

Gençlerin İş Hayatından Beklentileri: Toplumsal Cinsiyet ve Eşitlik Perspektifinden Bir Bakış

TESEV Değerlendirme Notları, TESEV'in çalışma alanlarındaki konulara ilişkin farklı bakış açıları ve önerileri kamuoyuyla paylaşmayı hedeflemektedir.



Gençlerin iş hayatından beklentilerini anlamak hem iş gücü piyasasındaki eşitsizlikleri hem de toplumsal dönüşüm dinamiklerini daha iyi kavramamız için bir fırsat sunar.

Emre Erdoğan

Prof. Dr. Emre Erdoğan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölüm üyesidir. Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi alanında doktora derecesine sahiptir. Siyasal katılım, kamuoyu, çocuk ve gençlerin refahı, ötekileştirme, kutuplaşma ve popülizm üzerine çalışmaktadır. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları Genel Yayın Yönetmeni ve REFLEKTİF Sosyal Bilimler Dergisi editörüdür.

“İnfodemi Eğitimi”, “RDM EDU 3.0: Türkiye’de Medya Dezenformasyonu ile Mücadele” ve “RESAİD: Bilgi Düzensizliklerine Karşı Toplumsal Bilişsel Dirençlilik Yaratmak” projeleri başta olmak üzere birçok uluslararası projede görev almıştır.

Aynı zamanda, şu kitapların yazarları arasında yer almaktadır: “İnfodemi ve Bilgi Düzensizlikleri: Kavramlar, Nedenler ve Çözümler”, “Fanusta Diyaloglar: Türkiye’de Kutuplaşmanın Boyutları”, ““Biz”liğin Aynasından Yansıyanlar: Türkiye Gençliğinde Kimlikler ve Ötekileştirme”.

Gençlerin iş hayatına dair beklentilerini anlamak, sadece onların ihtiyaçlarını ve önceliklerini öğrenmekle kalmayıp bu beklentilerin içinde şekillendiği toplumsal bağlamı da dikkate almayı gerektirir. Türkiye’nin genç nüfusu, dinamik yapısıyla büyük bir potansiyel barındırır da bu potansiyelin nasıl şekillendiği ve ne yönde kullanılabileceği üzerine düşünmek bir zorunluluk olarak önümüzde çıkmakta. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bakıldığında, genç kadınların ve erkeklerin işten beklentilerinde farklılaşan önceliklerinin dikkat çekmemesi mümkün değil. Bu farklılıklar, ekonomik ve kültürel eşitsizliklerin, coğrafi ayrımların ve hatta kuşaklar arası değerlerin bir yansıması olarak okunmalı... Dolayısıyla, gençlerin iş hayatından ne beklediklerini anlamak hem iş gücü piyasasındaki eşitsizlikleri hem de toplumsal dönüşüm dinamiklerini daha iyi kavramamız için bir fırsat sunar.

Gençlik Tanımı Yaş Dilimlerini Aşmalı

Her ne kadar üzerinde uzlaşılmış gibi gözükse de “genç” ve gençlik kavramlarının ne kadar akışkan kavramlar olduğunu hatırlayarak başlamakta yarar var. İşimize gelen, akademik ve akademik olmayan çalışmalarımızda kullandığımız tanım yaş ile doğrudan ilişkili: Birleşmiş Milletler için gençler 15-24 yaş dilimindeki bireyler, ülkemizde de TÜİK bu tanıma benimsiyor. Avrupa Birliği hem istatistiksel hesaplamalarında hem de politika hedeflerinde 15-29 yaş dilimini genç olarak tanımlıyor, bazı ülkelerde bu tanımın üst sınırı 30’ların üzerine kadar çıkabiliyor.

