

T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSU VE İŞGÜCÜ  
PİYASASINA ETKİLERİ**

**İbrahim KAVAK**  
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2023



T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSU VE İŞGÜCÜ  
PIYASASINA ETKİLERİ**  
(Uzmanlık Tezi)

**İbrahim KAVAK**  
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı  
Sonay SAKAL  
İstihdam Uzmanı

Ankara 2023

## KABUL SAYFASI

### TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı İbrahim KAVAK'a ait "Aşırı Eğitimlilik Olgusu ve İşgücü Piyasasına Etkileri" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez savunma tarihi : ...../...../20.....

## **TEZDEN YARARLANMA**

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı İbrahim KAVAK tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

**İbrahim KAVAK**  
**İstihdam Uzman Yardımcısı**

...../...../20.....

İmza

## ÖN SÖZ

Çalışmanın Kurum çalışmalarının etkinliğine katkı sağlaması temennisiyle; öncelikle Daire Başkanımız Sayın Yasemin Özüm ERCAN ve tüm yöneticilerimize, tez süreci boyunca bilgi, deneyim ve destekleriyle katkılarını sunan tez danışmanım İstihdam Uzmanı Sayın Sonay SAKAL'a, fikir ve değerlendirmeleriyle çalışmama katkı sağlayan İstihdam Uzmanı Sayın Mehmet BAYHAN'a, hayatımın her döneminde olduğu gibi ilgi ve desteğini esirgemeyen sevgili eşim Nurseli KAVAK'a ve aileme teşekkürlerimi sunuyorum.

## ÖZET

Bilgi toplumunun en önemli dinamiklerinden biri olan teknolojik gelişmeler, işletmeler açısından teknolojik rekabeti ve buna bağlı olarak eğitim ve nitelik düzeyi yüksek işgücü talebini beraberinde getirmiştir. Bu anlayış, dünya genelinde eğitime yönelimi artırmıştır. İşgücü arzı açısından bu yönelimin esas nedeni, işsizlik riskini azaltma ve daha fazla kariyer olanaklarına sahip olabilme isteğidir. Fakat söz konusu isteğin gerçekleşebilmesi, işgücü piyasasında eğitim ve nitelik düzeyi yüksek kişilere uygun işlerin varlığına bağlıdır.

İşgücü piyasaları küresel olarak değerlendirildiğinde; uzun süreli ve yüksek oranda işsizlik, güvencesiz istihdam, nitelik ve beceri uyumsuzluğu gibi sorunların var olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, işgücü arzının, işgücü talebinin beklenti ve ihtiyacından daha yüksek eğitim düzeyine sahip olması, aşırı eğitilmiş kişiler ve aşırı eğitimsizlik olgusunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu araştırmada, aşırı eğitimsizlik olgusu ve işgücü piyasalarına etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu anlamda birinci bölümde aşırı eğitimsizlik olgusu kavramına ilişkin bilgiler verilmektedir. İkinci bölümde, aşırı eğitimsizlik olgusunun işgücü piyasasına etkileri; birey, firma ve ekonomi açısından değerlendirilmektedir. Üçüncü bölümde ise aşırı eğitimsizlik olgusu kapsamında belirlenmiş ülke örnekleri aracılığıyla örnek uygulamalar açıklanmaya çalışılmaktadır. Çalışma neticesinde elde edilen bilgiler ışığında; Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından uygulanabilecek öneriler sunulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** “Aşırı Eğitimsizlik”, “İşgücü Piyasası”, “Uyumsuz Eşleşme”.

## ABSTRACT

Technological developments, which are one of the most important dynamics of the information society, have brought technological competition for businesses and accordingly the demand for a highly educated and qualified workforce. This understanding has increased the tendency towards education worldwide. The main reason for this orientation in terms of labor supply is the desire to reduce the risk of unemployment and to have more career opportunities. However, the realization of this desire depends on the availability of suitable jobs in the labor market for people with high levels of education and qualifications.

When labor markets are evaluated globally, it is seen that there are problems such as long-term and high rates of unemployment, precarious employment, qualification and skills mismatch. In this context, the fact that labor supply has a higher level of education than the expectations and needs of labor demand leads to the case of over-educated people and over-education.

This study aims to examine the case of overeducation and its effects on labor markets. In this sense, the first section provides information on the concept of overeducation. In the second section, the effects of overeducation on the labor market are evaluated in terms of the individual, the firm and the economy. In the third section, sample practices are tried to be explained through country examples determined within the scope of the over-education case. In the light of the information obtained as a result of the study; suggestions that can be implemented by the Turkish Employment Agency (İŞKUR) are presented.

**Keywords:** "Overeducation", "Labor Market", " Qualification mismatch".



# İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ .....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLOLAR LİSTESİ .....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	vii
KISALTMALAR .....	viii
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 AŞIRI EĞİTİMLİLİK KAVRAMI.....	4
1.1.1 Tanım .....	4
1.1.2 Unsurları.....	6
1.1.2.1 Eğitime Katılma Oranlarının Artması.....	7
1.1.2.2 İşin Gerektirdiğinden Daha Yüksek Eğitim Düzeyine Sahip Olunması.....	8
1.1.2.3 Niteliksel Uyumsuzluk.....	11
1.2 AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNU AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİK YAKLAŞIMLAR.....	12
1.2.1 Beşerî Sermaye Teorisi.....	12
1.2.2 Dual İşgücü Piyasası Teorisi .....	13
1.2.3 Eleme Teorisi.....	13
1.2.4 İş Rekabeti Modeli/Teorisi .....	14
1.2.5 İş Arama Teorisi .....	15
1.2.6 Eşleştirme Teorisi .....	15
1.2.7 Atama Teorisi.....	16
1.2.8 Kariyer Hareketliliği Teorisi .....	16
1.2.9 Teknolojik Değişim Teorisi .....	17
1.2.10 Ayrıma Dayalı Aşırı Eğitimlilik Teorisi.....	18
1.3 AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN NEDENLERİ .....	18
1.3.1 Kişisel Nedenler.....	19
1.3.2 Teknolojik Gelişmeler ve Niteliksel Yükselme.....	19
1.3.3 İşgücünün Kutuplaşması.....	20
1.3.4 Credentializm .....	20
1.3.5 Konjonktürel Dalgalanmalar ve İşsizlik Baskısı.....	22
1.3.6 Düşük Beceri Stratejileri.....	22

1.3.7	Eğitim Politikaları.....	23
-------	--------------------------	----

## İKİNCİ BÖLÜM AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ

2.1	AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN ETKİLERİ .....	25
2.1.1	Bireysel Etkileri.....	26
2.1.2	Firma Üzerindeki Etkileri.....	28
2.1.3	Ekonomi Üzerindeki Etkileri .....	29
2.2	AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN VE UYUMSUZ EŞLEŞMENİN ÖLÇÜLMESİ.....	30
2.2.1	Subjektif Yöntem (Öz Değerlendirme Yöntemi).....	31
2.2.2	Objektif Yöntem (Normatif Yöntem).....	31
2.2.3	İstatistiksel Yöntem .....	32
2.3	TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN GÖSTERGELERİ.....	33
2.3.1	Türkiye’de Aşırı Eğitimlilik Konusunda Yapılan Faaliyetler .....	41
2.3.2	İŞKUR Tarafından Yürütölen Faaliyetler .....	44

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSU KAPSAMINDA SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİ

3.1	ALMANYA .....	49
3.2	ABD.....	56
3.3	İNGİLTERE.....	61
SONUÇ VE ÖNERİLER .....		67
KAYNAKÇA.....		79
ÖZGEÇMİŞ .....		83

## TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’deki Yükseköğretim Kurumu Sayıları.....	7
Tablo 2: Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranları(%).....	9
Tablo 3: ISCO ve ISCED Sınıflandırmalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Düzeyi Eşleştirmeleri.....	35
Tablo 4: Toplum Temelli Öğrenme Türlerinin Faydaları.....	58

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Açık İşlerde Talep Edilen Eğitim Düzeyi.....	10
Şekil 2: 2022 Yılında Aranılan Meslek Grubuna Göre İşsizler.....	39

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	:Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	:Amerika Birleşik Devletleri
<b>AR-GE</b>	:Araştırma ve Geliştirme
<b>EUROSTAT</b>	:Avrupa İstatistik Ofisi
<b>ILO</b>	:Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>ISCED</b>	:Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması
<b>ISCED 97</b>	:Uluslararası Standart Eğitim
<b>ISCO</b>	:Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi
<b>ISCO 08</b>	:Uluslararası Standart Meslek
<b>İPA</b>	:İşgücü Piyasası Araştırması
<b>İŞKUR</b>	:Türkiye İş Kurumu
<b>KOSGEB Başkanlığı</b>	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>MEB</b>	:Milli Eğitim Bakanlığı
<b>MYK</b>	:Mesleki Yeterlilik Kurumu
<b>OECD</b>	:Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>PIAAC</b>	:Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı
<b>PISA</b>	:Uluslararası Öğrenci Başarısını Belirleme Programı
<b>TEF</b>	:Eğitim Uzmanlığı Çerçevesi
<b>TÜBİTAK</b>	:Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
<b>TÜİK</b>	:Türkiye İstatistik Kurumu
<b>YÖK</b>	:Yükseköğretim Kurulu

# GİRİŞ

Günümüzde teknoloji alanında yaşanan gelişme ve ilerlemeler, sosyal ve ekonomik koşulları da şekillendirmektedir. Nitekim bilgi toplumu olarak adlandırılan bu dönem; üretim yapısı ve iş organizasyonlarının değişimini de tetiklemektedir. Bu bağlamda, bilgi toplumunun beraberinde getirdiği teknolojik rekabet; eğitim ve nitelik düzeyi yüksek olan işgücü talebini de beraberinde getirmiştir.

Bilgi toplumunun dinamikleri ile salık verilen düşünce, işgücünün eğitim ve nitelik düzeyini artırması gerektiğidir. Bu düşünce, tüm dünyada eğitime yönelimi arttırmıştır. Bu yönelimin arkasındaki neden, işgücünün becerilerine ve eğitim durumlarına uygun olan işlere yerleşerek; iş tatmini ve hayat standartlarını yükseltmektir. Ancak bu beklentinin karşılanabilmesi, işgücü piyasasında söz konusu eğitim düzeyi ve niteliğe uygun işlerin var olmasına bağlıdır.

Günümüzde, dünya genelinde işgücü piyasaları incelendiğinde, sürekli yüksek işsizlik, güvencesiz istihdam, nitelik ve beceri uyumsuzluğu gibi sorunlarla birlikte mevcut yeteneklerin de aşıldığı sorunlarla karşı karşıya kalıyoruz. Diğer yandan, işgücü talebi, yükselen nitelik ve beceri gereksinimleri ile ekonomik gelişme ve rekabet gücünün belirleyici faktörü olan insan kaynaklarına olan ihtiyacı arttırıyor. Söz konusu durum, işgücü piyasalarında paradoksal bir yapının varlığını ortaya koymaktadır (Kurnaz, 2015).

Gerek gelişmiş ülkelerde gerekse de gelişmekte olan ülkelerde; işgücü piyasasında talep edilen eğitim ve nitelik düzeyi ile eğitim aracılığıyla edinilen nitelik düzeyinin uyumsuz olması birtakım sorunları beraberinde getirmektedir. Bir başka deyişle; işgücü arzının, işgücü talebinin beklenti ve ihtiyacından daha yüksek eğitim düzeyine sahip olması durumunda aşırı eğitilmiş (overeducated) kişiler ve aşırı eğitilmişlik (overeducation) olgusu ortaya çıkmaktadır.

İşgücü piyasası açısından son dönemde üzerinde durulan önemli bir sorun alanı olan aşırı eğitilmişlik; bireylere ve işletmelere başta olmak üzere ekonominin ve toplumun tümüne etkisi bulunmaktadır. Söz konusu etkiler; işletmeler açısından genel anlamda insan kaynağının etkin kullanılamaması, kaynak israfı, eksik istihdam ve işgücü devri gibi sorunlarla kendini gösterirken; bireyler açısından ise kendi niteliklerinin altında olan işlerde çalışma zorunluluğu, düşük iş tatmini, işten ayrılma eğilimi gibi sorunlar olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Son olarak, ekonominin tümü için değerlendirilecek olursa aşırı eğitimsizlik; beşerî sermayenin etkin kullanılmaması, ekonomik büyümenin sınırlı kalması, eğitim için ayrılan kaynakların israfı gibi makro sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, aşırı eğitimsizlik ve yol açtığı sorunlar üzerinde durulması gereken ve mutlaka çözülmesi gereken konulardır.

Aşırı eğitimsizlik olgusu ve işgücü piyasasına etkilerinin değerlendirileceği bu çalışmada, ilk önce aşırı eğitimsizlik olgusuna ilişkin kavramsal çerçeve ortaya konulacaktır. Sonrasında aşırı eğitimsizlik olgusunu açıklamaya yönelik teorik yaklaşımlara değinilecektir. Bu bölümde son olarak aşırı eğitimsizlik olgusunun nedenleri bütüncül bir perspektif ile irdelenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, ilk önce aşırı eğitimsizlik olgusunun işgücü piyasasına etkileri; birey-firma-ekonomi üçlü sacayağında değerlendirilecektir. Daha sonra aşırı eğitimsizliğin üç farklı ölçüm yönteminden bahsedilecektir. Bu bölümde son olarak Türkiye işgücü piyasasında aşırı eğitimsizlik olgusunun göstergeleri açıklanacaktır. Böylece Türkiye işgücü piyasasında, aşırı eğitimsizlik olgusunun etkileri ortaya konulacaktır.

Üçüncü bölümde ise aşırı eğitimsizlik olgusu kapsamında belirlenmiş ülke örnekleri aracılığıyla örnek uygulamalar açıklanmaya çalışılacaktır. Seçilen ülkelerde, aşırı eğitimsizlik olgusunun önce etkilerine değinilecek daha sonra bu etkileri azaltabilmek adına geliştirdikleri iyi uygulamalar belirtilecektir.

Çalışmanın son bölümünde, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) için öneriler sıralanacaktır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşgücü piyasasında işsizler ya da daha iyi şartlarda iş arayanlar; mesleklerine, becerilerine ve eğitim durumlarına uygun olan işlerle eşleşerek iş tatmini ve hayat standartlarını sağlayarak istihdamda olmayı amaçlamaktadır. Makro anlamda ise bir ülkedeki iş arayanların aynı şekilde uygun işlerle eşleşerek istihdamlarını sağlamak ve tam istihdamda olarak tüm işgücü potansiyelini kullanmak ülkelerin makroekonomik hedefleri arasında yer almaktadır. Bu minvalde istihdam ve istihdama ilişkin her türlü değişkenler, politika yapıcılarının göz ardı edemeyeceği konuların başında gelmiş, bir ülkenin istihdam seviyesi ve istihdamının niteliği, siyasi ve ekonomik çevrelerce her zaman en başta gelen tartışma konularından olmuştur.

Makroekonomik hedeflerden birisi olan “tam istihdam” kavramının, bu çalışmanın kavramsal çerçevesi olan “aşırı eğitimsizlik” kavramına geçilmeden önce açıklanmasında faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Tam istihdam kavramı kısaca bir ülkedeki toplam işgücünün aktif olarak kullanılması durumudur. Bir diğer ifadeyle ekonomilerde işsiz bireyin bulunmadığı, iş arayan herkesin istihdamda olduğu bir durumu ifade etmektedir. Böyle olunca tam istihdam, “teorik” bir tanımda karşılık bulan bir kavramdır. Zira ekonomilerde işgücünün muhtelif sebeplerle uzun ya da kısa dönemli işsiz olma hali belli bir oranda normal karşılanan bir durumdur. Bu sebeple uygulamada tam istihdam kavramı düşük oranlarda işsizliğin var oluşu ile de kabul edilebilmektedir.

Bu çalışmanın konusunu oluşturan aşırı eğitimsizlik kavramı; özellikle iş arayanlar ile işverenlerin taleplerine göre şekillenen ve bir şekilde eşleşen istihdam durumunun niteliği ile yakından ilgilidir. Zira iş arayanların kendilerine en uygun şartlarda çalışma arzularının olması en doğal işgücü davranışıdır. İşte bu “en uygun şartlar” altında çalışma durumunun ne kadar sağlandığı, özellikle eğitim kapsamında edinilen becerilerin çalışılan işte ne kadar gerekli olduğu gibi soruların cevapları, aşırı eğitimsizlik kavramıyla ilgili literatürde birçok çalışmanın yapılmasını gerekli kılmıştır.



## 1.1 AŞIRI EĞİTİMLİLİK KAVRAMI

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle aşırı eğitimsizlik kavramı ve unsurları üzerinde durularak, aşırı eğitimsizlik olgusunu açıklamaya yönelik teorik yaklaşımlara değinilecektir. Sonrasında ise aşırı eğitimsizlik olgusunun nedenleri irdelenecektir.

### 1.1.1 Tanım

Eğitim seviyeleri arasındaki uyumsuzluğun bir perspektifinde, aşırı eğitimsizlik (overeducation), son yıllarda birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede özellikle dikkat çeken bir olgu haline gelmiştir. Bu durum, yükseköğretim sistemlerinin genişlemesi ile işgücü piyasasında artan bir endişeye yol açmıştır. Ayrıca, yetersiz eğitim seviyelerine sahip bireylerden daha fazla ilgi çektiği görülmektedir (Kurnaz, 2015).

1980'li yıllardan sonra küresel olarak eğitime katılma oranlarının kayda değer bir şekilde artışı, işgücü piyasası politikalarının temel odağından biri haline gelmiştir. Bu artış, nüfusun eğitim düzeyinin yükseldiğini göstermektedir ve işgücü arzının daha eğitilmiş bir hâle geldiğini ifade etmektedir. Ancak, işgücü talebi, işgücü arzındaki eğitim düzeyi değişikliğini karşılayamadığında, eğitilmiş bireyler, niteliklerine uygun olmayan işleri kabul etmek zorunda kalır ve bu nedenle "aşırı eğitilmiş" (overeducated) durumuna düşerler (Kurnaz, 2015).

Yazında aşırı eğitimsizlik ve uyumsuz eşleşme konuları bağlamında uyumsuzluğun iki boyutu incelenmektedir. Bunlardan ilki olan dikey uyumsuzluk, kişinin sahip olduğu niteliklerin altındaki işlerde çalışmasını ifade etmekteyken; ikinci uyumsuzluk türü olan yatay uyumsuzluk terimi, eğitim aracılığıyla elde edilen bilgi ve becerilerin etkili bir şekilde kullanılmama durumunu ifade etmektedir (Çelik, 2018).

Aşırı eğitimsizlik terimi, bir kişinin mevcut işi için gerekli olan eğitim düzeyinin üzerinde eğitimsel niteliklere sahip olduğu durumu ifade etmektedir. Bu bağlamda, aşırı eğitimsizlik olgusuyla ilgili olarak, uyumsuz eşleşme durumlarında daha fazla vurgu, yatay uyumsuzluk yerine dikey uyumsuzlukla yapılır. Yatay uyumsuzlukta, örneğin, nitelikli bir hemşirenin tıp teknisyeni olarak çalışması gibi, eğitim sürecinde edinilen bilgi ve becerilerin etkin bir şekilde kullanılmama durumu ortaya çıkabilir. Ancak aşırı eğitimsizlik olgusu, teorik açıdan daha çok, işgücü piyasasında nitelik düzeyi gereksinimlerini karşılamayan işlerde istihdam edilen bireylerin durumuyla ilgilidir (Kurnaz, 2014).

Dikey uyumsuzluk, bir bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi ve becerilerinin iş için gereken eğitim düzeyi ve becerilerinden daha az ya da daha fazla olması durumunu ortaya koymaktadır (Kurnaz, 2015). Örneğin, lise mezunu bir kişinin yapabileceği bir iş için lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip bir kişinin istihdam edilmesi, dikey uyumsuzluğun var olduğunu göstermektedir. Benzer yaklaşımla, lise mezunu bir kişinin sahip olduğu beceriler bir işi yapmak için yeterliyken; söz konusu iş için lisans veya lisansüstü eğitim düzeyinde becerilere sahip bir kişinin istihdam edilmesi de dikey uyumsuzluğa işaret etmektedir.

Genel anlamda eğitime bağılı olarak edinilen kazanımların tam olarak kullanılamamasını ifade eden aşırı eğitimlilik karmaşık bir olgudur (Büchel, 2001). Bir başka anlatımla aşırı eğitimlilik, sahip olunan bilgi ve becerilerin kullanılabileceği gerekliliklere sahip işlerin işgücü piyasasında mevcut olmaması veya kişilerin bu yetkinliklerini iş süreçlerinde kullanabilecekleri işlerde istihdam edilmemeleridir.

Eğitim aracılığıyla elde edilen bilgi ve becerilerin tamamının kullanılamaması olarak ifade edilen aşırı eğitimlilik kavramı, bir başka yaklaşımla çalışanın sahip olduğu eğitim seviyesinin, gerçekleştirdiği hizmet için ihtiyaç duyulandan yüksek olması şeklinde tanımlanmaktadır (Rossen, Boll, & Wolf, 2019).

W.H. Hutt, "Âtıl Kaynaklar Teorisi" adlı çalışmasında, işgücünün niteliklerine uygun olmayan işlerde istihdam edilmesinin, yani işgücünün yanlış işlerde çalışmasının, ekonomik yapı üzerinde yarattığı sonuçların işsizliğin etkileri kadar önemli olabileceğini vurgulamaktadır. Ayrıca, eğitim aracılığıyla elde edilen niteliklerin tam anlamıyla kullanılmaması durumunda, bu niteliklerin değerinin azalabileceğini belirtirken, bu niteliklerin tamamen kaybolma ihtimalinin düşük olduğuna işaret etmektedir (Hutt, 2011).

Richard Freeman'ın 1976'de kullanmaya başladığı "aşırı eğitim" kavramı, Amerikan işgücü piyasasındaki üniversite mezunlarının sayısındaki artış ile üniversite mezuniyetinin ekonomik geri dönüş oranı arasındaki ilişkiyi vurgulamıştır. Bu kavram, üniversite mezunlarının işgücü piyasasında daha önceki dönemlerde olduğu gibi yüksek değer taşımadığını belirtir. Freeman, mezun olan öğrencilerin iş bulma, ücret, sosyal avantajlar gibi konularda daha iyi koşullar beklediklerini ifade eder, ancak giderek artan sayıda yüksek eğitilmiş bireyin işgücü piyasası tarafından kabul edilmesinin zor olduğunu öne sürer. Freeman'ın bu görüşü, üniversite eğitiminin süresi ve türü ile işgücü piyasasındaki getiriler

ve fırsatlar arasındaki ilişkiyi ele alan bir kavram olarak temellendirilmiştir. Bu, aşırı eğitimsizliğin üniversite mezuniyetinin işgücü piyasasındaki değerini azalttığı bir perspektifi yansıtır (Kurnaz, 2015).

Aşırı eğitimsizliğe ilişkin gerçekleştirilen bazı diğer çalışmalar, üniversite mezunu olan bireylerin ücret düzeylerinin, daha düşük eğitim seviyesine sahip olan kişilere göre arttığını ortaya koymaktadır. Nitekim Acemoğlu ve Autor tarafından Amerika Birleşik Devletleri (ABD) işgücü piyasasına ilişkin yapılan bir çalışmada, üniversite mezunu olan çalışanların, lise mezunu olan çalışanlara göre ücret düzeylerinin artmakta olduğu sonucuna varılmıştır (Acemoglu & Autor, 2010).

Aşırı eğitimlilik olgusuna ilişkin yazına önemli katkılar sağlayan bir başka önemli araştırmacı olan Russell W. Rumberger, “Amerikan İşgücü Piyasasında Aşırı Eğitimlilik” araştırmasıyla aşırı eğitimlilik olgusunun üzerinde etkili olabilecek bireysel unsurları ele almıştır. Bu yaklaşımı ile Freeman’dan ayrılan Rumberger de tıpkı Freeman gibi aşırı eğitimsizliğin Amerikan işgücü piyasasında oransal olarak artış eğiliminde olduğunu tespit etmiştir (Rumberger, 1981).

Aşırı eğitim genellikle firmalar ve bireyler arasındaki okullaşma gerekliliklerinin ve okullaşma yatırımlarının ayarlanmasındaki koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan kısa vadeli bir sorun olarak görülmektedir. Ancak çeşitli araştırmalar, büyük bir çalışan grubu için aşırı eğitimin uzun vadeli bir olgu olduğunu ortaya koymuştur (De Grip, Bosma, Willems, & Van Boxtel, 2007). Aşırı eğitimlilik olgusuna ilişkin yapılan bir dizi araştırma, işgücünün büyük bir bölümünün eğitim düzeylerini gerektirmeyen bir işte istihdam edildiğini ortaya koyarken diğer bazı araştırmalar aşırı eğitimin; işçi ücretleri, kariyer hareketliliği ve çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerine odaklanmıştır (De Grip, Bosma, Willems, & Van Boxtel, 2007).

Bu bağlamda aşırı eğitimlilik, eğitime katılma oranlarının artmasına bağlı olarak işgücü arzının daha eğitilmiş hâle gelmesi ve yaptıkları işin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları sonucunda işgücü piyasalarında karşılaştıkları niteliksel uyumsuzluk durumudur.

### **1.1.2 Unsurları**

Bu bölümde aşırı eğitimsizlik kavramının tanımını oluşturan; eğitime katılma oranları, işin gerektirdiği eğitim düzeyi ve niceliksel/niteliksel uyumsuzluk unsurları açıklanacaktır.

#### 1.1.2.1 Eğitime Katılma Oranlarının Artması

1980'lerden itibaren dünya genelinde eğitimle ilgili görüşlerin çoğu, beşerî sermayenin artırılması, daha iyi iş fırsatlarına ulaşma veya ekonomik büyümeyi hızlandırma amacıyla eğitime yatırım yapma gerekliliğine odaklanmıştır. Bu nedenle, kişilerin işlerinde gereken becerileri kazanmak için ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmak amacıyla ömür boyu eğitim, eğitim politikalarının temel kavramsal çerçevesi hâline gelmiştir (Özkaplan, 2019). Salık verilen bu düşünce, üniversite sayıları ile bölüm kontenjanlarının artmasını ve dolayısıyla üniversite mezun sayısının önemli düzeyde artması sonucunu doğurmuştur.

Nitekim iktisadi anlamda eğitim, ekonomik düzenin gerektirdiği bilgi ve becerilerin bireylere kazandırılması sürecidir (Çalışkan, 2007). Eğitim sürecinin bir aşaması olan üniversite eğitime devam etme kararı veren bireyler, işgücü piyasasında başarılı olma umuduyla, yani iyi bir iş bulabilme düşüncesiyle bölümlerini seçerler ve üniversite eğitimine başlarlar (Robst, 2007).

Son yıllarda eğitime yüklenen anlamlara bağlı olarak yükseköğretim mezunu kişi sayısı dünya genelinde artmıştır. Türkiye'deki üniversite sayısı da yıllar içinde artmıştır. Nitekim Tablo 1'de Türkiye'deki yükseköğretim kurumu sayılarının yıllar içerisinde önemli düzeyde arttığı ortaya konulmaktadır. Buna ek olarak, 2000-2001 öğretim yılında önlisans ve üzeri öğrenci sayısı (açık öğretim dâhil) yalnızca 1 milyon 587 bin 38 kişi iken; 2021-2022 öğretim yılında bu sayının 8 milyon 296 bin 959'a yükseldiği görülmektedir (YÖK, 2023).

Tablo 1: Türkiye'deki Yükseköğretim Kurumu Sayıları

YIL	DEVLET	VAKIF	TOPLAM
1984	27	1	28
1994	53	3	56
2004	53	24	77
2011	103	68	171
2012	103	73	176
2013	104	79	183
2014	104	80	184
2015	109	84	193
2016	111	70	181
2017	112	73	185

2018	129	77	206
2019	129	77	206
2020	129	78	207
2021	129	79	208
2022	129	79	208

Kaynak: 2019-2023 YÖK Stratejik Planı

Gerek üniversite sayısının gerekse yükseköğretime kayıtlı öğrenci sayısının artması beraberinde işgücü arzının önemli bir bölümünün yükseköğretim mezunlarından oluşmasını meydana getirmektedir. İlk bakışta tamamen olumlu olarak değerlendirilebilecek bu durum, işgücü piyasalarında bazı önemli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim bu sorunların başında, işgücü piyasasında yeterli düzeyde işgücü talebinin veya alınan eğitimin karşılığı olabilecek imkân ve koşullara sahip işgücü talebinin olmaması gelmektedir.

Eğitim sistemi ve işgücü piyasasının dinamikleri birlikte ele alınması gereken iki önemli alanı oluşturmaktadır. Bu bağlamda, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki ilişkinin, sürekli ve belirli aralıklarla gerçekleştirilecek analizler aracılığıyla etkin olması sağlanmalıdır. Aksi hâlde, aşırı eğitimlilik olgusu ve buna bağlı sorunlar ortaya çıkacaktır. Nitekim Büchel, eğitim politikalarının işgücü piyasasının gereksinimlerini dikkate almadan oluşturulması, bir başka deyişle işgücü piyasasında ihtiyaç duyulmayan niteliklerin bireylere kazandırılmaya çalışılması sonucunda, söz konusu kazanımlara yönelik yapılan eğitim harcamalarının bir kısmının boşa gitmiş olduğunu öne sürmektedir (Büchel, 2001).

