

# EĞİTİM YATIRIMLARININ GETİRİLERİ VE EĞİTİMDE KAYNAK DAĞILIMI

*Doç. Dr. Nejla Tural\**

## Giriş

Eğitimden, toplumsallaştırma ve varolan politik sistemin sürekliliğini sağlamanın yanı sıra, üretim sürecinin temel bir girdisi olan insangücünü yetiştirme (ve böylece gerek birey ve gerekse toplum için gelecekteki getirisi yüksek bir yatırım olma) işlevleri beklenir. Eğitimin ekonomik işlevi olarak adlandırılan son işlev, üretim sistemi içinde işgücü piyasasının nitelik istemi ile sunulan nitelikler arasındaki uygunluk sorunu üzerinde odaklanır. Üretim sürecinde talep edilen niteliklerin üretimi için, gerek yüksek getiri beklentisi içinde olan bireylerin, gerekse ulusal gelir artışı beklentisiyle kamu kesiminin eğitim yatırımlarına yönelmesi beklenir. Verimlilik, kişisel kazançlar\*\* ve ulusal gelir artışında eğitimin katkısına ilişkin her kanıt, eğitim yatırımları ve diğer eğitim politikaları için ussal bir temel hazırlamaktadır. Bu çalışmada, eğitimle kazandırılan nitelikler, verimlilik, kazançlar arasındaki ilişkiler ile eğitimin parasal olmayan getirileri ve dışsallıklara ilişkin tartışmalar, farklı yaklaşımların perspektifinden incelenmiş, tartışmaların eğitim politikaları açısından doğrularını gözden geçirilmiştir.

## Eğitim Verimlilik ve Kişisel Kazançlar

Amerikalı ekonomist Theodore Schultz' un 1960'ların ilk yıllarında dile getirdiği ve 1962'de Gary Becker'in geliştirdiği bir kavram olan insan sermayesi, üzerinde hala düşünülen ve tartışılan bir konudur. Bu kavram, biçimsel ve biçimsel olmayan eğitim ve yetiştirme süreçleriyle oluşturulan ve üretkenliği sağlayan bilişsel, devinsel ve duyuşsal birikimi anlatır.

---

\* Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi.

\*\* Bu makalede "gelir" kavramı yerine "kazanç" kavramının kullanılması uygun görülmüştür. Çünkü Ünal'ın da belirttiği gibi, (1996, s.166-167) kazanç, bir çabanın ya da çalışmanın sonucunda elde edilen parasal bir girdi iken, gelir bunu da içine alan ancak "kazanılmamış" örneğin miras yoluyla edinilmiş para girdisini de kapsar. Bu makalede, kazanç, "kişisel kazançlar" olarak ifade edildiğinde, maaş, ücret ve benzeri gibi emeğin üretim sürecinden elde ettiği gelirler anlamında kullanılmıştır.

**İnsan sermayesi kuramına** göre, bireyin üretkenliğini artıran her türlü etkinlik, insan sermayesi kavramı içinde düşünülebilir. Bu sermayeyi geliştirmeye yönelik harcamalar da yatırım harcaması kümesi içinde ele alınır. İnsan sermayesini geliştirmeye yarayan etkinlikler, sağlığı koruma, eğitim ve yetiştirme süreçleri ve göçtür (Schultz, 1968, s.22-23).

Bazı araştırmacılar, bireyin kendi kendini yetiştirmesi sürecini de insan kaynağını geliştiren bir etkinlik olarak değerlendirmiştir (Harbison, 1973, s.2-3). İnsan sermayesi kuramı ayrışık (heterojen) işgücü varsayımını kabul etmektedir. Buna göre, bireyin eğitim, sağlık, göç gibi yollarla insan sermayesi yatırımı yapması, onun niteliğini, bu yatırımı yapmayanlara göre farklılaştırır. Bireylerdeki nitelik farklılıkları, üretim sürecinde verimlilik farklarına neden olmaktadır. Bu bağlamda ussal davranan işverenler de verimlilik farklarına göre ücretleri farklılaştırırlar. Başka bir deyişle, işverenler, iş için gerekli olan insan sermayesi sınırlı, dolayısıyla verimliliği düşük olan bireylere düşük ücret, insan sermayesi birikimi yüksek, bu nedenle verimliliği yüksek işgörenlere yüksek ücret öderler (McNabb, 1987, s.158; Aktaran:Tural, 1993, s.30).

Buna göre işgücü piyasası ve eğitim piyasasını gözleyen bireyler, eğitim görmeyen kendilerine sağlayacağı getirileri ve eğitim süreci sırasında katlanacağı maliyeti değerlendirmektedirler. İnsan sermayesi kuramına göre bireyin eğitim görme kararı çeşitli etkenlere bağlıdır (Harnquist, 1987,s.362; Psacharopoulos, Woodhall, 1985, s.112; McNabb,1987, s.159). Eğitimi sürdürme kararını almada, öncelikle mezuniyet sonrası istihdam olanakları ve ücrete ilişkin beklentiler önemli olmaktadır. Eğitime devam kararının ikinci etkeni eğitimin bireye maliyetidir. Eğitime devam eden öğrenciler, öğrenimin gerektirdiği koşullar nedeniyle varsa öğrenim harcı ödeme, okul giysileri, ders kitapları, ders araç ve gereçleri satın alma gibi öğrenim maliyetlerine katlanmaktadırlar. Eğer birey ailesinden uzakta bir eğitim kurumuna devam edecekse, yurtdışı kalma ya da ailesinin kaldığı konuttan ayrı bir konutta oturma nedeniyle barınma maliyetine, ayrıca beslenme, giyim ve ulaşım maliyetlerine, başka bir deyişle yaşam maliyetine katlanmak zorunda kalacaktır. Öte yandan eğitim nedeniyle kıt bir kaynak olan zamanını farklı bir biçimde değerlendirmekten yoksun kalan öğrenciler, fırsat maliyeti ile karşı karşıyadırlar. Birey zamanını eğitime ayırdığında bir işte çalışmak ve gelir elde etmek fırsatını kaçırmış olmaktadır (Ådem, 1993a, s.139-140). Böylece birey eğitimin getirilerinin maliyetinden daha yüksek olacağına inanıyorsa eğitim yatırımı kararını alır.

