



www.turkishstudies.net/economy

Turkish Studies - Economics, Finance, Politics

eISSN: 2667-5625

Research Article / Araştırma Makalesi



Labor Market Participation in the Probation Process: Differences in the Experiences of Generation Y and Generation Z*

Denetimli Serbestlik Sürecinde İşgücü Piyasasına Katılım: Y ve Z Kuşaklarının Deneyim Farklılıkları

Bilal Çilkaya** - Elvin Dinler Kısaçtutan*** - Betül Yılmaz****

Abstract: This study examines the labor market participation experiences of individuals under probation supervision from an intergenerational perspective. In this regard, the structural and institutional barriers faced by probationers in accessing employment, the relationship between the supervision process and working life, and the digital job search experiences of Generation Y and Generation Z are investigated. The research was conducted through semi-structured interviews with 17 individuals representing Generation Y and Generation Z who are under supervision at the Probation Directorate of the Niğde Chief Public Prosecutor's Office. The data obtained were analyzed through thematic analysis. The analysis revealed four main themes: (1) intergenerational differences in job search practices and digitalization, (2) common structural barriers to employment and the burden of supervision, (3) social and institutional support strategies that differ by

* For this research, institutional approval was obtained from the Ministry of Justice under reference number E-68387862-204.04-1002/254313, following ethical review board approval from the Niğde Ömer Halisdemir University Ethics Committee, as per its decision dated October 1, 2025, and numbered 22504254-050.04.

Araştırma için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulunun 01/10/2025 tarih ve 22504254-050.04 sayılı kararı ile etik kurul onayı ile Adalet Bakanlığı'ndan E-68387862-204.04-1002/254313 sayılı kurum izni alınmıştır.

** Corresponding Author: Asst. Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir University, Niğde Vocational School of Social Sciences, Department of Property Protection and Security

Sorumlu Yazar: Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5568-6789>

bilal_cilkaya@ohu.edu.tr

*** Asst. Prof., Trakya University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Division of Management and Sociology of Work. Visiting Researcher, Centre for Studies on Türkiye and Integration Research (ZfTI), University of Duisburg-Essen

Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı. Ziyaretçi Araştırmacı, Türkiye ve Uyum Araştırmaları Merkezi, Duisburg-Essen Üniversitesi

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3490-0547>

elvindinler@trakya.edu.tr

**** Assoc. Prof. Dr., Marmara University, Faculty of Economics, Department of Labor Economics and Industrial Relations Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3532-6479>

betul.yilmaz@marmara.edu.tr

Cite as/ Atıf: Çilkaya, B., Dinler Kısaçtutan, E., & Yılmaz, B. (2026). Labor market participation in the probation process: Differences in the experiences of generation Y and generation Z / Denetimli serbestlik sürecinde işgücü piyasasına katılım: Y ve Z kuşaklarının deneyim farklılıkları. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 21(3), 4529-4582. Ankara Bilim University Publications. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.94558>

Received/Geliş: 05 May/Mayıs 2025

Accepted/Kabul: 15 September/Eylül 2026

Published/Yayın: 25 September/Eylül 2026

Checked by plagiarism software



generation, and (4) the meaning attributed to work. The findings reveal that Generation Z prioritizes digital platforms in job search processes; however, criminal records emerge as the most decisive barrier preventing these applications from resulting in employment. In contrast, Generation Y tends to rely more on social circles and personal networks in job search processes. Contrary to the widely held assumption that digitalization facilitates access to employment, the research findings show that digital job search processes often reproduce structural barriers and merely postpone stigmatization to the interview stage. The study contributes to a significant gap in the relevant literature by examining the differences between Generation Y and Generation Z in the labor market participation experiences of individuals under probation supervision. It also develops policy recommendations aimed at strengthening probation practices with employment-focused support mechanisms.

Keywords: Probation, Labor Market, Generations, Employment, Digitalization.

Öz: Bu çalışma, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini kuşaklararası bir perspektiften ele almaktadır. Bu doğrultuda yükümlü bireylerin istihdama erişimde karşılaştıkları yapısal ve kurumsal engeller, denetim sürecinin çalışma hayatıyla ilişkisi, Y ve Z kuşağının dijital iş arama deneyimleri incelenmektedir. Araştırmada Niğde Cumhuriyet Başsavcılığı Denetimli Serbestlik Müdürlüğü bünyesinde denetim yükümlülüğü bulunan Y ve Z kuşaklarını temsil eden 17 bireyle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, tematik analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Analiz sonucunda dört temel tema ortaya çıkmıştır: (1) İş arama pratiklerinde kuşaklararası farklılıklar ve dijitalleşme, (2) İstihdam önündeki ortak yapısal engeller ve denetim yükü, (3) Kuşağa göre farklılaşan sosyal ve kurumsal destek stratejileri, (4) Çalışmanın anlamlandırılması. Bulgular, Z kuşağının iş arama süreçlerinde dijital platformları öncelediğini; ancak adli sicil kaydının bu başvuruların istihdama dönüşmesinin önündeki en belirleyici engel olarak öne çıktığını ortaya koymaktadır. Buna karşın, Y kuşağının iş bulma süreçlerinde daha çok sosyal çevre ve tanıdık ağlarına yöneldiği görülmektedir. Dijitalleşmenin istihdama erişimi kolaylaştırdığı yönündeki yaygın kabulün aksine, araştırma bulguları dijital iş arama süreçlerinin çoğu zaman yapısal engelleri yeniden ürettiğini ve damgalanmayı yalnızca mülakat aşamasına ertelediğini göstermektedir. Çalışma, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerinde Y ve Z kuşakları arasındaki farklılıkları inceleyerek ilgili literatürdeki önemli bir boşluğa katkı sunmaktadır. Aynı zamanda denetimli serbestlik uygulamalarının istihdam odaklı destek mekanizmalarıyla güçlendirilmesine yönelik politika önerileri geliştirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Denetimli Serbestlik, İşgücü Piyasası, Kuşaklar, İstihdam, Dijitalleşme.

Structured Abstract:

The primary aim of this study is to examine, in a comparative manner, the labor market participation experiences of individuals under probation with respect to Generation Y and Generation Z. The study addresses the structural and institutional barriers encountered in accessing employment, the repercussions of the supervision process on working life, and experiences of digital job searching. Employment is an important matter for individuals under probation in terms of achieving economic independence, sustaining their social relationships, and reintegrating into society. However, factors such as criminal records, social stigmatization, employer attitudes, and the obligations arising from the supervision process can make it difficult for these individuals both to become employed and to remain in employment. The limited number of studies in Turkey that jointly address the labor market participation experiences of individuals under probation within the context of generational differences and digitalization constitutes the basis of this study.

The study was conducted using a qualitative research method. Participants were determined through criterion sampling from among individuals whose obligations were ongoing at the Probation Directorate of the Niğde Chief Public Prosecutor's Office. In selecting participants under probation, the criteria considered were that they be either employed or actively seeking work during the interview process and that they conform to the generational ranges defined in the study. The participants comprised a total of 17 individuals, 10 from Generation Y and 7 from Generation Z. According to data from the Republic of Türkiye Ministry of Justice General Directorate of Prisons and Detention Houses (2026a), approximately 75% of individuals within the probation system belong to Generations Y and Z. The study's focus on Generations Y and Z was influenced by the weight of these two generations within the probation system and by the low representation rate of Generation X. Data collection was carried out through semi-structured interviews; the interviews, ranging on average between 40 and 60 minutes, were transcribed, and the data were analyzed using the thematic analysis method developed by Braun and Clarke (2006). The analyses were carried out using the MAXQDA 24 software. As a result of the analysis, the findings were gathered under four themes: generational differences and digitalization in job-search practices, shared structural barriers to employment and the burden of supervision, socially and institutionally differentiated support strategies across generations, and the meaning attributed to work.

According to the findings, Generations Y and Z turn to different channels when seeking work. Participants from Generation Z primarily use digital platforms in the job-search process. Participants from Generation Y, on the other hand, draw more heavily on their social circles and acquaintance networks. Another finding demonstrates that the use of digital platforms in the job-search process does not eliminate the barriers stemming from a criminal record. Although a criminal record is not visible at the initial stage of digital applications, it becomes decisive once again as the recruitment process advances. For this reason, while digital job-search channels increase application opportunities for Generation Z, they cannot on their own ensure that these applications translate into employment. Throughout this process, stigmatization does not disappear but is often deferred to the interview stage.

Criminal records and probation obligations are among the fundamental barriers to employment for both generations, and the way these barriers are reflected in working life differs across generations. Participants from Generation Z more often express the difficulties they encounter upon first entering employment, whereas participants from Generation Y state that signature and seminar obligations disrupt their working routines after they have started a job. This situation shows that the obligations arising from the probation process affect not only access to employment but also the ability to sustain existing employment.

According to the findings, another difference between the generations emerges in the support resources drawn upon during job searching and working life. Participants from Generation Z were found to have a greater need for family support, psychosocial support, and institutional guidance. Participants from Generation Y, on the other hand, strive to remain in the labor market by drawing on their past work experience, occupational accumulation, and social circles. This finding reveals that social capital and work experience are significant for the employment experiences of individuals under probation. It particularly shows that young individuals newly entering working life need support not only in finding work but also in terms of guidance and emotional support.

With respect to the meaning attributed to work, there are both similarities and differences between the two generations. Participants from both generations regard work not only as a means of generating economic

income but also as a way of reintegrating into society. For Generation Z, work is associated more with the desire to build an independent life and construct a new identity, whereas for Generation Y it comes to the fore as the reordering of a life interrupted by the penal and supervision process and the repair of social status. This finding shows that the meaning attributed to work differs according to the life stages the generations are in.

The study shows that the labor market participation experiences of individuals under probation cannot be explained solely through criminal records or individual effort. Supervision obligations, digital job-search practices, social capital, past work experience, and life stage are jointly influential in this process. By addressing the labor market participation experiences of individuals under probation comparatively with respect to Generations Y and Z, this study contributes to the literature.

Probation practices should not be conducted merely as a supervision-based process. Within this process, employment support, psychosocial guidance, and obligations compatible with working life should be addressed together. Delivering training and seminar programs through digital platforms, making obligations more flexible in a manner compatible with working life, strengthening counseling and guidance services, and developing vocational training programs suited to the needs of the labor market may enhance the effectiveness of this process. Furthermore, establishing differentiated support mechanisms that take into account individuals' criminal histories, social conditions, and life stages is of considerable importance. Future research is recommended to compare practices in different regions, examine the experiences of female probationers, and evaluate labor market participation processes according to types of offense.

Keywords: Probation, Labor Market, Generations, Employment, Digitalization.

ملخص منظم:

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو دراسة تجارب مشاركة الأفراد الخاضعين للمراقبة في سوق العمل، بطريقة مقارنة، فيما يتعلق بتناول الدراسة العوائق الهيكلية والمؤسسية التي يواجهونها في الوصول إلى فرص العمل، وتداعيات عملية الإشراف. «Z» والجيل «Y» بالجيل على الحياة العملية، وتجارب البحث عن الوظائف عبر الوسائل الرقمية. ويُعد التوظيف مسألة مهمة للأفراد الخاضعين للمراقبة من حيث تحقيق الاستقلال الاقتصادي، والحفاظ على علاقاتهم الاجتماعية، وإعادة اندماجهم في المجتمع. ومع ذلك، فإن عوامل مثل السجلات الجنائية، والوصم الاجتماعي، ومواقف أرباب العمل، والالتزامات الناشئة عن عملية الإشراف يمكن أن تجعل من الصعب على هؤلاء الأفراد الحصول على عمل والاستمرار فيه. وبشكل العدد المحدود من الدراسات في تركيا التي تتناول بشكل مشترك تجارب مشاركة الأفراد الخاضعين للمراقبة القضائية في سوق العمل في سياق الاختلافات بين الأجيال والرقمنة الأساس الذي تستند إليه هذه الدراسة

أُجريت الدراسة باستخدام منهجية البحث النوعي. تم تحديد المشاركين من خلال عينة معيارية من بين الأفراد الذين لا تزال التزاماتهم سارية لدى مديرية المراقبة التابعة لمكتب المدعي العام الرئيسي في نيغدي. وعند اختيار المشاركين الخاضعين للمراقبة، كانت المعايير المأخوذة في الاعتبار هي أن يكونوا إما موظفين أو يبحثون بنشاط عن عمل أثناء عملية المقابلة، وأن يتوافقوا مع الفئات العمرية المحددة في الدراسة ووفقاً لبيانات المديرية العامة للسجون ودور الاحتجاز التابعة Z. 7 من الجيل Y وبلغ إجمالي عدد المشاركين 17 فرداً، 10 منهم من الجيل Z. و Y لوزارة العدل في جمهورية تركيا (2026)، ينتمي ما يقرب من 75% من الأفراد الخاضعين لنظام المراقبة القضائية إلى الجيلين X. بأهمية هذين الجيلين ضمن نظام المراقبة القضائية، وبانخفاض معدل تمثيل الجيل Z و Y تأثر تركيز الدراسة على الجيلين من خلال مقابلات شبه منظمة؛ وقد تم تدوين نصوص المقابلات، التي تراوحت مدتها في المتوسط بين 40 و 60 دقيقة، وتم تحليل البيانات ونتيجة MAXQDA 24 باستخدام طريقة التحليل الموضوعي التي طورها براون وكلاارك (2006). وأُجريت التحليلات باستخدام برنامج للتحليل، تم تجميع النتائج تحت أربعة محاور: الاختلافات بين الأجيال والرقمنة في ممارسات البحث عن عمل، والحوافز الهيكلية المشتركة التي تعوق التوظيف وعبء الإشراف، واستراتيجيات الدعم المتباينة اجتماعياً ومؤسسياً عبر الأجيال، والمعنى المُعطى للعمل

المنصات الرقمية Z إلى قنوات مختلفة عند البحث عن عمل. حيث يستخدم المشاركون من الجيل Z و Y ووفقاً للنتائج، يلجأ الجيلان فيعتمدون بشكل أكبر على دوائرهم الاجتماعية وشبكات معارفهم. وتُظهر Y بشكل أساسي في عملية البحث عن عمل. أما المشاركون من الجيل نتيجة أخرى أن استخدام المنصات الرقمية في عملية البحث عن عمل لا يزيل العوائق الناجمة عن السجل الجنائي. ورغم أن السجل الجنائي لا يظهر في المرحلة الأولية من تقديم الطلبات الرقمية، فإنه يصبح عاملاً حاسماً مرة أخرى مع تقدم عملية التوظيف. ولهذا السبب، ففي حين تزيد إلا أنها لا تستطيع بمفردها ضمان أن تؤدي هذه الطلبات إلى Z، قنوات البحث الرقمية عن العمل من فرص التقدم للوظائف بالنسبة للجيل الحصول على عمل. وطوال هذه العملية، لا تختفي الوصمة بل غالباً ما يتم تأجيلها إلى مرحلة المقابلة

تعد السجلات الجنائية والتزامات فترة المراقبة من بين العوائق الأساسية التي تحول دون التوظيف لكلا الجيلين، وتختلف الطريقة عن الصعوبات التي يواجهونها عند Z التي تنعكس بها هذه العوائق على الحياة العملية باختلاف الأجيال. غالباً ما يعبر المشاركون من جيل أن التزامات التوقيع وحضور الندوات تعطل روتينهم العملي بعد بدء Y دخولهم سوق العمل لأول مرة، في حين يذكر المشاركون من جيل العمل. ويُظهر هذا الوضع أن الالتزامات الناشئة عن عملية المراقبة لا تؤثر فقط على الوصول إلى فرص العمل، بل تؤثر أيضاً على القدرة على الحفاظ على الوظيفة الحالية

ووفقاً للنتائج، يظهر اختلاف آخر بين الأجيال في موارد الدعم التي يتم اللجوء إليها أثناء البحث عن عمل والحياة العملية. فقد تبين لديهم حاجة أكبر إلى الدعم الأسري، والدعم النفسي والاجتماعي، والتوجيه المؤسسي. من ناحية أخرى، يسعى Z أن المشاركين من الجيل إلى البقاء في سوق العمل بالاعتماد على خبراتهم العملية السابقة، وتراكم خبراتهم المهنية، ودوائهم الاجتماعية Y المشاركون من الجيل تكشف هذه النتيجة أن رأس المال الاجتماعي والخبرة العملية لهما أهمية كبيرة في تجارب التوظيف للأفراد الخاضعين للأفراد الخاضعين للمراقبة القضائية. وتُظهر بشكل خاص أن الشباب الذين يدخلون الحياة العملية حديثاً يحتاجون إلى الدعم ليس فقط في العثور على عمل، بل أيضاً من حيث التوجيه والدعم العاطفي.

فيما يتعلق بالمعنى المُعزى إلى العمل، توجد أوجه تشابه واختلاف بين الجيلين. ينظر المشاركون من كلا الجيلين إلى العمل ليس فقط يرتبط العمل بشكل أكبر بالرغبة في بناء حياة Z كوسيلة لتوليد الدخل الاقتصادي، بل أيضاً كطريقة لإعادة الاندماج في المجتمع. بالنسبة لجيل K، إعادة ترتيب الحياة توقفت بسبب عملية العقوبة والإشراف، واستعادة المكانة الاجتماعية Y مستقلة وتشكيل هوية جديدة، بينما يبرز بالنسبة لجيل تُظهر هذه النتيجة أن المعنى المُعزى إلى العمل يختلف وفقاً لمراحل الحياة التي يمر بها كل جيل.

تُظهر الدراسة أن تجارب المشاركة في سوق العمل للأفراد الخاضعين للمراقبة لا يمكن تفسيرها فقط من خلال السجلات الجنائية أو الجهد الفردي. فالالتزامات الإشرافية، وممارسات البحث عن العمل الرقمية، ورأس المال الاجتماعي، والخبرة العملية السابقة، ومرحلة الحياة كلها عوامل تؤثر مجتمعة في هذه العملية. ومن خلال تناول تجارب المشاركة في سوق العمل للأفراد الخاضعين للمراقبة بشكل مقارن فيما يتعلق تساهم هذه الدراسة في الأدبيات Z و Y بالجيلين.

لا ينبغي أن تُنفذ ممارسات المراقبة القضائية كمجرد عملية قائمة على الإشراف. ففي إطار هذه العملية، ينبغي معالجة دعم التوظيف والتوجيه النفسي والاجتماعي، والالتزامات المتوافقة مع الحياة العملية بشكل متكامل. وقد يؤدي تقديم برامج التدريب والندوات عبر المنصات الرقمية، وجعل الالتزامات أكثر مرونة بطريقة تتوافق مع الحياة العملية، وتعزيز خدمات الاستشارة والتوجيه، وتطوير برامج التدريب المهني التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، إلى تعزيز فعالية هذه العملية. علاوة على ذلك، فإن إنشاء آليات دعم متميزة تراعي السجلات الجنائية للأفراد وظروفهم الاجتماعية ومراحل حياتهم أمر ذو أهمية كبيرة. ويُوصى بإجراء أبحاث مستقبلية لمقارنة الممارسات في مختلف المناطق ودراسة تجارب النساء الخاضعات للمراقبة القضائية، وتقييم عمليات المشاركة في سوق العمل وفقاً لأنواع الجرائم.

الكلمات المفتاحية: المراقبة القضائية، سوق العمل، الأجيال، التوظيف، الرقمنة.

Résumé Structuré:

L'objectif principal de cette étude est d'examiner, de manière comparative, les expériences de participation au marché du travail des personnes en probation, en se concentrant sur les générations Y et Z. L'étude aborde les obstacles structurels et institutionnels rencontrés dans l'accès à l'emploi, les répercussions du processus de surveillance sur la vie professionnelle, ainsi que les expériences liées à la recherche d'emploi en ligne. L'emploi est un enjeu important pour les personnes en probation, tant pour atteindre l'indépendance économique que pour entretenir leurs relations sociales et se réinsérer dans la société. Cependant, des facteurs tels que le casier judiciaire, la stigmatisation sociale, les attitudes des employeurs et les obligations découlant du processus de surveillance peuvent rendre difficile pour ces personnes sous probation tant l'accès à l'emploi que le maintien dans l'emploi. Le nombre limité d'études menées en Turquie qui abordent conjointement les expériences de participation au marché du travail des personnes en probation dans le contexte des différences générationnelles et de la numérisation constitue le fondement de la présente étude.

L'étude a été menée à l'aide d'une méthode de recherche qualitative. Les participants ont été sélectionnés par échantillonnage critérié parmi les personnes dont les obligations étaient en cours auprès de la Direction de la probation du parquet général de Niğde. Pour la sélection des participants en probation, les critères pris en compte étaient qu'ils soient soit en emploi, soit activement à la recherche d'un emploi au moment de l'entretien, et qu'ils correspondent aux tranches d'âge définies dans l'étude. L'échantillon comprenait au total 17 personnes, dont 10 issues de la génération Y et 7 de la génération Z. Selon les données de la Direction générale des prisons et des centres de détention du ministère de la Justice de la République de Turquie (2026a), environ 75 % des personnes relevant du système de probation appartiennent aux générations Y et Z. Le choix de l'étude de se concentrer sur les générations Y et Z a été influencé par le poids de ces deux générations au sein du système de probation et par le faible taux de représentation de la génération X. La collecte des données a été réalisée au moyen d'entretiens semi-structurés ; ces entretiens, d'une durée moyenne comprise entre 40 et 60 minutes, ont été transcrits, et les données ont été analysées à l'aide de la méthode d'analyse thématique développée par Braun et Clarke (2006). Les analyses ont été réalisées à l'aide du logiciel MAXQDA 24. À l'issue de l'analyse, les résultats ont été regroupés en quatre thèmes : les différences générationnelles et la numérisation dans les pratiques de recherche d'emploi, les obstacles structurels communs à l'emploi et le poids de la surveillance, les stratégies de soutien différenciées sur les plans social et institutionnel selon les générations, et le sens attribué au travail.

D'après les résultats, les générations Y et Z ont recours à des canaux différents pour rechercher un emploi. Les participants de la génération Z utilisent principalement des plateformes numériques dans le cadre de leur recherche d'emploi. Les participants de la génération Y, en revanche, s'appuient davantage sur leurs cercles sociaux et leurs réseaux de connaissances. Un autre résultat montre que l'utilisation de plateformes numériques dans le cadre de la recherche d'emploi n'élimine pas les obstacles liés à un casier judiciaire. Bien qu'un casier judiciaire ne soit pas visible lors de la phase initiale des candidatures en ligne, il redevient déterminant à mesure que le processus de recrutement avance. C'est pourquoi, si les canaux numériques de recherche d'emploi multiplient les opportunités de candidature pour la génération Z, ils ne peuvent à eux seuls garantir que ces candidatures débouchent sur un emploi. Tout au long de ce processus, la stigmatisation ne disparaît pas, mais est souvent reportée à l'étape de l'entretien.

Le casier judiciaire et les obligations liées à la période de probation comptent parmi les principaux obstacles à l'emploi pour les deux générations, et la manière dont ces obstacles se répercutent sur la vie professionnelle diffère d'une génération à l'autre. Les participants de la génération Z évoquent plus souvent les difficultés qu'ils rencontrent lors de leur entrée sur le marché du travail, tandis que les participants de la génération Y indiquent que les obligations de signature et de participation à des séminaires perturbent leur routine professionnelle une fois qu'ils ont commencé à travailler. Cette situation montre que les obligations découlant de la période de probation affectent non seulement l'accès à l'emploi, mais aussi la capacité à conserver un emploi existant.

D'après les résultats, une autre différence entre les générations apparaît au niveau des ressources de soutien mobilisées pendant la recherche d'emploi et la vie professionnelle. Il a été constaté que les participants de la génération Z avaient davantage besoin du soutien familial, d'un accompagnement psychosocial et de conseils institutionnels. Les participants de la génération Y, en revanche, s'efforcent de rester sur le marché du travail en s'appuyant sur leur expérience professionnelle passée, leur parcours professionnel et leurs réseaux sociaux. Ce résultat révèle que le capital social et l'expérience professionnelle jouent un rôle important dans les expériences professionnelles des personnes sous probation. Il montre notamment que les jeunes qui entrent sur le marché du travail ont besoin d'un soutien non seulement pour trouver un emploi, mais aussi en termes d'accompagnement et de soutien émotionnel.

En ce qui concerne le sens attribué au travail, il existe à la fois des similitudes et des différences entre les deux générations. Les participants des deux générations considèrent le travail non seulement comme un moyen de générer des revenus, mais aussi comme un moyen de se réinsérer dans la société. Pour la génération Z, le travail est davantage associé au désir de se construire une vie indépendante et de se forger une nouvelle identité, tandis que pour la génération Y, il apparaît comme un moyen de reconstruire une vie interrompue par le processus pénal et de surveillance, et de rétablir son statut social. Ce constat montre que la signification attribuée au travail diffère selon les étapes de vie dans lesquelles se trouvent les générations.