Oysa gençlik insanlarda objektif olarak gözlemlenecek bir biyolojik durum değil, öncelikle hayli ilişkisel. Çocukluğun bağımlılığından yetişkinliğin bağımsızlığına geçişteki bir ara dönem olarak görülen bu zaman dilimi tanımlaması

➔ **[Genç işsizliği oranında] Türkiye, AB ortalaması olan %14'ün üzerinde ama oranın %30'lara yaklaştığı İspanya, Yunanistan ve Sırbistan gibi ülkelerin gerisinde; kadın işsizliğindeyse İspanya ve Yunanistan'la birlikte tepelerde yer alıyor.**

genci ister istemez “bağımsız”, “sorumlu” ve “güvenilir” yetişkinden farklı bir tür olarak görmemize yol açıyor. Dünyamızın farklı coğrafyalarında gençlik dönemi çok farklı deneyimlenirken, hiç genç olmadan yetişkin olmak zorunda kalanların varlığı da yok sayılabiliyor. Gençlik üzerine düşünürken bu tanımın kimleri içerdiğini, kimlerin genç olarak algılandığını, bunun ötesinde kimlerin kendini genç olarak gördüğünü de akılda tutmamız gerekiyor. Bu tanımlamanın din, cinsiyet, ailevi sorumluluklar, kırsallık ve dünya coğrafyasındaki konum gibi çok sayıda faktörden doğrudan etkilendiğini de mutlaka hatırlamamız lazım.

Resmi istatistiklere sadık kalalım çünkü farklı gençliklerin varlığını bilsek de bu sayımları yapmak henüz pek mümkün değil. [TÜİK](#)'in en son açıkladığı rakamlara göre ülkemizde 12 milyon 872 bin 39 kişi 15-24 yaş diliminde, yani nüfusun %15'i. Bu rakamlarla AB ve OECD ülkeleri arasında birinci sıradayız, hem AB hem de OECD ortalamaları %11 civarında. Ülkemizdeki demografik trendlerin bir sonucu olarak bizde de 2080 yılında genç oranının bu rakama yaklaşacağı hesaplanıyor.

Türkiye'de Gençler İş Hayatının Neresinde?

Neredeyse bir ülke nüfusunu oluşturan yaklaşık 13 milyon gencin şu anda neyle meşgul olduğuna bakarsak yaklaşık %40'ı çalışıyor, %8'i işsiz, %40'ı okulda, geri kalanlar ise ne

okulda ne işte ne de iş arıyor. Burada göz önünde tutulması gereken önemli bir toplumsal cinsiyet boyutu var: erkeklerde çalışanların oranı %51, kadınlarda %26. İşsizlik oranları her iki cinsiyette de birbirine yakinken erkekler arasında öğrencilerin oranı %15, kadınlarda bu oran %47. Ev gençlerine baktığımızda da bu oranların sırasıyla %8 ve %22 olduğunu görüyoruz. Özetle her ne kadar biz “genç” deyip hepsini aynı kategoride toptasak da sadece bu çalışmanın istatistikleri bile en az iki ayrı dünyadan bahsettiğimizi ortaya koyuyor.

Tanımın nasıl yapıldığı çıkardığımız sonuçları da doğrudan etkiliyor. Yukarıdaki istatistiklere baktığımızda işsizlerin oranının sadece %8 olduğunu görüyoruz, tolere edilebilir bir rakam. Oysa resmi olarak işsiz, iş arayıp da bulamayanlara deniyor. Bizim gençlerimizin evde ya da okulda oturması işsizlik sorununu görmemizi engelliyor. Resmi tanımla hesapladığımızda Eylül 2024'te genç işsizlik oranı %17 olmuş, bu oran erkeklerde %12, kadınlarda %25. Yaş kırılımını 20'den aldığınızda bu oran daha yüksek oluyor. Yine Avrupa ülkeleriyle karşılaştıralım: Türkiye, AB ortalaması olan %14'ün üzerinde ama oranın %30'lara yaklaştığı İspanya, Yunanistan ve Sırbistan gibi ülkelerin gerisinde; kadın işsizliğindeyse İspanya ve Yunanistan'la birlikte tepelerde yer alıyor.

Bütün bu rakamlar bize ülkemizde gençlerin istihdamı konusunda bir sorun olduğunu üstelik bu sorunun hem işgücüne katılım hem de iş