Eğitim ile kazançlar arasında çok yakın ilişkinin olduğunu savunan insan sermayesi kuramı, eğitimin verimliliği doğrudan etkilediği için kazançları da etkilediğini ileri sürer. İnsan sermayesi kuramını desteklemeye yönelik ilk çalışmalar verimlilik ve kazançlar ilişkisini belirlemede, eğitim değişkenini "belli

bir öğretim düzeyini tamamlama” ya da “okulda geçirilen yıl sayısı” biçiminde nicel değişkenler olarak çözümlenmeye dahil etmişlerdir. Kamusal kaynakların kullanımını için birbiriyle rekabet eden yatırım alanları arasında eğitim yatırımlarının büyüklüğünü belirlemede bu araştırmaların önemli etkileri olmuştur. Gerçekten 1960’lı yıllar “eğitim ekonomisinin” altın yıllarıdır. Eğitimle kazandırılan “hangi tür niteliklerin verimliliği etkilediği” konusu ise, daha sonraki araştırmalara konu olmuştur. İşgücünün mesleği ve uzmanlaşma alanında verimliliğini yükselten bilgi ve becerilerin yatırım malı niteliği taşıdığı savından hareketle, verilecek eğitimin türü üzerinde yoğunlaşan insan sermayesi kuramı, eğitim sistemi içinde (içsel) kaynak dağılımı kararlarına da ışık tutmaya başlamıştır. Başlangıçta türüne bakılmaksızın eğitim yatırımları yoluyla verimliliğin yükseleceği düşüncesi daha sonra, Fordist üretimin talep ettiği uzmanlaşmaya dönük “mesleğe özgü nitelikler”in verimlilik artışına katkıda bulunduğu görüşüne bırakmıştır. Bu görüşün uygulamaya yansımaları kısa bir zaman almış, örgün öğretim kurumlarında adeta çalışma sürecindeki her işe karşılık gelecek farklı türde çok sayıda programların açılması çabalarına neden olmuştur.

Eğitim, yetiştirme ve deneyim gibi işgücü nitelikleriyle ilgili etkenlerin verimliliği, buradan da kazançları etkilediği savı, verimlilik ve dolayısıyla kazançları etkilediği düşünülen diğer etkenlerin gölgede kalmasına neden olmuştur. Bu aşamada iki boyut tartışılmaya başlanmıştır. Bunlardan biri insan sermayesi kuramında iddia edildiği gibi, eğitim yoluyla kazandırılan niteliklerin mi verimliliği doğrudan etkilediği; yoksa eğitimin, verimliliğe başka bazı katkılarda bulunarak mı verimliliği dolaylı olarak yükselttiğidir. Diğer boyut ise bireyler arasındaki kazanç farklılıklarının tümüyle eğitim düzeyleri arasındaki farklılıklardan mı kaynaklandığı konusudur.

Carnoy’a göre (1995,125 ), eğitimle kazandırılan niteliklerin verimliliğe etkisine ilişkin beş açıklama vardır: Birincisi insan sermayesi kuramının öne sürdüğü, okulda kazandırılan bilgi ve beceriler yoluyla eğitimin verimliliği doğrudan yükselttiği savıdır. İkincisi, eğitimin bireylerin uyum becerilerini artırdığı ve böylece bireylerin teknolojik değişime daha kolay uyum sağlayarak ve yeni durumda iyi kararlar almalarına yardım ederek verimlilik artışına katkıda bulunduğu açıklamasıdır (disequilibrium explanation). Eğitimin verimliliğe etkisine ilişkin diğer bir açıklama, modern örgütlerde önemli bir işleve sahip olan okuma yazma ve temel matematiksel işlemlere ilişkin niteliklerin verimliliği yükseltmesidir. Dördüncüsü, modern örgütlerdeki işleyiş ve kuralları benimsetme ile takımla çalışma becerileri kazandırma yoluyla eğitimin verimlilik artışına etkisine ilişkin örgütsel açıklamadır. Son olarak “yetiştirilebilirliği” sağlayarak eğitimin verimliliği etkilemesi gelmektedir. Carnoy’un eğitim, verimlilik ve kazançlar ilişkisiyle ilgili yaptığı açıklamaların içinde olmakla birlikte, konunun açılımını yapan iki yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar ilgili yazında eleme denencesi ve iş rekabeti kuramı olarak ele alınmaktadır.

Üretim sisteminde ortaya çıkan değişimle aynı zamanlarda ortaya çıkan **Eleme Denencesi** (the screening hypothesis), eğitimin verimliliğe etkisine ilişkin insan sermayesi kuramının varsayım ve sonuçlarına alternatif bir açıklama getirmekte ve işgücü piyasasındaki bilgilenme sorununu açıklamaktadır. Eleme denencesinde diplomalarla sonuçlanan eğitim süreçlerinin verimliliğe dolaylı etkileri üzerinde durulmuştur.

Groot ve Hartog'un aktarımlarına göre (1995), eleme denencesinin varsayımları şunlardır:

1. Tamamen bireye özgü olan verimlilik, bireylere göre farklılaşır, eğitim verimliliği etkilemez.
2. İleri düzeyde eğitim yüksek maliyetler gerektirir, ancak eğitim maliyeti verimliliği yükseltme maliyetinden düşüktür.
3. Bireyler verimlilik düzeylerini bilirler, ancak bunu örgütler bilmez.
4. Eğitimsel nitelikler bir maliyete katlanmaksızın gözlenebilirler.

Groot ve Hartog'a göre (1995), eleme denencesi, eğitim yatırımlarının üretim artışını etkilemediği ancak üretimin bölüşümünü etkileyerek eğitime daha çok yatırım yapan bireylerin üretimden daha çok pay almalarına yol açtığını ileri sürer. Eğer eğitim bir eleme aracı olarak işliyorsa eğitimin brüt toplumsal getirisi sıfırdır. Eğitimin kişisel getirisi yüksek kapasiteli bireyler için pozitifdir. Eleme kuramına göre, eğitim, bireylerin verimlilik gizilgücü hakkında işverenlere yararlı bilgiler sağlarlar.