L'étude montre que les expériences de participation au marché du travail des personnes en probation ne peuvent s'expliquer uniquement par le casier judiciaire ou l'effort individuel. Les obligations de surveillance, les pratiques numériques de recherche d'emploi, le capital social, l'expérience professionnelle antérieure et l'étape de vie ont une influence conjointe sur ce processus. En abordant de manière comparative les expériences de participation au marché du travail des personnes en probation au regard des générations Y et Z, cette étude apporte une contribution à la littérature.

Les pratiques de probation ne devraient pas se limiter à un simple processus de surveillance. Dans ce cadre, l'accompagnement à l'emploi, l'accompagnement psychosocial et les obligations compatibles avec la vie professionnelle devraient être abordés de manière conjointe. La mise en place de programmes de formation et de séminaires via des plateformes numériques, l'assouplissement des obligations afin de les rendre compatibles avec la vie professionnelle, le renforcement des services de conseil et d'orientation, ainsi que le développement de programmes de formation professionnelle adaptés aux besoins du marché du travail pourraient améliorer l'efficacité de ce processus. En outre, la mise en place de mécanismes de soutien différenciés tenant compte des antécédents judiciaires, des conditions sociales et des étapes de vie des individus revêt une importance considérable. Il est recommandé que les recherches futures comparent les pratiques dans différentes régions, examinent les expériences des femmes en probation et évaluent les processus de participation au marché du travail en fonction des types d'infractions.

Mots-clés : Probation, marché du travail, générations, emploi, numérisation.

Resumen Estructurado:

El objetivo principal de este estudio es examinar, de forma comparativa, las experiencias de participación en el mercado laboral de las personas en libertad condicional, centrándose en la Generación Y y la Generación Z. El estudio aborda las barreras estructurales e institucionales a las que se enfrentan a la hora de acceder al empleo, las repercusiones del proceso de supervisión en la vida laboral y las experiencias en la búsqueda de empleo por vía digital. El empleo es una cuestión importante para las personas en libertad condicional a la hora de alcanzar la independencia económica, mantener sus relaciones sociales y reintegrarse en la sociedad. Sin embargo, factores como los antecedentes penales, la estigmatización social, las actitudes de los empleadores y las obligaciones derivadas del proceso de supervisión pueden dificultar tanto la obtención de un empleo como la permanencia en el mismo. El escaso número de estudios en Turquía que abordan conjuntamente las experiencias de participación en el mercado laboral de las personas en libertad condicional en el contexto de las diferencias generacionales y la digitalización constituye la base de este estudio.

El estudio se llevó a cabo utilizando un método de investigación cualitativo. Los participantes se seleccionaron mediante un muestreo por criterios entre las personas cuyas obligaciones estaban vigentes en la Dirección de Libertad Condicional de la Fiscalía General de Niğde. A la hora de seleccionar a los participantes en libertad condicional, los criterios considerados fueron que estuvieran empleados o buscando trabajo activamente durante el proceso de entrevista y que se ajustaran a los rangos generacionales definidos en el estudio. El grupo de participantes estuvo compuesto por un total de 17 personas, 10 de la Generación Y y 7 de la Generación Z. Según datos de la Dirección General de Prisiones y Centros de Detención del Ministerio de Justicia de la República de Turquía (2026a), aproximadamente el 75 % de las personas incluidas en el sistema de libertad condicional pertenecen a las Generaciones Y y Z. El enfoque del estudio en las Generaciones Y y Z se vio influido por el peso de estas dos generaciones dentro del sistema de libertad condicional y por la baja tasa de representación de la Generación X. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante entrevistas semiestructuradas; las entrevistas, con una duración media de entre 40 y 60 minutos, se transcribieron y los datos se analizaron utilizando el método de análisis temático desarrollado por Braun y Clarke (2006). Los análisis se llevaron a cabo utilizando el software MAXQDA 24. Como resultado del análisis, los hallazgos se agruparon en cuatro temas: diferencias generacionales y digitalización en las prácticas de búsqueda de empleo; barreras estructurales comunes al empleo y la carga que supone la supervisión; estrategias de apoyo diferenciadas social e institucionalmente entre generaciones; y el significado que se atribuye al trabajo.

Según los resultados, las generaciones Y y Z recurren a canales diferentes a la hora de buscar trabajo. Los participantes de la generación Z utilizan principalmente plataformas digitales en el proceso de búsqueda de empleo. Los participantes de la generación Y, por su parte, recurren en mayor medida a sus círculos sociales y redes de conocidos. Otro hallazgo demuestra que el uso de plataformas digitales en el proceso de búsqueda de empleo no elimina las barreras derivadas de los antecedentes penales. Aunque los antecedentes penales no son visibles en la fase inicial de las solicitudes digitales, vuelven a ser decisivos a medida que avanza el proceso de selección. Por este motivo, si bien los canales digitales de búsqueda de empleo aumentan las oportunidades de presentar solicitudes para la Generación Z, por sí solos no pueden garantizar que dichas solicitudes se traduzcan en un empleo. A lo largo de este proceso, la estigmatización no desaparece, sino que a menudo se aplaza hasta la fase de la entrevista.

Los antecedentes penales y las obligaciones derivadas de la libertad condicional se encuentran entre las barreras fundamentales para el acceso al empleo de ambas generaciones, y la forma en que estas barreras se reflejan en la vida laboral difiere de una generación a otra. Los participantes de la Generación Z expresan con mayor frecuencia las dificultades a las que se enfrentan al incorporarse por primera vez al mercado laboral, mientras que los participantes de la Generación Y afirman que las obligaciones de firma y asistencia a seminarios alteran sus rutinas laborales una vez que han comenzado a trabajar. Esta situación pone de manifiesto que las obligaciones derivadas del proceso de libertad condicional afectan no solo al acceso al empleo, sino también a la capacidad de mantener el empleo actual.

Según los resultados, surge otra diferencia entre las generaciones en cuanto a los recursos de apoyo a los que se recurre durante la búsqueda de empleo y la vida laboral. Se observó que los participantes de la Generación Z tenían una mayor necesidad de apoyo familiar, apoyo psicosocial y orientación institucional. Los participantes de la Generación Y, por su parte, se esfuerzan por permanecer en el mercado laboral recurriendo

a su experiencia laboral previa, su trayectoria profesional y sus círculos sociales. Este hallazgo revela que el capital social y la experiencia laboral son importantes para las experiencias laborales de las personas en período de prueba. En particular, muestra que los jóvenes que se incorporan por primera vez a la vida laboral necesitan apoyo no solo para encontrar trabajo, sino también en términos de orientación y apoyo emocional.

En cuanto al significado que se atribuye al trabajo, existen tanto similitudes como diferencias entre las dos generaciones. Los participantes de ambas generaciones consideran el trabajo no solo como un medio para generar ingresos económicos, sino también como una forma de reintegrarse en la sociedad. Para la Generación Z, el trabajo se asocia más con el deseo de labrarse una vida independiente y construir una nueva identidad, mientras que para la Generación Y se pone de relieve como la reorganización de una vida interrumpida por el proceso penal y de supervisión, y la recuperación del estatus social. Este hallazgo muestra que el significado que se atribuye al trabajo difiere según las etapas de la vida en las que se encuentran las generaciones.

El estudio muestra que las experiencias de participación en el mercado laboral de las personas en libertad condicional no pueden explicarse únicamente a través de los antecedentes penales o del esfuerzo individual. Las obligaciones de supervisión, las prácticas digitales de búsqueda de empleo, el capital social, la experiencia laboral previa y la etapa de la vida influyen conjuntamente en este proceso. Al abordar de forma comparativa las experiencias de participación en el mercado laboral de las personas en libertad condicional con respecto a las Generaciones Y y Z, este estudio contribuye a la literatura especializada.

Las prácticas de libertad condicional no deben llevarse a cabo meramente como un proceso basado en la supervisión. En el marco de este proceso, deben abordarse conjuntamente el apoyo al empleo, la orientación psicosocial y las obligaciones compatibles con la vida laboral. Impartir programas de formación y seminarios a través de plataformas digitales, flexibilizar las obligaciones de manera compatible con la vida laboral, reforzar los servicios de asesoramiento y orientación, y desarrollar programas de formación profesional adaptados a las necesidades del mercado laboral pueden mejorar la eficacia de este proceso. Además, reviste una importancia considerable el establecimiento de mecanismos de apoyo diferenciados que tengan en cuenta los antecedentes penales, las condiciones sociales y las etapas de la vida de las personas. Se recomienda que futuras investigaciones comparen las prácticas en diferentes regiones, examinen las experiencias de las mujeres en libertad condicional y evalúen los procesos de participación en el mercado laboral según los tipos de delito.

Palabras clave: Libertad condicional, mercado laboral, generaciones, empleo, digitalización.

结构化摘要:

本研究的主要目的是通过比较研究的方式，考察处于缓刑期的人员在Y世代和Z世代背景下的劳动力市场参与经历。研究探讨了他们在求职过程中遇到的结构性与制度性障碍、监督程序对生活的影响，以及数字化求职的经历。对于处于缓刑期的人员而言，就业对于实现经济独立、维系社会关系以及重新融入社会而言至关重要。然而，犯罪记录、社会污名、雇主态度以及监督程序带来的义务等因素，都可能使这些人难以获得工作并维持就业。土耳其现有研究中，鲜有同时从代际差异和数字化背景出发探讨缓刑人员劳动力市场参与经历的，这构成本研究的基础。

本研究采用定性研究方法。研究对象通过标准抽样法，从尼格德首席检察院缓刑管理局中义务执行期仍在进行的人员中确定。在筛选缓刑人员时，考虑的标准包括：受访者在访谈期间需处于就业状态或正在积极求职，且年龄符合研究中界定的代际范围。研究对象共计17人，其中10人属于Y世代，7人属于Z世代。根据土耳其共和国司法部监狱与拘留所总局（2026a）的数据，缓刑系统中约75%的人员属于Y世代和Z世代。本研究聚焦于Y世代和Z世代，一方面是受这两代人在缓刑系统中所占比例较大的影响，另一方面也因为X世代的代表率较低。数据收集通过半结构化访谈进行；每次访谈平均持续40至60分钟，访谈内容均被转录，并采用布劳恩和克拉克（2006）提出的主题分析法对数据进行分析。分析工作使用MAXQDA 24软件完成。分析结果归纳为四个主题：求职实践中的代际差异与数字化、就业面临的共同结构性障碍及监督负担、不同代际间在社会和制度层面差异化的支持策略，以及对工作的意义赋予。

研究表明, Y世代和Z世代在求职时会选择不同的渠道。Z世代的参与者在求职过程中主要使用数字平台; 而Y世代的参与者则更多地依赖其社交圈和熟人网络。另一项发现表明, 在求职过程中使用数字平台并不能消除因犯罪记录而产生的障碍。尽管在数字申请的初始阶段犯罪记录并不显眼, 但随着招聘流程的推进, 它再次成为决定性因素。因此, 虽然数字化求职渠道增加了Z世代的申请机会, 但仅凭这些渠道并不能确保这些申请最终转化为就业。在整个过程中, 污名化并未消失, 而是往往被推迟到面试阶段。

犯罪记录和缓刑义务是这两代人就业的基本障碍, 而这些障碍在职业生活中的体现方式因代际而异。Z世代的参与者更常表达初入职场时遇到的困难, 而Y世代的参与者则表示, 签到和参加研讨会的义务在入职后扰乱了他们的工作节奏。这种情况表明, 缓刑过程中产生的义务不仅影响就业机会, 也影响维持现有工作的能力。

研究结果还显示, 两代人在求职及职场生活中所依赖的支持资源方面也存在差异。Z世代参与者对家庭支持、心理社会支持及制度性指导的需求更为强烈。另一方面, Y世代的参与者则通过借助过往的工作经验、职业积累及社交圈来努力维持在劳动力市场中的地位。这一发现表明, 社会资本和工作经验对处于试用期个人的就业经历至关重要。这尤其表明, 刚步入职场的年轻人不仅在求职过程中需要支持, 在职业指导和情感支持方面同样需要帮助。

在对工作的意义认知方面, 这两代人既有相似之处, 也存在差异。两代受访者都将工作不仅视为获取经济收入的手段, 也视为重新融入社会的途径。对于Z世代而言, 工作更多地与建立独立生活和构建新身份的愿望相关; 而对于Y世代而言, 工作则主要体现为对因刑罚和监督程序而中断的生活进行重整, 以及恢复社会地位。这一发现表明, 对工作的意义赋予因各代人所处的人生阶段而异。

研究表明, 缓刑人员的劳动力市场参与经历不能仅通过犯罪记录或个人努力来解释。监督义务、数字化求职实践、社会资本、过往工作经验以及人生阶段共同影响着这一过程。通过比较Y世代和Z世代缓刑人员的劳动力市场参与经历, 本研究为相关文献做出了贡献。

缓刑实践不应仅作为基于监督的流程来实施。在此过程中, 应将就业支持、心理社会指导以及和工作生活相兼容的义务一并纳入考量。通过数字平台提供培训和研讨会项目, 以符合工作生活的方式使义务安排更加灵活, 加强咨询和指导服务, 并开发符合劳动力市场需求的职业培训项目, 均可提高该过程的有效性。此外, 建立考虑到个人犯罪记录、社会状况和人生阶段的差异化支持机制也至关重要。建议未来研究比较不同地区的实践情况, 考察女性缓刑人员的经历, 并根据犯罪类型评估其参与劳动力市场的过程。

关键词: 缓刑、劳动力市场、世代、就业、数字化。

Структурированное Резюме:

Основная цель данного исследования заключается в сравнительном анализе опыта участия в рынке труда лиц, находящихся на испытательном сроке, с точки зрения поколений Y и Z. В исследовании рассматриваются структурные и институциональные барьеры, с которыми сталкиваются эти лица при поиске работы, последствия процесса надзора для их трудовой деятельности, а также опыт поиска работы с использованием цифровых технологий. Трудоустройство является важным вопросом для лиц, находящихся на испытательном сроке, с точки зрения достижения экономической независимости, поддержания социальных связей и реинтеграции в общество. Однако такие факторы, как судимость, социальная стигматизация, отношение работодателей и обязательства, вытекающие из процесса надзора, могут затруднять для этих лиц как трудоустройство, так и сохранение рабочего места. Ограниченное количество исследований в Турции, в которых совместно рассматриваются опыт участия лиц, находящихся на испытательном сроке, на рынке труда в контексте межпоколенческих различий и цифровизации, лежит в основе данного исследования.

Исследование проводилось с использованием качественного метода исследования. Участники были отобраны методом критериальной выборки из числа лиц, обязательства которых по-прежнему находились на рассмотрении в Управлении пробации при Главной прокуратуре Нигде. При отборе участников, находящихся на пробации, учитывались следующие критерии: наличие у них работы или активный поиск работы на момент проведения интервью, а также соответствие возрастным диапазонам, определённым в исследовании. В общей сложности в исследовании приняли участие 17 человек: 10 представителей поколения Y и 7 — поколения Z. Согласно данным Главного управления тюрем и следственных изоляторов Министерства юстиции Турецкой Республики (2026a), примерно 75 % лиц, находящихся в системе пробации, относятся к поколениям Y и Z. На выбор поколений Y и Z в качестве объекта исследования повлияли как значительная доля этих двух поколений в системе пробации, так и низкая доля представителей поколения X. Сбор данных осуществлялся посредством полуструктурированных интервью; интервью, продолжительность которых в среднем составляла от 40 до 60 минут, были транскрибированы, а данные проанализированы с использованием метода тематического анализа, разработанного Брауном и Кларком (2006). Анализ проводился с использованием программного обеспечения MAXQDA 24. По результатам анализа выводы были сгруппированы по четырем темам: поколенческие различия и цифровизация в практиках поиска работы; общие структурные барьеры на пути к трудоустройству и бремя надзора; социально и институционально дифференцированные стратегии поддержки для разных поколений; а также значение, придаваемое работе.

Согласно полученным данным, поколения Y и Z при поиске работы обращаются к разным каналам. Участники из поколения Z в процессе поиска работы в основном используют цифровые платформы. Участники из поколения Y, напротив, в большей степени полагаются на свои социальные круги и сети знакомых. Еще один вывод показывает, что использование цифровых платформ в процессе поиска работы не устраняет барьеры, связанные с наличием судимости. Хотя судимость не видна на начальном этапе подачи цифровых заявок, она вновь становится решающим фактором по мере продвижения процесса найма. По этой причине, хотя цифровые каналы поиска работы расширяют возможности подачи заявок для поколения Z, они сами по себе не могут гарантировать, что эти заявки приведут к трудоустройству. На протяжении всего этого процесса стигматизация не исчезает, а зачастую откладывается до этапа собеседования.

Судимости и обязательства, связанные с испытательным сроком, являются одними из основных препятствий для трудоустройства для обоих поколений, при этом то, как эти препятствия отражаются на трудовой жизни, различается в зависимости от поколения. Участники из поколения Z чаще говорят о трудностях, с которыми они сталкиваются при первом выходе на рынок труда, тогда как участники из поколения Y отмечают, что обязательства по подписанию документов и посещению семинаров нарушают их рабочий распорядок после того, как они уже устроились на работу. Эта ситуация показывает, что обязательства, возникающие в связи с испытательным сроком, влияют не только на доступ к трудоустройству, но и на способность сохранить имеющуюся работу.

Согласно результатам исследования, еще одно различие между поколениями проявляется в ресурсах поддержки, к которым они прибегают во время поиска работы и в трудовой жизни. Было установлено, что участники из поколения Z в большей степени нуждаются в поддержке семьи, психосоциальной поддержке и институциональном сопровождении. Участники из поколения Y, с другой стороны, стремятся удержаться на рынке труда, опираясь на свой прошлый опыт работы, профессиональный багаж и социальные связи. Этот вывод показывает, что социальный капитал и опыт работы играют важную роль в трудовом опыте лиц, проходящих испытательный срок. В частности, это свидетельствует о том, что молодые люди, только начинающие свою трудовую жизнь, нуждаются в поддержке не только при поиске работы, но и в плане ориентации и эмоциональной поддержки.

Что касается значения, придаваемого работе, между этими двумя поколениями наблюдаются как сходства, так и различия. Участники обоих поколений рассматривают работу не только как средство получения дохода, но и как способ реинтеграции в общество. Для поколения Z работа в большей степени ассоциируется с желанием построить независимую жизнь и сформировать новую идентичность, тогда как для поколения Y она выступает на первый план как восстановление жизни, прерванной уголовным процессом и надзором, а также как восстановление социального статуса. Этот

вывод показывает, что значение, придаваемое работе, различается в зависимости от жизненных этапов, на которых находятся эти поколения.

Исследование показывает, что опыт участия в рынке труда лиц, находящихся на испытательном сроке, нельзя объяснить исключительно наличием судимостей или индивидуальными усилиями. На этот процесс совместно влияют обязательства, связанные с надзором, цифровые методы поиска работы, социальный капитал, предыдущий опыт работы и этап жизни. Рассматривая опыт участия в рынке труда лиц, находящихся на испытательном сроке, в сравнительном аспекте с точки зрения поколений Y и Z, данное исследование вносит вклад в научную литературу.

Практика условного осуждения не должна сводиться исключительно к процессу надзора. В рамках этого процесса следует комплексно решать вопросы поддержки в трудоустройстве, психосоциального консультирования и обязательств, совместимых с трудовой деятельностью. Проведение программ обучения и семинаров через цифровые платформы, повышение гибкости обязательств с учетом трудовой деятельности, укрепление служб консультирования и ориентации, а также разработка программ профессиональной подготовки, отвечающих потребностям рынка труда, могут повысить эффективность этого процесса. Кроме того, большое значение имеет создание дифференцированных механизмов поддержки, учитывающих криминальное прошлое, социальные условия и жизненные этапы отдельных лиц. В будущих исследованиях рекомендуется сравнить практику в разных регионах, изучить опыт женщин, находящихся на условном освобождении, и оценить процессы участия на рынке труда в зависимости от видов правонарушений.

Ключевые слова: условное освобождение, рынок труда, поколения, занятость, цифровизация.

संरचित सारांशः

इस अध्ययन का प्राथमिक उद्देश्य तुलनात्मक रूप से, जेनरेशन वाई और जेनरेशन जेड के संदर्भ में, परिवीक्षाधीन व्यक्तियों के श्रम बाजार भागीदारी के अनुभवों की जांच करना है। यह अध्ययन रोजगार प्राप्त करने में आने वाली संरचनात्मक और संस्थागत बाधाओं, कार्य जीवन पर पर्यवेक्षण प्रक्रिया के परिणामों, और डिजिटल नौकरी खोज के अनुभवों को संबोधित करता है। परिवीक्षाधीन व्यक्तियों के लिए आर्थिक स्वतंत्रता प्राप्त करने, अपने सामाजिक संबंधों को बनाए रखने, और समाज में पुनः एकीकृत होने के संदर्भ में रोजगार एक महत्वपूर्ण मामला है। हालांकि, आपराधिक रिकॉर्ड, सामाजिक कलंक, नियोक्ता के रवैये, और निगरानी प्रक्रिया से उत्पन्न होने वाली बाधताएँ इन व्यक्तियों के लिए नौकरी पाना और नौकरी में बने रहना दोनों ही मुश्किल बना सकती हैं। तुर्की में पीढ़ीगत अंतर और डिजिटलीकरण के संदर्भ में परिवीक्षाधीन व्यक्तियों के श्रम बाजार भागीदारी के अनुभवों को संयुक्त रूप से संबोधित करने वाले अध्ययनों की सीमित संख्या इस अध्ययन का आधार है।

यह अध्ययन एक गुणात्मक अनुसंधान पद्धति का उपयोग करके किया गया था।

प्रतिभागियों का निर्धारण मानदंड नमूनाकरण (criterion sampling) के माध्यम से उन व्यक्तियों में से किया गया था जिनकी बाधताएँ निम्ने मुख्य लोक अभियोजक कार्यालय के परिवीक्षा निदेशालय में जारी थीं। परिवीक्षा के तहत प्रतिभागियों का चयन करते समय, यह मानदंड माना गया कि वे या तो साक्षात्कार प्रक्रिया के दौरान नियोजित हों या सक्रिय रूप से काम की तलाश कर रहे हों और वे अध्ययन में परिभाषित पीढ़ीगत सीमाओं के अनुरूप हों। प्रतिभागियों में कुल 17 व्यक्ति शामिल थे, जिनमें से 10 जेनरेशन वाई (Generation Y) और 7 जेनरेशन जेड (Generation Z) के थे। तुर्की गणराज्य के न्याय मंत्रालय, कारागार और निरोध गृह महानिदेशालय (2026a) के आंकड़ों के अनुसार, परिवीक्षा प्रणाली के भीतर लगभग 75% व्यक्ति जेनरेशन Y और Z से संबंधित हैं। इस अध्ययन में जेनरेशन Y और Z पर ध्यान केंद्रित करने का कारण परिवीक्षा प्रणाली में इन दो पीढ़ियों का महत्व और जेनरेशन X का कम प्रतिनिधित्व दर था। डेटा संग्रह अर्ध-संरचित साक्षात्कारों के माध्यम से किया गया; औसतन 40 से 60 मिनट तक चलने वाले इन साक्षात्कारों को ट्रांसक्रिप्ट किया गया, और ब्राउन और क्लार्क (2006) द्वारा विकसित विषयगत विश्लेषण पद्धति का उपयोग करके डेटा का विश्लेषण किया गया। विश्लेषण MAXQDA 24 सॉफ्टवेयर का उपयोग करके किए गए थे। विश्लेषण के परिणामस्वरूप, निष्कर्षों को चार विषयों के अंतर्गत संकलित किया गया: पीढ़ीगत अंतर और नौकरी खोजने की प्रथाओं में डिजिटलीकरण, रोजगार के लिए साझा संरचनात्मक बाधाएँ और पर्यवेक्षण का बोझ, पीढ़ियों के बीच सामाजिक और संस्थागत रूप से विभेदित समर्थन रणनीतियाँ, और काम को दी जाने वाली व्याख्या।