#### 1.1.2.2 İşin Gerektirdiğinden Daha Yüksek Eğitim Düzeyine Sahip Olunması

Son yıllarda iktisatçıların gerçekleştirdikleri çalışmalarda, azami kâr elde etmeyi amaçlayan işletmelerin işe alacakları kişilerin verimliliğine ilişkin yeteri kadar bilgi sahibi olmamaları durumunda öncelikli olarak eğitim seviyesini dikkate aldıkları ileri sürülmektedir (Durak & Kaya, 2014). Bu bağlamda, eğitim ile işsizlik arasında ters yönlü bir ilişkinin olması beklenmektedir (Çalışkan, 2007). Ancak her ne kadar yapılan araştırmalar ve beklentiler eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak işsizliğin azalacağı yönünde olsa da Türkiye açısından bu durum beklenen şekilde gerçekleşmemiştir. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinde, eğitim düzeylerine göre işsizlik oranları ele alındığında, eğitim düzeyinin artması sonucunda işsizlik oranlarının azaldığı şeklinde bir sonuca varılamamaktadır. Hatta beklenenin aksine lise altı eğitilmiş ve okur-yazar olmayan kişilerin işsizlik oranı, lise ve üzeri eğitim düzeyine sahip kişilerin işsizlik oranından düşüktür.

Tablo 2: Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranları(%)

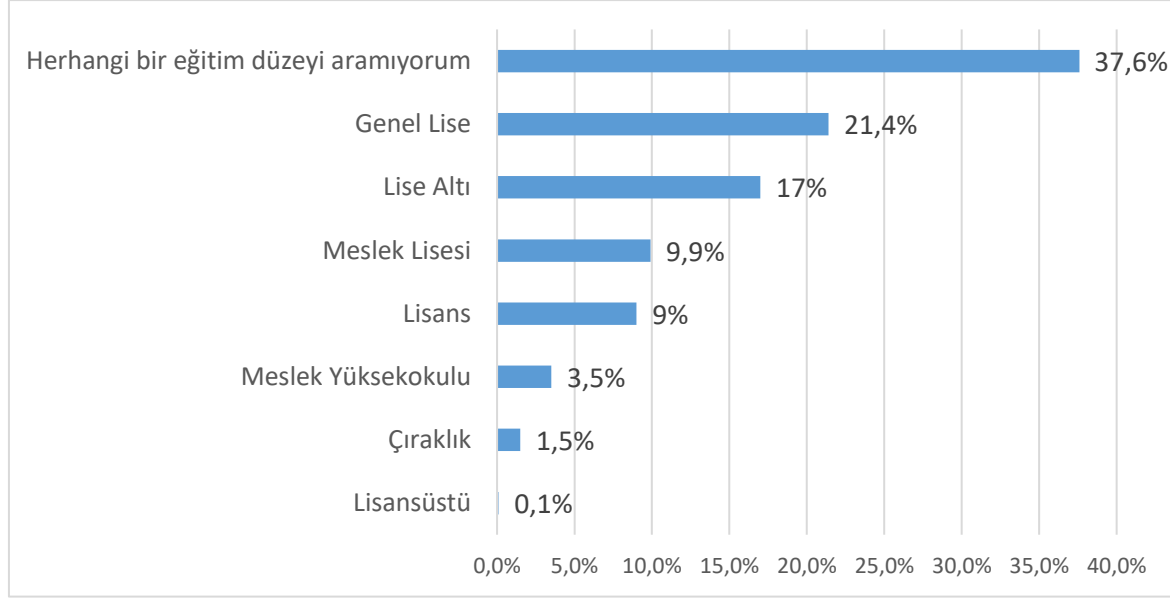
Yıl/Eğitim Durumu	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
2020	9,2	12,7	15,5	14,3	12,8
2021	8,2	11,1	14,1	12,9	12,4
2022	6,2	9,2	12,7	11,3	11,3

Kaynak: TÜİK

2022 yılı TÜİK verilerine göre yükseköğretim seviyesindeki kişilerde işsizlik oranı yüzde 11,3 olarak gerçekleşmişken, okur-yazar olmayan kişilerin işsizlik oranı yüzde 6,2 olmuştur. En yüksek işsizlik oranı yüzde 12,7 ile lise mezunlarında gerçekleşmiştir. Bu veriler değerlendirilirken de tek bir açıdan bakmamak, özellikle eğitim seviyelerine göre işgücünün durumunu da değerlendirmek gerekmektedir. Özellikle lise ve üstü seviyesindeki nüfusun daha çok iş aramaya yöneldiği, işgücü piyasasına katılımlarının daha yüksek olduğu göz önüne alınırsa, işsizlik oranının düşük eğitim seviyesindekilere göre nispeten yüksek olması anlaşılabilir. Nitekim 2022 yılı TÜİK verilerine göre işgücüne katılım oranları; okur-yazar olmayanlarda yüzde 16,8 ve lise altı eğitilmişlerde yüzde 46,6 olarak gerçekleşmişken; bu oran lise mezunlarında yüzde 55, mesleki veya teknik lise mezunlarında yüzde 66,7 ve yükseköğretim mezunlarında yüzde 77,3 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranlarından da anlaşılacağı gibi, eğitim düzeyi azaldıkça işgücüne katılım oranı azalmakta; eğitim seviyesi artıkça işgücüne katılım oranı da artış göstermektedir. Bu durum, eğitim düzeyi daha düşük kişilerin iş arama eğiliminde olmadıklarının ve buna bağlı olarak bu kişiler açısından işsizlik oranının da nispeten daha düşük oranda gerçekleştiğinin bir göstergesidir. Bu durumda incelenmesi gereken, eğitim düzeyi ve işsizlik oranı arasında ters yönlü ilişkinin yaşanması için eğitilmiş nüfusun karşısına bu seviyelere uygun iş fırsatlarının çıkıp çıkmadığı konusudur. İşgücü piyasasında gerek istihdam olanakları konusunda öncelikli hale gelmek gerekse de daha iyi çalışma koşullarına sahip olmak amacıyla bireyler eğitim düzeylerini arttırmayı hedeflemektedir. Ancak bu beklentilerin karşılanabilmesi için öncelikle artan eğitilmiş kişi sayısına paralel bir istihdam artışının var olması gerekmektedir. Bu bağlamda işgücü piyasasındaki mevcut açık işler incelendiğinde, eğitim düzeyi ile açık iş sayıları arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

İŞKUR tarafından 2022 yılında Türkiye genelinde gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) kapsamında 82 bin 450 işyerine yönelik işyeri bilgi formu uygulanmış ve açık işlerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Şekil 1: Açık İşlerde Talep Edilen Eğitim Düzeyi



Kaynak: İŞKUR

Yukarıdaki şekilde, 2022 yılında gerçekleştirilen araştırmada yer alan işyerlerinin 387 bin 490 kişilik açık işleri için talep edilen eğitim düzeylerine göre dağılımına yer verilmektedir. Açık işlere ilişkin en çok “Herhangi Bir Eğitim Düzeyi Aramıyorum” seçeneğinin talep edildiği ifade edilmiştir. Diğer bir deyişle, yüzde 37,6 oranında açık iş pozisyonlarında özellikle bir eğitim düzeyi aranmadığını ve bu da işverenlerin işgücü ararken eğitimden çok ihtiyacı olan işgücünün işi yapabilecek nitelikte olmasına dikkat ettiğini ortaya koymaktadır. Diğer yandan 2 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde yapılacak iş ile eğitim düzeyi arasındaki bağlantının düşük olduğu görülmektedir. Talep edilen eğitim düzeyinde ikinci sırada yüzde 21,4 ile “Genel Lise” gelmektedir. Daha sonra ise yüzde 17 ile “Lise Altı” eğitim düzeyi yer almaktadır. Lisansüstü eğitim düzeyi talebi ise yüzde 0,1 ile son sırada yer almaktadır (İPA, 2022).

TÜİK verilerine göre eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranının yükselmesi, eğitimin iş arayanlara getireceği en önemli avantajlar arasında yer alan; rekabetçi işgücü piyasasında faydalı olacak bilgi, beceri ve yetenekleri edindirerek istihdam olanaklarını artırması ve buna bağlı olarak işsiz kalma riskini azaltması (Çalışkan, 2007) durumuna ters düşmektedir. Son yıllarda birçok batı ülkesinde yükseköğretime kayıt yapan kişi sayısında önemli ölçüde artış

yaşanmış olmasına rağmen yüksek vasıflı işgücüne olan talebin benzer bir şekilde artmaması nedeniyle aşırı eğitimsizlik adlı sorun ortaya çıkmıştır (Verhaest & Velden, 2012). Üniversiteli mezun sayısının artışına karşılık, işgücü piyasasının bu artışa beklenen karşılığı istihdam olanakları sunması açısından verememesi, bu sorunun temelini oluşturmaktadır. Bu husus ise eğitimden beklenen kazanımların sektöre uğramasına yol açmaktadır. Üniversiteden mezun olan bireyler genellikle elde ettikleri diplomaların, istihdam edilebilirlik, ücret, sosyal olanaklar ve kariyer olanakları açısından kendileri için büyük bir avantaj oluşturacağını düşünebilirler. Ancak, "mezun enflasyonu" olarak adlandırılan durum, bu beklentileri sarsabilir (Kurnaz, 2015).

Türkiye işgücü piyasasında işgücü arzı ile işgücü talebine ilişkin TÜİK ve İŞKUR tarafından gerçekleştirilen çalışmalar birbirini destekler nitelikte olup eğitim seviyesi ile istihdam arasında doğru orantı olmadığı anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, eğitim seviyesi arttıkça işsizlik sorunu ile karşılaşma oranı da artmaktadır. Bu bağlamda, kişinin eğitim düzeyinin artması ile elde edeceği kazanımların artacağı ve işsiz kalma olasılığının azalacağı düşüncesinin ülkemiz açısından pek de geçerli olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Ancak salık verilen bu düşünce doğrultusunda eğitim düzeyi artan işgücünün işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalma durumu çoğu ülkede varlığını korumaktadır.

### 1.1.2.3 Niteliksel Uyumsuzluk

Aşırı eğitimsizlik kavramının unsurları sırasıyla diğer bir unsuru etkilemektedir. Bir diğer ifadeyle ilk maddede işlenen eğitime katılma oranlarının artışı konusu, ikinci maddede işlenen işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip olunması durumuna yol açarken, bu husus da niteliksel uyumsuzluğa yol açmaktadır.

Aşırı eğitimsizliğe bağlı olarak işgücü piyasasında iki tür uyumsuzluk meydana gelmektedir. Bunlardan ilki olan nicel uyumsuzluk, emek arz ve talebinin sayısal farkı anlamına gelmekteyken; nitel uyumsuzluk merkezine işgücünün bilgi ve becerisini koymakta ve emek arzı ve emek talebinin uyumsuzluğunun ötesine geçmektedir (Kurnaz, 2015).

Nitelik uyumsuzluğu ya da eğitimsel uyumsuzluk aynı zamanda dikey uyumsuzluk olarak da adlandırılmakta ve emek arzının mevcut nitelikleri ile potansiyel işverenlerce istenilen niteliklerin aynı olmamasıdır (Ernas, 2021). Yatay uyumsuzluk, işgücü piyasasında meydana gelebilecek aşırı eğitimsizlik durumlarına işaret edebilir. Yani bir birey, sahip



olduğu eğitim ve becerileri gerektiren işi yerine, farklı bir işte istihdam ediliyorsa, bu yatay uyumsuzluk olarak kabul edilir. Bu tür uyumsuzluk, hem bireyin hem de işverenin perspektifinden incelenebilir ve işgücü piyasasının etkinliği ve verimliliği açısından önemlidir (Ernas, 2021).

Dikey ve yatay uyumsuzluk kapsamında açıklanan nitelik uyumsuzluğu, aşırı eğitimsizliğin kritik unsurları arasında yer almaktadır. Bu unsurun ortaya çıkardığı dinamikler sadece iş arayanların sahip olduğu eğitim seviyelerinin, işlerin gerektirdiği seviyelerle denk olup olmamasından değil, aynı zamanda ülkelerin eğitim ve istihdam politikalarının bir sonucu olarak da değerlendirilebilir.

## **1.2 AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNU AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİK YAKLAŞIMLAR**

Eğitimin üretim süreciyle göz ardı edilemeyecek düzeyde sıkı ilişkisine rağmen, ekonomi yapının şekillenmesinde eğitimin etkisinin ve ekonomik analizlere konu edilmesi yakın zamanda gerçekleşmeye başlamıştır (Bedir, 2013). Bununla birlikte, yazında aşırı eğitimsizlik olgusunu açıklamaya yönelik bütüncül bir teori ortaya konulmamıştır (Quintini, 2011). Bu bağlamda, aşırı eğitimsizlik olgusuna ilişkin bu başlık altında mevcut işgücü piyasası teorilerinin konuya ilişkin yaklaşımları incelenecektir.

### **1.2.1 Beşerî Sermaye Teorisi**

Son zamanlarda teknoloji alanında yaşanan önemli gelişmeler ve bilgi toplumuna geçilmesiyle beraber beşerî kaynakların değerinin artması, insan faktörü üzerinde durmayı ve bu faktörün etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasını bir zorunluluk haline getirmektedir. Dolayısıyla, kişilerin bilgilerinin, becerilerinin, yeteneklerinin ve niteliklerinin geliştirilmesine ilişkin gerçekleştirilen “beşerî sermaye” yatırımları, en önemlisi de eğitime yönelik yatırımlar önemli hale gelmektedir. Nitekim günümüzde, sosyoekonomik alanda gerçekleşen önemli değişiklikler ile mesleki ve teknolojik değişimlerin hız kazanmasına bağlı olarak, ülkelerin küresel rekabette varlığını kabul ettirebilmesi, daha çok işgücünün eğitim düzeyi ile doğru orantılıdır (Sakal, 2016).

Bireysel gelişmenin ve ekonomik kalkınmanın önde gelen faktörlerinden olan eğitimi, iktisadi yatırım araçlarından birisi şeklinde tanımlamaya ilişkin kuramların başında gelen

Beşeri Sermaye Kuramı'na göre eğitimin verimliliği artırdığı ve buna bağlı olarak daha yüksek kazançlar sağlayan becerileri geliştirdiği iddia edilmektedir (Hatipoğlu, 2016).

Kuramda aşırı eğitimlilik olgusunun, bir işletmenin teknoloji seviyesi ve mevcut işgücünün beşerî sermaye birikimi arasındaki uyumsuzluktan, kalıcı olmayan bir durum şeklinde görüldüğü anlaşılmakta ve denge düzeyinde aşırı eğitilmiş işgücünün varlığı kabul edilmemektedir (Kurnaz, 2015).

Özetlemek gerekirse Neo-klasik iktisatçıların ileri sürdüğü Beşerî Sermaye Teorisi bağlamında eğitim, işgücü piyasasında ücretlerin yüksek olması başta olmak üzere birçok kazanımı beraberinde getiren bir unsur olarak görülmektedir.

### **1.2.2 Dual İşgücü Piyasası Teorisi**

Neo-klasik iktisatçıların ardından işgücü piyasasına ilişkin gerçekleştirilen incelemeler, işgücü piyasasının alt piyasalara bölünmesine dayalı farklı teorik yaklaşımlar doğrultusunda geliştirilmiştir (Bedir, 2013). Bu bağlamda bahse konu kuram, Neo-klasik iktisatçıların öne sürdüğü tek bir işgücü piyasasının aksine tabakalı bir işgücü piyasasının var olduğunu ileri sürmektedir.

Dual İşgücü Piyasası Teorisi, 1950'li yılların başında ABD'de zencilerin karşılaştığı yüksek işsizlik ile fakirlik sorunlarını ortadan kaldırmak hedefiyle gerçekleştirilen neoklasik reform programlarının başarısız olmasına karşın bir tepki olarak geliştirilmiştir (Kurnaz, 2015).

Dual İşgücü Piyasası Teorisi, işgücü piyasasını birincil işgücü piyasaları ve ikincil işgücü piyasaları olarak iki farklı kategoriye ayırır ve bu iki kategori arasında "iyi" işler ve "kötü" işler ayrımı yapar (Lordoğlu & Özkaplan, 2007). Buna ek olarak, eğitim işgücünün verimliliğinde etkili bir faktör olarak görülmemekte; yalnızca işverenlerin işe yerleştirme süreçlerinde dikkate aldıkları bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Hatipoğlu, 2016).

### **1.2.3 Eleme Teorisi**

Eğitimin işgücü verimliliğini arttırmada sadece bir sinyal işlevi gördüğünü ileri süren Eleme Teorisi, işgücü piyasasına ilişkin analizde eğitimin salt belirleyici unsur olacak şekilde ele alınmasının yeterli olmadığını ve istihdamı etkileyebilen başka ekonomik, sosyal ve teknolojik unsurların da göz önüne alınması gerektiğini savunmaktadır (Bedir, 2013). Söz

konusu kuram, işgücü arzının verimliliğinin artması konusunda bütüncül bir bakış açısıyla birçok unsurun dikkate alınması gerektiğini ve konunun yalnızca eğitime bağlı olarak değerlendirilmemesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Kuramda işgücü piyasasında bilgi bakışsımsızlıklarının var olması sebebiyle, işverenler ve işçiler açısından işe alım aşamasının, bir şans oyununa döndüğü iddia edilmektedir. Çalışanların kurumsal ve bilindik işletmelere dair daha kolay bir şekilde bilgi elde edebilecekken, işletmelerin çalışanlara ilişkin edinebileceği bilgilerin kısıtlı olacağından bu durum, çoğunlukla işletmeler açısından daha olasıdır. İşgücü piyasasında gerçekleşen bu olgu bilgi asimetrisi olarak ifade edilmiştir (Kılıç, 2015).

İşverenlerin bireyleri işe almaları Eleme Hipotezi 'ne göre değerlendirildiğinde; işverenlerin çalışanları seçerken iki farklı kategoriye odaklandıkları gözlemlenmektedir. İlk kategori, doğuştan gelen ve kişinin biyolojik ve demografik özelliklerini içeren nitelikleri içermektedir. Bu nitelikler, cinsiyet, yaş, etnik köken ve kişilik gibi faktörleri barındırmaktadır. İkinci kategori ise, bireyin bilinçli bir şekilde geliştirdiği ve daha fazla yatırım yaptığı özelliklere odaklanmaktadır. Bu kategori, bireyin eğitim seviyesi, becerileri ve diğer üretkenlikle ilişkilendirilen özelliklerini içermekte ve "tanımlayıcı özellikler" olarak adlandırılmaktadır. Bu minvalde, diğerlerine kıyasla eğitim, verimlilik düzeyi açısından daha üstün olan kişilere işaret ve işverenler tarafından çalışan seçimi süreçlerinde kullanılan bir eleme mekanizması olarak ön plana çıkmaktadır (Hatipoğlu, 2016).

#### **1.2.4 İş Rekabeti Modeli/Teorisi**

1970'li yıllarda Thurow ile Lucas tarafından geliştirilen İş Rekabeti Modeli, Eleme Hipotezi temelinde geliştirilen görüşlere dayanmaktadır (Bedir, 2013). Teoriye göre işçiler, kuyruktaki konumlarının daha iyi olacağı düşüncesine bağlı olarak her zaman eğitime daha fazla yatırım yapmaya teşvik edilir. Böyle olunca, kuyrukta daha iyi bir konum elde etme mücadelesi içerisinde olan kişiler bakımından aşırı eğitimsizlik sürecin doğal bir sonucu olarak görülebilir (Kucel, 2011). İyi işlerin az ya da kıt olması, bu işlerde çalışmak üzere istihdam edilecek kişilerin sınırlı sayıda olmasına yol açmaktadır. Böyle olunca, daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan kişiler nispeten daha düşük düzeyde nitelik gerektiren işlerde çalışacaklardır. Bu görüş doğrultusunda, bir bireyin kuyruktaki göreceli konumunun önemi vurgulanmakta ve eğitim için gerçekleştirilen fazla yatırımlar ile aşırı eğitimsizlik olgusu belirgin bir biçimde ifade edilmektedir. Thurow'un modelinde, işler eğitim düzeyin

açısından sıralanır ve buna bağlı olarak da ücretler yalnızca işgücünün verimliliğini değil, bununla birlikte eğitime ilişkin harcamaları da göstermektedir (Kucel, 2011).

Modele göre işyeri sahipleri, değişim için gerekli uyumu gerçekleştirme kapasitelerinin daha yüksek olması ve daha düşük eğitim ve yetiştirme maliyeti oluşturacakları fikriyle yüksek düzeyde eğitime sahip kişileri, işe almak istemektedirler. Buna ek olarak, İş Rekabeti Modeli'nin de aşırı eğitimsizlik ve uyumsuz eşleşme sorununa yaklaşımı tıpkı Eleme Teorisi gibi olup, nitelik uyumsuzluğunun işgücü piyasasında kalıcı bir olgu olduğu ve ihtiyaç fazlası eğitimin getirisinin olmamasına rağmen ücretlerin tamamen ihtiyaç duyulan eğitimsel niteliklere bağlı olduğu görüşü hâkimdir (Kurnaz, 2015).

### **1.2.5 İş Arama Teorisi**

Teori, neo-klasik iktisadi görüşün bir uzantısı olarak kabul edilir ve serbest rekabetin tam bilgilendirme varsayımını sorgular. Bu teori, işgücü piyasasında hem çalışanlar hem de işverenler için tam ve ücretsiz bilgilendirmenin olmadığını kabul etmektedir. Ayrıca, iş arama teorisi, çalışanların üretim süreçlerinin doğası hakkında eksik bilgiye sahip olduklarını ve işverenlerin de çalışanların gerçek becerilerini tam olarak bilemediklerini öne sürmektedir. Bu bağlamda, teori aşırı eğitimsizlik ve uyumsuzluk konularının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Çünkü bireyler iş arama sürecinde, işlere ilişkin yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıklarından, kendi nitelikleri ve becerileri ile örtüşmeyen işlerde çalışmaya razı olmaktadır (Hatipoğlu, 2016).

Çalışanlar ile işler arasında bilgi eksikliği bulunmakta ve iş arama süreci belirli bir maliyeti gerektirmektedir. İşverenler ve iş arayanlar, bu eksikliği gidermek için genellikle gayri resmi iletişim kanallarını, kişisel bağları, tanıdıkları, aile üyeleri ve arkadaşları gibi sosyal ilişkileri kullanmaktadır. Ancak bu tür mekanizmalar her zaman etkili olmayabilmektedir; çünkü birçok iş, kişinin yeteneklerinden bağımsız olarak, kişinin kimliği tanıdığına ve bu ilişkilerin ne kadar güçlü olduğuna dayalı olarak dağıtılabilmektedir. Sonuç olarak, düşük beceri düzeyine sahip birçok kişi, daha yüksek eğitim gerektiren işlerde istihdam edilebilirken, yüksek becerilere sahip birçok kişi, eğitim düzeylerine uygun olmayan işleri kabul etmek zorunda kalabilmektedir. Bu durum, iş arama sürecindeki bilgi eksikliği ve sosyal ilişkilerin işe alım sürecinde oynadığı rol nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Filiztekin, 2015).

### **1.2.6 Eşleştirme Teorisi**

Teori aşırı eğitilmişliğin, kalıcı olmayan bir olgu olduğunu öne süren bir çerçeve sunmaktadır. Teoriyi ortaya atanlardan biri olan Pissarides'e göre, işgücü piyasasının işleyişi şu şekilde gerçekleşir: İşgücü arzını temsil eden eğitilmiş kişiler iş arama sürecini başlatırken, işgücü talebini temsil eden işverenler, verimlilik açısından en üstün işgücünü seçmek amacıyla iş başvuruları içinden elemeler gerçekleştirmektedir. Bu yapının içinde, işgücü açısından iş arama ve işverenler açısından işe alma süreçlerinin her ikisi için de maliyetler ortaya çıkmaktadır. Eşleştirme Teorisi, iş ile eğitim alanı arasındaki yatay uyumsuzluk ya da belirli bir iş için gereken beşerî sermaye düzeyindeki eksiklik gibi sebeplerle piyasada kalıcı olmayan uyumsuzlukların olabileceğini öne sürmektedir. Bu teoriye göre, her iki durumda da uyumsuz eşleşen bireyler, kendileri için en uygun işlere ve olanaklara sahip olmak hedefiyle yeni işler arayarak, söz konusu uyumsuzluğu zaman içinde çözebilmektedir (Kurnaz, 2015).

### **1.2.7 Atama Teorisi**

Atama Teorisi, işgücü piyasasında işçilerin sektörlere atanma sürecini ve sonrasında iş seçimlerini ele alan bir teorik yaklaşımdır. Bu teori, Beşerî Sermaye Teorisi ile İş Rekabeti Modeli arasında bir bağlantı kurar. Atama Teorisi'ne göre, işçiler öncelikle çalışacakları sektörlere atanırlar ve daha sonra, işçiler atandıkları sektör içinde faydalarını maksimize edecekleri işi seçerler. Bu iş seçimi, işçilerin kendi tercihleri ve becerileri doğrultusunda gerçekleşir. Atama Teorisi, işçilerin farklı özelliklere sahip olabileceğini ve belirli becerilere dayalı iş eşleşmelerinin her zaman etkin olmadığını vurgular. Teori, her mesleğin bir verimlilik üst sınırı olduğunu varsayar ve bireylerin tüm yeteneklerinin en iyi şekilde kullanılamayacağını öngörür. Ayrıca, gelişmekte olan ülkelerde işlerin, gelişmiş ülkelerdeki işlere göre daha az beceri gerektirdiği ve bu ülkelerde üretim yapısının yeterince esnek olmaması sebebiyle beceri arzına göre uyarılama yapılamayacağı düşünülürse, gelişmekte olan ülkelere aşırı eğitim ve düşük ücret olgusunun daha yaygın olabileceği öngörülebilir. Bu durum, işgücü piyasasındaki uyumsuzlukları ve işçilerin becerilerinin tam olarak kullanılmadığı bir durumu yansıtır (Filiztekin, 2015).

### **1.2.8 Kariyer Hareketliliği Teorisi**

Teori, aşırı eğitilmişliğin bir kariyer stratejisi şeklinde açıklamaktadır. Bu kuram, özellikle genç nesiller için daha çok söz konusu olan aşırı eğitim ve fazla beceri edinme durumunu anlamaya yardımcı olurken, daha az eğitilmiş kişiler arasındaki kariyer hareketliliğini

açıklamak konusunda daha az etkili bir açıklama sunmaktadır. Bu çerçevede, daha fazla deneyim ve bilgi edinen genç bireylerin daha yüksek seviyeli işlere geçme olasılığının arttığı söylenebilmektedir. Kariyer Hareketliliği Teorisi perspektifinde, aşırı eğitlilik, bireylerin yaşamları boyunca geçici bir olgu olarak görülmektedir. Genç bireyler, kendi beceri seviyelerine daha uygun işler bulup söz konusu problemi çözme eğilimindedirler ve yaşlandıkça aşırı eğitilmiş olma durumuna maruz kalma olasılıkları azalmaktadır (Hatipoğlu, 2016).

Teoriye göre aşırı eğitilmiş çalışanlar, iş deneyimi kazanmak için kısa bir süre aşırı eğitilmiş bir konumda kalmakta ve bu da üretkenliklerinin bir göstergesi olmaktadır. Bu doğrultuda çalışanlar, daha fazla deneyim elde ettiklerinde daha iyi işlere geçerler ve böylece aşırı eğitilmiş olma durumunun getirdiği olumsuzlukları ortadan kaldırmış olurlar (Kucel, 2011).

### **1.2.9 Teknolojik Değişim Teorisi**

Teknolojik değişimler üretkenlik ve ekonomik büyümenin arkasındaki itici güç olarak kabul görse de, esasen ekonomik işleyişten bağımsız bir biçimde ele alınmaktadır. Teknolojik Değişim Teorisi ile teknolojik değişimin nasıl ortaya çıktığı ve aşırı eğitlilik olgusunu ve uyumsuz eşleşmeyi nasıl etkilediği açıklanmaktadır. Bu kapsamda, öncelikle teknolojik değişimin seyri ile oranını kavramak oldukça önemlidir. Bu nedenle teorinin yaklaşımında uyumsuz eşleşmeyi de içerecek biçimde işgücü niteliklerinin teknolojik değişim üzerindeki etkileri incelenmektedir (Desjardins & Rubenson, 2011).