İşgücü piyasasında işverenler, işe başvuranlar ve işe yeni aldıkları bireylerin üretim gücü (üretken yetenekleri) hakkında çok az bilgiye sahiptirler. İşgören bir süre firmada çalıştıktan ve bir dizi yetiştirme programından geçtikten sonra, işverenler o bireyin üretim gücü hakkında bir takım bilgilere sahip olmaktadır. Bireyin üretim gücü hakkında bilgi edinmenin ve dolayısıyla onu en uygun işe yerleştirme ve ödeme yapmanın zaman alması, işe almanın belirsizlik altında karar vermeyi gerektiren bir yatırım kararı olduğu sonucunu doğurmaktadır (Spence,1973).

İşveren hakkında pek fazla bir şey bilmediği bir kişiyi işe alacak ona bir ücret ödeyecektir. Bununla birlikte, işverenin işgören adayı hakkında kısa sürede öğrenebileceği bazı özellikler vardır. İşverenin ilk önce gözleyebildiği özellikler, bireyin eğitimi, deneyimi, cinsiyeti, yaşı, ırkı, rengi, milliyeti, polis kayıtları gibi

özellikleridir. Bu özelliklerden ilk ikisi değiştirilebilen tanımlayıcı özellikken diğerleri değiştirilememektedir. İşverenler, üretim sürecinde yaptığı gözlemlere dayalı olarak sözü edilen tanımlayıcı özelliklerin verimliliğe etkisine ilişkin bazı yargılara sahiptir (Spence,1973).

Tanımlayıcı özelliklerden eğitimin gerçekte ne üretim kapasitesini artırma ne de toplumsallaştırma üzerine bir etkisi olmaktadır. Eleme denencesine göre eğitim, bireyleri yeteneklerine göre kümelere ayıran ve bunlar arasında yeteneklileri, diplomalarla belgeleyen bir süreçtir. Bu nedenle eğitsel kazanımlar, işgücü piyasasında yeteneklerin tanımlayıcısı durumundadır. Eğitim işverenlere bireylerin yeteneklerine ilişkin bilgi sağlamaktadır ve böylece verimliliğe dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır (Bhagwati, Srinivasan, 1977).

Eleme denencesine göre, bireyler işverenlerin diplomaları işe alma ve ödeme yapmada değerlendirdiklerinin farkındadır. Daha iyi işlere girebilmek, daha yüksek ücret elde etmek için, eğitim maliyetlerini de gözönüne alarak bir eğitim programına devam ederler. Eğer birey devam ettiği programın gerektirdiği yeteneklere sahipse programı tamamlar, değilse elenir.

Eğitim ve verimlilik ilişkisine ilişkin bir başka açıklama **İş Rekabeti Kuramınca** yapılmaktadır. İş rekabeti kuramının basit eleme kuramına dayandığı ileri sürülmektedir. Buna göre, işverenler birçok işe özgü bilgi ve becerinin işyerinde işbaşında kazandırılabilceğinin farkındadır. Ayrıca açık işlere başvuranların gelecekteki iş verimliliğini kestirme güçlükleri de ortadadır. Bu yüzden işverenler, işgören adaylarının gelecekteki verimliliğine ilişkin bilgi sağladığı ve işbaşında eğitimi kolaylaştırdığı için diplomaları bir eleme aracı olarak kullanmaktadırlar (Hincliffe, 1987, s.143).

İş rekabeti kuramının genel önermeleri aşağıda belirtilmiştir (Cain, 1976);

1. İşyerinde açık işlerin sayısı ve niteliği teknolojiye bağlıdır.

2. Ücretler, büyük ölçüde toplumsal düzgüler ve kurumsal etkenlerce belirlenmektedir. İşgücünün niteliğindeki değişmeler, ne ücret düzeyini ne de açık işlerin sayısını ve türünü etkilemektedir.

3. Ücretler katıdır. Bu ücretler için işçilerin oluşturduğu kuyruklar, işgücü sunumunu oluşturmaktadır.

4. İşe alma aşamasında işverenler, işgören adaylarının "yetiştirilebilirliği ve uyumunu" ölçtüğüne inandıkları bazı eleme araçlarını kullanmaktadırlar.

Carnoy'a göre (1982 s.492) iş rekabeti kuramında, eğitimin işlevi yeterince belirgin değildir. Bir yandan verimliliğin işgücünün değil, işlerin bir özelliği olması nedeniyle, eğitim ve yetiştirimin işgörenlerin potansiyel verimliliğini belirlemede önemli bir etken olmadığı ileri sürülmüştür. Diğer yandan kurama göre, "ileri teknolojinin kullanıldığı işler, verimliliği yüksek olan işlerdir." İleri teknolojinin kullanıldığı bu işlere yüksek ücretler ödenmektedir. Bireyler, bu tür işlere girmek için sıraya (kuyruğa) girmektedir. Sıranın başındakiler işe alındığında, verimliliklerini işin gerektirdiği verimliliğe yükseltmek için gerekli bilgi ve beceriler, işbaşında yetiştirme süreci ile kazandırılmaktadır. Belli işler için uygun işgörenler seçilirken, işverenlerin kullandığı en önemli ölçüt yetiştirilebilirlik olmaktadır. Yetiştirilebilir bireyler çeşitli özellikleri ile kuyruğun başında olan, işbaşında daha düşük yetiştirme maliyeti doğuran ve istendik olarak betimlenen özelliklere sahip kişilerdir. Dolayısıyla bu kişiler en iyi işlere yerleştirilmektedir.

Bu kuramla, işgücündeki nitelik ve diğer farklılıklarının daha da keşfedildiği 1970'lerde, örgün eğitim ve yetiştirme kavramlarının ayırımına varıldığı sonucuna ulaşmak yanlış olmayacaktır. Böylece bireyin işgücü piyasasına girmeden önceki eğitimsel kazanımları ile firma içi yetiştirmeler yoluyla kazanılan niteliklerinin ekonomik işlevi farklı bir bakış açısı ile ele alınmıştır. Bu kuramda eğitim tür ve düzeyleri, işgücü adaylarının yetiştirilebilirlik düzeylerini göstermektedir. Daha ileri düzeyde eğitim gören kişiler, kuyruğun başında yer alırlar, çünkü işbaşında daha kolay yetiştirilebilirler.