निष्कर्षों के अनुसार, पीढ़ी Y और Z काम खोजने के लिए अलग-अलग माध्यमों का सहारा लेती हैं। पीढ़ी Z के प्रतिभागी नौकरी खोजने की प्रक्रिया में मुख्य रूप से डिजिटल प्लेटफॉर्म का उपयोग करते हैं। दूसरी ओर, पीढ़ी Y के प्रतिभागी अपने सामाजिक दायरे और परिचितों के नेटवर्क पर अधिक निर्भर करते हैं। एक और निष्कर्ष यह दर्शाता है कि नौकरी खोजने की प्रक्रिया में डिजिटल प्लेटफॉर्म का उपयोग आपराधिक रिकॉर्ड से उत्पन्न बाधाओं को समाप्त नहीं करता है। हालांकि डिजिटल आवेदनों के प्रारंभिक चरण में आपराधिक रिकॉर्ड दिखाई नहीं देता है, लेकिन भर्ती प्रक्रिया आगे बढ़ने पर यह फिर से निर्णायक हो जाता है। इस कारण से, जबकि डिजिटल नौकरी-खोज चैनल जेनरेशन जेड के लिए आवेदन के अवसर बढ़ाते हैं, वे अपने आप यह सुनिश्चित नहीं कर सकते कि इन आवेदनों से रोजगार मिले। इस पूरी प्रक्रिया के दौरान, कलंकित होना समाप्त नहीं होता है, बल्कि अक्सर साक्षात्कार चरण तक के लिए स्थगित कर दिया जाता है।

आपराधिक रिकॉर्ड और परिवीक्षा की बाध्यताएं दोनों पीढ़ियों के लिए रोजगार के मौलिक बाधाओं में से हैं, और इन बाधाओं का कार्य जीवन में परिलक्षित होने का तरीका पीढ़ियों के बीच भिन्न होता है। जेनरेशन जेड के प्रतिभागी अक्सर उन कठिनाइयों को व्यक्त करते हैं जिनका सामना उन्हें पहली बार नौकरी में प्रवेश करते समय होता है, जबकि जेनरेशन वार्ड के प्रतिभागी कहते हैं कि हस्ताक्षर और सेमिनार की बाध्यताएं नौकरी शुरू करने के बाद उनके कामकाजी दिनचर्या में बाधा डालती हैं। यह स्थिति दर्शाती है कि परिवीक्षा प्रक्रिया से उत्पन्न होने वाली बाध्यताएं न केवल रोजगार तक पहुंच को प्रभावित करती हैं, बल्कि मौजूदा रोजगार को बनाए रखने की क्षमता को भी प्रभावित करती हैं।

निष्कर्षों के अनुसार, नौकरी खोजने और कार्य जीवन के दौरान उपयोग किए जाने वाले समर्थन संसाधनों में पीढ़ियों के बीच एक और अंतर सामने आता है। जेनरेशन जेड के प्रतिभागियों में पारिवारिक समर्थन, मनोसामाजिक समर्थन और संस्थागत मार्गदर्शन की अधिक आवश्यकता पाई गई।

दूसरी ओर, जेनरेशन वार्ड के प्रतिभागी अपने पिछले कार्य अनुभव, व्यावसायिक संचय और सामाजिक दायरे का लाभ उठाकर श्रम बाजार में बने रहने का प्रयास करते हैं। यह निष्कर्ष दर्शाता है कि परिवीक्षाधीन व्यक्तियों के रोजगार के अनुभवों के लिए सामाजिक पूंजी और कार्य अनुभव महत्वपूर्ण हैं। यह विशेष रूप से दर्शाता है कि कार्य जीवन में नए प्रवेश करने वाले युवा व्यक्तियों को न केवल काम खोजने में बल्कि मार्गदर्शन और भावनात्मक समर्थन के मामले में भी सहायता की आवश्यकता होती है।

काम को दिए जाने वाले अर्थ के संबंध में, दोनों पीढ़ियों के बीच समानताएं और अंतर दोनों हैं।

दोनों पीढ़ियों के प्रतिभागी काम को न केवल आर्थिक आय उत्पन्न करने के साधन के रूप में बल्कि समाज में पुनः एकीकृत होने के एक तरीके के रूप में भी देखते हैं। जेनरेशन जेड के लिए, काम अधिकतर एक स्वतंत्र जीवन बनाने और एक नई पहचान बनाने की इच्छा से जुड़ा है, जबकि जेनरेशन वार्ड के लिए यह दंडात्मक और पर्यवेक्षण प्रक्रिया से बाधित जीवन को पुनः व्यवस्थित करने और सामाजिक स्थिति को सुधारने के रूप में सामने आता है। यह निष्कर्ष दर्शाता है कि काम से जुड़ी व्याख्या पीढ़ियों के जीवन के चरणों के अनुसार भिन्न होती है।

अध्ययन से पता चलता है कि परिवीक्षाधीन व्यक्तियों के श्रम बाजार में भागीदारी के अनुभवों को केवल आपराधिक रिकॉर्ड या व्यक्तिगत प्रयास से समझाया नहीं जा सकता है। इस प्रक्रिया में पर्यवेक्षण संबंधी दायित्व, डिजिटल नौकरी-खोज की प्रथाएं, सामाजिक पूंजी, पिछला कार्य अनुभव और जीवन का चरण संयुक्त रूप से प्रभावशाली हैं। जेनरेशन वार्ड और जेनरेशन जेड के संबंध में परिवीक्षाधीन व्यक्तियों के श्रम बाजार में भागीदारी के अनुभवों को तुलनात्मक रूप से संबोधित करके, यह अध्ययन साहित्य में योगदान देता है।

प्रावधान (probation) की प्रथाओं को केवल एक पर्यवेक्षण-आधारित प्रक्रिया के रूप में नहीं अपनाया जाना चाहिए। इस प्रक्रिया के भीतर, रोजगार सहायता, मनोसामाजिक मार्गदर्शन, और कार्य जीवन के अनुकूल दायित्वों को एक साथ संबोधित किया जाना चाहिए। डिजिटल प्लेटफॉर्म के माध्यम से प्रशिक्षण और सेमिनार कार्यक्रम प्रदान करना, कार्य जीवन के अनुकूल तरीके से दायित्वों को अधिक लचीला बनाना, परामर्श और मार्गदर्शन सेवाओं को मजबूत करना, और श्रम बाजार की जरूरतों के अनुरूप व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम विकसित करना इस प्रक्रिया की प्रभावशीलता को बढ़ा सकता है।

इसके अलावा, ऐसे विभेदित समर्थन तंत्र स्थापित करना काफी महत्वपूर्ण है जो व्यक्तियों के आपराधिक इतिहास, सामाजिक परिस्थितियों और जीवन के चरणों को ध्यान में रखते हों। विभिन्न क्षेत्रों में प्रथाओं की तुलना करने, महिला परिवीक्षाधीनों के अनुभवों की जांच करने, और अपराध के प्रकारों के अनुसार श्रम बाजार में भागीदारी प्रक्रियाओं का मूल्यांकन करने के लिए भविष्य में शोध की सिफारिश की जाती है।

कीवर्ड: परिवीक्षा, श्रम बाजार, पीढ़ियाँ, रोजगार, डिजिटलीकरण।

Yapılandırılmış Özet:

Bu çalışmanın amacı, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini Y ve Z kuşakları açısından karşılaştırmalı olarak incelemektir. Çalışmada, istihdama erişimde karşılaşılan yapısal ve kurumsal engeller, denetim sürecinin çalışma hayatındaki yansımaları ve dijital iş arama deneyimleri ele alınmaktadır. İstihdam, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin ekonomik bağımsızlık kazanmaları, sosyal ilişkilerini sürdürebilmeleri ve topluma yeniden entegre olmaları açısından önemli bir konudur. Ancak adli sicil kaydı, toplumsal damgalanma, işveren tutumu ve denetim sürecinden kaynaklanan yükümlülükler, bu bireylerin istihdam edilmesi ve istihdamda kalabilmelerini zorlaştırabilmektedir. Türkiye’de denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini kuşaksal farklılıklar ve dijitalleşme bağlamında birlikte ele alan çalışmaların sınırlı olması bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Çalışma, nitel araştırma yöntemiyle yürütülmüştür. Katılımcılar, Niğde Cumhuriyet Başsavcılığı Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde yükümlülükleri devam eden bireyler arasından ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Denetimli serbestlik altında bulunan katılımcıların, görüşme sürecinde istihdamda olmaları ya da iş arıyor olmaları ve çalışmada belirlenen kuşak aralıklarına uyum kriterleri dikkate alınmıştır. Katılımcıların 10’u Y kuşağından, 7’si Z kuşağından olmak üzere toplam 17 kişidir. Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü’nün (2026a) verilerine göre denetimli serbestlik sisteminde yer alan bireylerin yaklaşık %75’i Y ve Z kuşaklarından oluşmaktadır. Araştırmanın Y ve Z kuşaklarına odaklanmasında, bu iki kuşağın denetimli serbestlik sistemi içindeki ağırlığı ve X kuşağının temsil oranının düşük olması etkili olmuştur. Verilerin toplanması yarı yapılandırılmış görüşmelerle gerçekleştirilmiş, ortalama 40-60 dakika arasında değişen görüşmeler deşifre edilerek veriler, Braun ve Clarke (2006) tarafından geliştirilen tematik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Kodlama ve tema geliştirme MAXQDA 24 programı ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda bulgular dört tema altında toplanmıştır: iş arama pratiklerinde kuşaklararası farklılıklar ve dijitalleşme, istihdam önündeki ortak yapısal engeller ve denetim yükü, kuşağa göre farklılaşan sosyal ve kurumsal destek stratejileri ve çalışmanın anlamlandırılması.

Bulgulara göre, Y ve Z kuşakları iş ararken farklı kanallara yönelmektedir. Z kuşağı katılımcıları iş arama sürecinde öncelikle dijital platformları kullanmaktadır. Y kuşağındaki katılımcılar ise sosyal çevrelerinden ve tanıdık ilişkilerinden daha fazla yararlanmaktadır. Bir diğer bulgu, iş arama sürecinde dijital platformların kullanılmasının adli sicil kaydından kaynaklanan engelleri ortadan kaldırmadığını göstermektedir. Dijital başvurularda adli sicil kaydı ilk aşamada görünür olmasa da işe alım süreci ilerledikçe yeniden belirleyici hale gelmektedir. Bu nedenle dijital iş arama kanalları, Z kuşağı için başvuru olanaklarını artırsa da bu başvuruların istihdama dönüşmesini tek başına sağlayamamaktadır. Bu süreçte damgalanma ortadan kalkmamakta, çoğu zaman mülakat aşamasına ertelenmektedir.

Adli sicil kaydı ve denetimli serbestlik yükümlülükleri her iki kuşak açısından istihdamın önündeki temel engeller arasında yer almakta ve bu engellerin çalışma hayatına yansımaları kuşaklara göre farklılaşmaktadır. Z kuşağındaki katılımcılar daha çok işe ilk girişte karşılaştıkları güçlükleri ifade etmekte, Y kuşağındaki katılımcılar ise işe girdikten sonra imza ve seminer yükümlülüklerinin çalışma düzenlerini kesintiye uğrattığını belirtmektedir. Bu durum, denetimli serbestlik sürecinden kaynaklanan yükümlülüklerin işe erişimin yanında mevcut işin sürdürülebilmesini de etkilemektedir.

Bulgulara göre kuşaklar arasındaki bir diğer farklılık, iş ararken ve çalışma hayatında yararlanılan destek kaynaklarında ortaya çıkmaktadır. Z kuşağı katılımcılarının aile desteğine, psikososyal desteğe ve kurumsal yönlendirmeye daha fazla ihtiyaç duydukları görülmüştür. Y kuşağındaki katılımcılar ise geçmiş iş deneyimlerinden, mesleki birikimlerinden ve sosyal çevrelerinden yararlanarak işgücü piyasasında kalmaya çalışmaktadır. Bu bulgu, sosyal sermaye ve iş deneyiminin denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin istihdam deneyimleri bakımından önem taşıdığını ortaya koymaktadır. Özellikle çalışma hayatına yeni katılan genç bireylerin yalnızca iş bulma konusunda değil yönlendirme ve duygusal destek bakımından da desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir.

Çalışmaya yüklenen anlam bakımından her iki kuşak arasında benzerlikler ve farklılıklar mevcuttur. Her iki kuşaktaki katılımcılar, çalışmayı ekonomik gelir sağlamanın yanında topluma yeniden katılmanın bir yolu olarak değerlendirmektedir. Z kuşağı için çalışma daha çok bağımsız bir yaşam kurma ve yeni bir kimlik oluşturma isteğiyle ilişkili iken Y kuşağı için ceza ve denetim sürecinde kesintiye uğrayan yaşamın yeniden

düzene konulması ve toplumsal statünün onarılması olarak ön plana çıkmaktadır. Bu bulgu çalışmaya yüklenilen anlamın kuşakların içinde bulundukları yaşam evrelerine göre farklılaştığını göstermektedir.

Araştırma, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerinin yalnızca adli sicil kaydı veya bireysel çaba üzerinden açıklanamayacağını göstermektedir. Denetim yükümlülükleri, dijital iş arama pratikleri, sosyal sermaye, geçmiş iş deneyimi ve yaşam evresi bu süreçte birlikte etkili olmaktadır. Bu çalışma, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini Y ve Z kuşakları açısından karşılaştırmalı olarak ele alarak literatüre katkı sağlamaktadır.

Denetimli serbestlik uygulamalarının yalnızca denetime dayalı bir süreç olarak yürütülmemesi gerekmektedir. Bu süreçte istihdam desteği, psikososyal rehberlik ve çalışma hayatıyla uyumlu yükümlülükler birlikte ele alınmalıdır. Eğitim ve seminer programlarının dijital platformlar aracılığıyla sunulması, yükümlülüklerin çalışma hayatıyla uyumlu biçimde esnekleştirilmesi, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi bu sürecin etkinliğini artıracaktır. Ayrıca bireylerin suç geçmişleri, sosyal koşulları ve yaşam evreleri dikkate alınarak farklılaştırılmış destek mekanizmalarının oluşturulması oldukça önemlidir. Gelecek araştırmalarda farklı bölgelerdeki uygulamaların karşılaştırılması, kadın yükümlülerin deneyimlerinin incelenmesi ve işgücü piyasasına katılım süreçlerinin suç türlerine göre değerlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Denetimli Serbestlik, İşgücü Piyasası, Kuşaklar, İstihdam, Dijitalleşme

www.turkishstudies.net/economy**Turkish Studies - Economics, Finance, Politics**

eISSN: 2667-5625

**ANKARA SCIENCE
UNIVERSITY**

Labor Market Participation in the Probation Process: Differences in the Experiences of Generation Y and Generation Z

Introduction

Probation practices have long been addressed in the academic literature as one of the important instruments of the post-offence social reintegration process. The international literature particularly emphasizes that employment plays a central role in individuals' reintegration into society following the execution of a sentence. Studies have demonstrated that regular employment strengthens an individual's economic stability, contributes to the re-establishment of social ties, and can have an effect in reducing recidivism (Uggen, 2000; Maruna, 2001; Western, 2006). In this context, employment is regarded as a critical factor in individuals' social reintegration processes. However, the literature also indicates that individuals with criminal records encounter various structural barriers in their participation in the labor market. In particular, stigmatization arising from a criminal record, employers' perceptions of risk, and the use of criminal records as a filtering mechanism in recruitment processes significantly limit formerly incarcerated individuals' access to employment (Pager, 2003; Holzer et al., 2007).

It is not sufficient to explain the labor market participation experiences of individuals undergoing probation solely in terms of criminal history and stigmatization. Alongside the barriers arising from their criminal histories, these individuals also face difficulties stemming from the existing structure of the labor market. In particular, high unemployment rates, the prevalence of insecure and low-paid jobs, and opportunities for informal employment further complicate access to employment for individuals in disadvantaged positions (Ay, 2012; Güler, 2015; Yanici Erdal, 2019; Ertürkmen, 2023). Therefore, when evaluating the job-search experiences of individuals undergoing probation, the structural characteristics of the labor market must also be taken into account alongside factors related to the criminal justice system.

The probation system aims to prevent recidivism and improve young people's social behaviour through a community-based approach to rehabilitation. Today, in addition to being an alternative sanction for minor offences, the probation system also functions as a penal execution system preferred for reducing the burden on closed prisons. In addition to its pragmatic functions, the probation system aims to enable young people drawn into crime to continue their lives without being subjected to social stigmatization, strengthen their social support networks, and readjust to society through individualized interventions. In Brinson's (2013, p. 30) study, some individuals under probation regarded probation as an opportunity for change and a second chance offered to them. In a similar vein, Deering's (2010) cohort study demonstrates that the vast majority of probation staff embraced the belief that individuals could change their offending behaviour and that staff should help them reintegrate into society. In this context, it is particularly necessary to interact with young offenders empathetically and without judgement, in a manner that will bring about positive change in them. However, most individuals under probation find this practice deterrent;

young people in particular state that the system assumes a supportive role in the process of compensating for the harm they have caused to society, while emphasizing that this support has not been institutionalized at a sufficient level (Eryalçın & Duyan, 2023).

At this point, particularly for individuals who lack family support and display a tendency to commit offences, it is of great importance for the probation institution to carry out activities during imprisonment and after release that strengthen these individuals' ties with their families and society (Seyidoğlu & Kızmaz, 2024, p. 50). On the other hand, the shift of job-search processes to digital platforms has significantly transformed the ways in which younger generations participate in the labor market. Generation Z's greater access to digital technologies has changed job-search behaviour, and online platforms have become important tools for accessing employment opportunities (Karacabey & Alkan, 2025, p. 235; Kuhn & Mansour, 2014). In Türkiye, under the influence of digital transformation, job-search and recruitment processes are also increasingly conducted through online platforms. Career platforms, social media applications, and online interview tools increase interaction between employers and job seekers and reshape recruitment processes (Aksoy Uğurlu & Doğan, 2023; Elçi et al., 2024). However, for individuals with criminal histories, this digital access may not always translate into employment, and a criminal record may create a new area of barriers on digital platforms as well. When the existing literature is evaluated within this framework, studies addressing the labor market participation experiences of individuals undergoing probation in the context of intergenerational differences appear to be limited. In particular, research comparatively examining the job-search strategies, digitalization experiences, ways of encountering structural barriers, and support mechanisms of Generations Y and Z is highly limited.

This study aims to examine the intergenerational differences that emerge in the labor market participation experiences of individuals undergoing probation. Accordingly, the job-search practices, digitalization experiences, ways of encountering structural barriers to employment, and support mechanisms of individuals under probation are addressed comparatively within the framework of Generations Y and Z, and answers are sought to the following questions in this context:

How do the job-search strategies of individuals undergoing probation differ between Generations Y and Z?

Do digital job-search processes facilitate access to employment for individuals under probation, or do they reproduce existing structural barriers?

How are labor market participation experiences shaped in the context of social capital, stigmatization, and generational experiences?

This study draws on three main theoretical frameworks in explaining the labor market participation experiences of individuals undergoing probation. First, Granovetter's (1973; 1985) approaches to weak ties and embeddedness are used to explain how the social networks employed by individuals in their job-search processes differ across generations. Second, Becker's (1963) labelling theory and Link and Phelan's (2001) approach to stigma are taken as the basis for understanding the effects of criminal history and probation obligations on access to the labor market. Giordano et al.'s (2002) approach to transformation and the new self provides a guiding framework for explaining how the meaning that work holds for individuals differs across generations. At the same time, although intergenerational differences are placed at the centre of the study, it is acknowledged that the observed differences cannot be reduced solely to generational membership. Labor market participation experiences are shaped through the interaction of various individual and structural factors, such as age, life stage, education level, work experience, the social capital possessed by individuals, and the scope of their probation obligations. Therefore, intergenerational differences are not treated in the study as an independent and solely explanatory factor separate from these variables. Job-search processes, the use of social capital, and experiences of stigmatization are evaluated within this multidimensional structure.

The Concept of Probation and the Institutional Structure in Türkiye

Probation is a method of execution that enables individuals who have committed an offence to serve all or part of their sentence within the community, within the framework of certain obligations and under the supervision of official institutions. In contemporary criminal justice systems, this practice does not serve solely the purpose of punishment; it also serves objectives such as reintegrating the individual into society, reducing the risk of reoffending, and strengthening social cohesion (McNeill, 2012). From this perspective, probation is regarded as an alternative to imprisonment, which completely deprives the individual of liberty.

The probation system enables an individual who has committed an offence to continue their life without severing their ties with society. Research demonstrates that maintaining an individual's relationships with their family, working life, and social environment has an effect in reducing recidivism (Maruna, 2001). For this reason, probation practices are accepted as an integral part of the criminal justice system in many countries.

In the criminological literature, probation is addressed as one of the important indicators of the transformation in penal policies. Whereas the confinement and punishment of offenders were at the forefront of earlier penal policies, today the focus is more on rehabilitating offenders, reintegrating them into society, and preventing them from reoffending (Garland, 2001). This transformation indicates that probation practices are not merely a punitive mechanism but also a policy instrument aimed at strengthening social cohesion.

In Türkiye, probation practices are carried out within the framework of Probation Services Law No. 5402 (2005). This system is implemented through probation directorates operating under the Ministry of Justice and ensures that individuals under probation are supervised within the community under specified conditions (Ministry of Justice, 2022). Various obligations may be imposed on individuals undergoing probation according to the nature of the decision issued concerning them and the identified risks and needs. These obligations include reporting to the probation directorate or relevant units on specified dates, participating in individual interviews and guidance activities conducted by probation specialists, attending designated education and rehabilitation programmes, participating in treatment programmes when deemed necessary, and working without remuneration in a job of public benefit (Regulation on Probation Services, 2021).

One of the regulations concerning the preparation of convicted individuals for working life within the penal execution system is Article 30 of Law No. 5275 on the Execution of Sentences and Security Measures. The first paragraph of the article states that convicted individuals held in open penal institutions, as well as those held in closed penal institutions who have become eligible for transfer to open penal institutions, may be employed in workplaces outside the institution in order to enable them to learn occupations and trades through which they can sustain their lives after release, to develop or strengthen their desire to work and produce, and to contribute to their reintegration into society (Law on the Execution of Sentences and Security Measures, 2004).

The literature also frequently emphasizes that the participation of formerly convicted individuals in working life is one of the most critical stages of the social integration process. Research demonstrates that access to employment is a determining factor in the reintegration of formerly convicted individuals into society. Indeed, a study conducted in the province of Bandırma determined that the greatest difficulties encountered by formerly convicted individuals in the process of finding employment were employers' reservations, stigmatization arising from criminal records, and a lack of occupational skills (Tuner, Sağlam & Yıldız, 2025). These findings are also applicable to individuals undergoing probation, as they encounter similar stigmatization and employer prejudice; however, they must additionally contend with further barriers created by supervision conditions, such as the obligation to report by signature. All of these factors clearly demonstrate the importance of employment-related support during probation processes.

The literature also frequently states that probation practices should be addressed not only as a supervision mechanism but also as a social policy instrument that supports the individual's reintegration into society. Within this framework, probation aims to strengthen the individual's social ties, develop an awareness of social responsibility, and contribute to leading a life away from crime (McNeill, 2012).

Another important aim of probation practices is to reduce recidivism. The literature states that serving a sentence within the community contributes to the preservation of the individual's social ties and the strengthening of their social integration. Practices such as education programmes, psychosocial support services, rehabilitation, and increasing employment opportunities are identified among the important factors that reduce the individual's risk of reoffending. Therefore, probation should not be viewed solely as a supervision mechanism; it should also be regarded as an important penal policy instrument that supports the individual in leading a crime-free life and enhances public safety (McNeill, 2012; Maruna, 2001).

Within this framework, alongside the effects of probation practices on individuals' social integration processes, their participation in working life and the barriers they encounter in the labor market also constitute an important area of research. Therefore, the next section will address the participation of individuals undergoing probation in the labor market and the structural barriers they encounter.

Barriers to Labor Market Participation in the Probation Process

For an individual undergoing probation, finding employment carries meanings far beyond merely having a job. This process plays an important role in enabling the individual to reconnect with society, achieve economic independence, and rebuild self-confidence. However, social, economic, and legal barriers may make participation in the labor market difficult. The completion of the execution of a sentence does not automatically facilitate a return to working life. While the experience of imprisonment significantly affects an individual's employment opportunities, the job-search process always proceeds under the shadow of this burdensome experience. Formerly convicted individuals encounter social and legal barriers when seeking employment after imprisonment and experience greater exclusion than other disadvantaged groups (Aytaç, 2011; Holzer et al., 2007). These problems become even more severe for individuals undergoing probation because, alongside stigmatization and employer prejudice, they must also contend with additional barriers arising from supervision conditions, such as the obligation to report by signature. Combined with low levels of education, limited experience, and narrow social networks, this situation turns economic independence into a difficult goal to attain; employment, for these individuals, acquires meaning not merely as a source of income but as a mechanism through which dignity, belonging, and identity are rebuilt. For young adults, this process presents a more vulnerable picture. Following the execution of a sentence, unemployment, housing problems, and supervision obligations exert simultaneous pressure; under this burden, readjustment to society becomes difficult and turns into a losing battle (Abrams et al., 2023). Having regular employment accelerates the individual's process of gaining social acceptance and reduces the risk of reoffending. In this respect, employment is regarded as one of the most important elements of reintegration into society.

