

Araştırma Makalesi

**Eğitimin İşgücü Piyasasındaki Rolü Çerçevesinde Uyumsuz Eşleşme
Olgusu:Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Talep Yönlü Bir Değerlendirme**

*The Mismatch Phenomenon within The Framework of The Role of Education in Labor
Market: A Demand- Side Assessment Concerning Turkish Labor Market*

<p>İşıl KURNAZ BALTACI Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü isil.kurnaz@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-5457-7321</p>	<p>Mehmet Merve ÖZAYDIN Doç. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mehmet.ozaydin@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-1081-4249</p>
---	--

Makale Gönderme Tarihi 15.01.2020	Revizyon Tarihi 28.01.2020	Kabul Tarihi 08.02.2020
---	--------------------------------------	-----------------------------------

Öz

İşgücünün sahip olduğu nitelikler ile işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olması anlamına gelen uyumsuz eşleşme, işgücü piyasasında birçok sorunun nedenidir. Türkiye işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme olgusunun var olup olmadığının araştırıldığı bu çalışmada nitel araştırma yönteminden yararlanılarak işverenlerin algı, tutum ve davranışları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında, literatürde uyumsuz eşleşme olarak tanımlanan olgunun, hangi nedenlerle ortaya çıktığının ve işgücü piyasasında ne tür etkiler yarattığının ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında, eğitimin işgücü piyasasındaki rolü ile uyumsuz eşleşme olgusunun varlığının talep yönünden araştırılması amacıyla ÇASGEM tarafından 21 ilde 50 ve daha fazla çalışanı olan firmalarda gerçekleştirilen “Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği” başlıklı araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Saha araştırması, 100 işveren/ işveren vekili veya insan kaynakları yöneticisinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, işgücü ve eğitim politikalarının yeniden ele alınması süreçlerine önemli katkılar sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasası, Eğitim – İstihdam İlişkisi, Uyumsuz Eşleşme.

Abstract

Qualification and skill mismatches, which express the concept of mismatches between the qualifications/skills of the labor force and the qualifications/skills required by employers, is the cause of many problems in the labor market. The perceptions, attitudes and behaviors of employers tried to be determined by using qualitative research method in this study which investigated whether there is a mismatch in Turkish labor market. Within the scope of the research, it is aimed to determine what causes the phenomenon which is defined as “mismatch” in the literature, and what effects on the labor market. Within the scope of the study, the findings of “Mismatch Phenomenon: The Case of Turkish Labor Market” Research conducted by ÇASGEM in companies with 50 or more employees in 21 provinces were evaluated in order to investigate the role of education in the labor market and the existence of mismatch phenomenon

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Kurnaz Baltacı, I. , Özaydın, M.M. 2020 Eğitimin İşgücü Piyasasındaki Rolü Çerçevesinde Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Talep Yönlü Bir Değerlendirme, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1), 313-336

in terms of demand- side. The research was conducted with the participation of 100 employers/ employer's representatives or human resources managers. The results obtained from this study will make a significant contribution to the reconsideration processes of labor and education policies.

Keywords: Labor Market, Education – Employment Relationship, Mismatch in Labor Market.

1. Giriş

Günümüz üretim organizasyonu ve işgücü piyasası, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişimin etkisiyle – geçmişteki ile kıyaslanamayacak düzeyde – daha belirsiz, daha karmaşık ve daha dinamik bir yapı arz etmektedir. Söz konusu yapı, aynı zamanda nitelik ve beceri düzeyi yüksek işgücünü vazgeçilmez hale getirmiştir. Bu noktada, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişimin işgücü piyasasına yansımalarına uyum sağlayabilen, yüksek nitelik ve beceri düzeyine sahip işgücünün nasıl yetiştirileceği hususu önem kazanmaktadır. Ancak eğitimsel niteliklerin hızla değişen üretim teknolojilerine ayak uydurabilme noktasında bireylere uyum yeteneği sunup sunmadığı hususu tartışmalıdır.

Eğitim sisteminden kazanılan niteliklerin rekabet edebilirliğin temel belirleyicisi olan teknoloji yoğun işgücü piyasasının gerektirdiği bilgi, nitelik ve beceri düzeyini sağlayıp sağlayamadığı konusu, eğitim sistemi çıktılarının giderek daha fazla tartışılmasına yol açmaktadır (Bedir, 2013, s.39). Eğitimsel nitelikler, diplomalar ve sertifikalar gibi eğitim belgeleri sayesinde standardize edilebilen çeşitli norm ve özellikleri ifade etmektedir (CEDEFOP, 2009, s. 1). Eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasındaki geçerlilik düzeyi, söz konusu niteliklerin firmaların ihtiyaçlarına ne ölçüde cevap verebildiğine göre belirlenmektedir. Eğitimsel niteliklerin firmaların ihtiyaçlarına cevap verme düzeyi, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin kurulabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Eğitim sisteminden kazanılan nitelikler, bireyin standartlaştırılmış, belirli öğrenme çıktılarını elde ettiğinin ve birtakım yeteneklere sahip olduğunun değerlendirilmesi sonucunda doğrulanmış, resmi çıktılar şeklinde tanımlanabilir (European Parliament ve Council of the EU, 2008, s. 11). Bu bağlamda, nitelik kavramı tanımlanmış ya da tanımlanabilir minimum standartlara uygun veya bunları aşmış olma durumuna işaret etmektedir (Ünal, 1995, s. 477). Ancak niteliği tanımlamada kullanılan “minimum standart” görelidir. Başka bir ifadeyle, işgücü piyasasındaki farklı aktörlerin tanımlamalarına göre nitelik kavramı farklı içerikler kazanabilir. Örneğin; belirli bir meslekle ilgili temel becerileri kazanmış olmanın yanı sıra güçlü ikna yeteneğine, esnekliğe ve liderlik özelliğine sahip olma gibi nitelikler de minimum standartlar içinde belirlenmiş olabilir. Bu sebeple, eğitimin işgücü piyasasındaki rolü açısından niteliği oluşturan bilgi, beceri ve yeteneklerin tamamen spesifik, düzenli, bireyin üstünde ve toplumsal olarak standartlaştırılmış şekilde belirlenmesi gerekmektedir (Ünal, 1995, s. 478).

Eğitim sisteminin çıktılarının işgücü piyasası talep kesimi tarafından istihdam edilebilirliğe ilişkin tanımlanan “minimum standartlar” ile tam olarak uyumlu olmaması eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin kurulamadığı anlamına gelmektedir. Literatürde uyumsuz eşleşme olarak tanımlanan söz konusu durum, işgücünün sahip olduğu nitelikler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olmasıdır. Arz ve talep arasında böylesi bir uyumsuzluk, işgücünün mevcut işlerle eşleşmesini engellemenin yanı sıra işsizlik oranları üzerinde yukarı yönlü bir baskıya da yol açmaktadır.

Uyumsuz eşleşme ile ilgili yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar, araştırma yöntemine duyarlılık göstermekle birlikte, pek çok ülkede (örneğin; İngiltere, Fransa, Almanya, Hollanda, İspanya, Portekiz, Belçika, Yunanistan, Finlandiya, Avustralya ve Kanada) eğitim sonucu spesifik bir nitelik kazanmış olan işgücünün önemli bir bölümünün (yüzde 10 – 57 arasında değişen oranlarda) mevcut işlerinin gerektirdiğinin üzerinde bir niteliksel donanıma sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Quintini, 2011a, ss.39-47). Söz konusu kişiler, mevcut işleri itibarıyla uygun eşleşmiş işgücüne oranla daha kısa süre istihdamda kalabilmekte, işsizlik riski ile daha fazla karşılaşabilmekte, daha düşük ücretler elde edebilmekte ve işbaşında eğitim fırsatlarından daha az yararlanabilmektedir (Kurnaz, 2014, s.32).

Literatürde, anlaşılması güç ve karmaşık bir çerçeve sunan uyumsuz eşleşme olgusunu açıklamaya yönelik tek bir teorik yaklaşım söz konusu değildir. Bu yüzden, çalışmada işgücü piyasası teorilerinin konuya ilişkin yaklaşımları değerlendirilmiştir. İşgücü piyasası teorilerinin, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ve uyumsuz eşleşmenin nasıl ortaya çıktığına ilişkin farklı bakış açılarına sahip oldukları görülmektedir. Bu bağlamda, çalışmada Beşeri Sermaye Teorisi, Dual İşgücü Piyasası Teorisi, Eleme Teorisi, İş Rekabeti Modeli ve Kariyer Hareketliliği Teorisi'ne yer verilmiş ve saha araştırması kapsamında söz konusu teorilerin uyumsuz eşleşmeye ilişkin bakış açılarının geçerliliği araştırılmıştır.

Uyumsuz eşleşme literatüründe, daha iyi istihdam imkanlarına sahip olmak, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek eğitimsel niteliklere sahip olmakla ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda, eğitim sistemi ile işgücü piyasasının talep kesiminin yakın işbirliği içinde olması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Ancak eğitim – istihdam ilişkisinin kurulması bağlamında talep yönlü yaklaşımların analizlere yeterince yansımaması, bugün pek çok ülkede çok sayıda nitelik kazandıran ancak işgücü piyasasının ihtiyaçlarını istenilen düzeyde karşılayamayan eğitim sistemlerinden söz edilmesine yol açmaktadır. Bu çalışmanın konusunu oluşturan uyumsuz eşleşme probleminin arka planındaki temel nokta, eğitim sisteminin çıktıları ile işgücü piyasasının talepleri arasındaki uyumsuzluktur. Bu açıdan, çalışmada Türkiye işgücü piyasasında eğitilmiş işgücü oranının geçmiştekine kıyasla önemli ölçüde yükselmiş olmasına rağmen, neden hala işverenlerin büyük bir bölümü tarafından uygun nitelik ve becerilere sahip işgücü bulamadıkları yönünde şikayetler dile getirildiği sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede, çalışmada öncelikle uyumsuz eşleşme olgusuna ilişkin kavramsal ve teorik çerçeve ele alınmış, sonrasında nitel saha araştırmasına ilişkin yöntem konusunda bilgi verilmiş ve araştırmadan elde edilen bulgular analiz edilmiştir. Bu çalışma ile Türkiye işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme problemine odaklanarak eğitim – istihdam ilişkisinin geliştirilmesi amacıyla yapılabilecek çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

2. Uyumsuz Eşleşmeye İlişkin Kavramsal Çerçeve

İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşme iki şekilde ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, nicel uyumsuzlukta işgücü piyasasında mevcut işlerin ve toplam işgücünün sayısı arasında bir uyumsuzluk söz konusudur. Bu bakımdan, nicelik uyumsuzluğu işgücü piyasasındaki toplam emek arzı ve talebi arasındaki sayısal farkı tanımlamaktadır. İkinci olarak, işgücünün yetenek ve becerilerine odaklanan nitelik uyumsuzluğu işgücü arzı ve talebi arasındaki sayısal farkın ötesine geçmektedir.

İşgücünün sahip olduğu nitelik ve/ veya becerilerin işlerin gerektirdiği nitelik ve/ veya becerilere uyumsuz olması durumu, nitelik ve beceri uyumsuzluğu olarak ifade edilmektedir (ILO, 2018, s.13; Quintini, 2011a, s. 10). Nitelik uyumsuzluğunun ölçülmesinde işgücü arzının özellikleri ile işgücü talebinin gereksinimleri arasındaki dengesizlik dikkate alınmaktadır. İşgücü piyasasında emeğini sunmak için hazır olan bireylerin sayısı ile mevcut işlerin sayısı eşleşse, başka bir ifadeyle niceliksel olarak eşleme gerçekleşmiş olsa bile, nitelik uyumsuzluğu söz konusu olabilmektedir (Randstad, 2012, s. 1). Örneğin; iş arayan yüz inşaat mühendisinin olduğu bir işgücü piyasasında coğrafya öğretmenlerine yönelik yüz adet iş ilanı olduğunu varsayıldığında; bir taraftan niceliksel eşleşme söz konusuysen diğer taraftan nitelik uyumsuzluğu probleminin yaşanmakta olduğu söylenebilir.

Nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun literatürde zaman zaman aynı anlama geliyormuş gibi ele alındığı görülse de gerçekte bu iki kavram birbirinden farklıdır. İlk olarak, işgücü piyasasında yapılan işlerle uyumlu olmayan eğitim düzeyleri şeklinde ortaya çıkan uyumsuz eşleşme problemi, “nitelik uyumsuzluğu” (qualification mismatch) olarak ifade edilmektedir (ILO, 2018, s.13; European Training Foundation, 2019, ss.9-10, Quintini, 2011a, s.11). Bu çerçevedeki uyumsuzluk, bireyin mevcut işine göre daha yüksek veya daha düşük eğitimsel niteliklere sahip olması, yani “aşırı eğitimsellik” (overeducation) ya da “yetersiz eğitimsellik” (undereducation) şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Nitelik uyumsuzluğu ile yakından ilişkili olan, hatta genellikle onunla örtüşen diğer uyumsuzluk görünümü ise “beceri uyumsuzluğudur” (skill mismatch). Beceri uyumsuzluğunda, bireyin

becerilerinin yapmakta olduğu işe uygun olmaması durumu söz konusudur (European Training Foundation, 2019, s.9, Quintini, 2011b, s. 17). Başka bir anlatımla, birey mevcut işine göre “aşırı becerili” (overskilling) veya “yetersiz becerilidir” (underskilling).

Nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun birbirleriyle yakından ilişkili olması nedeniyle, uyumsuz eşleşmeyle ilgili literatür çerçevesindeki tartışmalarda her iki olguya da değinildiği görülmektedir. Diğer taraftan, söz konusu olgular arasındaki farklılık, uyumsuzluğun nasıl kavramsallaştırıldığı ve ölçüldüğü noktasında önem kazanmaktadır (Desjardins ve Rubenson, 2011, s.23). Özellikle hangi koşullar ve varsayımlar altında uyumsuzluğun ortaya çıktığı ve nasıl ele alındığı bakımından nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu yaklaşımları arasında çeşitli farklılıklar söz konusudur. Bu bağlamda, kavramsal çerçeve itibarıyla her ne kadar birbirlerine yakın anlamlar taşıyor olsalar da nitelik ve beceri kavramları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Kurnaz, 2015, s.88). Nitelik kavramı sadece formel ya da sertifikalı eğitim yoluyla elde edilen kazanımları tanımlamaktadır. Buna karşılık, beceri kavramı özellikle deneyimler yoluyla edinilen, işe özgü genel ve teknik yetkinleri ifade etmektedir (Gür ve Diğ., 2013, s.45). İki kavram arasındaki farklılığın tek nedeni, niteliklerin tanımlanması sürecinin karmaşıklığı ve çeşitliliği değildir. Aynı zamanda, becerilerin kazanımı ve kaybedilmesi sürecinin tüm yaşamı kapsıyor olmasıdır. Diğer taraftan, eğitimsel nitelikler sadece geçmişte belirli bir dönemde kazanılmış olan bilgi ve becerileri yansıtmaktadır.

Uyumsuz eşleşme olgusu, bir yandan makro boyutta ekonominin bütünü, diğer yandan mikro boyutta firmalar ve bireyler üzerinde çeşitli etkiler ortaya çıkarmaktadır. Söz konusu etkiler, Tablo 1’de özet halinde sunulmaktadır. İşgücü piyasasında ortaya çıkan uyumsuz eşleşmenin geçici bir durum olarak değerlendirilmesi, pek çok ülkede eğitilmiş işgücünün karşı karşıya kaldığı bu yapısal probleme yeterince önem verilmemesi sonucunu doğuracaktır. Oysa uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkmasına yol açan yapısal faktörler düşünüldüğünde, bazı hallerde geçici bir durum olarak ortaya çıkmış bile olsa, birey, firma ve ekonominin bütünü açısından uzun dönemli mikro ve makro sonuçlar yarattığı Tablo 1’den görülmektedir.

Tablo 1. Uyumsuz Eşleşme Olgusunun Etkileri

Makro Boyuttaki Etkileri		Mikro Boyuttaki Etkileri	
İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri	Diğer Etkileri	Firma Açısından Etkileri	İşgücü Açısından Etkileri
- Eksik İstihdam - Düşük Verimlilik - Dışlama Etkisi - İşgücü Hareketliliği - Mevcut İşler için Gerekli Görülen Nitelik Düzeyinin Yükseltilmesi - Niteliklerin Rekabeti ve Nitelik Enflasyonu	- Üretkenlik Kaybı - Milli Gelir ve Refah Seviyesinin Düşmesi - Eğitime Yönelik Toplam Talebin Artması - Eğitime Ayrılan Kaynakların Etkinliğinin Azalması - Potansiyel Vergi Gelirlerinin Azalması	- Düşük Verimlilik ve Üretim Kaybı - İşçi Devrinin Artması - İşgücü Maliyetlerinin Yükselmesi - Çalışma Barışının Azalması	- Eğitimin Getirisinin Azalması - Eğitime Yapılan Bireysel Yatırımların Azaltılması - Ücret Farklılıkları - İş Tatmininin Azalması - Nitelik Aşınması - İşgücü Hareketliliğinin Yüksek Olması - Mesleki Beklentilerin Belirsizleşmesi

Kaynak: Bu tablo Alba- Ramirez ve Blazquez, 2002; Bishop, 1993; Burris, 1983; Cockx ve Dejemeppe, 2002; Freeman, 1976; Rumberger, 1981; Quintini, 2011a; Sicherman, 1991’deki teorik ve ampirik çalışmaların sonuçlarından yararlanılarak oluşturulmuştur.

3. Uyumsuz Eşleşmeye İlişkin Teorik Çerçeve

Literatürde uyumsuz eşleşme olgusunu açıklamaya yönelik tek bir teorik yaklaşım geliştirilmemiştir (Kurnaz, 2015, s.85). Bu sebeple, uyumsuz eşleşme olgusu, mevcut işgücü piyasası teorilerinin konuya ilişkin yaklaşımları içinde ele alınmaktadır. İşgücü piyasası teorileri farklı biçimlerde ortaya çıkan uyumsuz eşleşme probleminin arkasında yatan bir dizi işgücü piyasası aksaklığını anlamak açısından fayda sağlamaktadır. Bu çalışmada uyumsuz eşleşmenin

teorik temellerinin açıklanmasında yararlanılan yaklaşımlar; Beşeri Sermaye Teorisi, Dual İşgücü Piyasası Teorisi, Eleme Teorisi, İş Rekabeti Modeli ve Kariyer Hareketliliği Teorisi şeklindedir.

3.1. Beşeri Sermaye Teorisi

Beşeri Sermaye Teorisi'nin temel varsayımları altında, piyasa güçleri tarafından işgücü piyasasındaki nitelik ve beceri potansiyelinden tamamen yararlanılmasını sağlayacak bir denge düzeyi oluşturulacağı; bu yüzden, uzun vadede herhangi bir uyumsuz eşleşme probleminin söz konusu olmayacağı ileri sürülmektedir. Teori, uzun vadede işgücü piyasasının arz kesimine odaklanmakta ve bireyin mesleği, işi veya iş gereklilikleri gibi talep kesimini ilgilendiren değişkenleri dikkate almamaktadır (Hartog, 1985, s.282). Bu bağlamda, iş ve iş gereklilikleri homojen unsurlar olarak kabul edilmekte ve dolayısıyla kazanç ve eşleşme fonksiyonlarına dahil edilmemektedir. Beşeri Sermaye Teorisi'nde bireyler, işgücü piyasasında her zaman kendileri için optimal olan konuma ulaşmaktadır. Bu çerçevede, herhangi bir uyumsuz eşleşme söz konusu olmamaktadır. Ancak yine de bazı nedenlerle uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkması halinde, teoriye göre uzun vadede bizzat piyasa güçleri tarafından problem çözülecek ve uyumsuz eşleşme, geçici bir olgu olarak kalacaktır (Desjardins ve Rubenson, 2011, s.15).

Beşeri Sermaye Teorisi'nde uyumsuz eşleşme yalnızca kısa vadede ortaya çıkacaktır (Becker, 1993). Buna göre, uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkması durumunda firmalar, eğitilmiş işgücü arzında herhangi bir değişiklik olması durumunda, üretim süreçlerini söz konusu değişikliğe adapte ederek, işgücünün becerilerinden tam olarak yararlanmak isteyeceklerdir. Diğer bir anlatımla, firmalar üretim süreçlerini işgücünün mevcut niteliklerinden tam olarak yararlanacak şekilde uyarlayacaktır. Böylece, nitelikli işgücü arzı ile orantılı şekilde verimlilik düzeyi de yükselecektir. Buna alternatif olarak, aşırı eğitilmiş durumda olan birey, işgücü piyasasında üretkenlik potansiyelini tam olarak kullanabileceği ve bu sayede kazanç düzeyini maksimize edebileceği daha uygun bir eşleşme arayacaktır. Bu durumda, uyumsuz eşleşme işgücünün daha uygun bir eşleşme amacıyla iş arayıp bulma süresi ile sınırlı olacaktır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, Beşeri Sermaye Teorisi'nde uyumsuz eşleşmenin, bir firmanın teknoloji düzeyi ve sahip olduğu işgücünün beşeri sermaye birikimi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan, tamamıyla geçici bir durum olarak görüldüğü söylenebilir.

3.2. Dual İşgücü Piyasası Teorisi

İşgücü piyasası analizinin Neoklasik yorumlarına karşı oluşan ilk teorik tepkilerden biri olan Dual İşgücü Piyasası Teorisi'nde, işgücü piyasası iki veya daha fazla bölümden oluşan parçalı bir yapıya sahiptir. Söz konusu parçalı yapı içinde işgücü piyasasının istikrarlı ve görece olarak iyi ödenen “iyi işlerin” olduğu bir birincil alan ile istikrarsız, kötü ödeme yapılan “kötü işlerin” bulunduğu ikincil bir alan şeklinde katı bir segmentasyona sahip olduğu kabul edilmektedir (Levitan, Mangum ve Marshall, 1976, s.126; Saint – Paul, 1996, s.2). Bununla birlikte, birincil ve ikincil işgücü piyasaları teknoloji düzeyi, regülasyonlar, ücret düzeyleri ve diğer kazançların değişmesine yol açan arz ve talep şartları ile ilerleme olanakları, iş güvenliği, eğitim fırsatları ve beşeri sermaye gelişimine erişim açısından farklılaşan koşullar altında işleyişlerini sürdürmektedir.

Dual İşgücü Piyasası Teorisi'nde, işgücü piyasası çıktıları açıklanırken işgücünün özellikleri yerine işgücü piyasalarının ve mevcut işlerin özellikleri üzerinde durulmaktadır (Duncan ve Hoffman, 1979, s.595). Teorinin savunucuları, genel olarak verimlilik ve ücret düzeylerini belirleyen unsurun, işgücünün beşeri sermaye birikiminden daha çok işler ve söz konusu işlerin gerektirdiği teknoloji düzeyi olduğunu ileri sürmektedirler (Velloso, 1995, s.231). Dolayısıyla, bu teorik yaklaşımda eğitimsel nitelikler işgücünün verimlilik potansiyelini artıran bir faktör olarak değerlendirilmemekte; sadece işverenlerin işe alma sürecinde kullandıkları bir unsur olarak ele almaktadır. Teoriye göre; eğitim düzeyi, sadece birincil işgücü piyasasında işgücünün işe alınması sürecinde geçerli olan standartlardan biridir. Bu bağlamda, insan kaynağı seçme sürecinde yeni tekniklerin kullanılması durumunda, eğitim faktörüne başvurunun azalacağı ileri sürülmektedir (Ünal, 1991, s.756).

Dual İşgücü Piyasası Teorisi'ne göre, sosyo- kültürel normlar, işgücü niteliklerinin düzeyi ve türü ile iş tecrübesi gibi bazı unsurlar, işgücü piyasasının segmentleri arasındaki hareketliliği sınırlandırmaktadır. Buna göre; birincil piyasanın sosyal yapısı ile bütünleşmeyen bireylerin yüksek düzeyde eğitim almış olsalar bile birincil piyasada tutunamayacakları ileri sürülmektedir. Öyle ki, gecekondulardaki işgücü piyasaları ile ilgili yapılan bir araştırmada, bu bölgelerde yaşayan yüksek düzeyde eğitim almış işgücünün, başlangıçta birincil piyasada işe başladığı ancak daha sonra ikincil piyasaya düştüğü görülmüştür (McNabb, 1987, s.161). Ayrıca, bireylerin içinde buldukları sosyal sınıfın, beşeri sermayeye yatırım yapma konusundaki kararları ve ileride girecekleri işler üzerinde de etkisi söz konusudur. Bu sebeple, uyumsuz eşleşme sonucunda birincil sektörde nitelik fazlasının ortaya çıkması durumunda, bu “fazla” niteliklerden ikincil sektörde yararlanılamamaktadır (Desjardins, 2014, s.37).