İş rekabeti kuramında, işgücü piyasasına giren işgücünün ücretler için değil, iş yaşamında yükselme olanakları sunan giriş düzeyindeki konumlar için rekabet ettikleri görüşü ileri sürülmektedir. Böylece bireylerin eğitim görmeyi isteme nedenlerinin başında, sahip olacakları diplomaların sağlayacağı konumlara ulaşabilmek gelmektedir (Cohn, Geske, s.63-64). Bu konumlar için başvuranların oluşturduğu sırada, daha yüksek diplomaya sahip olanlar kuyruğun önünde yer alma ayrıcalığına sahip olmaktadır.

Bu görüşe göre eğitim sürecinin tamamlanmasıyla sahip olunan diploma iş için bir rekabet aracı olmaktadır. Hem ekonomik hem de toplumsal olarak kabul edilebilir olan, işe başvuranlar arasından daha yüksek eğitim görmüş olanları seçmektir. Hatta bir iş, ortalama bir başarı için hiç eğitim gerektirmese bile, başvuranlar arasından daha fazla eğitim görenlerin işe alınması, adil bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Katı ücret varsayımı altında, nitelikli işler için işgücü sunumu arttığında artan sunum, iş sıradizindeki en yakın- en iyi işe doğru yayılmaktadır ( Bhagwati, Srinivasan, 1977).

## EĞİTİM YATIRIMLARININ GETİRİLERİ VE EĞİTİMDE KAYNAK DAĞILIMI

Eğitim ve verimlilik ilişkisiyle ilgili bu tartışmalara göre, eğitimin verimliliğe etkisi doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki temel bakış açısı ile değerlendirilmektedir. Eğitimin verimliliği yükselttiği için kazançları da artırdığı biçimindeki insan sermayesi görüşü, kişisel kazanç ve gelir farklılıklarını tümüyle eğitimsel farklılıklara bağlamaktadır. Oysa eleme denencesi, bireyin ilgi, yetenek, zeka, güdülenme düzeyi gibi doğuştan getirdiği ve/veya sonradan geliştirdiği kişisel özelliklere dikkati çekmekte ve işgücünü bu özellikleri bakımından sıralayan/eleyen bir süreç olarak eğitimi verimlilikle ilişkilendirmektedir. Öte yandan iş rekabeti kuramı, yüksek verimliliğin teknoloji ve iş örgütlenmesinin sonucu olduğunu ileri sürerken, verimliliği örgütün davranışsal yönü bağlamında değerlendiren araştırmacılar, işgücünün güdülenmesiyle ilgili değişkenlerin verimliliği etkilediğini ileri sürmektedirler.

Eğitimin kazanç farklılıklarına etkisine gelince, Brown, (Tachibanaki, 1995) mesleklere göre kazançlardaki farklılaşmanın nedenleri konusunda oldukça yararlı bir tarama yapmıştır. Mesleklere göre kazanç farklılıklarının temel nedeni olarak işgücü sunumu ve işgücü istemi gösterilmektedir. Bir mesleği sürdürmek için uygun niteliklere sahip işgücü sunumu ile meslek için gerekli niteliklere sahip işgücüne olan istem, denge ücret düzeyinde kazancı belirlemektedir. İstenilen niteliklere sahip işgücü sayısı açık işlerin sayısını aştığında ücretler düşmekte, tersi durumda yükselmektedir. Bununla birlikte, kazançlar üzerinde işgücü istem ve sunumunun etkilerini sınırlandıran etkenler sözkonusudur. Bunlar aşağıdaki biçimde özetlenebilir (Tachibanaki, 1995):

1. Mesleki örgütlerinin, meslekte çalışanların yararlarını korumak amacıyla, işgücü sunumunu sınırlandırma ve denetleme girişimleri.
2. Kamu otoritelerinin bir mesleği yerine getirecek kişiler için, diploma, sertifika gibi güven belgesi koşulunu getirmesi.
3. Tehlikeli, yüksek risk içeren, özel yetenek gerektiren ya da “kötü işler” i çekici kılmak için bireysel kazançları yüksek tutma, olumsuzlukları telafi etme.
4. İşgücü piyasasında iş arayan bireylerin, işlerin niteliği ve kazançları konusunda yeterli bilgiye sahip olamamaları.
5. Örgün eğitim ve işbaşında yetişme maliyetini karşılayabilen bir grubun yüksek getirisi olan işlere girebilmesi, diğerlerinin bundan yoksun kalmaları.
6. Özel yetenek gerektiren meslekler için, yetenek sunumu sınırlı olduğunda bireysel getirilerin yükselmesi.

7. Hem emek hem de sermayenin bölgeler arası deviniminin düşüklüğü nedeniyle, bireysel kazançların bölgelere göre farklılaşabilmesi.

Tachibanaki'ye göre (1995) insan sermayesi kuramının bireysel kazançları açıklamasını eleştiren iş eşleştirme modeli (job matching model), işten ayrılma ile işte kalma süresi (kıdem) ile bireysel kazançlar ve işte kalma süresi arasındaki ilişkiyi insan sermayesi kuramından farklı biçimde açıklamıştır. İnsan sermayesi kuramına göre, işte kalma süresi uzadıkça bireyinin ücreti yükselir. Bu açıklamanın ussal temelini ise kuram, yetiştirme olanakları ve artan deneyimle açıklar. Tachibanaki'ye göre, iş eşleştirme modeli söz konusu ücret artışının "işleriyle iyi eşleşmiş" bireyler için geçerli olduğunu ileri sürer, eğer işçiler kötü eşleştirme nedeniyle işlerini değiştirirlerse pozitif ücret artışı olmaz.

