

## **İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü**

**Arş. Gör. Dr. Işıl KURNAZ**

Gazi Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

isilkurnaz@gazi.edu.tr

### **Özet**

Bu çalışmada, yükseköğretim mezunu bireylerin, neden eğitim düzeylerinin altındaki bir işi kabul ettiklerinin kavramsal ve teorik arka planı açıklanmaktadır. Çalışma, literatürde uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimsizlik olarak adlandırılan bu olgunun, hangi nedenlerle ortaya çıktığının ve işgücü piyasasında ne tür etkiler yarattığının ortaya konulması amacıyla yapılmıştır.

Çalışmada, ilk olarak TÜİK verileri kullanılarak Türkiye işgücü piyasasındaki nitelik uyumsuzluğu düzeyi objektif yöntemle belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ile Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması itibarıyla istihdam edilenlerin meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında ilişki kurulmuştur. İkinci olarak, subjektif yöntem kullanılarak eğitimin işgücü piyasasındaki rolü ile uyumsuz eşleşme olgusunun varlığı Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde yer alan, özel sektörde faaliyet gösteren ve merkezi Ankara'da olan firmalarda gerçekleştirilen bir saha çalışması ile ölçülmüştür. Saha çalışmasında, araştırma kapsamındaki firmalarda istihdam edilen en az yüksekokul mezunu 159 çalışanın katılımıyla bir anket uygulaması yapılmıştır.

TÜİK veri setine dayanarak yapılan hesaplamalarda, 2014 yılı itibarıyla Türkiye işgücü piyasasında 15 – 64 yaş grubundaki yükseköğretim mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranının % 32.6; 15 – 24 yaş grubundakilerin oranının ise % 56.2 olduğu ortaya konulmuştur. Saha araştırmasından elde edilen bulgular ise, araştırma alanındaki firmalarda nitelik uyumsuzluğu oranının % 36.4; beceri uyumsuzluğu oranının ise % 66.8 olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, nitelik uyumsuzluğuna ilişkin bulguların birbirleriyle büyük ölçüde tutarlı olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü Piyasası, Uyumsuz Eşleşme, Aşırı Eğitimsizlik Olgusu

### **Qualification Mismatch In Labor Market: Highly Qualified Labor Force In Low- Skilled Jobs**

#### **Abstract**

The conceptual and theoretical background of why higher education graduates accept a job below their educational level is explained in this study. It's aimed to be revealed in this study by which reasons this phenomenon, named as qualification mismatch in literature, rises and what kind of effects it creates in labour market.

In this study, firstly the level of qualification mismatch in Turkish labor market is measured by using TurkStat data with objective method. For this purpose, relationship between occupational groups, qualification levels and education levels of employees have been interrelated in respect of International Standard Classification of Occupations and International Standard Classification of Education. Secondly, a field study has been realized with the intent of researching role of education in labor market, and existence of qualification mismatch in the

firms which take place in Turkey's first 500 major firms, operate in private sector, and are centered in Ankara with subjective method. In field study, a survey has been conducted with attendance of 159 employees who are at least higher education graduate, working for the firms in scope of research.

Calculated in regard to TurkStat data set, the incidence of qualification mismatch in Turkish labor market has been measured as 32.6 percent for the population in working age (15- 64 age group) and 56.2 percent for the young population (15- 24 age group). Findings obtained from field study have indicated that the incidence of qualification mismatch is 36.4 percent and the incidence of skilled mismatch is 66.8percent for the companies in the research field. In this context, it's seen that mismatch findings hold together to a large extent.