3.3. Eleme Teorisi

Eleme Teorisi (Arrow, 1973; Riley, 1976; Spence, 1973; Weiss, 1995), esas olarak eğitimin sinyal fonksiyonu üzerine odaklanmakta; eğitim belgeleri ve diplomaların verimlilik düzeyini tanımlama, seçme, sıralama veya eşleştirme etkilerini ele almaktadır. Eleme Teorisi'nde, işgücüne bilgi ve beceri kazandırılmasını sağlayan eğitimin verimliliği artırmada tek başına etkili olmadığı ve daha çok bir “sinyal” işlevi gördüğü kabul edilmektedir (Spence, 1973, s.358; Spence, 1981, s.319). Bu anlamda, eğitim bireyleri yeteneklerine göre sınıflandıran ve bu yetenekleri de eğitim belgeleri ile etiketleyen bir mekanizma (Ünal, 1991, s.758) olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, diplomalar ile çeşitli eğitim belgeleri işgücü piyasasındaki kişilerin belirli düzeylerdeki nitelik ve becerilerinin tanımlayıcısıdır. Teoride eğitimsel nitelikler, işveren tarafından hangi işçinin daha nitelikli olduğunun belirlenmesinde bir eleme aracı rolünü üstlenmektedir. Bu bağlamda, çeşitli eğitim belgelerine sahip olan bireylerin işlerle eşleşmeleri, sonrasındaki terfi imkanları ve elde edecekleri ücretler, daha verimli olmalarına değil, daha yüksek derecelendirilmelerine dayanmaktadır.

Eğitimin sinyal fonksiyonu çerçevesinde işgücünün mevcut işlere yerleştirilmesi süreci, nitelik enflasyonu ve dışlama etkisi nedeniyle uyumsuz eşleşmeye yol açabilmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011, s.18). Söz konusu iki durum, farklı şekillerde ortaya çıkmakta; bu sebeple, nitelik uyumsuzluğu açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Nitelik enflasyonu ve dışlama etkisine ilişkin farklı senaryoları ortaya koymadan önce, bireylerin yüksek eğitim seviyelerine sahip olmak istemelerinin arkasındaki nedenleri vurgulamak yararlı olacaktır. Giderek artan sayıda bireyin ve çok sayıda işverenin eğitimsel niteliklere atfettiği anlam ve beklentilerin, uyumsuz eşleşmeye neden olduğu söylenebilir.

İşgücü piyasasında görece olarak daha iyi fırsatlar sunan firmalar, çeşitli nedenlerle daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyleri işe alma, yani en yetenekli bireyleri seçme eğilimindedir. Bu durum, kendi başına uyumsuz eşleşmeye yol açmıyor olsa da bireylerin daha iyi istihdam olanakları ve daha yüksek ücretler sunan söz konusu firmalardaki işleri elde edebilmek için eğitime daha fazla yatırım yapmalarına ve dolayısıyla işgücü piyasasında aşırı eğitilmiş bireylerin varlığına sebep olabilmektedir. Diğer taraftan, işverenlerin bir bölümü gelecekte ekonomik yapıda söz konusu olabilecek beklenmedik değişiklikler karşısında, adeta bir sigorta poliçesi olarak daha esnek ve değişikliklere daha çabuk uyum sağlayabilen bir işgücüne sahip olmak isteyebilmektedir. Bu bağlamda, değişikliklere uyum sağlama kapasitesinin daha fazla olduğu düşünülen daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin işe alınması tercih edilebilmektedir.

Eleme Teorisi'ne göre, yüksek yetenek düzeyine sahip bireyler için eğitim ve yetiştirme maliyetleri daha düşüktür. Bu bağlamda, eğitim maliyetine ilişkin dışsal bir azalma - örneğin; üniversiteye girişte akademik gerekliliklerin düşük olmasına bağlı olarak- düşük yetenekli bireyleri, geçmiştekine oranla eğitime daha fazla yatırım yapma yönünde teşvik edecek; böylece, işgücü piyasasına girenlerin ortalama eğitim düzeyleri yükselecektir. Firmalar, işe alımda gerekli gördükleri eğitim seviyesinin, işe aldıkları kişilerin sahip olmaları gereken yeterlilikleri artık sağlamadığını fark ettiklerinde, - işin içeriğini ve özelliklerini dikkate almaksızın - adayların işe kabul edilmesi için belirlenen eğitimsel gereklilikleri yükseltme eğilimine girecekler ve “nitelik enflasyonu” (qualification inflation) olarak adlandırılan durumun ortaya çıkmasına yol

açacaklardır (Quintini, 2011a, s.9). Eleme Teorisi, nitelik uyumsuzluğunu bu şekilde açıklamaktadır.

Nitelik enflasyonu hem gerçek hem de görünürdeki (algılanan) uyumsuz eşleşme olmak üzere iki nedenden dolayı ortaya çıkabilmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011, s.18). İlk olarak, giderek artan sayıda kişi yüksek eğitimi hale geldikçe, daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip olmanın önemi, ayırt ediciliği ve prestiji, dolayısıyla da sinyal değeri azalabilmektedir. İkinci olarak, daha fazla sayıda kişi yüksek eğitimsel nitelikleri kazanmaya çalıştıkça, niteliklerin kalitesinde bir bozulma söz konusu olabilmektedir. Bu açıdan, eğitim düzeylerine ilişkin standartlar düşülebilmekte ve belirli bir eğitim seviyesindeki bireyler arasındaki heterojenlik artabilmekte; yani söz konusu bireyler arasındaki farklılıklar gözden kaçırılabilir. Böylece, bazı bireyler mevcut yetenek ve becerilerini yansıtmayan nitelik düzeylerine ulaşmış görünebilmektedir. Buna karşılık, her iki durumda da işverenler bir tepki olarak, işin asıl içeriği gerektirmese bile, bazı işler için gerekli görülen nitelik düzeylerini yükseltme yoluna gidebilmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011, s.18). Sonuç olarak, nitelik enflasyonu ortaya çıktığında, eğitimin verimliliği tanımlama işlevi bozulmakta, karmaşılaşmakta ve bu durum, nitelik enflasyonunu daha da besleyen bir yapıya yol açmaktadır.

3.4. İş Rekabeti Modeli

Thurow (1975) tarafından geliştirilen İş Rekabeti Modeli'nde, bireylerin kuyruktaki görel konumlarını belirleyen sahip oldukları eğitim düzeyleridir (Katz ve Feroz, 1992, s.437). Kuyruktaki işler, sözü edilen işler için gerekli görülen eğitimsel nitelikler itibarıyla en yüksek yeterlilik gerektiren işlerden en az yeterlilik gerektiren işlere doğru sıralanmaktadır. İş Rekabeti Modeli'ne göre; bireyler, kuyruktaki konumlarının daha iyi işlere doğru yer değiştireceğini düşündüklerinden her zaman eğitime daha fazla yatırım yapma eğilimi içindedir. Böyle bir yapıda, kuyruktaki en iyi işler için rekabet halinde olan bireyler açısından uyumsuz eşleşmenin iki boyutundan biri olan aşırı eğitimlilik doğal bir durum olarak karşılanabilir (Kucel, 2011, s.128). İşgücü piyasasında iyi işler daha az sayıda ya da "kıt" olduğundan, söz konusu işlerde sınırlı sayıda işgücü istihdam edilecektir. Dolayısıyla, yüksek eğitim düzeyine sahip diğer bireyler görel olarak daha düşük eğitimsel gereklilikler taşıyan işlere yerleşeceklerdir. Bu yaklaşım içinde, esas olarak bir kişinin kuyruktaki görel konumunun önemi vurgulanmakla beraber, eğitime yapılan aşırı yatırımlar ile aşırı eğitimlilik olgusu net bir şekilde açıklanmaktadır. İş Rekabeti Modeli'nde, kuyruktaki işler temelde eğitim düzeylerine göre sıralanmakta ve böylece ücretler sadece verimlilik düzeylerini değil, aynı zamanda işgücünün eğitim maliyetlerini de yansıtmaktadır (Kucel, 2011, s.128).

İş Rekabeti Modeli'nde, işgücü piyasasında mevcut işlerle işgücünün eşleştirilmesi çerçevesinde eğitim bir sinyal fonksiyonu üstlenmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011, s.19). Bu yaklaşımda, işgücü piyasasındaki bireyler arasında esas olarak iyi ücret ödenen en üst düzeydeki işler için rekabet yaşanmaktadır. Sözü edilen rekabette belirleyici olan unsur, bireylerin eğitim düzeyleridir. Bireyleri eğitime ilave yatırım yapmaya teşvik eden temel husus, gerçekte işin özellikleri gerektirmese bile, işgücü piyasasındaki kuyrukta mevcut yerlerini koruyabilmeleridir. Bu çerçevede, işgücü piyasasında eğitilmiş kişilerin sayısı arttıkça, bireyler sahip oldukları tüm yeteneklerini kullanabilecekleri bir iş bulamayacak olsalar bile – adeta bir zorunluluk şeklinde – eğitime yatırım yapmaya devam etmektedir.

İş Rekabeti Modeli'nde, işverenler, değişime uyum kapasitelerinin daha yüksek olması ile daha düşük eğitim ve yetiştirme maliyeti yaratacakları düşüncesiyle yüksek eğitilmiş bireyleri işe almak istemektedir (Katz ve Feroz, 1992, s.437; Smith, 1986, s.95; Quintini, 2011a, s.9). Bununla birlikte, modelin uyumsuz eşleşme problemi konusundaki iki temel ampirik öngörüsü şu şekildedir (Quintini, 2011a, s.9):

- Nitelik uyumsuzluğu, işgücü piyasasında kalıcı bir olgudur.
- Gerekli görülenin üzerindeki (aşırı) eğitimin getirisi sıfırdır ve ücretler bütünüyle gerekli görülen eğitimsel niteliklere bağlıdır.
-

3.5. Kariyer Hareketliliği Teorisi

Sicherman ve Galor tarafından ortaya atılan Kariyer Hareketliliği Teorisi'ne göre; üniversiteden yeni mezun olmuş bir gencin uyumsuz eşleştiği bir iş pozisyonu itibarıyla işgücü piyasasına girmesi, iş tecrübesi eksikliğini telafi etmeye yöneliktir (Sicherman ve Galor, 1990, ss.170-171). Başka bir ifadeyle, söz konusu kişinin yapmakta olduğu işe göre uyumsuz eşleşen ve “aşırı” olarak tanımlanan eğitimsel nitelikleri, iş tecrübesinin yerine geçmektedir. Böyle bir kişi, uyumsuz eşleşmiş durumda olduğu işte biraz zaman geçirdiğinde ve bu sayede bir miktar iş tecrübesi edindiğinde, kendisi için daha uygun bir iş aramaya başlayacaktır.

Kariyer Hareketliliği Teorisi'nde, işgücü uyumsuz eşleşme yüzünden uğradığı kazanç kayıplarına esas olarak daha iyi kariyer beklentisi sebebiyle katlanmaktadır (Sicherman, 1991, s.108). Bu bakış açısı içinde, işgücü piyasasına uyumsuz eşleşme içinde olduğu bir iş pozisyonu ile giren ve o işte bir süre çalışan birey, söz konusu işin kendisi için gelecekte daha iyi ve cazip iş fırsatları sunacağını düşünmektedir. Teoriye göre, uyumsuz eşleşme düzeyi yaş ilerledikçe azalmakta ve gençler zaman içinde nitelik düzeyleriyle daha iyi eşleşen işlere kavuştukça, uyumsuz eşleşme de kendiliğinden ortadan kalkmaktadır.