Teknolojik değişimler, çeşitli yönlerden uyumsuz eşleşmeyi etkileyebilmektedir. İlk olarak, yeni teknolojilerin benimsenmesi veya işin organize edilme biçimlerinin değiştirilmesi ile ilgili maliyet ve diğer engeller nedeniyle becerilerin yetersiz kullanılmasına yol açabilir. Bu durum, artan eğitim yatırımları sonucunda kazanılan becerilerin kaybına yol açabilir ve verimliliği artırma fırsatlarının kaybedilmesine neden olabilir. Söz konusu kayıpların önüne geçmek amacıyla işletmelerin halihazırdaki işgücünün nitelik ve becerilerinden azami düzeyde faydalanacak biçimde teknolojik değişime yatırım yapmaları ve işgücünün verimliliğini artıracak şekilde üretim süreçlerini uyarlamaları gerekmektedir (Desjardins & Rubenson, 2011).

İkinci olarak, teknolojik değişimden etkilenen firmalar, gelecekte işgücü uyumunu kolaylaştırmak için gerçekte ihtiyaç duyulandan daha fazla niteliğe sahip işçileri işe alma tercihinde bulunabilirler. Bu durum, aynı zamanda işgücü piyasasında aşırı eğitlilik

olgusunun meydana gelmesine neden olmaktadır. Son olarak, teknolojik ilerlemeler neticesinde işgücü piyasasına yeni girenler için gerekli görülen nitelik gereksinimleri yükseldikçe mevcut durumda istihdam edilen birçok kişi yetersiz eğitilmiş görünecektir. Burada, kişilerin işe girdikten sonraki süreçte yaygın eğitim ve beceri geliştirme faaliyetleri dikkate alınmamaktadır. Bu durumda, işçiler yetersiz eğitim düzeyine sahip gibi gözükmeleri, becerilerinin de yetersiz olduğu anlamına gelmemektedir (Desjardins & Rubenson, 2011).

### **1.2.10 Aşırı Eğitilmişlik Teorisi**

Aşırı eğitilmişlik olgusunun tam olarak neden meydana geldiğini açıklamak karmaşık bir konudur ve bazı araştırmacılar, bu olguyu sadece temel teorik yaklaşımlarla açıklamanın yetersiz olduğunu düşünmektedir. Son dönemde yapılan çalışmalar, aşırı eğitilmişliğin nedenlerini daha ayrıntılı bir şekilde incelemeye çalışmaktadır. Bu çalışmalarda, aşırı eğitilmişlik olgusunun cinsiyet, göç, yerel işgücü piyasası koşulları, eğitim sisteminin yapısal özellikleri gibi faktörlerle ilişkilendirildiği görülmektedir (Kurnaz, 2015).

Frank'ın 1978 yılında incelediği çalışma, aşırı eğitilmişlik olgusu ile uyumsuz eşleşmenin yaş, cinsiyet ve göçmenlik gibi faktörler bağlamında incelendiği önemli bir çalışmadır. Frank, bu çalışmasında işgücü piyasasındaki cinsiyet esaslı segmentasyonu ele almış ve özellikle evli kadınların aşırı eğitilmişlik riskinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir (Kurnaz, 2015).

## **1.3 AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN NEDENLERİ**

Yükseköğretime katılanların sayısı istikrarlı bir şekilde artarken aynı zamanda üniversiteler tarafından verilen yeterlilik türlerinde önemli dönüşümler olmuştur. Bu yeni niteliklerin birçoğu değişen ekonomik ihtiyaçlara yanıt olarak ortaya çıkmış olsa da, hepsi kariyerle ilgili değildir. Kariyerle ilgili ve kariyerle ilgili olmayan nitelikler arasında resmi bir ayrım olmadığından, bir miktar eğitim-istihdam uyumsuzluğunun ortaya çıkması ve buna bağlı olarak çalışanların işe alındıkları iş türü için aşırı eğitilmiş olmaları beklenebilir (Dolton & Silles, 2001). Nitekim bu durum, işgücü piyasasında önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır.

Aşırı eğitilmişlik olgusu ve uyumsuz eşleşme, işgücü piyasasındaki yapısal bir sorun olarak kabul edilir ve bir dizi karmaşık nedenle ilişkilendirilir. Bu sorun, hem işgücü arzı hem de işgücü talebi tarafından etkilenen bir olgudur (Kurnaz, 2015).

### 1.3.1 Kişisel Nedenler

Aşırı eğitimlilik olgusu ve uyumsuz eşleşme; beceri, tutum ve tercihler konusunda işgücü arasında görülemeyen farklılıkları yansıtıyor olabilir. Örneğin, bazı çalışanlar becerileri kullanıp kullanmadıklarını veya farklı bir seçeneklerinin olup olmadığını önemsemeyebilmektedir ve mezuniyet sonucu elde ettikleri becerilerle uyumlu fırsatları takip etmeyi tercih etmeyebilmektedirler (Desjardins, 2014).

Diğer yandan, temel düzeyde matematik ile okuma yazma becerileri yönünden yeterli seviyede olan bazı bireyler, diğer beceriler açısından daha düşük kapasiteye sahip olabilirler. Nitekim eğitime erişimin giderek genişlemesi sonucunda daha düşük yetenek düzeylerine sahip olan öğrenciler de üniversiteye gidebilmektedir. Dolayısıyla, okuma yazma gibi temel becerilere sahip olan fakat öteki beceriler yönünden olması gereken seviyede olmayan kişiler üniversite eğitimini bitirmeleri akabinde işgücü piyasasına katıldıklarında, uyumsuz eşleşme sorununun tarafı olabilmektedir (Kurnaz, 2015).

Özetle, kişilerin sahip olduğu eğitim düzeyi ve beceriler doğrultusunda kendileri için uygun olabilecek iş fırsatlarını dikkate almama ihtimalleri mevcuttur. Buna ek olarak, eğitim olanaklarının artmasına bağlı olarak sınırlı becerilere sahip kişilerin de lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olabileceği de dikkate alındığında; aşırı eğitimlilik konusundaki kişisel nedenleri belirlemek oldukça zordur.

### 1.3.2 Teknolojik Gelişmeler ve Niteliksel Yükselme

Niteliksel yükselme, hızla değişen ve sürekli gelişen teknolojinin, işgücü piyasalarındaki mevcut işlerin yerine getirilebilmesi için daha fazla nitelik gerekliliğine yol açması yönüyle işgücü piyasalarını önemli şekilde etkilemekte olduğu anlamına gelmektedir (Kurnaz, 2015).

Bu yaklaşımda, eğitim seviyesi yüksek işgücünün geçmişte daha düşük eğitim seviyesine sahip kişiler tarafından yapılan işlerde çalışmaları, bu kişilerin aşırı eğitilmiş oldukları anlamına gelmemektedir; çünkü teknolojik gelişmelere bağlı olarak işlerin gerçekleştirilebilmesi için artık daha fazla niteliğe gereksinim duyulmaktadır (Brynin, 2002).

Niteliksel yükselme, işgücü piyasalarında yeni bir esneklik yaklaşımı sunarken, aynı zamanda bireyler için büyük bir belirsizlik kaynağı olabilir. Bu yaklaşım, işe başlama düzeyinin eğitim seviyesi ile uyumlu olmamasına rağmen bireylerin ilerleyen süreçte



eğitimlerini kullanabilecekleri daha yüksek nitelikli işlere yükselme olasılığına odaklanır (Brynin, 2002).

### **1.3.3 İşgücünün Kutuplaşması**

Son yıllarda endüstrileşme sürecini gerçekleştiren ülkelerin işgücü piyasalarında üç önemli eğilimi öne çıkmaktadır: hizmet sektörü ön plana çıkmakta, vasıf bazında meslekler sıralandığında işgücü kutuplaşması ve ücret kutuplaşması, işgücü piyasasındaki önemli eğilimlerdir ve birçok ekonomik faktör tarafından etkilenebilir. İşgücü kutuplaşması, yüksek vasıflı ve düşük vasıflı işler arasındaki uçurumu gösterirken, ücret kutuplaşması yüksek beceri gerektiren işlerin düşük beceri gerektiren işlere kıyasla daha yüksek ücretlere sahip olduğunu ifade eder (Akçomak & Gürcihan, 2013).

Teknolojik gelişme ve küreselleşme sonucu meydana gelen söz konusu durum, beceri ve ücret açısından orta seviye olanaklara sahip, ‘rutin vazifelerle’ icra edilen mesleklere olan talebi azaltırken, “düşük beceri ücrete sahip, rutin olmayan, kol gücü ile yapılan” görevlerle gerçekleştirilen mesleklere ve “yüksek düzey ücret ve beceriye sahip, rutin olmayan soyut ve zihinsel” vazifelerle icra edilen mesleklere ilişkin talebin artması ile sonuçlanmaktadır (Acemoglu & Autor, 2010). Bu durumda, daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan bireyler yüksek ücret ve olanaklara sahip işlere erişim imkânına sahip olurken; eğitim düzeyi daha düşük olan bireyler ise, daha düşük ücret ve olanaklara sahip işlere yönelebilmektedir.

### **1.3.4 Credentializm**

Credentializm kavramı, birçok kişi tarafından yükseköğrenim ve eğitim belgelerinin değerini anlamsız bir şekilde artırdığı düşüncesiyle eleştirilir. Credentializm teorisyenleri, eğitim belgelerinin işgücü piyasasında daha yüksek ücretler ve daha iyi iş fırsatları sağladığını iddia eder. Ancak bu düşünceye göre, bu yararlar eğitime katılan herkes için eşit ölçüde geçerli değildir ve bu durum toplumsal eşitsizliği artırabilir (Kurnaz, 2015).

Artan üniversite sayıları, öğrenci sayıları ve diploma sayıları, özellikle bazı bölgelerde, yükseköğretimin daha yaygın hale gelmesine neden olmuş olabilir. Bunun sonucunda, üniversite mezuniyeti işgücü piyasasında daha yaygın hâle gelmiş olabilir, bu da bazı alanlarda diplomaların değerini düşürebilir. Özellikle bazı işler için daha yüksek dereceler veya sertifikalar gerekebilir ve bu nedenle bazı mezunlar daha fazla eğitim almak zorunda kalabilirler. Örneğin, bazı teknik veya uzmanlık alanlarında, lisans diplomasının ötesinde

sertifikalar veya yüksek lisans dereceleri talep edilebilir. Bu nedenle, genç nesil, daha iyi bir meslek, kariyer ve ücret elde etmek için farklı yeterlilik belgelerine yönelmeye başlamış olabilir (Aktan, 2022).

Akademik yeterlilik belgelerinin artmasının temelinde iki neden vardır. İlk sebep, üniversiteye girişin artması ve öğrenci sayısındaki artış nedeniyle diploma sayısının artmasıdır. Bu durum, daha fazla insanın yükseköğrenim fırsatlarına erişmesini sağlar, ancak aynı zamanda mezuniyet sonrası iş bulma zorluğunu artırabilir. İkinci sebep, ekonomideki büyüme oranı ile üniversite mezunlarının aldığı diploma sayısındaki artışın paralel gitmemesiyle ilgilidir. Bu durum, "diplomalı işsizler" sorununa yol açabilir; çünkü iş olanakları sınırlıdır ve işverenler daha yüksek niteliklere sahip adayları tercih edebilirler. İşverenlerin belirli niteliklere sahip adayları tercih etme eğilimleri, diplomalı bireylerin daha fazla eğitim veya sertifika almalarını teşvik edebilir. Bu durum, "diploma hastalığı" olarak adlandırılan bir eğilimi tetikler; çünkü iş arayanlar daha fazla eğitim veya yeterlilik belgelerine sahip olmanın daha fazla iş fırsatı getireceğine inanabilirler. İşletmelerin ve organizasyonların insan kaynakları bölümlerinin bu talepleri etkilemesi, işgücü piyasasında bu tür eğilimlerin artmasına katkıda bulunabilir (Aktan, 2022).

Gençlerin daha fazla eğitime yönelmesi, işgücü piyasasındaki işlerin daha fazla nitelik gerektirdiği anlamına gelmemektedir. Nitekim Dockery ve Miller tarafından Avustralya işgücü piyasasına yönelik gerçekleştirdikleri bir çalışmada, yükseköğretime katılımın artması nedeniyle gençlerin kümülatif bir biçimde yükselen eğitim düzeylerinin, piyasadaki işlere ilişkin eğitim seviyelerinde genel bir yükselişe yol açtığı ve bu yükselişin gerçekte iş gerekliliklerinden meydana gelmediği ortaya konulmuştur (Dockery & Miller, 2012).

Dockery ve Miller'in gerçekleştirdikleri araştırmadan elde edilen bulgular, tüm meslekler için eğitim düzeylerinin yükselme eğiliminde olduğu, yaş grupları açısından değerlendirildiğinde gençlerin yetişkin bireylere göre daha fazla aşırı eğitilmiş oldukları; ancak bu durumun işgücü piyasasında işlerin yapısının değişmesinden kaynaklanmadığı; aksine credentializmin derecesinin artmasından kaynaklandığı sonuçlarını ortaya koymuştur (Dockery & Miller, 2012).

Görüldüğü gibi, akademik belgelere olan talebin artması işgücü piyasasının gerekliliklerinden kaynaklanmamaktadır; çünkü işgücü piyasasındaki işler için gereklilikler, yükselen eğitim düzeyinin artışı ile örtüşmemektedir. Böyle olunca, daha fazla akademik

belge sahibi olma gayreti, piyasa gerekliliklerinden uzak bir anlam ifade etmektedir. Dahası bu çaba, sosyal ve ekonomik anlamda bir kayıp süreç olma riskini barındırmaktadır.

### **1.3.5 Konjonktürel Dalgalanmalar ve İşsizlik Baskısı**

Aşırı eğitilmişlik ve beceri uyumsuzluğunun konjonktürel dalgalanmalar üzerindeki etkilerini kesin olarak tespit etmek, geniş çaplı panel verilerinin eksikliği nedeniyle kolay değildir. Ancak, aşırı eğitilmişlik ile konjonktürel değişimler arasındaki olası bağlantıya ilişkin bazı genel değerlendirmelerde bulunmak mümkündür. Araştırmalar, ekonominin durgun olduğu dönemlerde aşırı eğitilmişliğin ve beceri uyumsuzluğunun kronik bir sorun olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Ayrıca, nitelikli işgücüne sahip kişilerin iş değiştirmeleri durumunda her zaman daha iyi bir iş bulamayabilecekleri anlaşılmaktadır. Bu değişimler, işgücü piyasasındaki uyumsuz işgücü ile ilgili sorunları ve aşırı eğitilmiş çalışanların istihdam edilip edilmeyeceğini etkileyebilmektedir. Ayrıca, bu değişimler, işgücü piyasasına giriş ve çıkışlar, işlerin kaybı ve yaratılması, eğitim ve beceri eksikliği gibi faktörlerle birlikte işlerin ve becerilerin işgücü piyasasına katılımını ve çıkışını etkileyebilmektedir (CEDEFOP, 2010).

Sektörel ve mesleki açıdan, konjonktürel dalgalanmaların etkisi oldukça çeşitlilik gösterebilir. Konjonktürel dalgalanmalar, ürünlere ilişkin arz ve talepte meydana gelen değişimler nedeniyle işgücü piyasasında eğitim veya nitelik açısından aşırılığa veya yetersizliğe yol açabilir. Başlangıçta, konjonktürel dalgalanmalar, işgücü piyasasındaki beceri uyumsuzluğunu, beceri talebi seviyelerini, beceri kompozisyonunu ve işyerine uygun becerilerin getirisini etkileyerek görülebilir. Buna ek olarak, işgücü piyasasının tepkisi, mevcut becerilerin korunmasına ve yeni becerilerin kazanılmasına yönelik yeteneklerle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, konjonktürel dalgalanmanın süresi ve derinliği, mevcut becerilerin korunmasına ve yeni becerilerin kazanılmasına yönelik eğitim sağlama kapasitesi açısından işgücü piyasasının tepkisini etkileyebilmektedir. Eğer eğitim ve beceri bakımından uygun işgücü arzı yetersizse, ekonominin iyileştiği zamanlarda aşırı eğitilmişlik ile niteliklilik sorunlarının fazlaşmasına yol açabilir. Buna karşın, ekonomik durgunluk dönemlerinde işgücü piyasasına yeni katılan kişilerin, sahip oldukları eğitimsel ve niteliksel düzeylerle uyumlu iş bulmakta zorluk yaşayabilecekleri beklenir (CEDEFOP, 2010).

### **1.3.6 Düşük Beceri Stratejileri**

İşverenlerin düşük nitelik stratejileri izlemeleri ve/veya yalnızca çalışanlarının potansiyellerini yanlış yönetmeleri nedeniyle işgücünün niteliklerinden tam olarak yararlanılamaması, uyumsuz eşleşmenin bir başka nedeni olabilir (Desjardins & Rubenson, 2011). Bu bağlamda, işlerin yapısı ve mevcut işlerin gerektirdiği nitelikler ile çalışanların sahip olduğu niteliksel donanım birbiriyle uyumsuz olabilir.

### **1.3.7 Eğitim Politikaları**

Son yıllarda akademisyen ve politika yapımcılar, işgücü piyasasında önemli bir sorun alanı oluşturan uyumsuz eşleşme probleminin nasıl çözülebileceği konusunda daha çok ilgilendikleri görülmektedir. Bu bağlamda, akademisyen ve politika yapımcılar uyumsuz eşleşme sorununun işgücü arzının nitelik düzeyinin arttırılması aracılığıyla ortadan kaldırılabileceğini öngördükleri görülmektedir. Diğer yandan, bazı akademisyenler ise ekonomik yapıdan kaynaklanan sebeplerle niteliklere yönelik talebin yükselmediğine ve mevcut niteliklerden bile tam olarak yararlanılmadığına dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, işverenlerin çoğunun düşük nitelikli, standart üretim teknolojilerine dayanan bir rekabet yaklaşımına sahip olduğu ve fiyata dayalı rekabetin mevcut işgücünün tamamı yerine yalnızca düşük nitelik düzeyine sahip, sınırlı bir kısmının kullanılmasına neden olduğunu gösteren bulgular ön plana çıkmaktadır (Lloyd & Payne).

Bu bölümde, işgücü arzının daha eğitilmiş hâle gelmesi ve yaptıkları işin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları sonucunda işgücü piyasalarında karşılaşılan niteliksel uyumsuzluk tanımına karşılık gelen aşırı eğitilmişliğin unsurları ve nedenleri üzerinde durulmuş olup, aşırı eğitilmişliği açıklayan teorilerden bahsedilmiştir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ

İşgücü piyasasında ortaya çıkan aşırı eğitimsizlik olgusu; mikro düzeyde bireyleri ve firmaları, makro düzeyde ise ülke ekonomisini birçok yönden etkilemektedir. Bu bağlamda, aşırı eğitimsizlik olgusunun olumsuz etkilerine yönelik çözümler üretmek, işgücü piyasasının tüm aktörleri açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, aşırı eğitimsizliğin işgücü piyasalarına etkileri tüm yönleriyle irdelenmesi gereken bir sorun alanını oluşturmaktadır.

Bu bölümde ilk önce aşırı eğitimsizliğin bireysel ve makro anlamda etkilerinden bahsedilecek daha sonra Türkiye’de aşırı eğitimsizlik konusu tartışılacaktır.

#### 2.1 AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN ETKİLERİ

Aşırı eğitimsizlik, işgücü piyasasında çok yönlü bir sorun alanını oluşturan bir kavramdır. Bir başka deyişle, aşırı eğitimsizlik işgücü piyasalarında birden fazla soruna yol açabilmektedir. Bu sorunların başında da yüksek eğitim düzeyine sahip olan aşırı eğitilmiş bireylerin işgücü piyasasında eğitimle ilgili gerçekçi olmayan beklentileri gelmektedir (Rumberger, 1981). Aşırı eğitimsizliğin yol açtığı diğer sorunlar; üniversite mezun sayısının artmış olması ve bu artış oranına paralel bir istihdam imkânının sağlanamaması, işgücü piyasasında istihdam edilenlerin sahip oldukları beceriler ile çalıştıkları işlerin gerektirdiği beceri düzeyinin aynı olmaması (uyumsuz eşleşme), ücret beklenti farklılıkları, kariyer olanakları ve iş tatminidir.

Gelişmiş ülkelere yönelik yapılan araştırmalar sonucunda; eğitime bağlı olarak belirli bir nitelik elde eden işgücünün yüzde 20 ile yüzde 50 arasında değişen oranlarda mevcut işlerinin gerektirdiğinden fazla eğitimsel niteliğe sahip olduğu anlaşılmıştır (ÇASGEM, 2019). Bununla birlikte, bahse konu araştırma sonucunda söz konusu kişilerin; niteliksel anlamda uyumlu işlerde çalışanlara oranla daha kısa sürede istihdamda kaldıkları, işsizlik riski ile daha fazla karşılaştıkları ve düşük ücretler elde edebildikleri görülmüştür (ÇASGEM, 2019).

Aşırı eğitim sorununun yol açtığı tüm bu sorunların etkileri ilk başta bireysel anlamda düşünülse de toplumsal açıdan da büyük problemler sebep olmaktadır. Aşırı eğitim, bireyleri ücret ve istihdam fırsatları konusunda olumsuz etkilerken toplumu eğitime yapılan

yatırımların karşılığının alınamaması biçiminde etkileyerek kaynak israfına yol açmaktadır (Caroleo & Pastore, 2015).

Aşırı eğitimsellik ve uyumsuz eşleşme tartışmalarını, uzun vadede verimlilik artışı ve teknolojik gelişme ile eğitim, ekonomi ve işgücü piyasası politikalarının etkisi bağlamında ele almak ve işgücü piyasasında eğitimsel uyumsuzluğa ilişkin doğal bir oranın daima var olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Desjardins & Rubenson, 2011).

### **2.1.1 Bireysel Etkileri**

Aşırı eğitimselliğin bireysel etkileri konusunda gerçekleştirilen çalışmalar, aşırı eğitimselliğin birçok bireysel etkiye yol açtığını ortaya koymaktadır. Aşırı eğitimselliğin çalışanlar üzerindeki etkileri; kazanç kaybı, dışlama etkisi, niteliklerin ve becerilerin aşınması, iş tatmini, işgücü hareketliliği ve işbaşında eğitime katılım konularında ortaya çıkmaktadır (Kurnaz, 2015).

Aşırı eğitimselliğin çalışanlar üzerinde meydana getirdiği kazanç kaybına ilişkin yapılan çalışmalar, aşırı eğitimselliğin kazanç konusunda iki farklı etkiye yol açtığını ortaya koymaktadır. Buna göre, kendi niteliklerinden daha düşük nitelik gerektiren (aşırı eğitilmiş) işlerde çalışan işgücünün, kendisi ile aynı eğitimsel niteliklere sahip olan fakat uygun eşleşmiş olanlara göre daha az; yerine getirilen iş itibarıyla uygun eşleşmiş işgücüne göre ise daha çok kazanç elde ettiği sonucuna varılmıştır (Quintini, 2011).

Aşırı eğitimsellik durumu, kullanılmayan nitelik ve becerilerinin eskimesi sebebiyle üniversite mezunlarının niteliksizleşmesine yol açabilmektedir. Bununla birlikte, işgücü piyasasına yeni giren ve eğitimsel niteliklerine uygun bir başlangıç yapamayan bireylerin içinde buldukları durumdan çıkmaları daha zor olabilmektedir. Bu durum, işverenlerin mevcut işlere üniversiteden yeni mezun olmuş kişiler yerine, daha önce düşük nitelikli işlerde çalışmış olan eski mezunları yerleştirme olasılıklarının daha düşük olmasına dayanmaktadır (Kurnaz, 2015).

Aşırı eğitimsellik, eksik istihdamın bir türü olan görülemeyen/gizli eksik istihdam kapsamına girmektedir. Görülemeyen eksik istihdam, işgücünün yanlış veya eksik dağılımını gösteren analitik bir kavramdır. Bir başka anlatımla işin kendisi, kişinin becerisinin veya kapasitesinin (eğitim ve yetiştirme bakımından) en yüksek düzeyini kullanmasına olanak sağlamadığı ya da çalışma sonucu elde edilen gelirin oldukça düşük olması durumudur (Lordoğlu &

Özkaplan, 2007). Aşırı eğitilmiş bireyler de sahip oldukları nitelik ve becerileri tam olarak kullanamamaktadır.

Görülemeyen/gizli eksik istihdam, iş ile çalışanın uyumsuzluğunun yarattığı bir çatışmadır ve mesleki bilgi birikimine uygun bir şekilde istihdam edilmeyenleri ifade eden; pek çok ülkede görülen bir olgudur (Lordoğlu & Özkaplan, 2007). Bu bağlamda aşırı eğitimlilik eksik istihdama, işgücü verimliliğinin düşük olmasına ve buna bağlı olarak makro anlamda ekonomik kayıplara yol açmaktadır.

Eğitilmiş işgücünün eğitimsel niteliklerine uygun olmayan daha düşük nitelik gerektiren işlerde çalışma eğilimi, hâlihazırda o işleri yapan kişilerin işgücü piyasası dışına itilmesine yol açabilmektedir. Dışlama etkisi olarak adlandırılan bu durum, birçok iş için işe giriş düzeyinde aranan niteliklerin yükselmesine ve dolayısıyla düşük eğitim düzeyine sahip olan işgücünün olumsuz bir şekilde etkilenmesine yol açacaktır. Nitekim dışlama etkisine ilişkin Finlandiya ekonomisi için gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda; düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin işsizlik riskiyle karşılaşma ihtimallerinin daha yüksek olduğu ve erken emeklilik eğiliminin de yine bu kişiler arasında daha yaygın olduğu görülmüştür (Kurnaz, 2015). Dışlama etkisi ile düşük eğitim düzeyine sahip çalışanların yerini, yüksek eğitilmiş ve mevcut işe uygun olmayan aşırı eğitilmiş kişiler almaktadır.

Aşırı eğitimlilik ile iş tatmini arasındaki ilişki de bireysel etkiler kapsamında ele alınması gereken bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim aşırı eğitilmiş bireylerin, nitelikleri ve işleri uyumlu olan bireylere kıyasla daha düşük ücretlerle çalıştığı ve işleriyle uyumlu meslektaşlarına göre daha yüksek ücretler aldığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle, aşırı eğitilmiş kişiler, eğitim ve becerilerini daha iyi yansıtacakları işlere geçme eğilimindedirler. Diğer taraftan, yetersiz eğitilmiş veya nitelikleri işleriyle uyumlu olmayan bireyler, işleriyle uyumlu niteliklere sahip meslektaşlarına göre daha düşük ücretlerle çalışırken, eğitim ve becerilerini yansıtacakları işlere geçme eğilimleri daha düşüktür. Bu nedenle, uyumsuzluk durumunun bu kişiler için daha uzun süreli olması beklenmektedir. Özetle, aşırı eğitilmiş bireyler iş tatmini açısından daha düşük bir tatmine sahipken, yetersiz eğitilmiş veya uyumsuz niteliklere sahip kişiler daha fazla iş tatmini yaşama eğilimindedirler (CEDEFOP, 2010).

Aşırı eğitimlilik ve uyumsuz eşleşmenin ücret ile iş memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkileri sebebiyle işgücü devir hızı da artmaktadır. Aşırı eğitilmiş çalışanların, çalışırken iş arama eğilimleri daha fazladır, diğer yandan sosyo-demografik faktörlerin, işin özellikleri ve ücret düzeyleri ile ilişkilendirilen aşırı beceri sahibi olmanın, aşırı niteliklilik durumuna göre



işgücü devir hızı üzerinde daha etkili olduğu belirtilmektedir. Gerçekleştirdikleri işlerden tatmin olmayan bireylerin motivasyonu azalmakta ve işe uyum sağlamaları zorlaşmaktadır (OECD, 2015).

Aşırı eğitimsellik ile iş arama arasındaki ilişkinin varlığına yönelik gerçekleştirilen araştırmalardan elde edilen bulgulara neticesinde; aşırı eğitimsellik ile aktif iş arama davranışı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve aşırı eğitilmiş kişilerin aktif olarak iş aramaya daha yatkın oldukları ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, yüksek iş değerlerine sahip olmanın, aşırı eğitimsellik ile aktif iş arama davranışı arasındaki pozitif ilişkinin güçlenmesinde etkili olduğu ileri sürülmüştür (Toker, 2021).

Görüldüğü gibi, aşırı eğitilmiş bireylerin yapmış oldukları işlerden yeterince tatmin olmamaları sonucu iş arama eğilimleri de artmaktadır. Böyle olunca, hem firmaların işgücü devir hızı artmakta hem de bir bütün olarak ekonominin tamamını olumsuz etkilemektedir. Uyumsuz eşleşme ile işbaşında eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda benzer eğitimsel niteliklere sahip fakat iyi eşleşmiş emsalleri ile kıyaslandığında aşırı eğitilmiş işgücünün eğitim ve istihdamda daha az yer aldığı tespit edilmiştir (Kurnaz, 2015).