**Keywords:** Labor Market, Qualification Mismatch, The Phenomenon Of Over-Education.

**JEL Classification Codes:** J4, J24,J44,I24

## GİRİŞ

Küresel işgücü piyasalarında bugün, bir yanda sürekli ve yüksek işsizlik, istikrarsız işler, nitelik ve beceri uyumsuzluğu ile mevcut niteliklerin aşınması problemleri yaşanmakta; diğer yanda, talep kesiminin yükselen nitelik ve beceri ihtiyaçları ile ekonomik gelişme ve rekabet gücünün belirleyici faktörü olan beşeri sermayenin önemi gittikçe artmaktadır. Söz konusu paradoksal yapı, aynı zamanda işin geleceğine ilişkin tahminlerde ve geleceğin nitelik - beceri seti beklentilerinde radikal bir değişiklik olacağına da işaret etmektedir. Dolayısıyla, “daha yüksek” ve “daha nitelikli” eğitimin, geleceğin işgücü piyasasında da daha iyi işlere sahip olmanın ön koşulu olacağı açıktır.

İşgücü piyasasına giren gençleri, işsizlik kadar olumsuz etkileyen bir diğer durum, nitelik ve/ veya beceri uyumsuzluklarıdır. Nitelik ve beceri uyumsuzlukları ya da uyumsuz eşleşme olarak tanımlanabilen bu durum, işgücünün sahip olduğu nitelikler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olması anlamına gelmektedir. Arz ve talep arasında böylesi bir uyumsuzluk, işgücünün mevcut işlerle eşleşmesini engellemenin yanı sıra işsizlik oranları üzerinde yukarı yönlü bir baskıya da yol açmaktadır.

Son yıllarda işgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme olgusunun ve bu bağlamda nitelik düzeylerine uygun olmayan işlerde çalışanların oranının gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde önemli bir endişe kaynağı haline geldiği görülmektedir. Bugün pek çok ülkede yükseköğretim sistemindeki genişleme sebebiyle işgücü daha eğitilmiş hale gelmiştir. Ancak işgücü piyasasının talep tarafı söz konusu genişlemeye aynı oranda cevap verememektedir. Bu durumda, işgücü piyasasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde çalışmak zorunda kalan ve bu şekilde “aşırı eğitilmiş” (overeducated) duruma düşen kişilerin sayısı gittikçe artmaktadır.

İşgücü piyasasında mevcut işinin gerektirdiğinin üzerinde bir niteliksel donanımına sahip kişilerin durumlarını tanımlamak için kullanılan aşırı eğitimlilik kavramının, literatürde ilk kez Richard Freeman (1976) tarafından kullanıldığı görülmektedir. Freeman’ın 1970’lerin ikinci yarısından itibaren Amerikan işgücü piyasasında üniversite mezunu işgücü sayısındaki artış ile

üniversite mezuniyetinin geri dönüş oranı arasında kurduğu ilişki, söz konusu mezuniyetin işgücü piyasasında eskisi kadar “değerli” olmadığını göstermiştir. 1970’lerde Amerikan ekonomisinde görülen bu durum, ilerleyen yıllarda pek çok ülke için önemli bir işgücü piyasası problemi haline dönüşmüştür. Üniversite eğitimi tamamlayan bireyler, sahip oldukları diplomaların istihdam edilebilirlik, ücret, sosyal olanaklar ve kariyer fırsatları açısından kendileri için bir avantaj yaratacağını düşünse de, yaşanan “mezun enflasyonu” nedeniyle farklı bir durumla karşı karşıya kalmışlardır.

İşgücü piyasası teorileri çeşitlendikçe, literatürde uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusuna yönelik ilgi düzeyinin de arttığı görülmektedir. Yapılan ampirik araştırmalardan elde edilen sonuçlar, araştırma yöntemine duyarlılık göstermekle birlikte, Amerika, İngiltere, Fransa, Almanya, Hollanda, İspanya, Portekiz, Belçika, Yunanistan, Finlandiya, Avustralya ve Kanada gibi pek çok ülkede eğitim sonucu spesifik bir nitelik kazanmış olan işgücünün yüzde 20 ile yüzde 50 arasında değişen oranlarda mevcut işlerinin gerektirdiğinden fazla eğitimsel niteliğe sahip olduğunu göstermektedir. 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 eğitimlerden daha az yararlanabilmektedir.

