. Bu değerler bireyin benliğine katılır ve hem toplumu hem de bireyselliği yansıtır. Bu nedenle gençler bir siyasi görüş ya da bir toplumsal duruş belirleme ihtiyacı hissederler. Birey bu görevi gerçekleştirdiğinde dünyadaki yeri ve diğer insanlarla ilişkilerini belirlemek için bir yöntem elde etmiş olur.**

ki bireylerin en önemli gelişim görevi olarak öne çıkmaktadır. Bir gencin ekonomik olarak özgürlüğe kavuşabilmesi ve kendi ayakları üzerinde durabilmesi için bir meslek sahibi olması gerekmektedir. 15-25 yaşları arasındaki gençlerin mesleki yapıda bir çalışan olarak kimlik kazanmak, bir mesleği seçmek ve ona hazırlanmak ve meslek seçimi ve ekonomik bağımsızlığın güvencesi için bir temel olarak iş deneyimi edinmek gibi gelişimsel ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu açıdan gençlik dönemi bireyin ilerideki yaşamı üzerinde son derece etkili olacak olan meslek seçimi konusunda son derece belirleyicidir.

Her iki cinsten yaşitlarıyla yeni ve olgun ilişkiler kurma, anne baba

ya da başka yetişkinlerden duygusal olarak bağımsız olma, bir meslek seçip bunun için hazırlanma ve ekonomik özgürlüğe kavuşabilme gibi gelişim görevlerinde ilerleme kaydeden gençlerin yerine getirmek zorunda oldukları gelişim görevlerinden birisi de evlilik ve aile yaşantısına hazırlanmaktır. Gençlik dönemindeki bireylerin büyük çoğunluğu evlenmeyi ve çocuk sahibi olmayı beklemektedir. Ancak bazı



gençler bu süreci zevkle beklerken, bazıları öfke ya da korku hissederler. Genç bireyin bu alandaki tutumu, başarı ya da başarısızlığı, hem kültürden hem sosyo-ekonomik düzeyden hem de aile deneyimlerinden etkilenmektedir. Bireyler gençlik döneminde yerine getirmek zorunda oldukları gelişim görevlerini ne kadar olumlu ve yeterli tamamlayabilirlerse, hayatlarının sonraki dönemlerinde de o kadar başarılı olabilirler. Başarılı bireylerin yoğunluğu da içinde buldukları toplumun refah düzeyini belirleyecek en önemli unsurlardan biridir.

Geçmişte olduğu gibi günümüz gençliğinden beklenen en önemli görev, insan yaşamında son derece önemli yeri olan meslek seçimi kararını doğru olarak vermesidir. Çünkü meslek seçme kararı, hayatın belli bir döneminde bir anda verilen bir karar değildir. Meslek seçimi, çok yönlü gelişimsel bir süreçtir ve bireyin yaşamını ruh sağlığından toplumdaki konumuna kadar pek çok boyutta olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak sürekli olarak değişen teknolojik, sosyal, ekonomik ve siyasal yapılar, sadece yaşam tarzı ve standartlarını belli ölçülerde değiştirmekle kalmayıp insanın yaşam çizgisini belirleyen meslek seçimini de karmaşıklaştırmaktadır. Teknoloji ve sanayide yaşanan gelişim ve değişimlere bağlı olarak birçok farklı meslek alanı ortaya çıkarken; birçok meslek de geçerliliğini yitirmiştir. Bu duruma bağlı olarak geleceği planlama ve bunun temel aşamaları olan okul ve meslek seçimi, her gencin üstesinden gelmesi gereken önemli bir sorun haline gelmiştir. Gelişmiş toplumlar hem nitelikli insan gücü ihtiyaçlarını karşılamak hem de bireylerin bu kritik kararlarını doğru ve sağlıklı bir şekilde vermelerine yardımcı olmak amacıyla her düzeydeki eğitim kurumlarında reformlar yapmış ve geliştirme, yöneltme, yönlendirme gibi kavram-

ları öne çıkararak bunları gerçekleştirecek psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) hizmetlerini kurmuş ve geliştirmişlerdir. Türkiye'deki Milli Eğitim Sistemi de genel olarak "Türk milletinin bütün bireylerine, beceri ve yeteneklerini geliştirecek gerekli bilgi ve davranışlarla birlikte iş görme alışkanlıklarını kazandırmayı, onları hayata hazırlayıp kendilerini mutlu kılacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamayı" amaçlamaktadır. Bununla birlikte "mesleğe yöneltme" adı altında değişik dönemlerde bazı çabalar gösterilmesine rağmen, öğrenciyi merkeze alan sistemli ve tutarlı bir yöneltme ve yönlendirme sistemi yeterli düzeyde oluşturulamamıştır.

Günümüz gençlerinin kendilerine uygun meslek seçme problemlerinin yanı sıra karşı karşıya kaldıkları en önemli problemlerden birisi de istihdam sorunudur. Hızlı nüfus artışı Türkiye'nin genç işgücünün iş alanlarına hızlı ve yoğun olarak katılımına neden olmaktadır. Diğer taraftan kırdan kente yönelik göçe katılan nüfusun genç, dinamik yaş grubu içinde yer alması, eğitim düzeyi düşük, kentsel sektörün talep ettiği bilgi ve beceriden yoksunluk genç işsizlik oranlarını yükseltmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu 2010 yılı Haziran dönemi Hane Halkı işgücü verilerine göre, Türkiye'deki toplam nüfusun

%21,11'ini 15-25 yaş grubu gençler oluşturmaktadır. Bu nüfus grubu aynı zamanda ülkemizin tarihindeki en büyük genç nüfus gruplarından biridir. 15-25 yaş grubu genç nüfus arasındaki işsizlik oranı ise yüzde 19,1'dir. İstatistiklere yansıyan işsizlik rakamları bu kadar yüksek iken belli nitelikte işgücü bekleyen açık işlerin çeşitli meslek kuruluşları ve işverenler tarafından çeşitli platformlarda dile getirilmesi üzerinde durulması gereken ayrı bir konudur.

Türkiye'de nüfus artış hızının yüksekliği, mesleki eğitim ile işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki



uyumsuzluk, teknolojik gelişmeler, kıyasıya rekabet ortamında daha nitelikli işgücü gerekliliği gibi çok sayıda unsur, istihdam sorununun en önemli nedenlerini oluşturmaktadır. Toplumun geleceğini oluşturan gençlerin istihdamlarını sağlamak yönündeki politikaları belirlemek ve bu politikalara uygun hizmetlere ülkedeki tüm gençlerin erişebilmesini sağlamak, devletin hassasiyetle üzerinde durması gereken görevlerinden birisidir. Ülkemizde bütüncül ve sistemli olmamakla birlikte gençlerin istihdamına yönelik bazı politika ve uygulamalar bulunmaktadır.

Gençlerin istihdamı ile ilgili politikaları yöneten kamu kurum ve kuruluşları ve bu alandaki uygulamalar konusunda sorumlu olan kurumların başında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gelmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde 2003 yılında 4904 sayılı kanun ile çalışma hayatını, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik imkânını sağlamak ve bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek amacıyla İŞKUR kurulmuştur. Bu kapsamda İŞKUR, 15 yaşından itibaren, gençlere yönelik işe yerleştirme hizmeti vermektedir. Bunun yanı sıra yine İŞKUR

tarafından iş arayanlara yönelik "180-İş Danışma Servisi" hizmeti verilmekte ve işverenlerle iş arayanlar bu hizmet sayesinde buluşturulmaya çalışılmaktadır. "Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği" ile de faaliyete geçen özel istihdam büroları aracılığıyla işe yerleştirme hizmeti verilmektedir. İŞKUR'un Ağustos 2010 istatistiklerine göre, bu bürolara 15-25 yaş arasında toplam 26.537 başvuru olmuş, bunlardan sadece 4.084 kişi işe yerleştirilebilmiştir. Başka

bir ifadeyle, başvuruda bulunan gençlerden sadece %15.38'i işe yerleştirilmiştir. Daha önceki yılların istatistiklerine bakıldığında, işe başvuru sayılarının düştüğü, ancak işe yerleştirme sayılarının artış gösterdiği söylenebilir. Bu rakamlar ülkemiz genç nüfusunun ciddi bir işsizlik sorunu yaşıyor olduğunun en önemli göstergesidir. Diğer taraftan bu durumu çözmeye yönelik stratejik çalışmalar eşliğinde acil eylem planları yapıp uygulanmadıkça, bu durumun pek değişmeyeceği beklenmektedir.

Zorunlu temel eğitimini tamamladıktan sonra,

**Zorunlu temel eğitimini tamamladıktan sonra, gerçek iş ortamında fiilen çalışmak suretiyle meslek öğrenmek isteyen 15 yaşın üzerindeki gençlerin teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak, onları ülkenin ihtiyaç duyduğu becerili işgücü haline getirmek amacıyla MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan "Çıraklık Eğitim Merkezleri" hizmet vermektedir.**

gerçek iş ortamında fiilen çalışmak suretiyle meslek öğrenmek isteyen 15 yaşın üzerindeki gençlerin teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak, onları ülkenin ihtiyaç duyduğu becerili işgücü haline getirmek amacıyla MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan "Çıraklık Eğitim Merkezleri" hizmet vermektedir. İş hayatının becerili insan gücü gereksinimini karşılamak amacıyla okul-işyeri ve sanayinin ortaklaşa yetki ve sorumluluk aldıkları bir mesleki eğitimin öngörüldüğü çıraklık eğitim merkezlerine devam eden gençler, iş saatleri

içinde mesleğin özelliklerine göre haftada 8 saatten az olmamak üzere 10 saate kadar teorik genel ve mesleki eğitim görmektedirler. Günümüzde çıraklık eğitim merkezlerinde 110 meslek dalında mesleki eğitim ve öğretim faaliyetleri yürütülmektedir. 2008-2009 öğretim yılı sonunda Mesleki Eğitim Merkezlerinden 15-22 yaşları arasında toplam 137.776 genç yararlanmıştır. Gelişmiş ülkelerdeki çıraklık eğitimine devam eden gençlerle kıyaslandığında bu rakamın çok düşük kaldığı görülmektedir.

Gençlere yönelik istihdam ve girişimcilik hizmeti veren bir başka kuruluş da 1990 yılında 3624 numaralı kanunla kurulmuş olan Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'dır. Ekonomik kalkınma ve istihdam sorunlarının çözümünün temel faktörü olan girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla, KOSGEB tarafından orta öğretim sonrası örgün/yaygın öğretim kurumları ve üniversitelerde "Genç Girişimci Geliştirme Programları" adı altında kuramsal ve uygulamalı girişimcilik eğitim programları düzenlenmektedir. Program süresince yararlanıcılara girişimcilik, iş planı, iş kurma ve yönetme gibi konularda eğitimler verilmektedir. Bu ana eğitimler, yararlanıcıların çalışmalarının değerlendirildiği atölye çalışmaları ve -yararlanıcıların ihtiyaçları göz önünde bulundurularak belirlenen- destek eğitimleriyle desteklenmektedir. Ancak bu programların yaygınlığı ve etkililiği konusunda yeterli veriler bulunmamaktadır.

Gençlik istihdamı konusunda temel olarak yukarıda bahsi geçen kurumlar, belirtilen hizmetleri vermektedir. Ancak Türkiye'deki genç işsiz sayısı göz önüne alındığında, ülkemizde genç işsizliğinin oldukça yoğun yaşandığı görülmektedir. Bunun yanında 2006 yılı Dünya Bankası raporunda da belirtildiği gibi Türkiye'de nüfus artışı, sürekli olarak istihdam artışını geçmekte ve genç nüfus iş bulmakta zorlanmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında gençlik istihdamına yönelik var olan hizmetlerin yetersiz olduğunu söylemek mümkündür. Gençlerin istihdamı konusunda Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından 2008 yılında "Türkiye'de Gençlik" başlığıyla yayınlanmış olan "İnsani Gelişme Raporu"nda Türkiye'nin bir gençlik istihdam stratejisine ihtiyacı olduğu belirtilmekte ve gençlik istihdamı ile ilgili politikaların belirlenmesi aşamasında aşağıdaki noktalara dikkat edilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir:

- Türkiye'nin en kısa zamanda, kapsamı iyi belirlenmiş bir istihdam stratejisine ihtiyacı vardır.
- Türkiye'nin önde gelen özgül özellikleri, sıkıntıları ve fırsatlarının belirlenmesi istihdam yaratma açısından son derece önemlidir.

- Türkiye'deki gençlerin eğitim düzeylerinin ve teknik niteliklerinin artırılması gerekmektedir.

- Zorunlu eğitim hem kırsal hem de kentsel alanlarda 11 veya 12 yıla çıkarılmalıdır.

- Ekonomik açıdan az gelişmiş bölgelerde yaşayan gençler için, bölgenin rekabet özellikleri belirlenerek, oradaki sanayi ve ticaret kuruluşlarının destek ve işbirliğiyle mesleki eğitim kursları düzenlenebilir.

- İşin niteliği, istihdam edilmek kadar önemlidir. Gençlerin paralı ve "düzgün" bir işi olması önemlidir.

- Genç nüfusun işsizlik, kötü çalışma koşulları ve düşük ücret sorunlarıyla mücadelede, gençlerin ihtiyaçlarına göre hazırlanmış yeni ve daha spesifik istihdam politikaları uygulanmalıdır.

Genç bireylerin işsiz kalması, ekonomide üretim kayıpları, sosyal huzursuzluk ve çalkantıları ortaya çıkararak ülkelerin gelecekteki refahı ve kalkınması üzerinde çok ciddi olumsuz etkiler yaratmaktadır. Eğer bir ülkedeki gençler iş gücü piyasasına sağlam bir adımla girme avantajından yoksun ise bu durum hem kendisinin hem de ileride kuracağı ailenin düşük yaşam kalitesine sahip olma olasılığını arttırmaktadır. Bu durumda yetersiz eğitim, düşük verimli istihdam ve çalışanların yoksulluğu kısır döngüsü bir kuşaktan diğerine taşınıp durmaktadır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında teknolojiyi üretebilecek ve kullanabilecek gerekli insan gücünün istenen nitelik ve nicelikte yetiştirilmesi kaygısıyla gerekli eğitim sistemleri oluşturdukları görülmektedir. Türkiye de çocuklarını bir dünya yurttaşı olarak, onlarla birlikte çalışabilecek ve yarışabilecek bir biçimde eğitmek zorundadır. "Ne iş olsa yaparım" diyen insanların sayısını olabildiğince aza indirmenin etkili yolu, bireysel özelliklerin uyarıcı çevre olanaklarıyla bedensel, zihinsel, duygusal ve toplumsal yönden gelişmesini sağlayacak düzenli, sistemli ve programlı bir gençlik politikasının geliştirilmesi ve uygulamaya konulmasıdır. Türkiye'de üretken istihdamın artırılması, kalkınmanın hızlandırılması, gelir dağılımının dengeli dağılımı ve AB ile uyum politikaları açısından da gereklidir.

Prof. Dr. Ali SEYYAR

Sosyal Siyaset Uzmanı, Sakarya Üniversitesi

## SOSYAL SİYASET ODAKLI GENÇLİK POLİTİKALARI



### GİRİŞ

15–25 yaş grubuna mensup olan gençler, bir toplumun en aktif üyeleridir. Hem demografik yapıyı, hem de siyasi geleceği tayin etme potansiyeline sahip olan genç nesil, bir ülkenin sosyo-ekonomik ve kültürel değişim ve dönüşümün öncüsüdür. Dolayısıyla istikrarlı bir gelişmenin sağlanabilmesi, toplumsal uyum sürecinde gençlere tanınan sosyal hak ve fırsatlarla yakından ilgilidir. Onun için devletler, sosyo-ekonomik politikalarının temel esaslarını belirlerken, kamusal gençlik hizmetlerine ayrı önem vermektedir. Batı dünyasında kamusal sosyal siyaset ekseninde oluşturulan gençlik politikalarının başında genelde gençlere dönük modern eğitimin kalitesini yükseltmek, gençlerin lehine emek ve bilim piyasası şartlarına uygun teknik-meslekî eğitim ve teşvik programları düzenlemek, genç işsizlikle

mücadelede yeni mekanizmalar geliştirmek, HIV/AIDS ve madde bağımlılığı gibi gençlerin sağlığını tehdit eden risklere karşı koruyucu sağlık hizmetlerini artırmak gelmektedir. Bu makalemizde uluslar arası sosyal siyaset ve evrensel gençlik politikalarını dikkate almakla birlikte millî değerlerimize ve Türk aile yapısına uygun gençlik politikalarının temel esasları belirlenecek ve uygulamaya dönük öneriler geliştirilecektir.

### 1. Türkiye’de Anayasal Çerçevde Gençlik Politikaları

1982 tarihli T.C. anayasasının 58. maddesi, bazı kötü alışkanlıklara karşı gençleri koruma kapsamına almaktadır. Kötü alışkanlık olarak örnek olsun diye alkol düşkünlüğü, uyuşturucu maddeler, suçluluk ve kumar zikredilmektedir. Devlet, gençleri cehalet-

ten korumak için gerekli tedbirleri almayı da kamu-sal bir görev olarak kabul etmektedir. Verilen somut örneklerden de anlaşılacağı üzere, Anayasa'da gençlere yönelik daha çok koruyucu politikalar düşünülmektedir. Gençleri sarsabilecek güncel sosyal riskleri dikkate almaması bakımından somut bazı risk örneklerini sıralamak, bazen isabetli ve anlamlı olmaktadır. Mesela bu çerçevede "sigara içme" ve (ya) "pornografi" de bir risk unsuru olarak belirtilebilirdi. Diğer taraftan genelde kötü alışkanlığa, özelde "alkol düşkünlüğü" ne veya daha doğru bir yaklaşımla "alkol tüketimi"ne yol açan bütün özendirici oluşumları engelleyen düzenlemelere de ihtiyaç vardır. Anayasada kötü alışkanlıkları örnekleriyle tek tek sıralamak yerine "sosyal ve ahlâkî sapmalara veya risklere karşı sosyal koruma" gibi ifadeler kullanıp, somut açıklamalarını kanunî düzenlemelere bırakmak, koruyucu sosyal politikaları esnek ve ihtiyaca binaen uygulamak açısından her zaman daha isabetli olmaktadır. Değişik sosyal tehlikelere karşı gençleri korumaya dönük sosyal politikalar ne kadar önemli ise, bir sosyal kitle olarak gençleri aktif sosyal politikaların kapsamına almak da bir o kadar elzemdir. Bir başka ifadeyle Anayasa'da gençlere yönelik aktif sosyal politikalarla ilgili herhangi bir bilgi, ilke ve strateji yer almadığı için, Türkiye'de gençlik politikaları (hizmetleri), sosyal siyaset mekanizmalarının bir parçası olamamıştır. Mesela mevcut anayasanın sosyal teşvik programları, hedef kitle açısından çok sınırlı tutulmakta ve sadece sporu özendirmektedir. Bununla ilgili olarak madde 59'a göre devlet, sadece "başarılı sporcuyla korur". Doğrusu, "devlet, alanında başarılı bütün gençleri (vatandaşları) korur ve ödüllendirir" olmalıdır. Bir başka ifadeyle gençlik politikaları kapsamında toplumun sportif, meslekî, teknik, sosyo-ekonomik ve kültürel gelişimine katkıda bulunabilecek bütün gençler, fırsat eşitliği çerçevesinde desteklenmelidir.

## 2. Gençlere Dönük Aktif Sosyal Politikalar: Temel Esaslar ve Öneriler

Gençlerin kaliteli eğitim almalarına, aile saadeti içinde sosyal hayata uyumuna, şahsî gelişimlerini tamamlayıp toplumda saygın ve bağımsız bir fert olmalarına, yüksek ve kaliteli eğitim almalarına,

Anayasal çerçevede bir sosyal devlet olan Türkiye, huzurlu ve sağlıklı toplum tesis etmek maksadıyla özellikle sosyal sorunlu aile ve aile fertlerine yönelik psiko-sosyal eğitim, destek, bakım ve intibak programları geliştirmelidir. Genç aile fertlerinin maddî ve manevî yükünü hafifletmek maksadıyla aileye dönük sosyal refah hizmetleri kapsamında aile danışmanlığı hizmetleri, bakıma muhtaç aile fertlerinin evde bakımına yönelik destek hizmetleri geliştirilmelidir.

meslekî yönden ilerlemelerine ve istihdam edilmelerine yönelik olarak sunulan tedbir, program ve hizmetlerin bütünü sosyal siyaset odaklı aktif gençlik politikaları olarak tanımlanabilir. Kısacası gençlerin hayat şartlarını iyileştirmeyi, sosyo-ekonomik muhtaçlık durumlarında maddî ve manevî destek görmelerini amaçlayan bütün sosyal politikalar, gençlik politikaları olarak kabul edilebilir.

### 2.1. Aile Birliğini Esas Alan Gençlik Politikaları

Anayasal çerçevede bir sosyal devlet olan Türkiye, huzurlu ve sağlıklı toplum tesis etmek maksadıyla özellikle sosyal sorunlu aile ve aile fertlerine yönelik psiko-sosyal eğitim, destek, bakım ve intibak programları geliştirmelidir. Genç aile fertlerinin maddî ve manevî yükünü hafifletmek maksadıyla aileye dönük sosyal refah hizmetleri kapsamında aile danışmanlığı hizmetleri, bakıma muhtaç aile fertlerinin evde bakımına yönelik destek hizmetle-

ri geliştirilmelidir. Vatandaşların millî birlik inancı içinde yetişmeleri için, çocukluklarından itibaren, aile politikaları kapsamında akraba, komşu ve topluma yönelik sosyal içerme ve kaynaşma projeleri uygulanmalıdır. Bu bağlamda aile fertleri ve özellikle anne ve çocuk, devletin sosyal koruması altında olmalıdır. Sosyal devlet, aile fertlerinin maddî ve manevî sağlığının korunması yönünde kapsamlı aile destek hizmetleri geliştirmelidir. Çocuk ve gençler, aile birliği anlayışı çerçevesinde her türlü sosyal risk, sosyal ve ahlâkî sapma ve davranış bozukluklarına karşı koruma altına alınmalıdır. Aile odaklı gençlik politikalarına ait en önemli uygulama alanları şunlardır:

#### a) Evlenmek İsteyen Gençlere Aile Kursları

Evlenmek isteyen genç çiftlerin nikâhının kıyılabilmesi, aile kursuna katılma şartına bağlı tutulmalıdır. Bu kursların amacı, aile yuvasının önemini, eşlerin görev ve sorumluluklarını, aile içi geçimsizlik gibi kriz oluşturabilecek tehlikelerden kurtulabilmenin yollarını göstermek ve huzurlu bir aile yuvasının tesisini sağlamak olmalıdır. Bu kursların müfredatı, sosyal pedagoglar, sosyal psikologlar, ilahiyatçı bilim adamları, aile sosyologları, konu ile yakından ilgilenen öğretim üyeleri ve sosyal hizmet uzmanları tarafından hazırlanmalıdır. Kurslar, halk eğitim merkezlerinde, aile danışma merkezlerinde, üniversite ve(ya) okullarda eğitimciler tarafından sunulmalıdır. Bu hizmetler çerçe-

vesinde, anne adaylarına ve çocuklu ailelere çocuk bakımı kursları da verilmelidir.

#### b) Aile Krizlerinin Çözümünde Sosyal Danışmanlık Hizmetleri

İstatistik verilerden, her geçen sene artan boşanmaların en önemli sebeplerinden birisinin geçimsizlik olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle evliliklerin

Aile sigortası, diğer sosyal sigorta kollarından farklı olarak çalışan ve gelir sahibi olan ancak bu geliri yetersiz olan ailelere de ilave gelir garantisi sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir sosyal sigorta dalıdır. Aile sigortası, çocuk bakımı ve eğitimi gibi ailevî sorumlulukların ortaya çıkardığı gider artışlarına karşı özellikle muhtaç durumunda olan ailelere maddî güvenceler sunmaktadır. Aile sigortası, birçok ülkede çocuk parası ödemeleri yapan bir sigorta dalı olarak bilinmektedir. Ancak değişik ülkelerde maddî destek türü, miktarı ve süresi ile ilgili farklı uygulamalar bulunmaktadır.

ilk yıllarında boşanmalar nispeten daha fazla olmaktadır. Yeni çekirdek aile tipini oluşturan genç çiftler, birbirlerinin kişiliklerini daha tam olarak tanıyamadan, ufak tefek kırgınlıklar yüzünden hemen ayrılabilir. Şüphesiz yeterli rehberlikten ve tecrübeden mahrum olan bu yeni çiftler için kendi kendilerine problemlerini çözemediklerinden psiko-sosyal danışmanlık hizmetleri sunan aile merkezlerinin arabuluculuk fonksiyonları önem arz etmektedir. Geçinemeyen eşler, avukatlara ve mahkeme koridorlarına gitmeden önce, aile danışma merkezlerinin uzlaştırıcı ve barıştırıcı hizmetlerinden yararlanmalıdır. Aile Danışma Merkezlerinin kriz birimlerinde görevli aile uzmanları, iyi niyetli ve tarafsız olarak öncelikle aile yuvasının yıkılması için tavsiyede bulunmalıdır ve geçimsiz-

liğin esas sebebine göre alternatif çözüm önerileri sunulmalıdır. Ekonomik sebeplerin ön planda olması halinde, özellikle çocuklu ailelere ilave (kamusal) sosyal yardımların sağlanacağı garantisi verilmelidir. Geçimsizliğin kaynağının maddî olmaması halinde, aile mahremiyetine hâle getirmeyecek bi-

çimde boşanma sonrası, özellikle çocuklar üzerinde onarılmaz yaralar açabilecek sonuçlar hatırlatılmaktadır. Eşlerin barıştırılması yönünde mahkeme dışı kamusal girişimlerin, sosyal devlet ilkesinin ve aile politikalarının bir parçası olduğu unutulmamalıdır.

### c) Çocuk Parası İçeren Aile Sigortası

Aile sigortası, diğer sosyal sigorta kollarından farklı olarak çalışan ve gelir sahibi olan ancak bu geliri yetersiz olan ailelere de ilave gelir garantisi sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir sosyal sigorta dalıdır. Aile sigortası, çocuk bakımı ve eğitimi gibi ailevi sorumlulukların ortaya çıkardığı gider artışlarına karşı özellikle muhtaç durumunda olan ailelere maddî güvenceler sunmaktadır. Aile sigortası, birçok ülkede çocuk parası ödemeleri yapan bir sigorta dalı olarak bilinmektedir. Ancak değişik ülkelerde maddî destek türü, miktarı ve süresi ile ilgili farklı uygulamalar bulunmaktadır. Mesela çok çocuklu aileler, kirası yüksek konutlarda kalmaları halinde kendilerine çocuk parası yanında kira yardımı da yapılmaktadır. Herhangi bir sınırlama olmaksızın yeni doğan her bebeğe doğum yardımı veya 2-3 yıl için çocuk bakım parası verilmektedir. Maddî destekler, doğrudan (Örn.: kamusal sosyal yardımlar veya devletçe bakılma kapsamındaki ödenekler) veya dolaylı (Örn.: vergi indirimleri; muafiyetler) olarak aile gelirini artırıcı bir etkiye sahip olmakla beraber, ya ailenin genel ihtiyaçlarını, ya da çocuğun-çocukların belirli ihtiyaçlarını karşılamaya yöneliktir. Aile ödeneklerini alan çoğu kez ebeveindir, ancak, bundan yararlanan veya yararlanması hedeflenenler ya çocuklar, ya da aile içinde yaşayan diğer fertlerdir (bakıma muhtaç yaşlı anne veya baba). Aile sigortası modeliyle özellikle yoksul ailelerin gelir seviyesi, diğer ailelerin gelir seviyesine yaklaşacaktır. Bunun yanında değişik aile ödenekleri öngören aile sigortasından sadece gelir düzeyi düşük aileler değil gelirden bütünüyle mahrum olan sosyal sigortasız aileler de istifade edebilecektir.

### d) Parçalanmış Çocuklu Ailelerin Özel Olarak Korunması

Çocuğun sağlıklı gelişimi üzerinde önemli bir rol oynayan ailenin boşanma-ayrılma ve(ya) ölüm gibi sebeplerden dolayı parçalanması sonucunda çocuklar, yaş, cinsiyet ve kişilik özelliklerine göre, farklı

boyutlarda bile olsa, çoğu kez olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bundan dolayı mağdur olan parçalanmış aileler tespit edilmeli ve özel ihtiyaçlarına göre kendilerine (aile sigortasının dışında) sosyal destek verilmelidir. Sosyal destek, çocuk sayısı, çocuğun (çocukların) kim(ler) ve hangi şartlar altına bakıldığına, anne veya babanın çalışıp çalışmadığına, çocukların engelli olup olmadığına bağlı olarak sosyal hizmet, bakım ve danışmanlık hizmetleri ile zenginleştirilmelidir. Çocukla veya çocuklarla yalnız başına kalan ebeveynin sosyo-ekonomik sorunlarıyla ilgilenilmesi ne kadar önemli ise, çocuklu ebeveynin tekrar evlenmesi halinde, üvey çocukların yeni aile ortamında sağlıklı bir şekilde gelişmelerinin sağlanması amacıyla, bu gibi ailelerin korunması ve desteklenmesi de bir o kadar elzemdir.