Eğitimin bireyler arası kazanç farklılıklarına etkisi konusunu özetlemek gerekirse, en yaygın olarak bilinen insan sermayesi kuramına göre, "eğitimin verimliliği yükselttiği için kazançları da artırdığı" savı diğer yaklaşımlarda farklı biçimde ele alınmaktadır. Eleme denencesi ücretlerle yetenek arasında ilişki kurarken, iş rekabeti kuramı ücretlerin toplumsal düzgüler ve kurumsal etkenlerce belirlendiğini, işgücü niteliğindeki farklılıkların kazançları etkilemediğini ileri sürmektedir. Öte yandan bireylerin eğitim düzeyleri aynı olsa bile ırk, cinsiyet ve etnik kökene göre ücretlerin farklılaştığını ortaya koyan araştırma bulguları bulunmaktadır. Bu açıklamalara göre, bireyler arasındaki kazanç ve gelir farklılıklarının tümüyle eğitim tür ve düzeyleri arasındaki farklılığa bağlanamayacağı açıktır. Kişisel kazançları, ilgi, yetenek, güdülenme gibi kişisel; ussal bir açıklaması olmamasına karşın gücünü ayrımcılıktan alan etnik köken, ırk, renk, cinsiyet gibi toplumsal, teknolojik ve örgütsel iklim ile kültür gibi kurumsal faktörler de etkilemektedir. Buna yerel ve ülke işgücü piyasası koşulları ile işgücünün örgütlenmesinin kazançlar üzerine etkisi de eklenince, kişisel kazançları etkileyen faktörler çoğalmakta ve etkileşim karmaşıklaşmaktadır. Ünal'a göre, (1996, s.168) eğitimin kazançları nasıl ve ne ölçüde etkilediği konusunda evrensel bir yanıt yoktur.

### **Eğitimin Dolaylı Parasal Getirileri**

Eğitimin dolaylı parasal getirilerinden ilkinde, görülen eğitimin miktarı ile işbaşında yetiştirme fırsatları arasındaki pozitif ilişkiden hareket edilmektedir. İşbaşında yetiştirmeden hem firmanın hem de bireyin dolaylı parasal getiriler sağladığı ileri sürülmektedir (Perlman, 1973, s.33-35). Ayrıca eğitimin bireye dolaylı yoldan sağladığı daha başka getiriler de bulunmaktadır. Özellikle eğitimin ilk yıllarında öğretmenler, anne ve babalara "çocuk bakımı" hizmeti sunmaktadır. Ayrıca eğitimin kuşaklararası etkileri üzerinde de durulmaktadır. İlgili yazında, eğitimin belli bir kuşak için sağladığı, dolaylı ve doğrudan getirilerinin yanısıra,



ancak bir kuşaktan sonra görülebilen getirileri üzerinde de durulmaktadır. Aileleri daha fazla eğitim görmüş bireylerin eğitimden yararlanma olasılıkları artmaktadır. Swift ve Weisbroad (1965) tarafından yapılan bir araştırmada, eğitimin kuşaklararası etkileri dikkate alındığında, hem temel eğitimin hem de ortaöğretimin getirilerinin arttığı gözlenmiştir. Benzer bir çalışma Spielman (1968) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı iki yarar türü üzerinde yoğunlaşmıştır. Birincisi gelecekteki verimlilik ve gelir artışından sağlanan toplumsal getiriler iken, ikincisi özel getirilerdir. Özel getiriler, birinci kuşağın elde ettiği doyum ile ikinci kuşağın daha iyi eğitim görmesinden dolayı elde ettiği getirilerdir. Weisboard (1962) tarafından yapılan bir çalışmada, bir öğretim düzeyinin tamamlanmasının (a düzeyi), izlenen öğretim düzeylerinin de tamamlanması (a+1, a+2) olanağını artırdığı gözlenmiştir. Böylece, bireyin daha yüksek eğitim yatırımlarından beklediği getiriler (a+1), onun daha düşük öğrenim düzeylerine (a) yatırım yapmasını özendirilmektedir (Cohn, Geske, 1989, s.38-39).

Eğitimin bireye sağladığı dolaylı parasal getirilerden bir diğeri de, ev ekonomisi ve yönetimi ile ilgilidir. Evdeki araç ve gereçlerin kullanımı, fatura ödemeleri, yaşamı planlama gibi konularda daha fazla öğrenim görenlerin daha başarılı olduğu ileri sürülmektedir (Perlman, 1973, s.37; McMahan, 1987; Wolfe, 1995). Böylece bireyler bu etkinlikler için ek bir harcama yapmaktan kurtulmaktadırlar.

Eğitimin dolaylı parasal getirilerine, eğitimin sağlık, bireysel tasarruf, tüketici davranışları, çocuk eğitimine duyarlılık üzerine etkisi eklenebilmektedir. Grossman'ın 1976'da yaptığı bir çalışmada, eğitim ile sağlıklı olmak arasında güçlü pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yine Solmon'un (1975) yaptığı bir araştırmada, gelir ve meslek değişkenleri kontrol edilmiş ve eğitim ile bireysel tasarrufların değerlendirilmesi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Michael'in (1972, 1982) yaptığı çalışmada, eğitilmiş tüketicilerin tüketim kalıplarının daha farklı olduğu gözlenmiştir. Leibowitz (1974) çalışmasında, annenin eğitimi ve çocuk için yapılan okulöncesi eğitim yatırımlarının, çocuğun zeka düzeyini (IQ) anlamlı bir biçimde yükselttiğini gözlemiştir. Benson (1982) yüksek toplumsal kökenli ailelerin evde televizyon izlemeyi sınırladıkları, çocuklarının ödevlerine daha duyarlı olduklarını belirlemiştir (McMahan, 1987; Wolfe, 1995).