Stigmatization, Criminal Records, and Employer Attitudes

Social stigmatization functions as a decisive barrier to access to employment for individuals undergoing probation. According to Goffman (1963), stigmatization is the process by which an individual is labelled by society with a negative attribute and this label negatively affects the individual's status and opportunities in the long term. Individuals who have come into contact with the criminal justice system are identified with the label of "offender"; this label persists in many areas of life and manifests itself most clearly in job-search processes. Labelling theory provides an important framework for understanding this process. According to Becker (1963), crime is related

not only to an act committed by an individual but also to how society defines that act and positions the individual. Following labelling, the individual's identity is reframed; the person begins to be viewed primarily as an "offender" in every context. This situation makes it considerably more difficult for the individual to return to their former roles in social life, and this difficulty becomes more visible in job-search processes.

One of the concrete barriers faced by formerly convicted individuals in the labor market is a criminal record. Many employers examine candidates' criminal histories during the recruitment process and regard such histories as an element of institutional risk. Trust, responsibility, and perceptions of risk are among the factors that directly affect these decisions. The study conducted by Agan and Starr (2018) demonstrates that, in applications in which employers ask for information about criminal records, candidates without a criminal record are more likely to receive a positive response than candidates with a criminal record. Pager (2003) also reached similar findings in field studies and demonstrated that the rate at which individuals with criminal histories were invited to job interviews remained quite limited. These findings demonstrate that a criminal record functions as an invisible but effective screening mechanism in recruitment processes.

The barriers encountered by formerly convicted individuals in the labor market cannot be explained solely by individual factors; this situation must also be evaluated in the context of social exclusion. Silver (1994) defines social exclusion as a process through which individuals' access to economic, social, and institutional resources is restricted by various mechanisms. Individuals who have come into contact with the criminal justice system are placed in a disadvantaged position in areas such as finding employment, housing, and gaining social acceptance. A criminal record comes into play precisely at this point, functioning as a factor that restricts the individual's access to economic opportunities and deepens the risk of exclusion. A similar situation also applies to individuals under probation; indeed, the situation is more complex for them. This is because individuals under probation must contend not only with the stigmatization created by criminal records and employers' risk-oriented attitudes but also with the additional difficulties arising from supervision conditions (reporting days, travel restrictions, and permitted hours). By interpreting these conditions as "failure to comply with work discipline" or "unreliability," employers turn the screening mechanism created by a criminal record into an even stricter filter for individuals under probation. At this point, the concept of social exclusion acquires particular significance: on the one hand, the individual is restricted in terms of time and space by the obligations of the criminal justice system, while on the other hand, access to the labor market is obstructed. Through the daily practical requirements of probation, stigmatization turns into a tangible and continuous experience of exclusion. In the eyes of an employer, being a "formerly convicted individual" already constitutes a risk; being an "individual under probation" multiplies that risk. Following the completion of the penal execution process, individuals' readjustment to society is expressed in the literature through the concept of "reentry." Studies in this field examine the processes through which individuals released from prison re-enter social life and the structural barriers they encounter during these processes (Travis, 2005). Employment is regarded as one of the most critical elements of this process. Having regular employment strengthens the individual's economic independence, enables the re-establishment of social ties, and reduces the risk of reoffending (recidivism).

However, the literature demonstrates that formerly convicted individuals consistently occupy a disadvantaged position in the labor market. Pettit and Lyons (2007) demonstrate that individuals who have received prison sentences are generally employed in lower-paid jobs and that their opportunities to find employment are quite limited. This situation is defined in the literature as the "stigmatizing effect of incarceration." In other words, a criminal history—the process extending from arrest to conviction and from conviction through probation to formerly convicted status—may become a decisive barrier in the employment process, independently of the individual's other positive characteristics.

The effects of social stigmatization are not limited solely to employer attitudes. Repeated rejection weakens individuals' motivation to seek employment over time and may lead them to abandon their job search or accept low-paid and insecure jobs. While this situation restricts economic and social mobility, it further deepens the risk of social exclusion in the long term (Pager, 2003).

During the transition from prison to society, individuals encounter serious barriers not only in employment but also in many areas such as housing, social acceptance, and relationships. This demonstrates that the reintegration process has a multidimensional structure. According to Khan (2023), probation practices theoretically aim to support rehabilitation and social reintegration; however, in practice, a risk-management approach often comes to the forefront, and this may make individuals' process of readjustment to society more difficult.

Generational Differentiation and Labor Market Participation Experiences

The concept of generation refers not to an age group consisting of individuals born within the same period but to communities shaped by shared historical and social conditions and developing common experiences. Therefore, in defining generations, the focus should be not on the year in which individuals were born but on the experiences, values, attitudes, and worlds of thought they share, as well as the effect of these shared experiences on their orientations (Mannheim, 1952; Kupperschmidt, 2000, p. 66). Each generation develops, under the influence of wide-ranging factors such as parents, peers, the media, significant economic and social events, and popular culture, a shared system of values that distinguishes its members from individuals who grew up in different periods (Twenge et al., 2010, p. 1120).

The literature contains differing views regarding the concept of generation and generational classifications. Although the approach explaining the formation of generations on the basis of shared experiences is widespread, this approach has various theoretical and methodological limitations. There is no consensus in the literature regarding the year ranges by which generations should be defined or how these classifications should be adapted to different social and cultural contexts. The fact that the literature on generations has developed largely in the United States makes this discussion even more important (Ravid et al., 2025, pp. 45–46). This indicates that generations should be evaluated not solely according to years of birth but within the framework of the historical, political, economic, and social conditions in which individuals grew up. At the same time, it is not always easy to distinguish age (maturation), period (historical events), and cohort effects from one another when interpreting intergenerational differences (Lyons & Kuron, 2014, p. 141).

Most studies on generational classifications in Türkiye are based on the date ranges used in the international literature. However, these studies appear not to take sufficient account of the social and historical turning points specific to Türkiye. In this study, Yılmaz's (2020) classification and assessments of generations were taken as the basis for the historical delineation of generations in the context of Türkiye. Accordingly, Generation Y comprises individuals born between 1980 and 1995, while Generation Z comprises individuals born between 1995 and 2010.

Research examining the characteristics of generations in relation to working life demonstrates that work values and work attitudes may differ across generations in certain dimensions (Kowske et al., 2010). Twenge et al. (2010) state that the central position of work in an individual's life has declined from one generation to the next, whereas intrinsic values concerning the meaning of work are more limited and inconsistent. Stiglbauer et al. (2022), although identifying significant differences in generations' views of work, state that these differences cannot be generalized to all work values and that generations display similar characteristics across many dimensions. Research demonstrates that work values may differ according to generations, life and career stages, and national cultures; this situation reveals the importance of examining new generations in different countries (Silva & Carvalho, 2021).

Generational differences are not limited solely to the meaning attributed to work and work values. These differences may also be reflected in the ways individuals participate in the labor market, their job-search strategies, and the opportunities and barriers they encounter in working life. Labor market participation is not limited solely to being employed but may be addressed as a multidimensional process that also includes job-search behaviours, channels for finding employment, and processes of transition back into employment (Wanberg, 2012). Today, this multidimensional structure is acquiring a new dimension with digitalization. Job-search channels are increasingly shifting to digital platforms; online career platforms, social media networks, and various digital applications are becoming widely used tools through which job seekers access employment. While these digital platforms enable job seekers to reach job advertisements more easily and access a broader range of job opportunities, they also make it possible for employers to reach a large pool of candidates (Gümüş, 2025). The effects of digitalization on the labor market emerge in different ways across generations. Generation Z, which constitutes the youngest segment of today's labor market, uses digital technologies in every area of life. Prensky (2001) defined generations that grew up with the internet as "digital natives." Generation Z is characterized in the literature as the "first true digital natives" (Lanier, 2017, p. 289). Today, digitalization is regarded as one of the important factors shaping Generation Z's forms of labor market participation (Ma & Fang, 2024; Generation Z and the Future, 2025). Although Generation Y is also closely engaged with digital technologies, it does not use these technologies as intensively and strategically as Generation Z in job-search processes. The literature demonstrates that Generation Y uses digital tools predominantly for social purposes and uses these tools in more limited and different ways in job-search processes (Manroop & Richardson, 2013).

In the national literature on working life, generation-focused research concentrates mainly on differences between generations and the characteristics of particular generations in relation to working life. Studies conducted in the context of digitalization emphasize issues such as the use of digital technologies in working life, digital skills, and adaptation to this transformation (Yılmaz, 2021; Sucu, 2021; Çetin & Ercansunur, 2022; Aytacı et al., 2023; Develi, 2023; Ağca, 2025).

Studies in the field of probation concentrate mainly on issues of stigmatization, criminal records, and barriers to employment (Savaş & Eryalçın, 2020; Uzunbacak et al., 2021; Soysal Bulgurcu, 2023a; Süzer Gamlı et al., 2024; Yalçın & Bal, 2025). Studies that jointly address the labor market participation experiences of individuals undergoing probation within the framework of generation, digitalization, and structural barriers appear to be limited. These individuals' labor market participation processes are shaped not only by market conditions but also by multilayered structural barriers such as criminal records, legal supervision obligations, and social stigmatization (Pager, 2003; Uggen, 2000). These structural barriers may directly affect the labor market participation, working experiences, job-search strategies, and access to areas of employment of different generations.

In today's labor market, in which digitalization is a determining factor, how Generation Z's advantages in digital competence encounter legal barriers under probation conditions and how this is reflected in the process of finding employment constitute an important research question. Similarly, how Generation Y's job-search practices are shaped during this process emerges as another issue requiring investigation. This situation indicates that intergenerational differences are influenced not only by individual characteristics or preferences but also by structural barriers. Indeed, the restriction of the opportunities offered by digitalization by institutional barriers such as criminal records is noteworthy in this context.

Method

The aim of this research is to examine the intergenerational differences that emerge in the labor market participation experiences of individuals under probation. In this context, the study is

designed to reveal the meaningful patterns and generation-specific dynamics underlying the experiences of different generations. Within this scope, the research seeks an answer to the question of how the labor market participation experiences of Generation Y and Generation Z individuals in the probation process differ within the context of generational dynamics.

Participant Selection

Participants were determined through the criterion sampling technique, one of the purposive sampling methods that aims to reach persons who can provide rich data on the subject under research (Patton, 2015). In the selection of participants, the criteria used were (1) currently being under probation, (2) being employed or seeking work during the semi-structured interview process, and (3) falling within the specified age ranges. In determining the research sample, the classification of Generation Y (1980–1995) and Generation Z (1995–2010) was taken as a basis (Yılmaz, 2020). Ten of the participants belong to Generation Y and 7 to Generation Z.

When the Ministry of Justice's February 2026 data are analyzed on the basis of generations, it is observed that close to 75% (approximately three-quarters) of the individuals in the probation system consist of Generations Y and Z (Republic of Türkiye Ministry of Justice General Directorate of Prisons and Detention Houses 2026a). This situation also coincides with the local data obtained from the Probation Directorate of the Niğde Chief Public Prosecutor's Office. In these data, a significant portion of the processes of release from prison, probation and treatment, probationer procedures, and judicial control fall within the 16–45 age range. This distribution shows that persons in the probation process are concentrated in Generation Y, while Generation Z has an increasingly rising level of representation. In this study, because of the low representation rate of Generation X within the system, the focus has been placed on the difference between Generation Y and Generation Z.

When the gender distribution of individuals under probation is examined, 93.8% consist of men and 6.2% of women. It is also notable that this difference is visible on the basis of age groups and that women have a limited representation across all age categories. This situation shows that the gender imbalance of the participants stems from the structural characteristics of the field (Republic of Türkiye Ministry of Justice General Directorate of Prisons and Detention Houses 2026a). The detailed demographic characteristics of the participants are presented in Table 1.

Table 1. Demographic Characteristics of the Participants

Code	Age	Generation	Gender	Education	Marital Status
Y1	32	Y	Male	Secondary school	Single
Y2	40	Y	Male	Secondary school	Divorced
Y3	37	Y	Male	Secondary school	Married
Y4	41	Y	Male	High school	Married
Y5	45	Y	Male	High school	Married
Y6	40	Y	Male	Secondary school	Divorced
Y7	43	Y	Female	Secondary school	Single
Y8	42	Y	Male	Primary school	Married
Y9	39	Y	Female	Secondary school	Single
Y10	36	Y	Male	High school	Married
Z1	21	Z	Male	High school	Single
Z2	27	Z	Male	Secondary school	Divorced
Z3	29	Z	Male	Secondary school	Single
Z4	29	Z	Male	Secondary school	Divorced
Z5	19	Z	Male	High school dropout	Single
Z6	27	Z	Male	Secondary school	Married
Z7	23	Z	Male	Secondary school	Single

The Niğde Probation Directorate was preferred as the research site because of its project-based practices and its activities aimed at the labor market participation of convicted individuals. The Directorate is not limited only to the monitoring of the enforcement process; it also carries out various projects aimed at supporting the reintegration of convicted individuals into society. Within this scope, in cooperation with İŞKUR, projects aimed at enabling former convicts to establish their own businesses have been developed, and entrepreneurship support has been provided in different fields such as animal husbandry, tailoring, advertising, and roofing systems (İhlas News Agency, 2025; Çelik, 2026). In addition, within the scope of cooperation with local institutions, vocational courses and applied training programs are organized (Niğde Judicial Commission Presidency, 2025). The Directorate's serving a broad probationer group and its taking an active role in employment-oriented practices were influential in its being preferred as the research site. In addition, the Directorate serves a significant probationer population in quantitative terms as well. The fact that the number of individuals monitored under electronic monitoring across the province is 531 shows that the Directorate has significant field experience regarding the labor market participation and social reintegration processes of individuals under probation (İhlas News Agency, 2025). For this reason, the Niğde Probation Directorate was designated as the focal point of the research because of both the practices it carries out and the field diversity it possesses.

Data Collection and Analysis of the Data

Within the scope of the study, semi-structured interviews were conducted with 17 individuals in the probation process at the Probation Directorate of the Niğde Chief Public Prosecutor's Office. For the interviews, institutional approval was obtained from the Ministry of Justice under reference number E-68387862-204.04-1002/254313, following ethical review board approval from the Niğde Ömer Halisdemir University Ethics Committee, as per its decision dated October 1, 2025, and numbered 22504254-050.04. Participants were reached through the Niğde Probation Directorate, and participation in the interviews was carried out entirely on a voluntary basis. All interviews were

conducted in accordance with ethical principles, taking care not to collect data that could reveal the participants' identities. The interviews lasted between 40 and 60 minutes and were transcribed. During the transcription stage, participants were given codes reflecting their generations (Y1, Y2, ... for participants in Generation Y; Z1, Z2, ... for participants in Generation Z). The data were analyzed with the MAXQDA 24 software within the framework of the thematic analysis developed by Braun and Clarke (2006). The transcribed data were read repeatedly, initial codes were created, and these codes were then transformed into themes. The themes created were reviewed, named with the joint approval of the researchers, and reported. The codes and themes created during the coding process were reviewed again by the researchers, and the process continued until the differences of opinion that emerged were resolved. Data collection was terminated when thematic saturation was reached.

The codes that the researchers used on the data set and the themes under which these codes were combined are presented in the list of themes and codes in Table 2.

Table 2. List of Themes and Codes

Main Themes	Generation Z Codes	Generation Y Codes
Intergenerational Differences in Job-Search Practices and Digitalization	● Use of digital platforms ● Receiving no response ● Digital application being one-sided ● Search for extended weak ties ● Record barrier at the interview stage	● Face-to-face job search ● Use of traditional acquaintance/tradesmen networks ● Orientation toward informal/traditional sectors ● Digital not translating into employment
Shared Structural Barriers to Employment and the Burden of Supervision	● Being rejected upon first entry into work ● The employer giving up from the outset ● Supervision obligations creating a negative effect at the interview ● The criminal record undermining job-search motivation	● Disruption of the working routine/shift ● Problem of seminar/signature hours ● Fear of experiencing economic loss ● Stigmatization in the working environment
Socially and Institutionally Differentiated Support Strategies Across Generations	● Intense need for psychosocial support ● Search for family support ● Expectation of empathy and acceptance ● Feeling of loneliness and exclusion	● Reliance on occupational background and mastery experience ● Tradesmen network and social embeddedness ● Search for practical support focused on finding work ● Holding on to the social environment
The Meaning Attributed to Work	● Identity construction ● Standing on one's own feet ● Building an independent new life ● Building a future	● Putting back in order a life that has been interrupted ● Repairing social status ● Responsibility of caring for the family ● Holding on to the system again

Limitations of the Research

The differences that emerged in the research were evaluated from a generational perspective. At the same time, variables such as education level, work history, and life stage may always affect individuals' labor market participation experiences. Accordingly, the research findings are interpreted as tendencies shaped by the shared social and historical experiences of intergenerational differences. There are principal limitations that must be taken into account when evaluating the findings of the research. The first of these limitations is that the study was conducted only with individuals within the Probation Directorate of the Niğde Chief Public Prosecutor's Office. Although, by the nature of qualitative research, this situation offers an in-depth view, it restricts the direct generalization of the findings obtained to all probation practices across Turkey. The second limitation is the research's focus on Generations Y and Z. Because of the low representation rate of Generation X in the system, this generation has been left outside the main scope of analysis. This situation restricts the comparative evaluation of labor market participation experiences in the probation process across three generations. Furthermore, offense types were not included within the scope of analysis in the research. For this reason, whether there is a difference among offense types was not included in the evaluation. Finally, the male-dominated structure within the probation system has also been reflected in the research sample. The limited number of female participants has been a structural constraint that makes it difficult to examine in greater detail the labor market participation experiences of female probationers. As of March 31, 2022, while the number of men held as convicts and detainees in penal enforcement institutions was 300,253, the number of women held as convicts and detainees in penal enforcement institutions is seen to be 12,173 Republic of Türkiye Ministry of Justice General Directorate of Prisons and Detention Houses (2026b).

Findings

The study findings were set out as 4 themes within the framework of thematic analysis. These are:

1. Intergenerational differences in job-search practices and digitalization,
2. Shared structural barriers to employment and the burden of supervision,
3. Socially and institutionally differentiated support strategies across generations, and
4. The meaning attributed to work.

Theme 1: Intergenerational Differences in Job-Search Practices and Digitalization

The labor market participation of individuals under probation exhibits deep divergences across generations at both the instrumental and the semantic levels. Both generations benefit from technology when using job-search channels. However, Choudhary et al. (2024) reveal that Generation Z is more inclined toward digital technologies than previous generations and uses them much more effectively, while Generation Y is differentiated from Generation X in terms of its tendency toward continuous learning and its manner of adapting to technology. The research findings support these determinations in a similar way. In the job-search process, while digital platforms stand out as a primary and natural resource in accessing employment for Generation Z, for Generation Y they play more of a supporting role.

In the literature, Generation Z is frequently defined with the identity of "digital native" (Yılmaz et al., 2024). However, the research findings show that, for Generation Z individuals in the probation process, even though they act in accordance with this identity, digitalization does not eliminate structural barriers. Technology does not eliminate the criminal past; it merely defers the visibility of this information to the employer until the interview stage. In this respect, the digital application process functions as a "black box" in which it is unknown when the criminal past will emerge. Pager (2003) also reveals that the criminal record functions as a "negative credential" that

renders individuals open to discrimination and social exclusion. In the findings, almost all of the participants state that digital applications remained without response. Z7, Z5, Z4, and Z6, with similar expressions, state that the digital application process has become a one-sided act. This situation points to a process in which the applicant's effort remains invisible and the feedback mechanism does not function.

At the same time, the intergenerational differences in job-search practices can also be explained through the "bridge" mechanisms that Granovetter (1973) emphasized in his theory of weak ties. Generation Y participants use the weak ties embodied by tradesmen and traditional acquaintance networks in order to overcome the employment barriers of the probation process. Generation Z, on the other hand, bypasses these traditional social capital channels and turns to the fluid and extended pool of weak ties offered by digital employment platforms. However, this broad field of opportunity created by digital networks collides with the barrier of the criminal record and remains dysfunctional because of institutional barriers. Thus, the facilitating effect of weak ties on access to employment also remains significantly limited.

"When you look at the listings on the internet, it seems as if there are many jobs. But when you go to the job interview, things change. Because when they learn about your past, they step back." (Z3)

"I looked at job listings over the internet and made some applications. However, in most applications made over the internet it is difficult to get a response." (Z7)

"I applied over the internet to find work, but most of the time there was no response." (Z5)

"A person is looking for work, but after applying it is not easy to get a response." (Z4)

"You can reach many job listings over the internet, but in face-to-face interviews the situation can change." (Z6)

The expressions of Generation Y participants exhibit a distinctly different pattern from Generation Z. Generation Y places more trust in traditional networks. This situation shows that preferences regarding job-search channels differ between the generations. As can be seen from the expressions of Y10 and Y2, the experiences of Generation Y are shaped more by face-to-face experiences.

"In the job-search process I did not use digital tools very much. Generally, in the process of finding work, acquaintance circles or work connections are more effective." (Y10)

"Our generation is more accustomed to finding work through face-to-face relationships and one's circle. There are people who search for work over digital platforms, but in the fields I work in, jobs are generally found through acquaintance circles." (Y2)

Although digital platforms facilitate access to job listings, the research findings show that Generation Z actively uses digital channels in job searching, but this process most of the time cannot translate into employment. Receiving no response to applications, the visibility of the criminal past, and withdrawal by the employer at the face-to-face interview stage are the principal barriers to this transformation. Generation Y, on the other hand, resorts more to its social environment and acquaintances in the job-search process.

Theme 2: Shared Structural Barriers to Employment and the Burden of Supervision

In this theme, it is observed that the problems encountered by individuals under probation in their employment processes are shared across generations. In this context, the research findings support the labeling theory developed by Becker (1963). According to the theory, individuals who bear a label because of criminal activity (for example, "convict") encounter systematic barriers in participating in social life because of the stigmatization created by this label. Employers' "giving up

from the outset" or "saying that they do not want to employ" is a direct reflection of this labeling process. On the other hand, Link and Phelan (2001) defined the five basic components of stigmatization: (1) labeling, (2) stereotyping, (3) separation (the "us" and "them" distinction), (4) status loss and discrimination, (5) the context of power.

These findings show that the employment problems experienced by probationers do not stem from coincidental or individual failures but are, on the contrary, the product of a systemic and institutional mechanism of exclusion. The fact that the participants' expressions also point to Link and Phelan's five components reveals how comprehensively and holistically the stigmatization process operates. In particular, employers' "giving up from the outset" is a striking example of how labeling turns directly into discrimination. The absence of differentiation across generations, on the other hand, suggests that these problems are not dependent on individuals' age or experience, and that the social reaction to the criminal record exhibits a structure quite resistant to time and generations. This situation points to the need for the relationship between the criminal justice system and the labor market to be reorganized; otherwise, it shows that it will be quite difficult for probation to reach its rehabilitative and reintegrative goals.

On the other hand, intergenerational differences were identified in the effects of the burden of supervision. When speaking of the label of being a convict and of probation obligations, Generation Z focuses more on the problems they experience upon first entry into work. In their expressions, participants Z3 and Z6 state that probation obligations lead employers to give up from the outset or to behave hesitantly during the recruitment process.

"The employer says, 'I am going to hire a person, this man will leave on certain days, will go to the seminar, will go to sign, the work will be left half-done.' ... For that reason he gives up from the outset." (Z3)

"At certain times one has to go and sign, and this situation can cause some jobs to be disrupted. Employers can sometimes behave hesitantly because of this situation." (Z6)

Generation Y, on the other hand, focused more on the disruption of the working routine and on the economic loss they suffer because of the obligations. For Generation Y, the basic problem is that the existing operation and earnings are interrupted because of the supervision hours. This situation is clearly seen in the expressions of Y2, Y6, and Y4 regarding the obligations.

"The signature obligation ... although from the outside it seems like a small thing, it is actually a situation that greatly affects work life. Because employers do not want their employees to take leave continuously during working hours. When I was looking for work, some employers, upon hearing of this situation, said that they did not want to employ me. In particular, there were those who stated that they did not want to take on an employee because the signature days would disrupt the work routine. For this reason, the signature obligation during the probation process became one of the biggest barriers for me in finding work." (Y2)

"During the probation process there are some seminars and trainings. But to speak frankly, for people like us who work, this situation can sometimes be difficult. For example, you work at the market. At noon a customer comes. At that moment, to leave the market and go because there is a seminar is not easy." (Y6)

"At certain times one has to go to the probation office. This situation can cause some employers to hesitate about taking on an employee. Employers sometimes do not want their employees to take leave continuously." (Y4)

Although the effects of probation obligations differ across generations, they are basically perceived as a significant barrier upon first entry into work. Holzer et al. (2007) show that employers' willingness to hire persons with a criminal record is limited and that this attitude can vary according

to the type of offense committed and the characteristics of the applicant. The findings obtained in this study are important in that they show that the difficulties the participants encounter in the employment process stem not only from the existence of the criminal record but also from the practical difficulties created by probation obligations. Individuals in the probation process encounter a multilayered exclusion in the labor market. Stigmatization tied to the criminal past, together with the perception of ongoing obligations as an additional cost element, restricts access to employment even further.