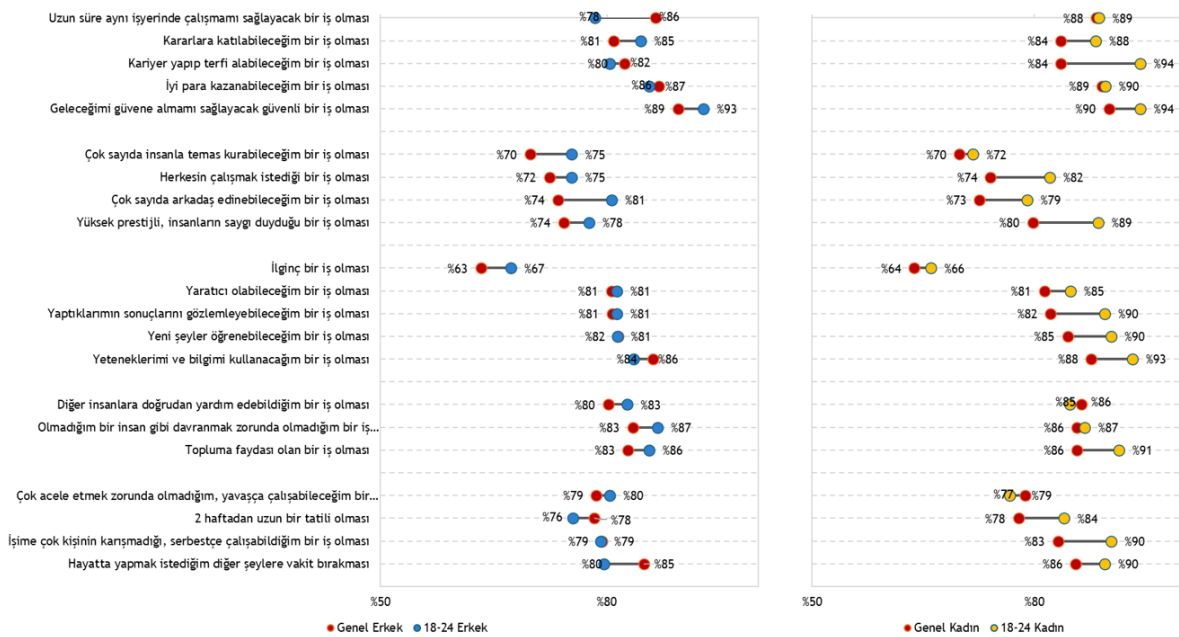
bulabilme açısından çok ciddi bir toplumsal cinsiyet meselesi olduğunu gösteriyor. Genç kadınlarımız arasında işgücüne katılım düşük, sınırı geçip iş aramaya başladıklarında da iş bulma olasılıkları fazla değil. Bu mesele hayli de kesişimsel, sadece toplumsal cinsiyet değil yaşanan coğrafya ve sınıfsal köken de bu sorunu akut hale getirebiliyor.

Şu ana kadar sorunun sadece nicel tarafına odaklanabildik, “Çalışanlar nasıl bir işte çalışıyor?” sorusunun yanıtı da çok iyimser yanıtlar üretmiyor. [Resmi istatistiklere](#) geri dönelim: istihdam edilen gençlerin %55’i hizmet sektöründe, %31’i sanayide ve %14’ü de tarım sektöründe çalışıyor. Genç erkekler arasında sanayi sektöründe (%46), genç kadınlar arasındaysa hizmet sektöründe (%65) çalışanların oranı daha fazla. Hizmet sektörü dendiğindeyse aklımıza bankacılık ya da reklamcılık gibi ofisyer işler gelmesin; ülkemizde bu sektör güvensizlik ve güvencesizlik ile ele ele gidiyor.

Elimizde çok fazla veri yok ama olan veriler de gençlerin yarısının 1-9 kişi çalıştırılan işyerlerinde çalıştığını gösteriyor, toplamda üçte ikisi ise 19 kişi ve daha az kişi istihdam eden işyerlerinde. Çalışanların dörtte biri geçici şekilde çalışırken, yarı-zamanlı çalışanların oranı %15. Yine çalışan gençlerin %15’i ücretsiz aile işçisi.¹

Doğal olarak nasıl bir işte çalıştığınız da aldığınız eğitim, cinsiyetiniz, hangi coğrafyada yaşadığınız, kimlerle akraba olduğunuz ve hatta hangi siyasi partiye oy verdiğinizle bile ilişkili. Bu toplumda cinsiyetten etnisiteye, coğrafyadan maddi duruma kadar ne kadar eşitsizlik varsa iş piyasası adını verdiğimiz ve mucizeler yaratmasını beklediğimiz mekanizma bu eşitsizlikleri kurumsallaştırıyor, hatta nesilden nesle aktarıyor.

Gençlerin İş Hayatından Beklentilerini Anlayabilir Miyiz?