İşlerin eğitimsel gereklilikleri ile işgücünün niteliksel donanımı arasındaki uyumsuzluk, farklı değişkenlere göre test edilebilmektedir. Konuya ilişkin çalışmalardan yaptığı iş itibarıyla uyumsuz eşleşmiş ve aşırı eğitilmiş olan işgücünün, uygun eşleşmiş işgücüne oranla daha yüksek hareketliliğe sahip olduğu ve bu açıdan işçi devri ile aşırı eğitimlilik olgusu arasında ampirik bir ilişki kurulabileceği görülmektedir. Ayrıca, pek çok ampirik çalışmada hedef kitlenin temel karakteristikleri (örneğin; yaş, cinsiyet, ailevi yükümlülükler, iş tecrübesi, mezuniyet derecesi gibi) ile uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusu arasındaki ilişkiler araştırılmış ve genel olarak kadınların erkeklere; gençlerin yaşlılara ve göçmenlerin de ülke vatandaşlarına kıyasla daha uyumsuz eşleştikleri ortaya konulmuştur.

Literatürde anlaşılması güç ve karmaşık bir çerçeve sunan uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgularını açıklamaya yönelik tek bir teorik yaklaşım söz konusu değildir. Bu yüzden, çalışmanın teorik temelleri işgücü piyasası teorilerinin konuya ilişkin yaklaşımları üzerinden oluşturulmuştur. Genel olarak eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ve uyumsuz eşleşmenin nasıl ortaya çıktığına ilişkin farklı bakış açılarına sahip olan söz konusu yaklaşımların aşırı eğitimliliği tanımlarken de birbirlerinden ayrıldıkları görülmektedir. Bu çalışmada, sözü edilen teorik arka plan ışığında, bu çalışmada işgücü piyasasında yarattığı etkiler çerçevesinde uyumsuz eşleşmenin geçici bir durum mu, yoksa kalıcı bir problem mi olduğu araştırılmıştır.

Nitelik arz ve talebi, ekonomik gelişmişlik düzeyi, teknolojik değişim hızı ve demografik faktörler gibi birtakım unsurlardan etkilenmektedir. Nitelik arz ve talebinin birbirine uygunluk düzeyi, başka bir ifadeyle ne ölçüde eşleştiği, işgücü piyasası çıktılarının, ekonomik büyümenin, verimliliğin ve rekabet gücünün şekillenmesi açısından son derece önemlidir. Teorik olarak üniversite mezunlarının işgücü piyasasında işsizlik riskini daha az

yaşadıkları, daha geniş kariyer imkânlarına sahip oldukları, daha hızlı büyüyen ve daha yüksek ücretlerin ödendiği mesleklere daha kolay girdikleri ve dolayısıyla daha fazla kazanç elde ettikleri ileri sürülmektedir (Lacey and Crosby, 2004: 15; Liming and Wolf, 2008: 2). Öyle ki, bugün işgücü piyasasında üniversite diplomasına sahip olmak pek çok iş için bir ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, işgücü piyasası göstergeleri itibariyle daha yüksek eğitim düzeyine sahip olmanın, gerçekten de daha yüksek kazançlar, daha iyi kariyer fırsatları ve daha az işsizlik riski anlamına gelip gelmediği oldukça tartışmalıdır. Bu anlamda, örneğin Türkiye işgücü piyasasında söz konusu soruya olumlu yanıt vermek pek mümkün değildir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre; 2014 yılı itibariyle 15 yaş üzeri nüfusta yükseköğretim mezunları arasındaki işsizlik oranı yüzde 10.6'dır. Bu oran, genç nüfusta (15- 24 yaş grubu) yüzde 28.3'e yükselmektedir. Dolayısıyla, bir yükseköğretim programını tamamlayarak nitelik kazanan ve bu çerçevede istihdam edilebilirlik açısından daha avantajlı durumda olması gereken her 10 gençten yaklaşık 3 tanesi, gerçekte söz konusu avantajı yakalayamamaktadır.