### **2.1.2 Firma Üzerindeki Etkileri**

Aşırı eğitimselliğin bireyler üzerinde uzun süreli bir olgu olması durumu, firmalar açısından benzer bir durumun var olacağı anlamına gelmemektedir. Nitekim aşırı eğitilmiş kişilerin işten ayrılma eğiliminin yüksek olması, uyumsuzlukla karşılaştıkları sürenin kısa olmasına yol açmaktadır. Ancak verimsellik açısından değerlendirildiğinde; işverenler açısından aşırı eğitilmiş kişilerin istihdam edilmesinin bazı avantajlarının olduğu görülmektedir. Nitekim İngiliz İşyeri İstihdam İlişkileri anketi verileri üzerine gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda, aşırı eğitilmiş bireylerin istihdam edildiği işletmelerde verimselliğin arttığı öne sürülmüştür. Ancak, bu çalışmanın aynı zamanda aşırı eğitilmiş kişilerin iş tatminlerinin düşük olduğu yönünde bulgulara da ulaştığı belirtilmektedir. Bu sonuçlar, aşırı eğitilmiş çalışanların iş yerindeki memnuniyetsizliklerinin, uzun vadede firmaların çıkarları açısından olumsuz etkileri olabileceğini göstermektedir (CEDEFOP, 2010).

Çalışanlar tarafından kullanılmayan beceriler, zamanla değer kaybedebilir. Bu nedenle, beceri fazlası, birçok becerinin kaybına ve dolayısıyla mevcut becerilerin elde edilmesi sırasında tüketilen kaynakların israfına ve personel değişim oranının artması nedeniyle firmanın verim düzeyinin azalmasına yol açabilmektedir (Perry, Wiederhold, & Piek, 2014).

Aşırı eğitimliliğin bireysel etkileri değerlendirilirken ifade edilen işgücü devir hızı konusunun, firma üzerindeki etkileri kapsamında da değerlendirilmesi gerekmektedir. Firmalar işe aldıkları personelin yetiştirilmesi için birtakım maliyetleri üstlenmektedir. Bu maliyetler sonucunda beklenti personel verimliliğinin artması ve buna bağlı olarak firmanın kârlılık düzeyinin artmasıdır. Ancak söz konusu beklentiler yerine işten çıkma eğilimlerinin artmasına bağlı olarak meydana gelen işgücü devri, firmalar açısından kaynak israfı başta olmak üzere birçok olumsuzluğu içermesi nedeniyle istenmeyen bir durumdur.

Bununla birlikte, firmaların beceri eksikliğine yanıt olarak işgücünün eksik becerilerini tamamlayacak teknolojik alt yapıya yönelik kaynak ayrılması, ücretlerin düşmesine ve yüksek becerilere sahip işgücüne olan talebin azalmasına yol açarak bir ekonomik dengesizlik yaratabilecektir (CEDEFOP, 2010).

Aşırı eğitimliliğin bireysel etkileri altında sıralanan hususlar, sadece bireyleri değil firmaları da karlılık ve verimlilik yoluyla etkilemektedir. Aynı şekilde aşırı eğitimliliğin bireysel ve firma üzerindeki etkileri de makro anlamda ekonomi üzerinde etkisini hissettirmektedir.

### **2.1.3 Ekonomi Üzerindeki Etkileri**

Aşırı eğitimlilik neticesinde, işgücünün sahip olduğu niteliklerin tümü kullanılamamakta ve ekonomide eksik istihdam sorunu meydana gelmektedir. Bu durum, hem işgücü verimliliğinin düşmesine hem de söz konusu işgücünün eğitim sürecinde harcanan kaynakların israfına yol açmaktadır. Böyle olunca, işgücü piyasasında önemli sorunlara neden olan aşırı eğitimlilik, makro boyutta ekonominin tümünü etkileyebilmektedir.

Makro düzeyde ekonomi açısından önemli bir etkiye sahip olan aşırı eğitimlilik olgusu, ilk olarak gerçek beceri düzeylerinin altında istihdam edilen işgücünün verimliliğinin düşük olmasına yol açmasına bağlı olarak ekonomik büyümeyi olumsuz şekilde etkileyecektir. Bir başka anlatımla, istihdamdaki işgücünün mevcut niteliklerinden tam olarak yararlanılmaması ve uygun eşleşme düzeyinin altında bir verimlilik düzeyinin ortaya çıkması nedeniyle, ekonomi açısından bir fırsat maliyeti ve potansiyel verimlilik kaybı meydana gelebilecektir (Kurnaz, 2014).

İşgücü piyasasında niteliklerine uygun olmayan işlerde istihdam edilen aşırı eğitilmiş bireyler, söz konusu işler için verimlilik düzeyinin yükselmesine ve buna bağlı olarak uzun dönemde bu işler için gerekli görülen eğitim düzeylerinin yükselmesine yol açmaktadır.

Böyle olunca, söz konusu işte istihdam edilen yüksek eğitilmiş bireyler, zaman içinde artık aşırı eğitilmiş olarak nitelendirilmemektedir (Kurnaz, 2014).

Aşırı eğitilmişliğin ücretler üzerindeki etkisine ilişkin gerçekleştirilmiş çalışmalardan elde edilen bulgular, aşırı eğitilmişliğin ücret eşitsizliğine neden olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmalar neticesinde, özellikle 1980'li yıllardan itibaren aşırı eğitilmişliğe bağlı olarak farklı eğitim düzeylerine sahip gruplar arasında ve aşırı eğitilmiş bireylerin kendi aralarında ücret eşitsizliğinin gerçekleştiği sonucuna varılmıştır (Maier, 2015). Nitekim Slonimczyk tarafından 1973 ile 2002 dönemini kapsayan ABD işgücü piyasasına verilerine bağlı olarak gerçekleştirilen çalışma neticesinde, kadınlar arasında yüzde 32 ve erkekler arasında yüzde 11 olmak üzere aşırı eğitilmişliğin ücretlerde farklılaşmaya yol açtığı sonucuna varılmıştır (Slonimczyk, 2009). İspanya işgücü piyasaları verilerine dayalı olarak gerçekleştirilen bir başka çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve aşırı eğitilmişliğin, farklı eğitim düzeylerine sahip olan gruplar arasında ücret eşitsizliklerine yol açtığı görülmüştür (Santiago & Moro-Egido, 2004).

Özetlemek gerekirse, aşırı eğitilmişlik bireyleri, firmaları ve dolayısıyla ekonomik yapının tamamını etkilemektedir. Bireylerin sahip oldukları becerileri tam olarak kullanamamaları ekonomide eksik istihdam sorununa yol açmaktadır. Bu durum ülke ekonomisi açısından işgücünün yeterli düzeyde kullanılamamasına ve kaynakların atıl kalmasına neden olmaktadır. Firmalar açısından aşırı eğitilmişlik ise verimlilik kaybını ve kaynak israfını meydana getirmektedir. Nitekim işgücünün sahip olduğu tüm becerilerden tam olarak faydalanılamamasına bağlı olarak ortaya çıkan düşük verimlilik, firmaların hem kârlılık düzeyini, hem de rekabet gücünü olumsuz etkileyen bir unsurdur. Bununla birlikte firmaların personelin yetiştirilmesi adına katlandıkları maliyetler, işgücü devir hızının yüksekliğine bağlı olarak kaynakların israfı sonucunu doğurmaktadır. Tüm bu etkiler, ekonominin tamamını olumsuz etkilemekte ve kaynakların verimli kullanılamaması sonucunu meydana getirmektedir.

## **2.2 AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN VE UYUMSUZ EŞLEŞMENİN ÖLÇÜLMESİ**

Yazında eğitim uyumsuzluğunun ölçülmesine ilişkin üç yöntem bulunmaktadır. “*Birincisi, subjektif yöntem olarak, çalışanların mevcut işlerini elde etmek veya gerçekleştirmek için gereken eğitim düzeyine ilişkin sorulara verdikleri yanıtlardan elde edilir ve bu daha sonra*

*gerçek nitelikleriyle karşılaştırılır. İkincisi, objektif yöntem olarak, belirli bir meslek için gerekli eğitim düzeyini iş analizinden türetir. Üçüncü alternatif ise sözde ampirik yöntem, kullanılan bir veri seti eğitim uyumsuzluğuna ilişkin herhangi bir doğrudan soru içermediğinde kullanılır. Bu, bir çalışanın gerçek eğitim düzeyini, o meslekteki ortalama ya da modal eğitim düzeyiyle karşılaştırır; uyumsuzluk, genellikle ortalama ya da modun üzerinde ya da altında bir standart sapmadan daha büyük bir eğitim düzeyi olarak” tanımlanır (Mavromaras, McGuinness, O’Leary, Sloane, & Wei, 2010).*

### **2.2.1 Subjektif Yöntem (Öz Değerlendirme Yöntemi)**

Öz değerlendirme yöntemi, bireyin kendisinin iş için gereken eğitim düzeyini belirtmesine dayanmaktadır. Bu bilgi, genellikle doğrudan ve açık bir şekilde çalışanın sahip olduğu eğitim düzeyini iş için gereken düzey ile karşılaştırarak veya dolaylı olarak, çalışanın eğitim düzeyinin iş gereksinimlerine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu yöntem, işverenlerin veya yöneticilerin çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlemelerine yardımcı olmaktadır (Perry, Wiederhold, & Piek, 2014).

Öz değerlendirme yöntemi, doğrudan öz değerlendirme ve dolaylı öz değerlendirme olarak ikiye ayrılmaktadır:

- Doğrudan öz değerlendirme yönteminde, “Sahip olduğunuz eğitim düzeyini, mevcut işiniz itibarıyla nasıl değerlendiriyorsunuz?” Sorusundan hareketle kişilerden, yaptıkları işe göre kendilerini aşırı ya da yetersiz eğitilmiş olarak değerlendirip değerlendirmediklerini ve sahip oldukları becerilerin mevcut işlerinde kullanımlarının kapsamına ilişkin subjektif olarak değerlendirmeleri beklenmektedir (Kurnaz, 2015)

- Dolaylı öz değerlendirme yöntemi, bireylerden iş için veya bir işe girebilmek için gereken eğitim düzeyini subjektif bir şekilde değerlendirmelerini istediği bir yaklaşımı temsil etmektedir. Daha sonra, bu değerlendirmeler analist veya uzman tarafından sunulan cevaplarla karşılaştırılarak, bireyin gerçek eğitim düzeyi ile gereken eğitim düzeyi arasındaki farkı belirleyerek aşırı veya yetersiz eğitilmişlik seviyesini değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Desjardins, 2014).

### **2.2.2 Objektif Yöntem (Normatif Yöntem)**

İş analizleri ile ölçüm yapılmasından dolayı iş analizi yöntemi olarak da adlandırılan objektif yöntem, mesleki sözlükler oluşturmak amacıyla mesleklerin eğitim gereksinimlerini ölçmekle görevli profesyonel iş analistlerinin değerlendirmelerine dayanmaktadır. Bu yöntemin avantajı, alan uzmanlığına dayandığı için daha doğru olarak algılanmasıdır. Dezavantajı ise iş analizi yönteminin gerçekleştirilmesi çok pahalıdır ve bu nedenle ulusal düzeyde yaygın olarak mevcut değildir. Ayrıca, mesleki gereksinimler zaman içinde değişebilir ve analiz düzenli bir şekilde güncellenmezse yaklaşımın geçerliliğini yitirebileceği düşüncesine yol açabilir Dahası, sınıflandırmalar uzmanların görüşlerine dayanmakla birlikte, bu yaklaşım bir miktar sübjektifliği de barındıracaktır (McGuinness, Pouliakas, & Redmond, 2017).

### **2.2.3 İstatistiksel Yöntem**

Aşırı eğitilmişliği ölçmek için kullanılan başka bir yöntem istatistiksel bir yaklaşım olan fiili eşleşme yöntemidir. Bu yöntem, bir meslekteki eğitimsel niteliklerin dağılımını ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Fiili eşleşme yöntemi, meslekler için gereken ortalama eğitim düzeyini belirlemekte ve bu temelde standart sapmayı hesaplamaktadır (Kurnaz, 2014).

Gerçekleştirilmiş eşleştirme yöntemi, belirlenmiş iş veya meslek için gereken eğitim seviyesini, o işte veya meslekte çalışan kişilerin sahip olduğu eğitim seviyelerinden türeten bir yöntemdir. Bu yöntemde uyumsuzluk, çalışan kişinin eğitim seviyesi ile aynı işte veya meslekte çalışan diğer kişilerin eğitim seviyeleri arasındaki farkları değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu farklar, o işte veya meslekte çalışan kişilerin eğitim seviyelerinin ortalaması veya tepe değeri ile karşılaştırılmaktadır. Aynı zamanda, işte veya meslekte çalışan kişilerin eğitim seviyelerinin dağılımındaki varyans da dikkate alınmaktadır (Hatipoğlu, 2016).

Bu yöntem, işçilerin örgün eğitimde yer aldıkları yıllar ve sahip olunan mesleğin kodu temel alınarak oluşturulmaktadır. Bu yöntem, her ülkede ve yılda ikinci basamak Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi (International Standard Classification of Occupations-ISCO) grubu için çalışanların aldığı eğitim yıllarının ortalaması ve standart sapması hesaplanarak uygulanmaktadır. Hesaplanan bu ortalama ve standart sapma, bir iş veya meslek grubunda eğitim seviyelerinin ne kadar değişkenlik gösterdiğini göstermektedir. Bu yöntem, bir meslek grubundaki bireylerin eğitim düzeylerini karşılaştırarak bireyleri aşırı eğitilmiş veya yetersiz eğitilmiş olarak tanımlamaktadır. Belirli bir meslek grubu için

hesaplanan ortalama yıl sayısı, o mesleğin gerektirdiği eğitim süresini temsil etmektedir. Bu sürenin üstünde veya altında olan bireyler, bu yönteme göre aşırı veya yetersiz eğitilmiş olarak sınıflandırılmaktadır (Hatipoğlu, 2016).

Görüldüğü gibi, aşırı eğitilmişlik olgusunun ve uyumsuz eşleşmenin ölçümü farklı yöntemlerle gerçekleştirilebilmektedir. Her yöntemin olumlu ve olumsuz yönleri var olmakla beraber yalnızca tek bir yöntemin daha doğru olduğuna ilişkin yazında bir uzlaşma söz konusu değildir.

Aşırı eğitilmişlik ve uyumsuz eşleşmenin ölçülmesine ilişkin kullanılan yöntemleri karşılaştıran bazı araştırmalar sonucunda, objektiflik açısından öncelikli yöntemin fiili eşleşme yöntemi olarak adlandırılan istatistiksel yöntem olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak istatistiksel yöntemde, gereken eğitim seviyesinin yalnızca bahse konu işlerde çalışan işgücünün niteliksel özellikleri kapsamında saptanması ve gerçek iş gerekliliklerinin dikkate alınmaması nedeniyle, aynı zamanda en problemlili yöntem olarak görülmektedir. Bazı araştırmacılar, aşırı eğitilmişlik ve uyumsuz eşleşmenin ölçümü açısından tüm yöntemlerin bileşiminin en iyi çözüm olabileceğini savunmaktadır (Kurnaz, 2015).

### **2.3 TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN GÖSTERGELERİ**

Dinamik ve gelişmekte olan bir ülke konumundaki Türkiye'deki işgücünün, tarım sektörüne olan bağımlılığın azalması ve sanayi ile hizmetler sektörünün ekonomideki payının artmasına bağlı olarak gerçekleşen dönüşüme adapte olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, işgücünün, piyasada gereksinim duyulan yeni teknik, girişimcilik ve sosyal becerileri öğrenmesi gerekmektedir. İşgücü piyasasının belirtilen yeni taleplerinin karşılanamaması durumunda, düşük katma değerli üretim faaliyetlerinden yüksek katma değerli üretim faktörlerine geçiş aşamasında meydana gelen ekonomik değer azalacaktır (ILO, 2014).

Uyumsuz eşleşmenin aşırı eğitilmişlik boyutunu makro düzeyde incelemek için özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kullanılan bir yöntem, ISCO 08 (Uluslararası Standart Meslek) ve ISCED 97 (Uluslararası Standart Eğitim) Sınıflamalarına dayanmaktadır. ISCO 08, bir işin icrası için gerekli olan nitelikler, yetenekler ve uzmanlık seviyelerini göz önünde bulundurarak meslekleri bu özelliklere dayalı olarak kategorize etmektedir. Bu bağlamda, ana meslek kategorileri ile bu kategorilere uygun nitelik düzeyleri arasındaki ilişkileri kurmayı amaçlamaktadır (Kurnaz, 2015).

Objektif bir yöntem olarak kullanılan bu yaklaşım, ISCO 08 (Uluslararası Standart Meslek) sınıflandırmasının ilk basamağında yer alan ana meslek gruplarını üç ayrı kategoriye böler. Daha sonra, ISCED 97 (Uluslararası Standart Eğitim) sınıflandırmasına dayalı olarak her kategoriye bir eğitim düzeyi atanır. Bu sayede, her kategoride toplanan mesleklerin genel özellikleri dikkate alınarak, bu mesleklerde çalışmak isteyen kişilerin sahip olmaları gereken eğitim düzeyleri belirlenir. Bu yöntem, ISCO 08 ve ISCED 97 sınıflandırmalarını kullanarak ana meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında yapılan eşleştirmeleri ayrıntılı bir şekilde düzenler. Tabloda, ISCO sınıflandırmasının içinde tanımlanan ana meslek grupları, 4 farklı nitelik düzeyi ve buna bağlı olarak ISCED sınıflandırmasına göre oluşturulan 3 temel eğitim düzeyi ile ilişkilendirilmiştir (Hatipoğlu, 2016).

Tablo 3: ISCO ve ISCED Sınıflandırmalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Düzeyi Eşleştirmeleri

ISCO 08 Ana Meslek	Mesleki Nitelik Düzeyi	Gerekli Eğitim Düzeyi
1 – Yöneticiler	Yüksek Nitelikli İşler	Yükseköğretim (ISCED 5-6)
2 – Profesyonel Meslek Mensupları		
3 – Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları		
4 – Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Düşük Nitelikli İşler	Ortaöğretim (ISCED 3-4)
5 – Hizmet ve Satış Elemanları		
6 – Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	Nitelikli İşler	
7 – Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar		
8 – Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar		
9 – Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Niteliksiz İşler	Temel Eğitim-İlköğretim (ISCED 1-2)
0 - Silahlı Kuvvetler dâhil değildir.		

Kaynak: ILO (2013);Global Employment Trends For Youth, A Generation At Risk, Geneva, 2013 Aktaran İşıl Kurnaz.

Normatif yöntem (ISCO-08 temel alınarak) işin ana meslek gruplarına üç farklı kategoriye ayrılmasıyla başlar. Her bir kategori için Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (ISCED-97) ile uyumlu bir eğitim seviyesi belirlenir. Bu sıralama şu şekildedir (ILO, 2014):

- İlk üç ana grup için ISCED seviye 5 ve 6 belirlenmiştir.
- 4 ile 8 arasındaki ana gruplar için ISCED seviye 3 ve 4 belirlenmiştir.
- 9.ana grup için de ISCED seviye 1 ve 2 belirlenmiştir.

Objektif yöntemle yapılan analizde, ana meslek gruplarında çalışan bireylerin, kendi meslek grubunun gerektirdiği eğitim düzeyine uygun olması durumunda uygun şekilde eşleştiği kabul edilirken, farklı bir eğitim düzeyine sahip olmaları durumunda uyumsuz olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda, bir kişi, çalıştığı meslek grubunun gerektirdiği mezuniyet seviyesinin üzerinde (veya altında) bir eğitim düzeyine sahipse aşırı (veya yetersiz) eğitilmiş



olarak sınıflandırılır. Örneğin, büro elemanı olarak çalışan bir kişi üniversite mezunu ise bu kişi aşırı eğitilmiş kabul edilirken, bir mühendis pozisyonunda çalışan bir kişi ortaokul mezunu ise bu kişi yetersiz eğitilmiş olarak kabul edilmektedir (Kurnaz, 2015).

Türkiye’de, aşırı eğitilmişliğin oranının belirlenmesine ilişkin gerçekleştirilen bir çalışma (Kurnaz, 2015), iki farklı yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir: objektif ölçüm yöntemi ve subjektif ölçüm yöntemi. Bu çalışma, hem ISCO 08 hem de ISCED 97 sınıflandırmalarından yararlanmış ve aynı zamanda saha araştırmasıyla yükseköğretim mezunu çalışanların kendi beyanlarına dayalı subjektif bir ölçüm yöntemi uygulamıştır.

TÜİK verileri ışığında objektif yöntemle hesaplamaya dayalı en kapsamlı ve doğrudan işverenler ile görüşülerek 2014 yılında bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda, 2014 yılı itibari ile Türkiye işgücü piyasasında 15-64 yaş grubundaki yükseköğretim mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranının yüzde 32.6; 15-24 yaş grubundakilerin oranının ise yüzde 56.2 olduğu ortaya konulmuştur. Söz konusu çalışmada, saha araştırmalarıyla elde edilen bulgular, araştırma alanındaki firmalarda nitelik uyumsuzluğunun oranının yüzde 36.4 olduğunu göstermektedir. Aynı araştırma kapsamında, beceri uyumsuzluğunun ise yüzde 66.8 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, iki farklı uyumsuzluk türünün işgücü piyasasında yaygın olarak karşılaşıldığını göstermektedir. Yükseköğretim mezunlarının hem nitelik uyumsuzluğu hem de beceri uyumsuzluğu sorunlarıyla karşı karşıya olduğu göz önüne alındığında, bu çalışmanın işgücü piyasasındaki nitelik ve beceri uyumsuzluğunun bir arada yaşandığı hipotezini desteklediği söylenebilir. Bu sonuçlar, işgücü piyasasındaki uyumsuzluğun, işverenlerin istedikleri niteliklere ve becerilere sahip çalışanları bulmakta yaşadıkları zorlukları yansıtmaktadır (Kurnaz, 2015).

Hacettepe Üniversitesi Avrupa Birliği Ofisi tarafından Avrupa Komisyonu'nun desteklediği “HEGESCO” adlı proje çalışması, yükseköğretim mezunları üzerine gerçekleştirilen bir araştırmayı içermektedir. Bu proje çalışması, Türkiye'nin de dâhil olduğu beş ülkeyle ilgili verileri diğer ülkelerle karşılaştırılabilir bir şekilde üretmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma kapsamında, üniversite mezunlarının eğitimsel süreçten işgücüne geçiş süreçlerine kadar olan mevcut durumları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Aynı zamanda, eğitim altyapısının işgücü piyasası ve istihdam üzerindeki etkileri, mezunlar, yöneticiler, öğretmenler ve eğitim kurumları gibi tüm ilgili taraflar tarafından araştırılmıştır. Bu çalışma

ayrıca lisans ve yüksek lisans eğitimi sonucunda kazanılan yeterlilikleri de incelemeyi hedeflemiştir ([https://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire\\_Turkish.pdf](https://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_Turkish.pdf)).

Avrupa genelinde 20'den fazla ülkede gerçekleştirilen ve toplam 70.000 yükseköğretim mezununu içeren bir araştırmada, Türk mezunların yeterlilikleri ile mevcut işleri arasındaki uyuma ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- Mezun olanların %30'u, ISCO (Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması) kriterlerine göre yükseköğretim gerektirmeyen mesleklerde çalışmaktadır.
- Mezun kişilerin %38'i, çalıştıkları işin eğitim aldıkları alana tam olarak uyduğunu hissetmektedir.
- Mezun bireylerin %11'i, çalıştıkları işin yükseköğretim diploması gerektirmediğini düşünmektedir.
- Mezunların %30'u, sahip oldukları becerilerin mevcut işlerinde yeterince kullanılmadığını hissetmektedir.

Bu sonuçlar, Türkiye'nin yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasında nitelik ve beceri uyumsuzluğu yaşaması açısından, araştırmaya katılan 20 ülke arasında en kötü eşleşmeye sahip olan beş ülke içinde yer aldığını göstermektedir. Araştırma sonuçları, işgücü piyasasında en azından %30'luk bir kesimin niteliklerine ve becerilerine uygun olmayan işlerde istihdam edildiğine işaret etmektedir. Bu veriler, Türkiye'de yükseköğretim sisteminin işgücü piyasası talepleriyle uyumsuz olduğunu ve işgücü piyasasının bu nitelikli işgücünü verimli bir şekilde kullanamadığını göstermektedir. Bu durum, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluğun ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır (Alpaydın, 2013).

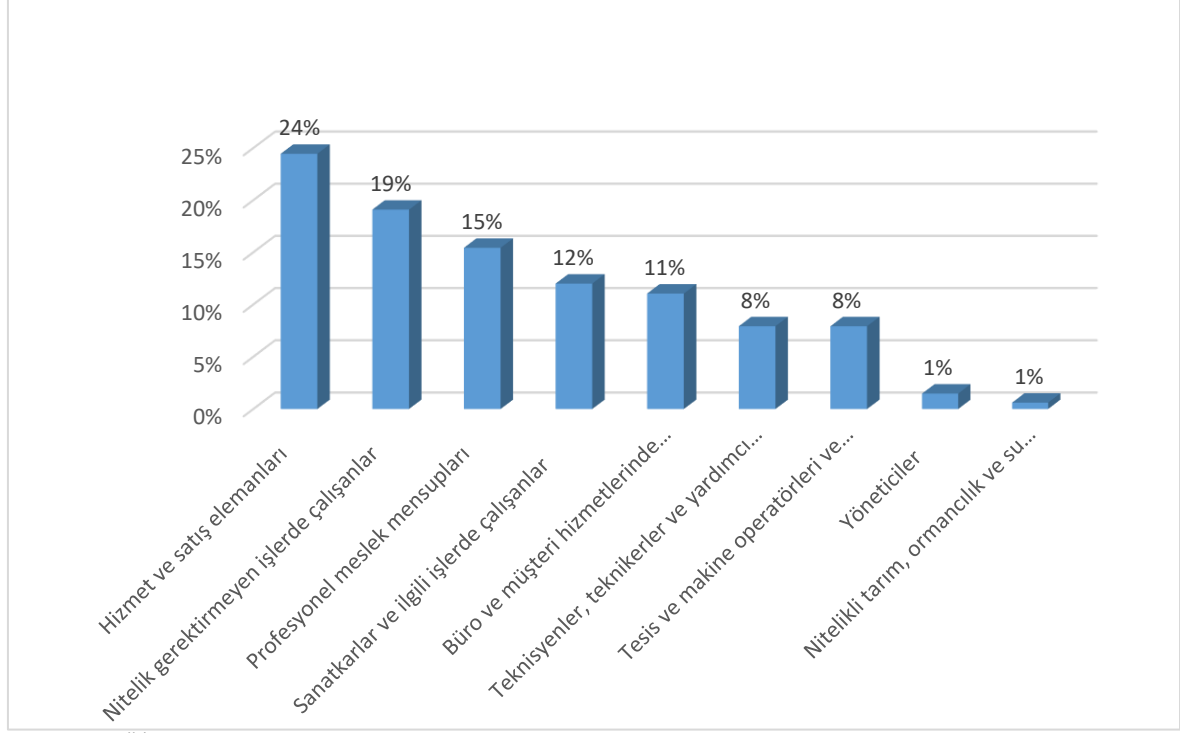
Çalışma bulguları ışığında, Türkiye'de yükseköğrenimli işgücündeki nitelik ve beceri uyumsuzluklarının asıl sebeplerinin; hangi yükseköğretim programı mezunlarına gelecekte ne kadar gereksinim duyulacağına ilişkin verilerin olmaması, yükseköğretim programlarının kapasitelerinin emek piyasası taleplerine duyarsız biçimde belirlenmesi, yükseköğretim sistemi ile iş dünyası arasındaki ilişkinin ve diyalogun yeterli olmaması nedeniyle eğitim programlarında kazandırılan becerilerin iş dünyasının gereksinimleri ile uyumunun sağlanamaması, olduğu belirlenmiştir (Alpaydın, 2013).

Uyumsuzluğun boyutları göz önüne alındığında, Türkiye'de ulusal düzeyde, ekonominin insan gücü ihtiyaçlarına göre fazla veya eksik olduğu konusunda yeterli veri eksikliği bulunmaktadır. Ancak, işverenler, yükseköğretim yöneticileri, mezunlar ve diğer sosyal taraflar üzerinde yapılan çalışmalar, uyumsuzluğun mahiyeti ve sonuçları hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, hem yükseköğretimin çeşitli bölümlerinden mezun olan bireylerin sayılarının bazı alanlarda taleple önemli ölçüde uyumlu olmadığını, hem de genel olarak mezunların önemli bir bölümünün genel beceriler bakımından yeterli görülmediğini ortaya koymaktadır (Alpaydın, 2013).

Gelişmekte olan ülke konumundaki Türkiye gibi ülkelerin bazılarında, bir yandan gittikçe daha kırılğan hâle gelen ekonomik yapı nedeniyle eğitilmiş genç nüfusta yüksek işsizlik oranları görülürken; diğer yandan, işverenler nitelikli işgücü bulmakta zorluk yaşadıklarını belirtmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler arasında görülen yüksek işsizlik paradoksunun bir nedeni de, özellikle sosyal bilimler gibi bazı eğitim alanlarından mezun bireylerin; kamu sektöründe (ücret, çalışma koşulları ve iş güvencesine bağlı olarak) iş girme eğiliminde olmalarıdır. Nitekim kamu sektöründe işe alım süreçlerinde daha çok akademik yeterlilikler esas alınmaktadır (Kurnaz, 2015).