Şekil 1. Bir İşten Beklenenler (“Bir İşte Önemlidir” yanıtlarının oranı, Türkiye’nin Nesilleri Araştırması, 2021)

Öte yandan gençlerin nasıl bir çalışma yaşamı beklediğini gördük, pekiyi, onların bir işten beklentisi ne? ABD’de yaygın olarak kullanılan kuşak tasniflerini bir kenara bırakalım, bu kavramın ne anlama geldiği üzerinde bile uzlaşma [yokken](#) ve dünyayı ilgilendiren konularda ideolojik tercihlerin, ülkelerin ve bireyin içinde bulunduğu koşulların ve diğer objektif şartların hangi kuşakta olduğunuzdan daha fazla belirleyici olduğu [bilinirken](#) “Z kuşağı bunu istiyor!” gibi kolaycılıklardan kaçınmakta yarar var. Çok yanıltıcı olabilir.

Kuşaklar sorununu daha akademik bir perspektiften çalışmayı amaçladığımız ve İstanbul Bilgi Üniversitesi tarafından desteklenen “Türkiye’nin Nesilleri” çalışması gençlerin iş beklentileri konusunda bize bir fikir verebiliyor. Sonuçlarını henüz kamuoyuyla paylaşmadığımız bu araştırmadan bir kesiti yukarıdaki grafikte görebilirsiniz.

Göründüğü üzere toplumun geneliyle 18-24 yaş dilimindeki gençlerin iyi bir işten beklentileri arasında çok büyük farklar görülüyor. Ancak bazı dikkat çekici ayrışmalar var. Maddiyat ve güvence boyutunda gençlerle toplum arasındaki farkların görece yüksek olduğu konular, özellikle, “kariyer yapıp terfi alabilecek bir iş olması” ve “geleceğini güvence altına alabileceği bir iş olması” gibi beklentilerde görülüyor. Ön yargıların aksine, gençlerin bu alanda daha “garantici” bir yaklaşım sergiledikleri söylenebilir.

İkinci olarak, işin sosyalliği gençler için önemli bir alan. Bu bağlamda gençlerin, toplumsal prestije toplumun genelinden biraz daha fazla önem verdiği dikkat çekiyor (kadınlarda

7 puanlık bir fark). Ayrıca işlerin sunduğu sosyalleşme imkanlarına yönelik beklentiler de gençler arasında genel topluma kıyasla biraz daha yüksek. Gençler için insanlarla tanışma ve arkadaşlık kurma gibi sosyal olanakların iş seçiminde önemli bir rol oynadığı görülüyor.

Yenilikçilik boyutunda gençlerle toplum ortalaması arasındaki farklar daha az. En fazla dört puanlık bir farkı “yeni şeyler öğrenebilme” beklentisinde görüyoruz. Bu da gençlerin yeni bilgi ve deneyimlere açık olduğunu ancak bu beklentinin toplum genelindeki farktan çok uzak olmadığını gösteriyor.

Topluma fayda sağlama konusunda gençler ile genel kamuoyu arasında büyük bir ayrışma bulunmuyor. Gençler, topluma fayda sağlayan bir iş beklentisini toplum ortalamasına benzer şekilde önemsiyorlar. Burada da fark en fazla dört puan düzeyinde.

Son olarak, işin rahatlığı boyutuna baktığımızda, gençlerin toplumun geri kalanıyla neredeyse aynı oranlarda esnek ve aceleyle getirilmeden yapılabilecek işleri tercih ettikleri görülüyor. Bu boyutta belirgin bir ayrışma bulunmuyor.

Genel olarak, gençlerin beklentileri toplumun genelinden çok ayrışmamakla birlikte, “garantıcılık”, sosyal ilişkiler ve prestij gibi unsurlara biraz daha fazla ağırlık verdikleri anlaşıyor. Özellikle kadınlar, geleceğe güven ve maddi kazanç konularına erkeklere göre daha fazla önem verirken, erkekler için sosyal ilişkilere olan vurgu öne çıkıyor. Bu resme baktığımızda iki şey görüyoruz: İlk olarak bu yaş grubunda maddiyat ve güvence arayışı diğer niteliklerin önünde yer alıyor, yaratıcılık ve topluma fayda da bu alanı takip ediyor.