### e) "Aile ve Çocuk" Eğitimi Öngören Müfredat

İlkokullarda "İnsan Hakları" dersleri çerçevesinde "Çocuk Hakları" ön planda tutulmalı ve çocukların görev ve sorumluluklarının yanında hakları da öğretilmelidir. Çocukların hakları konusunda öğretmenler, eğitim hayatında örnek olmalı ve bununla ilgili olarak da özellikle öğrencilere yönelik her türlü şiddetten kaçınmalıdırlar. Orta dereceli okullarda eğitim müfredatı kapsamında sosyal içerikli derslerde "Aile Müessesesi" de işlenmelidir.

## 2.2. Aktif İstihdam Stratejilerini Esas Alan Gençlik Politikaları

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) 2008 İstihdam Görünüm Raporu (Employment Outlook) verilerine göre, ülkemizde 15-24 yaş grubuna mensup gençlerin işsizlik oranı, Avrupa Birliği (AB) ve OECD ülkeleri ile kıyasla hep daha yüksektir. Ayrıca gençlerin işgücüne katılım ve istihdam oranı çok daha düşük seviyelerde seyretmektedir. Atalet oranı, yani öğrenim görmeyen ve istihdam edilmeyen gençlerin çağ nüfusuna oranı OECD ve AB ülkelerinde azalırken, ülkemizde ne yazık ki % 10.8 gibi bir artış göstermektedir. Ülkemizde okulu terk oranları, AB ülkeleri arasında yine en yüksek düzeydedir. Buna göre 15-19 yaş grubunun % 16'sı okuldan, eğitim sürecini tamamlamadan ayrılmaktadır. Diğer taraftan 15-24 yaş grubundaki gençlerin ancak

% 26,5'i herhangi bir eğitim kurumuna kayıt olurken, bu oran OECD ülkeleri için ortalama % 42'dir. OECD'nin 2009 yılına ait toplumsal göstergelere yer verilen geleneksel "Bir Bakışta Toplum" raporuna göre ise % 8,2 ile Türkiye, üniversite mezunları arasında işsizliğin en yaygın olduğu OECD ülkesidir. TÜİK tarafından açıklanan Aralık 2008 dönemine ait veriler, Türkiye'de genç işsizliğin ortalama % 26'ya yükseldiğini göstermektedir. 2008 yılında Dünya Bankası, İnsanı Kalkınma Sektörünün hazırladığı "Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak, Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması" raporu ise genç nüfusun istihdam sürecinde yaşadığı zorlukları dile getirmektedir. Buna göre nüfusumuzun yaklaşık olarak % 30'unu oluşturan gençlerin sorunlarına çözüm stratejileri sunan özel bir kanun düzenlenmemiş olduğundan çalışma çağındaki genç nüfusun istihdamına yönelik sosyal politikalar da belirlenmiş değildir. Hâlbuki önümüzdeki 10 yıl boyunca her yıl yaklaşık olarak 800 binin üzerinde çalışabilir durumda genç, emek piyasasında iş arayacaktır. Gençlerin meslekî eğitim yönünden iş dünyasına iyi hazırlanmamaları ve emek piyasası da bu gençler için nitelikli ve daha fazla iş imkânı sunmaması durumunda genç nüfus içinde işsizlik oranı daha da büyüyecek ve dolayısıyla huzursuz gençlerin sayısı daha da artacaktır. Türkiye'de genç nüfusun yaklaşık % 30'unun ancak istihdam edilmiş olduğu gerçeğinden yola çıkacak olursak, şu anda bile bu nüfus grubundaki işsizlik oranı genel işsizlik oranının iki katından daha fazladır. Bunun bir sebebi de gençlerin eğitimsiz olmasıdır. Türk gençlerin % 40'ı ne okula gitmekte ne de çalışmaktadır. Diğer taraftan eğitim alan öğrencilerin genel kültür ve beceri seviyeleri de diğer Avrupa ülkelerine göre genelde düşüktür. Türkiye'nin (meslekî) eğitim sistemi, dünya standartlarının altında bir performans göstermektedir.

#### a) Piyasa Odaklı Meslekî Eğitim Sistemi

Gençlerin toplum hayatında başarılı ve kendi kendilerine yeterli olabilmeleri, onlar için geleceğe yönelik daha iyi istihdam hedeflerinin konulması ile ancak mümkündür. Gençlerin temel eğitimden sonra iyi bir iş sahibi olabilmelerine yönelik emek piyasası şartlarına uygun olarak hazırlanmış meslekî eğitim programlarından yararlanabilmeli-

dirler. Meslekî eğitim programlarının kalitesi yeni teknolojik imkânlarla donatılarak mutlaka artırılması gerekmektedir. Eğitim sistemi, sosyal hayattan uzaklaşmak yerine pratik sosyal fayda sağlayacak yaklaşımlarıyla emek piyasası aktörleriyle (işçi ve işveren sendikaları, işletmeler, vb.) etkin işbirliği içinde olmalıdır. Gençler, emek piyasasının kendilerinden ne beklediğini, kendileri için ne gibi işlerin olduğunu, bu işler için hangi (meslekî) eğitimin ve becerilerin gerekli olduğunu tam olarak bilmedikleri için, emek piyasalarına girmede epey zorlanmaktadır. Bu sorunun giderilmesi, İŞ-KUR'un yeni açılımları ve aktif istihdam politikaları kapsamında kariyer danışmanlığı hizmetlerinin genişletilmesi ve geliştirilmesi ile ancak mümkündür. Özellikle düşük ücretli genç işgücünün sosyal güvenlik primlerinin ve vergi yükünün düşürülmesi halinde, genç işsizlerin sayısının azaltılması mümkün olabilecektir. Genç işsizlerin emek piyasasına daha kolay girebilmelerini sağlayan bir başka uygulama da kişilerin özel durumlarını dikkate alan kısmî süreli çalışma (part-time) gibi esnek çalışma imkânlarıdır. Özellikle geçici, yarı zamanlı veya sabit süreli işler, gençlerin hem aile, hem de eğitim sorumluluklarını aksatmadan yerine getirebilecekleri değişik iş imkânlarıdır.

#### b) Engelli Gençlere Pozitif Ayrımcılık

Bununla birlikte özürsüzlük, cinsiyet, bölge ve gelir düzeyi arasındaki eğitim durumu ve kalitesindeki eşitsizliklerin giderilmesine yönelik fırsat eşitliğine ve pozitif ayrımcılığın dayanan (meslekî) eğitim imkânlarının artırılması zorunludur. Bu bağlamda fırsat eşitliği, toplumda sosyal, ticarî, meslekî ve eğitime yönelik imkânlardan yararlanma konusunda, genelde herkese, özelde gençlere mümkün mertebe âdil ve eşit haklar verilmesi gerektiğini öne süren bir yaklaşımdır. Pozitif ayrımcılık ise geniş açılımlı fırsat eşitliğini sağlama ve sosyal hayata tam katılım kapsamında toplumda özellikle gençlik gibi özel durumları gereği sosyal yönden korunması gereken toplumsal kesimlere makul seviyede tanınan imtiyazlardır. Bütün öğrenciler için müşterek bir beceri ve yetenek temeli meydana getirebilmek amacıyla genel ve meslekî orta öğretim arasındaki engellerin ortadan kaldırılması ve yüksek öğrenimin modernize edilmesi ve genişletilmesi gerekmektedir.



### c) İşsiz Gençlere Alternatif Stratejiler

Belirli sektörlerde çalışan genç işgücünün belirli bir kısmının bazen işsiz kalması, çoğu zaman kaçınılmaz olmaktadır. Bu olumsuz tablonun karşısında gençlere, umut verici alternatif yolların da her zaman gösterilmesi gerekmektedir. İşsiz kalmak, daha çok boş zamana sahip olmak demektir. Serbest zamanlar, yarı kalmış eğitimlerinin tamamlanması veya (yeniden) meslekî eğitim almak açısından özellikle genç beyinler için çok iyi bir şanstır. Serbest zamanların çok iyi değerlendirilmesi, işsiz gençlere birçok psiko-sosyal fayda sağlayacaktır. Mesela ekonomik krize rağmen bilgi teknolojileri ve iletişim gibi birçok sektörde yeni iş imkânlarının ortaya çıktığını görerek, bu alanlarda açılan meslekî eğitim programlarına katılmak suretiyle kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri ve iş sahibi olmaları mümkündür. Bu boyutuyla işsizliğin geçici bir süreç, kendini yenilemek ve geliştirmek için iyi bir fırsat olduğunu söyleyebiliriz.

### 2.3. Şiddete Karşı Tedbirleri Esas Alan Gençlik Politikaları

Şiddet, aslında fizikî veya psikolojik saldırı, yaralama, incitme, güç kullanma, öldürmeye teşebbüs gibi başkalarına zarar verici bir davranışta bulunma hadisesi olduğu kadar, bu eylemleri gerçekleştiren bunalımlı bir kişinin kendi ruh dünyasını daha fazla tahrip etmesine sebebiyet veren bir sapma türüdür. Çocukluk yıllarında görülen şiddetin daha yumuşak biçimleri, ergenlik ve genç yetişkinlik yıllarında suç teşkil edebilecek daha katı biçimlerine dönüşebilmektedir. Gençlik döneminde görülen şiddet davranışlarını anlayabilmek ve şiddeti önleyici müdahaleler geliştirmek için, ergenlik dönemindeki şiddeti tetikleyen unsurları belirlemek gerekmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde şiddetin oluşumunda şahsî etkenlerden, aile, akran grupları, toplum, medya ve okul etkilerinden söz edilebilmektedir. Şiddete yönelik risk etkenlerinin ferdî boyutlarından birisi, çok küçük yaşlardaki çocuklarda tanımlanabilen, gelişim sürecinde olumsuz sosyal ve çevresel etkilere duyarlılığı artırabilen biyolojik ve psikolojik özelliklerdir. Bunların başında hipe-

Belirli sektörlerde çalışan genç işgücünün belirli bir kısmının bazen işsiz kalması, çoğu zaman kaçınılmaz olmaktadır. Bu olumsuz tablonun karşısında gençlere, umut verici alternatif yolların da her zaman gösterilmesi gerekmektedir. İşsiz kalmak, daha çok boş zamana sahip olmak demektir. Serbest zamanlar, yarı kalmış eğitimlerinin tamamlanması veya (yeniden) meslekî eğitim almak açısından özellikle genç beyinler için çok iyi bir şanstır. Serbest zamanların çok iyi değerlendirilmesi, işsiz gençlere birçok psiko-sosyal fayda sağlayacaktır.

raktivite, dürtüsellik (nefsî düşkünlük), sosyal ve manevî duyarsızlık, zihni ve vicdanî dikkatsizlik ve rikkatsizlik gibi hasletler gelmektedir. Özellikle erkek çocukların, yüksek düzeyde fizikî saldırganlığı teşvik eden sosyal rollere itilmelerinden dolayı şiddete daha eğilimli oldukları belirlenmiştir. Ebeveynler veya kardeşler tarafından sürekli olarak şiddet ya da diğer anti sosyal davranışların sergilendiği ailelerde büyüyen çocuklar, şiddete daha çok karışmaktadırlar. Bununla birlikte fizikî cezaya maruz kalan veya ihmal edilen (yok sayılan) çocukların sosyal sapma göstermeleri ve şiddete yönelmeleri de çoğu zaman kaçınılmaz olmaktadır. Yoksulluk ve şiddet arasındaki ilişki karmaşık olmakla birlikte suç ve şiddet olayları yoksul çevrelerde genelde daha yüksek görülmektedir.

### a) Medyanın Şiddete Karşı Sıfır Tolerans Göstermesi

Modern dünyada medya (yazılı basın, radyo istasyonları ve televizyon kanalları), adeta şiddeti körükleyen bir yayın stratejisi izlemektedir. Birçok bilim adamı, özellikle televizyonda şiddet eylemleri gözleminin saldırganlıkla ilgili düşüncelerin uyarılmasına yol açacağı, bunun davranışsal eğilimlere yayılmasıyla gözleyenleri şiddet eylemlerine daha hazır hale getireceğini vurgulayarak, medya-şiddet ilişkisini açıklamaktadır. Bundan dolayı medya, şiddet içeren her türlü yayından kaçınmalıdır. Bunun yerine, kamuoyunu, şiddet konusunda daha fazla aydınlatmalı ve toplumsal barış ve dayanışmada birleştirici ve bütünleştirici bir rol almalıdır. Özellikle, televizyon kanallarının yoğun izlenme saatlerinde bir dakikadan fazla sürmeyecek şiddete karşı klipler yayınlanmalıdır. Bu kısa kliplerde, hekimlerin, psikologların, eğitimcilerin ve aile danışma merkezlerinin ortak girişimi ile tipik olan aile içi şiddet biçimleri gösterilmeli ve bunların çözümüne yönelik önerilerde bulunulmalıdır.

### b) Aile İçi Şiddette Karşı Tedbirler

Şiddete meyilli oldukları tespit edilen aile fertlerine, sosyal grup çalışmaları ve eğitim kursları tertip edilmelidir. Bu kurslarda sosyal uzmanların yönetimi altında ebeveyne sosyo-pedagojik destek sağlanmalıdır. Amaç, özellikle sosyal problemlili ailelere, problemlerini daha rahat aşabilmeleri için kolektif çalışmalarla yardımcı olmak olmalıdır. Ailelerin çocuklarını ihmal ve(ya) istismar etmelerinden, psikolojik veya fiziksel şiddet uygulamalarından dolayı, çocuklarda davranış bozukluğu gibi olumsuz etkiler görülmesi halinde devlet, daha etkili bir biçimde aileye müdahale etmeli ve şiddete maruz kalan çocukları sosyal koruma altına almalıdır. Gerçi, Türkiye’de haklarında yetkili mahkemelerce korunma kararı alınmış olan çocuklardan 0-12 yaş grubuna mensup

çocuklara, çocuk yuvalarında, 13-18 yaş grubuna mensup çocuklara da yetiştirme yurtlarında bakım hizmetleri verilmektedir. Ancak, bu uygulama, genellikle çocuğun aileden tamamen kopararak ve ilave bazı tedbirler alınmaksızın tek taraflı olarak yürütülmektedir. Araştırmalar, yetiştirme yurtlarında korunmaya muhtaç çocuklara sunulan sosyal hizmetlerin aile, akrabalık ve komşuluk ilişkilerinin dışında gerçekleştiğinden dolayı, çocuklarda sosyalleşmenin tam olarak sağlanamadığını göstermektedir. Bundan dolayı da, yetiştirme yurtlarında kalan çocukların ve gençlerin, kendi aralarında çok yönlü ve sağlıklı arkadaş münasebetleri kuramadıkları için, alkol ve uyuşturucu kullanma, suça yönelme ve intihar girişiminde bulunma gibi eğilimlerinin, aile içinde kalan çocuklara nispeten daha fazla olduğu

belirlenmiştir. Doğrusu bu çocuklar, evlerinden bütünüyle koparılmadan, belirli bir süre yurtlarda kaldıktan sonra, yine aile ortamına kavuşturulmalıdır. Bu süre zarfında da aile fertleri, çocuklarının bakımını üstlenebilecek konuma gelebilmeleri için eğitilmelidir. Bundan sonra, korunma altına alınan çocuklar, sadece gündüzleri veya

sadece hafta boyunca yurtlarda barındırılmalıdır. Bu çocuklar, görüşleri de alınmak suretiyle, ya akşamları, ya da sadece hafta sonları evlerine teslim edilmeli ve aile içindeki gelişmeleri belirlemek amacıyla belirli bir süre sosyal uzmanlarca takip edilmelidir. Aile içinde çocuklara yönelik ihmalin, istismarın veya şiddetin devam etmesi halinde çocuklar, ailelerinden tamamen alınmak suretiyle, kurumsal bakım ve eğitim hizmetleri sunan yurtlara veya bakım ve eğitim görevini üstlenebilecek başka kurum ve ailelere sevk edilmelidir. Erginlik çağını aşmış ve kendileri için kurumsal bakım ve eğitim hizmetlerinin uygulanması yararlı olmayan gençler, müstakil olarak ikamet edebilecekleri uygun sosyal konutlara yerleştirilmelidirler. Bu delikanlı gençlerin sosyal



hizmet uzmanları vasıtasıyla bireysel ilgi ve yoğun sosyo-pedagojik destek sağlanarak, meslekî eğitim almalarına ve(ya) iş hayatına atılabilmelerine özen gösterilmelidir.

### c) Okulda Şiddete Karşı Tedbirler

Toplumsal boyutuyla olumsuz şartların varlığından dolayı çocukluk döneminde öğrenilen ve benimsenen şiddet davranışlarının akranların yoğun olduğu okullara yansımaması düşünülemez.

Okulda şiddet, genellikle okul içinde, bahçesinde ya da servis aracı gibi okulla ilişkili diğer alanlarda gerçekleşmektedir. Bu bağlamda Gazi Üniversitesinde yapılan "Ortaöğretim Kurumlarında Fiziksel Ceza Uygulamaları" isimli bir araştırmada şiddetle ilgili trajikomik sonuçlar ortaya çıkmıştır. Fakültenin değişik bölümlerinden 1. sınıfta okuyan 200 öğrenci arasında yapılan araştırmaya göre "erkek, başarısız ve zayıf-çelimsiz öğrencilere" daha fazla şiddet uygulanmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 60'ı lise yıllarında fiziksel şiddete maruz kaldığını belirtirken, en çok başvurulan yöntemlerin başında %

52,6 ile tokatlama, % 17,9 ile kulak çekme % 14,8 ile sopayla vurmak gelmektedir. Bu yöntemleri daha düşük oranlarda sille tokat, cetvelle vurma sarsma izlemektedir. Öğrencilerin % 27,4'ü fiziksel cezanın "sınıf kurallarına uymama", % 15,6'sı okulda ve sınıfta kavga etme", % 13,5'i "arkadaşlarını rahatsız etme", % 9,8'i merasimlere katılmama" gibi sebeplerle uygulandığını ifade etmektedirler. Öğrenciler bu ceza uygulamalarının davranış biçimleri üzerindeki etkisini % 41,5 "davranışları daha bozuluyordu", %

43,5 "hiçbir değişiklik olmuyordu", % 15 davranışları düzeliyordu" şeklinde ifade etmişlerdir. Çocukların ve gençlerin ailesinden sonra, zamanının önemli bir bölümünü geçirdiği yerler okullardır. Okullar, bir yandan doğrudan eğitim ve öğretim işini yaparlarken, bir yandan da toplumda suç oranlarının ve şiddetin azalmasına önemli derecede yardımcı olabilirler. Bunun için okullarımız, her bir öğrencisinin

kendisini her türlü şiddet, psiko-sosyal tehdit ve tehlikeye karşı güvende hissedeceği, başkalarıyla birlikte çalışma ve öğrenme fırsatları bulabileceği, okuldaki öğrenci çeşitliliğinin yüceltildiği ve herkesin bu çeşitliliğe saygı duyduğu, ayrımcılığın yapılmadığı sosyalleşme kurumları olmak durumundadır. Alınacak tedbirler kısaca şunlardır:

- Okullarımız, hem bireysel davranış gelişimini sağlayan bir eğitim modeli, hem de güvenli bir öğrenme çevresi oluşturacak bir kurumsal kültür oluşturmaktadır.

- Eğitim modelinin içeriği, öğrencilerimizin hem dünyevî, hem de uhrevî sorumluluklarını hatırlatan, vicdanî ve sosyal sorumluluğu pekiştiren unsurlarla zenginleştirilmelidir.

- Eğitim sistemi, katılımcı demokrasi ve toplam kalite yönetimi anlayışına uygun olarak yeniden yapılandırılmalıdır. Bu çerçevede öğretmen ve öğrenciler arasında sosyal diyalog mekanizmaları geliştirilmelidir. Sorunlu ve şiddete meyilli öğrenciler, okul içi sosyal diyalog sürecinden etkili bir şekilde yararlanabilmelidir.

- Disiplin sistemi, ödül (teşvik) ve ceza (uyarı) ilkelerine göre ince ayarlarla dengeli bir şekilde tesis

Okullar, bir yandan doğrudan eğitim ve öğretim işini yaparlarken, bir yandan da toplumda suç oranlarının ve şiddetin azalmasına önemli derecede yardımcı olabilirler. Bunun için okullarımız, her bir öğrencisinin kendisini her türlü şiddet, psiko-sosyal tehdit ve tehlikeye karşı güvende hissedeceği, başkalarıyla birlikte çalışma ve öğrenme fırsatları bulabileceği, okuldaki öğrenci çeşitliliğinin yüceltildiği ve herkesin bu çeşitliliğe saygı duyduğu, ayrımcılığın yapılmadığı sosyalleşme kurumları olmak durumundadır.

Katılımcı demokrasi, sosyal adalet ve fırsat eşitliği çerçevesinde gençlere ne kadar imkân sağlanırsa sosyo-ekonomik gelişme dinamikleri de o nispette etkin hâle gelebilecektir. Dolayısıyla gençlerin geleceğe ümitle bakabilmelerini sağlayabilmek için, gençlik sorunlarını sosyal siyasetin ilgi alanına çekmek gerekmektedir.

edilmeli ve kaçınılmaz olarak uygulanacak cezaların sosyal pedagojik boyutuna dikkat edilmelidir. Bu bağlamda özel olarak (bireysel bazda) manevî kaynaklardan faydalanmasını öğreten stres ve öfke yönetimi eğitim programları verilmelidir.

- Psiko-sosyal ve ahlâkî yönden güçlü öğrenciler ile sorunlu (ve dolayısıyla korunmaya ve desteğe muhtaç) öğrenciler arasında manevî kardeşlik bağları oluşturulmalıdır. Sosyal sorumluluk şuurunu tesis eden takım hâlinde çalışma alışkanlıkları kazandırılmalı ve sosyal kontrol mekanizmaları eşliğinde ders dışı birlikte sosyo-kültürel faaliyetlere katılma fırsatları tanınmalıdır.

- Sosyal ve manevî faydası yüksek olan dış gezilerle pratik eylemler kazandıracak eğitim programları önemsenmelidir. Bu çerçevede din ve ahlâk derslerinin etkinliği, vicdanî sorumluluğu pekiştirecek, güzel davranışlar oluşturacak sosyal mekânlara topluca ziyaretlerle sağlanmalıdır (huzurevi, yetiştirme yurdu, rehabilitasyon merkezi, yaşlı ve özürli bakım merkezi ziyareti gibi).

- Okulda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için, gerek şiddete uğrayanlara, gerekse şiddet uygulayanlara yönelik olarak şahsî ve ailevî odaklı sosyal hizmet uygulamalarına geçilmelidir. Şiddete meyilli öğrencilerin sorunları, okuldan dışlamadan aile ortamında ve aile fertleri ile birlikte çözümlenebilmelidir.

Sorunların çözümünde yönetici ve rehber öğretmenlerin ev ziyareti ve aileler ile koordineli çalışmada bulunmaları teşvik edilmelidir.

## SONUÇ

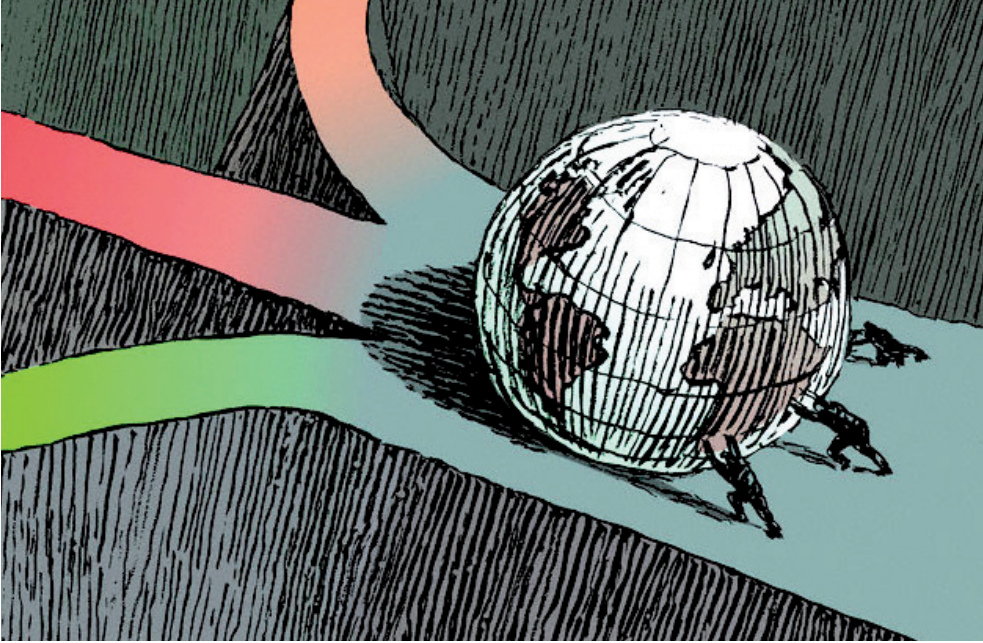
Ailesine bağlı, eğitim düzeyi yüksek ve sosyal sorumluluğu olan bir gençlik oluşturmak, aktif vatandaşlık bilincinin de gelişimine katkı sağlayacaktır. Böyle bir gençlik, toplum sorunlarına karşı daha duyarlı ve demokratik yollara müracaat ederek, sivil inisiyatif sahibi olacaktır. Bir sosyal sermaye olarak gençlik, bu şekilde devletin ve milletin kaynaşmasına ve bütünleşmesine yardımcı olacaktır. Katılımcı demokrasi, sosyal adalet ve fırsat eşitliği çerçevesinde gençlere ne kadar imkân sağlanırsa sosyo-ekonomik gelişme dinamikleri de o nispette etkin hâle gelebilecektir. Dolayısıyla gençlerin geleceğe ümitle bakabilmelerini sağlayabilmek için, gençlik sorunlarını sosyal siyasetin ilgi alanına çekmek gerekmektedir. Böylece gençlerin temel sosyal ihtiyaçları, beklentileri ve ilgi duydukları alanlar, sosyal devlet tarafından belirlenecek ve gençlerin lehine çözüm stratejileri geliştirilecektir. Sosyal siyaset odaklı stratejik gençlik politikalarının belirlenebilmesi ve uygulanabilmesi için, ilk önce ve en yakın zamanda geniş katılımı bir GENÇLİK ŞURASI'nın düzenlenmesinde fayda vardır.

## KAYNAKÇA

1. Alper, Yusuf; Arabacı, Rabihan Yüksel; Yoksullukla Mücadele, Vatandaşlık Geliri ve Aile Ödenekleri Sigortası; Türk-İş Dergisi; Sayı 389; Mayıs Haziran 2010.
2. Hoecker, Beate; Frauen, Maenner und die Politik; Dietz-Verlag; Bonn; 1998.
3. OECD Employment Outlook - 2008 Edition *Summary in Turkish* (OECD İstihdam Görünüm Raporu 2008-Türkçe Özet): [www.oecd.org/dataoecd/8/34/40938087.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/8/34/40938087.pdf)
4. Orhan, Serdar, "Sokak Çocuklarının Sosyal Rehabilitasyonu (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, 2003.
5. Peker, Hüseyin; Çocuk ve Suç; İstanbul; 1994.
6. Seyyar, Ali; "Aile İçinde Çocuklara Yönelik Şiddete Karşı Sosyal Politikalar"; KAMU İŞ Dergisi; Sayı 4; Cilt: 5, Temmuz 2000.
7. Seyyar, Ali; "Yoksul Ailelere Dönük Sosyal Politikalar"; T.C. Başbakanlık; Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yay.; Ankara; Mayıs 2004.
8. Seyyar, Ali; Değişen Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Politikalar; Değişim Yayınları; Sakarya; Ekim 2006.
9. Seyyar, Ali; Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile-Politikaları; Birey Yayıncılık; İstanbul;1999:
10. Şişman, Nazife; Global Konferanslarda Kadın Politikaları; İz Yay.; İstanbul; 1996.
11. Yeşilay, Uyuşturucu Afetine Karşı Nasıl Bir Mücadele; Türkiye Yeşilay Cemiyeti Genel Merkezi; İstanbul, 1998.

Prof. Dr. Seyit Mehmet ŞEN

## GELECEĞİMİZİN EĞİTİMİ



1.

Bir yerde gençlik bahis konusu olduğunda söyle-  
necek ilk söz şudur:

Gençlik bir milletin geleceğe uzanan elidir...

Gelecek, yarından itibaren kıyamete kadar süre-  
cek olan çok uzun bir zaman dilimi...

Bugün, gerek kişisel, gerekse millet olarak dün  
kazandıklarımızın karşılığını aldığımız ve gerek ki-  
şisel, gerekse millet olarak geleceğimizi inşa ettiğimi-  
z kisanın da kisası bir an...

Dün, geleceğimize ışık tutabileceğimiz kimi dene-  
yimlerimizi yarınlarımıza aktarabilmek amacıyla dö-  
nüp dönüp bakabileceğimiz tükenmez bir hazine...

Eğer geçmişteki kişisel ya da millet olarak dene-  
yimlerimizi bugünümüze olduğu gibi aktarmaya  
kalkışacak olursak, zaman tüneline çıkılmamız

ve geleceğe orijinal bir şeyler sunmamız kesinlikle  
mümkün değildir.

Hal böyle olunca geçmişe yani düne ibret gözüyle  
bakmasını bilecek, hali yani bugünü gereği gibi  
değerlendirecek, bunun sonucu olarak da yarını  
yani geleceği kazanacağız...

Gerek kişisel olarak kendi hayatlarımızın, gerek-  
se millet olarak toplumsal hayatımızın kısaca özeti  
budur...

\*

2.

Evet, gençlik bir milletin ya da bir ülkenin gele-  
ceğe uzanan elidir, demiştik...

Bu el özlediğimiz ve beklediğimiz gelecek çerçe-  
vesinde olabildiğince güçlü olmalıdır ki, o millet ya  
da o ülke hem gelecekte var olabilsin, hem de ge-  
lecekte bütün insanlığa en yüksek sadadan "ben de  
varım" diye haykırabilsin...