Theme 3: Socially and Institutionally Differentiated Support Strategies Across Generations

This theme shows that the forms of support and holding-on that individuals under probation benefit from in the process of participating in the labor market differ across generations. The findings reveal that Generation Y tries to hold on in work life more through occupation and social environment, while Generation Z needs family, institutional, and psychosocial support mechanisms more.

The narratives of Generation Z participants regarding the need for support bear conceptual similarities to some support mechanisms discussed in the experiential peer support literature. In the systematic literature review protocol in which Lenkens et al. (2019) aimed to examine the possible effects of experiential peer support on desistance from crime, they proposed seven possible mechanisms: (1) empathy and acceptance, (2) social learning, (3) social bonding, (4) social control, (5) narrative and identity formation, (6) hope and perspective, (7) translation and connection. Z3's emphasis on "having someone who understands you" bears a conceptual similarity to Lenkens et al.'s (2019) empathy and acceptance mechanism, while Z7's experience of receiving support from institutional staff bears a conceptual similarity to the translation and connection mechanisms.

Furthermore, a doctoral study conducted in Turkey reveals that reintegration efforts such as psychosocial support, vocational training activities, and business-establishment support carried out within the scope of probation produce "promising results." The words of participants from Generation Z also confirm the great importance these support mechanisms hold, especially for young people (Soysal Bulgurcu, 2023b).

"In this process, family support and the support of one's circle are very important. When a person is left alone, this process can become more difficult ... Problems experienced in the family and feeling alone can push a person toward different paths." (Z5)

"In this process I also received some support. The staff and counselors working at the institution helped me. Talking with them and receiving support was important for me." (Z7)

"They at least help a person pull themselves together. Here, too, the psychologist lady was supportive of me. I saw the benefit of that as well. Sometimes a person wants not just work but also moral support. Because when you go outside, you can feel alone. In such processes, talking to someone, being guided, having someone who understands you becomes important. During the recovery process I received these kinds of support." (Z3)

Generation Y's support strategies, on the other hand, are related to Granovetter's (1985) concept of "embeddedness." Granovetter argued that economic actions are embedded in social relationship networks and that these networks play a determining role in job-finding processes. Generation Y participants' emphases on "tradesmen network" and "acquaintance circle" reflect this relationship of embeddedness. However, when evaluating Generation Y's support strategies, the effect of occupational experience must also be taken into account. Generation Y's being more advantageous than Generation Z in terms of experience, and their having an occupation without entering into the skilled-unskilled distinction, draws Generation Y into a more advantageous

position. On the other hand, it is also an important finding that, when expressing support mechanisms, Generation Z prioritizes psychological support while Generation Y prioritizes job-search support.

"I work at the market, and most of the tradesmen there are already considered our friends, our close acquaintances. For that reason I did not experience very great difficulty in finding work." (Y6)

"Because driving is a job I know, most of the time I tried to continue working in this field ... In my situation, my family's support was important." (Y10)

"Because the jobs I do generally require manual skill and mastery, in the job-search process one's circle and acquaintances are generally more effective." (Y5)

Participation in the labor market is a multidimensional process shaped, beyond individual effort, by social relationships, institutional support, and psychosocial resources.

Theme 4: The Meaning Attributed to Work

Both generations see work as a lifeline. However, the meaning attributed to this lifeline differs across generations. While for Generation Z work is seen as a means of reaching a new shore, for Generation Y it is evaluated more as a way of staying afloat. For both generations, work is an economic necessity and a means of reintegrating into society. However, the meaning attributed to this means is different.

Generation Z sees work as the way to build a new life, to gain independence, and to construct an identity. Expressions such as "standing on one's own feet," "building life from scratch," and "living without being dependent on anyone" show the meaning this generation attributes to work. This situation coincides with the "replacement self" process that Giordano et al. (2002) put forward. A new sense of self takes the place of the old identity associated with the criminal past.

"If a person works, both their mind is at ease and they can build their life more properly ... For me the most important thing is to be able to stand on my own feet." (Z1)

"At the point I have reached today, my greatest aim is to build a normal life. I want to work regularly, earn my own money, and live without being dependent on anyone." (Z3)

"My greatest wish is to find a regular job and build my own life. I want to put my life in order by working and putting in effort." (Z7)

Generation Y, on the other hand, addresses work from a different perspective. For this generation, working is, rather than constructing a new identity, an effort to put back in order a life interrupted because of the penal process and to repair social status. "Sustaining life," "maintaining self-confidence," and "adapting to society" are the equivalents in this generation's language. Uggen (2000) showed that among older individuals with a criminal past, employment functions as a turning point and is one of the basic mechanisms of reintegration into society. Generation Y's experience directly coincides with this finding.

"My greatest wish is to sustain my life by working. When a person works, they both feel better about themselves and adapt to society more easily ... To sustain my life by working and to be able to look after my family is the most important thing for me." (Y2)

"Having a job enables a person both to stay afloat economically and helps them feel better psychologically. Continuing to work was important for me." (Y3)

"When a person works, both their self-confidence increases and they can adapt to society more easily ... I think that mistakes made in the past should not determine a person's entire life." (Y4)

"When a person works, both their self-confidence increases and they can adapt to society more easily. It is important for people to be able to find a second chance." (Y1)

The findings show that the meaning the participants attribute to work differs across generations. While for Generation Z work stands out more as a means of independence and of building a new life, for Generation Y it carries the meaning of fulfilling family responsibilities, regaining social status, and rebuilding an interrupted life routine. This differentiation is also reflected in how the participants make sense of work and in what they expect from work.

Conclusion and Recommendations

The probation process is not merely an administrative regulation that shapes individuals' participation in the labor market. This process emerges as a multilayered social process at the intersection of structural barriers and opportunity mechanisms. By revealing how this process differs for Generations Y and Z, this study shows that participation in the labor market must be reevaluated within the context of intergenerational dynamics and digitalization.

The findings obtained confirm the general acceptance in the literature regarding the central role of employment in the reintegration process, while at the same time revealing that the assumption that digitalization will facilitate access to the labor market remains limited within the context of probation. In particular, it is observed that structural limitations such as the criminal record and supervision obligations significantly weaken the possible advantages offered by digital job-search channels. This situation points to the need for discussions of equality of opportunity in the labor market to be addressed not only through access channels but through the structural conditions that shape these channels. In Turkey, structural problems such as precarious work and informal employment make the process of entry into the labor market difficult for many groups. Individuals in the probation process, in addition to these difficulties, encounter multiple barriers because of the criminal record and ongoing obligations. The findings obtained show that the labor market participation experiences of individuals in the probation process cannot be explained through individual effort alone. The social environment, psychosocial support, institutional guidance services, and supervision obligations are among the important elements affecting this process. For this reason, it is important that the probation process be supported not merely as a supervisory mechanism but with employment-oriented support, psychosocial guidance services, and practices that take individual needs into account. The delivery of training and seminar programs through digital platforms, the making of obligations more flexible in a manner compatible with work life, the strengthening of counseling and guidance services in terms of quality and quantity, and the development of vocational training programs suited to the needs of the labor market stand out as the basic policy areas that could enhance the effectiveness of this process. In addition, the establishment of differentiated support mechanisms that take into account individuals' criminal past, social conditions, and life stages, and the strengthening of social cohesion policies that will reduce the risk of renewed contact with criminal environments, also have determining importance in terms of the long-term sustainability of the process.

This study reveals that participation in the labor market during the probation process cannot be explained through individual preferences alone; that this process is shaped within the interaction of intergenerational differences, digitalization, and structural limitations. The findings show that Generation Y tries to hold on in the labor market more through occupational experience and social networks, while Generation Z, despite using digital tools more intensively, needs psychosocial and institutional support mechanisms more. Evaluating job-search preferences only in terms of generational characteristics remains insufficient. The social networks individuals possess, occupational experiences, digital competencies, and the obligations within the scope of probation also play a determining role over these preferences. For this reason, the findings set out the tendencies observed between Generations Y and Z and point to the need for these differences not to be evaluated

independently of other individual and structural factors such as age, life stage, education level, and social capital. Furthermore, the meaning attributed to work differs across generations. While for Generation Z working is seen as a means of building a new life and identity, for Generation Y it gains meaning more as a way of being able to sustain existing life. The difficulties that individuals in the probation process encounter in the labor market bear similarities to the problems experienced by other groups in a disadvantaged position because of low education level, long-term unemployment, or precarious work. However, the criminal record, social stigmatization, and supervision obligations stand out as unique elements that differentiate the barriers these individuals encounter in the process of labor market participation from those of other disadvantaged groups. In this respect, the study contributes to the existing literature by addressing the labor market participation experiences of individuals in the probation process from an intergenerational perspective and sets out a holistic framework for policy-development processes. In future research, it is recommended that practices in different regions be compared, that the experiences of female probationers be examined, and that labor market participation processes be evaluated according to offense types.

www.turkishstudies.net/economy**Turkish Studies - Economics, Finance, Politics**

eISSN: 2667-5625

**ANKARA SCIENCE
UNIVERSITY**

Denetimli Serbestlik Sürecinde İşgücü Piyasasına Katılım: Y ve Z Kuşaklarının Deneyim Farklılıkları

Giriş

Denetimli serbestlik uygulamaları, suç sonrası yeniden toplumsal uyum sürecinin önemli araçlarından biri olarak uzun süredir akademik literatürde ele alınmaktadır. Uluslararası literatürde özellikle ceza infaz sürecinden sonra bireylerin topluma yeniden entegrasyonunda istihdamın merkezi bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Yapılan çalışmalar, düzenli bir işte çalışmanın bireyin ekonomik istikrarını güçlendirdiğini, sosyal bağlarını yeniden kurmasına katkı sağladığını ve suç tekrarını azaltıcı bir etki yaratabildiğini ortaya koymaktadır (Uggen, 2000; Maruna, 2001; Western, 2006). Bu bağlamda istihdam, bireylerin toplumsal yeniden bütünleşme süreçlerinde kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte literatür, ceza geçmişine sahip bireylerin işgücü piyasasına katılım süreçlerinde çeşitli yapısal engellerle karşılaştıklarını da göstermektedir. Özellikle adli sicil kaydı nedeniyle oluşan damgalanma, işverenlerin risk algısı ve adli sicil kaydının işe alım süreçlerinde bir filtre mekanizması olarak kullanılması, eski hükümlü bireylerin istihdama erişimini önemli ölçüde sınırlandırmaktadır (Pager, 2003; Holzer vd., 2007).

Denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini yalnızca suç geçmişi ve damgalanma üzerinden açıklamak yeterli değildir. Bu bireyler, adli geçmişlerinden kaynaklanan engellerle birlikte işgücü piyasasının mevcut yapısından kaynaklanan güçlüklerle de karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle yüksek işsizlik oranları, güvencesiz ve düşük ücretli işlerin yaygınlığı ile kayıt dışı çalışma olanakları, dezavantajlı konumdaki bireylerin istihdama erişimi daha da zorlaştırmaktadır (Ay, 2012; Güler, 2015; Yanici Erdal, 2019; Ertürkmen, 2023). Bu nedenle denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin iş arama deneyimleri değerlendirilirken, ceza adalet sistemine ilişkin faktörler yanında işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin de dikkate alınması gerekmektedir.

Denetimli serbestlik sistemi, suç tekrarını önlemeyi ve toplum temelli iyileşme anlayışıyla gençlerin sosyal davranışlarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Günümüzde denetimli serbestlik sistemi, küçük suçlar için alternatif bir yaptırım olmasının yanı sıra kapalı cezaevlerinin yükünü azaltmak için tercih edilen bir ceza infaz sistemi olarak da işlev görmektedir. Pragmatik işlevlerinin yanı sıra, denetimli serbestlik sistemi, suça sürüklenen gençlerin toplumsal damgalanmaya maruz kalmadan yaşamlarına devam etmelerini, sosyal destek ağlarını güçlendirmelerini ve bireyselleştirilmiş müdahaleler yoluyla topluma yeniden uyum sağlamalarını amaçlamaktadır. Brinson'ın (2013, s. 30) araştırmasında bazı yükümlüler, denetimli serbestliği değişim için bir fırsat ve kendilerine sunulan ikinci bir şans olarak değerlendirmiştir. Bu değerlendirmeye benzer doğrultuda, Deering'in (2010) kohort çalışması, denetimli serbestlik personelinin büyük çoğunluğunun, bireylerin suç davranışlarını değiştirebileceği ve personelin onların topluma yeniden entegre olmalarına yardımcı olması gerektiği inancını benimsediğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, özellikle genç suçlularla empati kurarak ve yargılamadan, onlarda olumlu bir değişim

yaratacak şekilde etkileşimde bulunulması gerekmektedir. Bununla birlikte, denetimli serbestlik altındaki kişilerin çoğu bu uygulamayı caydırıcı bulmakta; özellikle gençler, topluma verdikleri zararı telafi etme sürecinde sistemin destekleyici bir rol üstlendiğini belirtmekle birlikte bu desteğin yeterli düzeyde kurumsallaşmadığını vurgulamaktadır (Eryalçın & Duyan, 2023).

Bu noktada, özellikle aile desteğinden yoksun ve suç işleme eğilimi gösteren bireyler için cezaevi sürecinde ve tahliye sonrasında denetimli serbestlik kurumunun, bu kişilerin aile ve toplumla bağlarını güçlendirici çalışmalar yapması büyük önem taşımaktadır (Seyidoğlu & Kızmaz, 2024, s. 50). Öte yandan iş arama süreçlerinin dijital platformlara taşınması, özellikle genç kuşakların işgücü piyasasına katılım biçimlerini önemli ölçüde dönüştürmüştür. Z kuşağının dijital teknolojilere daha fazla erişim sağlaması, iş arama davranışlarını değiştirmiş ve çevrimiçi platformlar istihdam fırsatlarına ulaşmada önemli araçlar hâline gelmiştir (Karacabey & Alkan, 2025, s. 235; Kuhn & Mansour, 2014). Türkiye'de de dijital dönüşümün etkisiyle iş arama ve işe alım süreçleri giderek daha fazla çevrimiçi platformlar üzerinden yürütülmektedir. Kariyer platformları, sosyal medya uygulamaları ve çevrimiçi mülakat araçları işverenler ile iş arayanlar arasındaki etkileşimi artırmakta ve işe alım süreçlerini yeniden şekillendirmektedir (Aksoy Uğurlu & Doğan, 2023; Elçi vd., 2024). Ancak ceza geçmişine sahip bireyler açısından bu dijital erişim her zaman istihdama dönüşmeyebilmekte, adli sicil kaydı dijital platformlarda da yeni bir engel alanı oluşturabilmektedir. Bu çerçevede mevcut literatür değerlendirildiğinde, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini kuşaklararası farklılıklar bağlamında ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle Y ve Z kuşaklarının iş arama stratejileri, dijitalleşme deneyimleri, yapısal engellerle karşılaşma biçimleri ve destek mekanizmalarının karşılaştırmalı olarak incelendiği araştırmalar oldukça sınırlıdır.

Bu çalışma, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerinde ortaya çıkan kuşaklararası farklılıkları incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda yükümlü bireylerin iş arama pratikleri, dijitalleşme deneyimleri, istihdam önündeki yapısal engellerle karşılaşma biçimleri ve destek mekanizmaları Y ve Z kuşakları çerçevesinde karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır ve bu bağlamda şu sorulara cevap aranmaktadır:

1. Denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin iş arama stratejileri Y ve Z kuşakları arasında nasıl farklılaşmaktadır?
2. Dijital iş arama süreçleri, denetimli serbestlik kapsamındaki bireyler açısından istihdama erişimi kolaylaştırmakta mı yoksa mevcut yapısal engelleri yeniden mi üretmektedir?
3. İşgücü piyasasına katılım deneyimleri; sosyal sermaye, damgalanma ve kuşaksal deneyimler bağlamında nasıl şekillenmektedir?

Bu çalışma, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini açıklarken üç temel kuramsal çerçeveden yararlanmaktadır. İlk olarak Granovetter'in (1973; 1985) zayıf bağlar ve gömülülük yaklaşımları, bireylerin iş arama süreçlerinde kullandıkları sosyal ağların kuşaklara göre nasıl farklılaştığını açıklamak için kullanılmaktadır. İkinci olarak Becker'in (1963) etiketleme kuramı ile Link ve Phelan'ın (2001) damgalama yaklaşımı, suç geçmişi ve denetimli serbestlik yükümlülüklerinin işgücü piyasasına erişim üzerindeki etkilerini anlamlandırmak için temel alınmaktadır. Giordano vd.'nin (2002) dönüşüm ve yeni benlik yaklaşımı ise çalışmanın bireyler açısından taşıdığı anlamın kuşaklar arasında nasıl farklılaştığını açıklamada yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır. Aynı zamanda çalışmada kuşaklararası farklılıklar merkeze alınmış olsa da gözlemlenen farklılıkların yalnızca kuşak aidiyetine indirgenemeyeceği kabul edilmektedir. İşgücü piyasasına katılım deneyimleri; yaş, yaşam evresi, eğitim düzeyi, iş deneyimi ve bireylerin sahip oldukları sosyal sermaye ve denetimli serbestlik yükümlülüklerinin kapsamı gibi çeşitli bireysel ve yapısal faktörlerin etkileşimi içinde şekillenmektedir. Bu nedenle, araştırmada kuşaklararası farklılıklar, söz konusu değişkenlerden bağımsız ve tek başına açıklayıcı bir unsur

olarak ele alınmamaktadır. İş arama süreçleri, sosyal sermaye kullanımı ve damgalanma deneyimleri bu çok boyutlu yapı içinde değerlendirilmektedir.

Denetimli Serbestlik Kavramı ve Türkiye’deki Kurumsal Yapı

Denetimli serbestlik, suç işlemiş kişilerin ceza infaz süreçlerinin tamamını ya da bir kısmını toplum içinde, birtakım yükümlülükler çerçevesinde ve resmî kurumların gözetimi altında geçirmesini sağlayan bir infaz yöntemidir. Günümüz ceza adalet sistemlerinde bu uygulama yalnızca cezalandırma amacı taşımamakta; aynı zamanda bireyin topluma yeniden kazandırılması, suçlu tekrarlama riskinin düşürülmesi ve sosyal uyumun güçlendirilmesi gibi hedeflere de hizmet etmektedir (McNeill, 2012). Bu açıdan denetimli serbestlik, kişinin özgürlüğünü tamamen ortadan kaldıran hapis cezasına bir alternatif olarak değerlendirilmektedir.

Denetimli serbestlik sistemi, suç işlemiş bireyin toplumla bağlarını koparmadan yaşamını sürdürebilmesine imkân tanımaktadır. Araştırmalar, bireyin ailesi, iş hayatı ve sosyal çevresiyle ilişkilerini korumasının suç tekrarını azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Maruna, 2001). Bu nedenle birçok ülkede denetimli serbestlik uygulamaları, ceza adalet sisteminin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir.

Kriminoloji yazınında denetimli serbestlik, ceza politikalarında yaşanan dönüşümün önemli göstergelerinden biri olarak ele alınmaktadır. Eski ceza politikalarında suçluların kapatılması ve cezalandırılması ön plandayken günümüzde daha çok suçluların iyileştirilmesi, topluma yeniden kazandırılması ve yeniden suç işlemelerinin önlenmesi hedeflenmektedir (Garland, 2001). Bu dönüşüm, denetimli serbestlik uygulamalarının yalnızca cezalandırıcı bir mekanizma olmadığını, aynı zamanda sosyal uyumu güçlendirmeye yönelik bir politika aracı olduğunu da göstermektedir.

Türkiye’de denetimli serbestlik uygulamaları, 5402 sayılı Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu (2005) çerçevesinde yürütülmektedir. Bu sistem, Adalet Bakanlığı’na bağlı olarak faaliyet gösteren denetimli serbestlik müdürlükleri aracılığıyla uygulanmakta ve yükümlülerin toplum içinde belirli şartlarla denetlenmesini sağlamaktadır (Adalet Bakanlığı, 2022). Denetimli serbestlik sürecindeki bireylere, haklarında verilen kararın niteliği ile belirlenen risk ve ihtiyaçlara göre çeşitli yükümlülükler getirilebilmektedir. Bu yükümlülükler arasında belirlenen tarihlerde denetimli serbestlik müdürlüğüne veya ilgili birimlere başvurmak, denetimli serbestlik uzmanları tarafından yürütülen bireysel görüşmelere ve rehberlik çalışmalarına katılmak, belirlenen eğitim ve iyileştirme programlarına devam etmek, gerekli görüldüğünde tedavi programlarına katılmak ve kamuya yararlı bir işte ücretsiz olarak çalışmak yer almaktadır (Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği, 2021).

Ceza infaz sisteminde hükümlülerin çalışma hayatına hazırlanmasına ilişkin düzenlemelerden biri de 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun’un 30. maddesidir. Maddenin birinci fıkrasında, açık ceza infaz kurumlarında bulunanlar ile kapalı ceza infaz kurumlarında bulunup açık ceza infaz kurumlarına ayrılmaya hak kazanmış hükümlülerin, salıverilmelerinden sonra yaşamlarını sürdürebilecekleri meslek ve sanatları öğrenmelerini sağlamak, çalışma ve üretme isteklerini geliştirmek veya güçlendirmek ve yeniden topluma kazandırılmalarına katkıda bulunmak amacıyla kurum dışındaki iş alanlarında çalıştırılabilecekleri belirtilmektedir (Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun, 2004).

Literatürde de eski hükümlülerin çalışma hayatına katılımının, toplumsal uyum sürecinin en kritik aşamalarından biri olduğu sıkça vurgulanmaktadır. Yapılan araştırmalar, istihdama erişimin eski hükümlülerin topluma yeniden kazandırılmasında belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir. Nitekim Bandırma ilinde yapılan bir araştırmada, eski hükümlülerin iş bulma sürecinde karşılaştıkları en büyük zorlukların; işverenlerin çekinceleri, adli sicil kaydından kaynaklanan damgalanma ve mesleki beceri eksikliği olduğu tespit edilmiştir (Tuner, Sağlam & Yıldız, 2025). Bu bulgular, denetimli serbestlik sürecindeki bireyler için de geçerlidir; zira onlar da benzer damgalanma ve işveren önyargısıyla karşılaşmakta, ancak buna ek olarak imza yükümlülüğü

gibi denetim koşullarının yarattığı ek engellerle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Tüm bunlar, denetimli serbestlik süreçlerinde istihdama yönelik desteklerin önemini açıkça ortaya koymaktadır.

Denetimli serbestlik uygulamalarının sadece bir denetim mekanizması olarak değil aynı zamanda bireyin topluma yeniden kazandırılmasını destekleyen bir sosyal politika aracı olarak ele alınması gerektiği de literatürde sıklıkla dile getirilmektedir. Bu çerçevede denetimli serbestlik, kişinin toplumsal bağlarını kuvvetlendirmeyi, sosyal sorumluluk bilincini geliştirmeyi ve suçtan uzak bir hayat sürmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (McNeill, 2012).

Denetimli serbestlik uygulamalarının bir diğer önemli amacı da suç tekrarını azaltmaktır. Literatürde, ceza infaz sürecinin toplum içinde geçirilmesinin bireyin sosyal bağlarını korumasına ve toplumsal uyumunun güçlenmesine katkı sağladığı belirtilmektedir. Eğitim programları, psikososyal destek hizmetleri, rehabilitasyon ve istihdam olanaklarının artırılması gibi uygulamalar, kişinin yeniden suç işleme riskini azaltan önemli unsurlar arasında gösterilmektedir. Bu nedenle denetimli serbestlik, yalnızca bir denetim mekanizması olarak görülmemeli; aynı zamanda bireyin suçtan uzak bir yaşam sürmesini destekleyen ve toplum güvenliğini artıran önemli bir ceza politikası aracı olarak değerlendirilmelidir (McNeill, 2012; Maruna, 2001).

Bu çerçevede, denetimli serbestlik uygulamalarının bireylerin toplumsal uyum süreçleri üzerindeki etkileri kadar, çalışma hayatına katılım süreçleri ve işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller de önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır. Bu nedenle bir sonraki bölümde, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılımı ve karşılaştıkları yapısal engeller ele alınacaktır.