### **Eğitimin Parasal Olmayan Getirileri**

Perlman'a göre (1973, s.42-43) ilgili yazında eğitimin parasal olmayan getirileri, tüketim getirileri (consumption benefits) ve dışsallıklar (externalities) olarak iki grupta incelenmektedir. Tüketim getirilerinin sayısallaştırılması çok güç, bazen de olanaksızdır. Bu yüzden sözü edilen getirilerin, bireye ve topluma gerçek katkılarını ölçmek mümkün olamamaktadır. Tüketim getirilerinin

çoğunlukla birey ve belki de toplum için sonuçları iki gruba ayrılabilir. Bu getiriler "boş zamanla ilgili getiriler" ve "işle ilgili getiriler" olmak üzere ikiye ayrılabilir. İki yarar türü de karşılıklı etkileşim içindedir. Örneğin işinden doyum sağlayan bir bireyin işinin dışında kendini iyi hissetmesi ve boş zaman etkinliklerinin niteliğinin yükselmesi gibi. Eğitimin boş zamanla ilgili getirileri, bireysel zevkler ve tercihlerde gözlenebilmektedir. Eğitim bireylerin zevklerini değiştirmektedir. Mezuniyet sonrasında bireyler, zevkleri ve hoşlandığı etkinlikler bakımından farklılaşabilmektedir. Bu farklılaşma, şarap veya bira içme, yurtdışı seyahati veya piknik yapma; konserlere gitme veya televizyon izleme gibi etkinliklerde, ilk belirtilenleri seçme yönünde olmaktadır. Kuşkusuz boş zaman etkinliklerinin niteliğindeki iyileşmeler, eğitimle artan gelire bağımlı olmaktadır. Eğitimin işle ilgili tüketim getirilerine gelince, öncelikle daha fazla eğitim gören bireylerin yaşam boyunca daha çok çalıştıklarını ortaya koyan araştırmalardan söz etmek gerekmektedir. Bu ek çalışma, daha uzun yıllar işgücü piyasasında kalma ve daha düşük düzeyde devamsızlıktan kaynaklanmaktadır. Eğitimli bireylerin daha fazla sorumluluk almaları, işin önemi ya da işin niteliğinden dolayı işten sağlanan doyum gibi nedenlerle, eğitimliler daha uzun süre işte kalmak isteyebilirler.

Ayrıca eğitimin parasal olmayan getirilerinden bir diğeri olan dışsallıklar, eğitimin bir bütün olarak topluma yaydığı yararları belirtmektedir. McMahan'a göre (1987) eğitimde dışsallıklar, demokratik bir toplumda insanların kişisel doyumlarını, özgürlüklerini, düşük suç oranlarını ve daha çok kitap ve gazete okuma gibi eğitimin kişisel olmayan toplumsal yararlarını kapsamaktadır. Bu etkinlikler ekonomide ve toplumsal yaşamda yeterlik, uyum, anlayış geliştirme yoluyla etkililiği yükseltir. Böylece toplumda eğitim düzeyinin yükselmesinin, demokrasi kültürünün gelişmesine; suç oranının düşmesiyle ceza giderlerinin azalmasına; yoksullara yardım, sağlık yardımı ve işsizlik yardımı gibi kamu maliyetlerinin düşmesine; piyasaların etkin işlemesine; sivil toplum örgütlerine katılımın artmasına; doğurganlık oranını düşürmeye; gelir dağılımında iyileşmelere; komşu ve çalışma arkadaşlarını olumlu yöne etkilemeye katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Perlman, 1973, s.44-45; McMahan, 1987). Gibney'e göre (1995, s.164-168). 1970 ve 1980'lerde yapılmış çok sayıda deneysel çalışmada, kadınların eğitimi ile doğurganlık arasında güçlü ve sürekli ters yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu eğilim erkeklerin eğitimi için de geçerli olmakla birlikte, saptanan ilişki kadınlarda olduğu gibi güçlü değildir. Öte yandan Holsinger'e göre (1987), ekonomistlerin, toplumbilimcilerin, tarihçi ve siyasetbilimcilerin modernleşme yaklaşımları sırasıyla, kişi başına geliri yükseltme, toplumsal farklılaşma, ulusların yaşamak zorunda oldukları bir süreç ve güç paylaşımı biçiminde farklılaşmaktadır. Modernleşmenin bu açılımlarında vurgulanan nokta, örgün eğitimin bireyin modernleşmesinde önemli bir işlevi olduğudur.

## Eğitimin Getirileri Konusunda Çeşitli Araştırmalarda Ulaşılan Bazı Sonuçlar

1960'larda Shultz (1961) ve Denison (1962) eğitimin işgücünün üretken kapasitesini geliştirme yoluyla ulusal gelir artışına katkıda bulunduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu araştırma bulguları dikkatin eğitim yatırımları üzerine çekilmesine yol açmıştır. 1960'arda en değerli yatırımın "insana yapılan yatırım" olduğu savından hareketle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler eğitim yatırımlarına daha çok kaynak ayırmaya başlamışlardır. 1970'lere gelindiğinde, eğitimin ekonomik işlevine ilişkin farklı görüşlerin tartışılmaya başlaması ve yaşanan ekonomik durgunluk bu alanda yapılan araştırmaların sayısını azaltmıştır. Ancak 1980'lerde insan sermayesi ve onu oluşturmanın temel yollarından biri olan eğitime ilgi yeniden canlanmıştır. Wheeler'in (1980) yaptığı araştırmada, eğitim, sağlık ve beslenmenin çıktıdaki büyümeyi sadece doğrudan etkilemediğini, bunun yanı sıra yatırım oranlarındaki artış ve doğum oranlarındaki azalma yoluyla dolaylı etkilediğini de göstermektedir (Yüksel, Burgaz, 1994, s.39-45)

Psacharopoulos ve Woodhall'a göre "insana mı yoksa makineye mi yatırım daha kârlıdır?" sorusu hala kolayca yanıtlanamamaktadır. Yine de araştırmalarda, eğitim politikaları bakımından yol gösterici bazı kanıtlar da aşağıdaki biçimde ortaya konmaktadır:

1. Gelişmekte olan ülkelerde, insan sermayesine yatırımın ortalama getiri oranları, fiziksel sermaye yatırımlarının getirilerinden daha yüksektir. Oysa gelişmiş ülkelerde bunun tersi sözkonusudur.