Yani evrensel değeri olan kimi muhteşem eserlerin altına kendi orijinal ve o göz kamaştırıcı imzasını atabilsin...

Ve yer küre üzerindeki bütün insanlık o muhteşem eserlerin üzerindeki orijinal ve muhteşem imzayı görünce "bakınız müslüman Türk nihayet geri döndü ve işte eserlerini vermeye başladı" bile diyebilin...

Bu mümkün müdür?

Niye mümkün olmasın ki...?

Bu aziz milletin cedlerinin neler yaptıklarını görmek için tükenmez hazinemiz olan dünümüze bakacak olursak, bunun mümkün olduğunu gayet açık biçimde görebiliriz...

"Onlar yaptıkları o güzel işleri nasıl yaptılar?" diye kendimize sorduğumuzdaysa; nasıl olacak, elbet "öğrenmek, bilmek ve bilgisi doğrusunda gereğini yapmakla" cevabını verebiliriz...

Biliyoruz ki bir zamanlar bu aziz milleti yönetenlerin sarayları Doğu'dan ve Batı'dan gelen bilge kişilerin ve bilim adamlarının uğrak yeri idi...

Ve o zamanki yöneticilerimiz onlardan aldıkları bilgileri kendi zihinlerinde yoğuruyorlar ve bunu gençliklerinin eğitilmesine ve ülkelerinin yönetilmesine aktarıyorlardı...

İşte o zaman olabildiğince huzurlu, güçlü ve muhteşem bir millet ve o milletin her yönüyle mür ve müreffeh hale getirdiği bir ülke ortaya çıkıyordu...

İşte o millet, yöneticileriyle birlikte dünyaya hakim olduğu çok uzun zaman dilimlerinde, günümüze kadar gelen ve görenleri kendisine hayran bırakan muhteşem eserleri ortaya koyabiliyordu...

Fakat zamanla her şey değiştirdi...

Sahip olduğumuz muhteşem mirasın kıymetini gereğince bilemedik ve o muhteşem miras bir gece yarısı birileri tarafından elimizden alınırverdi...

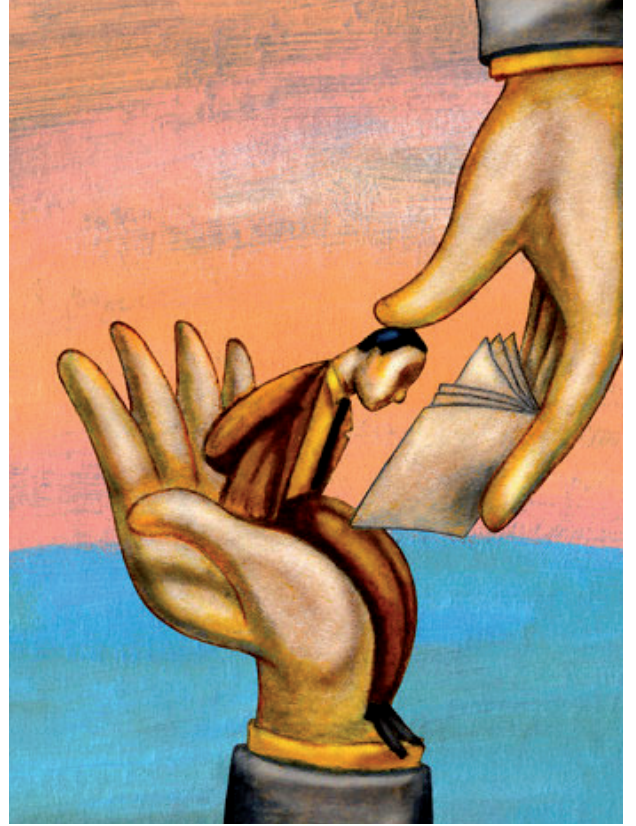
Artık herşey bize yabancıydı...

Yönetenler, yönetenlerin sarayları, o saraylarda sabahlara kadar ağırlananlar ve onları ağırlayanlar...

Elbet o saraylarda yapılan ağırlama törenleri ve o törenlerde yapılan sohbetlerin konusu da değişmişti...

Öyle ya herkes içindekini sızdırıyordu...

Bal küpünden bal, sirke küpünden sirke, şarap küpünden şarap sızması gibi...



Gerçekten de herşey olabildiğince yabancılaşmış ve hatta başkalaşmıştı...

Özellikle kitaplar ve kütüphaneler...

Bu yabancılık içinde elimize "Okuma!" diye bir kitap tutuşturdular...

Zaten o güne kadar okumaya düşman olmasak da, oldukça uzak bir millet olarak elimize tutuşturulan "Okuma!" kitabının öğretilerine harfiyyen uyduk ve zor okuyan bir millet olmaktan çıkıp tamamen okumaz bir millet haline geldik...

İşin bir başka yönünden baktığımızdaysa, durum gerçekten de trajik komikti...

Çünkü "Okuma!" kitabının öğretilerine uymadıkları gerekçesiyle okuyan insanlar cezalandırılıyor ve sistemin ağına takılan çok sayıda kişinin evinde suç unsuru olarak sadece kitap aranıyor...

Ve "Okuma!" kitabının öğretileri doğrultusunda yapılan gayretli çalışmaların en doğal semeresidir ki, bugün ülkemiz insanının bir yıl boyunca kişi başına kitaba verdiği para sadece 70 - 80 kuruş civarında kalabiliyordu...

Evet yanlış okumadınız, bu ülke insanı bir yılın 365 günü boyunca, kişi başına ortalama olarak sade-

ce 70-80 kuruşluk (0.5 \$) kitap okuyarak, halen kendi önünde olan ve yılda 150 ila 300 \$'lık (250 – 500 lira-lık) kitap okuyan milletleri yakalamaya çalışıyor...

Bu ülke insanı, yani tarih boyunca çadır kurma kolaylığında nice devletler kurmuş olan bu aziz millet, özellikle teknolojik ve buna bağlı olarak ekonomik yönden kendisinden fersah fersah ilerde olan kimi milletleri ve o milletlerin ülkelerini, o ülke insanların ortalama olarak bir yılda okudukları kitabın sadece 300 ila 600'de birini okuyarak, güya onların izi sıra gidip, onlara ulaşmaya ve onları geçmeye çalışıyor...

Nasıl da azim ve anlamsız bir yarış değil mi...?

Bu yarışta başarılı olunup olunamayacağına karar vermeden önce, Batı'lı bir fikir adamının okuma ve gelişmiş arasındaki ilişkiyle ilgili sözlerini nakledeyim:

"Gelişmiş ülke ile gelişmemiş ülke arasındaki fark, aralarındaki okumuşluk farkıdır."

Farkın azametini görebiliyor musunuz...?

Ve elimizdeki "Okuma!" kitabıyla girdiğimiz yarışın zorluk derecesini...

\*

3.

Bu tesbitlerden sonra, konumuzla ilgili olarak kendimize soracağımız ve cevabını mutlaka araya-acağımız ilk soru şu olacaktır:

Böyle bir yarışta önde gidenlerin, yani izlerini takip ettiklerimizin tozlarını yutmaktan kurtulup onları geçmek ve ipi göğüslemek gerçekten de mümkün müdür ve nasıl olacak da bu mümkün olacaktır?

Eğer mümkünse, kıyamete kadar sürecek olan çok uzun bir zaman diliminde, tahminen bu ne vakit gerçekleşecektir?

Eğer böyle bir yarışta başarılı olmak; önde giden ülkeleri ve milletleri yakalamak mümkün değilse, neden böylesi bir "Okuma!" yarışında ısrar edilmektedir?

Birilerinin bu aziz milletten almak istediği öc halen yeterli olmamış ve o birileri bu milletten öc almayı hâlâ sürdürmekte midir?

Ve değişik zaman dilimlerinde başımıza gelen yöteciler o birilerine güç yetiremedikleri için mi bu anlamsız yarışa ısrarla ve inatla devam edilmektedir?

Elbet bu ve benzeri soruların sayısını onlarca ve hatta yüzlerce katıyla artırabilmemiz oldukça kolaydır...

Fakat kendimize sorduğumuz bu soruların cevaplarını bulmak ve vermek ise gerçekten çok zor olup, hem oldukça baş ağrıtıcı, hem de olabildiğince yüz kızartıcı olacaktır...

\*

4.

Bir kere daha tekrar edecek olursak, gençlik bir milletin geleceğe uzanan elidir demiştik...

Öyleyse bilmek ve gereğince amel etmek zorundayız ki, bir milletin geleceği o milletin gençliğinin gücüne göre gelişecek ve şekillenecektir...

Yani "ne ekersen onu biçersin" gibi bir şey...

Bir milletin geleceği olan gençliğini güçlü kılacak olan yegane şey ise, onun geleceğe hazır olacak ve o geleceği elinde tutacak şekilde kapsamlı bir eğitimden geçirilmesidir...

Durum bu olunca, söylenecek söz şudur:

Bir milletin geleceği olan gençliğe tarihin arka odalarında kalmış arkaik bilgiler değil, hayatın içinde, evrensel değeri olan, katma değeri olabildiğince yüksek ve onu güçlü kılacak bilgiler belli bir usul dairesinde verilmek zorundadır...

Evet, bir milletin geleceğinin teminatı olan gençlik mutlaka yararlı olan bilgilerle donatılacak ve böylece o güçlü bir şekilde geleceğe hazır hale getirilecektir...

Bir başka açıdan bakıldığında, gençlik aynı zamanda boş olan testileri doldurma zamanının da adıdır...

Bu testiler gençlik döneminde mutlaka arı duru sularla doldurulacak ve ihtiyacı olanlara öyle sunulacaktır...

Anlaşılabileceği gibi, gençliğin bu dönemde testilerini bulanık suyla doldurmalarının önüne mutlaka geçilmesi gerekecektir...

Aksi halde, yani gençlik arı duru suyla dolması gereken testilerini bulanık suyla dolduracak olursa, bunun ne kendilerine, ne ana babalarına ve yakınlarına, ne de başkalarına bir yararı olmayacağı onlara öğretilenektir...

Daha başka bir açıdan bakıldığında, gençlik kıyama kalkmanın, gayreti kuşanmanın, yani çalış-

Bir milletin geleceğe uzanan eli olan gençlik, öyle bir eğitimden geçecektir ki, bu eğitimde hem gayreti kuşanmayı, hem zamanı disipline etmeyi, hem testileri dup duru sularla doldurup insanlara sunmayı, hem de el emeği ve alınteriyle kazanmanın zevkine varmayı öğrenecek, bilecek ve bilgisi doğrultusunda gereğince iş yapacaktır...

manın, bunun en doğal sonucu olarak el emeği ve alın teriyle kazanma zevkine varmanın da adıdır...

Ve nihayet gençlik, zamanı disipline etmeyi öğrenmenin de adı...

Gençlik bilecektir ki, zaman kesinlikle durduru lamayan bir akarsu gibidir...

Yani bir kere geçen zamanın hiç bir şekilde tekrarı yoktur...

Tekrar ediyor sandığımız bütün benzer zamanların hepsi de bir başka, bam başka zamanlardır...

Ve bir milletin geleceğe uzanan eli olan gençlik, öyle bir eğitimden geçecektir ki, bu eğitimde hem gayreti kuşanmayı, hem zamanı disipline etmeyi, hem testileri dup duru sularla doldurup insanlara sunmayı, hem de el emeği ve alınteriyle kazanmanın zevkine varmayı öğrenecek, bilecek ve bilgisi doğrultusunda gereğince iş yapacaktır...

Çünkü ancak böyle olursa gençlik bir milletin geleceğinin teminatı, yani gelecekte var oluşunun garantisi olacaktır...

\*

5.

Bilindiği gibi insanların üç türlü açlığı vardır.

İnsanlara, çocukluktan başlayarak bütün hayatları boyunca bu açlıklarını meşru, yasal, örfe uygun ve inançları çerçevesinde karşılamaları öğretilir...

Eğer insanlar hayatlarının belli dönemlerinde veya tamamında bu öğretiyi doğru bir şekilde almışlarsa, bu üç türlü açlıklarını kendilerine ve topluma zarar vermeden, kendilerini ve toplumu hiçbir şekilde rahatsız etmeden giderebilirler...

Her ne kadar öğrenme ömür boyu sürse de, bu üç açlığı meşru/yasal yollardan gidermeyi öğrenmenin asıl çağı, çocukluktan başlayarak özellikle gençlik döneminin sonuna kadar olan zaman dilimidir...

Bu zaman diliminin ise yoğun bir eğitim dönemi olduğunu hepimiz biliyoruz...

Bu yoğun eğitim döneminde insanlarımız, ömürleri boyunca karşılarına çıkacak olan bu üç açlığı meşru/ yasal/ örfe uygun/ inançlarına ters gelmeyen yollarla karşılaşmasını öğrenecekler ve hayatlarına uygulayacaklardır...

Bu üç açlık ise bilindiği gibi, bedeni açlık, zihni açlık ve ruhi açlıktır...

Her birimiz ömürlerimiz boyunca bu üç açlığı gidermenin çabası ve gayreti içinde oluruz...

Çünkü her birimizi hayata bağlayan ve gereğince de peşinden koşturan bu üç açlıktır...

Gençliğimizi geleceğe hazırlamakla görevli olan Türkiye Cumhuriyeti Eğitim Sistemi ise esas olarak bu üç açlıktan sadece ikisini, yani bedeni ve zihni açlığı gidermeyi üzerine almış gibi gözükmektedir...

Diğeri üzerinde zamana bağlı olarak bazı sponzene öğretiler bahis konusu olsa da, Türkiye Cumhuriyeti Eğitim Sistemi'nin esas olarak diğer açlığı gidermekle ilgili dişe dokunur bir öğretisi ya da müfredatı yoktur...

Bu bakımdan, mevcut eğitim sitemine göre insan ruhi açlığını her yoldan giderebilir...

Örneğin, milletin ülke savunması için kendisine verdiği silahı darbe yapmak için kullanabilir ve bu arada götürdükleriyle dünyanın en zengin generali olabilir...

Çünkü bu oluşumun önünde, gençliği süresince aldığı eğitim müfredatına bakınca görünürken hiç bir engel yoktur...

Evet, aldığı eğitimde, yakalanmamak kaydıyla yasak kavramı olmadığından, şarapla yıkanmış midesini doldurabilmek için vadiler dolusu altına sahip olmayı isteyebilir ve buna sahip olabilmek amacıyla da her türlü yola başvurabilir...



Yine ruhi açlık çerçevesinde insanların karşılıklı olarak cinsi açıklıklarını gidermeleri ise içinde bulunduğumuz zaman diliminde kolayın kolayıdır...

Buna da, mevcut yasalara ve yürürlükte olan eğitim sisteminin öğretilerine göre hiç bir engel yoktur...

Dolayısıyla bu eğitim sisteminin çarklarından geçen insanlarımız cinsi açıklıklarını giderme konusunda istediklerini, istedikleri zamanda ve istedikleri gibi yapmakta serbesttirler...

Evet, bu sistemin hemen hemen hiç bir yerinde değil ruhi açlık, ruhun kendisi yoktur ki onun açlığını gidermenin ciddi bir eğitimi olsun...

Bu konuda sistemin esası inkara, yani görmezden gelmeye, yani yok saymaya dayalıdır...

Bunun içindir ki, mevcut eğitim sisteminin öğretilerinde insanların cedleri kimi hayvanlara dayanandırılmakta ve böylece ruhi mükellefiyetlerden güya kurtulmaktadır...

Oysa insanı insan yapan ruhi mükellefiyetler ve ruhi donanımlardır...

İnsana gerekli ruhi donanımları kazandırmak ve ona mükellefiyetlerini öğretmek, eğitim sistemi içinde böyle bir müfredat olmadığı için, sadece anne babaya ve toplum kesimlerindeki legal ve illegal bazı kuruluşlara kalmaktadır...

Böylesine dağınık ve belli bir müfredatı olmayan ruhi eğitim nedeniyle de bir millet içinde neredeyse ortak hiç bir sabiteleri olmayan bağımsız, bağlantısız, fakat kesinlikle özgür olmayan bireyler ortaya çıkmaktadır...

Böyle bireyleri milletin ve ülkenin yararına olacak şekilde kimi hedeflere kilitlemek ve geleceği onların ellerine teslim etmek ne kadar doğru bir tercih olacaktır dersiniz...?

\*

6.

Anlaşılabileceği gibi, gençliği geleceğe hazırlamakla görevli olan mevcut eğitim sistemimizin bize görünen fotoğrafında sadece iki açlığı gidermenin öğretisi vardır demiştik...

Bu iki açlık ise bedeni açlık ve zihni açıklıktır...

Bir başka ifadeyle, mevcut eğitim sistemimiz geleceğe uzanan elimiz olan gençliğimize sadece bu iki açlığı giderme konusunda rehberlik etmekte, bu

hususta ona yol ve yordam öğretmekte, bu iki açlık hususunda testisini hangi kaynaklardan dolduracağını göstermektedir...

Ve anneler babalar sadece bu iki açlığın giderilmesi amacıyla çocuklarını 18-20 yıl süreyle bu sisteme teslim etmektedirler...

Ülkemizde, 12 Eylül referandumuyla sorgulama döneminin başladığına inandığım bir süreçte gençliğimizi geleceğe hazırlayacak, yani geleceğimizi eğitecek sistemle ilgili olarak sorulacak ve cevapları aranacak sorular, yukarıdakilere ek olarak, şunlar olacaktır:

Bu karmakarışık, içinde herşeyden biraz bulunan, aşure çorbası tadındaki eğitim sistemiyle daha ne kadar gidilecektir?

Bu gidiş hayra alamet bir gidiş midir ve bu gidişle evrensel değeri olan ürünlerin altına imzalarımızı atmamız mümkün olacak mıdır?

Herkese aynı müfredatı uygulayarak gençliğimizi geleceğe hazırlamanın doğru olduğuna inanılmakta mıdır?

Çok uzun eğitim dönemi sırasında, çocuklarımıza her şeyden biraz öğretmek ne amaçlanmaktadır?

Devlet bedeni açlığı giderecek olan eğitimi üstlendiğine göre, bu sistemden eğitim alan, ana sınıfından üniversite sona kadar yaklaşık 18 milyon çocuğumuzun ve gencimizin içinden neden dünya çapında sporcular çıkmamaktadır?

Bütün ülke nüfusları öğrenci sayımızın yarısından, dörde birinden, hatta onda birinden az ülkelerden bile dünyaca tanınmış sporcular çıkarken, neden sporun hiçbir dalında aldığı eğitimle başarılar kazanmış sporcular bulunmamaktadır?

Ülkemiz gençliği bu kadar mı yeteneksizdir?

Ya da gençliğimizin aldığı eğitimdeki yanlışlıklar ve eksiklikler mi gençliğimizin var olan yeteneklerini habire körletmektedir?

Hangisi doğrudur?

Bu dönemde bunu mutlaka sorgulamamız gerekir.

Elbette bununla birlikte ve bundan daha yoğun bir şekilde zihni eğitimdeki durumumuzu da...

Öğrenim çağındaki genç nüfusumuz böylesine çok olmasına rağmen, genç nüfusumuzla orantılı olacak şekilde, neden dünya çapında bilim adam-

ları, fikir adamları, yazarlar, çizerler, sanatkarlar ve müzisyenler çıkaramıyoruz?

Acaba eğitim sistemimizin müfredatında mı, yoksa uygulama usullerinde mi yanlışlıklar yapıyoruz?

Örneğin zekaları ve kavrayış kabiliyetleri çok farklı olan onlarca insanı aynı sınıflarda eğitime tabi tutup, ileri gidecek olanları firenleyerek, geride kalacak olanları olabildiğince zorlayarak onların hepsine birden zulüm yaptığımızın, gönüllerinde ve zihinlerinde nice travmalar oluşturduğumuzun farkında mıyız?

Acaba özel yetenekleri bire bir eğitimden geçirecek olsak, bunun götürüleri mi yoksa getirileri mi daha fazla olur, hiç düşündük mü?

Ya da eğitimin kalıbını ve müfredatını değiştirip, olabildiğince çeşitlendirsek ve isteyen insanlarıımıza kendi çocuklarını istedikleri gibi eğitimden geçirme imkanını versek ülke olarak kazancımız ne olur?

Gençliğimiz elden mi gider, yoksa gençliğimizin içindeki her yönüyle süper yetenekler mi ortaya çıkar, ne dersiniz?

Ve insanlarıımıza kendi çocuklarını çok özel eğitimden geçirme imkanı verdiğimizde, kazanılan zamanın getirisini hayal edebiliyor musunuz?

Bu arada mutlaka sorgulamamız gereken bir başka husus ise, daha ne zamana kadar eğitimin yönlendirmesini ve yönetimini devletin eline bırakacak oluşumuzdur?

Bir batılı fikir adamının ifadesiyle "eğitimin devletin eline bırakılmayacak kadar önemli bir iş olduğunu" bildiğimiz ve yıllar yılı buna tanıklık ettiğimiz halde...

Denetim mi, ne olacak diyorsunuz?

Elbet devletin elinde olacak...

Fakat kişisel hakları çiğnememek ve çocuğun asıl sahibinin devlet değil de annesi babası olduğunun bilinci ve ayırımında olmak kaydıyla...

Bir kere daha yinelemek durumundayım ki, sorgulama kültürünün giderek gelişeceğine inandığım bu dönemde, kişisel çıkarlarımızı bir kenara bırakarak, özellikle eğitimciler olarak içinde yer aldığımız, yani ayrılmaz bir parçası olduğumuz bu sistemi mutlaka sorgulamalıyız...

Ve devletin üzerine aldığı eğitimde ne denli başarılı olup olmadığının hesabını kitabını yaparak yapmalıyız bu sorgulamayı...

Yani ne verdik ve ne aldığımız hesabını yaparak...

Aynı emek ve aynı masrafla nasıl yaparız da daha başarılı oluruzun hesabını yaparak...

Aynı eğitim müfredatını nasıl olur da daha az zamana sığdırabilirdiniz yolunu yordamını araştırarak...

Aynı zaman diliminde nasıl olur da gençliğimize faydalı olacak daha çok şey öğretebiliriz usulü üzerinde kafa yorarak...

Ne yaparız ve nasıl yaparız da gençliğimizi çorba eğitimden kurtarabilirdiniz yöntemi üzerinde yoğunlaşarak...

Evet bu sorgulama döneminde eğitimciler

olarak bizler de üzerimize düşeni mutlaka yapalım ve elimizi taşın altına koyarak gençliğimizi geleceğe hazırlayacak olan yepyeni bir sistem üzerinde çalışalım...

Bu çalışma sırasında tabuları yıkmaktan kesinlikle korkmayalım...

Çünkü bu dönem, iletişim teknolojisinin de yardımıyla, hayatımızın içindeki tabuların birer birer yıkılma dönemidir...

Bu yıkılıştaki umudum odur ki eğitimciler başrolü oynayacaklardır...

Ve bunu ömrü olan herkes görecektir...

Görmek istemeyenler bile...



**Taha Enes ŞENER**

Milli Türk Talebe Birliği Genel Başkanı

## GÜNÜMÜZ GENÇLİĞİNE BAKIŞ



Gençlik, önündeki uçsuz bucaksız gelecek için taşıdığı heyecanı, hayalleri ve cesareti ile, bir toplumun önünü açacak ışığa sahip en önemli varlıktır. Gözlerin en ışıltılı, tenin en taze, kalbin en hızlı, dimağın en duru ve açık olduğu bir dönemdir gençlik. Fiziksel avantajların getirdiği cesaretle ve uzun bir ömür beklentisinin verdiği umutla her şeyi yapabileceğini düşünür genç insan...

Günümüz gençliği ebeveynlerinden farklı olarak, daha iyi şartlarda, daha ileri bilimsel ve teknolojik imkânlarla, daha çok fırsat ve seçenekle karşı karşıyadır. Tüm bu avantajlarıyla birlikte, gelecekte hayatta üstlenecekleri görevler için hazırlanmaktadır. Özellikle, kendi uzmanlık alanını belirlemiş ve bu konuda tüm mesaisi öğrenmek olan üniversite gençliğinin, ülkenin geleceğinde yeri çok büyüktür. Gelecekte, sosyal ve siyasi platformlarda yönetici

kadrolarında bulunacak, hatta bazıları ülkenin geleceğine yön verecek liderlik özelliği taşıyacak ve belki iz bırakacak fikir adamları, sanatçılar, şundaki üniversite sıralarında okuyan öğrenci gençliktir.

Tarihte, gençlerin sosyo-kültürel eğilimlerinin ve gençlik hareketlerinin ülkelerin kaderini şekillendirmede ne derece belirleyici olduğu düşünülürse, gençliğin sahip olduğu gücün boyutları daha iyi anlaşılabilir. En azından kendi geleceğini belirleme şansı olan genç insan, elindeki gücün farkında mıdır? İşte, gençlik hareketleri, kendilerine sunulacak tasarlanmış bir gelecek için hazırlanmak ve sıralarını beklemek yerine, bu gücün farkında olarak, kendi geleceklerini bizzat şekillendirmeyi ve en verimli çağlarında da toplumsal hayatta var olmayı seçen gençlerin birliğidir.



Globalleşen yeni dünya düzeni gençliği bir nevi dejenerasyon sürecine çekmekte, genç nüfusuyla avantajlı durumdaki ülkemizin bu anlamda elini zayıflatmaya çalışmaktadır. Yaygın popüler kültür ise, gençliğin taşıdığı cesaret ve umut filizlerini fark ettirmeden ezecek ve birey olarak silikleştirecek en büyük düşmanıdır. Gençlik ne herhangi bir siyasi düşüncenin, ne bir markanın ne de sosyal bir düzenin kullanımında olmamalıdır. Bilakis gençlerden beklenen, siyasete, ekonomiye ve sosyal hayata yön verebilecek düzeyde objektif, pozitif ve birikimli olmalarıdır.

Farkındalığı yüksek, idealleri, inanç ve değerleri olan gençlerin birliğinin toplumun gelişmesinde, ülkenin önünün açılmasında son derece büyük bir rol oynayacağına beyis yoktur. Aynı şekilde kişisel ve ahlaki zaafı olan, taklitçi, tüketici ve inançsız bir gençlik, gelecekte kilit noktaları tıkayacak ve ilerleme sürecindeki ülkemizin hareket kabiliyetini azaltacaktır. Günümüz gençliğinin karşı karşıya olduğu tehlikeler düşünüldüğünde, bu olumsuz ihtimalin de yadsınamayacak kadar mümkün görüldüğünü söyleyebiliriz. Globalleşen yeni dünya düzeni gençliği bir nevi dejenerasyon sürecine çekmekte, genç nüfusuyla avantajlı durumdaki ülkemizin bu anlamda elini zayıflatmaya çalışmaktadır. Yaygın popüler kültür ise, gençliğin taşıdığı cesaret ve umut filizlerini fark ettirmeden ezecek ve birey olarak silikleştirecek en büyük düşmanıdır. Gençlik ne herhangi bir siyasi düşüncenin, ne bir markanın ne de sosyal bir düzenin kullanımında olmamalıdır. Bilakis gençlerden beklenen, siyasete, ekonomiye ve sosyal hayata yön verebilecek düzeyde objektif, pozitif ve birikimli olmalarıdır. Tamamen para ve konfor kaygısı aşılana çalışılan günümüz gençliği, materyalist bir akımın etkisi altına alınmakta, değerlerinden ve tarihinden kopuk bir nesil yetişmektedir. Yetişkinler çoğu zaman gelişen durumu fark edemeyerek, bunu kuşak çatışması adı altında kanıksamakta ve baştan savmaktadırlar.

Gençliğin içinde bulunduğu durumun yeterince anlaşılabilmesi ve gerektiği gibi yönlendirilememesi, böylesine etkin bir gücün heba edilmesi ve patlamaya hazır bir bomba misali başıboş bırakılmasıdır. Türkiye'nin ise, hak ettiği gibi bir gelecek için, heba edecek tek bir genci bile olamaz. Öyleyse, gençliğin sorunları ve çözümleri, gündemin en önemli konularından biri olmaya devam edecektir.

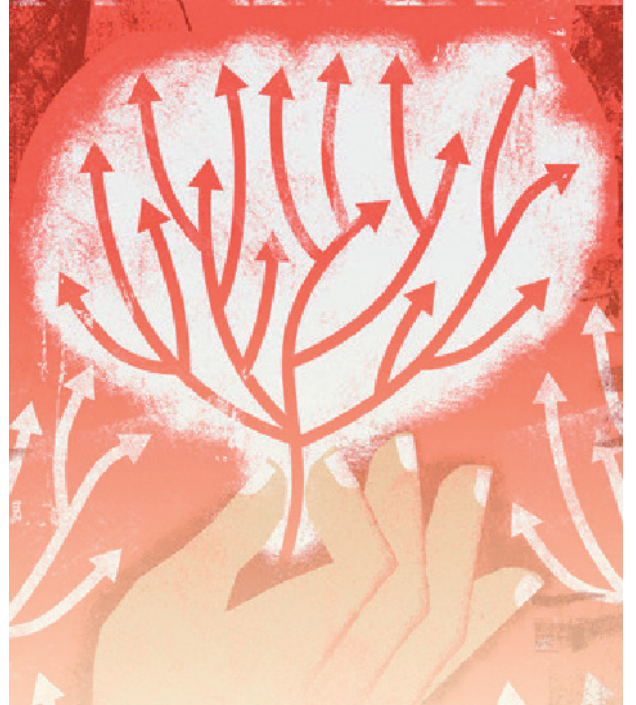
Sivil toplum kuruluşları, varoluş sebepleri gereği, nasıl ki toplumun gelişmesi adına çalışmalar yapıyorlarsa, bu önemli konuya daha çok yoğunlaşmalı ve gençlik arasında etkili olmaya çalışmalıdırlar. STK bilincinin gençler arasında yerleşmesi,

gençliğin içinde bulunduğu kaos ortamının ve kafa karışıklığının çözülmesinde ve zayıflayan cesaretlerinin güçlenmesinde önemli rol oynayacaktır. Üstüne üstüne gelen tüm negatif beslemeler karşısında yalnızlaşan gençlik için birlik duygusunun hissedilmesi ve benimsenmesi son derece yapıcı olacaktır.