Bu yaklaşıma göre, işgücü piyasasına yeni katılan gençler uyumsuz eşleştikleri ve aşırı eğitimi duruma düştikleri işlere bir “sıçrama tahtası” (stepping stone) rolü atfettiklerinden söz konusu durum bir kariyer stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır (Baert, Cockx ve Verhaest, 2013, s.134). Bu yaklaşım, ayrıca, işgücü piyasasında arz-talep dengesinin işleyişine ilişkin teorik düşünceyle de uyum göstermektedir. Bu bağlamda, uyumsuz eşleşme olgusu işgücü piyasası arz-talep dengesine ilaveten sadece ikincil bir olgu (gölge bir olay), yani adeta bir yan etki olarak karşımıza çıkmaktadır (Stefanik, 2011, s.13). Uyumsuz eşleşmiş işgücünün varlığı, sadece nitelikli işgücüne yönelik talebin karşılanması sonrasında işgücü piyasasında hala nitelikli işgücü arzı bulunması sebebiyle basit bir arz-talep uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır.

Mesleki hareketlilik veya bir kişinin kariyeri boyunca yaptığı işleri değiştirmesi, günümüz işgücü piyasasında oldukça yaygın bir durumdur. Söz konusu eğilim, genç ve yüksek eğitimi işgücü açısından daha yüksektir. Bu bağlamda, Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin daha fazla nitelik ve iş tecrübesi kazandıkça, gençlerin yüksek düzeydeki işlere/mesleklere doğru hareket edebilecekleri yönündeki varsayımı oldukça akla yatkındır (Desjardins ve Rubenson, 2011, s.16). Kariyer Hareketliliği Teorisi, işgücü piyasasında neden daha çok gençlerin uyumsuz eşleşme problemi ile karşı karşıya kaldıkları ve özellikle işgücü piyasasına ilk kez girdikleri dönemde yüksek oranda aşırı eğitimi duruma düştikleri konusunda gerçekçi bir bakış açısı ortaya koymaktadır (Kurnaz, 2014, s.34).

4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın konusu, eğitimin işgücü piyasasındaki rolü ve uyumsuz eşleşme olgusuna ilişkin talep kesiminin algı, tutum ve davranışları ile işveren kesimi tarafından üniversite eğitimi ve mesleki eğitime atfedilen önemin açığa çıkarılmasıdır. Bu çerçevede, araştırmanın problemi, aşağıda alt problemler halinde belirlenmiştir:

- Araştırma alanındaki firmaların yöneticilerinin, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ilişkin düşünce, algı, tutum ve davranışları nelerdir?
- Araştırma alanındaki firmaların yöneticilerinin, uyumsuz eşleşme ile bu durumun neden ve sonuçları hakkındaki düşünce, algı, tutum ve davranışları nelerdir?
- Araştırma alanındaki firmaların yöneticileri, işe eleman alımı ve yükseltme sürecinde hangi özelliklere önem vermektedir? Söz konusu özellikler arasında eğitim düzeyi ve mezun olunan okulun adı belirgin bir tercih sebebi midir?
- Araştırma kapsamındaki firmalarda işe alım süreçlerinde belirleyici olan yöneticilere göre, hangi nitelik ve becerilere sahip bireyler işgücü piyasasında daha avantajlı konumdadır?

- Araştırma alanındaki firmaların yöneticilere göre; geleneksel olarak düşük nitelikli bireylerin istihdam edildiği işleri kabul eden aşırı eğitilmiş bireyler, düşük eğitimli bireylerin işgücü piyasasında zarar görmesine ve/ veya piyasadan dışlanmasına yol açmakta mıdır?
- Saha çalışmasından elde edilen bulguların teorik yansımaları söz konusu mudur?

Bu çalışmada, işgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme olgusunun varlığı ile neden ve sonuçlarına ilişkin talep yönlü algı, tutum ve davranışların ayrıntılı olarak açığa çıkarılması amaçlandığından, saha araştırması nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmada, belirli bir konuyla ilgili araştırma yapılırken; konunun nicel olarak analiz edilmesi değil, daha geniş bir bakış açısı içinde konu hakkında derinlemesine bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, nitel araştırmalar ile insanların nasıl yaşadıkları, nasıl davrandıkları, neyi ne şekilde algıladıkları ve neye nasıl tepki verdikleri anlamlandırılmaya ve açıklanmaya çalışılmaktadır (Rothery, Jr. Grinnell ve Tutty, 1996, s.4).

Bu araştırmanın paradigması yorumlayıcı paradigmadır. Yorumlayıcı paradigmada esas olarak insan düşünceleri, tutum, davranış ve algıları ile ilişkileri, belirli (veya daha geniş) bir kültür içinde anlaşılmasına çalışılmaktadır (Glesne, 2014, s.11). Nitel araştırma ile amaçlanan; işgücü piyasası olarak tanımladığımız sosyal dünyanın aktörleri arasında yer alan yöneticilerin o dünyaya ilişkin algılarını eğitim – istihdam ilişkisi ve uyumsuz eşleşme problemi bağlamında yorumlamak olduğundan, araştırma yöntemi, o sosyal bağlamdaki insanlarla algı, tutum ve davranışları hakkında konuşarak etkileşimde bulunmayı kapsamaktadır.

Eğitimin işgücü piyasasında üstlendiği rolün ve uyumsuz eşleşme olgusunun işgücü piyasasındaki yansımalarının talep yönünden analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olan bu çalışma, 21 ilde 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerini kapsamaktadır. Araştırma kapsamında oransal dağılım ve basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle rastgele seçilen işyerlerinde insan kaynakları faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumlu olan 100 işveren/ işveren vekili veya insan kaynakları yöneticisinin katılımıyla derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Nitel verilerin analiz edilmesi süreci, tümevarımsal bir yapıda gerçekleştirilmiştir. Görüşme dökümlerinden kodlar ve temaların oluşturulmasıyla özelden genele doğru giden bir süreç izlenmiştir. Bu anlamda, analizin başlangıcında veri kodlanarak alt bölümlere ayrılmış, ancak nihai olarak daha geniş, birleştirilmiş ve bütüncül bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Bunun için, veri analiz biçimi olarak tematik analiz seçilmiştir.

Tematik analizde veriler içinde tema ve örüntüler aramak üzere analitik teknikler kullanılmaktadır. Bu amaçla öncelikle analitik kodlama yapılmakta; daha sonra sınıflama ve temalama üzerine odaklanılmaktadır (Glesne, 2014, s.259; Rubin ve Rubin, 1995, s.239). Bu doğrultuda, literatür taraması sonucunda araştırma konusuna ilişkin kodlar tanımlanmış ve sınıflanmıştır. Son olarak, benzer kuramsal ve betimsel görüşleri içeren kodlamalar, aynı veri sınıflamaları içine yerleştirilerek tematik bir çerçeve ortaya konulmuştur.

5. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde nitel araştırmadan elde edilen bulgular analiz edilmiştir. Bu bağlamda, ilk olarak araştırmaya katılan firma profili hakkında bilgi verilmiş; sonrasında katılımcıların eğitimin işgücü piyasasındaki rolü ile uyumsuz eşleşme olgusuna ilişkin bakış açıları ortaya konulmuştur.

5.1. Firma Profili

Tablo 2’de araştırmaya katılan işveren/ işveren vekili veya yöneticilerin temsil ettikleri firmaların sektörel dağılımı yer almaktadır. Araştırma kapsamındaki firmaların sektörel dağılımına bakıldığında, gıda ve tekstil sektörünün ön plana çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte, görüşmelerin gerçekleştirildiği firmalar itibarıyla Türkiye işgücü piyasasındaki sektörel çeşitliliğin göz önüne alındığı söylenebilir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan İşveren/ İşveren Vekili veya Yöneticilerin Temsil Ettikleri Firmaların Sektörel Dağılımı

Sektör	Frekans	Yüzde
Gıda	16	16,00
Tekstil	10	10,00
Otomotiv- Yani Sanayi	8	8,00
Perakende	8	8,00
İletişim	6	6,00
Finans	6	6,00
Metal	4	4,00
Elektronik – Beyaz Eşya – Ev Aletleri	4	4,00
İnşaat	4	4,00
Otomotiv	4	4,00
Enerji	4	4,00
Havacılık	4	4,00
İlaç	4	4,00
Seramik	4	4,00
Eğlence	2	2,00
Ambalaj	2	2,00
Liman Hizmetleri	2	2,00
Sigortacılık	2	2,00
Özel Güvenlik	2	2,00
Cam	2	2,00
Turizm	2	2,00
Toplam	100	100,00

Diğer taraftan, araştırma kapsamındaki firmalar kurumsallaşma düzeyi, işgücü profili ve firma ölçeği açısından farklılaşmaktadır. Bu durum, firmaların işgücü talep yapısını doğrudan etkilediğinden katılımcıların eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ilişkin algı ve tutumları ile uyumsuz eşleşme olgusuna yaklaşımlarının farklılaştığı görülmüştür.

5.2. Eğitimin İşgücü Piyasasındaki Rolüne İlişkin Algı, Tutum ve Davranışlar

Araştırmada, ilk olarak eğitim düzeyinin işe alım sürecinde temel belirleyiciler arasında olup olmadığı ile mezun olunan okulun adı ve prestijinin, iş başvurusunda bulunan adayın almış olduğu eğitimin kalitesine ilişkin bakış açısını etkileyip etkilemediği hususu araştırılmıştır. Çalışmada, katılımcıların eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ilişkin algılarının betimlenmesinden önce, eğitim sistemine yönelik genel bakış açıları ele alınmıştır. Bu bağlamda, katılımcılar arasında eğitim sistemine yönelik benzer görüş ve algılama biçimleri söz konusu olduğu gibi, bazı açılardan farklılaşan tespitlerin de ortaya konulduğu görülmüştür. Bu noktada, özellikle firma ölçeğinin, faaliyet gösterilen sektörün ve kurumsallaşma düzeyinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, eğitime atfedilen önemin mavi yakalı (mesleki eğitim mezunları) ve beyaz yakalı (üniversite mezunları) çalışanlar açısından farklılaştığı da açığa çıkarılmıştır.

Katılımcıların önemli bir bölümü, Türkiye’de üniversite mezunu sayısının arttığını ancak bu durumun “kaliteyi” olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, yükseköğretimdeki niceliksel genişlemeye karşılık katılımcıların yeni mezunların sahip oldukları eğitimsel niteliklere yönelik algılarının olumsuz olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, katılımcıların yükseköğretimdeki genişlemenin çalıştıkları firmaların nitelikli eleman bulma süreci üzerindeki etkileri konusundaki görüşleri de farklılaşmaktadır. Bu bakımdan, katılımcıların önemli bir bölümü işgücü piyasasına ilk kez giren üniversite mezunlarının eğitim sisteminden kazanmış oldukları niteliklere şüpheyle yaklaşmaktadır. Bununla birlikte, bazı katılımcılar yükseköğretim sistemindeki genişlemeye bağlı olarak artan eğitilmiş işgücü arzının işe alım sürecinde firmaya yapılan başvuru sayısının yükselmesine yol açtığını, bu durumun da aday değerlendirme sürecinin uzamasına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Sözü edilen katılımcılar, bu durumun özellikle son yıllarda daha dikkat çekici bir hale geldiğine vurgu yapmışlardır.

Katılımcıların önemli bir bölümü;

- Eğitim sisteminin özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünü yetiştirmek noktasında yetersiz kaldığını,
- Eğitim sisteminin üretim süreci ve işgücü piyasasına hızla yansımakta olan teknolojik gelişmelere yeterince uyum sağlayamadığını,
- Üniversite eğitiminin çok akademik kaldığını ve bu bağlamda çok fazla esneklik taşımadığını,
- Özel sektörün ihtiyaç duyduğu spesifik nitelik ve becerilerin okullarda kazandırılmadığını belirtmişlerdir.

Bazı katılımcılar, geçmişte aynı düzey eğitime sahip ancak daha yetkin adaylarla karşılaşmalarına karşılık, son dönemde bu durumun değiştiğini düşünmektedir. Bu çerçevede, eğitim çıktılarının işgücü piyasası taleplerinden bağımsız yönde geliştiği ve işgücü piyasalarının taleplerini karşılamaktan uzak olduğu eleştirisinde bulunulmuştur. Bununla birlikte, çok sayıda katılımcı, üniversitelerde verilen eğitimin genel olarak teori yoğun olması, pratik nitelik ve becerilere odaklanmaması yüzünden gençlerin özel sektör hakkında yeterince bilgi sahibi olamadıklarını düşünmektedir. Katılımcıların çoğu, çalışanların teorik bilgilerinin genellikle yeterli olduğunu ancak pratik bilgi açısından kişinin aynı düzeyde yeterliliğe sahip olmadığını ifade etmiştir. Bu bağlamda, eğitim döneminde sağlanacak pratik uygulamalarla çalışanların yeterliliklerinin daha da geliştirilebileceği vurgulanmıştır. Ezbere dayalı ve teorik eğitim sisteminin işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu insan kaynağının temininde önemli bir güçlük oluşturduğu eleştirisi yapılmıştır. Bu anlamda, katılımcıların bazıları özellikle okul ve sanayi arasındaki ilişkinin önemi üzerinde durmuş gerek meslek liseleri gerekse üniversite ile sanayi arasında işbirliği sağlamaya yönelik gerçekleştirdikleri projelerin başarısına vurgu yapmıştır.