Yüksek eğitim düzeyi ile yüksek işsizlik arasındaki paradoks, eğitim sisteminin kazandırdığı nitelikler ile işgücü piyasasının hâlihazırdaki ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğu göstermektedir. Eğitim ve yetiştirme sisteminin esas odak noktası, işgücü piyasasında gereksinim duyulan becerileri içeren bir yapıya sahip olarak genç istihdamını arttırmak olmalıdır. Bununla birlikte, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde nüfus patlaması ve eğitimin kalitesine ilişkin sorunlar büyük önem arz etmekle birlikte, sorun daha çok talep yönlüdür. Nitekim TÜİK verilerine göre, 2022 yılı itibarıyla Türkiye'de istihdam edilenlerin yüzde 42,3'ü lise altı eğitim düzeyine sahiptir. Bu bağlamda, Türkiye'de yüksek eğitilmiş işgücü açısından istihdam olanaklarının sınırlı olduğu anlaşılmaktadır (Kurnaz, 2015).

Şekil 2: 2022 Yılında Aranılan Meslek Grubuna Göre İşsizler



Kaynak: TÜİK

Şekil 2’de 2022 yılında Türkiye işgücü piyasasında işsizlerin iş aradıkları meslekler sıralanmıştır. Aranılan meslekler incelendiğinde; genellikle düşük eğitim seviyesine karşılık gelen meslek grupları olduğu görülmektedir. Nitekim “Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar” meslek grubu yüzde 19 ile ikinci sıradadır. Bu bağlamda, genel anlamda işsizlerin aradığı meslekler için üniversite mezunu olmak gerekmezken; ülkemizde her geçen gün sayısı artan üniversite mezun sayısı, oldukça fazladır.

Türkiye genelinde her yıl İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmaları, işyerlerinin mevcut durumu, çalışan sayıları, açık işleri ve gelecekteki istihdam beklentileri gibi konularda veriler toplamak ve işgücünün talep yapısını analiz etmek amacıyla düzenlenmektedir. Bu araştırmalar, yüksek eğitimli işgücünün istihdam olanaklarına dair önemli bulgular sunmaktadır (İPA,2022). Nitekim 2022 yılında gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmasında, araştırma kapsamındaki işyerlerinden alınan 387 bin 490 kişilik açık işin talep edilen eğitim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Açık işlerde talep edilen cinsiyet gruplarına bakıldığında, özellikle "Herhangi Bir Eğitim Düzeyi Aramıyorum" seçeneğinin yüzde 37,6 oranında belirtilmiş olması, işverenlerin işgücü ihtiyaçlarını belirlerken özellikle bir eğitim düzeyi gereksinimi duymadıklarını ve işi

başarılı bir şekilde yerine getirebilecek niteliklere sahip adayları daha fazla önemsediklerini göstermektedir. Başka bir deyişle, işverenler, pozisyon için gerekli olan yetenekler, deneyim ve becerilere odaklanmakta ve eğitim seviyesini işe alım süreçlerinde daha az vurgulamaktadır.

- 2 veya daha fazla istihdamlı işyerlerinde yapılan işler ile eğitim düzeyi arasındaki bağlantının düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Talep edilen eğitim düzeyine göre sıralandığında, en fazla talep yüzde 37,6 ile "Herhangi Bir Eğitim Düzeyi Aramıyorum" seçeneğindedir. Bu seçeneği yüzde 21,4 ile "Genel Lise" eğitim düzeyi takip etmektedir. Ardından yüzde 17'lik bir oranla "Lise Altı" eğitim düzeyi gelmektedir. Lisansüstü eğitim düzeyi talebi ise yüzde 0,1 ile en düşük seviyededir. Bu veriler, işverenlerin 2 veya daha fazla istihdamlı işyerlerinde işe alım süreçlerinde eğitim düzeyini dikkate almak yerine daha çok işi yapabilecek niteliklere odaklandığını göstermektedir. Bu bağlamda, lisansüstü eğitim düzeyine sahip adayların talep edilme oranının çok düşük olması dikkat çekmektedir.

- İşverenlerin açık iş talepleri cinsiyet ve eğitim düzeyi ile beraber ele alındığında; sadece kadın veya erkek işgücünü istihdam etme eğiliminde olan işverenler, herhangi bir eğitim düzeyi tercihinde bulunmamışlardır. Açık işleri için kadın işgücü tercih eden işverenler bu açık işlerin yüzde 20,3'ünde genel lise eğitim düzeyi talebinde bulunmuşlardır. Bu oran erkeklerde yüzde 17,7 olarak belirlenmiştir.

- "Herhangi Bir Eğitim Düzeyi Aramıyorum" tercihinden sonra belirli bir eğitim düzeyi olarak tercih edilen en fazla oran kadınlarda yüzde 21,2 ile "Lise Altı" seviyesinde gerçekleşmiştir. Erkeklerde ise yüzde 19,1 ile "Lise Altı" olarak belirlenmiştir.

- Kadın işgücü tercihinde daha yüksek eğitim düzeylerinin tercih edilmesi, işgücü piyasasında kadınların eğitim seviyesinin artmasıyla işgücüne katılma ve istihdam oranlarının artışı teşvik etmektedir. Nitekim kadın işgücü tercihlerine bakıldığında, yüzde 9'luk bir oranla lisans mezunlarının talep edildiği görülmektedir. Bu durum, kadınların işverenler tarafından daha yüksek eğitim düzeyine sahip olarak istihdam edilme eğiliminde olduğunu gösterir. Genel olarak bakıldığında, nitelikli kadın istihdamını tercih eden işverenlerin sayısının arttığı görülmektedir.

- Lisans ve lisansüstü mezunlarına yönelik talebin, cinsiyet ayrımı bulunmayan açık iş pozisyonlarında en yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu veri, işgücü piyasasında eğitim seviyesi yüksek olan bireyler için cinsiyet ayrımının en aza indiğini göstermektedir. Başka

bir deyişle, yüksek eğitim düzeyine sahip işgücü talebi, işgücü piyasasındaki cinsiyet farklılıklarını azaltma potansiyeline sahiptir (İPA,2022).

Özetle, hem TÜİK hem de İŞKUR tarafından gerçekleştirilen araştırmalar; eğitim düzeyi yüksek bireylerin istihdam olanaklarının sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, eğitim sistemi ile işgücü piyasası gereksinimlerinin uyumlu olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, eğitim politikalarının oluşturulmasında, işgücü piyasasındaki mevcut işler ve bu işler için ihtiyaç duyulan nitelikler esas alınmalıdır.

### **2.3.1 Türkiye’de Aşırı Eğitimlilik Konusunda Yapılan Faaliyetler**

Aşırı eğitimlilik kavramı, son zamanlarda gündeme gelen ve işgücü piyasasındaki eğitim ile istihdam arasındaki uyumsuzluğu ifade eden yeni bir kavramdır. Bu konuyla ilgili çalışmalar henüz sınırlıdır, ancak eğitim ve istihdamın ilişkisi, istihdam piyasası araştırmaları, hayat boyu öğrenme ve aktif istihdam politikaları gibi birçok bağlamda ele alınmaktadır. Özellikle Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve benzeri kuruluşlarca gerçekleştirilen çalışmalarda, Türkiye'deki beceri uyumsuzluğu sorunu ele alınmaktadır. Türkiye'de doğrudan beceri uyumsuzluğunu ele alan bir alan olmasa da, bu konuyla ilgili bazı raporlar ve çalışmaların bulunması, gelecekte aşırı eğitimlilik sorunlarının daha fazla dikkate alınacağını göstermektedir (Hatipoğlu, 2016).

PISA (Uluslararası Öğrenci Başarısını Belirleme Programı), 15 yaş grubundaki öğrencilerin, zorunlu eğitim sonunda günümüz bilgi toplumunda karşılaşılabilecekleri durumlara ne ölçüde hazırlandıklarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen bir programdır. Türkiye, 2003 yılında PISA'ya katılmıştır ve bu program, 2000 yılından bu yana uygulanmaktadır. PISA, öğrencilerin sadece müfredatta yer alan bilgileri değil, aynı zamanda gerçek dünyada kullanabilecekleri bilgi ve becerileri ölçmeyi amaçlamaktadır. Öğrencilerin düşünme, akıl yürütme, okuma ve matematik becerilerini gerçek dünya sorunlarına uygulama yeteneklerini değerlendirmektedir. Aynı zamanda fen ve matematik kavramlarını kullanarak etkili bir iletişim kurma yeteneklerini de ölçmektedir (PISA, 2012).

PISA sonuçlarına göre Türkiye'nin diğer OECD ülkelerine kıyasla öğrencilerinin bilgiyi kullanabilme becerisinde geride olduğu belirtilmektedir. Bu sonuçlar, öğrencilerin analitik düşünme yeteneklerinin geliştirilmesinde bazı zorluklar yaşandığını göstermektedir. Türkiye'deki öğrencilerin sadece üçte birinin bilgiyi yorumlama düzeyinde olduğu, üçte birinin ise daha temel formül ve çıkarımlar yapabilme düzeyinde olduğu görülmektedir.

Ayrıca, PISA sonuçlarına göre Avrupa Birliği ile ve OECD ülkelerinde bulunan talebelerin analitik düşünme açısından daha çok beceriye sahip oldukları ve üst düzeyde performans sergiledikleri ifade edilmektedir. Bu durum, Türkiye'nin genç nüfusunun temel becerilerin kazandırılması konusunda bazı zorluklarla karşılaştığını ve özellikle matematik ve fen bilgisi alanlarında iyileşme gerektiğini göstermektedir. PISA sonuçlarının matematik ve fen bilgisi konularında üst sıralarda bulunan ülkelerin Küresel İnovasyon Endeksi'nde de üst sıralarda olmalarıyla ilişkilendirilmesi, eğitim kalitesinin ülkenin yenilikçilik ve rekabet gücü üzerindeki etkisine işaret edebilir (Hatipoğlu, 2016).

PIAAC (Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı), OECD tarafından gerçekleştirilen ve dünya çapında bir itibar projesi olarak kabul edilen bir araştırmadır. Bu program, 21. yüzyılda daha nitelikli bir işgücüne sahip olma ve bu hedefi gerçekleştirmek için karşılaşılabilecek güçlükleri anlamayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, Avrupa'daki çalışma çağındaki nüfusun beceri düzeyi hakkında önemli veriler sunmaktadır. PIAAC, 15-65 yaş aralığındaki yetişkin nüfusun okuma-yazma, matematiksel beceriler ve problem çözme yetenekleri gibi becerilerini ölçmeyi hedeflemektedir. Bu program, eğitim sistemlerinin uzun vadeli etkilerini değerlendirmek ve eğitim ile elde edilen beceriler arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılan veriler sunmaktadır. PIAAC, katılımcı tüm ülkelerde 15-65 yaş aralığındaki yurttaşlara anketler ve farklı testler uygulayarak gerçekleştirilmektedir. Bu anketler, özellikle okuma, yazma, problem çözme, sayısal ve bilişim becerilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu sayede katılımcıların örgün eğitim düzeyleri ve öğrenim durumlarına göre sahip oldukları becerileri ortaya çıkarmaktadır. PIAAC, Türkiye gibi ülkelerin katıldığı PISA'nın devamı niteliğindedir. Ancak PIAAC, genellikle yetişkinlerin becerilerini ölçmeye yönelik olup, işgücü piyasasındaki beceri düzeylerini değerlendirmek ve eğitim politikalarını şekillendirmek için kullanılan önemli bir kaynaktır. Bu program, eğitim ve istihdam alanında politika oluşturuculara ve araştırmacılara değerli veriler sunmaktadır (Hatipoğlu, 2016).

Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki etkinliğin önemi 10.Kalkınma Planında da yer almıştır. Nitekim “Nitelikli İnsan” ve “Güçlü Toplum” anlayışıyla oluşturulan 10. Kalkınma Planı hayat boyu öğrenmenin, Türkiye'nin kalkınması için en önemli faktörlerden birisi olduğunu vurgulamakta ve planda *“Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum; hayat boyu öğrenme perspektifinden hareketle iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, girişimcilik kültürünün benimsenmesi, mesleki ve teknik*

*eğitimde okul-işletme ilişkisinin orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonlarını dikkate alacak biçimde güçlendirilmesi yoluyla artırılabacaktır.” İfadesi aracılığıyla eğitim ile istihdam eğitim-istihdam bağlantısının güçlendirilmesi gerektiği ve beceri tahminlerinin önemi vurgulanmıştır (10.Kalkınma Planı).*

İşgücü piyasasında talep edilen becerilerin ve girişimcilik kültürünün geliştirilmesi, bir ülkenin sürdürülebilir kalkınması ve uluslararası rekabetçiliği için kritik bir faktördür. Meslekî eğitim aracılığıyla geliştirilen becerilerin iş dünyasının gereksinimlerini karşılaması için, yeterliliklerin düzenli bir şekilde güncellenmesi gerekmektedir. 10. Kalkınma Planı, bu güncellemelerin hayat boyu öğrenme perspektifi dâhilinde gerçekleştirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir (Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2014-2018)).

Son olarak 10.Kalkınma Planında, ulusal yeterlilik çerçevesi oluşturulmak suretiyle eğitim ve öğretim programlarının ulusal meslek standartlarına göre güncellenmesi gerektiği ve önceki öğrenmelerin tanınmasını içeren, öğrenci hareketliliğini destekleyen ulusal ve uluslararası geçerliliğe sahip diploma ve sertifikasyon sisteminin geliştirileceği ifade edilmektedir (10.Kalkınma Planı).

Türkiye’de işgücü piyasasının özellikleri ve ihtiyaçlarına uygun olarak 2009 yılından itibaren istihdama yönelik kapsamlı bir strateji geliştirme çabaları sürdürülmüş ve 2014-2023 dönemini kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi oluşturulmuştur. Bu strateji, işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesini, orta ve uzun vadede ekonomik büyümenin istihdama katkısının artırılmasını ve işsizlik sorununun kalıcı bir şekilde ele alınmasını amaçlamaktadır. *“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan bu strateji kapsamında; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olmak üzere dört temel politika eksenini ele alınmaktadır”* (<http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>).

Ulusal İstihdam Stratejisi'nin odak noktalarından biri olan eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, Türkiye'nin işgücü piyasasındaki ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilmesi ve istihdamı artırabilmesi için kritik bir adımdır. Bu doğrultuda stratejinin öngördüğü amaçlar ve önlemler içerisinde, *“okullaşma oranlarının artırılması, ülke genelindeki mevcut atölye, laboratuvar, donanım ve teçhizatın ortak ve daha etkin kullanımını sağlayacak hayat boyu öğrenme merkezlerinin kurulması, mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdamının*



*desteklenmesi, meslek yüksekokullarının yapı ve işleyişinin etkinleştirilmesi, aktif işgücü piyasalarının yaygınlaştırılması ve İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi hedefleri sayılabilir” (Hatipoğlu, 2016).*

Türkiye’de eğitim ile işgücü piyasası etkinliğine ilişkin bir başka araç Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından *“ulusal meslek standartlarının oluşturulduğu, mesleki ve teknik eğitim ve öğretim programlarının bu standartlara göre hazırlandığı, işgücünün mesleki yeterliliğinin akredite olmuş ve MYK tarafından yetkilendirilmiş kuruluşlarca ölçme ve değerlendirme merkezlerinde yapılan teorik ve uygulamalı sınavlar sonucunda belgelendirildiği, alınan belgelerin ulusal ve uluslararası düzeyde kıyaslanabilirliğinin sağlandığı, hayat boyu öğrenmenin desteklendiği, formel (örgün) eğitim almadan mesleği öğrenen kişilere bilgi ve becerilerini belgelendirme imkanının verildiği ve iş dünyası temsilcilerinin sürece ilişkin tüm kararlara aktif olarak katıldığı, kalite güvencesinin sağlandığı, adil, şeffaf ve güvenilir bir sistem”* olarak tanımlanmaktadır (<https://www.myk.gov.tr/page/133>).

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin esas amacı, eğitim ile iş dünyasının nitelik talepleri arasında güçlü bir bağ kurarak Türkiye'nin küresel ekonomide rekabet edebilmesi için gereken nitelikli işgücünün etkin ve esnek bir şekilde yetiştirilmesine katkıda bulunmaktır. Bu sistemin önemli özelliklerinden biri, hayat boyu öğrenme kavramını benimsemesidir. Bu bağlamda, Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi aşağıdaki önemli amaçları taşımaktadır. Becerilerin belgelendirilmesi, bireyler açısından farklı meslekler veya sektörler arasında yatay ve dikey geçişlerin sağlanması, bireylerin sektörde ve icra ettiği meslekte ortaya çıkan yeni gelişmeleri esnek bir şekilde mesleğine yansıtabilmesi ve bunu belgelendirebilmesi gibi imkânlar sağlanması amaçlanmaktadır (<https://www.myk.gov.tr/page/133>).

### **2.3.2 İŞKUR Tarafından Yürütülen Faaliyetler**

İŞKUR'un esas görevlerinden birisi; *“İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak”* tır (Türkiye İş Kurumu Kanunu). Bu bağlamda İŞKUR tarafından yürütülen İşgücü Piyasası Araştırması, işyerlerinin güncel durumları, çalışan sayıları, açık işleri, geleceğin meslekleri, istihdam beklentileri ve temininde güçlük çekilen meslekler gibi konularda önemli verileri derleyerek sunmaktadır. 2022 yılında gerçekleştirilen ankette işverenlere, çalışanlarında gördükleri beceri

eksiklikleri ve istihdam artış veya azalış beklentilerinin sebepleri sorularak işgücü piyasasına yönelik gerçekleştirilen analizlerin kapsamı genişletilmiştir (İPA, 2022).

İşgücü Piyasası Araştırması, işgücü piyasasının özellikleri ve ihtiyaçlarına ilişkin bilgi akışını sağlamaktadır. Elde edilen bilgiler, işgücü piyasasına ilişkin oluşturulacak politika ve programlara zemin oluşturmaktadır. Bir başka deyişle, işgücü piyasasının aktörleri olan işverenlerin beklentilerine yanıt verebilecek programların oluşturulmasına kaynak teşkil etmektedir. Böyle olunca, İŞKUR tarafından gereksiz ve ihtiyaç duyulmayan programların açılmamasını ve dolayısıyla kaynakların israfının önlenmesini sağlamaktadır. Bir başka anlatımla, İşgücü Piyasası Araştırması sonucunda elde edilen bulgulara bağlı olarak oluşturulan kurs ve programlar, kamu kaynağının etkin kullanılmasını sağlamaktadır.

İŞKUR tarafından il düzeyinde ve ulusal düzeyde yılda bir kez gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması dışında Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ölçütlerine uygun olarak ülke genelindeki açık iş oranını tespit etmek amacıyla Türkiye genelinde yılda dört kez Açık İş İstatistikleri Araştırması da gerçekleştirilmektedir. Hem İşgücü Piyasası Araştırması, hem de Açık İş İstatistikleri Araştırmalarına ilişkin raporlar yayımlanmaktadır. Böylece, işgücü piyasasının tüm paydaşları için son derece önemli olan; işgücü piyasasındaki mevcut istihdam durumu, açık işler, temininde güçlük çekilen meslekler, gelecekteki istihdam değişimleri, geleceğin meslekleri ve açık iş bulunan mesleklerde istenen beceriler gibi bilgiler işgücü piyasasındaki tüm paydaşlar tarafından izlenebilmektedir.

Araştırmalar dışında “İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar düzenlenmektedir” (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/>).

Aktif işgücü programları ile amaçlanan; işgücü piyasasında işverenler ve iş arayanlar açısından doğru işçi ve doğru işin elde edilmesine zemin hazırlamaktır. Nitekim işbaşı eğitim programları aracılığıyla; iş arayanların iş tecrübesi kazanması ile işverenlerin ihtiyaç duydukları işgücünü yetiştirmesi sağlanmaktadır (<https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/aktif-igucu-hizmetleri/>).

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen “iş ve meslek danışmanlığı; işgücü piyasasının temel aktörleri olan iş arayanlar, işverenler ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış bütünsel danışmanlık hizmeti sunulması faaliyetleridir. Bu hizmetler kapsamında; ortaöğretim ve yükseköğretim öğrencilerinin kariyer planlamasına, kişisel özelliklerini göz önüne alarak en uygun mesleği seçmelerine; İŞKUR’a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine destek olunmakta, İŞKUR tarafından yürütülen aktif ve pasif işgücü programlarına yönlendirilmekte; işverenlerin de bağlı oldukları mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri sağlanmakta, firma verimliliğini ve istihdamını artırmasına destek olunmakta ve nitelikli işgücü temini gibi talepleri karşılanmaktadır” (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/>).

“İş ve Meslek Danışmanlarının, İŞKUR’a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve ayrıca öğrencilere daha etkin hizmet verebilmeleri amacıyla her bir danışmana iş arayan, işveren ve okul portföyü atanması ve danışmanların bu hizmeti portföy yönetimi yoluyla sunmaları, böylece her işsiz, işverenin ve okulun bir danışmanı olması sağlanmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetiyle, kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelik ve şartlar karşılaştırılarak bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçilen meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmektedir” (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/>).

Mesleki Yönelim Bataryası gibi araçlar, iş ve meslek danışmanlarına iş arayan bireylerin yetenekleri, ilgi alanları ve mesleki yeterlilikleri hakkında daha fazla bilgi edinmelerine yardımcı olur. Bu araçlar, işgücü piyasasına girmek isteyen veya kariyerlerini yönlendirmek isteyen bireylerin daha bilinçli kararlar alabilmelerine olanak sağlar. Mesleki Yönelim Bataryası, iş ve meslek danışmanlarının bireylerin potansiyel meslek alanlarını ve uygun eğitim yollarını belirlemelerine yardımcı olur. Ayrıca, işgücü piyasasında talep edilen becerileri belirlemek ve işverenlerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermek amacıyla kullanılabilir. Bu tür araçlar, iş ve meslek danışmanlarına ve iş arayanlara kariyer planlamasında ve işe yerleştirmede önemli veriler sunar (Hatipoğlu, 2016).

Son olarak İŞKUR’un üniversite öğrencilerine yönelik “İŞKUR Kampüs” faaliyetleri bulunmaktadır. İŞKUR Kampüs ile bireysel/grup halinde öğrencilere yüz yüze danışmanlık

hizmeti verilmekte ve öğrencilere işgücü piyasası, kurum faaliyetleri, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, Avrupa Birliği düzleminde iş arama ile “Europass CV Oluşturma” gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmaktadır (İŞKUR, 11. Genel Kurul Raporu).

Görüldüğü gibi, İŞKUR tarafından işgücü piyasasına yönelik gerçekleştirilen ülke genelini kapsayan bir araştırmalar ve aktif işgücü piyasası programları bulunmaktadır. Araştırmalar ve programlar ile amaçlanan; işgücü piyasasının gereksinimlerini doğru bir şekilde tespit etmek ve bu gereksinimleri karşılayabilecek doğrultuda programlar düzenlemektir. Bir başka anlatımla, işgücü piyasası aktörlerinden olan işçi ve işverenler açısından ihtiyaç duyulan unsurların yerine getirilmesini sağlamaktır.

Çalışmanın bu bölümünde, aşırı eğitimsizlik olgusunun işgücü piyasasına etkileri değerlendirilmiş olup, Türkiye işgücü piyasasında aşırı eğitimsizlik olgusunun göstergeleri ve etkileri ortaya konulmuştur.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSU KAPSAMINDA SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİ

Bu bölümde işgücü piyasasında önemli bir sorun olarak görülen aşırı eğitimsizlik olgusuna ilişkin; Almanya, ABD ve İngiltere ülkelerinin mevcut durumları ortaya konularak, uygulamaya koydukları faaliyetler incelenecektir. Almanya’da, aşırı eğitimsizlik olgusunun olumsuz etkilerini azaltan; teorik eğitimi pratik uygulama ile birleştiren ve lisans diplomalı çıraklığa dayanan Dual Yükseköğretim Programları başarılı bir şekilde uygulanmaktadır. ABD’de ise benzer bir yaklaşımla okul ortamındaki bilgilerin gerçek ortamda uygulanmasına yönelik Toplum Temelli Öğrenme Türleri işgücü piyasasına olumlu etkiler sağlamaktadır. Son olarak İngiltere’de eğitim kalitesi başta olmak üzere toplam kalite yöntemi yaklaşımı ile oluşturulan Eğitim Uzmanlığı Çerçevesi uygulaması başarı ile uygulanmaktayken, aynı zamanda Almanya’daki lisans diplomalı çıraklık anlayışı da benimsenmektedir. Bu bağlamda, belirtilen ülkelerin tercih edilmesinin nedeni; aşırı eğitimsizliğin olumsuz etkilerine karşın iyi uygulama örnekleri geliştirmiş olmalarıdır.

#### 3.1 ALMANYA

Aşırı eğitimsizliğin, Almanya işgücü piyasasında sınırlı bir etkiye sahip olduğu yapılan çalışmalar neticesinde görülmüştür. İşgücü piyasasındaki mevcut işlerin gerektirdiği eğitim düzeyi ile işgücünün sahip olduğu eğitim düzeyi birbirine yakındır. Bu bağlamda, işgücü piyasasında işler ile işgücü arasında uygun eşleşmenin yaygın olduğu ifade edilebilir. Ancak sınırlı olan aşırı eğitimsiz olma durumu değerlendirildiğinde, erkeklerden çok kadın işgücünde görülen bir durum olduğu araştırmalara bağlı olarak tespit edilmiştir (Daly, Büchel, & Duncan, 2000).

Bir araştırma neticesinde Almanya’da aşırı eğitimsizlik oranının; Fransa, Portekiz ve İsviçre ülkeleriyle benzer şekilde yüzde 20’den daha az olduğu tespit edilmiştir (Verhaest & Velden, 2012). Diğer yandan, 1991 yılında Franz tarafından Almanya işgücü piyasasına dair gerçekleştirilen araştırma sonucunda; firmaların aşırı eğitimsiz kişileri işe alma konusunda, düşük iş tatmini ve işten ayrılmalara yol açabileceği düşüncesiyle çekimser kaldıklarını ortaya koymuştur (Büchel, 2000). Daha açık bir anlatımla, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime ve niteliğe sahip kişilerin; yaptıkları işten memnun olma düzeyleri daha düşük ve

işten ayrılma olasılıkları daha yüksektir. Bu durum, daha önce de belirtildiği gibi, düşük verimlilik ve işgücü devir oranının artması gibi olumsuzluklar nedeniyle firmalar tarafından istenmeyen bir durum olarak görülmektedir.

Almanya’da aşırı eğitilmişliğin sınırlı bir etkiye sahip olmasının ve işgücü piyasasında uygun eşleşmenin ağırlıkta olmasının temelinde; uygun eşleşmenin sağlanması adına gerçekleştirilen önemli uygulamalar yer almaktadır. Nitekim söz konusu uygulamalar, eğitimden iş hayatına geçişi kolaylaştırmakta ve işgücünün, işgücü piyasası ile uyumunu artırmaktadır.

Dual Yüksek Öğretim Programları, Almanya’da üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına uyumunu arttıran önemli bir uygulamadır. Programın temeli, eğitimden iş hayatı geçişi kolaylaştırmak ve gençlerin mesleki tecrübe kazanmasına dayanmaktadır. Bu bağlamda, gençlerin okuldan iş hayatını geçişini kolaylaştıran, öğrenme ile çalışmayı bütünleştirerek yapılacak işlere ilişkin beceriler kazandırılmasına dayanan çıraklık uygulaması, önemli bir yer tutar. Çünkü çırakların, benzer eğitim alanlara göre; daha güçlü temel beceriler edindikleri, daha yüksek ücret elde edebildikleri, işsiz kalma sürelerinin daha kısa olduğu ve daha iyi iş ile kariyer fırsatlarına sahip olduklarını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Kuczera, 2017).

Çıraklık uygulaması esas olarak işgücü piyasasına giriş amacıyla tasarlanmış olsa da, birçok ülkede aynı zamanda daha yüksek eğitim düzeylerine geçişi de sağlamaktadır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, çıraklık uygulamasının eğitime devam etmeyi sekteye uğratmadığı; aksine daha yüksek eğitim düzeylerine ilişkin bir yol haritası görevi gördüğüdür (Kuczera, 2017).

Eğitimden iş hayatına geçişin başarıyla gerçekleştirildiği ülkelerden biri olan Almanya’da bu geçiş, diğer birçok ülkenin aksine aşağıdan yukarıya gelişen talepler doğrultusunda şekillenmektedir. Eğitimden iş hayatına geçiş sürecinde başat rol oynayan dual mesleki eğitim (çıraklık), sanayileşme döneminden bu yana diğer ülkelerdeki örneklerine kıyasla daha çabuk kurumsallaşmış ve belirli standartlara erişmiştir. 1969 yılında çıkarılan Mesleki Eğitim Kanunu ile işverenlerin, sendikaların, odaların ve kamunun eşit temsil edildiği o dönemde benzeri olmayan yasal düzenleme ilk kez Almanya’da yapılmıştır. İşgücü piyasasının paydaşları olan; işverenler, odalar ve işçi sendikaları arasındaki mesleki eğitimin yürütümüne, ders programlarının oluşumuna, eğitimcilerin belirlenmesine dair süreç,

güncelliğini sürekli muhafaza edebilen bir dual mesleki eğitim sistemini ortaya koymuştur (Coşar, 2020).