Ancak bahsedilen gençlik grubundan muradın, sadece üniversite gençliği değil, ilköğretimden itibaren tüm genç nesil olduğu da muhakkak hatırlanmalıdır. Zira, ilköğretimde küme çalışmalarından, üniversitedeki kulüp çalışmalarına kadar, tüm amaç ve birlik içeren faaliyetler, STK sisteminin birer parçasıdır. Öyleyse mümkün olan en erken dönemde, gençler sosyal faaliyetler, ekip çalışması ve proje mantığıyla tanışmalı ve aktif üniversite çağına geldiklerinde, idealleri doğrultusunda STK'larla işbirliği içerisinde bulunmalıdırlar.

Burada asıl üstünde durulması gereken konular STK'ların sağlam ideallerle, sağlıklı teşkilatlanmayla ve manevi değerlerle oluşmuş olması ve gençlere kendini doğru anlatabilmesidir. Bir gençlik hareketinin, kendini sağlıklı ifade edebilmesi için evvela hedef kitlesini iyi tanıması gerekir. Hedef kitlesinin karakteristik özelliklerini, problemlerini, kaygılarını ve beklentilerini doğru okuyabilen bir gençlik hareketi, daha çok sayıda gence ulaşabilir.

MTTB, kuruluşundan beri Türkiye'nin en büyük ve en güçlü gençlik hareketi olarak, tüm bu değerlendirmeleri kendi içinde yapmak suretiyle, misyonunu ve vizyonunu oluşturmuştur. Kendi içinde kapalı bir teşkilat olmak yerine, kendisini geliştirmek ve daha çok gence ulaşmak gayesiyle yapılanmasını sürdürmektedir. Stratejik hedeflerini ve faaliyet planlarını oluştururken, diğer gençlik hareketlerinden farklı olarak evvela hedef kitlesini tanıma sürecine girmiş ve bu doğrultuda mevcut bilimsel ve teknolojik imkânlardan faydalanarak bir araştırma yaptırmıştır. Elde edilen ve geniş olarak açıklayacağımız sonuçlar sadece MTTB faaliyetleri için değil, siyasilerden, iş çevrelerine kadar başta aileler olmak üzere tüm toplum için önem arz etmektedir. 1-19 Nisan



Burada asıl üstünde durulması gereken konular STK'ların sağlam ideallerle, sağlıklı teşkilatlanmayla ve manevi değerlerle oluşmuş olması ve gençlere kendini doğru anlatabilmesidir. Bir gençlik hareketinin, kendini sağlıklı ifade edebilmesi için evvela hedef kitlesini iyi tanıması gerekir. Hedef kitlesinin karakteristik özelliklerini, problemlerini, kaygılarını ve beklentilerini doğru okuyabilen bir gençlik hareketi, daha çok sayıda gence ulaşabilir.

2010 tarihleri arasında Türkiye genelindeki 29 üniversitemizde okuyan 2.603 üniversite öğrencimizle gerçekleştirmiş olduğumuz “Üniversite Gençliği’ni Profili” araştırmamızın sonuçlarından hareketle ön plana çıkarılması gerektiğini düşündüğüm bazı verileri bu vesileyle de paylaşmak isterim.

STK’ların gençlik ve dolayısıyla ülke geleceği için öneminden dem vururken, araştırma sonucunda, gençlerin %90’ının herhangi bir STK ile ilişkili olmaması dikkat çekicidir. Sivil toplum kuruluşlarına bu kadar düşük bir oranda üyeliğin nedeni ise %85 civarında gencin herhangi bir gençlik örgütüne yakınlık hissetmemesidir. Gelişmiş ülkelerde her üç kişiden biri en az bir STK üyesi iken, ülkemizde bu oranın gençler arasında bile %10 da kalması kaygı verici değil midir? Öyleyse, toplum ve devlet nezdinde “gençlik örgütü” olgusuna karşı yerleşmiş fobi giderilmeli, gençlerin siyasal ya da sosyal donanımlarını artıracak STK’lara üyeliklerinin önü açılmalı ve desteklenmelidir. Bu hususta araştırmamıza katılan gençlerimizin %63,2’sinin de eksikliğini hissettikleri “Gençlik Merkezleri”nin en kısa sürede oluşturulması gerekmektedir.

Araştırmaya göre gençlerin, gençlik örgütlerinden en büyük beklentisi eğitim faaliyetleridir. Bu beklentinin kaynağı, mevcut eğitim sistemiyle ilgili memnuniyetsizliğin bir sonucu olabilir. Zira, üniversite öğrencilerinin yaklaşık %55 civarında bir kesimi lisede aldıkları eğitimin üniversite eğitimlerine yeterince katkı sağlamadığını düşünmektedir. Üniversiteye girişte uygulanan meslek lisesi-normal lise ayırımından kaynaklanan farklı katsayı uygulama sistemi de çoğunlukla (%42) kabul görmemektedir. Ayrıca, öğrencilerin yaklaşık 1/3’ü üniversitede aldıkları eğitimin mezun olduktan sonra kendilerini mesleki açıdan yeterince hazırlamadığına inanmaktadır.

Aynı memnuniyetsizlik, %60 lık bir oranla ülkenin geleceği konusunda karamsarlık olarak da karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’nin en büyük sorununu işsizlik ve terör olarak nitelendiren gençler, kendileri



İş sahibi olmak için üniversite mezuniyetinin bile yeterli olmadığı günümüzde, “ara eleman” ihtiyacı göz önünde bulundurulmalı, uygulanan katsayı eşitsizliği gibi sorunların çözümüyle meslek liselerinin önü açılmalı, meslek eğitimi teşvik edilmelidir. Meslek Yüksek Okulu ve Meslek Liselerinin erkek öğrenciler için tercih edilmemesinin bir sebebinin de zorunlu askerlik hizmeti olduğu göz ardı edilmemeli. Sırf kısa dönem askerlik yapabilmek için 4 yıllık bir üniversitede okuyup daha sonra “Üniversiteli İşsizler” kervanına katılan gençlerimizin sayısı azımsanmayacak kadar fazladır. Hâlbuki Meslek Yüksek Okulu ve Meslek Liseleri bu yönüyle de teşvik edilse iş dünyasının “ara eleman” ihtiyacı da belli ölçüde giderilebilecektir.

için en büyük üç sorunu “gelecekte endişe duyma”, “ekonomik sorunlar” ve “kendilerini bireysel olarak yetersiz görmeleri” olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca, gençlerin %45 civarında büyük bir kesimi imkânları olsa başka bir ülkede yaşamayı istediklerini, %19 civarında bir kesimin ise yabancı bir devletin vatandaşı olmayı tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Nitekim gençlerin ¼’ü bu sonuçlara paralel olarak geleceklerinden umutları olmadığını belirtmişlerdir.

Gençlerin geleceğe alakalı umut oranının yükseltilmesi, eğitim sisteminde köklü değişiklik ve iyileştirmeler yapılmasıyla mümkün olabilir. Genç nüfustan dolayı artan öğrenci sayısına paralel olarak derslik ve öğretim üyesi sayısının hâlihazırda artırılmaya çalışıldığının farkındayız ve bu devam ettirilmelidir. Öğrencilerin %69,1’i YÖK’ü yapısı ve işleyişi ile demokratik ve çağdaş bulmadıklarını ifade ettiklerinden bu hususta da çağı yakalayan ve üniversitemizi dünya üniversiteleri ile yarışır bir hale getirebilecek bir revizenin gerektiği ortadadır. Geleceğin tamamen global rekabet ortamında başarılı olabilecek bireyler için gençlerin yabancı dil eğitimleri önemsenmelidir. Genç nüfusun çokluğunun getirdiği dezavantajlardan en büyüğü ve en

etkilisi olan istihdam problemi de, ekonomik gelişmelerle olduğu kadar, eğitim sistemi ve Milli Eğitim Politikası’nda yapılacak iyileştirmelerle çözülebilir.

İş sahibi olmak için üniversite mezuniyetinin bile yeterli olmadığı günümüzde, “ara eleman” ihtiyacı

**İlköğretimden itibaren, kariyer günleri, eğitim fuarları vb. gibi vesilelerle kariyer planlaması yapılabilmelidir. Gençler ilgi alanları ve gerçek yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmeli ve eğitim planlamaları buna göre şekillendirilmelidir. Üniversitelerdeki bitirme tezleri ve stajlar gibi, lisede de yaz projeleri, STK faaliyetleri, meslekleri reel olarak değerlendirmeleri açısından kendi bölümleriyle alakalı farklı yerlerde stajlar programlanmalı ve gençlerin okurken iş hayatına daha çok dâhil olmaları sağlanmalıdır. Üniversitede ilgili uzmanlık alanında alınan eğitim, mezun olduktan sonra hemen iş hayatına başlayabilmek için yeterli ve doyurucu olmalıdır.**

göz önünde bulundurulmalı, uygulanan katsayı eşitsizliği gibi sorunların çözümüyle meslek liselerinin önü açılmalı, meslek eğitimi teşvik edilmelidir. Meslek Yüksek Okulu ve Meslek Liselerinin erkek öğrenciler için tercih edilmemesinin bir sebebinin de zorunlu askerlik hizmeti olduğu göz ardı edilmemeli. Sırf kısa dönem askerlik yapabilmek için 4 yıllık bir üniversitede okuyup daha sonra “Üniversiteli İşsizler” kervanına katılan gençlerimizin sayısı azımsanmayacak kadar fazladır. Hâlbuki Meslek Yüksek Okulu ve Meslek Liseleri bu yönüyle de teşvik edilse iş dünyasının “ara eleman” ihtiyacı da belli ölçüde giderilebilecektir. Yazımızın ileriki kısımlarında Üniversite Gençliğinin Askerlik ve Ordu’ya bakışı bölümüne dair sonuçlarımıza değineceğim, lakin yer

gelmişken askerlik hizmeti ile ilgili olarak %40,4’lük bir oran, profesyonel orduya geçilip zorunlu askerlik hizmetinin kaldırılması daha yararlı olacaktır diye düşünülmektedir. Ayrıca; %41,3’lük bir kesimin

gelmişken askerlik hizmeti ile ilgili olarak %40,4’lük bir oran, profesyonel orduya geçilip zorunlu askerlik hizmetinin kaldırılması daha yararlı olacaktır diye düşünülmektedir. Ayrıca; %41,3’lük bir kesimin



Ahlaki ve manevi zaafı, demokrasi anlayışı, tüm zihin dağınıklığı ve karamsarlığının yanında pek çok konuda umut vadeden ve desteklenmesi gereken bir gençlik durmaktadır karşımızda. Gençliğin mevcut olumlu durumu zaten bugün ve yarın toplumun tüm azalarında hissedilebilir. Önemli olan, bardağın boş tarafının nasıl doldurulacağı konusunda kafa yormak gereğidir.

karşısında %48,1'lik bir oran ise "Bedelli Askerlik" mevzuunda olumlu düşündüklerini ifade etmiştir. Henüz ekonomik özgürlüğünü eline almamış ve fakat gelecekle ilgili planlarını yapan gençlerimizin, gerekirse, borcu dahi göze alıp bedelli askerliğin bedelini ödemeyi göze almaları, karar vericilerin iradelerini ortaya koymaları yönünde güçlü bir işarettir.

İlköğretimden itibaren, kariyer günleri, eğitim fuarları vb. gibi vesilelerle kariyer planlaması yapılabilmelidir. Gençler ilgi alanları ve gerçek yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmeli ve eğitim planlamaları buna göre şekillendirilmelidir. Üniversitelerdeki bitirme tezleri ve stajlar gibi, lisede de yaz projeleri, STK faaliyetleri, meslekleri reel olarak değerlendirmeleri açısından kendi bölümleriyle alakalı farklı yerlerde stajlar programlanmalı ve gençlerin okurken iş hayatına daha çok dâhil olmaları sağlanmalıdır. Üniversitede ilgili uzmanlık alanında alınan eğitim, mezun olduktan sonra hemen iş hayatına başlayabilmek için yeterli ve doyurucu olmalıdır.

Bununla birlikte, araştırma sonucuna göre, gençler arasında okuma oranının düşüklüğü dikkat çekicidir. Üniversiteli öğrencilerin yarıdan daha fazlasının (%56) hiçbir dergiyi okumadıkları, dergi okuyanların ise Bilim ve Teknik Dergisi ile mizah dergilerini en fazla oranlarda takip ettikleri anlaşılmaktadır. Merkez medya olarak adlandırılan gruba ait gazetelerin gençlerin %25 ile en fazla okudukları gazeteler oldukları saptanmıştır. Aynı şekilde, en fazla takip edilen kanalların da aynı yayın grubuna ait olduğunu da belirtmek gerekir.

%49,3'nün herhangi bir spor dalıyla uğraşmadığı üniversite gençliğinin, %26'sı kendisini sigara tiryakisi olarak nitelendirmekte, yarısına yakını (%48) alkol kullanmakta ve %10 civarında bir kısmı da uyuşturucu madde kullanmaktadır. Gençler arasında flört %85 gibi bir oranla gayet yaygın görünmektedir. Araştırmaya katılan gençlerin yaklaşık %27 si kız-erkek ilişkisinde herhangi bir kısıtlamanın olmaması gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca öğrenci-



lerin yaklaşık üçte biri evlenmeden birlikte yaşama fikrine sıcak bakmakta ve normal karşılamaktadır.

Kötü alışkanlıklardan gençleri uzak tutmak için yerel yönetimlerde ve üniversite yerleşkelerinde sportif ve kültürel faaliyetlere ağırlık verilmelidir. Sporcu gençler desteklenmeli ve teşvik edilmelidir. Okul kütüphaneleri hem güncel hem de bilimsel nitelikli kitap ve dergilerle donatılmalı, günlük gazeteler öğrencilerin kolayca ulaşabileceği kantin ve kütüphane gibi yerlerde her gün bulundurulmalıdır.

Gençlerin ahlaki karakterleri üzerinde medyanın ve popüler kültürün etkisi aşikârdır. Özellikle belli bir medya kurumunun gençler üzerinde bu kadar tercih edilir ve etkin olması, belli bir zihniyetin doğrudan gençliğin beynine ulaşabilmesi anlamında son derece korkutucudur. Ahlaki ve manevi değerleri daha çok benimsemiş yayın kuruluşlarının hedef kitle olarak gençlere daha çok yoğunlaşması, okullarda medya-medya etiği derslerinin okutulması, RtüK ve STK'ların mevcut yayınlar üzerindeki kontrol ve eleştirisinin artması öncelikli çözüm önerilerinden olabilir.

Araştırmadaki inançla alakalı sorular üzerine, %99'u müslüman olarak nitelendirilen ülkemizde, gençlerin %10'u ateist olduğunu, %4'ü de dinsiz olduğunu ifade etmektedir. Dini ibadetlerini yerine getirmeyenlerin oranı %66, kutsal kitabını okuyanların oranı % 78 olarak karşımıza çıkmaktadır. Üniversitelerde başörtüsünün serbest olması gerektiğini düşünen gençler ise %53'tür.

Araştırma bulgularına göre gençlerin ordunun görevi ile ilgili algısı %64 oranında "Ülkeyi iç ve dış tehditlere karşı korumaktır" şeklindedir. Üniversite gençliğinin yarısından daha fazlası (%53,7) askerlerin siyasi konularda görüş bildirmesini yanlış bulurken buna karşı görüş bildirenlerin oranı (%28,7) da azımsanmayacak kadar yüksektir. Ordu'nun darbe heveslileri ile kendi içerisinde yeterince mücadele ettiğine inananların oranı (%35,5), inanmayanların

oranından (%51,8) daha düşüktür. Araştırmaya katılan gençlerin büyük kısmı (%46,4) son dönemlerde yaşanan olayların ve yapılan açıklamaların Ordu'ya ve Genelkurmay Başkanı'na olan güvenlerini değiştirmedeğini ifade ederken, gençlerin %31,6'sının güvenlerinin azaldığı belirlenmiştir.

Üniversiteli gençlerin büyük oranda (%68) yargının bağımsız olduğuna inanmadıkları ortaya çıkmıştır. Yargı etrafında yaşanan son siyasal tartışmaların yargıya olan güvenlerini azalttığına inananların oranı (%53) oldukça yüksektir. Yapılış tarihi itibarıyla 12 Eylül Referandumu'ndan önce olan, lakin referandum yapılacağına bilindiği o günlerde; Gençlerin %46'sı 12 Eylül Anayasa değişiklik referandumunda "Hayır" oyu vereceklerini ifade etmişlerdir. Kabul edilen anayasa değişiklik paketiyle birlikte, yeni anayasa hazırlığı sürecinde gençlerin kaygıları da göz önünde bulundurularak, toplumdaki genel olumsuz havanın giderilmesi suretiyle, insan merkezli, tam demokratik ve sivil bir anayasa hazırlanması gerekliliği ortadadır.

Sonuç olarak, bu araştırma neticesinde edinilen veriler, bize gençliğin eğilimleri ve yönelimleri noktasında ışık tutacaktır. Ahlaki ve manevi zaafı, demokrasi anlayışı, tüm zihin dağınıklı ve karamsarlığının yanında pek çok konuda umut vadeden ve desteklenmesi gereken bir gençlik durmaktadır karşımızda. Gençliğin mevcut olumlu durumu zaten bugün ve yarın toplumun tüm azalarında hissedilebilir. Önemli olan, bardağın boş tarafının nasıl doldurulacağı konusunda kafa yormak gereğidir.

Hayata hazırlık sürecinde, gençler yalnız bırakılmamalı, her şey gençlerden beklenmemelidir. Gençliğin zihninin durulması evvela kişisel gelişiminin, kendine güveninin ve ahlaki sisteminin desteklenmesi ile sağlanabilir. Zaten, özünde sahip olduğu milli ve manevi değerlerini hatırlamak suretiyle, bu toprakların çocukları, daima dünya gençliğinin önünde ve ilerisinde olmayı hak etmektedir.

Fatih UYSAN  
MÜSİAD Gençlik Kurulu Başkanı

## GENÇLİK VE KÜRESEL DÜŞÜNME



Bundan sekiz yıl önce gençliğin dinamizmi ile MÜSİAD tecrübesini birleştiren Genç MÜSİAD, bu gün geldiği noktada uluslar arası organizasyonlar gerçekleştirerek, gençliğin başarısını tüm dünyaya ispatlayacak düzeye gelen bir yapı haline gelmiştir. Barındırdığımız tüm arkadaşlar Girişimcilik ateşini işte bu yapı içinde gösteriyor. Temennimiz hayatın bundan sonraki her aşamasında da bu cesaretimizi her daim gösterebilmektir.

Amacımız, kariyer planlaması yaptığımız bir dönemde, alıştığımız alternatifler dışında, girişimciliği bir seçenek olarak sunmak, girişimciliği kültür haline getirmek, gençleri iş kurma konusunda motive etmek, doğru yönlendirmek ve uzun ömürlü, başarılı iş sahibi olmalarını sağlayacak yolları ortaya koymaktır.

Bugün herkesin kabul ettiği bir gerçek, “Girişimciliğin; bütün ekonomiler için büyümenin, istihdam yaratmanın ve üretimi artırmanın temel unsuru olduğudur. Bu nedenle, biz gençlerin, girişimcilik ruhunun benimsetilmesine ve gençlerin kendi girişimlerini kurmaları konusunda motivasyona ihtiyacı vardır.

Elbette, girişimcinin bugün finans desteğine ihtiyacı var. Elbette hepimizin atacağımız adımlarda yanlışa düşmemek için yaşanmış tecrübelere ihtiyacımız var. Elbette bizim bir yol haritasına ihtiyacımız var. Ancak, şunu bilmenizi isterim ki, bütün bu parametreleri bir yana bırakalım...

Bizlerin en çok motivasyona ihtiyacı var. Sırtımızı sıvazlayacak ve cesaretimizi artıracak ellere ihtiyacımız var. Bir büyüğümden şunu dinlemiştim.

Yaşım 11'di. İlk girişim hikayem mahalle fırıncısının tablama koyduğu 20 simitle başlamıştı. Hava soğuk. Kayseri'nin karını düşünün. Simitleri aldım ve köşe başına gittim. Akşam saatine kadar bir simit bile alan olmamıştı. Tabi saat ilerledikçe simitler soğuktan taş kesti. Herkesin işten çıktığı saatte, tablamdaki simitlerin bir tanesi bile yenecek gibi değildi.

Üzgün ve mahcup bir şekilde fırının önünde volta atarken, fırıncının, beni çağıran ufak bir el işaretinin tüm yaşamımı değiştireceğini bilmiyordum. Simitlerimi aldı, 3 dakika fırında ısıttı ve şimdi "git sat" dedi. Yarım saat sonra hepsini satmış olarak, fırıncıya payını vermiş ve kalan karımı cebime koymuştum bile.

Evet belki o simitleri köşe başında satmak benim girişimci ruhumdu ama bugün geldiğim noktaya ulaşmamı sağlayan, başarılı bir iş adamı olmamı sağlayan beni motive eden, beni cesaretlendiren ve sevkimi devam ettiren o küçük destektir.

Biz Genç MÜSİAD'lılar bu açıdan oldukça şanslıyız. MÜSİAD'lı büyüklerimizin desteğini her zaman arkamızda hissediyoruz. Gerek teşkilatlanma, gerekse diğer çalışmalarımızda en büyük örneğimiz hep MÜSİAD oluyor. Bugün Genç MÜSİAD, Türkiye çapında 29 ilde teşkilatlanmış, 1700 üyeye ulaşmışsa bu MÜSİAD'ın bize gösterdiği yolda yürüyor olmamızdır.

Genç MÜSİAD'da bünyesindeki üyelerine vizyoner, yenilikçi bir bakış açısı sunuyor, girişimciliğe teşvik ediyor, arkadaşlarımızı iş dünyasına hazırlayan çeşitli projeler ve faaliyetler gerçekleştiriyor.

Görüyoruz ki, bugün artık, sivil toplum kuruluşlarımızın rolü daha fazla önem kazanıyor. Mevcut eğitim sistemimiz girişimci yetiştiremiyor. Bu yüzden, gençlerin girişimcilik konusunda yetiştirilmesi için sivil toplum kuruluşlarının etkinliğini artırması şarttır. Genç MÜSİAD olarak bizler, böyle bir misyonu gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Örneğin, şu anda Genç MÜSİAD'ın 18-29 yaş arasındaki 1700 üyesinin %70'i kendi işinin sahibi, girişimcilerdir.

Bir iş kurmak, girişimci olmak, kişinin sadece kendisine iş sağlaması demek değildir. Her bir girişim, beraberinde yeni istihdam alanları ve iş sahaları meydana getirmektedir. Bugün hepimiz görüyoruz ki, ekonomileri tehdit eden en temel problemlerden birisi hiç şüphesiz işsizliktir. Bugün ülkemizde gençlerdeki işsizlik oranı yüzde 23,5 seviyesindedir.

Dünya'daki işsizliğin en önemli ilacının girişimcilik olduğunu kabul edersek, ülkelerimizdeki işsiz-



Görüyoruz ki, bugün artık, sivil toplum kuruluşlarımızın rolü daha fazla önem kazanıyor. Mevcut eğitim sistemimiz girişimci yetiştiremiyor. Bu yüzden, gençlerin girişimcilik konusunda yetiştirilmesi için sivil toplum kuruluşlarının etkinliğini artırması şarttır.

lik sorunun çözümü ancak, girişimcilerin, önünün açılmasıyla gerçekleşecektir. Bu organizasyona yurt dışından katılan 350'ye yakın genç, girişim fikrinin artan etkinliğini bir kez daha ispat etmektedir.

Bizim yapmamız gereken, hazır bu birlikteliğe ulaşmışken uluslararası genç girişimci kamuoyunu oluşturarak ortak platformlar üzerine çalışmalarını başlatmak olmalıdır. Bu sinerjiyi birlikte çalıştırmanın yollarını bulmalıyız. Genç nüfusu, genç girişimcileri harekete geçirmek için, girişimciliğe dayalı kalkınma modellerine duyulan ihtiyacı göstermeli, eğitim, istihdam ve planlama stratejilerinde "girişimciliğin" yer almasını sağlamalıyız.

Bu doğrultuda, girişimcilerin finansal olarak desteklenmesi ve enerji, bilişim, finans gibi sektörleri ana temalarımız olarak belirledik. Önce var olan destekleri ve mekanizmaların hatırlatılmasını amaçladık. Ardından farklı sektörleri incelerken başarı öykülerinin zihinlerimizde yeni fikirler ortaya koymasını arzuladık ve bu arzuyla:

- STK'lar ve Ortaklık Kültürü
- Yeni Teşvik Yasası ve Türkiye'nin Katma Değer Oluşturan Sektörleri
- Üniversite Sanayi İşbirliği ve Teknokentler
- Girişimci Ruh ve Fikir Üretebilmek
- Kalkınmada Girişimcinin Rolü konularında girişimcilik panelleri düzenledik.

Bunun yanı sıra, Almanya'da da AB süreci, Entegrasyon ve Girişimcilik Kongresini gerçekleştirdik.

Bütün bu çalışmaların hepsini kapsayan ve Genç MÜSİAD'ın yedinci yılında yedinci organizasyonu olan 2.Uluslararası Genç Girişimcilik Kongresini düzenledik.

Şunu özellikle belirtmek istiyorum; ülkemizde, genç işadamlarından oluşan hiçbir kurum tarafından bu denli büyük bir organizasyon gerçekleştirilmedi. Dileğimiz, bu gibi çalışmaların bir domino etkisi oluşturarak, girişimciliğin yaygınlaşmasına vesile olmasıdır.

Öncelikli olarak; vizyonumuzu geniş tutarak, Mevlana'nın pergel modelini düstur edinerek, bir

ayağı değerlerine sıkı sıkıya bağlı, diğer ayağı ile tüm ufukları dolaşan bir anlayışla, küresel düşünüp harekete geçmek zorundayız. Şüphesiz, bizlerin harekete geçmesi, ülkelerimizin potansiyelinin harekete geçmesi demektir. Yaptığımız II. Uluslararası Genç Girişimcilik Kongremizin ve beraberinde yürüttüğümüz faaliyetlerin bu amaca hizmet etmesini umuyor ve girişimcilik adına yeni tohumların atılmasına vesile olmasını dileyerek tüm gençlerin küresel düşünüp harekete geçmesini ve güç birliği oluşturmasını umut ediyorum.

Bizim yapmamız gereken, hazır bu birlikteliğe ulaşmışken uluslararası genç girişimci kamuoyunu oluşturarak ortak platformlar üzerine çalışmalarını başlatmak olmalıdır. Bu sinerjiyi birlikte çalıştırmanın yollarını bulmalıyız. Genç nüfusu, genç girişimcileri harekete geçirmek için, girişimciliğe dayalı kalkınma modellerine duyulan ihtiyacı göstermeli, eğitim, istihdam ve planlama stratejilerinde "girişimciliğin" yer almasını sağlamalıyız.

**Dr. Fatih HASDEMİR**

AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanı

## AB EĞİTİM VE GENÇLİK PROGRAMLARI ve TÜRKİYE



**Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi olarak ülkemiz gençliği ile ilgili ne tür projelere imza atıldı.**

Türkiye ulusal ajansı olarak da bilinen Merkez Başkanlığımız bünyesinde Hayatboyu Öğrenme Programı ve Gençlik Programı adlarında iki çatı program bulunmaktadır. Her iki program da Avrupa Birliği Topluluk Programları arasında yer alan başlıklardır. Bunun anlamı, bu programların Türkiye'nin Birliğe adaylık sürecinden bağımsız olarak yürüdüğüdür. Nitekim Türkiye, her iki topluluk programına 1 Nisan 2004 tarihinden itibaren tam katılım sağlamış bir program ülkesidir ve programlara üye diğer 31 ülke ile aynı haklara ve sorumluluklara sahiptir. Türkiye sonradan katılmasına rağmen

programlarda son derece başarılı olmuştur. Bugüne kadar Türkiye Ulusal Ajansına 25.000 civarında proje başvurusu yapılmış, 8.300 projeye destek verilmiş, 170.000 civarında vatandaşımız programlardan yararlanmış ve toplam 300 milyon Avro hibe niteliğinde destek olarak proje ve bireysel faaliyetler kapsamında vatandaşlarımızın kullanımına tahsis edilmiştir. Türkiye, kullandığı bütçe bakımından 32 ülke arasında en büyük bütçeye sahip 7. ülke konumundadır.