Denetimli Serbestlik Sürecinde İşgücü Piyasasına Katılımın Önündeki Engeller

Denetimli serbestlik sürecindeki bir birey için iş bulmak, yalnızca bir işe sahip olmanın çok ötesinde anlamlar taşımaktadır. Bu süreç; kişinin toplumla yeniden bağ kurması, ekonomik bağımsızlığını kazanması ve kendine olan güvenini yeniden inşa etmesi açısından önemli bir role sahiptir. Ancak sosyal, ekonomik ve hukuki engeller, işgücü piyasasına katılımı zorlaştırabilmektedir. Ceza infazının tamamlanmış olması, çalışma hayatına dönüşü otomatik olarak kolaylaştırmamaktadır. Cezaevi deneyimi, bireyin istihdam olanaklarını önemli ölçüde etkilerken, iş arama süreci ise hep bu ağır deneyimin gölgesinde ilerlemektedir. Eski hükümlüler, cezaevinden sonra iş ararken sosyal ve hukuki engellerle karşılaşmakta, diğer dezavantajlı gruplara kıyasla daha fazla dışlanmaya maruz kalmaktadır (Aytaç, 2011; Holzer vd., 2007). Bu sorunlar denetimli serbestlik sürecindeki bireyler için daha da ağırlaşmaktadır; zira onlar damgalanma ve işveren önyargısının yanı sıra imza yükümlülüğü gibi denetim koşullarının getirdiği ek engellerle de mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Düşük eğitim, sınırlı deneyim ve dar sosyal ağlarla birleşen bu tablo, ekonomik bağımsızlığı ulaşılması güç bir hedefe dönüştürmekte; istihdam ise bu bireyler için yalnızca bir gelir kapısı değil onurun, aidiyetin ve kimliğin yeniden inşa edildiği bir mekanizma olarak anlam kazanmaktadır. Genç yetişkinler açısından bu süreç daha kırılgan bir görünüm ortaya koymaktadır. Ceza infazı sonrasında işsizlik, barınma sorunları ve denetim yükümlülükleri eş zamanlı baskı oluşturmakta; bu yükün altında topluma yeniden uyum sağlamak zorlaşmakta ve kaybedilmiş bir savaşa dönüşmektedir (Abrams vd., 2023). Düzenli bir işe sahip olmak bireyin toplumsal kabul görme sürecini hızlandırmakta ve yeniden suç işleme riskini azaltmaktadır. Bu yönüyle istihdam, topluma yeniden kazanımın en önemli unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir.

Damgalanma, Adli Sicil ve İşveren Tutumları

Denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin istihdama erişiminde toplumsal damgalanma belirleyici bir engel olarak işlev görmektedir. Goffman'a (1963) göre damgalanma, bir bireyin toplum tarafından olumsuz bir nitelikte etiketlenmesi ve bu etiketin bireyin statüsünü ve önündeki fırsatları uzun vadede olumsuz etkilemesidir. Ceza adalet sistemiyle temas etmiş bireyler "suçlu" kimliğiyle

anılmakta; bu etiket yaşamın pek çok alanında varlığını sürdürmekte ve en belirgin biçimde iş arama süreçlerinde kendini göstermektedir. Etiketleme kuramı, bu süreci anlamlandırmak için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Becker'e (1963) göre suç, yalnızca bireyin gerçekleştirdiği bir davranışla sınırlı değil toplumun bu davranışı nasıl tanımladığı ve bireyi nasıl konumlandığıyla da ilişkilidir. Etiketlenme sonrasında bireyin kimliği yeniden çerçevelenir; artık kişi her bağlamda öncelikle "suçlu" olarak görülmeye başlar. Bu durum, bireyin toplumsal yaşamdaki eski rollerine dönmesini ciddi ölçüde zorlaştırmakta ve bu zorluk iş arama süreçlerinde daha görünür hâle gelmektedir.

İşgücü piyasasında eski hükümlülerin önündeki somut engellerden biri adli sicil kaydıdır. Birçok işveren, işe alım sürecinde adayların suç geçmişini incelemekte ve bu geçmişi kurumsal bir risk unsuru olarak değerlendirmektedir. Güven, sorumluluk ve risk algısı bu kararları doğrudan etkileyen faktörler arasındadır. Agan ve Starr'ın (2018) gerçekleştirdiği çalışma, işverenlerin adli sicil bilgisini sorduğu başvurularda sabıka kaydı bulunmayan adayların olumlu geri dönüş alma olasılığının sabıka kaydı bulunan adaylardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Pager (2003) de saha araştırmalarında benzer bulgulara ulaşmış ve suç geçmişi olan bireylerin iş görüşmesine çağırılma oranının oldukça sınırlı kaldığını göstermiştir. Bu bulgular adli sicil kaydının işe alım süreçlerinde görünmez ama etkili bir eleme mekanizması olarak işlev gördüğünü göstermektedir.

Eski hükümlülerin işgücü piyasasında karşılaştığı engeller yalnızca bireysel etkenlerle açıklanamaz; bu tablonun sosyal dışlanma bağlamında da değerlendirilmesi gerekmektedir. Silver (1994) sosyal dışlanmayı, bireylerin ekonomik, sosyal ve kurumsal kaynaklara erişiminin çeşitli mekanizmalarla kısıtlanması süreci olarak tanımlamaktadır. Ceza adalet sistemiyle temas etmiş bireyler iş bulma, barınma ve toplumsal kabul görme gibi alanlarda dezavantajlı bir konuma sürüklenmektedir. Adli sicil kaydı da tam bu noktada devreye girmekte; bireyin ekonomik fırsatlara erişimini kısıtlayan ve dışlanma riskini derinleştiren bir etken olarak işlev görmektedir. Benzer bir durum denetimli serbestlik yükümlüleri için de geçerlidir; hatta onlar açısından tablo daha karmaşıktır. Zira denetimli serbestlik altındaki bireyler, yalnızca adli sicil kaydının yarattığı damgalanma ve işverenlerin risk odaklı tutumlarıyla değil aynı zamanda denetim koşullarının (imza günleri, seyahat kısıtlamaları, izin saatleri) getirdiği ek zorluklarla da yüzleşmek zorundadır. İşverenler, bu koşulları "iş disiplinine uymama" veya "güvenilmezlik" şeklinde yorumlayarak adli sicilin oluşturduğu eleme mekanizmasını denetimli serbestlik yükümlüleri için daha da sıkı bir filtreye dönüştürmektedir. Bu noktada sosyal dışlanma kavramı özel bir anlam kazanır: Birey, bir yandan ceza adalet sisteminin yükümlülükleriyle zaman ve mekân açısından kısıtlanmakta, diğer yandan işgücü piyasasına erişimi engellenmektedir. Damgalanma, denetimli serbestliğin günlük pratik zorunlulukları aracılığıyla somut ve sürekli bir dışlanma deneyimine dönüşmektedir. İşveren gözünde "eski hükümlü" olmak zaten bir risktir; "denetimli serbestlik yükümlüsü" olmak ise bu riski katlamaktadır. Ceza infaz sürecinin tamamlanmasının ardından bireylerin topluma yeniden uyum sağlaması, literatürde "topluma yeniden dönüş" (reentry) kavramıyla ifade edilmektedir. Bu alandaki çalışmalar, cezaevinden çıkan bireylerin toplumsal yaşama yeniden katılma süreçlerini ve bu süreçte karşılaştıkları yapısal engelleri incelemektedir (Travis, 2005). İstihdam, bu sürecin en kritik unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Düzenli bir işe sahip olmak, bireyin ekonomik bağımsızlığını güçlendirmekte, sosyal bağlarını yeniden tesis etmesine olanak tanımakta ve yeniden suç işleme (recidivism) riskini azaltmaktadır.

Bununla birlikte, literatür eski hükümlülerin işgücü piyasasında sürekli olarak dezavantajlı bir konumda olduğunu ortaya koymaktadır. Pettit ve Lyons (2007), hapis cezası almış bireylerin genellikle daha düşük ücretli işlerde istihdam edildiğini ve iş bulma olanaklarının oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu durum, literatürde "hapsetmenin damgalayıcı etkisi" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle suç geçmişi, tutukluluktan hüküm giymeye, hükümlülüğün denetimli serbestlik süreci ve eski hükümlülüğe kadar olan süreç bireyin diğer olumlu özelliklerinden bağımsız şekilde istihdam sürecinde belirleyici bir engel hâline gelebilmektedir.

Toplumsal damgalanmanın etkileri yalnızca işveren tutumlarıyla sınırlı kalmamaktadır. Sürekli reddedilmek, bireylerin iş arama motivasyonunu zamanla zayıflatmakta; onları iş aramaktan vazgeçmeye ya da düşük ücretli ve güvencesiz işleri kabul etmeye yönlerebilmektedir. Bu durum ekonomik ve sosyal hareketliliği sınırlandırırken uzun vadede sosyal dışlanma riskini daha da derinleştirmektedir (Pager, 2003).

Cezaevinden topluma geçiş sürecinde bireyler yalnızca istihdam alanında değil; barınma, sosyal kabul ve ilişkiler gibi pek çok alanda da ciddi engellerle karşılaşmaktadır. Bu durum, yeniden entegrasyon sürecinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Khan'a (2023) göre denetimli serbestlik uygulamaları teoride rehabilitasyonu ve toplumsal yeniden bütünleşmeyi desteklemeyi amaçlamaktadır; ancak uygulamada risk yönetimi yaklaşımı çoğu zaman ön plana çıkmakta ve bu durum bireylerin topluma uyum sürecini güçleştirebilmektedir.

Denetimli serbestlik sistemi, ceza infaz süreci sonrası bireylerin topluma yeniden uyum sağlamasını desteklemeye yönelik bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Sistemin hedefleri arasında; bu bireylerin sosyal hayata yeniden katılımının kolaylaştırılması ile eğitim ve istihdam olanaklarına erişimin güçlendirilmesi yer almaktadır. Literatür incelendiğinde, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin iş bulma deneyimlerini ve bu süreçte karşılaştıkları yapısal engelleri kapsamlı bir şekilde ele alan çalışmaların sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. Denetimli serbestlik sonrası eski hükümlülük süreci ve bu bireylerin çalışma hayatına entegrasyonuna ilişkin çalışmaların sınırlı kalması, alanda önemli bir araştırma boşluğuna işaret etmektedir (Çınar, 2015).

Kuşaksal Farklılaşma ve İşgücü Piyasasına Katılım Deneyimleri

Kuşak kavramı, aynı zaman diliminde doğmuş bireylerden oluşan bir yaş grubunu değil ortak tarihsel ve toplumsal koşullar içinde şekillenen, ortak deneyimler geliştiren toplulukları ifade etmektedir. Bu nedenle kuşakları tanımlamada bireylerin doğdukları yıl değil paylaştıkları deneyimler, değerler, tutumlar ve düşünce dünyaları ile bu ortak yaşantıların onların yönelimleri üzerindeki etkisine odaklanılmalıdır (Mannheim, 1952; Kupperschmidt, 2000, s.66). Her kuşak; ebeveynler, akranlar, medya, önemli ekonomik ve toplumsal olaylar ile popüler kültür gibi geniş kapsamlı unsurların etkisiyle onları farklı dönemlerde yetişen bireylerden ayıran ortak bir değer sistemi geliştirmektedir (Twenge vd., 2010, s.1120).

Literatürde kuşak kavramı ve kuşak sınıflandırmalarına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Ortak deneyimler temelinde kuşak oluşumunu açıklayan yaklaşım yaygın olsa da bu yaklaşımın kuramsal ve metodolojik açıdan çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Kuşakların hangi yıl aralıklarıyla tanımlanacağı ve bu sınıflandırmaların farklı toplumsal ve kültürel bağlamlara nasıl uyarlanacağı konusunda literatürde ortak bir görüş bulunmamaktadır. Özellikle kuşak literatürünün büyük ölçüde ABD merkezli gelişmiş olması da, bu tartışmayı daha da önemli hâle getirmektedir (Ravid vd., 2025, s.45-46). Bu durum, kuşakların yalnızca doğum yıllarına göre değil bireylerin içinde yetiştiği tarihsel, siyasal, ekonomik ve toplumsal koşullar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Aynı zamanda kuşaklararası farklılıkların yorumlanmasında yaş (olgunlaşma), dönem (tarihsel olaylar) ve kohort etkilerinin birbirinden ayrılması her zaman kolay olmamaktadır (Lyons ve Kuron, 2014, s.141).

Türkiye’de kuşak sınıflandırmalarına ilişkin çalışmaların büyük bölümü uluslararası literatürdeki tarih aralıklarını temel almaktadır. Ancak bu çalışmaların, Türkiye’ye özgü toplumsal ve tarihsel kırılmaları yeterince dikkate almadığı görülmektedir. Bu çalışmada, Türkiye bağlamında kuşakların tarihsel sınırlandırılmasında Yılmaz’ın (2020) sınıflandırması ve kuşaklara ilişkin değerlendirmeleri esas alınmıştır. Buna göre, Y kuşağı 1980–1995 ve Z kuşağı ise 1995-2010 yılları arasında doğan bireyleri kapsamaktadır.

Kuşakların çalışma hayatına ilişkin özelliklerini inceleyen araştırmalar; çalışma değerleri ve iş tutumlarının bazı boyutlarda kuşaklara göre farklılaşabildiğini göstermektedir (Kowske vd., 2010).

Twenge vd. (2010) işin, bireyin yaşamındaki merkezi konumunun, kuşaktan kuşağa azaldığını, buna karşın işin anlamına ilişkin içsel değerlerin daha sınırlı ve tutarsız olduğunu belirtmektedir. Stiglbauer vd. (2022) ise, kuşakların çalışmaya bakışında anlamlı farklılıklar tespit etmekle birlikte bu farklılıkların tüm çalışma değerlerine genellenemeyeceğini ve birçok boyutta kuşakların benzer özellikler gösterdiğini belirtmektedir. Araştırmalar, çalışma değerlerinin; kuşaklara, yaşam ve kariyer evrelerine ve ulusal kültürlerle göre farklılaşabileceğini göstermekte; bu durum yeni kuşakların farklı ülkelerde incelenmesinin önemini ortaya koymaktadır (Silva ve Carvalho, 2021).

Kuşak farklılıkları yalnızca çalışmaya yüklenen anlam ve çalışma değerleri ile sınırlı değildir. Bu farklılıklar, bireylerin işgücü piyasasına katılım biçimlerine, iş arama stratejilerine ve çalışma yaşamında karşılaştıkları fırsat ve engellere de yansımabilmektedir. İşgücü piyasasına katılım yalnızca istihdamda yer alma durumu ile sınırlı olmayıp iş arama davranışlarını, iş bulma kanallarını ve yeniden istihdama geçiş süreçlerini de içeren çok boyutlu bir süreç olarak ele alınabilir (Wanberg, 2012). Günümüzde bu çok boyutlu yapı, dijitalleşmeyle birlikte yeni bir boyut kazanmaktadır. İş arama kanalları giderek dijital platformlara taşınmakta; çevrim içi kariyer platformları, sosyal medya ağları ve çeşitli dijital uygulamalar, iş arayan bireylerin istihdama erişiminde yaygın olarak kullanılan araçlar hâline gelmektedir. Bu dijital platformlar, iş arayan bireylere iş ilanlarına daha kolay ulaşma ve daha geniş iş fırsatlarına erişim imkânı sunarken işverenlerin de geniş bir aday havuzuna ulaşmasını mümkün kılmaktadır (Gümüş, 2025). Dijitalleşmenin işgücü piyasasındaki etkileri kuşaklar arasında farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Günümüz işgücü piyasasının en genç kesimini oluşturan Z kuşağı dijital teknolojileri yaşamının her alanında kullanmaktadır. Prensky (2001) internetle büyüyen kuşakları “dijital yerliler” olarak tanımlamıştır. Z kuşağı literatürde “ilk gerçek dijital yerliler” (Lanier, 2017, s.289) olarak nitelendirilmektedir. Günümüzde dijitalleşme, Z kuşağının işgücü piyasasına katılım biçimlerini şekillendiren önemli unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Ma ve Fang, 2024; Generation Z and the Future, 2025). Y kuşağı ise dijital teknolojilerle iç içe olmasına karşın bu teknolojileri iş arama süreçlerinde Z kuşağı kadar yoğun ve stratejik biçimde kullanmamaktadır. Literatür, Y kuşağının dijital araçları ağırlıklı olarak sosyal amaçlarla kullandığını ve bu araçları iş arama süreçlerinde daha sınırlı ve farklı biçimlerde kullandığını ortaya koymaktadır (Manroop ve Richardson, 2013).

Çalışma hayatına ilişkin ulusal literatürde kuşak odaklı araştırmalar, daha çok kuşaklar arasındaki farklılıklar ile belirli kuşakların çalışma yaşamına ilişkin özelliklerine odaklanmaktadır. Dijitalleşme bağlamındaki çalışmalar ise çalışma yaşamında dijital teknoloji kullanımı, dijital beceriler ve bu dönüşüme uyum gibi konular öne çıkmaktadır (Yılmaz, 2021; Sucu, 2021; Çetin ve Ercansungur, 2022; Aytaç vd., 2023; Develi, 2023; Ağca, 2025).

Denetimli serbestlik alanındaki çalışmalar ise daha çok damgalanma, adli sicil, istihdam engelleri konuları üzerine yoğunlaşmaktadır (Savaş ve Eryalçın, 2020; Uzunbacak vd., 2021; Soysal Bulgurcu, 2023a; Süzer Gamalı vd., 2024; Yalçın ve Bal, 2025). Denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini kuşak, dijitalleşme ve yapısal engeller çerçevesinde bir arada ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bireylerin işgücü piyasasına katılım süreçleri yalnızca piyasa koşullarıyla değil adli sicil kaydı, yasal denetim yükümlülükleri ve toplumsal damgalanma gibi çok katmanlı yapısal engellerle de şekillenmektedir (Pager, 2003; Uggen, 2000). Söz konusu yapısal engeller, farklı kuşakların işgücü piyasasına katılımlarını, çalışma deneyimlerini, iş arama stratejilerini ve istihdam alanlarına erişimlerini doğrudan etkileyebilmektedir.

Dijitalleşmenin belirleyici olduğu günümüz işgücü piyasasında, Z kuşağının dijital yetkinlik avantajlarının denetimli serbestlik koşullarında adli engellerle nasıl karşılaştığı ve bunun iş bulma süreçlerine nasıl yansıdığı önemli bir araştırma sorusudur. Benzer biçimde, Y kuşağının iş arama pratiklerinin bu süreçte nasıl şekillendiği de araştırılması gereken bir diğer konu olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, kuşaklararası farklılıkların yalnızca bireysel özellik ya da tercihlerden değil

yapısal engellerden de etkilendiğini göstermektedir. Nitekim dijitalleşmenin sunduğu fırsatların adli sicil gibi kurumsal engeller tarafından sınırlandırılması bu bağlamda dikkat çekmektedir.

Yöntem

Bu araştırmanın amacı denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerinde ortaya çıkan kuşaklararası farklılıkları incelemektir. Bu bağlamda çalışma, farklı kuşakların deneyimlerinin arkasında yatan anlamlı kalıpları ve kuşaklara özgü dinamikleri ortaya koymak üzere tasarlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada; denetimli serbestlik sürecindeki Y ve Z kuşağı bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerinin kuşaksal dinamikler bağlamında nasıl farklılaştığı sorusuna yanıt aranmaktadır.

Katılımcı Seçimi

Katılımcılar, araştırma yapılan konuya dair zengin veri sunabilecek kişilere ulaşmayı hedefleyen, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği ile belirlenmiştir (Patton, 2015). Katılımcıların seçiminde; (1) halihazırda denetimli serbestlik altında bulunma, (2) yarı yapılandırılmış görüşme sürecinde istihdam ediliyor olma veya iş arama, (3) belirlenen yaş aralıklarında yer alma ölçütleri kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi belirlenirken Y kuşağı (1980–1995) ve Z kuşağı (1995–2010) sınıflandırması esas alınmıştır (Yılmaz, 2020). Katılımcıların 10'u Y ve 7'si Z kuşağına aittir.

Adalet Bakanlığı'nın Şubat 2026 verileri kuşaklar bazında analiz edildiğinde, denetimli serbestlik sisteminde olan bireylerin %75'e yakın bir oranının (yaklaşık dörtte üç) Y ve Z kuşaklarından oluştuğu görülmektedir (Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2026a). Bu durum, Niğde Cumhuriyet Başsavcılığı Denetimli Serbestlik Müdürlüğü'nden elde edilen yerel verilerle de örtüşmektedir. Bu verilerde, cezaevinden tahliye, denetimli serbestlik ve tedavi, yükümlü işlemleri ve adli kontrol süreçlerinin önemli bir bölümü 16–45 yaş aralığında yer almaktadır. Bu dağılım, denetimli serbestlik sürecinde olan kişilerin Y kuşağında yoğunlaştığını, Z kuşağının ise giderek artan bir temsil düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada X kuşağının sistem içindeki temsil oranının düşük olması nedeniyle Y ve Z kuşağı arasındaki farklılığa odaklanılmıştır.

Denetimli serbestlik kapsamındaki bireylerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde ise %93,8'i erkeklerden, %6,2'si de kadınlardan oluşmaktadır. Yaş grupları bazında da bu farkın görünür olduğu ve kadınların tüm yaş kategorilerinde sınırlı bir temsile sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum katılımcıların cinsiyet dengesizliğinin alanın yapısal özelliklerinden kaynaklandığını göstermektedir (Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2026a). Katılımcıların ayrıntılı demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Kod	Yaş	Kuşak	Cinsiyet	Eğitim	Medeni Hâl
Y1	32	Y	Erkek	Ortaokul	Bekâr
Y2	40	Y	Erkek	Ortaokul	Boşanmış
Y3	37	Y	Erkek	Ortaokul	Evli
Y4	41	Y	Erkek	Lise	Evli
Y5	45	Y	Erkek	Lise	Evli
Y6	40	Y	Erkek	Ortaokul	Boşanmış
Y7	43	Y	Kadın	Ortaokul	Bekâr
Y8	42	Y	Erkek	İlkokul	Evli
Y9	39	Y	Kadın	Ortaokul	Bekâr
Y10	36	Y	Erkek	Lise	Evli
Z1	21	Z	Erkek	Lise	Bekâr
Z2	27	Z	Erkek	Ortaokul	Boşanmış
Z3	29	Z	Erkek	Ortaokul	Bekâr
Z4	29	Z	Erkek	Ortaokul	Boşanmış
Z5	19	Z	Erkek	Lise terk	Bekâr
Z6	27	Z	Erkek	Ortaokul	Evli
Z7	23	Z	Erkek	Ortaokul	Bekâr

Niğde Denetimli Serbestlik Müdürlüğü, proje temelli uygulamaları ve hükümlü bireylerin işgücü piyasasına katılımına yönelik faaliyetleri nedeniyle araştırma sahası olarak tercih edilmiştir. Müdürlük, yalnızca infaz sürecinin takibiyle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda hükümlü bireylerin topluma yeniden uyumunu desteklemeye yönelik çeşitli projeler yürütmektedir. Bu kapsamda İŞKUR, iş birliğiyle eski hükümlülerin kendi işlerini kurmalarına yönelik projeler geliştirilmiş; hayvancılık, terzihane, reklamcılık ve çatı sistemleri gibi farklı alanlarda girişimcilik destekleri sağlanmıştır (İhlas Haber Ajansı, 2025; Çelik, 2026). Ayrıca yerel kurumlarla yapılan iş birlikleri kapsamında meslek edindirme kursları ve uygulamalı eğitim programları düzenlenmektedir (Niğde Adalet Komisyonu Başkanlığı, 2025). Müdürlüğün geniş bir yükümlü grubuna hizmet vermesi ve istihdam odaklı uygulamalarda aktif rol üstlenmesi, araştırma sahası olarak tercih edilmesinde etkili olmuştur. Bunun yanı sıra müdürlük, niceliksel açıdan da önemli bir yükümlü nüfusuna hizmet vermektedir. İl genelinde elektronik izleme kapsamında takip edilen birey sayısının 531 olması, müdürlüğün denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılımı ve toplumsal uyum süreçlerine ilişkin önemli bir saha deneyimine sahip olduğunu göstermektedir (İhlas Haber Ajansı, 2025). Bu nedenle Niğde Denetimli Serbestlik Müdürlüğü, hem yürüttüğü uygulamalar hem de sahip olduğu saha çeşitliliği nedeniyle araştırmanın odak noktası olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama ve Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında Niğde Cumhuriyet Başsavcılığı Denetimli Serbestlik Müdürlüğü'nde denetimli serbestlik sürecinde bulunan 17 bireyle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulunun 01/10/2025 tarih ve 22504254-050.04 sayılı kararı ile etik kurul onayı ile Adalet Bakanlığı'ndan E-68387862-204.04-1002/254313 sayılı kurum izni alınmıştır. Katılımcılara Niğde Denetimli Serbestlik Müdürlüğü aracılığıyla ulaşılmış, görüşmelere katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların kimliklerini ortaya çıkarabilecek veri toplanmamasına dikkat edilerek, tüm görüşmeler etik ilkelere uygun şekilde yürütülmüştür. Görüşmeler 40-60 dakika arasında sürmüş ve deşifre edilerek yazıya dökülmüştür. Deşifre aşamasında katılımcılara kuşaklarını yansıtan kodlar verilmiştir (Y kuşağındaki katılımcılar için Y1, Y2,..., Z kuşağındaki katılımcılar için Z1, Z2,...). Veriler, Braun ve Clarke (2006) tarafından geliştirilen tematik analiz çerçevesinde MAXQDA 24 programıyla analiz edilmiştir. Deşifre edilen veriler defalarca okunarak ilk kodlar oluşturulmuş, ardından bu kodlar temalara dönüştürülmüştür. Oluşturulan temalar gözden geçirilerek araştırmacıların ortak onayıyla

isimlendirilmiş ve raporlanmıştır. Kodlama sürecinde oluşturulan kodlar ve temalar, araştırmacılar tarafından tekrar gözden geçirilmiş, ortaya çıkan görüş farklılıkları giderilene kadar sürece devam edilmiştir. Veri toplama, tematik doygunluğa ulaşıldığında sonlandırılmıştır.