2. Eğitim yatırımları genellikle fiziksel sermaye yatırımlarını tamamlar ve onları daha üretken yapar.

Psacharopoulos'un (Ünal,1996 s.182) 32 ülkede yapılmış getiri oranları çalışmalarından ulaştığı sonuçlar şunlar:

1. Pek çok ülkede eğitimin tüm düzeyleri için getiri oranları pozitifdir.

2. İlköğretim ve ortaöğretimin getiri oranları, genellikle yükseköğretimin getiri oranlarından daha yüksektir.

3. Özel getiri oranı toplumsal getiri oranından daha yüksektir.

4. Gelişmekte olan ülkelerdeki getiri oranları genellikle gelişmiş ülkelerdekinden daha yüksektir.

Öte yandan örgün eğitimin kazançları ne ölçüde etkilediğini belirlemede kullanılan yaş-kazanç profilleri kabaca da olsa bazı bilgiler vermektedir. Ünal'a göre (Woodhall, 1987, s.209; Cipollone,1995, s.145-146, Aktaran: Ünal,1996, s.183) yaş-kazanç profillerinde gözlenen temel özellikler aşağıda belirtilmiştir:

1. Daha yüksek eğitim düzeylerindeki bireylerin belli bir yıldaki kazanç düzeyleri, düşük eğitim düzeyindeki bireylerden daha yüksektir.

2. Yaş-kazanç profilleri tüm eğitim düzeyleri için iç bükeydir. Bu, kazançların yaşla birlikte azalan oranda arttığını, 45-55 yaşlarında en üst noktaya ulaştıktan sonra, eğrinin düzleşip kazançların düştüğünü gösterir.

3. Profilin eğimi, eğitim düzeyi ile pozitif yönde ilişkilidir. Yaş-kazanç profillerinde, kazançlar en üst noktaya ulaşmadan önce, yüksek eğitimlilerin kazanç ortalamaları düşük olanlardan daha hızlı yükselir. Tepe noktasından sonra eğitim düzeyi yüksek olanların kazançları daha hızlı düşer.

4. Yüksek eğitim düzeyindekilerin en üst düzeydeki kazançları, daha ileri yaşlarda söz konusudur ve emeklilik ücretleri de daha yüksektir.

5. Farklı eğitim düzeyindeki ancak aynı yaşlardaki bireylerin kazanç farklılıkları, eğitim düzeyiyle birlikte artma eğilimi gösterir.

## **Sonuç**

Genel ve teknik eğitimin, ekonomik büyümeye katkısının işgücü verimliliği yükseltme yoluyla gerçekleştiği, yaygın bir biçimde kabul gören bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Ancak eğitimin verimliliği nasıl yükselttiği ve ekonomik büyümeye katkısının büyüklüğü hala tartışılmaktadır. Çünkü verimlilik, içinde eğitimin de yer aldığı çok sayıda faktörden etkilenen bir değişkendir. Gerçekten verimliliği, kullanılan teknoloji ve işgücünün makine ile ilişkisinden, işgücünün zeka, yetenek ve kişilik özelliklerinden, örgüt kültürü ve ikliminden, ulusal ve yerel işgücü piyasası koşullarından olmak üzere pek çok etkenin etkileyebileceği ileri sürülmektedir.

Eğitim, verimlilik ve kazançlara ilişkin araştırmaların genel olarak pozitivist paradigma çerçevesinde ele alınarak, araştırma desenlerinin bu paradigmaya dayandırıldığı ileri sürülebilir. Ancak iç ve dış kaynak dağılımıyla ilgili eğitim politikalarını yönlendirecek yanıtlara, bu tür araştırmalar yoluyla ulaşamaması, konunun farklı paradigmalarda bağlamında yeniden değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Eğitim verimlilik ilişkilerinin nicel araştırma yöntemleriyle

incelenmesinin, pek çok değişkenin etkisini görmezden gelme veya bazılarını ise değerinden fazla önem verme sınırlılığını taşıdığı ileri sürülebilir. Bu yüzden eğitim, verimlilik ve kazanç ilişkilerinin, yorumcu paradigma çerçevesinde nitel araştırma yöntemleriyle de derinlemesine betimlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Bugüne dek ulaşılan araştırma sonuçları çerçevesinde, eğitimin gerek bireylere ve gerekse topluma parasal, parasal olmayan yararlar ile dışsallıklar biçiminde pek çok yararlar sağladığı genel olarak kabul gören bir gerçektir. Ancak bu bilgi, gerek dış ve gerekse iç kaynak dağılımı açısından varolan varsayımları sorgulayarak eğitimde yeni kaynak dağıtımını harekete geçirecek kanıtlara sahip değildir.

Gelişmekte olan ülkelerde, insan sermayesine yatırımın ortalama getiri oranının, fiziksel sermaye yatırımlarının getirilerinden daha yüksek olduğu ve eğitim yatırımlarının fiziksel sermaye yatırımlarını tamamladığı ve onu daha üretken yaptığına ilişkin araştırma bulguları gözlenmekle birlikte, bunlar bugüne ilişkin yeni bilgiler değildir. Bu bilginin bugün de geçerli olduğu varsayılırsa, bunun eğitim politikaları açısından doğurgusu, kamu kesiminin enerji, sağlık, savunma, ulaşım gibi birbiriyle rekabet eden alanlar arasında eğitime önem vermesi ya da daha iyimser bir yaklaşımla daha çok kaynak ayırması gerektiğidir. Ayrıca örgütlerin de alması yatırım alanları arasında işgücünü yetiştirmeye daha çok kaynak ayırma politikasının gerekliliği ileri sürülebilir.