Dual mesleki eğitim, 1970'lerin başında başlamıştır. 1960'larda ve 1970'lerde Almanya genelinde birçok yeni okul açılmış ve inşa edilmiştir, bu da lise mezunlarının sayısında artışa yol açmıştır. Yeni lise mezunlarının çoğunun da okumak istemesi, üniversitelere ve yeni kurulan teknik kolejlere büyük bir akına neden olmuştur. Öğrenci sayısındaki bu ani artış, öğrencilerin ve yeni mezunların ihtiyaçlar doğrultusunda yetiştirilip yetiştirilmediği sorusunu gündeme getirmiştir. Öte yandan şirketler, nitelikli genç personel sıkıntısı olabileceğinden ve şirketlerin artık uygun çalışan bulamamasından endişe duymuşlardır ( <https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/entwicklung-geschichte-statistik/>).

Bu düşüncelerden yola çıkılarak, akademik eğitim ile uygulamalı eğitim fikrini birleştiren ve "Stuttgart Modeli" olarak adlandırılan meslek akademileri, 1972 yılında kamuoyuna sunulmuştur. Bu fikirle 1974 yılında Stuttgart ve Mannheim'da ilk profesyonel akademiler kurulmuş ve ikili çalışmaların pilot çalışması başlatılmıştır. Söz konusu pilot çalışma olumlu sonuçlar verdiği için 1982'de eyalet parlamentosu tarafından meslek akademileri eğitim sistemine sıkı sıkıya bağlanmıştır. Son olarak 2009 yılında öncü federal eyalet Baden-Württemberg bir sonraki belirleyici adımı atmış ve böylece federal eyaletteki tüm meslek akademileri, yeni oluşturulan Baden-Württemberg Cooperative State University'ye devredilmiştir. Böylece, ikili eğitim programlarının mezunları artık akademik bir derece, yani çoğu durumda uluslararası kabul görmüş lisans derecesi alabilir hâle gelmişlerdir. Bugün, tüm federal eyaletlerde, şirketlerdeki pratik dönemler ile üniversitelerdeki (veya bazı durumlarda hala meslek akademilerindeki) teorik aşamaların verimli bir kombinasyonunu sunan ikili kurslar vardır ( <https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/entwicklung-geschichte-statistik/>).

Almanya'da uygulanan dual programları 4 ana başlıkta ele almak mümkündür ( <https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/entwicklung-geschichte-statistik/>):

- **Eğitime Entegre Edilmiş Dual Yükseköğretim Programları (ausbildungsintegrierende duales Studium):** Eğitimle bütünleştirilmiş ikili çalışma programı, aday öğrencilerin çoğu tarafından tercih edilen ve aynı zamanda en iyi bilinen çalışma modelidir. Lisans derecesi ile aynı zamanda, üniversitenin ortak bir şirketinde çıraklık eğitimini tamamlamaya dayanmaktadır. Adından da anlaşılacağı gibi, eğitimin



çalışma dönemine entegre edildiği bu kurslar, Sanayi ve Ticaret Odası tarafından Mesleki Eğitim (çıraklık) Diploması verilen ve resmi olarak tanınan eğitim programlardır. Söz konusu programları tamamlayanlar; hem lisans diploması almakta, hem de uygulama bilgisini gösteren çıraklık diploması almaktadır. Böyle olunca, teorik ve uygulamalı eğitimi bütünleştiren program mezunları, işgücü piyasasına uyum konusunda avantajlı hâle gelmektedir.

- **Uygulamaya Entegre Edilmiş veya İşbaşı Eğitimi İçeren Dual Yükseköğretim Programları (Praxisintegrierendes bzw. kooperatives duales Studium):** Eğitime entegre edilmiş ikili çalışmaya benzer şekilde yapılandırılmış program, mesleki bir eğitimin tamamlanmaması yönüyle farklılık arz etmektedir. Daha açık bir anlatımla, programı tamamlayanlara çıraklık diploması verilmemektedir; çünkü programa alınanlar çırak olarak değil, stajyer veya normal bir çalışan statüsünde alınmaktadır. Programda, işbaşı eğitim unsurları ön plana çıkmaktadır.

- **Çalışılan İşe Entegre Edilmiş Dual Yükseköğretim Programları (Berufsintegrierendes duales Studium):** Program, Hâlihazırda bir işi olan ve çalışan kişilere yöneliktir. Programa katılanlar, iş hayatının yanı sıra eğitimlerinde de devam etmek isteyenlerden oluşmaktadır. Program sayesinde çalışan diploma elde etme imkânı elde ederken; firmalar da yüksek becerili çalışanlar kazanma olanağına sahip olmaktadır. Bu amacın gerçekleşebilmesi adına firmalar; çalışanın ders ve iş programı dengesini sağlamakta ve ders zamanları da işte geçen süre gibi kabul edilmektedir.

- **Çalışanlar için Uygulamaya Eşlik Eden Meslek Dışı Dual Yükseköğretim Programları (Berufsbegleitendes / praxisbegleitendes duales Studium):** Program, yarı zamanlı bir kursa benzer şekilde yapılandırılmıştır. "Normal" yarı zamanlı eğitimden farkı, işverenin de burada açık bir şekilde yer almasıdır. İşverenler, izin vererek veya ek fon sağlayarak öğrencileri desteklemektedir. Ancak program katılımcısı; derslerden dolayı tamamlamadığı haftalık çalışma süresini, başka gün ve zamanlarda tamamlamakla yükümlüdür.

Yukarıda dört türünden bahsedilen Dual Yükseköğretim Programları, hem öğrenciler tarafından, hem de firmalar tarafından diğer akademik üniversitelere göre daha çok tercih edilmektedir. Bu tercihin gerekçelerini şu şekilde sıralamak mümkündür (<https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/vorteile-nachteile/#vorteile>):

- Dual Yükseköğretim Programları'nın en önemli avantajı, teorik bilgi ile uygulama bilgisini bütünleştirmesi ve bir arada sunmasıdır. Bu bağlamda, program katılımcıları eğitim ile birlikte mesleki deneyim de kazanmaktadır. Birçok lisans mezunu, kariyerlerine başlama düşüncesine ilişkin çekincelere sahipken; dual program katılımcıları en kısa sürede eğitimlerini tamamlamak isterler. Bu isteğin temel nedeni, iş hayatına ilişkin deneyim sahibi olmaları ve belirsizliklerin olmamasıdır. Öte yandan, dual programların içerdiği uygulama, sınıf ortamında elde edilen bilgilere ilişkin doğrudan pratik yapma olanağı sağlamaktadır. Bu durum, hem motive edici bir unsur olmakta, hem de mezuniyet sonrası iş görüşmelerinde adaylara avantaj sağlamaktadır.
- Eğitime Entegre Edilmiş Dual Yükseköğretim Programlarından mezun olanlar; lisans derecesine ek olarak devlet tarafından tanınan bir mesleki yeterlilik elde etmektedir.
- Dual Yükseköğretim Programlarında kural olarak, eğitim gördüğünüz veya pratik yaptığınız firma, program süresince size bir ücret ödemektedir. Bu ücretin miktarı, eğitim veya staj sözleşmesinde yer almaktadır. Sağlanan ücret desteği; öğrenim ücretleri, öğretim materyalleri, konaklama ve beslenme gibi masrafların karşılanması konusunda kolaylık sağlamaktadır.
- Firmalar, nitelikli genç yöneticiler yetiştirmek ve yetiştirilen kişileri elde tutabilmek amacıyla dual çalışma alanları sunarlar. Bu doğrultuda, eğitim süresince firmalar, önemli yatırımlar gerçekleştirir. Tüm bu çabaların nihai amacı, mezuniyet sonrası program katılımcılarını firmada tutmak ve mümkünse işe almaktır. Bu durum, IAQ tarafından Duisburg-Essen Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına da doğrulamaktadır. 2016'da anket yöntemiyle gerçekleştirilen söz konusu çalışma; ankete katılan dual program öğrencilerinin, dörtte üçünün işverenleriyle bir anlaşmaya vardıklarını ortaya koymuştur. Özetle, genellikle dual programlardan mezun olan kişilerin iş aramasına gerek kalmamakta; dual program kapsamındaki firmalarda istihdam edildikleri görülmektedir. Bu durum, dual programların önemli avantajlarından birisidir.
- Dual Yükseköğretim Programları sunan üniversiteler ve meslek akademileri, kusursuz eğitim koşulları sağlamaktadır. Öğrenme sürecinin olumlu seyredebilmesi için çalışma grupları, 10 ila 40 kişilik öğrencilerden oluşmaktadır. Bununla birlikte, dual program kapsamındaki üniversite ve meslek akademileri, donanımsal açıdan oldukça moderndir.

Tüm bunlar, gerek teorik gerekse uygulamalı öğrenmenin verimli bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır.

Görüldüğü gibi, Dual Yükseköğretim Programları, hem öğrenciler hem de firmalar açısından önemli kazanımları beraberinde getirmektedir. Öğrenciler açısından; teorik bilgi ile uygulama bilgisini birleştirme, işgücü piyasasına daha uyumlu olma, işsizlik sorunu ile karşılaşma riskinin azaltılması gibi önemli kazanımlar söz konusudur. Bir başka anlatımla, Dual Yükseköğretim Programlarına katılan öğrenciler, eğitim ile mesleki deneyimi bir arada edindikleri için istihdam edilebilirlikleri artmaktadır. Bununla birlikte, edinilen bilgilerin uygulanabilmesi ve doğrudan iş hayatında karşılığının olması, firmaları bu kişileri elde tutmaya yönelmektedir. Böyle olunca, programdan mezun olan öğrenciler, iş arama stresi veya işsizlik durumu ile karşılaşmamakta; mezuniyet sonrası hemen işe yerleşme olanağına sahip olmaktadır.

Dual Yükseköğretim Programlarını firmalar açısından değerlendirmek gerekirse; firmalar dual programları bir işe yerleştirme sistemi olarak değerlendirmektedir. Bu bağlamda firmalar, dual programlar aracılığıyla kendi istekleri ve talepleri doğrultusunda eleman yetiştirebilmektedir. Nitekim firma, normal bir üniversite mezununu işe alması durumunda, aranan niteliklerin işe alınan kişiye kazandırılabilmesi için bir eğitim ve dolayısıyla bir yatırım yapması gerekmektedir. Bu eğitim ve ayrılacak kaynak, hem maliyetlerin artmasına yol açacak, hem de istenilen verimin alınmaması durumunda ekonomik bir kayba dönüşecektir. Tüm bu olumsuz olasılıklar yerine firmalar, aradıkları niteliklere uygun elemanı yetiştirme fırsatı sağlayan Dual Yükseköğretim Programlarını tercih etmemektedirler. Dual programlar sonucu yetiştirilen elemanların, tam kapasite ve yüksek verimlilik ile çalışması, firmaların kârlılığını artıracak ve ekonomik kayıpların önlenmesini sağlayacaktır.

Dual Yükseköğretim Programlarını devlet açısından değerlendirdiğimizde devletin, dual programları diğer üniversitelere göre daha çok desteklediği görülmektedir. Bu desteğin nedeni, dual eğitim programlarının lojistik ve eğitici açısından devlete yük oluşturmaması ve çok daha ekonomik olmasıdır (Coşar, 2020).

Dual Yükseköğretim Programları işgücü piyasası açısından değerlendirildiğinde; aşırı eğitimliliğin Almanya işgücü piyasasında neden sınırlı bir etkiye sahip olduğu açıkça görülebilmektedir. Şöyle ki:

- Dual programlar sayesinde Almanya işgücü piyasasındaki gençler, teorik bilgi ile uygulama bilgisini bir arada edinme olanağı elde etmektedir. Bu durum gençlerin, doğrudan firmaların aradığı nitelikleri edinmelerini sağlamaktadır. Daha açık bir anlatımla; eğitime göre iş yaklaşımı yerine, işe göre eğitim yaklaşımı benimsenmektedir. Böyle olunca, eğitim ile işgücü piyasası birbirine sıkı sıkı bağlı hâle gelmektedir ve çalışanlar edindikleri tüm bilgileri kullanabilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar, yaptıkları işe göre aşırı eğitilmiş olmamaktadır.

- Aşırı eğitilmişliğin etkilerinden biri olan genç işsizliği, dual programlar sayesinde Almanya işgücü piyasasında sınırlı bir etkiye sahiptir. Nitekim daha öncede belirtildiği gibi dual programlara katılan öğrencilerin çoğu, mezuniyet sonrası program düzenleyici firmalarda işe yerleştirilmektedir.

- Dual programlar aracılığıyla yaygınlaştırılan çıraklık kültürü ve mesleki deneyim, genç işgücünün işgücü piyasasına uyumunu artırmakta ve istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır. Bu olumlu etkiler, çalışanlara motivasyon sağlamakla birlikte, iş tatminini de artmasını sağlamaktadır. Böyle olunca, aşırı eğitilmişliğin önde gelen etkilerinden olan işten ayrılma eğilimi ve işgücü devri, yerini işe aidiyet ve iş tatmini gibi olumlu duygulara bırakmaktadır.

- Dual programlara yatırım yapan firmalar, kendi beklentileri doğrultusunda eleman yetiştirme fırsatı elde ederken; kaynaklarını da verimli kullanma şansına sahip olmaktadır. Nitekim yetiştirdikleri çalışanlar tam kapasite ve yüksek verimlilik ile çalıştığında, firma da tam kapasite çalışmakta ve aşırı eğitilmiş kişilerin neden olduğu eksik istihdam sorunu çözülmektedir. Bununla birlikte, tam kapasite ile çalışan kişilerin iş tatmininin yüksek olmasına bağlı olarak; işten ayrılmalar da sınırlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu durum, aşırı eğitilmişliğin yol açtığı işten ayrılma eğilimini ve işgücü devrini sınırlandırmaktadır. Dolayısıyla firmanın yaptığı yatırımların boşa gitmesinin önüne geçilerek kaynak israfı engellenmekte; işten ayrılmaların yaşanması durumunda her yeni gelecek çalışana yönelik yapılacak yatırımların önüne geçilmektedir.

Özetlemek gerekirse, Almanya işgücü piyasasında teori ile pratiği birleştiren, mesleki eğitimin ve deneyimin ön planda olduğu anlayış sayesinde; aşırı eğitilmişliğin etkileri oldukça sınırlıdır. Almanya’da işgücü piyasasındaki işlerin ihtiyaçlarını içeren ve uyumsuzluktan kaynaklanan verimlilik kayıplarını en aza indirebilecek bir anlayış

egemendir. Söz konusu anlayış; bireylerin iş tatminini ve verimliliğini artırmakla beraber, firmaların insan kaynağını etkin bir şekilde kullanmalarını ve buna bağlı olarak kârlılıklarını arttırmalarını sağlamaktadır. Tüm bu kazanımlar, bir bütün olarak toplumsal refahın artışına katkı sağlamaktadır.

### 3.2 ABD

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde eğitimin halkı aydınlattığı ve toplumsal gelişmeye katkı sağladığı düşüncesiyle ebeveynler, çocuklarının daha iyi bir geleceğe sahip olacağı düşüncesiyle çocuklarını üniversite eğitimine teşvik etmektedir. Bununla birlikte, hükümet yetkilileri de benzer düşünce yapısıyla sosyal hareketliliği sağlamanın bir yolu olarak eğitimi teşvik etmektedir. Ancak eğitimin belki de en önemli rolü nitelikli işgücü yetiştirmektir. Birçok gözlemci eğitimin, ekonominin sürekli büyümesini sağlamak için gerekli nitelikli işgücünü sağlama rolünü yerine getirdiğini ileri sürmektedir (Rumberger, 1981).

1960'lı yıllarda refah düzeyinin yüksek olduğu ve ekonomik büyümenin sağlandığı bir on yıl yaşanmıştır. Bu süreçte eğitime katılımın artması nihai amaca katkı sağlayan bir dinamik olarak görülmektedir. Ancak 1970'li yıllarda gerçekleşen ekonomik durgunluk, eğitime katılımın yüksekliğini de tartışılır hâle getirmiştir. Bu süreçte dikkat çeken husus, ABD işgücü piyasasında üniversite eğitimi gerektiren işlerin sayısının, üniversite mezun sayısının gerisinde kalması olmuştur (Rumberger, 1981). Bir başka deyişle, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu üniversite mezunu kişi sayısı, mevcut mezunların sayısından daha azdır.

Nitekim aşırı eğitimlilik kavramının tanımlanması kısmında da belirtildiği üzere, Freeman 1976 yılında ilk olarak bu kavramı literatüre kazandırmış ve ABD işgücü piyasasında mezun sayısının gerekenden daha çok arttığına dikkat çekmek adına mezun enflasyonu ifadesini kullanmıştır. Bununla birlikte, yine ABD işgücü piyasasına ilişkin Sicherman tarafından gerçekleştirilen çalışma neticesinde, işgücünün yüzde 40'ının aşırı eğitilmiş, yüzde 16'sının ise yetersiz eğitilmiş olduğu tespit edilmiştir (Battu & Sloane, 2002). Görüldüğü gibi, gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, ABD işgücünün neredeyse yarısının aşırı eğitilmiş olduğu belirlenmiştir.

Aşırı eğitim potansiyel olarak ekonomiye, firmalara ve bireylere bir maliyettir. Bununla birlikte, aşırı eğitilmiş kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerin tamamını kullanmamaları makroekonomik açıdan toplumsal refah kaybına da yol açmaktadır. Firma düzeyinde ele

alındığında aşırı eğitim, düşük verimliliği beraberinde getirmektedir. Nitekim Tsang tarafından ABD Bell şirketine ilişkin yapılan çalışma sonucunda, çalışanlara verilen fazla eğitimin 1 yıl eksik verilmesi durumunda üretimin yüzde 8 oranında artacağı ve bu artışın yaklaşık beş milyar dolara tekabül ettiği bilgisine ulaşılmıştır (Mcguinness, 2006). Araştırma sonucunda elde edilen bulgu, oldukça dikkat çekicidir. Burada dikkat çeken husus, aşırı eğitim ile üretim verimliliği arasında ters yönlü bir ilişkinin olmasıdır. Aşırı eğitimin sadece 1 yıllık kısmının bile olmaması yüzde 8 gibi önemli oranda bir üretim artışını beraberinde getirmektedir ki bu artış ciddi bir ekonomik getiriye de sağlamaktadır.

Tsang ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen bir başka araştırma da, aşırı eğitimliliğin iş tatmini ve işten ayrılma eğilimine etkisine ilişkindir. Araştırma bulguları, aşırı eğitilmiş erkek çalışanların işlerinden daha az memnun olduklarını ve kendilerine uygun işlerde çalışan erkeklere göre işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bir başka anlatımla, aşırı eğitilmiş çalışanlar arasında işgücü devir oranının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Nitekim Alba-Ramirez tarafından 1993 yılında ve Sloane ve arkadaşları tarafından 1999 yılında yapılan çalışmalar da benzer sonuçları ortaya koyarak, aşırı eğitim oranının artmasıyla birlikte işgücü devir oranının da arttığını tespit etmişlerdir (Mcguinness, 2006).

Üniversite mezunlarının karşılaştıkları zorluklar nedeniyle ABD’de Toplum Temelli Çalışma Programları geliştirilmiştir. Almanya’da uygulanan Dual Yüksek Öğretim Programları gibi Toplum Temelli Öğrenme de, akademik teori ile gerçek ortamdaki pratiği bütünleştiren bir öğrenme stratejisidir. Toplum Temelli Öğrenme yaklaşımında, öğrencilerin akademik ve sosyal açıdan gelişimi desteklenirken; kişisel beceriler ile yurttaşlık sorumluluğuna ilişkin de gelişimlerine önem verilmektedir (İbrahim, 2010).

Toplum Temelli Öğrenme türlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Mooney & Edwards, 2001):

- **Ders Dışı Aktiviteler:** İşyeri ziyaretleri aracılığıyla öğrencilerin, sınıf ortamında edindikleri bilgilerin karşılığını gerçek ortamda görmeleri sağlanmaktadır.
- **Gönüllülük Faaliyetleri:** Öğrenciler, belirli bir topluluğa dâhil olarak hizmet sunmaktadır. Herhangi bir ders olarak görülmeyen ve genellikle not döküm belgesine bir kredi notu olarak yansıtılmayan, tamamen gönüllük esaslı bir faaliyettir.

- **Hizmet Eklentileri:** Gönüllülük faaliyetlerine benzer olan; fakat bir ders kredisi karşılığında gerçekleştirilen faaliyettir. Her ne kadar zorunlu olmasa da öğrencilere not getirisi sağlamasına bağlı olarak katılım, gönüllülük faaliyetlerine nazaran daha yüksektir.
- **Stajlar:** Sınıf ortamında edinilen teorik bilgilerin iş hayatında uygulanması aracılığıyla, toplumsal bir hizmetin yerine getirilmesi faaliyetidir.
- **Hizmet Öğrenme:** Sınıf ortamında öğrenilen teorik bilginin, gerçek ortamında yapılan işin ve sosyal sorumluluk bilincinin bütünleştirilmesidir. Söz konusu bütüncül anlayış doğrultusunda öğrenciler, teorik bilgilerini toplum yararına uygulamaktadır.
- **Aktif Hizmet Öğrenme:** Yukarıda sıralanan beş unsura göre toplum temelli öğrenmenin en kapsamlı stratejisi olan aktif hizmet öğrenme; toplumsal adaletin ilerleme kaydedebilmesi için öğrencilerin daha fazla sorumluluk almaları gerektiği savına dayanmaktadır.

Yukarıda sıralanan stratejiler; hizmet verilen öğrenci sayısına, birey veya grup odaklı olmasına, isteğe bağlı veya zorunlu olmasına, saha denetim düzeyine, değerlendirme yöntemine, uzun ve kısa vadeli amaçlara, sürece dâhil olan kurumlara ve kurumlar arası ilişkilere göre değişebilmektedir (Mooney & Edwards, 2001).

Tablo 4: Toplum Temelli Öğrenme Türlerinin Faydaları

Toplum Temelli Öğrenme Türü	Öğrenme Katkısı
<b>Sınıf Dışı Faaliyetler</b>	Grup dinamikleri ve etkileşimleri gözlemlenir. Yeni statüler ve roller öğrenilir. Sosyal olaylara ait somut örnekler deneyimlenir. Gerçek dünya tecrübeleri aracılığıyla bilgi ve görüşler edinilir.
<b>Gönüllülük /Hizmet Eklentileri</b>	Toplumsal ihtiyaçlara ilişkin farkındalık kazanılır. Farklı tür gruplarla karşılaşılır. Problemlerin semptomları gözlenir. Anlık sorunlar çözülür. Toplumsal hayata katılım sağlanır. Toplumsal problemlere karşı bilinçlenme oluşur.
<b>Stajlar</b>	Bilgi ve beceriler gerçek ortamda hayata geçirilir. Yeni bilgi ve beceriler edinilir. İş yeri tecrübesi kazanılır. Alana özgü bilgiler hayata geçirilir.

<b>Hizmet Öğrenme/Staj</b>	<p>Sosyal ve entelektüel bağlantılar kurulur.          Problem çözme becerileri geliştirilir.          Problemlerin kaynağı olan kurumsal ve yapısal sebepler fark edilir.          Eleştirel düşünme hayata geçirilir.          Sınıf ve gerçek dünyada elde edilen bilgiler sentezlenir.          Sosyal sorumluluk bilinci öğrenilir.          Soyut konseptler hayata geçirilir.</p>
<b>Aktif Hizmet Öğrenme</b>	<p>Vatandaşlık bilinci geliştirilir.          Liderlik becerileri oluşur.          Sosyal değişimde rol alınır.          Güç dengeleri fark edilir.          Politik sosyalleşme gelişir.          Yetki kazanılır.          Ahlaki karakter gelişimi güçlenir.          İşbirliği becerileri güçlenir.          Disiplinler arası bir yaklaşım benimsenir.</p>

(Mooney & Edwards, 2001)

Günümüzde birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi ABD’de de gençler, bir önceki kuşaklara göre daha rekabetçi bir işgücü piyasası ile karşılaşmaktadır. Nitekim işverenler, akademik becerilerin yanında işe hazır olma, iletişim ve diğer soft becerilere ilişkin de beklenti içerisindedir (Coşar, 2020). Buna bağlı olarak, genç işgücünün işgücü piyasasına ilişkin beklentileri karşılayabilmesi ve işgücü piyasasına uyumunun artırılması önemli bir husustur. Bu bağlamda, işgücü piyasasına ilişkin kritik beş soft beceri belirlenmiştir (Ross & Kazis, 2016):

- **Sosyal Beceriler:** Başkalarına saygı duymak dâhil olmak üzere bağlama uygun davranış sergilemek ve sorun çözme becerileri.
- **İletişim Becerileri:** Sözlü, yazılı, beden dili ve dinleme becerileri.
- **Üst Düzey Düşünme Becerileri:** Bir sorunu tanımlama, bilgi edinme, seçenekleri değerlendirme, makul bir sonuca ulaşma, eleştirel düşünme ve karar verme becerileri.
- **Oto-kontrol Becerileri:** Dikkati, duyguları ve davranışları kontrol edebilme ve yönetme becerileri.
- **Olumlu Duruş Becerileri:** Kendine güvenme, farkındalık ve gurur becerileri.

Yukarıda sıralanan becerilerin yanı sıra, gençlere yönelik oluşturulan çalışma programlarının tasarımında dikkate alınması gereken bazı hususlar bulunmaktadır.



Programların etkinliğinin artırılması açısından önem arz eden tasarım aşamasına ilişkin gereklilikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Ross & Kazis, 2016):

- **Azami Sayıda Kontenjan Sağlanması:** Yaz alışma programına ilişkin en yüksek kontenjanın sağlanabilmesi için ilk önce programların yöneticiler tarafından sahiplenilmesi ve benimsenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, programa özel sektörün de dâhil edilmesi; işgücü talebi ile işgücü arzı arasındaki uyumsuzluğu azaltacak ve en önemlisi de gençlerin istihdam edilebilirliği artacaktır.

- **Gençlerin Yaşlarına ve Becerilerine Uygun Alanlarla Eşleştirilmesi:** Yaz alışma programlarının istenen başarıya ulaşabilmesi için programların odağında uygun eşleşme yer almalıdır. Bu doğrultuda yaz programları; gençlerin hazır oldukları iş pozisyonlarına yerleştirilmelerini sağlamak için güvenceler oluşturmaktadır.

- **Gençlerin Başarılı Olmaya ve Yeni Beceriler Edinmeye Hazırlanması:** Yaz alışma programlarında gençlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştıracak becerilerin kazanımı konusunda bir izleme sistemi bulunmaktadır. İzleme sistemi; program öncesindeki beceri düzeyi ile sonrasındaki becerileri karşılaştırmaktadır. Diğer yandan düzenlenen bazı programlarda; iş temelli öğrenmeyi esas alan bir yaklaşım benimsenmektedir. Son olarak program kapsamında katılımcılara, finansal okur-yazarlık alanında gelişimi destekleyecek bilgilendirmeler yapılmaktadır.

- **Öğrenmeyi ve Gelişimi En st Düzeye ıkarmak İçin Gençlerin ve Spervizrlerin Desteklenmesi:** Programların istenilen sonuca ulaşabilmesi için süpervizörlük, mentorluk veya rehberlik gibi etkinlikleri gerçekleştirecek personelin görevlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu etkinlikler; ilk kez gençlerle çalışacak yüklenici kurumlar açısından gençlerin gelişimi, öğrenmenin yapılandırılması ve değerlendirilmesi, gençlerin karşılaştıkları sorunların zm konularına ilişkin katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, program için doğru koordinatörler belirlenmeli ve yüklenici firma bünyesinde bu görevi gerçekleştirmek üzere görevlendirilmelidir.

- **Programın Diğer Eğitim, İstihdam ve Gençlik Geliştirme Hizmetleriyle İlişkilendirilmesi:** Bazı programlar sadece yaz ayları ile sınırlı kalmakta ve tüm yıla yayılmaktadır. Ancak alışma programlarının gençlere sürekli katkı sağlayabilmesi için; programların yıl boyunca devam eden eğitim, istihdam veya gençlik yetiştirme programlarıyla sistematik bir şekilde bağlantılı olması gerekmektedir. Böyle olunca, tüm

yıla yayılmış programlar; gençlerin öğrenme, beceri gelişimi ve istihdam edilebilirlikleri hususlarında kalıcı etkiler sağlar.

Özetle, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu eğitilmiş kişi sayısının üzerinde mezun sayısının oluşmasına bağlı olarak meydana gelen aşırı eğitilmişlik, ABD işgücü piyasasında; üretim kaybına, düşük verimliliğe, işgücü devir oranının artmasına ve makroekonomik açıdan toplumsal refahın azalmasına yol açmaktadır.