Araştırmacıların veri seti üzerinden hangi kodları kullandığı ve bu kodların hangi temalar altında birleştirildiği Tablo 2'deki kod matrisinde sunulmuştur.

Tablo 2: Tema ve Kod Listesi

Ana Temalar	Z Kuşağı Kodları	Y Kuşağı Kodları
İş Arama Pratiklerinde Kuşaklararası Farklılıklar ve Dijitalleşme	- Dijital platformların kullanımı - Geri dönüş alamama - Dijital başvuru tek taraflı - Genişletilmiş zayıf bağ arayışı - Mülakat aşamasında sicil engeli	- Yüz yüze iş arama - Geleneksel tanıdık/esnaf ağları kullanımı - Kayıt dışı/geleneksel sektörlerle yönelim - Dijitalin istihdama dönüşmemesi
İstihdam Önündeki Ortak Yapısal Engeller ve Denetim Yükü	- İşe ilk girişte reddedilme - İşverenin baştan vazgeçmesi - Denetim yükümlülüklerinin mülakatta olumsuz etki yaratması - Adli sicil kaydının iş arama motivasyonunu kırması	- Çalışma düzeninin/mesainin bölünmesi - Seminer/imza saatleri sorunu - Ekonomik kayıp yaşama korkusu - Çalışma ortamında damgalanma
Kuşağa Göre Farklılaşan Sosyal ve Kurumsal Destek Stratejileri	- Psikososyal desteğe yoğun ihtiyaç - Aile desteği arayışı - Empati ve kabul beklentisi - Yalnızlık ve dışlanmışlık hissi	- Mesleki geçmiş ve ustalık tecrübesine güvenme - Esnaf ağı ve sosyal gömülülük - İş bulma odaklı pratik destek arayışı - Sosyal çevreye tutunma
Çalışmanın Anlamlandırılması	- Kimlik inşası - Kendi ayakları üzerinde durma - Bağımsız yeni bir hayat kurma - Gelecek inşası	- Kesintiye uğrayan hayatı toparlama - Toplumsal statüyü onarma - Aileye bakma sorumluluğu - Sisteme yeniden tutunma

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada ortaya çıkan farklılıklar kuşaksal bir perspektiften değerlendirilmiştir. Bununla birlikte eğitim düzeyi, çalışma geçmişi ve yaşam evresi gibi değişkenler her zaman bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini etkileyebilmektedir. Bu doğrultuda araştırma bulguları, kuşaklararası farklılıkları paylaşılan toplumsal ve tarihsel deneyimlerin şekillendirdiği eğilimler olarak yorumlanmaktadır. Araştırmanın bulguları değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken başlıca sınırlılıklar vardır. Bu sınırlılıkların ilki çalışmanın yalnızca Niğde Cumhuriyet Başsavcılığı Denetimli Serbestlik Müdürlüğü bünyesindeki bireylerle yürütülmüş olmasıdır. Bu durum nitel araştırmanın doğası gereği derinlemesine bir bakış sunmakla birlikte elde edilen bulguların Türkiye genelindeki tüm denetimli serbestlik uygulamalarına doğrudan genellenmesini kısıtlamaktadır. İkinci sınırlılık, araştırmanın Y ve Z kuşaklarına odaklanmasıdır. X kuşağının sistemdeki temsil oranının düşük olması nedeniyle bu kuşak temel analiz kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu durum denetimli serbestlik sürecindeki işgücü piyasasına katılım deneyimlerinin üç kuşak arasında karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesini sınırlandırmaktadır. Ayrıca araştırmada suç türleri analiz kapsamına dâhil edilmemiştir. Bu nedenle suç türleri arasında bir farklılık olup olmadığı değerlendirmeye katılmamıştır. Son olarak denetimli serbestlik sistemi içinde olan erkek ağırlıklı yapı, araştırma örneklemine de yansımıştır. Kadın katılımcı sayısının kısıtlı kalması, kadın yükümlülerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerinin daha detaylı incelenmesini zorlaştıran

yapısal bir kısıt olmuştur. 31 Mart 2022 tarihi itibarıyla ceza infaz kurumlarında hükümlü ve tutuklu olarak bulunan erkek sayısı 300.253 iken ceza infaz kurumlarında hükümlü ve tutuklu olarak bulunan kadın sayısı 12.173 olarak görülmektedir (Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2026b).

Bulgular

Çalışma bulguları tematik analiz çerçevesinde 4 tema olarak ortaya konmuştur. Bunlar:

1. İş arama pratiklerinde kuşaklararası farklılıklar ve dijitalleşme,
2. İstihdam önündeki ortak yapısal engeller ve denetim yükü,
3. Kuşağa göre farklılaşan sosyal ve kurumsal destek stratejileri ve
4. Çalışmanın anlamlandırılmasıdır.

Tema 1: İş Arama Pratiklerinde Kuşaklararası Farklılıklar ve Dijitalleşme

Denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılımları, kuşaklara göre hem araçsal hem de anlamsal düzeyde derin ayrılmalar sergilemektedir. Her iki kuşak da iş arama kanallarını kullanırken teknolojiye dayanmaktadır. Ancak Choudhary vd. (2024) Z kuşağının önceki kuşaklara göre dijital teknolojilere yatkın olduğunu ve çok daha etkin kullandığını, Y kuşağının ise sürekli öğrenme eğilimi ve teknolojiye uyum biçimi açısından X kuşağından ayrıştığını ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları bu tespitleri benzer şekilde desteklemektedir. İş arama sürecinde Z kuşağı için dijital platformlar işe erişimde birincil ve doğal bir kaynak olarak öne çıkarken Y kuşağı için ise daha çok destekleyici bir rol oynamaktadır.

Literatürde Z kuşağı sıklıkla "dijital yerli" kimliğiyle tanımlanmaktadır (Yılmaz vd., 2024). Ancak araştırma bulguları, denetimli serbestlik sürecindeki Z kuşağı bireyleri açısından, bu kimliğe uygun hareket etseler de dijitalleşmenin yapısal engelleri ortadan kaldırmadığını göstermektedir. Teknoloji suç geçmişini ortadan kaldırmamakta, yalnızca bu bilginin işveren tarafından görünür olmasını mülakat aşamasına kadar ertelemektedir. Bu açıdan dijital başvuru süreci, adli geçmişin ne zaman ortaya çıkacağını bilinmediği bir "kara kutu" işlevi görmektedir. Pager (2003) de adli sicil kaydının bireyleri ayrımcılık ve sosyal dışlanmaya açık hâle getiren "negative credential" (olumsuz kimlik belgesi) olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Bulgularda katılımcıların neredeyse tamamı, dijital başvuruların geri dönüşsüz kaldığını belirtmektedir. Z7, Z5, Z4 ve Z6 benzer ifadelerle, dijital başvuru sürecinin tek taraflı bir eylem hâline geldiğini ifade etmektedir. Bu durum, başvuru sahibinin emeğinin görünmez kaldığı, geri bildirim mekanizmasının işlemediği bir süreci işaret etmektedir.

Aynı zamanda iş arama pratiklerindeki kuşaklararası farklılıklar, Granovetter'in (1973) zayıf bağlar teorisinde vurguladığı "köprü" mekanizmalarıyla da açıklanabilir. Y kuşağı katılımcıları, denetimli serbestlik sürecindeki istihdam engellerini aşmak için esnaf ve geleneksel tanıdık ağlarının somutlaştırdığı zayıf bağları kullanmaktadır. Z kuşağı ise bu geleneksel sosyal sermaye kanallarını devre dışı bırakarak dijital istihdam platformlarının sunduğu akışkan ve genişletilmiş zayıf bağ havuzuna yönelmektedir. Ancak dijital ağların oluşturduğu bu geniş fırsat alanı, adli sicil kaydı engeline çarpmakta ve kurumsal bariyerler nedeniyle işlevsiz kalmaktadır. Böylece zayıf bağların istihdama erişimi kolaylaştırıcı etkisi de önemli ölçüde sınırlı kalmaktadır.

"İnternetten ilanlara bakınca sanki çok iş varmış gibi görünüyor. Ama iş görüşmesine gidince işler değişiyor. Çünkü senin geçmişini öğrenince geri adım atıyorlar." (Z3)

"İnternet üzerinden iş ilanlarına baktım ve bazı başvurular yaptım. Ancak internetten yapılan başvuruların çoğunda geri dönüş almak zor oluyor." (Z7)

"İş bulmak için internetten başvuru yaptım ama çoğu zaman geri dönüş olmadı." (Z5)

"İnsan iş arıyor ama başvuru yaptıktan sonra geri dönüş almak kolay olmuyor." (Z4)

"İnternet üzerinden birçok iş ilanına ulaşabiliyorsunuz ama yüz yüze görüşmelerde durum değişebiliyor." (Z6)

Y kuşağı katılımcılarının ifadeleri, Z kuşağından belirgin şekilde farklı bir örüntü sergilemektedir. Y kuşağı geleneksel ağlara daha fazla güven duymaktadır. Bu durum kuşaklar arasında iş arama kanallarına ilişkin tercihlerin farklılaştığını göstermektedir. Y10 ve Y2'nin ifadelerinden de görüldüğü üzere Y kuşağının deneyimleri daha çok yüz yüze deneyimlerle şekillenmektedir.

"İş arama sürecinde dijital araçları çok fazla kullanmadım. Genelde iş bulma sürecinde tanıdık çevreler veya iş bağlantıları daha etkili oluyor." (Y10)

"Bizim kuşak daha çok yüz yüze ilişkiler ve çevre üzerinden iş bulmaya alışmış durumda. Dijital platformlar üzerinden iş arayan insanlar var ama benim çalıştığım alanlarda genelde işler tanıdık çevreler aracılığıyla bulunuyor." (Y2)

Dijital platformlar iş ilanlarına erişimi kolaylaştırırsa da araştırma bulguları, Z kuşağının iş aramada dijital kanalları aktif biçimde kullandığını göstermekte ancak bu süreç çoğu zaman istihdama dönüşmemektedir. Başvurulara geri dönüş alınamaması, adli geçmişin görünürlüğü ve yüz yüze görüşme aşamasında işveren tarafından geri çekilme bu dönüşümün önündeki başlıca engellerdir. Y kuşağı ise iş arama sürecinde sosyal çevresine ve tanıdıklarına daha fazla başvurmaktadır.

Tema 2: İstihdam Önündeki Ortak Yapısal Engeller ve Denetim Yükü

Bu temada, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemlerin kuşaklar arasında ortak olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırma bulguları Becker (1963) tarafından geliştirilen etiketleme teorisini desteklemektedir. Teoriye göre, suç faaliyeti nedeniyle etiketi olan (örneğin "hükümlü") bireyler, bu etiketin yarattığı damgalanma nedeniyle toplumsal hayata katılımı sistematik engellerle karşılaşır. İşverenlerin "daha baştan vazgeçmesi" veya "çalıştırmak istemediklerini söylemesi", bu etiketleme sürecinin doğrudan bir yansımasıdır. Diğer taraftan Link ve Phelan (2001), damgalamanın beş temel bileşenini tanımlamıştır: (1) etiketleme, (2) stereotipleme, (3) ayrıştırma ("biz" ve "onlar" ayrımı), (4) statü kaybı ve ayrımcılık, (5) güç bağılamı.

Bu bulgular, denetimli serbestlik yükümlülerinin yaşadığı istihdam sorunlarının rastlantısal veya bireysel başarısızlıklardan kaynaklanmadığını, aksine sistemik ve kurumsal bir dışlanma mekanizmasının ürünü olduğunu göstermektedir. Katılımcı ifadelerinin Link ve Phelan'ın beş bileşenini de işaret etmesi, damgalanma sürecinin ne denli kapsamlı ve bütüncül işlediğini ortaya koymaktadır. Özellikle işverenlerin "daha baştan vazgeçmesi", etiketlemenin nasıl doğrudan ayrımcılığa dönüştüğünün çarpıcı bir örneğidir. Kuşaklar arasında farklılaşma olmaması ise bu sorunların bireylerin yaşına veya deneyimine bağlı olmadığını, adli sicil kaydına verilen toplumsal tepkinin zamana ve kuşaklara karşı oldukça dirençli bir yapı sergilediğini düşündürmektedir. Bu durum, ceza adalet sistemiyle işgücü piyasası arasındaki ilişkinin yeniden düzenlenmesi gerektiğine işaret etmekte; aksi takdirde denetimli serbestliğin iyileştirici ve yeniden topluma kazandırıcı hedeflerine ulaşmasının oldukça güç olacağını göstermektedir.

Diğer yandan denetim yükünün etkilerinde kuşaklararası farklılıklar tespit edilmiştir. Z kuşağı hükümlü olma etiketinden ve denetimli serbestlik yükümlülüklerinden bahsederken daha çok işe ilk girişte yaşadıkları sorunlara odaklanmaktadır. Z3 ve Z6 katılımcıları ifadelerinde denetimli serbestlik yükümlülüklerinin, işe alınma sürecinde işverenlerin baştan vazgeçmesine ya da çekimser davranmasına yol açtığını belirtmektedir.

"İşveren diyor ki 'Ben bir kişiyi işe alacağım, bu adam belli günlerde çıkıp gidecek, seminere gidecek, imzaya gidecek, iş yarım kalacak.' ... O yüzden daha baştan vazgeçiyor." (Z3)

"Belirli zamanlarda gidip imza vermek gerekiyor ve bu durum bazı işlerin aksamasına neden olabiliyor. İşverenler bazen bu durumdan dolayı çekimser davranabiliyor." (Z6)

Y kuşağı ise daha çok çalışma düzeninin bölünmesine ve yükümlülükler nedeniyle uğradıkları ekonomik kayba odaklanmıştır. Y kuşağı için temel sorun, mevcut işleyişin ve kazancın denetim saatleri nedeniyle kesintiye uğramasıdır. Y2, Y6 ve Y4'ün yükümlülüklerle ilişkin ifadelerinde bu durum açıkça görülmektedir.

"İmza yükümlülüğü... dışarıdan bakıldığında küçük bir şey gibi görünse de aslında iş hayatını oldukça etkileyen bir durum. Çünkü işverenler çalışanlarının iş saatleri içinde sürekli izin almasını istemiyor. Ben iş ararken bazı işverenler bu durumu duyunca çalıştırmak istemediklerini söylediler. Özellikle imza günleri iş düzenini bozacağı için çalışan almak istemediklerini ifade edenler oldu. Bu nedenle denetimli serbestlik sürecindeki imza yükümlülüğü iş bulma konusunda benim için en büyük engellerden biri oldu." (Y2)

"Denetimli serbestlik sürecinde bazı seminerler ve eğitimler oluyor. Ama açık konuşmak gerekirse bizim gibi çalışan insanlar için bazen bu durum zor olabiliyor. Mesela pazarda çalışıyorsun. Öğlen vakti müşteri geliyor. O sırada seminer var diye pazarı bırakıp gitmek kolay olmuyor." (Y6)

"Belli zamanlarda denetimli serbestlik bürosuna gitmek gerekiyor. Bu durum bazı işverenlerin çalışan almak konusunda tereddüt etmesine neden olabiliyor. İşverenler bazen çalışanlarının sürekli izin almasını istemiyor." (Y4)

Denetimli serbestlik yükümlülüklerinin etkileri kuşaklararası farklı olsa da temelde işe ilk girişte önemli bir engel olarak algılanmaktadır. Holzer vd. (2007), işverenlerin adli sicil kaydı bulunan kişileri işe almak konusunda isteklerinin sınırlı olduğunu ve bu tutumun işlenen suçun türü ile başvuru sahibinin özelliklerine göre değişebildiğini göstermektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgular katılımcıların istihdam sürecinde karşılaştıkları güçlüklerin yalnızca adli sicil kaydının varlığından değil aynı zamanda denetimli serbestlik yükümlülüklerinin yarattığı pratik zorluklardan da kaynaklandığını göstermesi açısından önemlidir. Denetimli serbestlik sürecindeki bireyler işgücü piyasasında çok katmanlı bir dışlanmayla karşılaşmaktadır. Suç geçmişine bağlı damgalanma ile devam eden yükümlülüklerin ek maliyet unsuru olarak algılanması istihdama erişimi daha da kısıtlamaktadır.

Tema 3: Kuşağa Göre Farklılaşan Sosyal ve Kurumsal Destek Stratejileri

Bu tema, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım sürecinde yararlandıkları destek ve tutunma biçimlerinin kuşaklara göre farklılaştığını göstermektedir. Bulgular, Y kuşağının daha çok meslek ve sosyal çevre üzerinden iş yaşamında tutunmaya çalıştığını, Z kuşağının ise aile, kurumsal ve psikososyal destek mekanizmalarına daha fazla ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır.

Z kuşağı katılımcılarının destek ihtiyacına ilişkin anlatıları, deneyimsel akran desteği literatüründe tartışılan bazı destek mekanizmalarıyla kavramsal benzerlikler taşımaktadır. Lenkens vd.'nin (2019) deneyimsel akran desteğinin suçtan uzaklaşma üzerindeki olası etkileri incelemeyi amaçladıkları sistematik literatür taraması protokolünde yedi olası mekanizma önermiştir: (1) empati

ve kabul, (2) sosyal öğrenme, (3) sosyal bağlanma, (4) sosyal kontrol, (5) anlatı ve kimlik oluşumu, (6) umut ve perspektif, (7) çeviri ve bağlantı kurma. Z3'ün "seni anlayan birinin olması" vurgusu, Lenkens vd.'nin (2019) empati ve kabul mekanizmasıyla, Z7'nin kurum görevlilerinden destek alma deneyimi ise çeviri ve bağlantı kurma mekanizmalarıyla kavramsal açıdan benzerlik göstermektedir.

Ayrıca, Türkiye'de yapılmış bir doktora çalışması, denetimli serbestlik kapsamında yürütülen psikososyal destek, meslek edindirme faaliyetleri ve iş kurma destekleri gibi yeniden topluma kazandırma çalışmalarının "umut verici sonuçlar" doğurduğunu ortaya koymaktadır. Z kuşağından katılımcıların sözleri de bu destek mekanizmalarının özellikle gençler için taşıdığı büyük önemi doğrulamaktadır (Sosyal Bulgurcu, 2023b).

"Bu süreçte aile desteği ve çevrenin desteği çok önemli. İnsan yalnız kaldığında bu süreç daha zor olabiliyor... Ailede yaşanan problemler ve yalnız hissetmek insanı farklı yollara sürükleyebiliyor." (Z5)

"Ben bu süreçte bazı destekler de aldım. Kurumda çalışan görevliler ve danışmanlar bana yardımcı oldu. Onlarla konuşmak ve destek almak benim için önemliydi." (Z7)

"Onlar insanın en azından kendini toparlamasına yardımcı oluyor. Burada da psikolog hanım bana destekçi oluyordu. Onun da faydasını gördüm. İnsan bazen sadece iş değil, moral desteği de istiyor. Çünkü dışarı çıkınca kendini yalnız hissedebiliyor. Böyle süreçlerde biriyle konuşmak, yönlendirilmek, seni anlayan birinin olması önemli oluyor. Ben toparlanma sürecinde bu tür destekler gördüm." (Z3)

Y kuşağının destek stratejileri ise, Granovetter'in (1985) "gömülülük" (embeddedness) kavramıyla ilişkilidir. Granovetter, ekonomik eylemlerin sosyal ilişki ağlarına gömülü olduğunu ve bu ağların iş bulma süreçlerinde belirleyici rol oynadığını ileri sürmüştür. Y kuşağı katılımcılarının "esnaf ağı", "tanıdık çevre" vurguları bu gömülülük ilişkisini yansıtmaktadır. Ancak Y kuşağının destek stratejileri değerlendirilirken mesleki deneyimin etkisi de dikkate alınmalıdır. Y kuşağının deneyim itibarıyla Z kuşağından daha avantajlı olması, nitelikli-niteliksiz ayrımına girmeden bir mesleğinin olması Y kuşağını daha avantajlı duruma çekmektedir. Diğer taraftan, destek mekanizmaları ifade edilirken Z kuşağının psikolojik desteği Y kuşağının ise iş arama desteğini öncelemesi de önemli bir bulgudur.

"Pazarda çalışıyorum ve oradaki esnafın çoğu zaten arkadaşımız, eşimiz dostumuz sayılır. O yüzden iş bulma konusunda çok büyük sıkıntı yaşamadım." (Y6)

"Şöförlük benim bildiğim bir iş olduğu için çoğu zaman bu alanda çalışmaya devam etmeye çalıştım... Benim durumumda ailemin desteği önemli oldu." (Y10)

"Benim yaptığım işler genellikle daha çok el becerisi ve ustalık gerektiren işler olduğu için iş bulma sürecinde genellikle çevre ve tanıdıklar daha etkili oluyor." (Y5)

İşgücü piyasasına katılım, bireysel çabanın ötesinde sosyal ilişkiler, kurumsal destekler ve psikososyal kaynaklarla şekillenen çok boyutlu bir süreçtir.

Tema 4: Çalışmanın Anlamlandırılması

Her iki kuşak da çalışmayı bir can simidi olarak görmektedir. Ancak bu can simidine yüklenen anlam kuşaklara göre farklılaşmaktadır. Z kuşağı için çalışma, yeni bir kıyıya ulaşmanın aracı olarak görülürken Y kuşağı için daha çok ayakta kalmanın bir yolu olarak değerlendirilmektedir. Her iki kuşak için de çalışma ekonomik bir zorunluluk ve topluma yeniden katılmanın aracıdır. Ancak bu araca yüklenen anlam farklıdır.

Z kuşağı çalışmayı yeni bir hayat kurmanın, bağımsızlık kazanmanın ve kimlik inşa etmenin yolu olarak görmektedir. "Kendi ayakları üzerinde durma", "hayatı sıfırdan kurma", "kimseye muhtaç olmadan yaşama" gibi ifadeler bu kuşağın çalışmaya yüklediği anlamı göstermektedir. Bu

durum, Giordano vd.'nin (2002) ortaya koyduğu "yeni benlik" (replacement self) süreciyle örtüşmektedir. Suç geçmişiyle ilişkilendirilen eski kimliğin yerini yeni bir benlik algısı almaktadır.

"İnsan çalışırsa hem kafası rahat olur hem de hayatını daha düzgün kurabilir... Benim için en önemli şey kendi ayaklarımın üzerinde durabilmek." (Z1)

"Benim bugün geldiğim noktada en büyük amacım normal bir hayat kurmak. Düzenli çalışmak, kendi paramı kazanmak, kimseye muhtaç olmadan yaşamak istiyorum." (Z3)

"En büyük isteğim düzenli bir iş bulmak ve kendi hayatımı kurmak. Çalışarak ve emek vererek hayatımı düzene koymak istiyorum." (Z7)

Y kuşağı ise çalışmayı farklı bir perspektiften ele almaktadır. Bu kuşak için çalışmak; yeni bir kimlik inşa etmekten çok, ceza süreci nedeniyle kesintiye uğrayan hayatı yeniden düzene koyma ve toplumsal statüyü onarma çabasıdır. "Hayatı devam ettirme", "kendine güveni koruma", "topluma uyum sağlama" bu kuşağın dilindeki karşılıklardır. Uggen (2000) ileri yaştaki suç geçmişi olan bireylerde istihdamın bir dönüm noktası işlevi gördüğünü ve toplumla yeniden bütünleşmenin temel mekanizmalarından biri olduğunu göstermiştir. Y kuşağının deneyimi bu bulguyla doğrudan örtüşmektedir.