Bu iki çatı program altında artık herkesin ismini duyduğu Erasmus, Leonardo da Vinci ve Comenius programları ile Grundtvig ve Eylemler adını verdiğimiz gençlik alt programları bulunmaktadır. Bu alt programların özelliği her birinin toplumun farklı

Ulusal Ajansların görevi kaliteli proje başvuruları arasından seçim yapmak, bunlara finansman sağlamak, uygulamalarını denetlemek ve yaygınlaştırmaktan ibarettir. Projelere konu seçmek veya önermek gibi bir kaygımız yoktur. Dolayısıyla bu sektörlerde vatandaşlarımız tarafından hazırlanan projelerin konuları burada sayıp dökemeyeceğimiz kadar çeşitlilik ve zenginlik arz etmektedir. Ancak hepsinin sosyal, bireysel ve kurumsal kalkınmayla ilgili sonuçlar doğurduğunu söyleyebiliriz.

bir kesimini hedef almasıdır. Comenius programı okul öncesi, ilk ve orta seviyedeki eğitim kurumlarını, Erasmus yüksek öğretim kurumlarını, Eylemler yaşları 13 ile 30 arasında değişen genç insanları, Leonardo da Vinci mesleki eğitim almakta olan veya her hangi bir meslekte çalışmakta olan meslek sahiplerini ve adaylarını, Grundtvig programı ise hangi seviyede olursa olsun eğitimi tamamlamış veya eğitim sisteminin dışında kalmış yetişkinleri hedef almaktadır. Yani bir toplumu oluşturan hemen hemen tüm kesimleri ilgilendiren bir sosyal kalkınma projesidir diyebiliriz. İşin en güzel yanı ise bu alan-

lardaki projelerin ulusal ajanslar tarafından değil bu sektörlerde çalışan kişi ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmesidir. Ulusal Ajansların görevi kaliteli proje başvuruları arasından seçim yapmak, bunlara finansman sağlamak, uygulamalarını denetlemek ve yaygınlaştırmaktan ibarettir. Projelere konu seçmek veya önermek gibi bir kaygımız yoktur. Dolayısıyla bu sektörlerde vatandaşlarımız tarafından hazırlanan projelerin konuları burada sayıp dökemeyeceğimiz kadar çeşitlilik ve zenginlik arz etmektedir. Ancak hepsinin sosyal, bireysel ve kurumsal kalkınmayla ilgili sonuçlar doğurduğunu söyleyebiliriz.

#### **Avrupa gençliğinin birbirine kaynaştırılmasına dönük projeler var mı?**

Programlarımız ve bu kapsamda hazırlanan projelerin neredeyse tamamı uluslararası niteliktedir. Biraz öncede belirttiğimiz gibi bu programlar Türkiye dışında 31 Avrupa ülkesinde daha uygulanmaktadır. Dolayısıyla vatandaşlarımız hangi başlık altında olursa olsun bir proje hazırladıklarında kendilerine bu ülkelerden ortaklar bulmak zorundadırlar.

Ortaklık bizim desteklediğimiz projelerin olmazsa olmazları arasındadır. Dolayısıyla proje hazırlayan her kurum, kuruluş veya grubun mutlaka kendisine yabancı ortak veya ortaklar bulması gerekmektedir. Zaten programların Avrupa genelindeki amaçlarından birisi de ülkeler ve kültürler arasında işbirliğini artırmaktır. Her bir projede onlarca, bazen yüzlerce kişi farklı ülkelerden gelmelerine rağmen bir arada çalışmak, etkinlik gerçekleştirmek fırsatı bulmaktadırlar. Bu da doğal olarak bireylerin yabancı kültürlerle olan ilgilerini en üst seviyeye taşımaktadır. Programların bu çok taraflı yapısı sebebiyle bugüne kadar 140.000'e yakın kişi Avrupa ülkelerine gitmişken, 31 farklı Avrupa ülkesinden gelen yaklaşık 100.000 kişi de ülkemizi ziyaret etme fırsatı bulmuşlardır.

Burada kültürler arası öğrenme boyutunu güçlendiren hususlardan birisinin altını çizmeden geçmemek lazım. Bu projeler kapsamında insanlar fark-

lı bir ülkeye en az bir hafta ama genellikle bir yıla kadar süren şekilde aylarca süren ziyaretler yapmakta ve bir anlamda gittikleri toplumu gündelik hayatlarında çalışırken, eğlenirken, kendi aralarında iletişim kurarken tanıyorlar. Bir başka ifade ile o ülkelere turist olarak gitmiyorlar. Diğer ülkelerden gelenlerle bir arada çalışmalar yapıyorlar, etkinlikler gerçekleştiriyorlar. Dolayısıyla sizin sorunuzda belirtilen Avrupa vatandaşlarının birbirleriyle kaynaşması ya da diğer bir ifade ile kültürler arası öğrenmenin etkisi doruğa çıkmış oluyor. Zaten bugüne kadar yaptığımız tüm araştırmalar bunu kuvvetle destekleyecek bulgular içeriyor. 2008 yılında Erasmus programımız kapsamında Avrupa üniversitelerine giden öğrencilerimizin %62'si yurt dışına çıkmadan önce yabancı kültürlerle uyum sağlayamamaktan korktuklarını belirtmişler. Aynı öğrencilerin % 53'ü bu faaliyet sırasında yabancı kültürlerle karşı bazı önyargılar beslediklerini fark ettiklerini söylüyorlar. Kendilerine faaliyetin etkileri sorulduğunda ise % 89'u pek çok yeni arkadaş edindiğini, % 63'ü başka kültürlerle karşı hoşgörü ve saygı seviyelerinin yükseldiğini, % 82'si yabancı bir kültüre adapte olmakta zorluk çekmediklerini söylemişler. Bütün bu rakamlar bu programların sosyal seviyede ne kadar başarılı olduğunu ve geleceğin kültürlerle saygılı Avrupa'sını kurmanın en önemli yolunun uluslararası işbirliği ve farklı kültürlerden insanların birbirlerini sağlayacak programlar oluşturulması olduğunu gösteriyor.

**Programların Avrupa genelindeki amaçlarından birisi de ülkeler ve kültürler arasında işbirliğini artırmaktır. Her bir projede onlarca, bazen yüzlerce kişi farklı ülkelerden gelmelerine rağmen bir arada çalışmak, etkinlik gerçekleştirmek fırsatı bulmaktadırlar. Bu da doğal olarak bireylerin yabancı kültürlerle olan ilgilerini en üst seviyeye taşımaktadır.**

**Hazırlanan projelerde kendi medeniyet ve kültür kodlarımızdan ne şekilde yararlanıyoruz. Balkan, Avrupa ve dünya gençliğinin medeniyet ve kültür değerlerimizi tanıması adına hangi projeler hayata geçirildi.**

8.300 proje arasından hangilerinin bahsettiğimiz şekilde kendi kültür değerlerimizi esas aldığını sayı olarak vermek için elimizde yeterince veri yok. Ancak bunlardan önemli bir kısmının bu esaslara dayandığını düşünüyorum. Bunların örneklerine

kendimiz de rastladık. Örneğin Bursa ilimizde bir kaç genç bir araya gelerek yöresel manilerle ilgili bir proje yürüttüler ve köy köy gezerek yaşlılarımızdan yerel manileri topladılar ve sonuçta amatörce de olsa bir mani antolojisi yayınladılar. Mevlana, hoşgörü ve Anadolu hakkında yapılan onlarca proje bulunuyor. Çocuk masallarımız, Nasreddin Hoca gibi konularda da projeler bulunuyor. Tabii proje hazırlayan insanımızın ilhamını kendi kültürümüzden almasından daha doğal bir şey yok.

Hatta bu tür projeler sayesinde daha önce elde edemediğimiz seviyede kültürümüzü Avrupa'da duyurmaya başladık diyebiliriz. Projeler kapsamında bu tür konulara değinildiğinde birer turistik meta olmaktan çok daha öteye geçiliyor, üzerinde tartışılıyor diğer kültürlerde benzer unsurlar aranıyor ve tartışılıyor.

Programların ilginç bir sonucunu daha söylemek gerekirse şu anda her yıl yaklaşık 500 Avrupalı genç

dilimizi öğreniyor. Çok uzun bir aradan sonra belki de ilk defa dilimiz tercih edilen yabancı diller arasına girdi.

Mükemmel seviyede Türkçe konuşabilen pek çok yabancı yararlanıcı ile konuşma fırsatı edindik. Bunlar çok etkileyici şeyler. Tabii bu kişiler aylar boyunca toplumumuzun içinde yaşıyorlar. Dilimizi öğrenmek veya aşına olmakla kalmıyorlar, aynı zamanda kültürel kodlarımızı da özümüyorlar ve kendi ülkelerine döndüklerinde birer elçimizmiş gibi davranıyorlar. Ülkemizde programlar sayesinde bir yıldan fazla bir süre kalan Macar bir yararlanıcımız farklı durumlarda tepkimizi sergilemek için kullandığımız yüz ifadelerimizi ve mimiklerimizi fazlaca benimsediğini, bu sebeple geri döndükten sonra annesinin mimiklerle verdiği cevapları anlayamadığından bahsetmişti.

Biz içinde yaşadığımız için farkında değiliz ama oldukça etkileyici ve kapsayıcı bir kültürümüz var. Kusurumuz bugüne kadar bunu kapalı bir kavanozun içinde tutmamızmış. Şimdi bu tür programlar sayesinde kavanozun kapağını geç te olsa açmış olduk.

### **Hayata geçirilmiş olan projelerin sonunda somut ne tür meyveler elde edildi?**

Yukarıda bahsettiğim sosyal sonuçların hepsi somut sonuçlardır. Kültürel ve sosyal alanda vatandaşlarımız ilk kez Avrupa Birliğinin bir parçası olma, diğer ülke vatandaşları ile aynı haklara sahip olarak kendilerini, ülkelerini ve kültürlerini temsil etme fırsatı buldular. Kendimizi anlatmanın yanı sıra edindiğimiz pek çok farklı kazanç ta var tabii ki. Bunların en başında uluslararasılaşma geliyor. Uluslararasılaşma bireyden başlayarak, hangi büyüklükte olursa olsun bütün kurum, kuruluş ve organizasyonları ilgilendiren güncel bir konu. Artık kendini kavanozuna kapatmış bireylerin ve toplumların gelişme sergilemesi mümkün değil. Çünkü artık bilgi ve iletişim çağında yaşıyoruz. Uluslara-

rasılaşma kurumların çalıştıkları alana odaklanma, idari kapasitelerini artırma, yabancı benzer kuruluşlarla ortak kurma ve yeni iş ve çalışma metodları geliştirme bakımından çok önemli. Örnek vermek gerekirse programlara katıldığımız 2004 yılından önce üniversitemizin bir ikisi dışında yurt dışıyla öğrenci ve öğretim elemanı değişikliği yapan, ortak araştırma projeleri gerçekleştiren kurum hiç yoktu. Üniversitemizin neredeyse hiç birinde uluslararası ilişkilerle ilgilenen idari bir birim bile bulunmuyordu. Oysa şimdi 110'dan fazla yüksek öğretim kurumumuz Erasmus programına ve kalite standartlarının yükseltilmesini amaçlayan Bologna programına üye durumundalar. Artık yüksek öğretim kurumlarımızın çok büyük bir çoğunluğu Avrupa üniversitelerine Erasmus programı kapsamında öğrenci ve öğretim elemanı gönderiyor ve hatta misafir alıyorlar. Şimdi hepsinin Erasmus ofisleri olarak başlayan ancak uluslararası ilişkiler ofisine dönüşen idari birimleri var. Bu sayede yüksek öğretim kurumlarımızı rekabetin gelişimi en çok etkilediği alan olan bilim ve teknolojiye Avrupalı ortaklara ve rakiplere sahipler.

Aynı çarpıcı gelişme sivil toplum alanında da yaşandı. 2004 yılından önce sivil toplum kuruluşlarının, gerçekten büyümüş ve kurumsallaşmış olanlar dışında etkinlik gösterebilme şansları pek yoktu. Oysa artık insan kaynağı ve ekonomik kaynak bakımından en çok sıkıntı çeken sivil toplum kuruluşları uluslararası projeler yapabiliyorlar. Plandıkları etkinlikleri gerçekleştirmek için geri ödemesiz finansal kaynaklar bulabiliyorlar. Sivil toplum alanında en büyük gelişme ise Gençlik programı sayesinde gençlikle ilgilenen sivil toplum kuruluşlarında yaşandı. Program etkinliklerine katılan pek çok gençimiz sivil toplumculuğu öğrendi ve kendi dernek, vakıf ya da organizasyonlarını kurdular. Modern bir toplumun olmazsa olmazı olan sivil toplum alanı da bu programlardan olumlu yönde etkilenmiş oldu.



**Prof. Dr. Turan GÜVEN**

Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Biyoloji Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

## PROBLEM ÇÖZME YÖNTEMİ VE GENÇLİĞİN SORUNLARI



Bugünkü verilere göre, Türkiye’de yaklaşık 73 milyon insan yaşıyor. Bu 73 milyonun % 54’ü, yani 39 milyondan fazlası 15-44 yaş arasında gençlerden oluşuyor. Bir başka ifadeyle, Türkiye, genç ve büyüyen bir nüfusa sahip... Nüfus artış hızımız 1935-1985 yılları arasında (yaklaşık yarım asır) % 2 ve üstünde seyrederken, 1986-1996 yılları arasında % 1,5’e düşmüş, günümüzde ise neredeyse % 1,1’e kadar gerilemiştir. Cumhuriyetimizin 100’üncü yılında ise nüfus artış hızımızın % 1’in de altına düşeceği öngörülmektedir. Bu istatistik veriler, ABD ve Batı’nın, Türkiye nüfusu üzerinde eskiden beri takip ettikleri politikanın başarılı olduğunu göstermektedir. Hiç şüphesiz bunlar, ülkenin geleceği açısından hiç de iyi sinyaller değil. Şayet öngörüler doğru çıkarsa,

2050 yılında Türkiye, Avrupa Birliği ülkeleri gibi sokaklarında yaşlıların dolaştığı bir ülke durumuna gelecektir. Batı değerlerini kutsayarak Batılılaşma peşinde koşanlar arasında, belki nüfus konusunda bile Batı’ya benzediğimiz için sevinenler olacaktır... Ama bu durum hiç de Türkiye’nin geleceği açısından hayırlı görünmüyor. Başbakanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan, bu gerçeği görmüş olmalı ki, bir konuşmasında “Herkes üç çocuktan aşağı yapmasın” mealinde bir tavsiyede bulunmuştu. Kanaatime göre, bu sözler, Başbakanımızın geleceğe yönelik en anlamlı mesajlarından biriydi. Bizim gibi ülkelerde (yani hızlı büyüyen bir nüfusta) gençler, insan unsurunun belkemiğini oluşturur. Bir ülke için genç nüfus, iki tarafı keskin bir kılıca benzer. Yönetim,



Elbette, hiç birimiz problemsiz bir dünyaya doğduğumuzu iddia edemeyiz. Hatta bir “problemler denizinde” yaşadığımız bile söylenebilir. Eğer problemlerimizin farkındaysak ve problem çözecek yeteneklerimizi geliştirebiliyorsak, o zaman neden problemlerden korkalım? Hem problem çözecek insanların var, hem de problemlerden korkuyorsanız; o zaman problemi büyüten sizsiniz...

organizasyon ve istihdam sorunları aşılabılırsa genç nüfus her zaman bir ülkenin motor gücünü oluşturur. Eğer genç nüfus iyi organize edilemez, çağın gerektirdiği donanımlarla yetiştirilemez ve yeni istihdam alanlarında değerlendirilemezse, ülke için sosyo-ekonomik ve sosyo-psikolojik sorunların odağı haline gelir. Türkiye sadece genç ve büyüyen nüfusuyla değil, dış politikada yaptığı gerçekçi açılımlarla iyi bir gelecek vaat etmektedir. Türkiye'nin geleceğini hep karanlık görenleri ve hatta bunu temenni edenleri üzecek bir manzara var ortada...

Elbette, hiç birimiz problemsiz bir dünyaya doğduğumuzu iddia edemeyiz. Hatta bir “problemler denizinde” yaşadığımız bile söylenebilir. Eğer problemlerimizin farkındaysak ve problem çözecek yeteneklerimizi geliştirebiliyorsak, o zaman neden

problemlerden korkalım? Hem problem çözecek insanların var, hem de problemlerden korkuyorsanız; o zaman problemi büyüten sizsiniz... Hiç şüphe yok ki, bireysel ve toplumsal düzeyde bir sürü sorunumuz vardır. “Dertsiz baş yoktur” diyen halkımız, ne kadar da doğru söylemiş. Sorunlarımızın bir kısmını irademiz dışında gelişirken, büyük bir kısmının kaynağı da düşünce ve eylemlerimizdir. Sorun bizim sorunumuzsa, hangi türden olursa olsun, onunla yüzleşmeyi göze almalı ve çözmek için cesaretle üzerine gitmeliyiz.

Türk toplumu zengin bir insan çeşitliliğine sahiptir. Toplumun içinde sorunlarını dert edinen, derdini de dost edinen tipler çıkabilir... Şah İsmail'in “Bir derdim var bin dermana değişmem” dediği gibi, bazen insan dertleriyle barışık yaşamayı da bilmeli-

dir. Şu yeryüzünde hiçbir derdi ve sorunu olmayan kişi var mıdır acaba? Sanmıyorum... Eğer bir insan dertsiz ve sorunsuz ise, bu insan yaşadığının farkına nasıl varabilecektir? Bugün hiç kimse bir insana dertlerinle yaşamayı öğrenmelisin, diyemiyor. Neden? Çünkü insanların çoğu dert nedir, problem nedir, mutluluk nedir bilmiyor. Dünyada hiç kimsenin hayatını "sıfır problem" üzerine inşa edemeyeceğini de bilmiyor.

Karl Popper'ın çeşitli zamanlarda verdiği konferans ve yazılarından oluşan "Hayat Problem Çözme" adlı bir kitabını okumuştum. Popper, bu kitabında, öğrencilerimle paylaştığım bir düşünceye temas ediyor. Mealen fikir şu: Bize basit gibi görünen bir hücreli canlılardan tutunuz da, biyosferin en mükemmel varlığı olan insana kadar bütün canlıların hayatı sorun çözmekle geçer. İnsan dışındaki diğer canlılar, genellikle beslenme, üreme ve çevreye uyum gibi hayatlarını sürdürmeye yönelik birkaç temel sorunla uğraşırlar; fakat bu sorunları nasıl çözdüklerinin bilincinde değillerdir. İnsanın bu temel sorunlara ilaveten, daha karmaşık ve ağır sorunları vardır. Çünkü insanın ilgi ve merak alanı sadece yakın çevresiyle sınırlı kalmaz; dünyanın öbür ucuna ve hatta uzayın derinliklerindeki galaksilere kadar uzanır. Sorunlarımızın neredeyse tümü, insan-eşya, insan-insan ve insan-Tanrı ilişkilerinden doğan karmaşık sorunlardır. Bunlar bireysel ve toplumsal düzeyde psikolojik, ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal ve ahlaki sorunlar olarak ortaya çıkarlar.

Psikologlar insanın "biyolojik öz güç", "ruhsal öz güç" ve "zihinsel-entelektüel öz güç" olmak üzere üç önemli gücünden bahseder. Bunlardan ilk ikisi verili özelliklerdir. Bir başka ifadeyle insan bunları kucağında bulmuştur; yani doğuştan getirir. "Zihinsel-entelektüel öz güç" ise, insanın biyolojik ve ruhsal öz gücünü kullanarak, bizzat kendi emeği ile elde ettiği bir kazanımdır.

Yani insanın sadece biyolojik varlığını sürdürme sorunu yoktur; aynı zamanda "güven içinde özgürce yaşama" sorunu vardır. İnsan, her canlı gibi dünya nimetlerinden yeterince yararlanmak ve "yaşama sevincini" hücrelerine kadar duymak istiyor. Hayatına anlam kazandıran değerleri yaşarken kimsenin kısıtlamasına maruz kalmak istemiyor. Onun sorunu sadece düşünmek ve inanmak değil, fikir, inanç ve din özgürlüğüdür. Hiç kimse bir insanın ne düşünmesine, ne de inanmasına engel olabilir;

bunlar insan beyninin ve zihninin örtülü faaliyetleridir. Asıl sorun, bu düşüncelerin fikir ve eylem düzeyinde hayatın bir parçası haline gelmesiyle başlıyor.

Problemler dünyasına doğan insanın, bu sorunlarla baş edebilecek biyolojik, zihinsel, ruhsal bir donanım ve yeteneğe sahip olduğu bir gerçektir. Sonradan kazandığı entelektüel "öz güç" ise bu problemlerin çözümünde en büyük katkıyı sağlar. Psikologlar insanın "biyolojik öz güç", "ruhsal öz güç" ve "zihinsel-entelektüel öz güç" olmak üzere üç önemli gücünden bahseder. Bunlardan ilk ikisi verili özelliklerdir. Bir başka ifadeyle insan bunları kucağında bulmuştur; yani doğuştan getirir. "Zihinsel-entelektüel öz güç" ise, insanın biyolojik ve ruhsal öz gücünü kullanarak, bizzat kendi emeği ile elde ettiği bir kazanımdır. Her birey, sahip olduğu bu üç gücü, yeryüzünde karşılaştığı tüm sorunları çözmeye kullanır. Daha açık bir ifadeyle, her insan kendi sorunlarının üstesinden gelebilecek bir güç

(potansiyel) ile yaratılmıştır. İradesini kullanarak bu gücü yönlendirebilir ve belirli bir alana teksif edebilir. Cahillik yaparak boyundan büyük işlerin altına girdiği zaman da sonuç bellidir: Hezimet... Ama şu bir gerçek ki, bir insan bireysel tarihinde ne kadar çok sorunla karşılaşır ve çözüm üretmeye çalışırsa, verili yeteneklerini de o kadar geliştirebilmektedir. Acaba hayatlarında pek fazla sorunla karşılaşmayan insanlar, “sorun çözme yeteneklerini” geliştirebilirler mi? Hiç sanmıyorum... Bazı insanlar -tıpkı diğer canlılar gibi- kendilerini beslenme, üreme ve barınma gibi sınırlı bir alana hapsediler de, hayat bundan ibaret değildir. “İnsan” denilen varlığın sorunları bu kadar basite indirgenemez.

Verili yeteneklerimizin esnek olduğunu bilmeli ve bu yetenekleri geliştirmek için sorunlarla baş edebilmenin yollarını aramalıyız. Bazen insanın karşısına, bu dünya ölçüleri ve araçları ile çözemeyeceği sorunlar da çıkabilir. Belki insanın hiç kabullenmeyeceği bir durumdur bu... Hiç kimse, bireysel olarak geride çözümsüz

bir sorun bırakmak istemez. Çözümsüz sorunlarda en doğru yaklaşım sabırlı olmak, bütün çözüm yollarını ve yöntemlerini tükettikten sonra, çözümü öbür dünyaya bırakmaktır. Eğer çözümsüz sorunlar karşısında böyle tavırlar geliştiremezsek -ki bu da bir anlamda çözüm sayılır- ruh sağlığımızı bozar ve hayattan zevk alamaz hale geliriz. Olgun insan, bazı sorunlarını öbür dünyaya bırakabilen insandır.

Tabii ki, sorun çözmek için sadece “çaba harcamak” yetmez; aynı zamanda doğru bir yöntem, yeterli bilgi birikimi ve akılcı bir yaklaşım gerekir. Temel sorunlarını el yordamı ve “deneme-yanılma” yoluyla çözmeye çalışan bir toplum, zaman ve ener-

jisini boşa harcadığı gibi, sorunlarını da her geçen gün çözümsüzlüğe mahkûm eder.

Problemin tanımı, sınırlandırılması, problemle ilgili verilerin değerlendirilmesi, can alıcı noktaların tespit edilmesi ve kilit özelliği taşıyan etkenlerin önem sırasına dizilmesi belli bir birikim ister. Karmaşık toplumsal sorunlar, derinliği olmayan amatör araştırmacıların rastgele önerileri ile değil, kendi alanında rüştünü ispatlamış sosyologlar, psikologlar, hukukçular ve tarihçiler başta olmak üzere, toplumun bütün entelektüel birikimi ve ortak aklı ile çözülür.

Sorun çözmeye bilimsel veya akılcı bir yöntem kullanmak, zaman ve enerji kaybını azaltır. Bazı



toplumların karşılaştığı sosyal bunalımları ve sorunları çözmek için sadece bilimsel yöntem de yetmez; derin bir tarihi birikim, uzun bir devlet tecrübesi ve milli bir hafıza gereklidir. Dünyadaki toplumlar farklı tarihlerin, farklı kültürlerin, farklı coğrafyaların ve farklı dinlerin inşa ettiği yapılarıdır. Bundan dolayı, problemleri de farklı

olacaktır. Toplumların karşılaştıkları sosyal sorunlara yaklaşımları ve sorun çözme yöntemleri de kendilerine özgü farklılıklar gösterebilir. Bir toplum, kendine özgü sosyoekonomik sorunlarını, tıpkı IMF reçetesi gibi dışarıdan hazır alıp uygulamaya kalkışırsa, başarısızlık kaçınılmaz olur. Çünkü sosyal sorunlarda belirleyici olan din, kültür ve coğrafyadır. Yani her toplum için problem farklı olduğu gibi, çözüm yolları ve yaklaşımları da farklı olabilir.

Olayın bir başka cephesini de görmezlikten gelemeyiz. Sorunlar ne kadar topluma özgü biçimde ortaya çıkarsa çıksın, yine de ana çerçeve itibarıyla evrensel çözüm yöntemleri de bulunmaktadır. Nes-

nel (objektif) ölçütleri ve belirli aşamaları olan bu yönetime “bilimsel yöntem ve yaklaşımlar” diyoruz. Her problem için bir dizi akılcı ve gerçekçi yaklaşımı içeren bilimsel yöntemin evrensel ilkelerini dört madde altında toplamak mümkündür. Bunlar görünürde çok basit ve anlaşılır olmasına rağmen, insan unsurundan dolayı uygulamada ciddi sorunlar çıkar.

Bilimsel yöntemin birinci ve en önemli basmağı problemin farkına varmak; problemi tanımlamak ve gerçek bir çözüm isteniyorsa, problemi sınırlandırmaktır. Bazı toplumlar ve bireyler, hayatının bir parçası haline gelen problemlerin farkına bile varamaz. Problemi fark edemeyince nasıl tanımlayacak ve nasıl çözüm arayacaktır? İşte geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri budur. Yani problemlerinin farkına varamamak ve önem sırasına dizememek...

Bilimsel yöntemin ikinci basamağında, problemle ilgili nesnel gözlemler, tespitler ve araştırmalar yapılır veya önceden yapılmış araştırmalar toplanıp değerlendirilir. Gelişmiş toplumlarda bu işlevi genelde üniversiteler ve diğer araştırma kurumları yapar. Problemlerin oluşum sürecinde yapılan gözlemler ve toplanan veriler, ölümcül hastalıklara konulan erken teşhisler gibi hayati önem taşır. Çünkü bu aşamada problemi doğuran ve doğrudan etkileyen faktörler bizzat gözlemlenerek güvenilir bir veritabanı oluşturur.

Bilimsel yöntemin üçüncü adımı, nesnel gözlem ve verilere dayanan, gerçekçi ve akılcı bir çözüm önerisi geliştirmektir. Bu aşamaya sosyal bilimlerde ne denildiğini bilmiyorum (belki ‘çözüm önerisi geliştirme’ denilebilir); ama temel bilimlerdeki adı “hipotez kurma” aşamasıdır. Problem çözmede en önemli adım “hipotez” kurmadır.

Bilimsel yöntemin en son aşamasında ise “hipotezin” veya “çözüm önerisinin” somut adımlarla uygulamaya konulması vardır. Uygulamaya konu-

lan “hipotez” ve “çözüm önerisi” önümüzü görüp göremeyeceğimizi ortaya çıkarır. Hatta bu safhada, problemin çözümü için yeni yollar ve yöntemler de geliştirilebilir. Belki böylece, bilimsel yöntemin dışında da “problem çözme” yöntemlerinin olabileceğini keşfederiz. Genellikle karşımıza iki yol ayrımı çıkar. Ya kurduğumuz hipotez uygulamada mevcut gerçeklerle çelişir, ya da mevcut gerçeklerle hipotezin uygulanmasında bir sorun veya çelişki yaşanmaz. Gerçeklerle çelişen hipotez değerden düşerken, uygulama şansı bulan ve gerçeklerle çelişmeyen hipotez ayakta kalır. Atı-

Gerek temel bilimler, gerekse sosyal bilimler, aslında gözlemlenen olayların gerisindeki görünmeyen sorunları çözmeye çalışır. Görülebilen olaylarla gözlemlenen olaylar arasında farklılıklar vardır. Görme, insan gözünün gerçekleştirdiği biyolojik (başka bir anlamda fizyolojik) bir faaliyettir. Bu, sağlıklı her insanın kendiliğinden yapabildiği bir iştir. Gözlem ise, görmenin de ötesinde çözümleyici (analizci) ve derin bir bakışı ifade eder.

lan adımlar ve ortaya çıkan yeni durumlar “çözüm önerisi” veya “hipotezle” çelişmiyorsa; problemin çözümünde doğru bir yola girilmiş demektir. Şayet çözüm önerisi veya hipotezin uygulamasında gerçeklerle çelişen bir durum varsa, o zaman hipotezle ilgili yanlış temellendirme yapılmış olduğu anlaşılır. Bu durumda hipotez terk edilir toplanan veriler

ve probleme etki eden faktörler tekrar gözden geçirilerek yeni bir çözüm önerisi veya “hipotez” geliştirilir.

Buradaki bilimsel yöntem basamaklarının daha ziyade biyoloji, fizik ve kimya gibi temel bilimler için geçerli olduğu söylenebilir. Evet doğrudur... Temel bilimler doğası gereği nesnel (objektif), tarafsız (nötr) ve nispeten somut olaylar ve problemlerle ilgilenir. Bu bilimsel yöntem basamaklarını aynıyla sosyal bilimlere uyarlarken bazı pürüzlerin çıkması gayet doğaldır. Çünkü sosyal bilimler, daha karmaşık ve daha öznel beşeri sorunlarla uğraşmaktadır. Uyarlanma pürüzü daha işin alfabesi olan “Sorunu fark etme, tanımlama ve sınırlandırma” aşamasında ortaya çıktığı gibi, diğer aşamalarda da kendini gösterir.