Aşırı eğitilmişliğin olumsuz etkilerinin azaltılabilmesi ve üniversite mezunlarının işgücü piyasasına uyumlu hâle getirilebilmesi adına toplum temelli öğrenme türleri geliştirilmiştir. Yukarıda ayrıntılı olarak ele alınan öğrenme türleri ile birlikte; okul ortamında edinilen teorik bilgilerin gerçek ortamda uygulamasının yapılmasına olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte, gençlere işgücü piyasasındaki beklentiler ışığında gerekli olan becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır. Böylece, işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk en aza indirilmekte ve gençlerin istihdam edilebilirlikleri artırılmaktadır.

### **3.3 İNGİLTERE**

Aşırı eğitilmişliğin İngiltere işgücü piyasasındaki görünümüne ilişkin Sloane ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda, işgücünün yüzde 31'inin aşırı eğitilmiş, yüzde 17'sinin ise yetersiz eğitilmiş olduğu belirlenmiştir (Battu & Sloane, 2002). Bununla birlikte, bir başka çalışma neticesinde, özellikle yeni mezun gençlerin ilk işlerinde aşırı eğitilmişlik sorunuyla karşılaşma olasılıklarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Verhaest & Velden, 2013).

Green ve arkadaşları tarafından İngiltere sınırları içerisinde yer alan Newcastle Üniversitesi mezunlarına ilişkin yürütülen araştırma sonucunda, ihtiyaç duyulandan daha fazla beceri kazanmaya yol açan nedenlerin, aşırı eğitime yol açan nedenler ile benzer olduğu belirlenmiştir. Yine aynı araştırma, aşırı eğitilmiş olma durumu ile aşırı beceriye sahip olma durumunun, ücretler üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu bulgusuna erişmiştir (Mcguinness, 2006).

İngiltere içerisinde yaşayan azınlıkların aşırı eğitilmişlikten etkilenme düzeylerine ilişkin yürütülen bir başka çalışmada; etnik grupların yerlilere göre daha fazla işsizlik riski ile karşılaştıkları, daha düşük kazançlar ve mesleki başarılar yaşadıkları görülmüştür (Battu & Sloane, 2002).

Görüldüğü gibi, yapılan araştırmalar, İngiltere işgücü piyasasında işgücünün; yaklaşık üçte birinin aşırı eğitilmiş olduğu, yapılan işe göre aşırı eğitim ve beceriye sahip olmanın ücretler üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ve azınlıkların işsizlik ile düşük kazanç elde etme riskleriyle karşılaşma olasılıklarının daha fazla olduğu ortaya koymuştur.

Bununla birlikte üniversite öğrencileri ve işverenlere ilişkin yapılan bazı diğer çalışmalarda işverenler tarafından şu hususlara dikkat çekilmiştir (Coşar, 2020):

- Mezunların işe hazır olmadıklarını ve bölümlerin işyeri temelli öğrenmeyi içermesi gerektiğini, bölümlerin gerekli becerileri kazandırmaktan uzak olduğunu.
- Mezunların iletişim ve takım çalışması gibi soft becerilerinin geliştirilmesi gerektiği.
- Bölümlerde elde edilen becerilerin işlerin gereklilikleri ile bağdaşmadığı.

Diğer yandan, üniversite mezun sayısı İngiltere’de artış gösterirken; işgücü piyasasında üniversite eğitimi gerektiren işlerin sayısı benzer şekilde artmamaktadır (<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/sb255/figure-3>). Bu durum, İngiltere işgücü piyasası açısından araştırmalar sonucunda yol açtığı olumsuz etkilere değinilen aşırı eğitimlilik sorununa yol açmaktadır. Bu nedenle, bu sorunun çözülmesi, İngiltere işgücü piyasası açısından olmazsa olmaz hâle gelmiştir.

Yukarıda belirtilen tüm bu sorunların çözümü amacıyla iki temel hibrit çözüm geliştirilmiştir. Çözümlerden ilki, üniversiteleri iş hayatına uyumu artıran unsurları taşıması için teşvik etmek, ikincisi ise çıraklık sistemi gibi iş hayatı uygulamalarını içeren bir üniversite diploması sahibi olmayı sağlamaktır (Coşar, 2020).

Bu bağlamda İngiltere; öğretim kalitesini, öğrenim çevresini ve öğrencilerin istihdama veya akademiye katılım başarılarını ölçerek üniversite seçiminde rehberlik hizmeti sağlamak ve üniversiteler arasındaki rekabeti artırmak gibi hedeflerle 2017 yılında Eğitim Uzmanlığı Çerçevesini ( TEF: Teaching Excellence Framework) uygulamaya başlamıştır (Coşar, 2020).

TEF, İngiltere’de hükümet tarafından başlatılan ulusal bir tatbikattır. TEF ’in üniversitelerde ve kolejlerde öğretimdeki mükemmelliği ve lisansüstü düzeyde istihdam veya ileri eğitim açısından öğrencilere açısından önemli kazanımlar sağladığı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, TEF öğrenciler için önemli olan şu hususları ölçmektedir: öğrencilerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve ardından iyi bir işe ya da ileri eğitime devam

etmelerine yardımcı olan destekleyici, teşvik edici bir akademik ortamın var olup olmadığı incelenmektedir. Böylece, üniversite ve kolejlerin öğrencilerine en iyi ve yararlı eğitimi sunmaları sağlanmaktadır ([https://www.officeforstudents.org.uk/media/0c6bd23e-57b8-4f22-a236-fb27346cde6e/tef\\_short\\_guide\\_-\\_june\\_2019\\_final.pdf](https://www.officeforstudents.org.uk/media/0c6bd23e-57b8-4f22-a236-fb27346cde6e/tef_short_guide_-_june_2019_final.pdf)).

Öğrenciler, eğitim alacakları kurumları seçerken; TEF'in sunduğu bilgi, tavsiye ve rehberlik hizmetlerinden faydalanarak, kendileri için en doğru eğitim kurumunu seçebilirler. Bu süreçte ayrıca, TEF'in eğitim kurumlarına verdiği ödüller de dikkate alınabilmektedir; çünkü TEF ödülü alabilmek için Birleşik Krallık üniversiteleri ve kolejlerinin önce kendi ülkelerinin mevcut kalite standartlarını karşılaması gerekir ([https://www.officeforstudents.org.uk/media/0c6bd23e-57b8-4f22-a236-fb27346cde6e/tef\\_short\\_guide\\_-\\_june\\_2019\\_final.pdf](https://www.officeforstudents.org.uk/media/0c6bd23e-57b8-4f22-a236-fb27346cde6e/tef_short_guide_-_june_2019_final.pdf)).

Chester Üniversitesi TEF kapsamında istihdam edilebilirlik puanlarını artırmak amacıyla öğrencilerinin mezun olmadan iş hayatıyla tanışmalarını sağlayacak İş Temelli Öğrenme (Work Based Learning) uygulamasını hayata geçirmiştir. Uygulamanın istihdam edilebilirliğe şu katkıları olmuştur (Coşar, 2020):

- İş yerinde ve kanıta dayalı öğrenme esasına dayanan bu programlarda; öğrencinin değişen şartlarda becerilerini nasıl güncelleyeceği öğrenmesi amaçlanmaktadır. Nitekim becerilerin güncellenme ihtiyacının hiç olmadığı kadar önemli olduğu günümüzde hayat boyu öğrenme bilinci bu programlarla yerleştirilmektedir.
- Öğrenmenin iş yerinde gerçekleşmesine bağlı olarak; örgüt kültürü, örgüt yapısı, iş yerinde role ve takım çalışmasının üyesi olma gibi unsurlar ile bunların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği becerilerinin yerinde öğrenilmesi sağlanmaktadır.

TEF dışında İngiltere'de "Lisans Diplomalı Çıraklık Eğitimi" de uygulanan bir başka sistemdir. İngiltere, son yıllarda firmaların verimliliklerinin diğer ülkelerle rekabet edemediği ve firmaların mesleki eğitime yatırım yapma eğiliminde olmadıkları gerekçesiyle çıraklık sisteminde Almanya'yı örnek alan reformlar gerçekleştirmiştir. Söz konusu çıraklık sisteminde işverenlerin her aşamada ön planda olması istenmektedir (Coşar, 2020).

İngiltere'de uygulanan çıraklık eğitimi kapsamında; ön lisans, lisans ve yüksek lisans diplomaları da alınabilmektedir. Ford, Siemens, BBC, Jaguar gibi birçok büyük firma ön lisans ve lisans denkliği veren çıraklık fırsatları sağlamaktadır. Söz konusu çıraklık

eğitimleri hem öğrencilere hem de firmalara çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Öğrenciler açısından en önemli faydası; genellikle eğitim sonucu ilgili firmada işe girmeleridir. Nitekim söz konusu eğitimi tamamlayanların yaklaşık %90'ı ilgili firmada işe yerleşmektedir. Firmalar açısından değerlendirildiğinde; işverenler düşük ücretle ve devlet desteği ile işe başlattıkları çıraklarına şirketlerinin ihtiyacı olan nokta atışı eğitimleri vermekte, mezun olduklarında ilave bir eğitim masrafı olmadan yüksek verimli çalışanları firmalarında istihdam edebilmektedir (Coşar, 2020).

Görüldüğü gibi, İngiltere'de de tıpkı Almanya'da olduğu gibi, işverenlerin kendi talepleri doğrultusunda elemanlarını yetiştirebildiği bir çıraklık sistemi geliştirilmiştir. Bu sayede, hem gençlerin işgücü piyasasının gerekliliklerine uygun beceriler edinmeleri sağlanmakta; hem de işverenlerin kendi istek ve talepleri doğrultusunda çalışanlarını yetiştirme olanakları olmaktadır.

Sonuç olarak, aşırı eğitimsizlik olgusunun ülkelerin işgücü piyasalarında birbirinden farklı etkileri olduğu görülmüştür. Ancak genel anlamda değerlendirildiğinde aşırı eğitimsizlik durumunun; iş tatmini, işgücü verimliliği, işten ayrılma eğilimi ve işgücü devri gibi ortak etkileri olduğunu ifade etmek mümkündür.

Genel anlamda aşırı eğitimsizlik durumu, çalışanların iş tatmininin düşük düzeyde olmasına ve işe aidiyet duygularının sınırlı olmasına yol açmaktadır. Bu durum, çalışanların işten ayrılma eğilimini beraberinde getirmektedir. İşten ayrılma eğiliminin yüksek düzeyde olması da işgücü devir oranının fazlalığına yol açmaktadır. Bu durum firmalar açısından daha önce de ayrıntılarına değinildiği gibi istenmeyen bir durumdur.

Aşırı eğitimsizliğin bir başka yaygın etkisi de işgücünün düşük verimsizlik ile çalışmasına zemin hazırlamasıdır. Nitekim çalışanların yapmakta oldukları işlere göre ihtiyaç duyulandan daha yüksek eğitim düzeyi ve beceriye sahip olmaları durumunda, becerilerinin tümünü kullanamamaları sonucu doğmaktadır. Bu durum, işgücünün düşük verimsizliğine ve firmaların eksik istihdamına sahip olmalarına neden olmaktadır. Böyle olunca, firmalar, insan kaynağını etkin ve tam kapasite olacak şekilde kullanamamaktadır. Dolayısıyla, makro düzeyde ekonominin tamamını etkileyecek şekilde toplumsal bir refah kaybı söz konusu olmaktadır.

Aşırı eğitimsizlik olgusunun ülke araştırmaları sonucu ortaya konulan olumsuz etkilerine yönelik çözüm olarak öngörülen, eğitim sistemi ile işgücü piyasasının uyumluluğunun

arttırılmasıdır. Bu bağlamda, eğitim politikaları belirlenirken; sürecin her aşamasında işgücü piyasasının gereksinimleri araştırılmalı ve doğru ve etkin politika ve programlar hazırlanmalıdır. Ancak bu sayede, işgücü ile yapılan işler arasındaki uyumsuzluk önlenilecek olduğu değerlendirilmiştir.

Nitekim ele alınan ülke örneklerinde de görüldüğü gibi, üniversite eğitiminde işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik kazanılan becerilerin sınırlı olduğu ve iş ortamında deneyim kazanmanın önemli olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda, işverenlerin başat olduğu uygulama ve teorinin birleştirildiği eğitim anlayışı; çalışan, firma ve toplum açısından istenen sonuçları vermektedir. Nitekim söz konusu anlayış ile işveren, kendi talepleri doğrultusunda eleman yetiştirirken; çalışanlar da eğitim süresince uygulama olanağına sahip olarak deneyim kazanmaktadır. Yetiştirme süreci sonunda, hem firma istediği şartlarda yetiştirdiği bir çalışana sahip olmakta; hem de yetiştirilen kişi işsizlik veya sahip olduğu becerileri kullanamadığı bir işte çalışmak durumlarıyla karşılaşmadan iş sahibi olmaktadır. Tüm bunlar; insan kaynağının etkin kullanımını, ekonomik büyümeyi ve toplumsal refah artışını beraberinde getirmektedir.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki eğitime katılım oranlarının artması, artan eğitim düzeyine uygun işlerin oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır. Aksi takdirde, aşırı eğitimsizlik olgusu meydana gelmektedir. Nitekim önceki bölümlerde ayrıntılı bir biçimde açıklandığı üzere aşırı eğitimsizlik, işgücü piyasalarında eksik istihdam, düşük iş tatmini, yüksek oranda işgücü devri ve kaynakların etkin kullanılmaması gibi olumsuz etkilere yol açmaktadır.

Aşırı eğitimsizlik olgusunun olumsuz etkilerini en aza indirebilmek için iyi uygulama örneklerine sahip olan ülkeler incelendiğinde; özellikle teorik eğitim ile uygulamayı eş anlamlı olacak biçimde sağlayan uygulamalara sahip oldukları görülmüştür. Nitekim bu kapsamda ele alınan Almanya, ABD ve İngiltere’de deneyim esaslı uygulamalara ağırlık verildiği görülmüştür. Bununla birlikte, mevcut işlerin gerektirdiği beceriler ışığında işgücünün yetiştirilmesi esas alınmaktadır. Böylece, eğitime göre iş anlayışından ziyade işe göre eğitim anlayışı benimsenmektedir. Özetle, söz konusu ülkelerde, eğitim ile işgücü piyasasının uyumunun artırılmasına bağlı olarak olumlu kazanımlar elde edildiği görülmüştür.

İyi uygulama örneklerine sahip ülkeler dikkate alındığında; eğitim ile işgücü piyasasının kopukluğunun giderildiği, buna bağlı olarak olumlu kazanımlar elde edildiği görülmüştür. Bu gerçeklikten hareketle, Türkiye’de eğitim ile işgücü piyasası arasındaki kopukluğun giderilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, işgücü piyasasının dinamikleri doğru analiz edilmelidir. İşgücü piyasasının mevcut gereksinimleri ışığında eğitim politikaları belirlenmelidir.

Eğitim ile işgücü piyasasının uyumunun artırılması amacıyla, İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları, işgücü piyasasına yönelik oluşturulacak tüm politika ve programların temelini oluşturmalıdır. Bununla birlikte, söz konusu politika ve programların geliştirilmesi ve uygulanmasına ilişkin; İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Üniversiteler, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) gibi kurumların işbirliği içerisinde çalışması gerekmektedir. Böyle olunca, işgücü piyasasına yönelik oluşturulacak politikaların etkinliği de artacaktır. Bu kapsamda, İŞKUR’un koordinasyonunda gerçekleştirilebilecek birtakım öneriler aşağıda sıralanmıştır.

### • İPA ve Sektör Raporlarının Sonuçlarının Kullanımının Yaygınlaştırılması



İŞKUR tarafından 2007 yılından bu yana düzenli olarak yılda bir kez tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması, işgücünün talep yapısını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen en kapsamlı araştırmadır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen saha çalışması, işgücü piyasasının talep yapısını anlama ve analiz etme amacı taşımaktadır. Bu veriler, işgücü piyasasındaki güncel eğilimleri ve ihtiyaçları belirlemeye yardımcı olması açısından önemlidir. Ayrıca, işverenlerin nitelikli çalışanlara ihtiyaç duyduğu alanları ve sektörleri belirlemek için kullanılmaktadır. Araştırma, işgücü piyasasının mevcut durumunu ve gelecekteki değişimleri izlemek için periyodik olarak gerçekleştirilmektedir. Bu bilgiler, işgücü politikalarının geliştirilmesi ve işgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlanması için önemlidir. Sonuç olarak, bu tür araştırmalar işgücü piyasasının işleyişini anlamak ve iyileştirmek için önemlidir ve işverenler, iş arayanlar ve istihdam politikası oluşturucuları için değerli bilgiler sunmaktadır (İPA, 2022).

İşgücü Piyasası Araştırması, dünya genelinde ve özellikle ülkemizdeki işgücü piyasasındaki gelişmeleri yakından takip etmek için önemli bir araçtır. Bu araştırma sonuçları, işgücü piyasasının periyodik analizlerinin yapılmasına olanak sağlamaktadır. Bu analizler, işgücünün istihdam edilebilirliği konusunda nitelikli istihdam politikalarının geliştirilmesine rehberlik edebilecek niteliktedir. Bununla birlikte, işgücünü dönüştürmek ve gereksinim duyulan alanlara yönlendirmek için kullanılan “Aktif İşgücü Programları”, ihtiyaç duyulan alanlara kanalize edilerek kamu kaynaklarının etkin kullanımı sağlamaktadır. Tüm bu bileşenler ile rekabet gücünün yüksek olduğu alanlarda istihdam olanakları oluşturularak işsizliğin azaltılması konusuna önemli bir katkı sağlanmaktadır (İPA, 2022).

İşgücü piyasasına ilişkin bu denli öneme sahip olan araştırma; işgücü piyasası paydaşları için en temel kaynak olmalıdır. Bu bağlamda araştırma bulguları; üniversite bölüm ve kontenjanlarını belirleyen birincil veri olmalıdır. Araştırma sonuçlarına göre; işgücü piyasasında karşılığı olmayan bölümlere ilişkin kontenjan sınırlaması getirilmelidir. Öte yandan, temininde güçlük çekilen mesleklere ilişkin meslek liselerinde bölümler açılmalı veya kontenjan artırımına gidilmelidir. Böyle olunca, işgücü talebinin yetersiz olduğu alanlardan mezun sayısı azaltılarak; o alandan mezun olanların karşılaşılabileceği işsizlik kademeli olarak azaltılabilecektir. Ayrıca, işverenlerin temininde güçlük çektikleri mesleklere ilişkin bölümlerin açılması veya kontenjanların arttırılması, söz konusu alanlarda eleman teminini kolaylaştıracaktır.

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında; İŞKUR tarafından düzenlenen Aktif İşgücü Piyasası Politikaları şekillendirilmelidir. Bu bağlamda, özellikle işverenlerin eleman temininde güçlük çektikleri mesleklere ilişkin mesleki eğitim kurslarının kapasitesi ve niteliği artırılmalıdır. Bununla birlikte, söz konusu mesleki eğitim kurslarına ilişkin firmalarla işbirliği içerisinde çalışılmalı ve kursların içeriği işverenlerin de görüşleri doğrultusunda oluşturulmalıdır. Mesleki eğitim kurslarını tamamlayan kursiyerlerin, eleman temininde güçlük çeken firmalarda işbaşı eğitim programı veya staj kapsamında çalışmasına ilişkin bir protokol hazırlanmalıdır. Böylece, hem kursiyerlerin edindikleri bilgileri işyeri ortamında uygulama olanağı sağlanacak, hem de işverenlerin eleman eksikliği giderebilecektir.

İşgücü piyasası araştırmalarının yanı sıra sektör raporları da İŞKUR tarafından yayımlanan önemli raporlardır. İmalat, Bilgi ve İletişim, İnşaat, Toptan ve Perakende Ticaret ile Ulaştırma ve Depolama sektörlerine ilişkin raporlar yayımlanmaktadır. Söz konusu sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerine; açık işleri, eleman temininde güçlük çektikleri meslekler, sektördeki gelecek dönem istihdam eğilimleri, çalışanlarındaki beceri eksikliği ve geleceğin meslekleri başlıkları altında sorular sorulmaktadır. Sorulara verilen yanıtlardan elde edilen veriler ışığında; sektördeki açık işler, eleman temininde güçlük çekilen meslekler, gelecek dönem istihdam eğilimleri ile geleceğin meslekleri ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda, sektör raporlarından elde edilen veriler aracılığıyla İŞKUR'un sektörel programlar geliştirmesi faydalı olabilecektir. Bir başka anlatımla İŞKUR, sektör bazında tespit edilen ihtiyaçların giderilmesine yönelik politikalar oluşturabilecektir. Böyle olunca, oluşturulan politika ve programlar, doğrudan sektörün ihtiyaçlarını karşılayabilecektir.

Özetle, İŞKUR tarafından her yıl gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması ve sektör bazındaki araştırmalar; işgücü talebinin özellikleri başta olmak üzere birçok konuda önemli veriler sağlamaktadır. Bu nedenle, söz konusu araştırmaların, işgücü piyasasına yönelik oluşturulan politika ve programların temel kaynağı olmalıdır. Nitekim araştırmalar ışığında; işverenlerin mevcut açık işleri, eleman temininde güçlük çektikleri meslekler ve geleceğin meslekleri gibi politikalara yön verecek konularda bilgiler elde edilmektedir.

#### **• Kurs ve Öğretim Programlarının Açılmasında İŞKUR-MEB-YÖK İşbirliğinin Tesis Edilmesi**

Eğitim sistemi ile işgücü piyasası koordinasyonun sağlanması Türkiye işgücü piyasası açısından oldukça elzendir. Bu bağlamda, mesleki eğitim programları ve üniversite programları belirlenirken işgücü piyasasının talep tarafı iyi analiz edilmelidir. Bununla birlikte, işgücü talebinin beklentileri ve mevcut işlerin gereksinimleri, belirlenecek eğitim programları için esas alınmalıdır.

Eğitim programlarının belirlenmesinde esas alınacak olan işgücü piyasasına ilişkin ayrıntılı bilgiler, her yıl İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmaları aracılığıyla elde edilmektedir. Söz konusu bilgilerin değerlendirilmesi ve uygun aksiyonların alınması amacıyla eğitim ve işgücü piyasasına ilişkin politika yapıcı kurumlar olan İŞKUR, MEB ve YÖK'ten oluşan 3'lü danışma kurulu oluşturulmalıdır.

Danışma kurulu, İŞKUR'un her yıl gerçekleştirdiği İşgücü Piyasası Araştırmalarının sonuçlarına göre mesleki eğitim programlarının ve üniversite programlarının il düzeyinde oluşturulmasına yönelik çalışmalar yürütmelidir. Bununla birlikte, danışma kurulunun, her yıl en az bir alanda program ya da kursun İPA sonuçlarına göre açılmasını sağlamak amacıyla çalışması önerilmektedir. Kurs ve/veya programların İPA sonuçlarına göre düzenli bir biçimde açılması, işgücünün işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır. Böylece, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki kopukluk en aza indirilerek; eğitim sistemi ile işgücü piyasasının bağları güçlendirilebilecektir.

#### • Yeni Mezun-İş Deneyimi Paradoksunun Önlenmesi

Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasalarına hazırlanma süreci, üniversite eğitimi alınırken başlamalıdır. İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İŞKUR Kampüs uygulaması, üniversite öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen danışmanlık ve yönlendirme faaliyetlerini içermesi açısından faydalı bir yaklaşımdır. Ancak, üniversite öğrencilerine yönelik çalışmaların boyutu genişletilmelidir. Bu bağlamda, üniversite yıllarında öğrencilere yönelik eğitim ve seminerlerin gerçekleştirilmesi noktasında İŞKUR, etkin rol oynamalıdır.

İşverenler, yeni mezunların iş deneyimine ve uygulamaya yönelik bilgiye sahip olmadıklarını belirtmektedir. Bir başka deyişle, üniversiteden mezun olan kişilerin sahip oldukları bilgilerin daha çok teorik olduğu ve iş dünyasındaki gerçekliklerden kopuk olduğu ileri sürülmektedir. Bu durum, işverenlerin eleman alım süreçlerini de etkilemektedir. Yeni mezunların çoğu, yeterli iş deneyimine sahip olmama nedeniyle işe alınmamakta, bir işe girememe nedeniyle de iş deneyimi kazanma olanağına sahip olamamaktadır. Bu durum,

işgücü piyasasında, yeni mezun-iş deneyimi paradoksu olarak karşımıza sıkça çıkan önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır. Söz konusu sorunun çözümü noktasında kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'a önemli görevler düşmektedir.

Üniversite öğrenimine başlayan öğrencilere yönelik, bölüm bazında farklı programlar ve etkinlikler düzenlenmelidir. Bölümlerin, işgücü piyasasındaki iş olanakları ve bu işlerde aranan niteliklerin tespitine ilişkin akademisyenler ve iş dünyası temsilcileriyle tüm paydaşları içeren araştırmalar gerçekleştirilmelidir. Bu noktada İŞKUR, üniversiteler ile iş dünyasını birleştirici bir rol üstlenmelidir. Araştırmalar neticesinde elde edilen bulgular ışığında; bölümlere yönelik gerçekleştirilecek programlar da farklılaşmalıdır. Üniversite ders müfredatı dışında, iş dünyası temsilcileri ve akademisyenlerden oluşan ekiplerin sunacağı ek dersler hazırlanmalıdır. Bu derslerde, işgücü piyasasında söz konusu bölüm mezunlarından beklenenlere ilişkin özellikle uygulamalı eğitimler verilmelidir. Söz konusu eğitimler öğrencilere, henüz üniversite yıllarında teorik bilgilerini uygulama fırsatı sağlayacaktır.

Ayrı ayrı her bir üniversite bölümü için oluşturulacak bu kapsamlı çalışma, üniversite öğrencilerinin mesleki uygulama kapasitesini arttıracaktır. Bu durum, hem öğrencilerin iş bulma olanaklarını arttıracak hem de firmaların uygulama bilgisine sahip eleman ihtiyacını karşılayacaktır. Böyle olunca, işgücü piyasasında sıkça duyulan yeni mezun öğrencilerden beklenen iş deneyimi paradoksu da kısmen engellenebilecektir.

Üniversite yıllarından itibaren başlayan söz konusu süreç, kişinin bir işe yerleşmesine kadar izlenmesi ve takip edilmesini içermelidir. Söz konusu öğrencilerin, oluşturulan ek ders programlarına katılımı takip edilmelidir. Katılıma bağlı olarak elde edilen işe yerleştirme sayıları ve işe yerleşen kişilerin işyerinde kalıcılığı izlenmelidir. Elde edilen çıktılar değerlendirilerek, programların etkinliği ölçülmelidir. Bu bağlamda, programlara ilişkin her yıl SWOT analizi gerçekleştirilerek; programların zayıf yönleri geliştirilmeli ve ortaya çıkan yeni fırsatlar değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, uygulamaya yönelik derslerden oluşan ek ders müfredatı her yıl güncellenmelidir. Bu noktada, işgücü piyasasında yaşanan değişimler başta İPA ve sektör raporlarından beslenmek üzere kapsamlı bir şekilde izlenmelidir. Bu izlemeye bağlı olarak, yeni ek dersler eklenmeli veya piyasanın ihtiyaç duymadığı dersler kaldırılmalıdır. Üniversite öğrencilerine yönelik gerçekleştirilecek olan bu çalışma, üniversite ile iş dünyasının entegrasyonunu arttıracaktır. Bu noktada İŞKUR,

üniversiteler ile iş dünyasını bir araya getiren ve işbirliğini sağlayan önemli bir köprü olacaktır. Böylece, hem üniversite öğrencilerinin teknik bilgi eksikliği giderilecek ve iş bulmaları kolaylaşacak; hem de firmalar doğrudan ihtiyaçlarını karşılayacak elemanlara sahip olabilecektir.

#### • Yüksek Nitelikli İşlerin Oluşturulması

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmaları incelendiğinde; firmaların mevcut açık işlerinin ve eleman temininde günlük çektikleri mesleklerin genellikle yüksek bir eğitim düzeyi ve/veya nitelik gerektirmeyen işlerden oluştuğu görülmektedir. Bir başka deyişle, Türkiye işgücü piyasasında yüksek eğitim veya nitelik gerektiren işgücüne yönelik talep oldukça sınırlıdır. Bu durum, zorunlu eğitim süresinin artması, artan üniversite sayıları ve kontenjanlarına bağlı olarak çok sayıdaki üniversite mezunu nitelikli işgücü arzına yanıt veremeyen bir işgücü talebini meydana getirmektedir. Bu bağlamda, işgücü arzı ile işgücü talebi arasında uyumsuzluk yaşanmaktadır.

Üniversite mezunu nitelikli işgücü arzına uygun bir işgücü piyasası oluşturulması, işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluğu giderebilecektir. Söz konusu işgücü piyasası, üniversiteden mezun olan nitelikli işgücünün, kendi eğitim düzeyi ve niteliklerine uygun iş olanaklarına sahip olabileceği bir yapıda olmalıdır. Bu noktada Türkiye’de Araştırma ve Geliştirme (AR-GE) yatırımları arttırılmalı ve özellikle AR-GE yatırımı ile teknolojik dönüşüme önem veren firmalara teşvik ve destekler sağlanmalıdır. Böyle olunca, firmaların mevcut işleri için gereken eğitim ve nitelik düzeyi artacak ve dolayısıyla üniversite mezunlarına uygun iş imkânları artacaktır.