"Benim en büyük isteğim çalışarak hayatımı sürdürmek. İnsan çalıştığı zaman hem kendini daha iyi hissediyor hem de topluma daha kolay uyum sağlıyor... Çalışarak hayatımı devam ettirmek ve aileme bakabilmek benim için en önemli şey." (Y2)

"İş sahibi olmak insanın hem ekonomik olarak ayakta kalmasını sağlıyor hem de psikolojik olarak daha iyi hissetmesine yardımcı oluyor. Çalışmaya devam etmek benim için önemliydi." (Y3)

"İnsan çalıştığında hem kendine güveni artıyor hem de topluma daha kolay uyum sağlayabiliyor... Geçmişte yapılan hataların insanın bütün hayatını belirlememesi gerektiğini düşünüyorum." (Y4)

"İnsan çalıştığı zaman hem kendine güveni artıyor hem de topluma daha kolay uyum sağlayabiliyor. İnsanların ikinci bir şans bulabilmesi önemli." (Y1)

Bulgular, katılımcıların çalışmaya yükledikleri anlamın kuşaklar arasında farklılaştığını göstermektedir. Z kuşağı için çalışma daha çok bağımsızlık ve yeni bir yaşam kurma aracı olarak öne çıkarken Y kuşağı için aile sorumluluklarını yerine getirme, toplumsal statüyü yeniden kazanma ve kesintiye uğrayan yaşam düzenini yeniden kurma anlamı taşımaktadır. Bu farklılaşma katılımcıların çalışmayı nasıl anlamlandırdıklarına ve çalışmadan ne beklediklerine de yansımaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Denetimli serbestlik süreci, bireylerin işgücü piyasasına katılımını şekillendiren yalnızca idari bir düzenleme değildir. Bu süreç yapısal engeller ve fırsat mekanizmalarının kesiştiği çok katmanlı bir sosyal süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma, söz konusu sürecin Y ve Z kuşakları açısından nasıl farklılaştığını ortaya koyarak, işgücü piyasasına katılımın kuşaklararası dinamikler ve dijitalleşme bağlamında yeniden değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular, literatürde istihdamın yeniden entegrasyon sürecindeki merkezi rolüne ilişkin genel kabulü doğrulamakla birlikte dijitalleşmenin işgücü piyasasına erişimi kolaylaştıracağı yönündeki varsayımın denetimli serbestlik bağlamında sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Özellikle adli sicil kaydı ve denetim yükümlülükleri gibi yapısal sınırlılıkların, dijital iş arama kanallarının sunduğu olası avantajları önemli ölçüde zayıflattığı görülmektedir. Bu durum, işgücü piyasasında fırsat eşitliği tartışmalarının yalnızca erişim kanalları üzerinden değil bu kanalları şekillendiren yapısal koşullar üzerinden ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Türkiye'de güvencesiz çalışma ve kayıt dışı istihdam gibi yapısal sorunlar, işgücü piyasasına giriş sürecini

birçok grup açısından zorlaştırmaktadır. Denetimli serbestlik sürecindeki bireyler ise bu güçlüklerin yanı sıra adli sicil kaydı ve devam eden yükümlülükler nedeniyle birden fazla engelle karşılaşmaktadır. Elde edilen bulgular, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerinin yalnızca bireysel çaba ile açıklanamayacağını göstermektedir. Sosyal çevre, psikososyal destekler, kurumsal rehberlik hizmetleri ve denetim yükümlülükleri bu süreci etkileyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Bu nedenle denetimli serbestlik sürecinin yalnızca bir denetim mekanizması olarak değil; istihdam odaklı destekler, psikososyal rehberlik hizmetleri ve bireysel ihtiyaçları dikkate alan uygulamalarla desteklenmesi önem taşımaktadır. Eğitim ve seminer programlarının dijital platformlar aracılığıyla sunulması, yükümlülüklerin çalışma hayatıyla uyumlu biçimde esnekleştirilmesi, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin nitelik ve nicelik açısından güçlendirilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi bu sürecin etkinliğini artırabilecek temel politika alanları olarak öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra bireylerin suç geçmişi, sosyal koşulları ve yaşam evreleri dikkate alınarak farklılaştırılmış destek mekanizmalarının oluşturulması ve yeniden suç çevreleriyle temas riskini azaltacak sosyal uyum politikalarının güçlendirilmesi de sürecin uzun vadeli sürdürülebilirliği açısından belirleyici öneme sahiptir.

Bu çalışma, denetimli serbestlik sürecinde işgücü piyasasına katılımın yalnızca bireysel tercihlerle açıklanamayacağını; bu sürecin kuşaklararası farklılıklar, dijitalleşme ve yapısal sınırlılıkların etkileşimi içinde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bulgular, Y kuşağının daha çok mesleki deneyim ve sosyal ağlar üzerinden işgücü piyasasında tutunmaya çalıştığını; Z kuşağının ise dijital araçları daha yoğun kullanmasına rağmen psikososyal ve kurumsal destek mekanizmalarına daha fazla ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. İş arama tercihlerini yalnızca kuşaksal özellikler açısından değerlendirmek yetersiz kalmaktadır. Bireylerin sahip olduğu sosyal ağlar, mesleki deneyimler, dijital yetkinlikler ve denetimli serbestlik kapsamındaki yükümlülükler de bu tercihler üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenle bulgular, Y ve Z kuşakları arasında gözlenen eğilimleri ortaya koymakta, söz konusu farklılıkların yaş, yaşam evresi, eğitim düzeyi ve sosyal sermaye gibi diğer bireysel ve yapısal faktörlerden bağımsız değerlendirilmemesi gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca çalışmaya yüklenen anlam kuşaklar arasında farklılaşmaktadır. Z kuşağı açısından çalışmak yeni bir yaşam ve kimlik inşasının aracı olarak görülürken Y kuşağı için daha çok mevcut yaşamı sürdürebilmenin bir yolu olarak anlam kazanmaktadır. Denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasında karşılaştığı güçlükler, düşük eğitim düzeyi, uzun süreli işsizlik veya güvencesiz çalışma nedeniyle dezavantajlı konumda bulunan diğer grupların yaşadığı sorunlarla benzerlik göstermektedir. Ancak adli sicil kaydı, toplumsal damgalanma ve denetim yükümlülükleri, bu bireylerin işgücü piyasasına katılım sürecinde karşılaştıkları engelleri diğer dezavantajlı gruplardan farklılaştıran özgün unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu yönüyle çalışma, denetimli serbestlik sürecindeki bireylerin işgücü piyasasına katılım deneyimlerini kuşaklararası bir perspektifle ele alarak mevcut literatüre katkı sunmakta ve politika geliştirme süreçlerine yönelik bütüncül bir çerçeve ortaya koymaktadır. Gelecek araştırmalarda farklı bölgelerdeki uygulamaların karşılaştırılması, kadın yükümlülerin deneyimlerinin incelenmesi ve suç türlerine göre işgücü piyasasına katılım süreçlerinin değerlendirilmesi önerilmektedir.

References

- Abrams, L. S., Reed, T. A., Bondoc, C., Acosta, D. R., Murillo, M., & Barnert, E. S. (2023). Young adults and jail reentry in the context of COVID-19. *American Journal of Criminal Justice*, 48, 767–785. <https://doi.org/10.1007/s12103-022-09683-8>
- Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. [Republic of Türkiye Ministry of Justice General Directorate of Prisons and Detention Houses](2026a). *Denetimli serbestlik istatistikleri*. <https://cte.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/20260304143545428Denetimli%20Serbestlik%20%C4%B0statistikleri.pdf>
- Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. [Republic of Türkiye Ministry of Justice General Directorate of Prisons and Detention Houses] (2026b). *Ceza infaz kurumunda bulunan tutuklu/hükümlü mevcutları*. <https://cte.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/istatistik/istatistik-1.pdf>
- Adalet Bakanlığı. [Ministry of Justice] (2022). *Denetimli serbestlik hizmetleri faaliyet raporu*. <https://sgb.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/19042023114739Adalet%20Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%202022%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>
- Agan, A., & Starr, S. (2018). Ban the box, criminal records, and statistical discrimination: A field experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1), 191–235. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx028>
- Ağca, H. (2025). Z kuşağı ve iş yaşamına ilişkin Türkçe makalelerin bibliyometrik analizi. *DÜSDEB*, 38, 388–411. <https://doi.org/10.15182/diclesosbed.1564834>
- Aksoy Uğurlu, H. Ü., & Doğan, A. (2023). İnsan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve dijitalleşen işe alım işlevi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(45), 1–16. <https://doi.org/10.35343/kosbed.1247587>
- Ay, S. (2012). Türkiye’de işsizliğin nedenleri: İstihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2), 321–341.
- Aytaç, G., Çiğdemoğlu, C., Yılmaz, A. A., & Tuzlukaya, Ş. (2023). X, Y, Z kuşakları perspektifinden çalışma değerleri ve iş-yaşam dengesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 1736–1751.
- Aytaç, S. (2011). Çalışma hayatında özel gruplara (dezavantajlı gruplara) yönelik sosyal politikalar. A. Tokol & Y. Alper (Eds.), *Sosyal politika* içinde (ss. 250–263). Dora Yayınları.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. Free Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brinson, A. (2013). *Success, desistance and relationships between probation officers and probationers: A social work perspective* [Master of Social Work clinical research paper, St. Catherine University and University of St. Thomas]. https://researchonline.stthomas.edu/view/pdfCoverPage?download=true&filePid=13439828150003691&instCode=01CLIC_STTHOMAS
- Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun (Kanun No: 5275). (2004, 29 Aralık). *Resmî Gazete*, (Sayı: 25685). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/12/20041229.htm#1>
- Choudhary, R., Shaik, Y. A., Yadav, P., & Rashid, A. (2024). Generational differences in technology behavior: A systematic literature review. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(9), 6755. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i9.6755>

- Çelik, C. (2026). *Eski hükümlüler kendi işlerini kuruyor*. <https://cahitcelik.com/haberler.aspx?q=Eski-Hukumluler-Kndi-Islerini-Kuruyor>
- Çetin, E., & Ercansungur, D. O. (2022). Covid-19 ve tüketim: Dönüşen pratikler, dijitalleşme ve Z kuşağı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (56), 36-49.
- Çınar, A. (2015). *Denetimli serbestlik sistemindeki rehabilitasyon hizmetlerinin hükümlülerin yeniden sosyalizasyonu sürecine etkileri: Aydın örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Deering, J. (2010). Attitudes and beliefs of trainee probation officers: A 'new breed'? *Probation Journal*, 57(1), 9–26. <https://doi.org/10.1177/0264550509354671>
- Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu* (Kanun No: 5402). (2005, 20 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı: 25881). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5402&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği*. [Regulation on Probation Services] (2021, 10 Kasım). *Resmî Gazete* (Sayı: 31655). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/11/20211110-1.htm>
- Develi, A. (2023). Kuşaklar, dijital yerliler ve dijital okuryazarlık bağlamında çalışma yaşamı ve çalışmanın geleceği. A. Yılmaz (Ed.), *İş'te dijitalleşme* içinde (ss. 149–161). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Elçi, O. K., Aydın Toprak, G., & Bozkurt, S. (2024). Dijital dönüşüm sürecinde işe alım deneyimleri: insan kaynakları uzmanları perspektifi. *Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi*, 8(4), 546-566.
- Ertürkmen, G. (2023). Türkiye’de dezavantajlı gruplar ve istihdam. *R&S- Research Studies Anatolia Journal*, 6(4), 388-411. <https://doi.org/10.33723/rs.1341447>
- Eryalçın, M., & Duyan, V. (2023). Evaluations of probation specialists on evidence-based probation practices: A qualitative study from Turkey. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 20(4), 481-495. <https://doi.org/10.1080/26408066.2023.2171329>
- Garland, D. (2001). *The culture of control: Crime and social order in contemporary society*. Oxford University Press.
- Generation Z and the future of work: How the digital natives are influencing job searches. (2025). *Human Resource Management International Digest*, 33(3), 33–35. <https://doi.org/10.1108/HRMID-02-2025-0056>
- Giordano, P. C., Cernkovich, S. A., & Rudolph, J. L. (2002). Gender, crime, and desistance: Toward a theory of cognitive transformation. *American Journal of Sociology*, 107(4), 990–1064. <https://doi.org/10.1086/343191>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481–510. <https://doi.org/10.1086/228311>
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- Güler, M. A. (2015). Ulusal istihdam stratejisi bağlamında türkiye’de güvencesiz çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 3(46), 155-190.

- Gümüş, H. G. (2025). Dijital platformlarda iş arama davranışlarının insan kaynakları yönetimi süreçlerindeki rolü: üniversite son sınıf öğrencileri üzerine bir uygulama. *International Social Sciences Studies Journal*, 11(9), 1489-1504. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17215177>
- Holzer, H. J., Raphael, S., & Stoll, M. A. (2007). The effect of an applicant's criminal history on employer hiring decisions and screening practices: Evidence from Los Angeles. In S. Bushway, M. A. Stoll, & D. F. Weiman (Eds.), *Barriers to reentry? The labor market for released prisoners in post-industrial America* (pp. 117–150). Russell Sage Foundation.
- İhlas Haber Ajansı. [İhlas News Agency] (2025, 10 Aralık). *Niğde'de 15 hükümlü devlet desteğiyle kendi işini kurdu*. <https://www.ihacom.tr/nigde-haberleri/nigdede-15-hukumli-devlet-destegiyle-kendi-isini-kurdu-344557512>
- Karacabey, Z., & Alkan, A. D. (2025). Sosyal medyada meslek kullanımına ilişkin meslek yüksekokulu öğrencilerinin görüşlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(2), 233-260. <https://doi.org/10.31463/aicusbed.1642439>
- Khan, Z. (2023). The challenges of re-entry for men and women under probation supervision. *Probation Journal*, 70(4), 350–366. <https://doi.org/10.1177/02645505231178306>
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265-279. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9171-8>
- Kuhn, P., & Mansour, H. (2014). Is internet job search still ineffective? *The Economic Journal*, 124(581), 1213–1233. <https://doi.org/10.1111/econj.12119>
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65–76. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
- Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know. *Strategic HR Review*, 16(6), 288–290. <https://doi.org/10.1108/SHR-08-2017-0051>
- Lenkens, M., van Lenthe, F. J., Schenk, L., Magnée, T., Sentse, M., Severiens, S., Engbersen, G., & Nagelhout, G. E. (2019). Experiential peer support and its effects on desistance from delinquent behavior: Protocol paper for a systematic realist literature review. *Systematic Reviews*, 8, Article 119, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s13643-019-1036-2>
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 363-385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- Lyons, S. T., & Kuron, L. K. J. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, S139–S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Ma, K., & Fang, B. (2024). Exploring Generation Z's expectations at future work: The impact of digital technology on job searching. *European Journal of Training and Development*, 48(9), 933–953. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2023-0073>
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the sociology of knowledge* (pp. 276–322). Routledge & Kegan Paul.
- Manroop, L., & Richardson, J. (2013). Using social media for job search: Evidence from Generation Y job seekers. In M. R. Olivas-Luján & T. Bondarouk (Eds.), *Social Media in Human Resources Management* (Vol. 12, pp. 167–180). Emerald Group Publishing.

- Maruna, S. (2001). *Making good: How ex-convicts reform and rebuild their lives*. American Psychological Association.
- McNeill, F. (2012). Four forms of offender rehabilitation: Towards an interdisciplinary perspective. *Legal and Criminological Psychology*, 17(1), 18–36. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8333.2011.02039.x>
- Niğde Adalet Komisyonu Başkanlığı. [Niğde Judicial Commission Presidency], (2025, Aralık 22). *Denetimli serbestlik sisteminin 20. yılında kamuoyunda bilinirliği sempozyumu Niğde’de gerçekleştirildi*. T.C. Adalet Bakanlığı. <https://nigde.adalet.gov.tr/Arsiv/tumu>
- Pager, D. (2003). The mark of a criminal record. *American Journal of Sociology*, 108(5), 937–975. <https://doi.org/10.1086/374403>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Evaluation and research methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pettit, B., & Lyons, C. J. (2007). Status and the stigma of incarceration: The labor-market effects of incarceration, by race, class, and criminal involvement. In S. Bushway, M. A. Stoll, & D. F. Weiman (Eds.), *Barriers to reentry? The labor market for released prisoners in post-industrial America* (pp. 203-226). Russell Sage Foundation.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. Part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1–6. <http://dx.doi.org/10.1108/10748120110424816>
- Ravid, D. M., Costanza, D. P., & Romero, M. R. (2025). Generational differences at work? A meta-analysis and qualitative investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 46(1), 43-65. <https://doi.org/10.1002/job.2827>
- Savaş, G., & Eryalçın, T. (2020). Eski hükümlülerin ve denetimli serbestlik yükümlülerinin istihdamı üzerine uygulamalı bir araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(2), 336-367. <https://doi.org/10.33417/tsh.641049>
- Seyidoğlu, S., & Kızmaz, Z. (2024). Cezaevinden çıkan eski hükümlülerin suçu terk etmeleri üzerinde aile desteğinin önemi. *Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi*, 12(1), 25-56. <https://doi.org/10.26650/JPLC2024-1450449>
- Silva, J., & Carvalho, A., (2021). The Work Values of Portuguese Generation Z in the Higher Education-to-Work Transition Phase. *Social Sciences*, 10(8):297, 1-16. <https://doi.org/10.3390/socsci10080297>
- Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity: Three paradigms. *International Labour Review*, 133(5–6), 531–578.
- Soysal Bulgurcu, H. (2023a). Damgalama yaklaşımı ve onarıcı adalet bağlamında denetimli serbestlik. *Olgu Sosyoloji Dergisi*, 2(1), 9-19. <https://doi.org/10.58632/olgusos.1241831>
- Soysal Bulgurcu, H. (2023b). *Sosyal reaksiyon ve suçta tekerrür: Denetimli serbestlikte resosyalizasyon*, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Stiglbauer, B., Penz, M., & Batinic, B. (2022). Work values across generations: Development of the New Work Values Scale (NWVS) and examination of generational differences. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1028072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1028072>
- Sucu, M. (2021). Çalışanların dijitalleşme faaliyetlerine uyum ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(77), 1458–1473.

- Süzer Gamlı, İ., Karakuş, O. B., Adak, İ., Yaşöz, C., & Ekinci, Ö. (2024). Denetimli serbestlik sürecindeki suça sürüklenen ergenlerde sosyal dışlanma, toplumsal aidiyet ve gelecek beklentisinin incelenmesi. *Bağımlılık Dergisi*, 25(1), 95-103. <https://doi.org/10.51982/bagimli.1341234>
- Travis, J. (2005). *But they all come back: Facing the challenges of prisoner reentry*. Urban Institute Press.
- Tuner, N., Sağlam, H., & Yıldız, K. (2025). Eski hükümlülerin çalışma hayatına entegrasyonu: Bandırma örneği. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 350-365. <https://doi.org/10.38009/ekimad.1698472>
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Uggen, C. (2000). Work as a turning point in the life course of criminals: A duration model of age, employment, and recidivism. *American Sociological Review*, 65(4), 529–546. <https://doi.org/10.2307/2657381>
- Uzunbacak, H.H., Erhan, T., Köse Yürük, S., & Gençel, B. (2021). Denetimli serbestlik tedbiri altındaki bireylerin yaşadıkları iş bulma kaygısının sıkışmışlık hissi üzerine etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(3), 1104-1119. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i3.1880>
- Wanberg, C.R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Western, B. (2006). *Punishment and inequality in America*. Russell Sage Foundation.
- Yalçın, H., & Bal, H. (2025). Denetimli serbestliğin toplumsal uyuma etkisi üzerine sosyolojik bir inceleme: Isparta örneği. *Sosyolojik Bağlam Dergisi*, 6(3), 424-456. <https://doi.org/10.52108/2757-5942.6.3.3>
- Yanici Erdal, İ. Ö. (2019). Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdamla mücadele politikaları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 224–245.
- Yılmaz, B. (2020). *Türkiye’de Kuşaklar ve Çalışma Değerleri* (2. bs.). Gazi Kitabevi.
- Yılmaz, B. (2021). Dijitalleşmenin dezavantajlı gruplar içinde yer alan “gençler” üzerindeki etkisi. Y. Yılmaz (Ed.), *Dijitalleşen dünya’nın çalışma hayatında dezavantajlı gruplar içinde* (ss. 65–89). Gazi Kitabevi.
- Yılmaz, B., Dinler Kısaçtutan, E., & Gürün Karatepe, S. (2024). Digital natives of the labor market: Generation Z as future leaders and their perspectives on leadership. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1378982. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1378982>

ETHICAL DECLARATIONS**Research and Publication Ethics**

The author(s) declare that this manuscript is an original work prepared in accordance with the principles of scientific research and publication ethics. The manuscript has not been previously published and is not currently under consideration for publication elsewhere. All sources used in the preparation of this study have been properly cited and referenced. The author(s) confirm that the work contains no plagiarism, fabrication, falsification, or manipulation of data. The research findings are presented honestly and transparently in accordance with the principles of academic integrity.

Author Contributions

All authors have significantly contributed to the conception, design, analysis, and preparation of the manuscript. All authors have read and approved the final version of the manuscript and agree to its submission and publication.

Conflict of Interest

The author(s) declare that there is no conflict of interest regarding the publication of this manuscript.

Funding

This research did not receive any specific grant, financial support, or funding from any public, commercial, or non-profit funding agencies.

Artificial Intelligence (AI) Usage Disclosure

During the preparation of this manuscript, artificial intelligence tools may have been used solely for limited purposes such as language editing, translation assistance, and stylistic improvement. Any AI-assisted translations or language corrections were carefully reviewed and verified by the author(s). Artificial intelligence tools were not used to generate the core scientific content, research design, analysis, or scholarly conclusions. All academic responsibility for the content of the manuscript rests entirely with the author(s).

Copyright and Permissions

The author(s) confirm that all necessary permissions for copyrighted materials have been obtained where required and that the manuscript does not violate any intellectual property rights.

Author Approval

All authors confirm that they have read and approved the final version of the manuscript and consent to its submission and publication.

ETİK BEYANLAR**Araştırma ve Yayın Etiği**

Yazar(lar), bu makalenin özgün bir çalışma olduğunu ve bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hazırlandığını beyan eder. Makale daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış olup başka bir dergide değerlendirme sürecinde değildir.

Çalışmada kullanılan tüm kaynaklar akademik kurallara uygun biçimde atıf lanmıştır. Yazar(lar), çalışmanın intihal, veri uydurma, veri tahrifi veya manipölasyon içermediğini; araştırma bulgularının bilimsel dürüstlük ilkelerine uygun şekilde sunulduğunu beyan eder.

Yazar Katkısı

Tüm yazarlar çalışmanın tasarlanması, yürütülmesi, analizi ve makalenin hazırlanmasına önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Tüm yazarlar makalenin son hâlini okuyup onaylamış ve yayımlanmasını kabul etmiştir.

Çıkar Çatışması

Yazar(lar), bu makalenin yayımlanmasına ilişkin herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Finansal Destek

Bu araştırma herhangi bir kamu kurumu, ticari kuruluş veya kâr amacı gütmeyen kuruluş tarafından finansal olarak desteklenmemiştir.

Yapay Zekâ Kullanım Beyanı

Makalenin hazırlanması sürecinde yapay zekâ araçlarından yalnızca dil düzenleme, çeviri desteği ve anlatım iyileştirmesi amacıyla sınırlı ölçüde yararlanılmış olabilir. Yapay zekâ araçları tarafından yapılan çeviri ve dil düzenlemeleri yazar(lar) tarafından dikkatle kontrol edilmiştir. Yapay zekâ araçları çalışmanın bilimsel içeriğinin, araştırma tasarımının, analizlerinin veya akademik sonuçlarının oluşturulmasında kullanılmamıştır. Makalenin içeriğine ilişkin tüm akademik sorumluluk yazar(lar)a aittir.

Telif Hakları ve İzinler

Yazar(lar), telif hakkı gerektiren materyaller kullanılmışsa gerekli izinlerin alındığını ve çalışmanın herhangi bir fikrî mülkiyet hakkını ihlal etmediğini beyan eder.

Yazar Onayı

Tüm yazarlar makalenin son hâlini okuduklarını, onayladıklarını ve yayımlanmasını kabul ettiklerini beyan eder.

Authors' Contribution Statement / Yazarların Katkı Oranı Beyanı

The researchers' contribution statement is as follows / Araştırmacıların katkı oranı beyanı şu şekildedir:

First author / 1. Yazar %40,

Second author / 2. Yazar %30,

Third author / 3. Yazar %30.