Nitelik ve beceri kazanımına odaklanan mesleki eğitim sisteminin çıktıları açısından da benzer bir durum söz konusudur. Teoride, mesleki eğitim programlarından mezun olan gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinin görece olarak daha kolay olması ve bu anlamda işsizlik riski ile daha az karşılaşmaları gerekmektedir. Ancak TÜİK tarafından yayınlanan hanehalkı işgücü anketi sonuçları, söz konusu teorik öngörünün Türkiye işgücü piyasasında tam olarak geçerli olmadığı yönünde kanıt sunmaktadır. Bu çerçevede, 2014 yılı itibariyle mesleki ve teknik lise mezunu gençler için yüzde 19.3 olan işsizlik oranının, genel lise mezunu gençler arasındaki işsizlik oranından (yüzde 20.4) çok da farklı olmaması, mesleki bir beceri kazanmanın istihdam edilebilir olmak açısından büyük bir anlam taşımadığını ortaya koymaktadır. 15 yaş üzeri çalışma çağındaki nüfusta da benzer bir durum söz konusudur. Aynı yıl itibariyle yüzde 10.6 olan mesleki veya teknik lise mezunları arasındaki işsizlik oranı, genel lise mezunları arasındaki işsizlik oranının (yüzde 11.9) sadece 1.3 puan altında kalmaktadır. Bu çalışmada, uyumsuz eşleşme içinde yer alan ve yapmakta oldukları işlerin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeylerine sahip olan bireylerin işgücü piyasasındaki durumlarının kavramsal ve teorik çerçevede incelenmesi ile aşırı eğitimlilik olarak adlandırılan bu olgunun işgücü piyasasındaki yansımalarının, araştırma alanındaki firmalar kapsamında arz yönlü analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde yer alan ve Ankara bölgesinde bulunan özel sektör firmalarında uyumsuz eşleşmiş ve yapmakta olduğu işe göre daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip yükseköğretim mezunu çalışanların var olup olmadığı sorusuna cevap aranmaktadır.

Literatürdeki araştırmaların sonuçları, konuya Türkçe literatürde çok fazla önem gösterilmemiş olmasına rağmen, Türkiye işgücü piyasasında da uyumsuz eşleşme düzeyini belirlemeye yönelik olarak yapılacak çalışmaların benzer sonuçlar verebileceğini göstermektedir. Bu araştırma, konuya ilişkin Türkçe literatür açısından başlangıç çalışmalarından biridir. Çalışmanın diğer hipotezleri; işgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu olgularının aynı anda yaşandığı, işgücü piyasasındaki

uyumsuz eşleşmenin piyasaya ilk kez giren gençleri daha fazla etkilediği ve uyumsuz eşleşme işgücü piyasasında yapısal ve kalıcı bir problem olduğu şeklindedir. Bu çalışma ile gelecekte, eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde Türkiye işgücü piyasasını incelemek ve yaptıkları işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip olan aşırı eğitilmiş işgücünün piyasada yarattığı etkileri analiz etmek amacıyla yapılabilecek mikro ve makro ölçekteki çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