Gerek temel bilimler, gerekse sosyal bilimler, aslında gözlemlenen olayların gerisindeki görünmeyen sorunları çözmeye çalışır. Görülebilen olaylarla gözlemlenen olaylar arasında farklılıklar vardır. Görme, insan gözünün gerçekleştirdiği biyolojik (başka bir anlamda fizyolojik) bir faaliyettir. Bu, sağlıklı her insanın kendiliğinden yapabildiği bir iştir. Gözlem ise, görmenin de ötesinde çözümleyici (analizci) ve derin bir bakışı ifade eder. Yani, bir anlamda olayların arkasındaki gerçeklere nüfuz etme eylemidir. Gözlemlenen olayların analizi başlı başına bir “birikim” ve “bilme” işidir. Bilimsel müktesebatı olmayan bir gözlemciden, olayların arkasındaki gerçekleri görmesini bekleyemeyiz. Elbette bir bilim adamı ve uzmanın gözlemi ile sıradan bir insanın gözlemi arasında büyük farklar olacaktır. İnsanları bir tarağın dişleri gibi eşit kabul eden dinimiz; bilim ve takva söz konusu olduğunda, “Hiç bilenlerle bilmeyenler bir olur mu?” hatırlatmasını yapmaktadır.

İnsanlık, bir ucunda doğum, diğer ucunda ölüm olan bir nehirde akıp gidiyor. ... İnsanın yaşarken üretken olduğu ve bütün donanımlarını en yüksek düzeyde kullanabileceği çağ, gençlik çağıdır. Bu bir atımlık barutu yerinde, zamanında ve en iyi şekilde

kullanmak insanın kendi elindedir. Sorunlarımıza nasıl yaklaşmamız ve nasıl bakmamız gerektiğini yukarıda kısmen özetledim. Asıl sorun, Türk gençliğinin bugünkü sorunlarını tespit etmek ve tanımlamaktır. Bana göre gençliğimizin başlıca sorunlarını şöyle sıralayabiliriz:

**1. İşsizlik Sorunu:** Bu problemin iki boyutu var. Biri kişinin kendisinden kaynaklanmaktadır. Diğeri de devletin yeni istihdam alanı açamamasıdır. Gençlerimizin çoğu, bir yüksek okul veya üniversite diploması alınca, kendisini her işe ehil görmektedir. Kendisini geliştirme ve yüksek düzeyde bir işe hazırlama gayreti içinde değildir. Bazen de iş beğenmemektedir. Tek başına veya arkadaşlarıyla bir araya gelerek bir iş kurmayı hiç aklından bile geçirmemektedir. Devlete kapılanmak en büyük hayalidir.

**2. Zaman Yönetimi Sorunu:** Gençlerimiz, kendilerine tanınan zaman kredisini hiç iyi kullanmamaktadırlar. Zihinsel yeteneklerinin en iyi çalıştığı bir dönemde, insan kalitesini bozan işlerle zaman harcamaktadırlar. Her gün beynimizde yaklaşık 10 bin sinir hücresi ölüyor. Ne yazık ki, yarın yerinde bulamayacağı o sinir hücrelerini zamanında kullanamıyor.

**3. İrade Zafiyeti Sorunu:** Yeterince güçlü ve mücadeleci bir irade ortaya koyamıyorlar. Birçoğu, hala sigara gibi vücuda zarar veren yabancı maddelerin bağımlısı durumundadır. Her şeyi dışarıdan bekleyen bir miskinlik içindeler. Tabir caizse, bir “kurtarıcı” (Mehdi) bekliyorlar.

**4. Doğadan ve Hayattan Kopma Sorunu:** Gençlerimizin hemen çoğunda gördüğümüz sorunlardan birisidir bu... Sosyal hayatını ve insan ilişkilerini bir üst düzeye taşıyacak hiçbir adım atmamaktadırlar. Birçok arkadaşımın evine misafir olarak gittiğimde, misafire “hoş geldiniz” diyemeyecek kadar içe kapanık kişilikler oluşmuş. Doğada gezip, yılanla, akreple, keklikle, tavşanla, sincapla ve daha nice varlıkla karşılaşmamış... Gökyüzüne bakıp saman

Çağımızın hız problemi hepimizi acul birer insan haline getirdi. Nesiller boyu devam edecek bir işin sonucunu bile yaşarken görmek istiyoruz. Her işte acele ettiğimiz için, ortaya mükemmel eserler çıkmıyor. Yalap şalap ve baştan savma yapılan işlerin ise kimseye faydası olmuyor. Kitap okumayı bile hızlı hale getirdiler. “Hızlı kitap okuma kursları” veriliyor. Tamamen fiyasko, tamamen bir beyin kısırlaştırma ameliyesi... Hız bazen iyi bazen zararlıdır... Tefekkürde hız fevkalade tehlikelidir...

yolundaki yıldızları seyre dalarak kendi varlığı ve evren üzerinde tefekkür etmemiş... Bütün bunlar olmayınca, kendisine “egosantrik” bir dünya kurmuş ve orada mutlu olmaya çalışıyor.

**5. Yeteneklerini Zorlamamak:** Sıradan biri olarak yaşamak ve hayatını böyle sürdürmek gençlerin çoğunu rahatsız etmiyor. Çevremizde, Allah’ın verdiği yetenekleri bir milim yerinden oynatamayan ve uçlara doğru zorlamayan bir sürü genç var...

**6. Yöntemsizlikten Doğan Başarısızlık:** Ders çalışırken, bir işi yaparken, şahsi bir sorununu çözer-

ken hiçbir yöntem kullanmıyor. Sorunlarını el yordamı ile çözmeye çalışıyor. Problemleri için “çözüm hapları” istiyor.

**7. Problemlerinin Farkına Varamamak:** Gençliğin belki de en önemli sorunu, probleminin farkına varamamaktır. Sigarayı bırakamıyorsa, gerekçe olarak sıkıntılarını gösteriyor. Oysa problem kendi iradesinde...

**8. “İnsan” Olarak Değerinin Farkında Değil:** “İnsan” yaratılmış olmanın anlamını ve sorumluluğunu yeterince idrak edecek hiçbir adım atmıyor. Yaşadığı hayatı ve içinde yaşadığı sistemi sorgulayamıyor.

**9. Sabırsızlık Sorunu:** Bu sadece gençlerde değil, belki de toplumun tümünde var olan bir problem. İğneyle kuyu kazacak bir sabrımız yok... Çağımızın hız problemi hepimizi acul birer insan haline getirdi. Nesiller boyu devam edecek bir işin sonucunu bile yaşarken görmek istiyoruz. Her işte acele ettiğimiz için, ortaya mükemmel eserler çıkmıyor. Yalap şalap ve baştan savma yapılan işlerin ise kimseye faydası olmuyor. Kitap okumayı bile hızlı hale getirdiler. “Hızlı kitap okuma kursları” veriliyor. Tamamen fiyasko, tamamen bir beyin kısırlaştırma ameliyesi... Hız bazen iyi bazen zararlıdır... Tefekkürde hız fevkalade tehlikelidir...

**10. Okumama Hastalığı:** Bugüne kadar kitap kurdu olan hiçbir gence rastlamadım. Meramlarını kısır bir dille ve yetersizlik içinde kıvrınarak anlatmaya çalışıyorlar.

Uyanık kalmak ve yeteneklerimizin farkına varabilmek için öncelikle sorunlarımızın farkında olmalıyız. Bizim için sorun olanla, sorun olmayan şey nedir? Küçük sorunların mı adamıyız, yoksa büyük sorunların mı? Bütün mesele, sorunlarımızla baş edecek biyolojik donanımımızı, entelektüel birikimimizi ve ruhsal özgücümüzü yerinde kullanabilmektir.

Doç. Dr. M. Akif ÖZER  
Gazi Ün. İİBF Kamu Yönetimi Böl.

## YENİ İŞE BAŞLAYANLAR İÇİN KARIYER YÖNETİMİ



### Giriş

Kariyer en kısa şekliyle yaşam boyunca süren uğraş biçiminde tanımlanmaktadır. Kuruluşlarda ilerlemek ve yükselmek amacıyla genç yaşlarda girilen ve ilke olarak emekliliğe kadar sürdürülen bu uğraş, psikoloji bilimi açısından bireyin iş ile ilgili pozisyonları, kişisel yaşam süreci boyunca peş peşe kullanması biçiminde ifade edilmektedir (Öğüt, 2001: 180). Kişinin çalışma yaşamının planlanması olan kariyer, esasen bir kişinin tüm çalışma yaşamını kapsayan bir süreçtir. Kariyer yönetimi uygulamaları ise kuruluşlarda çalışanların mesleki gelişiminin sağlanması sürecinde yapılan çalışmaları kapsamaktadır.

Son yıllarda özellikle insan kaynakları yönetimi alanında kariyer yönetimi uygulamaları en çok dikkat çeken konuların başında gelmektedir (Aktan, 1999:1). Günümüzde kuruluşlar, yaşanan hızlı değişim ve rekabet koşullarında en önemli sermayenin insan olduğunu öğrenmişler ve kariyer yönetimi olanakları ile çalışanlarına yatırım yapmaya başlamışlardır. Genç yaşta meslek hayatına atılan birçok insan kuruluşlarından, hayatlarının çok önemli bir kısmını kaplayan, emekli olana kadar geçirecekleri çalışma sürelerinin “kariyer yönetimi uygulamaları” ile yönlendirilmesini beklemektedirler. Hem özel sektör hem de kamu sektörü için, insan kaynaklarının etkinliği ve verimliliği üzerinde doğrudan etkisi olan bu hassas konu, artık kuruluşlarca özenle ele alınması gereken hassas bir yapıya bürünmüştür.



## 1. Kariyer Yönetimi Uygulamaları

Kariyer yönetimi uygulamaları, bir kuruluştaki personelin, ihtiyaçların ve bireysel performansın, potansiyelin ve tercihlerin değerlendirilmesi doğrultusunda yükseltilmesinin ve ilerlemesinin planlanması ve biçimlendirilmesi sürecinden oluşmaktadır (Tortop vd., 2010:69). Bu yönüyle kariyer yönetimi uygulamalarında, kişinin kendisi ve çevresi ile ilgili farkındalık artırılarak kariyer amaçları belirlenmekte, geribildirim alınması ve kariyerlerinde ilerlemeleri sağlanmaktadır (Barutçugil, 2007:1).

Kariyer yönetimi uygulamaları, çalışanların işlerinde ilerlemek, üst düzeylere gelmek istemeleri, aldıkları eğitim, zihinsel yetenekleri, kişilik özellikleri, kendilerini geliştirme düzeyleriyle yakından ilişkilidir. Çalışanın iş yaşamında ve mesleğinde sağlıklı bir şekilde ilerlemesi kariyer yönetimi sayesinde olabilmektedir. Kariyer yönetimi en basit bir anlatımla; kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarınıdır. Bu planların bir süreç olarak oluşturulması hedefe ulaşmada önemlidir. Bu süreçte çalışanların kuruluştaki hareketlilikleri sağlanır ve böylece kişiler motive edilir.

İyi bir kariyer yönetimi uygulanan kuruluşlarda kişiler bir süre sonra hangi statüde olacaklarını bilebilir veya tahmin edebilirler. Kişinin bunu bilmesi, onu işine ve kuruluşuna bağlar, motivasyonunu artırır (Taştan, 2007:2). Çünkü kişilerin motivasyonu, verimi ve başarısı arasında doğru orantı vardır. Motivasyonu yüksek kişi, kapasitesi ve verimi yüksek kişi olarak her zaman verimli ve başarılıdır (Peker-Aytürk, 2002:60). Literatürde zaten motivasyon, modern yönetim işlevlerinden yönetmenin araçlarından biri olarak da kabul edilmekte ve yöneticilerin personelin kuruluş amaçlarını gerçekleştirme yolunda çeşitli biçimlerde teşvik etmesi olarak tanımlanmaktadır (Budak-Budak, 2006:246).

Kariyer yönetimi, temelde çalışanların desteği ile yürütülen bir görev olmasına karşın, kuruluşun değişik kademelerinde yöneticilerin sorumluluğunda olması gereken ve yöneltme işlevinin içinde düşünülebilen bir uğraşı alanıdır. Çağdaş yönetimde çalışan yaratıcılığını ortaya çıkarmaya çalışan kuruluşlar, bireyin kariyeri ile bizzat ilgilenmeye başlamışlardır

(Ölçer, 1997:89). Çünkü teknolojideki hızlı değişim, küresel dolaşım imkanı kazanan bilgiye ulaşmayı kolaylaştırmış, bu da rekabet ortamını artırmış, artan rekabet ortamında fark yaratmak için kuruluşların yönetim yaklaşımlarında da önemli değişiklikler meydana gelmiş ve insana verilen önem artmıştır. Kuruluşlar artık ulaştığı bilgiyi en iyi şekilde kullanabilen, sorgulayan, araştıran bireylere sahip olmak ve bünyede muhafazasını sağlamak için kariyer yönetimine, iş tatmini ve motivasyona daha fazla önem verir hale gelmişlerdir.

Kuruluşların bireyin kariyeri ile ilgilenmeye başlamalarının diğer bir nedeni de, kariyerin bireyin iş hayatında bulunduğu pozisyonları ve bu pozisyonlarla ilgili tutum ve davranışları ile yaptığı işleri içeriyor olmasıdır. Kariyer kavramı, hem bireylerin işe dair eylemlerini, hem de bu eylemlere yönelik tutum ve davranışlarını kapsamaktadır. Bireyin kariyerinde kendisi yanında, kuruluşların de etkisi vardır. Bu etki bir yandan çalışanın kariyerini yönetirken diğer yandan onun fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarını tatmin edebilmekle yakından ilişkilidir. Kariyer yönetimi aynı zamanda, çalışanın yetenek ve ilgilerini analiz etmelerine yardımcı olmak ve kariyer geliştirme faaliyetlerini planlamak amacıyla da yürütülür. Kariyer yönetimi veya planlaması, iş dünyasına giriş, atamalar, transferler ve iş değiştirmeleri kapsar. Kariyer yönetiminde de bazen birey, bazen kuruluş, bazen de ortak olarak alınan kararlar yer almaktadır. Kuruluşlarda kariyer yönetimine önem verilmesinin nedeni, bireyin iş doyumunu ve kuruluşta kalmasını sağlama amacına yönelik (Taştan, 2007:1) olmasından kaynaklanmaktadır.

Kariyer yönetimi, bireylerin, kişisel kariyer planları ile kuruluşun kariyer sisteminin uyumlaştırıldığı, süreklilik gösteren ve hazırlık, uygulama ve kontrol aşamalarından oluşan bir süreçtir. Amacı, bireylerin kuruluş içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesine yardımcı olmaktır. Böylece bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatmini, kuruluşta ise etkinlik ve verimliliğin artması sağlanır. Böylelikle bireyin kariyer planı, kuruluşun kariyer geliştirme araçları ile desteklenmiş olur. Burada kariyer ile bireysel ve örgüt-

sel bakış açıları bütünleştirilmektedir. Yani bireysel hedeflerle örgütsel ihtiyaçlar uyumlaştırılmaktadır. Bu süreçte birey ve kuruluşa karşı taraflar birbirlerini destekleyici roller üstlenirler (Uzun, 2004:29-30).

Kariyer yönetimi uygulamaların önemi, kuruluşların çalışanların yeteneklerini ve çıkarlarını analiz etmelerine yardımcı olması ve kariyer geliştirme faaliyetlerini planlanmasından kaynaklanmaktadır. Bu yöntemin kuruluşlarda geçerli bir uygulama olarak görülmesindeki etken düşünce, kuruluş ve bireysel amaçlar arasındaki uyumun, iş doyumunu ve kuruluşta kalma kararında temel belirleyici olduğudur. Kariyerle ilgili bireysel yetenek ve ilgi alanlarının kuruluşun amaçlarıyla uyumlaştırılması, hem birey hem de yöneticiler için sürekli işlem olarak düşünülmelidir. Kariyer yönetiminin başarısı bu durumla doğrudan ilişkilidir.

Kariyer yönetimi, kuruluşlarda çalışanların potansiyelinden en üst düzeyde yararlanabilmesi amacıyla hizmet için başvuru alan bir yönetsel uygulamadır. Bunun en önde gelen koşulu, yöneticiler ve yönetim basamakları dışında çalışanlar arasında iletişim kanallarının sürekli açık tutulmasıdır. Bu yolla uygulanan kariyer yönetimi tekniklerinin başarısı, bireysel kariyer planları ile kuruluş amaçlarının birleştiği noktaların sayıca çokluğuna bağlıdır. Yöntemin esasını, yönetimin çalışanların kariyerini geliştirmelerine destek olma düşüncesi oluşturmaktadır. Bunun için bireyin potansiyelinden haberdar olunması gerekir. Bu bilgi, kariyerle ilgili amaçların hatalı belirlenmemesi için yararlıdır. Kuruluşlarda uygulanan çeşitli kariyer yönetimi teknikleri, bireyin potansiyelinin belirlenerek buna göre kariyerinin geleceğiyle ilgili planlar yapmasına yardımcı olunmasını kapsar (Berberoğlu, 1991:143-144).

Birey açısından kariyer yönetimi; bireyin bilgi, beceri, ilgi ve amaçları üzerinde biçimlenirken, kuruluş açısından kariyer yönetimi, iş, pozisyon ve kısa/uzun dönemli örgütsel ihtiyaçlar üzerine kuruludur (Öğüt, 2001:180). Bu yönüyle kariyer yönetimi, işe yerleştirme, potansiyel değerlendirme, danışmanlık, eğitim gibi insan kaynakları faaliyetlerini içine alan, bu faaliyetler aracılığıyla, bireyin ilgi ve kabiliyetlerinin örgütsel fırsatlar ile eşleştirilmesi ve istenilen diğer örgütsel sonuçların başarılması için

tasarlanan faaliyetler bütünüdür. Bu süreçte yöntem, bireyin kariyer planlarına ulaşabilmesi için kuruluş tarafından desteklenmelidir. Böylece bireyler, kariyer planlarına ulaşırken, kuruluş de insan kaynağını ihtiyacını karşılamak üzere hedefler, planlar ve stratejiler oluşturarak yürürlüğe koymaktadır (Erdoğan, 2003:15).

Kariyer yönetimi, çalışanların buldukları konumun farkında olması, bir sonraki adımın ne olacağını bilmeleri, geleceği öngörebilmeleri ve uygun hazırlıkları yapabilmeleri açısından çok gerekli ve yararlı bir çalışmadır. Uygulama, işe başlarken kişilere doldurtulan, ne yapmak istedikleri, amaçları ve hedeflerini belirleyen formlarla başlar. Kuruluş şeması ve kişinin iş alanına uygun olarak çalışanın kariyer planı çizgisinin çizilmesiyle devam eder. Ancak bu süreçte çalışanın işinde ilerlemesinin birçok faktöre bağlı olduğu da unutulmamalıdır. Bunlardan en önemlisi kişiye bağlı faktörlerden işinde göstermiş olduğu performanstır. Performans değerlendirme sonucu elde edilen bilgiler, kariyer yönetimini uygulamada kullanılan önemli kriterlerdendir.

Kariyer yönetimi sürecinde çalışanlar, kendilerini bir bütün olarak gözden geçirmeli, eksik yönlerini, yeteneklerini, bilgi ve becerilerini değerlendirmelidirler. Kuruluş içinde veya dışında ulaşabilecekleri kariyer olanaklarını iyi incelemelidirler. Kariyer olanaklarını iyi değerlendirebilmesi için kişisel ihtiyaç ve hedefler, her çalışan tarafından tam ve objektif olarak belirlenmelidir (Taştan, 2007:2). Çalışanlar bu süreçte kendilerini değerlendirirken; kuruluş te kendi değerlendirmesini yapmalı ve sahip olduğu insan kaynağını gözden geçirmelidir. Kişilerin kuruluş içindeki yükselme olanakları, biçim ve şartları belirlenmelidir. Yine kuruluş tarafından çalışanların nasıl ve nereye gidecekleri izlenmeli, özellikle performans değerlendirme sonuçlarından etkin bir şekilde yararlanılmalıdır

## 2. Kariyer Yönetimi Uygulamalarının Amaçları

Kariyer yönetimi uygulamalarının amacı, bireylerin kuruluş içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesine yardımcı olmaktır. Bö-

lece bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatmini, kuruluştaki ise etkinlik ve verimliliğin artması sağlanır (Erdoğan, 2003:16). Kariyer yönetimi genelde kuruluşun yönetiminin sürekliliğine olan ihtiyacının karşılanmasını sağlamak, özverili personeli, yetenekleriyle orantılı sorumluluk düzeyine çıkaracak eğitimi ve tecrübeyi vermek ve potansiyeli elverişli bireylere, yetenekleri ve amaçları doğrultusunda potansiyellerini gerçekleştirmeleri ve kurum içinde başarılı bir kariyer yaşamına sahip olmaları için, ihtiyaç duydukları rehberliği ve güdülemeyi sağlamak amaçlarıyla uygulanır (Tortop vd, 2010:208).

Günümüzde teknolojik değişme ve gelişmeler, işlerin niteliğinin değişmesi, gelecekteki ihtiyaçlar, kuruluşları kariyer yönetimi uygulamalarına önem vermeye yöneltmiştir. Kariyer yönetimi şu amaçları gerçekleştirmek için uygulanmaktadır (Uzun, 2004:37-38):

- İnsan kaynaklarının etkin kullanımı: Kuruluşlarda çalışanların kendi yetenek ve isteklerine göre en uygun pozisyonda görevlendirilmeleri çok önemlidir. Bu aşamada kuruluş ve çalışan kendi isteklerini en uygun noktada uzlaştırmaya çalışırlar. Çalışan için iyi bir yaşam standardı, kendini iş yerinde iyi hissetme önemli iken, kuruluş için ise verimlilik ve karlılığın artırılması temel hedeflerdir.
- Yükselme ihtiyaçlarının tatmini için çalışanların değerlendirilmesi: Çalışanlar kuruluşlarda belirli süreler sonunda kendi durumlarının iyileştirilmesi isteğinde bulunurlar. Bu, çalışan kişi için bir ihtiyaçtır. Yıllarca aynı pozisyonda çalışan bireyin verimliliği elbette daha az olacak, aynı

durumda kuruluşun da çalışanın yeteneklerinden tam olarak yararlanamaması söz konusu olacaktır.

- Yeni ve farklı bir alana giren çalışanın değerlendirilmesi: Bazı durumlarda çalışanlar yeni ve farklı bir alanda çalışmak isteyebilir veya kuruluş tarafından farklı alanda çalıştırılmaları söz konusu olabilir. Bu yeni durumun hem çalışan hem de kuruluş açısından olumsuzluklara yol açmaması için kariyer yönetimi faaliyetlerinden yararlanılması gerekmektedir.
- İyi eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş başarımının yükseltilmesi: Bunun için çalışanların iyi bir eğitim alması ve kuruluşlarda sağlanan kariyer geliştirme olanaklarından yararlandırılması gerekmektedir. İşe yeni başlayanlarda, işe göre bir eğitim almış olma şartı aranır. Ancak çalışanların yeni durumlara uyum sağlayabilmesi ve gelişmeleri izleyebilmeleri için kuruluş içi geliştirme imkanlarından yararlanmaları, bireysel ve örgütsel tatminin sağlanması açısından önem taşımaktadır.
- Çalışanların tatmininin, sadakatinin ve işe bağlılığının sağlanması: Kuruluştaki çalışanları, kuruluşu bağlayan farklı tatmin unsurları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışanın kuruluştan iyi bir yaşam standardını sağlayabilecek düzeyde bir ücret istemesidir. Kamu ve özel sektörde iyi bir ücret düzeyi çalışanın kuruluşu bağlılığını ve verimli çalışmasını sağlayan önemli bir etkidir. Bunun yanında çalışanın doldurduğu statünün toplum tarafından saygı duyulan veya önemli sayılan bir konumda olması da gerekmektedir.
- Bireysel eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesi: Kuruluş içerisinde çalışan bireyin gerekli eğitim olanaklarından yararlanması ve bireysel gelişimi için gerekli ihtiyaçların saptanması kuruluş-birey ilişkisinde önemli bir konudur. Bunların en iyi biçimde belirlenebilmesi için kuruluş ve birey arasında sürekli bir etkileşimin kurulması gerekmektedir. Kariyer yönetimi uygulamaları bu süreçte devreye girer.

Görüldüğü gibi en genel şekliyle kariyer yönetiminin amacı, çalışanların ilgi ve yeteneklerini analiz ederek kuruluştaki tüm çalışanların tatminini sağ-



lamaktır. Kuruluş kariyer yönetimi uygulamalarıyla; çalışanların memnuniyetini sağlamayı, insan kaynaklarından etkin ve verimli bir şekilde yararlanmayı, çalışanları motive etmeyi ve işte ilerleme konusunda gerekli düzenlemeler yapmayı (Aktan, 1999:2) hedefler.

Kariyer yönetimi uygulamalarının kuruluşlarda herhangi bir olumsuzluğa yol açmamasındaki temel koşul, öncelikle programların amacının ve kapsamının çalışanlara net olarak açıklanmasıdır. Bu tür programların hem kuruluşun ve hem de bireyin yararına olacağına her iki tarafın inanması gerekir. Kariyer yönetiminin uygulanmasına en son karar verecek olanlar kuruluşların üst basamaklarındaki yönetim kadrolarıdır. Bu bakımdan bireysel kariyer planlamasının, kariyer amaçlarına kuruluşun destek yöntemlerinin, bireysel ve örgütsel amaçlarının birleştiği noktaların, bireylerin kariyerle ilgili tutum ve davranışlarını nasıl biçimlendirip yönlendirdiği kuruluş yöneticilerini iyi değerlendirmesi gereken bir konudur (Berberoğlu, 1991:148).

Kariyer yönetimi uygulamalarının özünü yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sürekli yapıcı iletişim oluşturmaktadır. Çalışanların bireysel kariyer planlarının sağlıklı kararlara dayanması ve bunların kuruluşun amaçları ile uyum sağlaması iki yönlü iletişimin başarısına bağlıdır (Berberoğlu, 1991:146). Kariyer yönetimi çalışanlara biçimsel iletişim kanalları ile yaklaşımı amaçlar. Bireysel kariyer planlarında yol gösterilmesi ve destek olunması, yönetici-ast yakınlaşmasını sağladığı oranda, çalışanların kuruluşa bağlılığını ve verimli çalışma isteğini de artırır. Yönetici-ast iletişimi yanı sıra personel yönetimi faaliyetleri içinde de kariyer planlaması uygulamaları düzenlenebilir (Ölçer, 1997:88). Bu durumda düşük maliyetlere katlanarak, geleceğe bilinçli ve güvenli bakılması yoluyla çalışanların güdülenmesi ve kuruluşla bütünleşmesi sağlanabilir.

### 3. Kariyer Yönetiminde Aşamalar

Tüm kuruluşlarda kariyer yönetimi, bir ihtiyacın belirlenmesi ve kariyer araştırması ile başlamaktadır. Bu aşamada kişi, kendisi ve çevresi ile ilgili bilgileri bir araya getirmeye çalışmaktadır. Kendisinin

farkında olabilmesi için; kişisel değerleri, inançları, ihtiyaçları, amaçları, istekleri ve yetenekleri hakkında objektif değerlendirme yapabilmelidir. Çevresinin farkında olabilmek için ise, kişinin ilgilendiği işin gereklerini ve var olan iş fırsatlarını tanıması gerekmektedir (Barutçugil, 2007:2).

Bir kuruluşta işe başlamak, kariyerin yalnızca başlangıcıdır. Kariyer, bir kişinin tüm çalışma yaşamını kapsar. Bu konuda yapacağı tercihler ve planlama, bir kişinin öğrenci olarak kuruluşa katılmasını, bağımsız biçimde deneyim kazanmasını, sorumluluklara sahip olmasını, orta yaş krizlerini, kişinin kuruluşta yana doğru ya da yukarı doğru hareketliliğini ve geri çekilmesi ile emekliliğini (Aldemir-Ataol-Budak, 2001:211) belirler. Bundan dolayı, söz konusu bu gelişmeler kariyer yönetiminin tüm sürecine dağılır ve kuruluşa ilk girişten, iş yaşamından emekli oluncaya kadar sürer.

Kariyer yönetiminin başlıca aşamaları; kuruluşta çalışma yaşamına başlamak, ikinci olarak ilerlemek ve yükselmek, üçüncü aşamada, çalışma yaşamının son yıllarını yaşamak ve dördüncü aşamada, emeklilik ve işten ayrılma (Aktan, 1999:1) şeklinde belirtilebilir.