“Yenilikçilik” gençlerin toplumun geri kalanına kıyasla anlamlı bir şekilde daha fazla önem verdikleri boyut gibi gözüküyor. [...] Yine genç kadınların bu konuya verdikleri önem genç erkeklerin verdikleri önemden daha fazla.

Gençlerin rahat aradıkları iddiası çok da geçerli değil görüldüğü üzere, arıyorlarsa da toplumun ortalaması kadar rahat arıyorlar. İkinci olarak da bütün bu sıralamada gençlerle toplum arasında kayda değer bir ayrışma yok gibi gözüküyor, aynı objektif şartlara maruz kalmanın bir sonucu olsa gerek.

Ancak gençleri tek bir türdeş kitle olarak görmemek ve bu yaş kategorisi içindeki farklılaşmayı göz ardı etmemek gerek. Bu nedenle, bazı karmaşık çok değişkenli istatistik teknikleri kullanarak gençler ile diğer yaş grupları arasındaki tercih farklarını cinsiyet, eğitim, yaşanılan yer, sosyoekonomik statü, çalışma durumu ve sahip olunan değerleri de kontrol ederek tartışmak daha doğru bir düşünme biçimi olur. Yanıtlanması gereken basit soru şu: Varmış gibi gözükten farklar acaba bu değişkenleri de denkleme dahil ettiğimizde hala görülebiliyorlar mı, yoksa gözden mi kayboluyorlar? Bulduklarımızı kısaca özetleyelim:

- **Maddiyat ve Güvence Boyutu:** Bu konuya erkekler kadınlara kıyasla daha fazla önem veriyor ve gençlerle diğer yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuyor. Ancak genç erkeklerin genç kadınlara ve diğer yaş grubundaki erkeklere göre bu konuya daha az önem verdiklerini de görüyoruz. Metropollerde yaşayanların bu konuyu biraz daha az öne çıkardıkları bulgular arasında, bir de değerler açısından daha “açık” değerlere sahip olanlar da bu boyutu daha az önemsiyorlar.
- **Sosyalleşme:** Gençlerin bu konuya diğer yaş gruplarından daha az önem verdiği bulgularımız arasında, keza metropollerde
- yaşamayanlar bir işi değerlendirirken bu boyutu çok önemsemiyorlar. Öte yandan hala eğitimine devam eden öğrencilerin bu konuyu daha fazla ön plana çıkardığını görüyoruz, demek ki iş hayatına henüz dahil olmamanın böyle bir yan etkisi var. Schwartz² değerleri arasından yeniliğe açıklık ve kendini yüceltme değerleri daha yüksek olanlar da bu konuya daha fazla önem veriyorlar.
- **Yenilikçilik:** Gençlerin toplumun geri kalanına kıyasla anlamlı bir şekilde daha fazla önem verdikleri boyut bu gibi gözüküyor. Aynı zamanda 35-44 yaş dilimindekiler de bu konuyu önemsiyorlar, üzerinde düşünülmesi gereken bir konu. Yine genç kadınların bu konuya verdikleri önem genç erkeklerin verdikleri önemden daha fazla. Şaşırtıcı olmayan bir şey de korumacı değerlere sahip olanların bu boyutta da daha düşük değerlere sahip olması.
- **Topluma Fayda:** Bu boyutta modele dahil ettiğimiz değişkenler arasında sadece değerlerin etkili olduğunu görüyoruz, korumacı değerlere sahip olanlar ve yeniliğe açık olanlar bu konuya daha az önem veriyorlar.
- **İşin Rahatlığı:** Rahat bir işin daha önemli olduğunu daha fazla önemseyenlerin öğrenciler olduğunu görmekteyiz, bu konuda ne yaşı ne de cinsiyetin anlamlı bir etkisi bulunuyor. Yine üzerine daha derin düşünülmesi gereken bir bulgu da ebeveynleri daha eğitilmiş olanların işin rahatlığını daha az önemsemeleri, bu da ilginç bir bulgu.



Gençlerin bir iş arayışında bile maddiyatçı ve güvenlikçi bir bakış açısını taşımalarını ülkemizin ve kürenin içinde bulunduğu sürekli “çoklu kriz” ortamından soyutlayamayız.