Katılımcılar işe eleman alımı sürecinde genel olarak eğitim düzeylerinin önemli bir kriter olduğunu ancak adayların firmaya ve işe uygunluğunu tek başına tanımlamadığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, katılımcıların görüşlerinden yola çıkılarak, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne atfedilen önemin firmanın kurumsallaşma düzeyi, faaliyet gösterilen sektör ve beyaz yaka - mavi yaka ayrımı çerçevesinde farklılaştığı söylenebilir. Bu bağlamda, örneğin; üretim sürecinde yüksek nitelikli işgücünün istihdam edildiği, yabancı ortaklı ve daha çok kurumsal firmaların faaliyet gösterdiği rekabet yoğun sektörlerde, eğitim düzeyinin alt bileşenleri olarak not ortalamasının ve mezun olunan üniversite adının da insan kaynağı seçme kriterleri arasında yer alabildiği görülmüştür.

Öte yandan, katılımcılar tarafından “patron şirket” olarak tanımlanan yarı- kurumsal aile firmalarında ise eğitim düzeyine yukarıda betimlenen firmalarda olduğu kadar önem atfedilmediği, bu tür firmalarda daha çok kişilik özellikleri ve kültürel uyum düzeyinin dikkate alındığı ortaya çıkarılmıştır. Bu anlamda, firmaya alınacak kişilerin firma kültürü ve değerleri ile çalışılacak bölgeyle uyumlu kişilik özelliklerine sahip olmalarının beklendiği görülmektedir. Bu anlamda, söz konusu katılımcılar tarafından not ortalaması ve/ veya mezun olduğu okul ne kadar

iyi olursa olsun, adayın firma kültürüne uyum sağlayamayacağı yönünde bir algı mevcut ise, kişinin iş pozisyonu için tercih edilmediği ifade edilmiştir.

Nitel araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, beyaz yakalı işgücü açısından işe alımda eğitim düzeyi ile birlikte dikkate alınan diğer unsurların;

- İş tecrübesi,
- Yaş,
- Yabancı dil,
- Dijital beceriler,
- Kişisel gelişime ilişkin özellikler ve
- Coğrafi konum (ikametgah) olduğu belirlenmiştir.

Bununla birlikte, mavi yaka açısından eğitim düzeyi ile birlikte işe alım sürecinde üzerinde durulan diğer unsurların;

- İş tecrübesi,
- Yaş,
- Erkek adaylar için askerlik durumu,
- Fiziksel durum ve
- Coğrafi konum (ikametgâh) olduğu tespit edilmiştir.

Bu noktada üzerinde durulması gereken hususlardan biri iş tecrübesine atfedilen önemdir. Araştırma sonucunda, yeni mezunlar tarafından giriş seviyesinde doldurulan kadrolar dışında, işe alım sürecinde en çok üzerinde durulan hususun iş tecrübesi olduğu görülmüştür. Önemli sayıda katılımcı, firmaya iş başvurusunda bulunan adayın istenilen düzeyde iş tecrübesine sahip olması halinde, üniversite diplomasının veya diğer akademik başarı göstergelerinin (mezuniyet derecesi veya mezun olunan okulun prestiji gibi) önemini yitirdiğini belirtmiştir. Dolayısıyla, daha fazla iş tecrübesinin, iş için aranan asgari eğitim düzeyini ya da alınan eğitimin kalitesindeki eksikliği (örneğin; mezun olunan üniversitenin, giriş düzeyinde eleman alımında tercih edilen üniversiteler arasında olmaması) ikame edebildiği söylenebilir. Diğer taraftan, araştırmaya katılan firmaların önemli bir bölümünde “yabancı dil becerisi” temel bir işe alım kriteri olarak ifade edilmiştir. Özellikle yabancı ortaklıkların bulunduğu, uluslararası düzeyde faaliyet gösteren firmalarda, yabancı dil bilgisi için temel gereklilikleri arasında algılanmaktadır.

Katılımcıların eğitim sistemine yönelik görüş ve algıları konusunda elde edilen bir diğer araştırma bulgusu, meslek liseleri ve üniversiteler arasındaki farklılıkların algılanışıyla ilgilidir. Bu anlamda, katılımcıların önemli bir bölümü Türkiye’de eğitim sistemi içinde üniversitelerde ve meslek liselerinde aynı standartlarda eğitim verilmediğini ve eğitimin kalitesinin okuldan okula farklılaştığını belirtmiştir. Söz konusu farklılaşmanın, daha önce de vurgulandığı üzere, özellikle yükseköğretimdeki genişlemenin eğitimin kalitesi üzerindeki olumsuz etkisi ile daha da belirgin hale geldiği üzerinde durulmuştur.

Araştırma kapsamında üzerinde durulan bir diğer husus, mezun olunan okulun adı ve prestijinin, katılımcıların iş başvurusunda bulunan adayın almış olduğu eğitimin kalitesine ilişkin bakış açılarını etkileyip etkilemediği ve bu açıdan işe alım sürecinde ön plana çıkan üniversite isimlerinin söz konusu olup olmadığıdır. Katılımcıların konuya ilişkin görüşlerinin farklılaştığı görülmekle beraber, özellikle nitelikli işlerin bulunduğu, rekabet yoğun sektörlerde faaliyet gösteren büyük ölçekli ve kurumsal firmaların yöneticilerinin, diplomaların, üzerinde yazan üniversitenin adıyla birlikte değer kazandığı şeklinde benzer düşüncelere sahip oldukları görülmektedir.

Öte yandan, araştırma alanı içinde işe eleman alımında eğitim düzeyinin önemli olduğunu ancak mezun olunan okulun isminin ya da prestijinin çok önemli olmadığını düşünen katılımcılar da

bulunmaktadır. Buna göre; adayın hangi üniversiteden mezun olduğu ya da katılımcı ile aynı okuldan mezun olup olmadığı hususu, sözü edilen katılımcıların işe alım sürecindeki kararlarını etkilememektedir. Dolayısıyla, açık iş pozisyonları için verilen iş ilanlarında okul adı belirtilmediği ancak işin yapılabilmesine ilişkin asgari eğitimsel nitelikler ile eğitim alanlarının vurgulandığı üzerinde durulmuştur.

Tüm bu bulgulardan yola çıkıldığında, katılımcıların eğitimi genel olarak bireye kazandırdığı mesleki bilgi ve beceriler çerçevesinde değerlendirildiği görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların genel olarak daha iyi eğitim almış bireylerin bilgi, beceri ve davranışlarının değiştirilmesinin ve firmaya uyumlaştırılmasının düşük eğitim düzeyine sahip olanlara kıyasla daha kısa sürede gerçekleştirilebileceğini düşündükleri de açığa çıkarılmıştır.

Katılımcıların yüksek eğitilmiş işgücü açısından eğitim – istihdam ilişkisine ilişkin algıları eğitimin işgücü piyasasındaki rolünü açıklayan teorik yaklaşımlar çerçevesinde değerlendirildiğinde, genel olarak İş Rekabeti Modelinin öngörülleri ile tutarlı bir bakış açısının söz konusu olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamında çok sayıda katılımcı, İş Rekabeti Modelinin öngörülleri destekler şekilde, eğitim düzeyinin işe eleman alımında adayların kuyruktaki göreceli konumları üzerinde etkisi olan temel faktörler arasında olduğunu kabul etmektedir. Ancak katılımcıların örgün eğitim sisteminden alınan diploma ve benzeri eğitim belgelerinin önemi ve sinyal fonksiyonu üzerinde durdukları görülmekle birlikte; iş tecrübesi, yabancı dil, işe ilişkin olumlu kişilik özellikleri ve kişinin kendisini geliştirmiş olması gibi unsurlarla desteklenmedikçe eğitimin tek başına belirleyici olamayacağını da düşündükleri de ortaya çıkarılmıştır.

5.3. İşgücü Piyasasında Üniversite Diplomalarına Atfedilen Önem

Araştırma bulgularından, katılımcıların üniversite diplomalarının piyasa geçerliliğine ilişkin bakış açılarının, çalıştıkları firmaların kurumsallık düzeyine ve faaliyet gösterilen alanın özelliklerine göre farklılaştığı görülmektedir. Bu bağlamda, katılımcılar tarafından genel olarak üniversite diplomalarının bir işe giriş kriteri olarak ele alındığı görülmüştür. İleri üretim teknolojilerinin kullanıldığı, yüksek nitelikli işgücünün vazgeçilmez olduğu, büyük ölçekli ve kurumsal firmalarda, üniversite mezuniyeti katılımcılar tarafından genellikle kişilerin niteliksel donanımlarına ilişkin önemli bir gösterge olarak algılanmaktadır. Başka bir ifadeyle, üniversite diplomaları, istenilen tüm nitelik ve becerileri kazandırmamış olsa da, - en azından - adayın potansiyeline ilişkin güven verici birer sinyal olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan, sözü edilen katılımcıların, üniversite diplomalarını doğrudan kişinin eğitim sürecinde harcamış olduğu emek ile göstermiş olduğu çaba, tutarlılık ve disiplinin karşılığı olarak algıladıklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bununla birlikte, bazı katılımcılar tarafından özellikle yetkinlik gerektiren işlerde diplomanın temsil ettiği bilgi ve beceri düzeyinin tek başına temel bir yetkinlik göstergesi olarak değerlendirilmediği; dolayısıyla, işe alım süreçlerinde firma tarafından tanımlanan yetkinliklere sahip olmayan adayların eğitim düzeyleri yeterli olsa dahi diğer yetkinliklere sahip olmamaları durumunda değerlendirme dışı kaldıkları ifade edilmiştir.

Araştırma kapsamında, diplomaların özellikle yeterince iş tecrübesi olmayan ve işgücü piyasasına ilk kez girmiş olan yeni mezunlar açısından daha fazla geçerlilik kazandığı ile belirli bir süre işgücü piyasası deneyimi olan kişiler için diplomaların ve/ veya hangi okuldan alındıklarının ya da mezuniyet derecelerinin o kadar da önemli olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Bu bakış açısı içinde, firmada başlangıçta üniversite diplomasına sahip olan bireyin o diplomayı hak ettiği yönünde bir ön kabul söz konusudur ancak bireyin niteliklerine ve potansiyeline ilişkin gerçeklerin esasen daha sonra ortaya çıktığına inanılmaktadır.

Diğer taraftan, bazı katılımcılar tarafından sınırlı sayıda üniversite ya da eğitim kurumu içinse diplomaların piyasa karşılıklarının önemli olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda, katılımcıların bir bölümü bazı üniversiteleri personel alımında bazı üniversitelere öncelik verdiklerini ifade etmişlerdir. Söz konusu yaklaşım çerçevesinde, sınav uygulaması esnasında bir ayırım yapılamadığı ancak mülakat gibi sonraki değerlendirme süreçlerinde başarılı olarak kabul edilen

bazı üniversitelerin tercih önceliği kazandığı görülmüştür. bu anlamda, özellikle Genel Müdürlük gibi merkez makamlar ve denetim yapılarında üniversite adının ve dolayısıyla prestijinin daha belirleyici olduğu belirtilmiştir.