Görüldüğü gibi kariyer yönetimi sürecinde çalışanlar tipik olarak dört farklı kariyer aşamasından geçerler. Her aşamada geçirilen süre bireyden bireye değiştiği gibi, her bir aşamada beklenti ve ihtiyaçları da değişmektedir. Bu aşamaları şu şekilde özetleyebiliriz:

- **Oluşum:** Kariyerin başlangıcında ortaya çıkar. Bu aşamada birey güvenlik ihtiyaçlarına önem verir. Özellikle yöneticilerinden bu konuda destek bekler. Burada yöneticilerin rehber rolü üstlenerek kişiye yaklaşım göstermeleri çok önemlidir.
- **Gelişme:** Bu aşama gerek aynı kuruluş içinde gerekse kuruluşlar arası bir işten başka bir işe geçme sürecidir. Kişinin ilgisi güvenlik ihtiyacından başarı, saygınlık ve bağımsızlık ihtiyacına doğru kayar. Sorumluluk ve öncülük etme özellikleri taşıyan işlere geçme isteği egemendir.
- **Sürdürme:** Bireyin gelişmesinin sınırlarını erişip, yaptığı işte yoğunlaştığı aşamadır. Önceki aşamalarda birey maddi, manevi pek çok ihtiyacını tatmin ettiğinden dolayı artık yeni kazançlar

sağlayamaz. Var olan kazançlarını korumaya yönelir ve yaratıcılığını sürdürebilir. Kişinin bu aşamadaki en önemli ihtiyacının saygınlık olduğu kabul edilir.

- Çekilme: Kişi artık kariyerini tamamlamıştır. Çalışırken yapması mümkün olmayan faaliyetlere yönelerek kendini gerçekleştirme fırsatları bulur (Can, 1992: 304-305).

Kariyer yönetiminde yukarıda belirtilen süreçler; stajyer ya da çırak olmak, meslektaşlık, eğitici olmak ve sponsor ya da kaynak olmak şeklinde de ele alınabilmektedir. Her aşamanın uzunluğu kişinin yaşına değil, işin niteliğine ve kişisel özelliklere bağlıdır. Her aşamada çözülmesi gereken farkı sorunlarla karşılaşmaktadır.

Stajyer ya da çıraklık aşamasında iş için önemli olanlar ya da öncelikli olanlar öğrenilmektedir. Bu süreçte başkalarının yardımına ve desteğine ihtiyaç duyulur ve bir tür bağımlılık söz konusudur. Meslektaş olunduğunda kişi, giderek bağımsızlığını kazanmaya başlar. Ancak, bunun için yeteneklerin kazanılması ve bunun kanıtlanması gerekir. Benzer işi yapanlarla yakın ilişkiler kurulur ve aynı düzeyde olmanın verdiği iletişim kolaylığı sağlanır.

Kuruluşa eğitici aşamasına gelindiğinde, kişi, diğerlerini yönetmek ve yönlendirmek için yeterli düzeyde beceri geliştirmiş ve bunu paylaşmaya hazır duruma gelmiş demektir. Birden fazla alanda çalışabilirler ve bunun gerektirdiği yetki ve sorumlulukları almaya hazırdır. Yanında çalışanlarla iyi ilişkiler geliştirir ve onların da sorumluluklarını taşıyabilir. Son aşama olan sponsorlukta ise, kişi, kuruluşun stratejilerine ve amaçlarına biçim verebilecek düzeyde bilgi, beceri ve deneyim birikimine sahip olur. Yeni fikirler üretebilecek, girişimleri başlatabilecek güce, akla ve cesarete sahip bulunmaktadır. Tüm çalışanların akıl ve destek almak için kaynak olarak gördükleri kişilerdir (Barutçugil, 2007:5).

Kariyer yönetiminde hayli önemli olan bu aşamalara biraz daha ayrıntılı baktığımızda aşağıdaki durumla karşı karşıya kalıyoruz:

Kuruluş çalışanı yukarıda belirttiğimiz birinci aşama olan çıkarlık döneminde başkalarının yönlendirilmesi altında çalışmaktadır. Bu dönemde bir veya daha çok rehberle yardım ederek ve onlardan

öğrenerek çalışmalarını sürdürür. Birey, ikinci aşamada katkı sağlayıcı olarak kendi yeterliliğini ortaya koyarken, üçüncü aşamada diğer insanlara rehberlik etmekte, dördüncü aşamada ise kuruluşa yön vermeye çalışmaktadır.

Birey çıraklık aşamasında rutin işlerle uğraşmaktadır. Rutin işleri kabul etmek ile daha meydan okuyucu işler bulma arasında optimum denge kurmaya çalışmak bu aşamada bireyi zorlar. Bu dönemdeki ilişkiler, kariyer hayatının etkinliğinde kritiktir. Rehberler tarafından bireye işlerin nasıl yapılacağı öğretilir.

Birey ikinci aşamaya geçtiği zaman teknik olarak bağımsız çalışabilecek bir profesyoneldir. Birey bu aşamada profesyonel becerilerini yükseltmek ister. Bunu başarmanın yolu belli bir alanda uzmanlaşmaktır. Bu sırada birey ne kadar uzmanlaşmak gerektiği konusunda kariyer ile ilgili bir ikilem de yaşamaya başlar. Bu aşamada üstlerin yönlendirmesi azalmasına rağmen, birey hala bazı kişilerin astı olmayı sürdürür (Erdoğan, 2003:84-86). Bu süreçte birey için geçerli olan amaç belirleme ve strateji geliştirmedir. Gerçekçi amaçlar belirleyebilmenin ön koşulu kişinin kendisinin ve çevresinin farkında olmasıdır. Amaç belirli bir zaman içinde ulaşılmak istenen noktayı ya da düzeyi belirtir. Amacın doğru belirlenmesi için spesifik, ölçülebilir ve ulaşılabilir olması, anlamlı bir sonuç ifade etmesi ve zaman sınırı koyması gerekir. Amacın belirlenmesi, kişiyi motive edecek ve iş yaşamındaki başarı düzeyini kontrol edebileceği bir kriter sağlayacaktır. Böylelikle, kişi dikkatini, gücünü ve kaynaklarını kariyer hedeflerini elde etmek için kullanacaktır (Barutçugil, 2007:3).

Birey üçüncü aşamada, başkalarını etkileyen, onlara yol gösteren ve onları geliştirmeye çalışan bir kişi olur. Bu aşamada birey ilgi ve kabiliyetlerini geliştirmekte ve birden fazla rol üstlenmektedir. Bu rollerin bazıları, biçimsel olmayan rehberlik, yeni fikirler üreten bir insan olmak ve yöneticiliktir. Bu üç rol, çoğu zaman artarda oynanır. Kariyerin ikinci aşamasında, kendisiyle ilgilenen birey, bu aşamada başkalarıyla ilgilenmeye başlar. Birey, amaç belirleme, yetki devretme ve koordinasyon gibi insanlar arası ilişki becerilerine ihtiyaç duyar. Bu dönemde iç

dünyasında bazı değişiklikler yaşar. İnsanlara rehberlik etmek ile onları bağımsız bırakmak arasında bir denge kurmaya çalışır (Erdoğan, 2003:84-86).

Bu dönemde birey, uzun dönemli ve geniş kapsamlı bir yaklaşımla belirlediği kendini amacına ulaştıracak olan yol ve yöntemleri uygulamaya başlar. Yani belirlediği kariyer stratejisini uygulamaya koyar. Amaçlarına doğru ilerlerken gerek iş ile ilgili gerekse iş dışı konularda geribildirim alma ihtiyacı duyar. Çalışanlar, kendi yönetici ve deneticilerinden, iş arkadaşlarından, çalışanlarından ve insan kaynakları biriminden kendi performanslarıyla ilgili geribildirim almak isterler. Bunların ışığında kişisel ve mesleki gelişimlerini planlamak ve performanslarını geliştirmek isterler. Kişiler, aile üyelerinden, sosyal yaşamlarındaki dostlarından ve iş arkadaşlarından aldıkları geribildirimlerle kariyer amaçlarını pekiştirirler ya da değiştirirler (Barutçugil, 2007:3).

Kariyerin dördüncü aşamasına gelindiğinde, birey kuruluş yönünü belirlemede etkili olmaktadır. Yöneticilik, iç girişimcilik ve fikir üretmek, bireyin bu dönemdeki önemli rolleridir. Bireyin kuruluş yönünü belirlemede en önemli etkisi, kuruluşa kilit personelin seçimi ve geliştirilmesi sırasında görülür. Gündelik işlerden uzaklaşmaya başladığı için yakın nezaret olmadan işlerin yapılmasını sağlayacak yeni araçlar bulmak, birey açısından en önemli psikolojik konulardır. Bu araçlar, kaynak aktarımı, personel seçimi, kuruluş tasarımında değişim gibi farklı biçimlerde olabilir (Erdoğan, 2003:84-86).

Yukarıda belirttiğimiz tüm aşamalarında kariyer, belli bir zaman diliminde bir kere seçilen bir olgu olarak ele alınmak yerine, değişik aşamalardan oluşan ve zaman içinde değişim geçiren bir olgu olarak görülmelidir. Burada kariyer gelişimi, aşamalı ve

evrimsel bir süreçtir (Erdoğan, 2003:20). Bundan dolayı kariyer aşamalarını yetişkin gelişimi ile ilişkilendirerek değerlendirmek gerekir.

Kariyer aşamalarında bireyler, kendi yaşamında meydana gelecek değişiklikleri tahmin ederek bunlara daha iyi hazırlanmalıdırlar. Bireylere yaşamın değişik aşamalarında, değişik sorunlarla karşılaşacakları için bunlarla baş edebilecekleri değişik beceriler kazandırılmalıdır. Bir aşamadan diğer bir aşamaya geçiş zor ve sancılı olabilir. Ancak geçişlerin farkında olmak, süreçteki zorluğu azaltacaktır (Erdoğan, 2003:20).

Kariyer aşamalarında bireylerin bazı adımları yaşamadan ilerlemesinin mümkün olup olmadığı, bu süreçte yaşanan sorunların başında gelmektedir. Araştırmacılar, bunun mümkün olduğunu ancak, bu aşamalar yaşanarak ilerlemenin başarıyı artırdığını ileri sürmektedirler. (Erdoğan, 2003:86). Kariyer aşamaları modelinde bu aşamaya sadece başarılı insanların ulaşabileceği şeklinde de eleştiriler yapılmaktadır.

#### 4. Kariyer Yönetim Modeli

Kariyer yönetimi bir model çerçevesinde ele alınmak istendiğinde üç boyuttan oluşan bir yapı karşımıza çıkar. Bunun ilk boyutu öznel yön yani değerler, tutumlar, kişilik ve davranışlardan oluşmaktadır ve birey odaklı bir boyuttur. İkinci boyut nesnel yön; yani iş, işsel eylemler, konu seçimleri, tercihler, planlar gibi somut olgulardır. İkinci boyut da kuruluş odaklıdır. Üçüncü boyut ise; öznel yönün uzantısı olarak kişisel amaçlar ile, nesnel yönün uzantısı olan örgütsel amaçların bütünleştirilmesidir.

Kuruluşlar kariyer yönetimi uygulamalarının kim tarafından gerçekleştirileceği konusunda bazı seçeneklerle karşı karşıya kalabilirler. Çeşitli tekniklerin kuruluşun kendi çabaları ve personeli ile uygulanması ya da küçük kuruluşlarda dışarıdan danışmanlara görev verilmesi söz konusu olabilir. Özellikle kariyer yönetimi ile ilgili programların oluşturulmasında, dışarıdan uzman danışmanlara duyulan gereksinim büyük kuruluşlar için geçerlidir (Berberoğlu, 1991:145).

İster dışarıdan danışmanlara ihtiyaç duyulsun, isterse kuruluş kendi içinden çözümler bulsun, ka-



riyer yönetimi uygulamalarında mutlak dikkat edilmesi gereken kariyer modelleri bulunmaktadır. Bu modelleri kısaca şu şekilde açıklayabiliriz (Erdoğan, 2003:23):

- Durgun-durum kariyer: Kariyer seçimi, yaşam boyu sürecek bir mesleğin bir kere kalıcı olarak seçilmesidir. Bireyin kariyerinde çok az değişiklik olur. Bu kariyer yapısında güven ve yeterlilik temeli esastır.
- Doğrusal kariyer: Kariyer faaliyeti yaşam boyu sürer. Kariyer bir kuruluşta hiyerarşik kademelerde yukarıya doğru ilerlemedir. Ana güdüler, ilerlemek ve güç elde etmektir.
- Spiral kariyer: Kariyer seçimi, bir dizi meslek ve o mesleklerde kazanılan deneyim ve beceriler yoluyla gelişir. Birey bir alanda kendini geliştirir ve belli bir sonra sıkılmaya başlar. Yeni bir alan ve bu alanda yeni beceriler kazanma, tekrar sıkılma şeklinde süreç devam eder. Bu kariyer türünde ana güçlük büyüme-dir.
- Geçici kariyer: Burada kariyer seçimi süreklidir. Seçim sıklığı, bir ile dört yıl arasında gerçekleşir. Değişiklikler, yatay hareketlilik şeklinde olur. Dışardan bir gözlemciye göre, istikrarsızlık gibi görünen bir durum birey için anlamlıdır. Kimlik, meydan okuma ve değişiklik, hareketlilik sebebi olur. Alanlar ve meslekler yıllar içinde değişir

Kariyer modelleri incelenirken kariyer yönetimi-ni bir sınıflandırma yaparak ele almak gerekmektedir. Çünkü gerek kuruluş açısından gerekse birey açısından kariyer yönetimi uygulamalarına dolayısıyla yukarıda bahsettiğimiz modellere bakış açısı değişmektedir. Şimdi de kuruluş açısından ve birey açısından kariyer yönetimi anlayışlarını açıklamaya çalışalım:

\*Kuruluş açısından kariyer yönetimi: Bu anlayışta kuruluşta görev alan tüm personelin bir kariyer planlaması modeli çerçevesinde kapsanmasını öngörülür. Ancak kuruluş yukarıya tırmanacak bireyleri seçer ve onlar için özel kariyer patikaları hazırlar. İlk işlem, kuruluş içindeki pozisyonların fonksiyonel özelliklerinin saptanmasına dönük olacaktır. İş analizleri yapılarak iş ve görev tanımları ortaya çıkarılır. Bu pozisyonlar için gerekli bilgi, beceri ve yetenekler belirlenir. Daha sonra kuruluşun alt kade-

melerinde görev yapan bir birey, ileriki dönemlerde yapmakta olduğu işle ilişkilendirilebilecek bir üst pozisyon için hazırlanabilecek, eksiklikleri eğitimle kapatılarak yetiştirilebilecektir.

Bu işlemler için kuruluş ya kendi yöneticilerinden ya da dışarıdan olmak üzere kariyer danışmanları atamak suretiyle çalışanlarına kariyer yönetimi hizmeti verir. Kuruluşun bilgi bankasında bulunan çalışan ile ilgili bilgiler, performans değerlendirme sonuçları, kariyer gereksinme analizleri gibi objektif veriler toplanır. Bireyin potansiyel yetileri ortaya çıkarılmaya çalışılır. Bazı bireyler yetenek, eğitim yetersizliği, düşük performans gibi nedenlerle kariyer basamaklarında çok fazla yükselemezler. Kariyer danışmanları onlar için de ufuk açıcı önerilerde bulunmalı, onları başka yollara sevk etmelidirler.

Birey kuruluş bütünleşmesinin bireye çalışma doyum ve mutluluğu sağlamanın yanı sıra, kariyer yaşamı ile ilgili olumlu katkılar da sağlayacağı açıktır. Bireysel olarak sağlanan faydaların verimliliğe dönüşerek, kuruluş ve yöneticilerin amaçlarının gerçekleşmesini hızlandıracağı düşüncesi her ortam için geçerli olabilir. Bu süreçte yönetimin yapması gereken, bireylere kariyeri ile ilgili fırsat alternatifleri sunmak, maliyeti olumlu katkılarına göre oldukça düşük kalan bir çeşit danışmanlık fonksiyonlarını görmektir

Kuruluşlarda kariyer yönetimi uygulamaları; kuruluş içinde sürekli bir iletişim ağının kurulması, karşılıklı mesajların akıcılığı, bireysel amaçların anlaşılması ve desteklenmesi yoluyla örgütsel amaçların gerçekleşmesi, bireysel kariyer gelişimine yardımcı olunarak, çalışma ortamının daha seviyeli ve yapıcı hale sokulması, kuruluşun gelecekteki faaliyetlerini sürdüreceği nitelikte çalışanların hazırlanması, kuruluşun ya da çalışanlarla ilgili çeşitli konularda uyumsuzluğun en aza indirilmesi, kuruluş çapında iş barışının sağlanması gibi faydaları bulunmaktadır (Berberoğlu, 1991:142).

Kariyer yönetiminin kuruluşlarda herhangi bir olumsuzluğa yol açmamasındaki temel koşul, öncelikle programların amacının ve kapsamının çalışanlara net olarak açıklanmasıdır. Bu tür programların hem kuruluşun hem de bireyin yararına olacağına her iki tarafın bilinçle yaklaşması gerekir. Kariyer

yönetimini uygulanmasına en son karar verecek olanlar kuruluşların üst basamaklarındaki yönetim kadrolarıdır. Bu bakımdan, bireysel kariyer planlamasının, bireysel kariyer amaçlarına kuruluşun destek yöntemlerinin, bireysel ve örgütsel amaçlarının birleştiği noktaların, bir arada çalışan bireylerin kariyerle ilgili tutum ve davranışlarını ne şekilde biçimlendirip yönlendirdiği yöneticilerce iyi değerlendirilmelidir (Berberoğlu, 1991:148). Bunun yanında etkin bir kariyer sistemi kurarken kuruluşun yapması gereken düzenlemeler ise şunlar olabilir (Uzun, 2004:40-41):

- İnsan gücü planlaması ve öngörüleme sistemleri geliştirmek,
- Kariyer ile ilgili tercihlere ilişkin bilgilerin yaygınlaştırmasını sağlamak,
- Kariyer danışmanlığı sistemi kurmak,
- Her düzeydeki çalışanların eğitim ve geliştirme programlarını desteklemek,
- İş dönüşümü, iş zenginleştirme gibi uygulamalar yapmak,
- Kariyer geliştirmeye ilgili seminerler ve beceri eğitim etkinlikleri düzenlemek,
- İş duyurularında bulunmak.

\*Birey açısından kariyer yönetimi: Birey yönünden sosyalizasyon süreci, kariyer geliştirmeye ilgilidir. Yani kişi bir kuruluşa tatmin edici iş tecrübeleri sağlayan imkanları bulabilmek amacıyla girmek ister. Bu bakımdan kişinin bir kuruluşa katılarak bir kariyere başlaması ve bu kariyerinde ilerlemesi, kuruluş tarafından uygulanan sosyalizasyon programına ve bireyin bu programdaki başarısına bağlıdır (Can, 1992: 303). Bireysel kariyer yönetiminde bireyin üzerine düşen sorumluluklar, bir çok konuda faaliyette bulunmayı gerektirir. Bu faaliyetlerin planlanması, yerine getirilmesi, bu amaçla kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi, bireysel hedeflerle ve kuruluş beklentileri ile koordinasyonu, sonuçların değerlendirilmesi gibi hususlar, bireysel kariyer yönetimi içinde değerlendirilir (Soysal-Bakan, 2003:852).

Kariyer sahibi olarak bir kuruluşta çalışma yaşamını başlatan her birey, başarılı olmayı ve kariyerinde en üst konuma gelebilmeyi amaçlar. Ülkele-

rin gelişmişliklerine paralel olarak eğitim düzeyleri arttıkça, bireylerin iş seçimi ve çalışma ilişkileri gibi konularda daha bilinçli davrandıkları görülür. Kariyerlerini geliştirme, yüksek ücret ve daha iyi statü amaçları dışında, özellikle genç yaş grubuna dahil olanlar, çalışma ilişkilerinin yakın, esnek ve yapıcı (Berberoğlu, 1991:140) olması arzu ederler.

Bundan dolayı kuruluş yönetimlerinin bireysel amaçları desteklemesi gerekir. Örgütsel amaçlar bireylerin kendi çabalarıyla birleşince anlam kazanır. Kendini tanıma, geleceğe yönelik amaçlarını belirleme, gereksinmelerini karşılayabilme, amaçlarını gerçekleştirebilmek için kendisi ve çevresi ile ilgili çabaları, kaynakları ve öncelikleri tanımlama, işinden, kendisinden ve kuruluştan kaynaklanan engelleri ortaya koyma ve tüm bunları sık sık gözden geçirme, kariyerini geliştirmesi için bireye düşen görevlerdir (Berberoğlu, 1991:140).

Birey açısından bakıldığında da kariyer yönetimi çeşitli aşamalarda gerçekleşir. Bu süreçte ilk adım olan keşfetme-arama aşamasında, birey kariyeri ile ilgili çalışmalara başlar. Hangi işte başarılı olacağını belirler, kişiliğini tanır ve geliştirir. İkinci aşama kurma aşamasıdır ve artık birey aradığı işi bulmuştur. İşle ilgili fırsatları kollamaya ve değerlendirmeye bakar. Üçüncü aşama, orta kariyer aşamasıdır. Birey kurma aşamasında gösterdiği çabalarla kariyerinde artık bir noktaya ulaşmıştır, yeri sağlamıştır. Artık bir öğrenciden çok uygulayıcıdır, sorumlulukları ve görevleri daha fazla ve önemlidir.

Bu süreçte bireylere yönelik olarak, kuruluşta belirlenen kariyer olanakları, diğer taraftan performans değerlendirme için yapılan ölçümler ve çeşitli araştırma sonuçları doğrultusunda çeşitli eğitimlerin yapılması yararlı olacaktır. Kariyer yönetimi, kuruluş içinde tarafsızlıkla uygulanmalı ve herkese eşit fırsatlar sunulmalıdır. Kariyer planlama sürecinde; kişinin yetenekleri, başarısı ve performansı (Taştan, 2007:3) yükseltilmeye çalışılmalıdır.

## 5. Kariyer Yönetimi Araçları

Yukarda da ele aldığımız gibi kariyer yönetimi uygulamaları geniş bir sürece yayıldığı için, bu süreçte çok çeşitli teknik ve uygulamalardan yararlan-



nılır. Bu teknik ve uygulamalara geçmeden önce, kariyer yönetimini etkileyen kariyer politikalarını belirtmekte fayda görüyoruz. Literatürde bu konuda aşağıda belirtilen politikalar tartışılmaktadır:

- Kendin yetiştir veya dışardan al kararları: Kuruluşlar ne ölçüde kuruluş içinden kendi yöneticilerini seçip yetiştireceğine karar vermelidirler. Bunun yanında ne ölçüde bilinçli olarak dışardan elaman sağlayıp bunları istihdam edeceklerini de belirlemek zorundadırlar. Ayrıca yöneticilerin sayısında oluşabilecek eksiklikler nedeniyle ne ölçüde dışarıdan nitelikli elaman alınıp alınmayacağına da karar vermelidirler.
- Kısa ve uzun vadeli politikalar: Kuruluşlarda bilinçli veya bilinçsiz olarak kısa vadeli politikaları benimseyen yöneticiler “burada” ve “şimdi” ilkeleri üzerinde yoğunlaşmışlardır. O anda işlerinde başarılı olacak ve buna göre ödüllendirilecek yüksek performans sahiplerini işe alır ve eğitirler
- Uzun vadeli kariyer planlaması: Bu politikaya inanan yöneticiler, yeteneklileri tespit etmek veya gözü yükseklerde personel sağlamak ve planlanmış işin, daha önceden belirlenen programa uygun olarak ilerlediğini doğrulamak amacıyla, performansı ve potansiyeli veya değerlendirme merkezinden verilen bilgileri ayrıntılı olarak gözden geçirmeye koyulurlar.
- Uzun vadeli esneklik politikası: Kuruluşlarda bazı yöneticiler ise, uzun vadeli esneklik politikası izleyebilirler. O an için iyi performans sağlama üzerinde yoğunlaşmak zorunda olduklarını ve böylelikle de büyük oranda insanlara ilerlemenin yollarını açtıklarını düşünürler. Başta kısa vadeli performans politikası izleyen yöneticilerin tavırlarını benimserler. Ancak mesleğe özgü olmayan eğitim ve iş rotasyonu ya da kariyerde yükselme yollarının açılması doğrultusunda tecrübenin bilinçli bir şekilde artırılması aracılığıyla potansiyelin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gerektiğini kabul ederler. Bu yaklaşım burada ve şimdi politikasının olası kısa görüşlülüğünden ve yapılandırılmış sistemin doğasında bulunan katıllıktan ve gerçekçilik yoksunluğundan kaçınır. Bundan dolayı uzun vadeli esneklik poli-

tikası insan kaynakları yaklaşımlarının ortama uyumlu ve esnek olması gerektiğini benimseyen, stratejik planlamaya dayalı kuruluşlarda izlenen bir yöntemdir (Canman, 1995:118-119).

Belirtilen söz konusu politikaları içiren kariyer yönetimi uygulamaları, bireylerin kişisel kariyer planları ile kuruluşun kariyer sisteminin uyumlaştırıldığı hazırlık, uygulama, ve kontrol aşamalarından oluşan ve süreklilik gösteren bir süreçtir. Bu süreçte, bazen bireylerin kuruluştan bağımsız olarak kariyerlerini planladıkları, kuruluşun de bireyin ilgi ve kabiliyetlerini dikkate almadan terfi ve transferleri yaptığı görülmektedir. Böyle bir durumla karşılaşmamak için, bireysel planların, örgütsel sistemle uyumlu olması, örgütsel sistemin de bireyin ilgi, değer ve yeteneklerini göz önünde bulundurması hedeflenmektedir (Erdoğan, 2003:16).

İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirdiğinden, iş onlar için yaşamsal bir faktördür. Dolayısıyla, çalışan her bireyin, yaşamını planlayabilmek için, mesleğindeki ilerleme olanaklarını, yani kariyer fırsatlarını iyi anlaması gerekir. Bu, bireyin kim olduğunu ve nerede durduğunu anlamasına yardımcı olabilir. Ayrıca, kişiye ileri atılma ya da gerekiyorsa olduğu yerde kalma veya geri çekilme gücü verir. Destekleyici ve anlayışlı yöneticiler, çalışanların meslekte ilerlemesinin önemini anlayan yöneticilerdir. Bu anlayışta olan yöneticiler çalışanların kuruluşta kalmasını da büyük oranda sağlarlar. Kuruluş üst yönetimi ayrıca çalışanların kariyer gelişimini destekleyerek, yüksek potansiyele sahip yöneticilerin kuruluşa daha çok bağlanmasını, insancıl bir yönetim çabasıyla sağlarlar (Barutçugil, 2007:1).

Özellikle kuruluş üst yönetimleri, yukarıda belirttiğimiz amaçlara ulaşabilmek için kariyer yönetimi sürecinde bazı araç ve tekniklerden yararlanırlar. Uygulamada en çok kullanılan araçlar; performans belirleme ve geliştirme, etkili ast-üst ilişkileri ve sürekli iletişim, işbaşı ve iş dışı eğitim programları, yönetimi geliştirme ve yetiştirme, kariyer danışmanlığı, kariyer geliştirme ve planlama grup çalışmaları (Berberoğlu, 1991:144) olarak belirtilebilir. Kariyer yönetimi sürecinde kullanılan araçların bir kısmı

sadece bu sürece özgü, bazıları da diğer bir insan kaynakları sürecinin aracı veya uygulaması durumundadır. Gelişmiş ülkelerde bu araçlar çok daha çeşitlidir. Aşağıda bu araçlardan en çok kullanılanları, kısaca özetlenmiştir (Özden, 2007:1-6):

\*Kariyer haritaları: Kuruluşlarda ilerleyebilmenin yollarını belirlemek üzere kullanılan bir tekniktir. Bir anlamda tüm pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının net olarak belirlendiği bir organizasyon semasıdır. Bu semada hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçilebileceği ve bunun için gerekli deneyim ve yetkinlikler açıkça belirlidir. Kariyer haritası organizasyon seması üzerinde oluşturulabileceği gibi, tablolar halinde de oluşturulabilir. Bu tablolarda her bir pozisyon baz alınarak, pozisyonun görev ve sorumlulukları, pozisyon için gerekli nitelikler, o pozisyona hangi diğer pozisyonlardan gelinebileceği, o pozisyondan kuruluştaki hangi diğer pozisyonlara geçilebileceği belirtilir.

\*İç işe alım: Bu aracın, kuruluş dışı kaynaklardan yararlanarak yapılan işe alım işleminden bir farkı yoktur. Herhangi bir nedenle açık olan pozisyon için bir iş duyurusu hazırlanır. Bu iş duyurusu, pozisyonun adını, yerini, iş tanımını, iş niteliklerini, başvuru yeri, zamanı ve aranacak şartları içerir. Nitelikleri iş duyurusunda belirtilen kriterlere uygun olan kuruluş çalışanları, çalıştıkları bölümün yöneticilerinin de onayını alarak boş olan pozisyon için başvururlar. Nitelikleri en uygun aday seçilerek açık olan pozisyon doldurulur. İç işe alımın, dış kaynaklardan yapılan işe alıma göre; daha kolay ve kısa süreli olması, adayların çalışmaları ve başarıları hakkında daha detaylı ve gerçekçi bilgi sahibi olunması, adayların kuruluşu ve kültürünü bilmeleri ve işe uyum sürecinin çok kısa olması, iyi bir motivasyon kaynağı olması ve kuruluş içindeki çalışanlara öncelik verilmesinin çalışanların moralini yükseltmesi gibi avantajlı yönleri vardır. Ancak tüm açık pozisyonları mevcut personel ile doldurmanın imkansız olması, açık pozisyonlar sürekli iç kaynaklardan doldurulduğunda, bir süre sonra kuruluşun ataletle sürüklenip durağanlaşması ve bu yöntemin her zaman kuruluş kültürüne elverişli olmaması gibi dezavantajlı yönleri de bulunmaktadır.