Biraz akıl karıştırıcı olsa da bu analizler gençlerin iş yaşamından beklentilerinin genelde içinde yaşadığımız toplumun bir ürünü olduğunu gösteriyor, genç olmak tek başına bu beklentileri farklılaştırmaya yetmiyor. Toplumsal cinsiyet, yaşanılan coğrafya, sahip olunan değerler ve en önemlisi o anda sahip olunan statü, beklentileri farklılaştırıyor. Öğrencilerin sosyalleşme ve işin rahatlığı konusundaki beklentilerini iş yaşamına dahil olduklarında sürdürüp sürdüremeyeceğini zaman bize gösterecek. Öte yandan ülkemiz koşullarında öğrenci kalabilmek de bir yapabilirlik meselesi, bunu hep akılda tutmak gerek.

Çoklu Krizler Çağında Mutsuzluk Gençlerin Kaderi Mi?

Gençlerin bir iş arayışında bile maddiyatçı ve güvenlikçi bir bakış açısını taşımalarını ülkemizin ve kürenin içinde bulunduğu sürekli “çoklu kriz” ortamından soyutlayamayız. Ülkemizin yaşadığı ekonomik kriz, siyasi sallantılar ve sürekli seçimler gibi sallantılar ve küresel çoklu kriz hali gençlerimizin dünyayı algılamalarını ve beklentilerini belirliyor. Habitat Derneği işbirliğiyle 2017’den itibaren kentsel bir örnekleme yürüttüğümüz [“Türkiye’de Gençlerin İyi Olma Hali”](#) araştırmaları on yıldan kısa bir sürede bile gençlerin ruh halinin nasıl değiştiğini gösteriyor: Yaşamından memnun olan gençlerin oranı 2017’deki %71’den, 2023’te %45’e düşmüş. Gelecekte umutlu olanların oranındaki düşüş de %67’den %44’e. Gençlerin %77’si iş arasa bulmanın zor olacağını düşünüyor, işsizler arasında bu oran %88. İş bulmanın önündeki en önemli engeller iş olanaklarının olmaması

ve düşük ücretler olarak görülüyor. En önemlisi, 2019’da yaşamını başka bir ülkede sürdürmek isteyenlerin oranı %25’ken, 2023’te bu oran %43’e yükselmiş, bu isteğin en önemli sebebi de “daha iyi iş olanakları”. Ancak bu hayalini gerçekleştirebileceğine inananların oranı da %60’tan %49’a düşmüş. Gidebilmek de bir yapabilirlik meselesi; gidebilmek için fırsata, motivasyona ve yapabilirliklere sahip olmak gerekiyor. Bizim bağlamımızda motivasyon var ama fırsat ve yapabilirlikler başlıca eksiklik.

Bu şartlar altında ne tür müdahaleler ve politikalar gidişatı değiştirebilir? Gençlerin iş piyasası ile ilişkilerini sadece bir istihdam meselesi olarak görebiliriz, o zaman şu anda olduğu gibi aktif iş piyasası müdahaleleri gençlere iş bulmayı kolaylaştırabilir. Ancak çalışıp çalışmamanın bir yapabilirlik meselesi olduğunu ve gençlerin failliğini yok sayacak her türlü müdahalenin başarısız olacağını da şimdiden bilerek düşünmeye başlamak gerek.

Öncelikle dünyanın ve ülkenin somut koşullarında bir iyileşme olması gerek. İçinde bulunduğumuz çoklu krizler çağı; savaşlar, ekonomik krizler, iklim değişikliği gibi felaketlerle insana umut veren bir çağ değil. Üstelik insanlığın bu sorunlara kolektif bir yanıt verme iradesi de bulunmuyor, son dönemdeki seçim sonuçları da bunu gösteriyor. Ülkemizin kendine ait sorunları da bu çoklu krizler döneminde ağırlaşıyor; coğrafyamızda savaş eksik olmazken, krizlerin göç ve kuraklık gibi sonuçlarından da doğrudan etkileniyoruz. Kısa vadede bu somut gerçeklikleri değiştirmek ne yazık ki olası değil, kimsenin elinde sihirli değnek yok.

Eğer krizlerin var olduğunu ve önümüzdeki dönemde de var olacağını kabullenirsek ne yapabiliriz?