Katılımcıların önemli bir bölümü, üniversite diploması vb. eğitim belgelerine sahip olmanın işin gerektirdiği niteliklere sahip olmak anlamına gelmediğini düşünmektedir. Bu bağlamda, daha önce de ifade edildiği üzere, katılımcılar arasında yeni mezunlar tarafından alınan teorik eğitimin genellikle uygulama ile birleştirilemediği yönünde bir görüş hakimdir. Katılımcılar, yeni mezunların üniversite eğitiminden kazanmış oldukları nitelikleri çalışma hayatı ve endüstriyel sistem içinde kullanabilmeleri için öncelikle sistemin kendisini öğrenmek zorunda kaldıklarını dile getirmişlerdir. Bu anlamda, firmaların adeta “ikinci bir okul” niteliği kazandıklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu yaklaşıma benzer şekilde, araştırma kapsamında açık iş pozisyonlarına müracaat eden adayların diploma notunun katılımcılar açısından genel olarak özel bir öneme sahip olmadığı ortaya çıkmıştır. Personel alım sürecinde özellikle yetkinlik merkezli değerlendirmelerin yapıldığı firmalarda, sağlıklı bir eleme süreci gerçekleştirildiğinden diploma notu önemli bir seçim kriteri olarak karşımıza çıkmamaktadır. Yetkinlik bazlı değerlendirmeler sonucunda, daha nitelikli olduğu düşünülen çalışanlar daha üst yönetim pozisyonlarında değerlendirilirken; üniversite mezunu olduğu halde daha düşük profile sahip olduğu düşünülen okullardan mezun olanlar ise yetkinliklerine göre değerlendirilerek daha düşük pozisyonlarda görevlendirilebilmektedir.

Diğer taraftan, bazı katılımcıların üniversite diplomalarının işgücü piyasasındaki geçerliliği konusunda olumsuz görüşe sahip oldukları görülmektedir. Bu bağlamda, sözü edilen katılımcılara göre üniversite diplomaları gerçekte üzerinde yazan değeri taşımamaktadır. Başka bir ifadeyle, bu bakış açısına sahip katılımcılar üniversite eğitimini tamamlamış olan pek çok kişinin, üniversite mezunu profiline ilişkin kişisel beklentilerini karşılamadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar tarafından insan kaynağı seçme sürecinde, üniversite diplomalarının ötesinde, diğer bir ifadeyle üniversite diploması ve akademik başarı kadar başka özelliklere de önem atfedildiği görülmektedir. Bu yaklaşım içinde, kilit noktanın kişinin kendisini nasıl yetiştirdiği olduğu vurgulanmıştır. Pek çok katılımcı tarafından dile getirilen, kişinin kendisini yetiştirmiş olduğunun göstergeleri olarak tanımlanan ve bazen üniversitedeki akademik başarı düzeyinin bile önüne geçen söz konusu özellikler;

- Firma beklentilerine uygunluk,
- Kişilik özellikleri itibarıyla firma kültürüne uyum düzeyi,
- Kişinin ne istediğini bilmesi ve farkındalık düzeyi,
- Kendini ifade etme ve iletişim becerisi,
- Bireyin iş hayatına girene kadar katıldığı kurslar ve eğitim faaliyetleri ile sosyal aktiviteler,
- Öğrencilik dönemindeki iş tecrübesi, yapılan stajlar, piyasa bilgisi,
- Referanslar olarak belirtilmiştir.

5.4. Mesleki Eğitime Atfedilen Önem

Araştırma kapsamında, işgücü piyasasında nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanması açısından son derece önemli olan mesleki eğitim mezunları açısından katılımcıların önemli endişeleri olduğu görülmüştür. Mesleki eğitimin önemine ilişkin tespitler, ülkenin öncelikli meselesi olması gerektiği ve bu düzeyde çalışacak kişilere çok büyük talebin olduğu noktasında yoğunlaşmaktadır. Ancak mesleki eğitimin kalitesi konusunda katılımcıların önemli bir bölümünün olumsuz algıya sahip oldukları görülmektedir. Katılımcılar tarafından Mesleki eğitim

mezunlarının yetkinlik düzeylerinde önemli sorunlarla karşılaşılması sebebiyle istihdam öncesinde detaylı şekilde yeniden eğitime tabi tutuldukları ifade edilmiştir.

Katılımcılar mesleki eğitimin teorik ve uygulama arasındaki geçişleri gerçekleştirilmede yetersiz kaldığını ifade etmişlerdir. Bu anlamda, katılımcılara göre örgün eğitim programlarından farklı olarak okul ve sanayi arasında teorik bilgilerin uygulamaya aktarılması amaçlarını da içeren mesleki eğitim sistemi daha çok prosedürel bir nitelik kazanmıştır. Katılımcılar, bu nedenle mesleki eğitim programları çerçevesinde uygulamalı eğitimlerin de yetersiz seviyede olduğunu ifade etmişlerdir. Eğitim düzeyine yönelik bu olumsuz algı, mesleki eğitim mezunlarına eğitimleri ile ilgili işler yerine sıradan ve basit, başka bir ifadeyle – eğitim düzeyi düşük işgücünün de yerine getirebileceği – niteliksiz işlerinin verilmesine neden olmaktadır.

Diğer taraftan, katılımcılar tarafından mesleki eğitim sürecinde doğru şekilde geliştirilecek uygulamalı eğitimlerin uyumsuz eşleşme sorununun giderilmesi ve firmanın ihtiyaç duyduğu personelin istihdam edilmesi açısından çok büyük yarar sağlayacağı önemle vurgulanmıştır. Özellikle mavi yakalı işçilerin meslek okullarında almış oldukları eğitimlerin fabrika ortamının tanınması ve çok detaylı eğitimlere gerek olmaksızın temel yetkinliklerin kazanılması hususunda avantaj sağladığı yönünde görüş belirten katılımcılar da söz konusudur.

Katılımcıların görüşlerinden, araştırma kapsamındaki firmalarda mesleki eğitim faaliyetlerini desteklemek ve firma bünyesinde mesleki eğitimi yürütebilmek adına çeşitli çalışmalar yürüttükleri de görülmüştür. Bu anlamda, özellikle okul-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi yoluyla ihtiyaç duyulan yetkinlik düzeylerine ilişkin kurumsal faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için mesleki eğitim mezunlarının çok sayıda eğitim almasına olanak sağlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, mesleki eğitim mezunlarının yeterliliklerinden daha çok sahip oldukları belgelerin, üretim süreci açısından önemli olduğu ve işe alım süreçlerinin daha çok bu kriterler üzerinden şekillendiği görülmüştür. Bu bakımdan, araştırma kapsamındaki firmalarda mesleki eğitimin ihtiyaçlara tam olarak cevap vermemesi nedeniyle çoğunlukla işin işyerinde öğretilmesi yönteminin benimsendiği söylenebilir.

5.5. Uyumsuz Eşleşmiş İşgücüne Bakış Açısı

Araştırma kapsamında, araştırma alanı içindeki firmalarda uyumsuz eşleşmiş ve aşırı ve/ veya yetersiz eğitilmiş çalışanların var olup olmadığını belirlemek amacıyla katılımcılara, firmalarında işlerini etkin şekilde yerine getirebilmeleri için gerekenden daha yüksek/ düşük eğitimsel niteliklere sahip olan çalışanların bulunup bulunmadığı sorusu yöneltilmiştir. Konuyu derinlemesine analiz edebilmek için ayrıca mevcut iş pozisyonları için işe alım kriterleri arasında yer alan eğitimsel gerekliliklerin gerçekten “işin yapılmasına yönelik” belirlenip belirlenmediği hususu ile özellikle kriz ve ekonomik durgunluk dönemlerinde eğitilmiş genç işsizliğin yüksek olması nedeniyle iş dünyasında görülen düşük nitelikli iş pozisyonları için, üniversite mezunlarını işe alma yönündeki eğilim ve iş ilanlarına başvurular arasında söz konusu işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan kişilerin, daha iyi bir iş fırsatı bulduklarında işten daha çabuk ayrılacakları konusunda katılımcıların ne düşündükleri de sorgulanmıştır.

Katılımcıların uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitilmiş işgücüne ilişkin algı, tutum ve davranışlarını yansıtan görüşlerinden, araştırma kapsamındaki firmalarda genel olarak yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden farklı niteliklere sahip çalışanların olmadığı ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, araştırma kapsamındaki firmalarda iş gereklilikleri ile nitelik düzeyleri arasında uyumsuzluk olan herhangi bir çalışanın istihdam edilmediği yönünde genel bir algı bulunmaktadır. Bununla birlikte, az sayıda katılımcı firmalarında sınırlı sayıda ya da nadiren işlerin gerektirdiğinden daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip kişilerin istihdam edildiğini ifade etmiştir.

Katılımcıların hemen hepsi, özellikle son yıllarda işe alım sürecinde başvuru aşamasında eğitimsel niteliklerinin altındaki iş pozisyonlarına başvuran üniversite mezunu adaylarla zaman zaman karşılaştıklarını, ancak firmada bu tür çalışanların istihdam edilmesi halinde önemli problemlerle karşı karşıya kalılabileceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan, katılımcıların bir kısmının, uyumsuz eşleştiği iş pozisyonlarında çalışan kişilerin durumunun son

yıllarda gittikçe artan işsizlik oranlarından kaynaklandığını düşündükleri görülmüştür. Bununla birlikte, özellikle çalışmakta oldukları firmaların işgücü piyasasındaki ve sektördeki prestijine vurgu yapan katılımcılar, çok sayıda iş başvurusu aldıklarını, diğer bir ifadeyle işgücü havuzlarının çok geniş olduğunu ancak işin gerektirdiğinin üzerindeki veya altındaki niteliklere sahip kişileri istihdam etmek istemediklerini dile getirmişlerdir.

Sınırlı sayıda katılımcı, üniversite mezunlarının beşeri sermaye donanımlarını referans göstererek, özellikle bazı sektörlerde işin nitelikleri gerektirmese bile daha yüksek nitelikli işgücü istihdamının tercih edilmesinin olağan olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir. Ayrıca, katılımcılar arasında özellikle kriz dönemlerinde “kazan kazan politikası” çerçevesinde iş gerekliliklerinin üzerinde eğitimsel niteliklere sahip işgücünün istihdam edilmesinin kısa vadede gerek firmaya gerekse çalışana fayda sağladığını düşünen kişilerin de olduğu görülmüştür.

Bazı katılımcıların yüksek nitelikli işgücünün neden niteliklerinin altındaki işleri kabul ettikleri konusundaki yaklaşımlarının, teorik olarak Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin “işgücünün aşırı eğitilmiş duruma düştüğü işleri kabul etmesinin o işi bir basamak olarak görülmesinden kaynaklandığı” şeklindeki temel varsayımını desteklediği ortaya çıkarılmıştır. Daha açık bir anlatımda, katılımcıların bir bölümü, özellikle işgücü piyasasına ilk kez giren yeni mezunların kariyerlerinin başlangıcında nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul etmelerinin bir geçiş dönemi olabileceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu durumda, söz konusu kişilerin aşırı eğitilmiş hale gelmesine yol açan işleri, Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin öngördüğü gibi, “sıçrama tahtası” olarak tanımlamak mümkündür.

Çok sayıda katılımcının teknolojik gelişmelerin üretim teknolojisine ve işgücü piyasasına yansımaları çerçevesinde aynı iş pozisyonu için yeni elemanlar alınırken aranan nitelik ve becerilerin her geçen yıl değişebildiği yönündeki görüşleri, araştırma alanı içindeki firmaların yer aldığı birincil işgücü piyasalarında bazı işler itibarıyla niteliksel yükselmenin söz konusu olabildiğine işaret etmektedir. Daha açık bir anlatımla, katılımcılar teknolojik gelişmelerin etkisiyle halihazırda çalıştıkları firmalarda mevcut işlerin özelliklerinin zamanla değiştiğini ve eskisine göre daha fazla nitelik ve becerinin iş gereklilikleri arasında yer aldığını ifade etmişlerdir.

5.6. Uyumsuz Eşleşmenin Nedenleri

Katılımcıların uyumsuz eşleşmeye ilişkin değerlendirmelerden yola çıkarak söz konusu durumu daha çok yönetsel bir sorun olarak algıladıklarını söylemek mümkündür. Araştırma kapsamındaki firmalar için kurumsallık düzeyi arttıkça işe alım, yetkinlik değerlendirme gibi insan kaynakları yönetimi işlevlerinin de profesyonel bir düzeyde gerçekleştirildiği ve böylelikle uyumsuz eşleşme sorunlarının önüne geçildiği görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, uyumsuzluğun sadece sektörel düzeyde ve işgücü piyasasındaki arz talep dengesizliğine bağlı olarak gerçekleştiği söylenebilir.