\*Terfi: Çalışanın, yetki, sorumluluk ve buna bağlı olarak ücret yönünden daha üst düzeydeki bir pozisyona atanması terfi olarak adlandırılır. Çalışanların terfi ettirilmesi kariyer yönetiminin en önemli konularından biridir. Çünkü terfi işlemi doğru bir şekilde yapıldığında hem kuruluşun başarısı artar, hem de çalışanların motivasyonları ve kuruluşa olan bağlılıkları artar. Çalışanların terfi ettirilmesinde başlıca esaslar kıdem ve yeterliliklerdir. Günümüzde baskın olan görüş, terfinin yeterlilik esasına göre yapılması gerektiği, ancak nitelikleri birbirine yakın adaylar arasında kıdemli olana öncelik verilmesinin uygun olacağı yönündedir. Yeterlilik için ise geçmişteki performans ile çalışanın yetkinlikleri başlıca ölçütlerdir. Ancak geçmişteki başarının tek ölçüt olarak alınmasının en önemli sakıncası, mevcut bir pozisyonda başarılı olan bireyin niteliklerinin, daha yüksek bir pozisyon için yeterli olamaması olasılığının bulunmasıdır. Bu nedenle sırf mevcut pozisyondaki başarısına bakarak çalışanı terfi ettirme, hatalı bir politika olarak görülmektedir. Buna karşın sadece yetkinlikleri dikkate alarak terfi ettirme giderek daha fazla kabul görmektedir.

\*Transfer ve yer değiştirme: Çalışanın pozisyon olarak aynı düzeyde kalarak, başka bir yerdeki göreve veya mevcut işyerinde aynı iş kolunda benzer nitelikteki bir göreve atanmasına transfer veya yer değiştirme denir. Bu süreçte yetki ve sorumluluk ve buna bağlı olarak ücret düzeyi ya hiç değişmemekte ya da çok az değişmektedir. Bir anlamda kuruluş içerisinde yatay değişiklik söz konusudur. Personel seçimi ve terfilerde olduğu gibi transferler de örgütsel değişimde önemli bir araçtır. Değişimi gerçekleştirmek için ise uygun kişiyi hakkı olduğu yere getirmek bu görüşün esasını oluşturur.

\*İsten Çıkarma: Çalışma yaşamında genel veya özel nedenlerle personelin işten çıkarılması gerekebilir. Genel nedenlere; ekonomik durgunluk, küçülmesi veya bir alandaki faaliyetlere son verilmesi örnek gösterilebilir. Özel nedenler olarak, personelin düşük performans göstermesi, çalışma etiğine aykırı hareket etmesi veya disiplini bozması sayılabilir. İsten çıkarmanın son çare olarak görülmesi, çalışana davranışlarını düzeltmesi veya performansını düzeltmesi konusunda şans verilmesi, çalışanların mo-

tivasyonunu ve örgütsel bağlılığını artırır. Personel sayısında azaltma yapma gerektiğinde ise, işten çıkarılacakların doğru seçilmesi, kalanların motivasyonu açısından son derece önemlidir.

\*Emeklilik: Ülkemizde emekliliğin koşulları sosyal güvenlik mevzuatı ile belirlenmiştir. Koşulları sağlayan bireyin emekli olması, bireyin kendi isteği ile gerçekleşmektedir. Kuruluşlar için emeklilik üç açıdan önem taşır. Birincisi, küçülme veya başka nedenlerle emekliliği özendirici uygulamalardır. Hatta kamu kurumlarında belirli yaş sınırlamalarına giderek personelin zorunlu emekliliğe tabi tutuldukları gözlenmektedir. İkinci olarak, kuruluşun emekli olan personelden ne şekilde yararlanacağına ilişkin tutumunun belirlenmesidir. Çalışmasından memnun olunan personelin aynı göreve emekli statüsünde devam etmesi mümkündür. Ayrıca bu gibi kişilerin mesleki birikimlerinden danışman/mentor olarak da yararlanılabilir. Son olarak, emekli olacak personelin yeni yaşamlarına hazırlanması için destek verilmelidir. Özellikle kamuda çalışan personelin emekli olduktan sonra özel sektörde kariyerlerine devam etmek istemeleri durumunda, hazırlık faaliyetlerine destek verilmesinin önemi artar. Bu tür uygulamalar, insan kaynağına verilen önemin göstergesi olarak mevcut çalışanların motivasyonuna da olumlu etkilerde bulunur.

\*Oryantasyon programı: Kuruluşta yeni işe başlayanlarla terfi ettirilen veya görev yeri değiştirilenlerin, yeni işlerine uyum sağlamaları amacı ile yürütülen programlardır. Bu programlar özellikle yeni işe başlayanlar açısından büyük önem taşır. Çünkü bunlar, kuruluş kültürüne, çalışma usullerine ve mevcut çalışanlara yabancıdır. Bu nedenle birçok kuruluş, işe yeni başlayan personelin uyum süresini kısaltmak amacı ile oryantasyon programları düzenlemektedir. Bazı kuruluşlarda bu programlar eğitim programları ile bütünleştirilerek önemli bir eğitim yönetimi uygulaması haline getirilmiştir (Özden, 2007:5).

\*Yönetici geliştirme: Bilim, teknoloji, üretim biçimlerinde ve sosyal yaşamdaki hızlı değişim, çalışma yaşamı biçim ve ilişkilerinde de önemli değişikliklere neden olmuştur. Bunun sonucunda, yönetimin önemi ve yöneticilerde aranan nitelikler

de artmıştır. Yöneticilere yeni çalışma ilişkilerinin gerektirdiği niteliklerin kazandırılması da önemli bir kariyer yönetimi uygulaması haline gelmiştir. İstenen nitelikteki yöneticilerin kuruluş dışından sağlanması mümkünse de kuruluş içinden yetiştirilmesinin çok daha olumlu sonuçlar verdiği görülmüştür. Bu nedenle birçok kuruluş, yönetici adayları, yetenek havuzu (talent pool) gibi uygulamalarla geleceğin yöneticilerini kuruluş bünyesinde yetiştirmeye çalışmaktadır.

\*Örgütsel yedekleme: Kuruluşlarda özellikle kritik nitelikteki pozisyonların çeşitli nedenlerle boşalması durumunda acil olarak o pozisyonun mevcut personel tarafından doldurulması için yapılan çalışmalar örgütsel yedeklemenin konusunu oluşturur. Bu amaçla hazırlanan yedekleme planı ise, üst yönetim açısından kritik görülen pozisyonlarda, pozisyonu dolduran kişinin ayrılması halinde yerini dolduracak adayların önceden belirlenmesi sürecidir. Yedekleme planı, sadece insan kaynakları bölümü ve üst yönetim tarafından bilinen gizli bir süreçtir. Yedekleme planında yönetici kadroları ile birlikte uzman düzeyinde kadrolar da bulunabilir. Önemli olan pozisyonun üst yönetim tarafından kilit olarak görülmesi ve kuruluşun sürekliliğinin sağlanmasıdır.

\*Kariyer yönetimi politikası: Kuruluşun kariyer yönetimi politikası insan kaynakları politikasının bir parçasıdır. Kariyer yönetimi, diğer insan kaynakları süreçleri ile de yakından ilişkili olduğundan, kuruluşun bu süreçlerdeki politikalarından da etkilenir. Bir kuruluşun kariyer yönetimi politikasını özellikle işe alma, performans, eğitim ve ücret politikalarından bağımsız olarak düşünmek olanaksızdır. Kariyer yönetimi politikası denildiğinde, kuruluşun hangi kariyer yönetimi uygulamalarını, hangi araçlardan yararlanarak ve ne şekilde gerçekleştirdiği kastedilmektedir. Kariyer yönetimi politikasında, kuruluşta hangi uygulamalara yer verileceği ve bu uygulamaların amaç ve ilkeleri belirlenmiş olmalıdır. Ayrıca uygulamaların belirlenen amaçlara ulaşması için dikkate alınacak kriterler, uygulama esasları, uygulamaların kimlerin yetki ve sorumluluğu dahilinde yapılacağı da saptanmış olmalıdır.

## Sonuç

1990'lı yıllar, birçok kuruluş ve çalışanı için karmaşaya dolu dönemler olmuştur. Şirket birleşmeleri ve satın almalar, yeniden yapılanmalar, sosyal baskılar, demografik değişimler gibi pek çok yeni gelişme örgütsel değişimlerin başlıca sebepleri olmuştur. Geleneksel organizasyon şemaları, çok sayıda personel modern girişimlere taşımada başarısız olmuş, çalışanlar aşağı, yukarı, çapraz ve dışarı olmak üzere her çeşit ve büyüklükteki kuruluşlarda (Taştan, 2007:4) yer değiştirmeye başlamışlardır. Klasik kuruluş yapıları yerine yeni yapılanmaların gelmesi, bu yapılar içinde bireylerin varlıklarını oturtabilmeleri ve geleceklerini planlamaları çok önemli bir hal almış ve kariyer yönetimine daha çok önem verilmeye başlanmıştır. Ancak demografik ve sosyal normların değişimi, politik etkiler, ticari baskılar ve teknoloji, kuruluşların geleneksel düzeyde kariyer olanakları sunmalarını etkilemektedir. Bu nedenle kuruluşların kariyer konuları üzerinde mutlak bir şekilde durmaları bir zorunluluk olmuştur.

Bu durum, yönetim anlayışının değişmesi ile birlikte gerek kamusal yönetimde ve gerekse kâr amacı güden özel kuruluşlarda çalışanlara yönelik bakış açısının değişmesinin bir sonucu gerçekleşmiştir. Bireyi üretim veya hizmet fonksiyonlarından birisi olarak gören klasik anlayışın yerine, odağa insanı alan, insana saygı ilkesine bağlı demokratik yönetim anlayışı giderek güç kazanmaktadır. Klasik yönetim kavramı yerini yönetişime ve yönetici kavramı da yerini lider kavramına bırakmaktadır. Değişen yönetim anlayışı, insan kaynakları yönetiminin de giderek önemli bir fonksiyon üstlenmesini sağlamış, bu alan ayrı ve spesifik çalışma alanına sahip bir uzlaşım haline gelmiştir. Çalışanlarla ilgili araştırmalar yapan ve elde ettiği bilgiyi pazarlayan yeni iş alanları ortaya çıkmıştır (Uzun, 2004:43).

Bu süreçte kuruluşlar açısından kariyer yönetimi uygulamalarının önemi sürekli artmaktadır. Gerek özel sektörde gerekse de kamu sektöründe kuruluşlar insan kaynağını etkin ve verimli bir şekilde kullanmak için onların kariyerini düşünmek zorun-

dadırlar. Yaşanan tecrübeler, ne teknolojinin ne de altyapı desteğinin kuruluşların ayakta kalabilmesi için insan kaynağının oluşturduğu sinerjiyi meydana getiremediğini göstermiştir. Bundan dolayı, küreselleşen dünyanın yeni bir gerçeği ve sonucu olarak küreselleşen ve mobilitesi sürekli artan işgücü piyasasında kariyer yönetimi uygulamalı tartışmasız bir zorunluluk olmuştur.

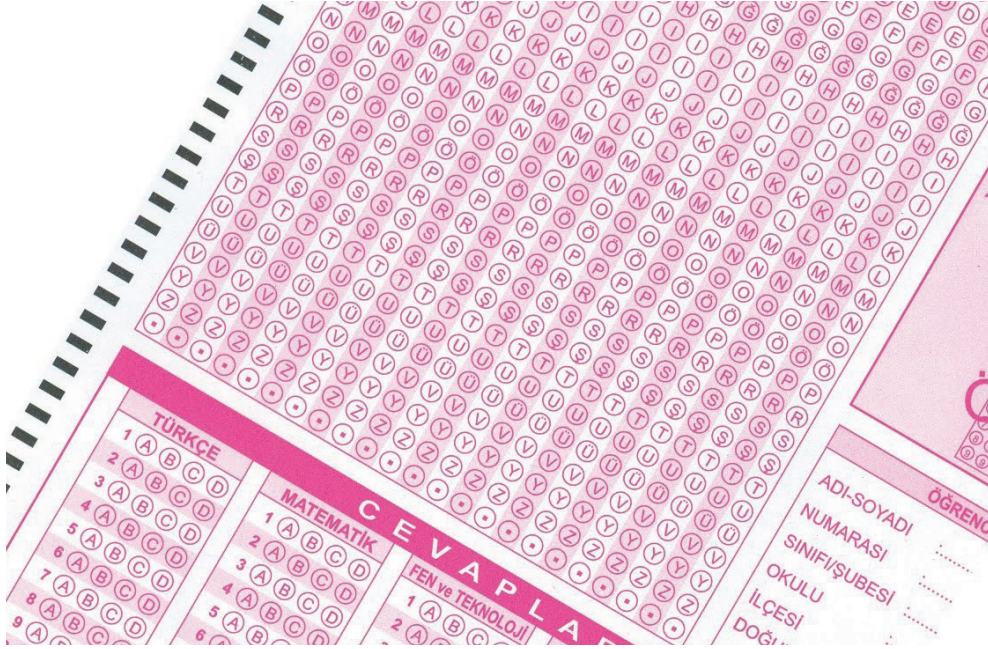
## KAYNAKÇA

1. AKTAN, C.Can; 2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri (4): İnsan Mühendisliği, İstanbul: TÜGIAD Yayını,1999.
2. ALDEMİR, Ceyhan-A. ATAOL-G. BUDAK; İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir, 2001.
3. BARUTCUGİL İsmet Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi, [http://www.rcbadoor.com /makalevekitaplar/makaleler/kariyer.htm](http://www.rcbadoor.com/makalevekitaplar/makaleler/kariyer.htm) (20.10.2007).
4. BERBEROĞLU, Güneş; "İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi", Amme İdaresi Dergisi, C.24, S.1, Mart 1991
5. BUDAK, Gönül- G. BUDAK; "Amaçlara Göre Yönetim", Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler, Ed. M. Ş. Şimşek-S.Kırgır, Nobel Yay., Ankara, 2006.
6. CAN, Halil; Organizasyon ve Yönetim, Adım Yay., Ankara, 1992.
7. CANMAN, Doğan; Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yay., Ankara, 1995.
8. ERDOĞMUŞ, Nihat; "Profesyonel İşgörenlerin Yönetimsel Kariyer Tercihleri", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kocatepe Ün., İİBF Yay. No:57, 22-24 Mayıs, 2003.
9. HANSEN, Lorraine Sundal - W. Wesley TENNYSON; "A Career Management Model for Counselor Involvement", Personnel and Guidance Journal, Vol. 53, No:9, May, 1975.
10. ÖĞÜT, Adem; Bilgi Çağında Yönetim, Nobel Yay., Ankara, 2003.
11. ÖLÇER, Ferit; "İşletmelerde Kariyer Yönetimi", AİD, C.30, S.4, Aralık 1997.
12. ÖZDEN, Cemil; "Kariyer Yönetimi", <http://www.humanresourcesfocus.com>. (20.09.2007).
13. PEKER, Ömer-N.AYTÜRK; Yönetim Becerileri, Yargı Yay., Ankara 2002.
14. SOYSAL, Abdullah- İ. BAKAN; "Farklı Kuruluş İklimlerine Sahip İşletmelerde Kariyer Geliştirme Stratejileri", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Ün., İİBF Yay. No:57, 22-24 Mayıs, 2003.
15. TAŞTAN; Seçil; "Kariyer Yönetimi", <http://www.humanresourcesfocus.com> (20.09.2007).
16. TORTOP, Nuri, Burhan AYKAÇ, H. YAYMAN, M.A. ÖZER; İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yay., 3. Baskı, Ankara, 2010.
17. UZUN, Turgay; "Kariyer yönetimi ve Planlaması", Türk İdare Dergisi, S.442, 2004.

Yrd. Doç. Dr. Cavit YEŞİLYURT

Kafkas Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi

## ÜNİVERSİTE GENÇLİĞİ VE SINAVLAR



Gençliğin beynine ilkokuldan beri silinmez harflerle kazınan "sınav" olgusu, gençlerimizi bir ömür boyu gölge adam olarak takip etmektedir. Daha ilkokulun birinci sınıfının birinci haftasında çocuğumuz "öğretmenim önümüzdeki hafta öğrendiğimiz beş harften bizi sözlü sınav yapacak" diye titremeye başlar; ta ki meslekte emekli olmaya 6 ay kala birinci dereceyi almak için görevde yükseltme sınavına girene kadar...

Birinci sınıfın daha ilk aylarında yazılı sınav ile bilgisi ölçülmeye başlayan öğrenciler 3-4. sınıflarda dershanelerin pazarı kapma yarışında birer denek olurlar. Veliler de bu arada boş durmazlar. Veliler (özellikle anneler) ellerinde cevşenleri, dillerinde

yasınlar tabarekeler okuyarak sınav merkezlerinin önünde "çocuklarının başarısı için" okumaya ve beklemeye başlarlar. Sınav canavarı, %10 indirimlerden başlayıp "bedava" eğitimi kapma promosyonlarının çarkı içinde, bir buğday tanesinin öğütülme işlemi gibi SBS olarak bilinen ilköğretimden ortaöğretime geçme yarışında ilk defa kendini gösterir. On binlerin başardığı ve fakat yüz binlerin başaramadığı bu sınavda gencecik beyinler yer ile yek zan olurlar.

Lise çağında kendini biraz daha bulan gençliğin ÖSS ile boyu ölçülmeye çalışılır. Dahi derecesinde olup da sınav sisteminin yanlışlığından kendini ispatlayamayan genç beyinler sistemin dışına itilir, iyi bir okulda veya paralı/başarılı dershanelerde "özel



Gençler üniversiteleri tercih ederken ve yerleştirme yapılırken tek bir kriter devrededir: "Puan". Aldığı puana göre torbadan çıkan bir üniversite, gencin kaderini belirler. Genç insan okuyacağı üniversitenin hemen hemen hiç bir özelliğini bilmez ve gelip teslim olur. Halk arasındaki inanışa göre bir kaç tane iyi üniversite vardır ve onların da adları belli olduğu gibi puanları da yüksektir. Puanı yüksek ve ismi popüler ise o üniversite artık kesinlikle "iyi"dir ve bu yargıyı bırakın değiştirmek, tartışması bile yapılmaz.

oldukları"na inandırılan şanslı kesim öğrencileri ÖSS okus-pokuslarını öğrenerek "başarılı" olup üniversitelere adım atarlar. Üniversite kapısında gençlerimizi bekleyen onlarca tehlike yok sayılarak genç dimağlar bir kaosun tam orta yerine itilir.

### Üniversite: Düzensizliğin Düzeni

Gençler üniversiteleri tercih ederken ve yerleştirme yapılırken tek bir kriter devrededir: "Puan". Aldığı puana göre torbadan çıkan bir üniversite, gencin kaderini belirler. Genç insan okuyacağı üniversitenin hemen hemen hiç bir özelliğini bilmez ve gelip teslim olur. Halk arasındaki inanışa göre bir kaç tane iyi üniversite vardır ve onların da adları belli olduğu gibi puanları da yüksektir. Puanı yüksek ve ismi popüler ise o üniversite artık kesinlikle "iyi"dir ve bu yargıyı bırakın değiştirmek, tartışması bile yapılmaz. Örneğin ODTÜ'nün kötü bir üniversite olduğunu söylemek ve bunu tartışmak abesle iştir. ODTÜ'nün yanından bile geçmemiş bir yöneticinin de eleman alırken ODTÜ mezununu koşulsuz tercih etmesi eğitimde tüm toplumun beynine kazınan "geleneksel mahalle baskısı"ndan başka bir şey değildir.

Gençler tercihlerini yaparken sadece puan kriterine göre hareket ettikleri için puan dışındaki daha önemli etkenleri hiç bilmez veya düşünmezler. Örneğin akademik kadronun yetkinliği, sosyal çevre, barınma, mezuniyet sonrası iş bulma, çalışma imkânları, lisans eğitimi sonrası sınavlardaki başarı gibi önemli başlıklar nedense okula başladıktan sonraya ya da okul bittikten sonraya ertelenir. Aslında ertelenen bu kaotik sorunlarla öğrencinin tek başına veya örgütlü olarak baş etmesi de mümkün gözükmemektedir.

Tercih edilen üniversitede geçme kalma sınır değeri gibi basit bir örnekten başlayarak mezun olacağı

krediye kadar, müfredattaki derslerden tutun derslerin nasıl, ne şekilde, kimler tarafından okutulduğuna kadar, sınıf geçme kalma, dersi başarma gibi yüzlerce evlere şenlik örneği olan farklı tonlarda renge sahip bir renk cümbüşü olan üniversite sisteminin bir öğrenci tarafında algılanmasının zorluğu da ortadadır. Bırakın öğrencinin anlamasını üniversiteleirimizi idare edenlerin bile sınıflandırma yapmaktan aciz kaldığı, envanterinin çıkarılamadığı, performans dair somut hiç bir verinin bulunmadığı kaotik bir sistemdir üniversite. Bu kaotik yapının kendi içindeki işlerliği, onu düzensizliğin düzeni haline getirir. Şöyle ki:

Cumhuriyetimizin ilk yıllarında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimde tek el, tek ses, tek müfredat, tek sisteme geçildiği sanılır. Bu sanrı bilimler tarafından söylenmez, bil-

meyenler tarafından inatla savunulur ve sürdürülmeye çalışılır. Tevhid-i Tedrisatın kendi okulunda "sökmeyeceğini" bilen elitistler, özel maddelerle ne menem olduğu bilinmeyen bu kanunu, okulunun kapısının için bile sokmaz, sokmamışlardır da. Daha sonraki yıllarda bu ayrımcılığı gören üniversite yöneticileri de boş durmaz tabii ki. Sistemi geliştirmek ve güçlendirmek adına her bir çıkış, farklı bir uygulama ve haliyle farklı bir üniversite olgusunun doğmasına neden olmuştur. A Üniversitesinde geçme

notu 100 üzerinden 70 iken B üniversitesinde bağlı değerlendirme sulandırması ile 30 lara düşürülerek gençlerin ellerini kollarını sallayarak mezun olmalarının önü açılmıştır. Oysaki gençlerimizin bilemediği veya hesap edemediği bir vakıa vardır: Ne kadar üniversite varsa o kadar da değişik sistem vardır. Bu yıl itibarıyla 150 civarında üniversitemizde değişik sistemler uygulanmakta ve öğrenciler "bir şekilde" mezun edilmektedir. Bilimsel duruşun önünde en büyük engel olarak duran ve her siyasi görüşün muhalefettyken "kahrolsun YÖK" dediği YÖK sistemi bu sorunları çözmek yerine sorunları kontrol etmeye/sorunu kendisi oluşturarak süreci idare etmeye devam etmektedir.

Esas sorun da mezuniyet sonrasında başlamaktadır. Hukuk ve tıp eğitimi dışında hemen hemen tüm branşlarda "bir işe girme"



çocukluktan bu yana bir türlü kurtulamadığımız "sınav" ile mümkün olmaktadır. KPSS ile memur ve öğretmen sınavları, ALES ile yüksek öğretime geçiş sınavları, KPDS veya ÜDS ile dil sınavları, en yaygın etkiye sahip sınavlar olarak gençlerimizin önünde bir buz dağı gibi durmaya devam etmektedir. Bir renk cümbüşü olan üniversitelerden farklı başarı ortalamaları ile mezun olan öğrenciler, bu sınavlarda bir standarda getirilmeye çalışılır. İşin el ilginç yanı ise üniversite öğrenimi süresince bu özel sınavlara

hazırlık için hiç bir deneyimin kazandırılmamış olmasıdır. Örneğin KPSS de eğitim bilimleri sınavına giren öğrenciler, lisans eğitimi boyunca eğitim bilimleri adı altında bir takım dersleri okumaktadır. Fakat kendine göre değişik bir tarz geliştiren/bu tarzı asla sorgulanmayan üniversitelerimiz ve dersi okutan akademisyenlerimiz KPSS sınavına uyumlu bir müfredatı verme konusunda bir denetime ve öngörüye kavuşturulamadığından dersler fi tarihinden kalan ders notları ile yapılmaya devam etmektedir. Bunu okul süresinde anlayan öğrenci ne yapacağını bilemez bir durumda değişik alternatiflere yönelme gereği duymaktadır. Okulunu devlet kredisiyle, bursla veya hafta sonları, yaz tatilinde amelelik yaparak okuyan öğrenci KPSS kursu, KPDS kursu, ÜDS kursu ALES kursu gibi astronomik fiyatlarla "başarı" va'deden kısıpaca itilerek dumura uğratılmaktadır. Son sınıfta okulunu bitirme, dersini geçme telaşesi bir taraftan baskı yaparken, bahsedilen kurslara devam etmek, yayın temin etmek, deneme çözmek gibi ek ve pahalı masraflarla öğrenci adeta kendini "sınav kaosu"nda bulmaktadır. Beden eğitimi bölümünden mezun öğrenciye genel kültür-genel yetenek adı altında matematik sorularının soruldu-

ğu, fen bilgisi öğretmen adaylarına sosyal bilimlerin en derin konularının ezberletildiği, eğitim bilimlerinde okulunda hiç duymadığı öğrenme teorileriyle ilk defa karşılaşmanın yaşandığı sınav sistemi, adayı haliyle "sınav simsarları"nın ağına düşürecektir. Tüm üniversitelerin birinci sınıflarında okutulan ve mecburi ders olan Beden eğitiminin niye okutulduğuna dair makul bir cümle söylemek mümkün müdür? Cevaben sağlam kafa sağlam vücutta bulunur

diyecek aklı evvelere bu derslerin en ciddi üniversitelerden tutun da paralı askerlik yapar gibi dersi paraya okutan üniversitelere kadar hangisinde bu dersin nasıl işlendiğine, gerçek amacına uygun olup olmadığına bir bakılsa yer yerinden oynayacaktır.

Geçmiş dönemde kimyacı YÖK başkanının bilgisayar bölümlerini açarken müfredata bilgisayar dersi kadar kimya dersi koydurduğuna mı yanarsın, İngilizce dersi okuyan öğrencilerin İngilizceyi iyice unuttuğuna mı yanarsın?

Her yıl yenilenerek müfredattan sapan sınav

soruları veya tersten alınırca sınav soruları kalitesine ulaşamayan müfredatın zayıflığı öğrenciyi okul ile sınavlar arasına dalgalanmaya itmiştir. Öğrenci okulu iyi-kötü bir şekilde bitirip sınavları başarma-

Her yıl yenilenerek müfredattan sapan sınav soruları veya tersten alınırca sınav soruları kalitesine ulaşamayan müfredatın zayıflığı öğrenciyi okul ile sınavlar arasına dalgalanmaya itmiştir. Öğrenci okulu iyi-kötü bir şekilde bitirip sınavları başarmamanın olmazsa olmaz bir yol olduğu olgusuna itilmiştir. Hali vakti yerinde olanlar, dersane kapılarında üniversite yıllarını bitirirken, önemli bir kesim de "yayın" vurgununda başarı yakalama yolunu tercih etmiştir.





2 milyon kişinin girdiği sınavda 200 bin kişinin alınması sonrası kalan 1 milyon 800 bin kişinin psikolojik durumu "sınav başarıyla tamamlandı" anonsuna ne kadar mutabıktır.

nın olmazsa olmaz bir yol olduğu olgusuna itilmiş- tir. Hali vakti yerinde olanlar, dershane kapılarında üniversite yıllarını bitirirken, önemli bir kesim de "yayın" vurgununda başarı yakalama yolunu tercih etmiştir. Atama puanlarının günden güne yükselmesi, açılan kadroların orantısız sayıda ilan edilmesi, bir kaç yıl üst üste başarısız olma gibi nedenler öğretmen-memur adaylarını ahlaki ve yasal olmayan yollara itmıştır. Bir kaç hafta evvel iptal edilen sınavın gerekçesi gençliğimizin nereye getirildiğinin kötü bir sonucudur. Keşke yaşanmasaydı dediğimiz bu olay, fırtınayı gençlerimizin üstüne salan yöneticilerin büyük bir ayıbından başka bir şey değildir. Hırsızlığı ve hırsızları aklamayı asla düşünmediğimiz de bir gerçektir. Bu tür sınavlara girip çıkanlar genellikle sınavdan sonra "acaba soruları önceden alıp cevaplayan torpilliler var mıydı?" diye düşünmekten kendilerini alamamışlardır. Bu soruyu etrafındaki büyükleriyle tartışırken büyükler genellikle "daha neler hiç öyle şey olur mu, imkânı yok" gibi teskin edici cümleler kurmuşlardır. Ama artık "kral

çıplak". Bundan sonra belki 50-100 yıl boyunca bu olayı hatırlayan, gelecek nesillere aktaranlar, aynı şüphe ile sorulacak soruya "inşallah olmamıştır" şeklinde temkinle yaklaşacaklardır.

Sınav bitiminde tv'lerde "sınav sorunsuz tamamlandı" haberlerini galiba sadece bizler duyuyoruz. Yöneticiler de duymuş olsalardı gerekeni yaparlardı. Şöyle ki: 2 milyon kişinin girdiği sınavda 200 bin kişinin alınması sonrası kalan 1 milyon 800 bin kişinin psikolojik durumu "sınav başarıyla tamamlandı" anonsuna ne kadar mutabıktır. Başarısız bırakılan 1 milyon 800 bin kişi üzerinde şu güne kadar hangi çalışma yapıldı, hangi sosyo-psikolojik durumları araştırıldı, hangi duygusal-fiziksel, hangi ekonomik geri dönütleri alındı? Ağlayan sessiz yığınların ne zaman patlayacağı hesap edildi mi? Başarısızlıkları sadece 3 saatlik sınava mal edilerek ve "sınavlar sorunsuz tamamlandı" anonsunun keyfiyle yöneticiler pijamalarını giyip nasıl uyudular?

Umudumuz bu sorunlara en kısa sürede el atılarak çözüm yolunda hızla mesafe katedilmesidir.