Aslında sorunun kuramsal yanıtı verilmiş durumda, bu **krizlere karşı bir toplumsal direnç ya da “yılmazlık” geliştirmek mümkün.** “Yılmazlık” kavramını pozitif psikolojinin ilgi alanı olmaktan çıkarmakla başlayabiliriz. Kabul etmek gerekir ki tıpkı bazı insanların olduğu gibi bazı toplumlar da daha dirençli ya da yılmaz olabiliyor. Bu farkı yaratansa o toplumlardaki kurumsal yapılar, daha kapsayıcı, daha adil ve en önemlisi vatandaşlarına “kötüsü geldiğinde” onları koruyacak bir güvenlik ağı serebilen toplumlar bu konuda daha başarılı olabiliyor, COVID-19 pandemisinde bunu başaran ülkeler olduğunu [gördük](#). Bu yönde adım atabilmek de **farklı bir düşünce sistemine geçmeyi ve en önemlisi bu tür önemli meseleleri düzeltmeyi piyasaya bırakmamayı** gerektiriyor.

Göz ardı edilmemesi gerekenlerden biri de karşı karşıya kaldığımız birçok sorunun toplumsal cinsiyet ile doğrudan ilişkili olduğu. Bu kısa metinde de sergilemeye çalıştığım gibi kadınlar ve erkekler biz onları genç paydasında eşitlemeye çalışsak bile farklı hayatlar yaşıyor, farklı deneyimlerden geçiyorlar. Bu farklılıkları yok saymaktansa anlamaya çalışmak iyi bir başlangıç olabilir. Çünkü Pandora’nın kutusu henüz açılmadı bile, sadece ipuçlarını görüyoruz. Toplumsal cinsiyet perspektifinden baktığımızda da kesişimsellikleri unutmamamız lazım; etnisite, coğrafya, sosyoekonomik statü ve birçok faktör var olan eşitsizlikleri daha da keskinleştiriyor. Dolayısıyla **herhangi bir politika tasarımında toplumsal cinsiyet perspektifi ve kesişimselliklere duyarlılık mutlaka öncelikler arasında olmalı, yok sayılmamalı.**

Yine bu sorunlar üzerinde düşünürken ihmal etmememiz gereken bir unsur da **gencin failliği**. Ülkemiz zaten pederşahi kültürüyle bilinmekte, sözün büyükte kaldığı ve küçüğe evden okula, işyerinden siyasete kadar söz verilmediği bir sosyalleşme sürecinden geçmiş durumdayız. Bu pederşahi kültürü politika geliştirme süreçlerinde de sürdürmek ve sorundan doğrudan etkilenenleri dışarıda bırakarak onlar adına ve onların iyiliği için müdahaleler geliştirmek sonuçsuz kalıyor, bunu defalarca gördük. O nedenle **politika geliştirme süreçlerinde mutlaka insan merkezli süreçlere geçiş yapmak ve müdahaleleri o biçimde düşünmek** zorundayız, bunun için hem gerekli bilgiye hem de iyi örneklerle [sahibiz](#). İhtiyacımız olansa sadece irade.

NOTLAR

1. Bu konuda en detaylı verilere TÜİK İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti (2023) kullanılarak erişilebilir.
2. Schwartz Değerler Teorisi, bireylerin kültürden bağımsız olarak ortak değer yapıları paylaştığını öne sürer. Teori, 10 temel değeri (güç, başarı, hazcılık, uyarılma, kendini yönlendirme, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenlik) ve bunların dört ana boyut altında (Koruma, Yeniliğe Açıklık, Kendini Yüceltme, Kendini Aşma) gruplanmasını içerir. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.

Atıf Önerisi:

Erdoğan, Emre. 2025. “Gençlerin İş Hayatından Beklentileri: Toplumsal Cinsiyet ve Eşitlik Perspektifinden Bir Bakış” TESEV Değerlendirme Notları 2025/2.

<https://www.tesev.org.tr/tr/research/genclerin-is-hayatindan-beklentileri/>

Copyright © Ocak 2025

Tüm hakları saklıdır. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı’nın (TESEV) izni olmadan bu yayının hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla (fotokopi, kayıtların ya da bilgilerin arşivlenmesi, vs.) çoğaltılamaz.

Bu yayında belirtilen görüşlerin tümü yazarlara aittir ve TESEV’in kurumsal görüşleri ile kısmen ya da tamamen örtüşmeyebilir.

TESEV, bu projeye katkılarından ötürü İsveç İstanbul Başkonsolosluğu’na teşekkür eder.