Özellikle yüksek teknoloji kullanımı, işlerin nitelik ve beceri düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır. İşlerin nitelik ve beceri düzeyindeki yükselme mevcut personelin uyumsuzluk sorunları ile karşılaşmasına neden olmaktadır. Firmalar uyumsuzluk sorunlarını genellikle işe alım sürecinde çözmeye çalışmaktadır. Bu aşamada uyumsuzluk yaşayacağı düşünülen adaylar ciddi bir elemeye tabi tutulmaktadır. Bununla birlikte, mevcut personel içinse uyumsuzlukların giderilmesi için hizmet içi eğitim programlarından yararlanılmaktadır. Ancak bazı katılımcılar söz konusu eğitimlerin istenilen düzeyde başarı sağlamadığını ifade etmişlerdir.

İşgücü piyasasında arz ve talep dengesizliklerinden kaynaklanan uyumsuzluk, firmaların açık pozisyon için talep ettikleri niteliklerin artırılmasına neden olmaktadır. Açık pozisyonlar için işgücü talebi çok yüksek düzeyde gerçekleşmektedir. Bu durum, firmaların eleme süreçlerinde daha hassas davranmalarına ve kriterleri daha da artırmalarına neden olmaktadır. Özellikle bankacılık, finans, perakende gibi sektörlerde işgücü piyasasında yüksek eğitilmiş kişilerin yoğunluğu, firmaların daha düşük eğitim düzeyindeki işler için dahi bu kişilere yönelmesine neden olmaktadır.

Araştırma bulgularından yola çıkılarak, eğitim alanının uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkması üzerinde doğrudan etkili olduğu söylenebilir. Bu anlamda, özellikle mesleki nitelikte eğitim veren

programlardan mezun olanlar açısından (teknik ve mühendislik programları) uyumsuz eşleşme sorununun çok fazla yaşanmadığı görülmektedir. Katılımcılar söz konusu eğitim alanları için genel olarak işgücünün eğitimsel niteliklerinin mevcut işleri için uygun olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Ancak sosyal bilimler alanındaki eğitim programlarında eğitim içeriklerinin çok farklı olması ve doğrudan mesleki bir donanım kazandırmaması, kişilerin eğitimsel özelliklerine uygun olmayan pozisyonlarda değerlendirilmesine neden olabilmektedir.

Katılımcılara göre; eğitim düzeyi ile uyumlu bir işe sahip olmayan kişiler bu işleri ekonomik şartlar nedeni ile bir süreliğine kabul etmektedir. Bu bağlamda, üniversite mezunları özellikle hizmet sektöründe, eğitimi ile uyumlu olan bir iş buluncaya kadar uyumsuz eşleşme içinde olduğu bir pozisyonda çalışmayı kabul etmektedir. Bu durum firmalar tarafından da bilinmekte ve yüksek işgücü devrine rağmen yüksek eğitim düzeyleri nedeni ile söz konusu çalışanların istihdamına devam edilmektedir.

5.7. Uyumsuz Eşleşmenin Etkileri

Araştırma kapsamında katılımcılara çalıştıkları firmalarda uyumsuz eşleşen ve yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip olan işgücünün var olması durumunda, ne gibi etkilerin ortaya çıkacağı sorulmuştur. Yapılan görüşmelerde, katılımcıların tamamının uyumsuz eşleşmiş işgücünün varlığını çeşitli açılardan olumsuz bir durum olarak algıladığı ve uyumsuz eşleşmenin etkileri konusundaki fikirlerinin büyük ölçüde benzeştiği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, katılımcılar tarafından firmada uyumsuz eşleşmiş ve yapmakta olduğu işe göre aşırı eğitilmiş çalışanların var olması halinde, çalışma barışının bozulabileceği belirtilmiştir. Söz konusu yaklaşıma sahip olan katılımcılar, eğitim düzeyinin altındaki işlerde çalışan kişilerin varlığının genel olarak firmada huzursuzluğa ve güvensizliğe neden olacağını, özellikle aynı eğitim düzeyine sahip ve aynı alanda eğitim almış olan kişilerin nitelik düzeyleri birbirinden farklı olan işlerde çalışmalarının problem yaratacağını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların büyük bir bölümü tarafından vurgulandığı üzere, uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimliliğin gerek bireysel düzeyde gerekse firma açısından en görünür sonuçlarından biri, iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisidir. Çok sayıda katılımcı, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olan kişilerin işe alınması durumunda, başlangıçta işin koşullarını kabul etmiş olsalar bile, bir süre sonra yaptıkları işin onlara yetmeyeceğini ve işi sevmeyeceklerini, bu yüzden söz konusu kişilerin mutsuz olacaklarını, iş tatminlerinin azalacağını ve firma içinde veya dışında eğitim düzeyleriyle eşleşen işlere ulaşma arayışı içine gireceklerini; sonuç olarak da bu durumun firmaya zarar vereceğini ifade etmişlerdir.

Katılımcılar tarafından sıkça vurgulanan diğer bir husus, yapmakta olduğu işe uygun olmayan niteliklere sahip çalışanların var olması halinde firmada işçi devrinin yükselecek olmasıdır. Katılımcıların neredeyse tamamının bu konuda aşırı eğitilmiş kişilerin işe bağlılıklarının düşük olacağı, nitelik düzeylerine daha uygun olan bir iş bulmak amacıyla iş aramaya devam edecekleri ve ilk fırsatta iş değiştirecekleri şeklinde aynı düşüncüyü paylaştıkları görülmüştür. Katılımcılara göre; bu durum, işçi devri oranının yükselmesine neden olacağından işveren açısından olumsuz sonuçlar yaratacaktır.

Katılımcılardan bazılarının görüşlerinden hareketle, uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimliliğin etkileri içinde değerlendirebilecek olan bir başka husus, geleneksel olarak daha düşük eğitilmiş kişiler tarafından yapılan işlerin yüksek eğitilmiş kişiler tarafından doldurulması sonucunda söz konusu düşük eğitilmiş kişilerin işgücü piyasasında dezavantajlı duruma düşmesiyle ilgilidir. Geleneksel olarak düşük eğitilmiş işgücü tarafından yapılan işlere yüksek eğitilmiş kişilerin yerleşmesi, söz konusu kişileri daha niteliksiz veya olumsuz çalışma koşullarının söz konusu olduğu kayıt dışı işlere kaydırmakta ya da tamamen işgücü piyasasının dışına çıkarmaktadır. Bu anlamda, söz konusu katılımcılar aşırı eğitilmiş işgücünün kendilerinden daha düşük niteliklere sahip kişilerin işgücü piyasasındaki görece konumlarını olumsuz etkilediğini düşünmektedir.

6. Sonuç ve Tartışma

Son yıllarda yapmakta olduğu işe göre daha nitelikli ve becerili olan bireylerin işgücü piyasasındaki durumlarını açıklamaya çalışan literatür ciddi anlamda genişlemiştir. Literatürdeki

tartışmalar, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi sorgulamanın bir adım ötesine geçerek; işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme probleminin neden ortaya çıktığı, kişilerin nitelik düzeylerine uygun olmayan işleri neden kabul ettikleri veya kabul etmek zorunda kaldıkları ve bu durumun ekonomi ve toplum üzerinde ne gibi etkiler yarattığı çerçevesinde şekillenmektedir.

Uyumsuz eşleşmeye ilişkin tartışma çerçevesinin odaklandığı temel nokta, eğitimin, özellikle de yükseköğretimin işgücü piyasasındaki değeri ya da geçerliliğidir. Gerek bireysel gerekse toplumsal düzeyde ciddi anlamda yatırım yapılan üniversite eğitiminin ekonomik başarıyı garantileyen iyi bir yatırım olup olmadığı günümüzde daha fazla sorgulanmaktadır. Bu bağlamda, işgücü piyasasının talepleri ile eğitim sisteminin çıktıları arasındaki uyumsuzluk işgücü piyasasında görülen en önemli sorun alanlarından biridir. Bugün gerek Türkiye’de, gerekse dünyanın herhangi bir gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkesinde özellikle üniversiteden yeni mezun olmuş gençlerin, artan işsizlik baskısıyla gittikçe daha az seçici davranarak - neredeyse “ne iş olsa yaparım” düşüncesi içinde - her ilana başvuruyor olduğunu görmek ciddi anlamda endişe verici bir durumdur. Literatürde “uyumsuz eşleşme” çerçevesinde tanımlanan bu sorunun, Türkiye işgücü piyasası açısından incelenmesi son derece önemlidir.

Bu çalışmada, ÇASGEM tarafından Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği” başlıklı araştırma kapsamında 21 ilde 50 ve daha fazla çalışanı olan firmalarda 100 işveren, işveren temsilcisi veya yönetici ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulardan yararlanılmıştır. Çalışmada işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan niteliklerin değişmesinde etkili olan unsurların hangileri olduğu, hangi özelliklere sahip mezunların işgücü piyasasında daha avantajlı olduğu ve talep yönlü eğilimlere bağlı olarak iş bulmanın mezunlar için giderek daha zor bir hale gelip gelmediği sorularına cevap aranmıştır. Bununla birlikte, araştırma alanı içindeki firmalarda mevcut işlerin temel karakteristiklerindeki değişim ve teknolojik gelişmeler veya doğrudan işverenin algı, tutum ve davranışları nedeniyle işler için gerekli görülen nitelik düzeylerinde bir yükselmenin söz konusu olup olmadığı ele alınmıştır.

Araştırma alanındaki firmalarda insan kaynakları süreçlerini yönlendiren katılımcıların, uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitilmiş işgücü ile bu durumun neden ve sonuçları hakkındaki düşünce, algı, tutum ve davranışları derinlemesine mülakatlar aracılığıyla yorumlanmıştır. Bu kapsamda, talep kesiminin işe eleman alımı sürecinde hangi özelliklere önem verdikleri, bu özellikler içinde eğitim düzeyi ve mezun olunan okul adının belirgin bir tercih sebebi olup olmadığı, hangi nitelik ve becerilere sahip bireylerin işgücü piyasasında daha avantajlı konumda olduğu konusundaki görüşleri araştırılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; katılımcıların genel olarak eğitim sisteminin özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünü yetiştirmek noktasında yetersiz kaldığını, teknolojik gelişmelerin üretim süreci ve işgücü piyasasındaki yansımalarına rağmen üniversitelerin istenilen düzeyde esneklik taşımadığını, özel sektörün ihtiyaç duyduğu spesifik nitelik ve becerilerin okullarda kazandırılmadığını ve tüm bu sebeplerle üniversite eğitimi ile mesleki eğitimde istenilen kalitenin yakalanamadığını düşündükleri görülmüştür.

Araştırmada, katılımcıların önemli bir bölümünün eğitim düzeyini işe eleman alımı sürecinde genellikle önemli bir kriter olarak kabul ettikleri ancak eğitim düzeyinin, adayların firmaya ve işe uygunluğunu tek başına tanımlamadığını düşündükleri açığa çıkarılmıştır. Ayrıca, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne atfedilen önemin firma ölçeği ve kurumsallaşma düzeyi, faaliyet gösterilen sektör ve beyaz yaka – mavi yaka ayrımı çerçevesinde farklılaştığı da söylenebilir.

Araştırma sonuçları, bazı katılımcıların yüksek nitelikli işgücünün neden niteliklerinin altındaki işleri kabul ettikleri konusunda benzer bir algıya sahip olduklarını ortaya koymuştur. Katılımcıların bir bölümü, özellikle işgücü piyasasına ilk kez giren yeni mezunların kariyerlerinin başlangıcında nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul etmelerinin bir geçiş dönemi olabileceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu durumda, söz konusu kişilerin aşırı eğitilmiş hale gelmesine yol açan işleri, Kariyer Hareketliliği Teorisi’nin öngördüğü gibi, istihdama girişte bir basamak olarak tanımlamak mümkündür. Diğer taraftan, uyumsuz eşleşen ve niteliklerinin altındaki işlerde istihdam edilen kişilerin içinde buldukları durum sadece bireysel açıdan iş tatminsizliği ve ücret kaybı yaratmamakta; verimlilik düzeyinin düşmesi, potansiyelin altında büyüme oranı, ücret

eşitsizliklerinin artması ve gayri safi milli hasılanın azalmasına kadar çok önemli sosyo-ekonomik sonuçlar doğurmaktadır.