Eğitimde iç kaynak dağılımı kararları için, çeşitli düzeylerdeki eğitimin getirileri konusunda, araştırmalar yoluyla ulaşılabilen bazı yanıtlar bulunmaktadır. Araştırmaların ilköğretim ve ortaöğretimin getiri oranlarının, yükseköğretimin getiri oranlarından daha yüksek olması bulgusu, ilgili çağ nüfusunun tümüne ulaşabilme gücüne sahip ve dünya ülkelerinin çoğunda zorunlu olan ilköğretime daha çok yatırım yapılması politikasına yol açabilir. Ancak ortaöğretim ve yükseköğretim yatırımları için bu bulgular ışığında söylenebilecek pek az yanıt bulunmaktadır. Özellikle bu iki eğitim düzeyinde yer alan farklı türdeki programların getirileri konusunda çok sınırlı araştırma bulgusu vardır. Ki bunlar, eğitim politikaları oluşturma konusunda yeterli olamamaktadır. Bu arada araştırmacıların konuya ilişkin olarak tartıştığı konulardan biri, genel eğitim programlarının mı yoksa mesleğe özgü programların mı ekonomik bir işleve sahip olduğu, diğeri ise belli bir niteliğin örgün eğitimle mi yoksa yetiştirme süreçleriyle mi kazandırılmasının işlevsel ve ekonomik olduğudur.

Kişisel getiri oranlarının toplumsal getiri oranından yüksek olduğuna ilişkin araştırma sonuçları, eğitim finansmanı politikaları açısından bir içerime sahip gözükse de bir finansman formülü sunabilecek iddiayı taşımamaktadır. Ayrıca eğitim maliyetine kimlerin ne ölçüde katılması gerektiği konusu, kamusal

kaynakların yeterlilik düzeyi, eğitim eşitliği, gelir dağılımı, ülkenin kamu yönetimi düzeni, eğitim hakkına ilişkin uluslararası anlaşmalar, varolan yasal düzenlemeler, tarihsel süreç içinde alışlagelen finansman biçimleri gibi boyutlar çerçevesinde tartışılması gereken bir konudur.

Öte yandan yaş-kazanç profillerinde saptanan, daha yüksek eğitim görenlerin, yıl boyunca daha yüksek kazançta sahip olduğuna ilişkin gözlem, bireyleri daha çok eğitim görmeye (eğitim istemi), diğer bir deyişle eğitim yatırıma yapmaya yönlendirebilir. Ancak eğitim istemini, yüksek kazanç beklentisinin yanı sıra, kişisel, çevresel, kurumsal ve toplumsal çok sayıda etken belirlemektedir.

### Yararlanılan Kaynaklar

Adem, Mahmut. (1993) *Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 172.

Bhagwati, Jagdish N. T. N. Srinivasan. (1977) "Education In A 'Job Ladder' Model And The Fairness In Hiring Rule". *Journal of Public Economics* 7, 1-22.

Cain, Glen G. (1976) "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory A Survey", *The Journal of Economic Literature*, Vol:XIV, Number 1, March.

Carnoy, Martin, Henry Levin, Reginald Nugent, Suleman Sumra, Carlos Torres, Jeff Unsicker. (1982) "The Political Economy of Financing Education in Developing Countries", Financing Educational Development, International Development Research Centre. Proceeding of an International Seminar Held in Mont Sainte Marie, Canada 19-21 May.

Carnoy, Martin. (1995) (Ed: Martin Carnoy) "Education and Productivity" *International Encyclopedia of Economics of Education*. Oxford: Pergamon Press.

Cohn, Elchanan ve Terry G. Geske. (1989) *The Economics of Education*. Pergamon Press: Third Edition; Oxford.

Gibney, L.(1995) (Ed: Martin Carnoy) "Education and Fertility" *International Encyclopedia of Economics of Education*. Oxford: Pergamon Press.

Groot ,W. And J. Hortog. (1995) (Ed: Martin Carnoy) "Screening Models and Education" *International Encyclopedia of Economics of Education*. Oxford: Pergamon Press.

Harbison, F. (Çev. Hıfzı Doğan) (1973) *Eğitim Planlaması ve İnsan Kaynağını Geliştirme*. Ankara: Talim Terbiye Dairesi Yayınları. Eğitim Planlamasının İlkeleri Serisi 2.

Harnquvist, K. (1987) (Ed: George Psacharopoulos). "Social Demand Models", *Economics of Education Research an) Studies*. Oxford: Pergamon Press.

Hinchliffe. K. (1987) (Ed: George Psacharopoulos) "Education and The Labor Market". *Economics of Education Research and Studies* Oxford: Pergamon Press.

Holsinger, D.B. (1987) (Ed: George Psacharopoulos) "Modernization and Education" *Economics and Education Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press.

## EĞİTİM YATIRIMLARININ GETİRİLERİ VE EĞİTİMDE KAYNAK DAĞILIMI

Kavak, Yüksel ve Berrin Burgaz. (1994) *Eğitim Ekonomisi : Seçme Yazılar* Ankara: PEGEM Yayınları.

McNabb, R. (1987) (Ed.G.psacharopoulos) "Labor Market Theories and Education", *Economics and Education Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press.

McMahon, W.W. (1987) (Ed. George Psacharopoulos) "Consumption and Other Benefits of Education", *Economics of Education Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press.

-----, (1995) (Ed. Martin Carnoy) ("Consumption Benefits of Education", *International Encyclopedia of Economics of Education*. Oxford: Pergamon Press.

Perlman, Richard. (1973) *The Economics of Education*. Conceptual Problems and Policy Issues. Newyork: McGraw-Hill Book Company.

Psacharopoulos George, Maureen Woodhall. (1985) *Education for Development An Analysis of Investment Choices*. Washington D.C. The World Bank.

Schultz, T.W.(1968) (Ed. M. Blaug) "Investment in Human Capital", *Economics of Education*. Penquin Modern Economics Readings 1.

Spence, Michael. (1973) "Job Market Signaling". *The Quarterly of Journal of Economics* 87.

Tachibanaki,T. (1995) (Ed: Martin Carnoy) "Education,Occupation and Earnings" *International Encyclopedia of Economics of Education*. Oxford: Pergamon Press.

Tural, Nejla.(1993) "Kimya, Petrol ve Plastik Sanayinde Eğitim-İnsangücü-İstihdam İlişkileri ve Buna İlişkin İşveren Görüşleri" A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara.

Ünal, Işıl. (1996) **Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi**. Ankara: EPAR Yayınları.

Wolfe, L. (1995) (Ed. Martin Carnoy) "External Benefits of Education", *International Encyclopedia of Economics of Education*.Oxford: Pergamon Press.