AR-GE ve teknolojik dönüşüm sonucunda firmalar, aşırı eğitilmiş olan mevcut çalışanlarından da tam kapasite yararlanabilecektir. Katma değeri yüksek ürün ve hizmet üretimi artacak olan firmaların, mevcut işlerinin gerektirdiği nitelik düzeyi de artacaktır. Bu sayede, daha önce aşırı eğitilmiş konumda olan ve tüm niteliklerini işlerinde kullanamayan firma çalışanları, tüm niteliklerini üretim sürecinde kullanabilecektir. Bu durum, firmaların işgücü verimliliğini ve rekabet gücünü olumlu yönde etkileyecektir. Öte yandan, aşırı eğitilmişliğin yol açtığı işgücü devir oranının yüksekliği de bu gelişmelere bağlı olarak azalabilecektir. Nitekim sahip olduğu tüm niteliklerini kullanabilen çalışanların iş tatmini ve firmalara aidiyetleri artacaktır. Böylece, hem çalışanların işten ayrılma eğilimleri azalacak, hem de işgücü devir oranı azalacaktır.

İşgücü piyasasında her yıl işverenlere AR-GE çalışması yapıp yapmadıkları sorulmaktadır. Araştırma verileri ışığında; AR-GE çalışması gerçekleştiren işverenlerin desteklenmesi yukarıda sıralanan gerekçelerden dolayı oldukça önemlidir. Bu noktada İŞKUR, araştırmalar vasıtasıyla belirlenen işverenlere yönelik sağlanacak destekler konusunda önemli bir köprü vazifesi üstlenmelidir.

#### • Üniversite Mezunlarına İkinci Meslek Edindirme

Mesleki ve teknik eğitim, işgücü piyasasının gereksinimlerini karşılayacak becerilerin işgücüne kazandırılması hususunda önemli bir unsurdur. Nitekim mesleki eğitim kültürünün yaygın olduğu gelişmiş ülkelerde, işgücü arzı ile işgücü talebi arasında yaşanan uyumsuzluğun nispeten daha sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, ilk olarak, ülkemizdeki meslek liselerine yönelik olumsuz tutumların değiştirilmesi gerekmektedir. Bu değişimin sağlanması amacıyla İŞKUR'un öncülüğünde, farkındalık yaratacak kamu spotları yaygınlaştırılmalıdır. Burada amaçlanan, her mesleğin toplumsal açıdan değerli olduğu ve hiçbir mesleğin bir başka meslekten üstün olmadığı vurgulanması olmalıdır. Nitekim ülkemizde bazı mesleklere toplum tarafından atfedilen olumsuzluklar, o mesleklerin hem gençler hem de aileler tarafından istenmemesine yol açmaktadır.

Olumsuz algıların değiştirilmesine yönelik gerçekleştirilecek toplumsal çalışmalar ışığında; mesleki ve teknik eğitime verilen önemin artırılması gerekmektedir. Ülke genelinde, özellikle sanayi sektörünün ara eleman açığını kapatacak mesleki eğitimlerin verildiği mesleki liseler yaygınlaştırılmalı ve bu liseler özendirilmelidir. Bu noktada özellikle, işgücü piyasası araştırmasında sanayi sektöründe hizmet veren işletmelerin, eleman temininde güçlük çektikleri mesleklere ağırlık verilmelidir.

Öte yandan üniversite mezunu olan; fakat işgücü piyasasında kendilerinden beklenen mesleki ve teknik bilgi konusunda eksikliği olan kişilere, söz konusu becerilerin kazandırılması gerekmektedir. Daha önce yeni mezun-iş deneyimi paradoksunun önlenmesi başlığında değinildiği gibi, üniversite öğrencilerine yönelik doğrudan iş dünyasında kullanacakları becerileri kazandıran mesleki ve teknik eğitimler verilmelidir. Bununla birlikte, üniversitenin teknik bölümlerinden mezun olan kişilere, yine işgücü piyasası araştırmasından elde edilen eleman temininde güçlük çekilen mesleklere ilişkin eğitimler verilmelidir. Örneğin imalat mühendisliği bölümünden mezun olan kişiye, yine aynı sektörde ihtiyaç duyulan “Cnc Torna Tezgâhı Operatörü” mesleğine ilişkin eğitim verilerek;

kendi mezun olduğu alana en yakın meslek dalında ikinci bir meslek edindirilmelidir. Böylece, mühendislik alanından mezun kişilerin bu mesleği icra etmeleri, toplumun meslek liseleri ve meslekler konusundaki olumsuz bakış açılarının değışmesine de katkı sağlayacaktır.

Sosyal bilimler alanından mezun olan kişilere de yine aynı yaklaşımla ikinci meslek edindirilmelidir. İkinci meslek edindirme amacıyla oluşturulacak akademiler başta uygulamalı eğitimler olmak üzere; yabancı dil, bilgisayar okur-yazarlığı, analitik düşünme ve takım çalışması gibi alanlara ilişkin eğitimleri de içermelidir. Böylece üniversite mezunu kişiler, üniversitenin genellikle teorik kalan eğitim kalıbının dışına çıkarak; hem teknik hem de kendilerini gerçekleştirebilecek alanlara ilişkin çok boyutlu nitelikli bir eğitim alma olanağına sahip olacaktır. Bununla birlikte, Türkiye işgücü piyasasında yapısal bir sorun hâline gelen mesleksizlik sorunu; üniversite öğrencilerinin kendi alanlarına en yakın ve araştırmalara bağlı olarak iş bulma olanağı en yüksek meslekleri edinmeleri ile kısmen de olsa kademeli olarak çözülebileceği değerlendirilmektedir.

#### • Girişimcilik Akademilerinin Kurulması/Yaygınlaştırılması

Son yıllarda ekonomiler açısından itici bir güç hâline gelen girişimcilik, gün geçtikçe daha da kıymetli hâle gelen bir faktördür; çünkü girişimcilik, ülkeler için ekonomik açıdan dışa bağımlı olmaktan kurtulmanın ve üretimin ağırlıkta olduğu bir yapı oluşturmanın en önemli unsurudur. Bununla birlikte, ekonomik gelişme ve kalkınmayı etkileyebilme gücüne bağlı olarak girişimcilik, etkin bir araç olma özelliğine sahiptir (Türkiye Girişimcilik Stratejisi ve Eylem Planı 2015-2018).

Girişimciliğin işsizlik ile ilişkisini inceleyen araştırmalarda genel olarak, girişimciliğin işsizliği azalttığı yönde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Örneğin; Dujowich tarafından 2000-2009 yılları arasında çeyreklik verileri kullanarak ABD’de 10 sektör için girişimcilik, işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada; işsizliğin girişimciliği teşvik ettiği, girişimciliğin de işsizliği azalttığı sonucuna varılmıştır (Çetintaş, Bicil, & Türköz, 2018).

Aşırı eğitimliliğin meydana getirdiği işsizlik ve yapılan işte tüm niteliklerin kullanılmama sorunu, girişimciliğin arttırılması aracılığıyla nispeten çözülebilir. Şöyle ki; girişimcilik aracılığıyla yeni ve katma değeri yüksek işler oluşturulabilir. Böyle olunca, üniversite mezunu nitelikli işgücü, kendi özelliklerine uygun işlere daha kolay erişebilir. Bir başka

anlatımla, girişimciliğe bağlı olarak işgücü piyasasında yüksek nitelikli işlerin sayısı artırılmasıyla birlikte, işgücü arzına uygun bir işgücü talebi oluşacağından; işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk azaltılabilir.

Öte yandan girişimcilik, artan üniversite mezunları arasında önemli bir sorun alanı teşkil eden işsizliğin de azaltılması hususunda önemli bir araç olabilir. Nitekim üniversite mezunlarının maruz kaldığı işsizlik, girişimcilik kültürünün oluşturulması ve yaygınlaştırılması açısından fırsata çevrilmelidir. Bu bağlamda, girişimciliğin özendirilmesi büyük önem arz etmektedir. Girişimcilik sonucu ortaya çıkacak yeni iş olanakları, işsizliğin azaltılmasına katkı sağlayabilecektir.

Girişimcilik kültürünün oluşturulabilmesi adına TÜBİTAK tarafından desteklenen ve üniversitelerde kurulan Girişimcilik Akademileri'nin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu noktada İŞKUR, TÜBİTAK ve üniversiteler ile işbirliği içerisinde çalışarak; girişimciliğin yaygınlaştırılması hususunda çalışmalar yürütmelidir. Nitekim söz konusu akademilerde gençlerin; yenilikçilik ve girişimcilik kapasitelerinin artırılması hedeflenmektedir.

#### • Dijital Beceri Testi

1980'li yıllardan itibaren teknolojik alanda görülen ilerlemeler, üretim süreçlerinde dijitalleşmeyi de beraberinde getirmektedir. Yeni teknolojilerin geliştirilmesi anlamına gelen dijitalleşme, 1980'li yıllardan itibaren ortaya çıkan bilgi ekonomisi ve bünyesinde yer alan nano-teknoloji ürünü bilgisayar ve bilgi işlem makinelerinin, internetin ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkardığı yenilik sürecini içermektedir. Bu bağlamda firmalar; dijitalleşme ile ilerlemek için dijital çözümler geliştirmek veya satın almak ve sürdürmek için gereken finansal kaynaklarla donatılması gerekmektedir. Bununla birlikte, firmalar bu dijital çözümleri tasarlama ve bunlarla çalışma becerisine sahip personele ihtiyaç duymaktadır (Işık & Topkaya, 2022). Bu bilgiler ışığında işgücünün; yaşanan teknolojik ilerlemeye uygun becerilere sahip olması beklenmektedir.

2022 yılında İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırması kapsamında; *“işverenlere faaliyet gösterdikleri ekonomik sınıflandırmaya göre sektörlerinde gelecek 10 yılda öne çıkacağını düşündükleri mesleklerin neler olduğu sorulmuştur. 2022 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre gelecek 10 yılda öne çıkması beklenen ilk üç meslek”*; Yazılım Mühendisi, E-Ticaret Uzmanı, Bilişim Personeli olmuştur (İPA,2022). Görüldüğü gibi araştırma sonuçları, gelecekte de teknoloji yoğun mesleklerin ön planda olacağını ortaya



koymaktadır. Bu nedenle, işgücünün online becerilerini arttırması bugün için önemli olduğu kadar gelecekteki işgücü piyasası ihtiyaçları açısından da oldukça önemlidir.

Avrupa Birliğinin hayat boyu öğrenmeyi desteklemeye, işgücünün niteliğini ve verimliliğini arttırmaya yönelik politikaları doğrultusunda ortaya çıkan ve Avrupa Komisyonu tarafından yönetilen Europass, kariyer yönetimini destekleyen, bireylere faydalanabilecekleri merkezi bilgi kaynakları ve web tabanlı araçlar sunan bir platformdur. Tamamen ücretsiz olan Europass platformunu kullanan bireyler, beceri ve yeterliliklerini daha etkili şekilde sergileyebilmekte, Avrupa eğitim ve iş fırsatlarına daha kolay erişebilmektedirler. Europass tarafından oluşturulan “Dijital Beceriler Testi”, alan uzmanları tarafından tasarlanan ve katılımcıların güçlü ve zayıf yönlerini anlamalarına, uygun eğitim fırsatlarını bulmalarına yardımcı olmaya yarayan bir testtir. Yaklaşık 25 dakika süren test sayesinde kullanıcılar, dijital yeterlilik seviyelerini daha iyi anlayabilir, dijital yeterlilik düzeylerini açıklayan test sonuçlarını Europass Profillerine ve CV'lerine kaydedebilir ve dijital becerilerini nasıl daha da geliştirebileceklerini görebilirler (<https://europass.gov.tr/tum-haberler/380-europass-dijital-beceri-testi-yayinda.html>).

Dijital beceri testi; bilgi ve veri okuryazarlığı, iletişim ve işbirliği, dijital içerik oluşturma, güvenlik ve problem çözme olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Söz konusu bölümlere ilişkin testleri tamamlayan katılımcılar, genel sonuç ve yukarıda sıralanan beş yeterlilik alanının her birinden puan alırlar. Katılımcılar, test raporunu indirebilir ve sonuçlarını Dijital Beceriler ve İşler Platformunda veya Europass profillerinde saklayabilirler. Kayıtlı kullanıcıların test sonuçları hesabın “Becerilerim” bölümünde saklanır. Ayrıca bu platformlar, kullanıcılara beş alanın her biri için becerilerini güçlendirmeye yardımcı olacak açık çevrimiçi eğitim fırsatları önerir. Test, ilerlemeyi izlemek ve doğru zamanda doğru eğitimi seçmek için birden çok kez uygulanabilmektedir (<https://europass.gov.tr/tum-haberler/380-europass-dijital-beceri-testi-yayinda.html>).

Europass tarafından gerçekleştirilen bu test sayesinde; katılımcıların eksiklikleri tespit edilebilmekte ve eksiklikleri giderecek eğitimler sağlanmaktadır. Daha açık bir anlatımla katılımcılar, uygulama araçlığıyla zayıf yönlerini geliştirmekte ve dijital becerilerini geliştirme olanağına sahip olmaktadır. Bu durum, günümüzde önemi gün geçtikçe artan dijital beceriler konusunda işgücünün becerilerini ve buna bağlı olarak istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır.

Europass tarafından gerçekleştirilen dijital beceri testine benzer bir uygulama İŞKUR tarafından da gerçekleştirilmelidir. Bu bağlamda, İŞKUR web sayfasında ayrı bir sekme olarak dijital becerilerin test edildiği bir platform oluşturulmalıdır. Platform aracılığıyla işgücünün dijital beceri konusunda eksiklikleri tespit edilmeli ve belirlenen eksiklikleri giderecek nitelikli online eğitim ve hizmetler sağlanmalıdır. Oluşturulacak platform doğrultusunda verilecek eğitimlerin içeriği konusunda üniversite ve iş dünyası temsilcileri ile işbirliği içerisinde çalışılmalı ve görüşler alınmalıdır. Böylece, işgücünün dijital becerileri, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilebilecektir.

İŞKUR tarafından sağlanması durumunda dijital beceri testi; işgücünün dijital becerilerini geliştirecek ve istihdam edilebilirliğini arttıracaktır. Bununla birlikte, beyaz yakalı çalışanlara daha çok hitap edebilecek dijital beceri testi hizmeti; ağırlıklı olarak mavi yakalı çalışanlar tarafından başvuru İŞKUR'un beyaz yakalı çalışanlar tarafından da tercih edilmesini arttıracaktır. Böyle olunca, İŞKUR'a kayıtlı üniversite mezunu nitelikli işgücü sayısı artacak ve İŞKUR, firmalara beyaz yakalı çalışan sağlama konusunda önemli bir gelişme kaydedecektir.

#### • **Beyin Göçü Çözüm Stratejilerinin Geliştirilmesi**

Beyin göçü, genellikle nitelikli, iyi eğitim almış, düşünen ve üreten işgücünün, özellikle gelişmiş ülkelerde daha iyi iş fırsatları, yaşam standartları ve diğer avantajlar nedeniyle kendi ülkelerinden ayrılarak yurtdışına gitmeleri ve orada kalıcı olarak yaşamaları veya çalışmalarını durumunu ifade etmekte olup; ülkemiz açısından da önemli bir sorundur (Babataş, 2007). Nitekim TÜİK verilerine göre; 2022 yılında yurt dışına göç eden kişi sayısı bir önceki yıla göre % 62,3 artarak 466 bin 914 olmuştur. Bununla birlikte, en fazla 25-29 yaş grubundaki nüfusun göç ettiği görülmüştür (TÜİK).

Göç veren ülkeler açısından beyin göçü, nitelikli emeğin neredeyse sıfır bedelle ihraç edilmesi anlamına gelirken; göç alan ülkeler açısından ise, sıfır maliyetle nitelikli emeğin kazanılması anlamına gelmektedir. Bir başka anlatımla, göç veren ülkeler açısından beyin göçü; belirli kaynaklar harcanarak yetiştirilmiş, nitelikli işgücünün kaybedilmesi ve dolayısıyla harcanan kaynakların boşa gitmesi anlamına gelirken; göç alan ülkeler açısından beyin göçü; eğitimlerine ilişkin herhangi bir kaynak ayrılmamış nitelikli işgücüne sahip olmak ve dolayısıyla eğitim maliyetinden tasarruf etmek anlamına gelmektedir.

Türkiye açısından nitelikli ve dinamik işgücünün kaybedilmesi gibi büyük bir kayba yol açan beyin göçüne yol açan unsurlara ilişkin yapılan çalışmalar; beyin göçüne neden olan itici ve çekici faktörleri ortaya koymuştur. Nitekim Türkiye’de yapılan çalışmalar neticesinde, nitelikli elemanların istihdam edilememesinin beyin göçüne neden olan itici bir faktör olduğu belirlenmiştir. Beyin göçüne neden olan çekici faktörler ise; nitelikli eleman ihtiyacı ve teknolojik seviyenin iyi olması olarak değerlendirilmektedir (Babataş, 2007).

Görüldüğü gibi, kendi niteliklerine uygun iş bulamama ve bunun sonucunda kendi niteliklerinin altında nitelik gerektiren işlerde çalışmak zorunda kalmak ile ifade edilen aşırı eğitimsizlik olgusu, beyin göçünün itici faktörlerinden birisi olan nitelikli eleman istihdamının olmaması ile bağdaşmaktadır. Bu bağlamda, aşırı eğitimsizlik olgusunun etkilerini sınırlandırmak, aynı zamanda beyin göçünün de kısmen sınırlandırılabilmesine olanak sağlayabilecektir.

Birden çok nedene bağlı meydana gelen beyin göçü olgusuna, aşırı eğitimsizlik olgusu perspektifinden bakıldığında; nitelikli işlerin oluşturulması ile birlikte, kısmen de olsa beyin göçünün azaltılabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, beyin göçü çözüm stratejileri geliştirilmelidir. Söz konusu stratejiler kapsamında özellikle, daha önce de ifade edildiği gibi, AR-GE faaliyetleri teşvik edilmelidir. Bununla birlikte, işgücü piyasasında teknolojik ilerlemenin kaydedilebilmesi adına teşvikler sağlanmalıdır.

AR-GE ve teknolojik ilerleme ile birlikte, Türkiye işgücü piyasasında katma değeri yüksek ürün ile hizmet üretimi artacak ve dolayısıyla nitelikli işlerin sayısı da artacaktır. Böyle olunca, göç veren ülke konumundaki Türkiye açısından itici bir faktör olan nitelikli eleman istihdamının olmamasına karşın çözüm üretilmiş olacaktır. Bu noktada İŞKUR’un öncülüğünde; TÜBİTAK, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) başta olmak üzere ilgili tüm paydaşların katkı sunduğu bir kurul oluşturulmalıdır. Söz konusu kurul, işgücü piyasasında nitelikli işlerin sayısını çoğaltabilmek ve buna bağlı olarak nitelikli emek kaybına yol açan beyin göçüne engel olabilmek için ortak ve sistematik bir çalışma yürütmelidir. Kurul, AR-GE faaliyetleri ve teknoloji alanındaki teşviklerin etkinliğini yakından takip etmelidir. Bu minvalde, firmalar ile düzenli ve sistematik görüşmelerin yapılması ve faaliyetlerin takip edilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2010). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. *Handbook of Labour Economics*, 4b.
- Akçomak, S., & Gürcihan, H. (2013, Nisan). Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: Hizmetler Sektörü İstihdamı, İşgücü ve Ücret Kutuplaşması. (Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışma Tebliği 13/21,).
- Aktan, C. (2022). Akademik Etiketizm: “Credentialism” Diploma Hastalığı ve Derece Enflasyonu.
- Alpaydın, Y. (2013). Türkiye’de Yükseköğrenimli İşgücünde Vasıf ve Beceri Uyumsuzluklarının Azaltılmasında Beceri İhtiyacı Tahmin ve Araştırmalarının Rolü. *İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi*. İstanbul.
- Babataş, G. (2007). Beyin Göçü ve Türkiye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısının Beyin Göçüne Etkisi.
- Battu, H., & Sloane, P. (2002). Overeducation and Ethnic Minorities in Britain. (650). (IZA,).
- Bedir, E. (2013). Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar. *İŞKUR İstihdamda 31 Dergisi*(8).
- Brynin, M. (2002). Overqualification in Employment. *Work, Employment and Society*, 16(4).
- Büchel, F. (2000). The Effects of Overeducation on Productivity in Germany - The Firms' Viewpoint. (IZA,).
- Büchel, F. (2001). Overqualification: Reasons, Measurement Issues and Typological Affinity to Unemployment. *Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000: Background Report (Cedefop Reference Series)*,(3). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2015). Overeducation: A Disease of the School-To-Work Transition System. *IZA Discussion Paper*.
- CEDEFOP. (2010). The Skill Matching Challenge, Analysing Skill Mismatch and Policy Implications.
- Coşar, K. (2020). Üniversite Öğrencileri İçin İşgücü Piyasasına Uyum Programları (Uzmanlık Tezi), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çalışkan, Ş. (2007). Eğitim - İşsizlik ve Yoksulluk İlişkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*.
- ÇASGEM. (2019). Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği.
- Çelik, M. (2018). Türkiye İş Kurumu Verileri Bağlamında Eğitimsel Niteliklerin İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi:Ankara İli Örneği. Muğla.
- Çetintaş, H., Bicil, İ., & Türköz, K. (2018). Türkiye’de Girişimcilik İle İşsizlik Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2).
- Daly, M., Büchel, F., & Duncan, G. (2000). Premiums and Penalties for Surplus and Deficit Education Evidence from the United States and Germany. *Economics of Education Review*.
- De Grip, A., Bosma, H., Willems, D., & Van Boxtel, M. (2007). Job-Worker Mismatch and Cognitive Decline. *IZA*.

- Desjardins, R. (2014). Rewards to Skill Supply, Skill Demand and Skill Match-Mismatch: Studies Using The.
- Desjardins, R., & Rubenson, K. (2011). An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. (63). OECD.
- Dockery, A., & Miller, P. (2012). Over-Education, Undereducation and Credentialism in the Australian Labour Market. (10). NCVER Monograph Series.
- Dolton, P., & Silles, M. (2001). Over-Education in the Graduate Labour Market: Some Evidence from Alumni Data. Centre for the Economics of Education.
- Durak, Ş., & Kaya, V. (2014). Türkiye’de İşsizlik ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 62.
- Ernas, S. (2021). Giriş Düzeyi İşlerdeki Aşırı Eğitim Olgusunun Eğitim İstihdam İlişkisi Bağlamında Çözümlemesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Ankara.
- Filiztekin, A. (2015). Türkiye Emek Piyasasında Eğitim-İş Uyuşmazlığı.
- Gallie, D. (1991). Patterns of Skill Change: Upskilling, Deskilling or the Polarization of Skills? *Work, Employment and Society*, 5(3).
- Hatipoğlu, L. (2016). Avrupa Birliği’nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler (Uzmanlık Tezi), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Hutt, W. (2011). The Theory of Idle Resources.
- Ibrahim, M. (2010). The Use of Community Based Learning in Educating College Students in Midwestern USA. *Elsevier*.
- ILO. (2014). Is Education the Solution to Decent Work for Youth in Developing Economies: Identifying Qualifications Mismatch from 28 School- To- Work Transition Surveys. (23), *Work4Youth Publication Series*. Geneva: International Labour Office Publications.
- ILO. (2014). Skills Mismatch in Europe: Statistics Brief, Department of Statistics, Geneva. International Labour Office Publications.
- İŞKUR. (2022). *İşgücü Piyasası Araştırması Raporu*. Ankara.
- İşık, Ş., & Topkaya, Ö. (2022). Dijitalleşme ve Emek Piyasasında İstihdam Hizmetlerinin Uyum Süreci Üzerine Bir Analiz: İşkur Örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3).
- Kılıç, Y. (2015). Eğitim ve Büyüme İlişkisi: Türkiye’de Bölgesel Farklılıklar. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(2).
- Kucel, A. (2011). Literature Survey of the Incidence of Over-Education: A Sociological. 134. Reis.
- Kuczera, M. (2017). Incentives for Apprenticeship. (152). OECD Education Working Papers.
- Kurnaz, I. (2014). “Bir Kariyer Stratejisi Olarak “Aşırı Eğitimlilik”: Sıçrama Tahtası Mı? - Tuzak Mı?”. *İŞKUR , II. Uluslararası İş Ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*. Antalya.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu:Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Olgusu: Türkiye'nin İlk 500 Büyük Firması, Ankara İli Örneği.

- Lloyd, C., & Payne, J. (Tarih Yok). Goodbye to All That? A Critical Re-Evaluation of the Role of the High- Performance Work Organization Within the UK Skills Debate. *Work, Employment and Society*, 20(1).
- Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadı*. Der Yayınları.
- Maier, M. (2015). Skill Mismatch and Wage Inequality.
- Mavromaras, K., Mcguinness, S., O'Leary, N., Sloane, P., & Wei, Z. (2010). Job Mismatches and Labour Market Outcomes:Panel Evidence on Australian University Graduates. *IZA Discussion Paper Series*.
- Mcguinness, S. (2006). Overeducation in the Labour Market.
- Mcguinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2017). How Useful is the Concept of Skills Mismatch? (ILO).
- Mooney, L., & Edwards, B. (2001). Experiential Learning in Sociology: Service Learning and Other Community-Based Learning Initiatives.
- OECD. (2015). *Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*. OECD Publishing.
- Özkaplan, N. (2019). *Çalışma Ekonomisi*.
- Perry, A., Wiederhold, S., & Piek, D. (2014). How Can Skill Mismatch Be Measured? New Approaches With PIAAC. 8(2).
- Quintini, G. (2011). Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. (OECD,) (121).
- Robst, J. (2007). Education and Job Match: The Relatedness of College Major. *Economics of Education Review*.
- Ross, M., & Kazis, R. (2016). Youth Summer Jobs Programs: Aligning Ends and Means.
- Rossen, A., Boll, C., & Wolf, A. (2019). Patterns of Overeducation in Europe: The Role of Field of Study. *IZA Journal Of Labor Policy*.
- Rumberger, R. (1981). The Rising Incidence of Overeducation in the U.S. Labor Market.
- Sakal, S. (2016). İşgücü Piyasalarında Beşeri Sermaye İhtiyacının Karşılmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü (Uzmanlık Tezi), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Santiago, B., & Moro-Egido, A. (2004). Education, Educational Mismatch, and Wage Inequality: Evidence for Spain. Munich Personal Repec Archive.
- Slonimczyk, F. (2009). Skill Mismatch and Wage Inequality in the U.S.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı 10. Kalkınma planı (2014-2018).
- Toker, B. (2021). Algılanan Aşırı Niteliklilik İle İş Performansı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*. Nevşehir.
- Türkiye Girişimcilik Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2018).
- Türkiye İş Kurumu 11. Genel Kurul Raporu.
- Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2014-2018).
- Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği. (2019).

Verhaest, D., & Velden, R. (2012). Cross-Country Differences in Graduate Overeducation. *European Sociological Review*.

Yükseköğretim Kurulu Stratejik Planı (2019-2023).

### **İnternet Kaynakları**

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390> (Erişim Tarihi: 06.04.2023).

[https://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire\\_Turkish.pdf](https://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_Turkish.pdf) (Erişim Tarihi: 07.05.2023).

<http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda> (Erişim Tarihi: 10.05.2023).

<https://www.myk.gov.tr/page/133> (Erişim Tarihi: 13.05.2023).

<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/> (Erişim Tarihi: 25.05.2023).

<https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/aktif-igucu-hizmetleri/> (Erişim Tarihi: 27.05.2023).

<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/> (Erişim Tarihi: 27.05.2023).

<https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/entwicklung-geschichte-statistik/> (Erişim Tarihi: 10.06.2023).

<https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/vorteile-nachteile/#vorteile> (Erişim Tarihi: 15.06.2023).

<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/sb255/figure-3> (Erişim Tarihi: 26.06.2023).

[https://www.officeforstudents.org.uk/media/0c6bd23e-57b8-4f22-a236-fb27346cde6e/tef\\_short\\_guide\\_-june\\_2019\\_final.pdf](https://www.officeforstudents.org.uk/media/0c6bd23e-57b8-4f22-a236-fb27346cde6e/tef_short_guide_-june_2019_final.pdf) (Erişim Tarihi: 05.07.2023).

<https://europass.gov.tr/tum-haberler/380-europass-dijital-beceri-testi-yayinda.html> (Erişim Tarihi: 20.07.2023).

## ÖZGEÇMİŞ

İbrahim KAVAK, 1990 yılında İzmir’de doğdu. İlk, orta ve yükseköğrenimini İzmir’de tamamladı. 2017 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden mezun oldu. 2020 yılında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı’nda İstihdam Uzman Yardımcısı olarak başladığı görevini halen sürdürmektedir.