Araştırma alanında yer alan firmalar kapsamında, işgücü piyasasında istihdam edilebilirliği belirleyen en önemli faktörün “iş tecrübesi” olduğu görülmektedir. Ancak bu eğitim yoluyla kazanılan niteliklerin işgücü piyasasında hiçbir karşılığı olmadığı anlamına gelmemektedir. Üniversite diplomaları, işe alım sürecinde önemli bir faktör olarak görülmekte; fakat işe alım kararları sadece akademik başarıyı temsil eden söz konusu eğitim belgelerine göre verilmemektedir. Ayrıca, diplomalar daha çok üniversiteden yeni mezun olmuş, işgücü piyasasına ilk kez katılan ve iş tecrübesi düşük olan kişiler açısından potansiyel iş performansına ilişkin bir sinyal fonksiyonu üstlenmektedir. Bu bağlamda, bireylerin eğitime yönelik artan talebi İş Rekabeti Modelinin varsayımları ile açıklanabilir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, önemli düzeyde eğitilmiş işsizliği yaşanmasına rağmen, talep kesiminin ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücüne ulaşmakta zorluk yaşadığı görülmektedir. Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki fonksiyonel bağın geçmişteki kadar sıkı olmadığını gösteren bu paradoksal yapı, eğitilmiş işgücü arzı ile eğitilmiş işgücüne yönelik talebin birbiriyle uyumlu olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bakımdan, genç istihdamının artırılması açısından esas olarak odaklanılması gereken, eğitim ve yetiştirme sisteminin akademik yeterliliklerle birlikte, piyasa değeri olan becerileri de ortaya koyan bir yapı içinde yeniden oluşturulmasıdır.

Kaynakça

- Alba-Ramirez, A., Blazquez, M., (2002). “Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain”, The International Conference on “Overeducation in Europe: What do We Know?”, Berlin- Germany.
- Arrow, K., (1973). “Higher Education as a Filter”, Journal of Public Economics, Vol. 2, pp.193-216.
- Baert, S., Cockx, B., Verhaest, D., (2013). “Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?”, Labour Economics, Vol. 25, pp.123- 140.
- Becker, G. S., (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, University of Chicago Press.
- Bedir, E., (2013). “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar”, İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı. 8(1), ss. 38-43.
- Bishop, J.H., (1993). “Overeducation”, Center for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series, No.93- 06, Cornell University.
- Burris, V., (1983). “The Social and Political Consequences of Overeducation”, American Sociological Review, Vol. 48, No. 4, pp.454- 467.
- CEDEFOP, (2009). Skill Mismatch. Identifying Priorities for Future Research, Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
- Cockx, B., Dejemeppe, M., (2002). “Do the Higher Educated Unemployed Crowd Out the Lower Educated Ones in a Competition for Jobs?”, IZA Discussion Paper Series, No. 541.
- Desjardins, R., (2014). Rewards to Skill Supply, Skill Demand and Skill Match- Mismatch: Studies Using the Adult Literacy and Lifeskills Survey. Lund University Press, No. 176, Sweden.
- Desjardins, R., Rubenson, K., (2011). “An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills”, OECD Education Working Papers, No.63.
- Duncan, G.J., Hoffman, S., (1979). “On-the-job training and earnings differences by race and sex”, Review of Economics and Statistics, Vol. 61, No. 4, pp. 594- 603.
- European Parliament, Council of the European Union, (2008). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the Establishment of the European

Qualifications Framework for Lifelong Learning, Official Journal of the European Union, C. 111, p. 1-7.

- European Training Foundation, (2019). Skill mismatch measurement in ETF partner countries.
- Freeman, R.B., (1976). *The Over-Educated Americans*. New York: Academic Press.
- Glesne, C., (2014). *Nitel Araştırmaya Giriş*, 4. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gür, B. ve Diğ., (2012). *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporu*, Ankara: SETA Yayınları.
- Hartog, J., (1985). "Overscholing?", *Economisch Statistische Berichten*, Vol. 70, pp.152- 156.
- ILO, (2018). "Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment", 20th International Conference of Labour Statisticians, Room Document: 15, 10-19 October 2018, Geneva.
- Katz, L., Feroy. R., (1992). *Work In Van Hasselt, V. B. and Hersen, M. (Ed.), Handbook of Social Development: A Lifespan Perspective*, New York: Plenum Press, pp. 421- 453.
- Kucel, A., (2011). "Literature Survey of the Incidence of Over-education: A Sociological Approach", *Reis*, Vol.134, pp.125-142.
- Kurnaz, I., (2014). "Bir Kariyer Stratejisi Olarak 'Aşırı Eğitimlilik': Sıçrama Tahtası mı? – Tuzak mı?", *II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı*, Ankara: İŞKUR Yayınları, ss.30-38.
- Kurnaz, I., (2015). "İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, Ağustos, ss.83-121.
- Leviton, S. A., Mangum, G.L., Marshall R., (1976). *Human Resources and Labor Markets: Labor and Manpower in The American Economy*, Second Edition, New York: Harper & Row Publishers.
- McNabb, R., (1987). *Labour Market Theories and Education*, In Psacharopoulos, G. *Economics of Education: Research and Studies*, Oxford: Pergamon Press.
- Quintini, G., (2011a). "Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 121.
- Quintini, G., (2011b). "Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No.120.
- Randstad, (2012). *Into The Gap: International Database on Employment and Adaptable Labor*, Amsterdam.
- Riley, J.G., (1976). "Information, Screening and Human Capital", *American Economic Review*, Vol. 66, No. 2, pp. 254-260.
- Rothery, M., Jr. Grinnell, R. M., Tutty, L. M., (1996). *Qualitative Research for Social Workers: Phases, Steps and Tasks*, Boston: Ally and Bacon Publications.
- Rubin, H. J., Rubin, I. S., (1995). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*, California: SAGE Publications.
- Rumberger, R. W., (1981). *Overeducation in the U.S. Labor Market*, New York: Praeger Press.
- Saint- Paul, G., (1996). *Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective*, Massachusetts: The MIT Press.
- Sicherman, N., (1991). "Overeducation in the Labor Market", *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, No. 2, pp.101- 122.

- Sicherman, N., Galor, O., (1990). “A Theory of Career Mobility”, *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No.1, pp. 169- 192.
- Smith, H.L., (1986). “Over-educated and underemployment: An agnostic review”, *Sociology of Education*, Vol. 59, pp. 85-99.
- Spence, A.M., (1973). “Job Market Signalling”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, pp. 355-374.
- Spence, A. M., (1981). “The Learning Curve and Competition”, *The Bell Journal of Economics*, Vol.12, No.1, Spring, pp. 49- 70.
- Stefanik, M., (2011). “What can existing overeducation tell us about the situation in supply and demand of tertiary educated?”, *Review of Applied Socio- Economic Research*, Vol. 1, No.1, pp. 11- 28.
- Thurow, L.C., (1975) *Generating Inequality*, New York: Basic Books.
- Ünal, I.L., (1991). “İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü”, *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt. 24, Sayı. 1- 2, ss.747- 767.
- Ünal, Işıl L., (1995). “Yüksek Öğretimde Finansman Sorununun Nitelik ve İstihdam Sorunları İle Etkileşimi”, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl. 1, Sayı. 3, Güz, ss.475- 494.
- Velloso, J., (1995). “Income distribution and education”, in M. Carnoy (Ed.), *International Encyclopedia of Economics of Education*, Second Edition, Oxford: Pergamon Press, pp. 230- 234.
- Weiss, A., (1995). “Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages”, *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, Vol. 9, No. 4, Fall, pp. 133- 154. Extensive Summary

Research Article

Eğitimin İşgücü Piyasasındaki Rolü Çerçevesinde Uyumsuz Eşleşme Olgusu:Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Talep Yönlü Bir Değerlendirme

*The Mismatch Phenomenon within The Framework of The Role of Education in Labor Market:
A Demand- Side Assessment Concerning Turkish Labor Market*

<p>Işıl KURNAZ BALTACI Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü isil.kurnaz@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-5457-7321</p>	<p>Mehmet Merve ÖZAYDIN Doç. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mehmet.ozaydin@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-1081-4249</p>
---	--

Extensive Summary

Introduction

In today's world, the technology leads to significant changes in the production structure and business organization. In this process, uncertainty and complexity increase and there is a more dynamic economic process. As the result of the developments in information and communication technologies, the use of technology has become more and more valuable in the labor market, making the high qualified labor force has become essential. On the other hand, low qualified labor force is becoming more disadvantaged day by day and it is even pushed out of the labor market.

Qualification and skill mismatches, which express the concept of mismatches between the qualifications/skills of the labor force and the qualifications/skills required by employers, is defined as the cause of many problems in the labor market. Such mismatch between the supply and demand of the labor force has led to an upward pressure on unemployment rates as well as preventing labor force from being matched with existing jobs.

Methodology

In this study, which investigated whether there is a mismatch in Turkish labor market, it is tried to gather information related to labor demand by qualitative methods. Within the scope of the research, it is aimed to determine what causes the phenomenon which is defined as “mismatch” in the literature, and what effects on the labor market. Within the scope of the study, in-depth interviews were conducted with the participation of 100 employer/ employers’ representatives or human resources managers in companies with 50 or more employees in 21 provinces in order to reveal the existence of mismatch and the role of education in the labor market.

In this study, the perceptions, attitudes and behaviors of the participants, who direct human resources processes in the companies, related to the mismatched labor force and the causes and consequences of this situation were interpreted through in-depth interviews. In this context, the characteristics of the recruitment process, the level of education and the name of the graduated

school is a significant reason for preference, and the qualifications and skills of individuals who have more advantageous position in the labor market were investigated.

Findings

The findings of the study indicated that, the participants thought that the highly educated young people were working in low quality jobs until they found a suitable job for them; therefore, they think that there are mismatches in Turkish labor market. The expectation of better employment and working conditions in labor markets leads to an increase in demand for higher education. Enlargement in higher education also increased concerns and uncertainties about the outcomes of education. According to the results of the research, it is possible to say that there is an important group among the participants who are skeptical about the outcomes of higher education. In this sense, it was evaluated that the training programs realized independent of market and company demands in both higher education and vocational education, are regarded only as diplomas and are far from providing the necessary qualifications and skills for the job. According to a large number of participants, conducting the training with a more theoretical method leads to the lack of practice skills and the adaptation problems in the work environment. In this sense, despite the increase in the individual and social education demand, it can be said that the advantage of educational level in finding a job decreases gradually.

In the study, it was revealed that a significant portion of the participants generally considered the level of education as an important criterion in the recruitment process, but they did not think that the level of education alone defined the suitability of the candidates for the firm and the job. Furthermore, it can be said that the importance attributed to the role of education in the labor market differs within the framework of firm scale and institutionalization level, the sector in which it operates and the distinction between white collar and blue collar.

The results of the research revealed that some participants have a similar perception about why they accept jobs below the qualifications of a highly qualified workforce. Part of the participants stated that it might be a transition period for new graduates, especially for the first time to enter the labor market, to accept jobs below their qualification levels at the beginning of their careers. In this case, it is possible to define the jobs that lead to the over-education of these people as a step for entering employment, as the Career Mobility Theory predicts. On the other hand, the situation in which people employed in jobs under their qualifications does not only create job dissatisfaction and loss of wages on an individual basis. This also has very significant socio-economic consequences, such as a decrease in productivity, growth below potential, wage inequalities, and a reduction in gross national product.

It is seen that the most important factor determining the employability in the labor market is the work experience in the companies covered by the research. However, this does not mean that the qualifications acquired through education have no equivalent in the labor market. University diplomas are seen as an important factor in the recruitment process; however, recruitment decisions are not made solely on the basis of these training documents, which represent academic achievement. In addition, diplomas serve as a signal for potential job performance for those who have recently graduated from universities, who have joined the labor market for the first time and have low work experience. In this context, the increasing demand of individuals for education can be explained by the assumptions of the Job Competition Model.

Conclusion

In Turkey, where an educated labor force is increasingly expanding, there are two major problems in terms of education – employment relationship. Firstly, the educated youth unemployment rate is very high. Secondly, the high number of employees' educational level and/or training fields are not match with their jobs. In Turkey, the resources are more limited than in developed countries, the opportunity cost of the mismatch between labor force qualifications gained in the education

system and existing jobs in the labor market leads to higher. In this respect, as long as qualitative mismatch in the labor market continues to be a permanent problem, not only there will be a loss of productivity, but also the wasting of human resources and the abandonment of economic growth through appropriate matches will be faced. In this context, another issue, which is important as the reduction of unemployment to reach its true potential with its young and dynamic population growth of Turkey's economy, is to improve the quality of the match between labor and jobs in the labor market.