## **1. Uyumsuz Eşleşmeye İlişkin Kavramsal ve Teorik Çerçeve**

Nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun literatürde zaman zaman aynı anlama geliyormuş gibi ele alındığı görülse de, gerçekte bu iki kavram birbirinden farklı olguları temsil etmektedir. Yükselen genç işsizliği, artan nitelikli işgücü talebi, işgücü piyasasının talep kesiminin istenilen nitelikte işgücü bulamadığı konusunda dile getirdiği sıkıntılar nedeniyle özellikle 2000’li yıllardan sonra işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme konusuna yönelik literatürde ilginin giderek arttığı görülmektedir. İlk olarak, işgücü piyasasındaki bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan eğitim düzeyleri şeklinde karşımıza çıkan uyumsuz eşleşme problemi, “nitelik uyumsuzluğu” (qualification mismatch) ya da “eğitimsel uyumsuzluk” (educational mismatch) olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevedeki uyumsuzluk, bireyin mevcut işine göre daha yüksek veya daha düşük eğitimsel niteliklere sahip olması, yani “aşırı eğitimlilik” (overeducation) ya da “yetersiz eğitimlilik” (undereducation) şeklinde ortaya çıkmaktadır (Quintini, 2011a: 11). Son dönemde literatürde nitelik uyumsuzluğuna yönelik ilginin giderek artmakta olduğu söylenebilir (Örneğin; Daly, Büchel ve Duncan, 2000; Dolton ve Vignoles, 2000; Groot ve Maassen van den Brink, 2000; Hartog, 2000; Mendes de Oliveira, Santos ve Kiker, 2000; Oosterbeek, 2000; Vahey, 2000; Verhaest ve Omey, 2006; Miller, 2007; Sloane, 2007; Dolton ve Silles, 2008; Galasi, 2008; Chevalier ve Lindley, 2009; Korpi ve Tahlin, 2009; van der Meer, 2009).

Nitelik uyumsuzluğu ile yakından ilişkili olan, hatta genellikle onunla örtüşen diğer uyumsuzluk görünümü ise “beceri uyumsuzluğu” (skill mismatch) olarak tanımlanmaktadır. Beceri uyumsuzluğunda, bireyin becerilerinin yapmakta olduğu işe uygun olmaması durumu söz konusudur (Quintini, 2011b: 17). Başka bir anlatımla, birey mevcut işine göre “aşırı becerili” (overskilling) veya “yetersiz becerilidir” (underskilling). Beceri uyumsuzluğunun, literatürde alternatif olarak “beceri açığı” (skill deficit/skill gap) veya “beceri fazlası/ becerilerden eksik yararlanma” (skill surplus/skill underutilization) şeklinde kavramsallaştırıldığı da görülmektedir. Diğer taraftan, konuya ilişkin verilerin yetersizliği ve ölçülmesinin daha zor olması sebebiyle beceri uyumsuzluğuna odaklanan çalışmaların sayısı daha azdır (Örneğin; Krahn ve Lowe, 1998; OECD, 1995; Mavromaras, McGuinness ve Wooden, 2007; Mavromaras, McGuinness ve Fok, 2009; Mavromaras ve diğerleri 2010; Ryan ve Sinning, 2009).

Uyumsuz eşleşme incelenirken, bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. İlk olarak, kavramsal çerçeve doğru tanımlanmalıdır. Uyumsuz eşleşme farklı boyutları olan ve söz konusu boyutların büyük ölçüde iç içe geçtiği bir probleme işaret etmektedir. Bu sebeple, konuya ilişkin kavramsal çerçeve görüldüğünden daha karmaşık bir yapıya sahiptir.

Gerek literatürde gerekse uygulamada kavramsal çerçevenin yeterince ayrılmamış olduğu ve pek çok defa farklı kavramların aynı çerçevede tanımlandığı görülmektedir.

Nitelik ve beceri, literatürde en fazla karıştırılan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar birbirlerine yakın anlamlar taşısalar da, nitelik ve beceri kavramları arasında önemli farklılıklar da söz konusudur. İlk olarak, nitelik kavramı sadece formel ya da sertifikalı eğitim yoluyla elde edilen kazanımları tanımlamaktadır. Buna karşılık, beceri ise özellikle deneyimler yoluyla edinilen, işe özgü genel ve teknik yetkinleri ifade etmektedir (Gür ve diğerleri, 2013: 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. Dolayısıyla, yeni mezunlar ile karşılaştırıldığında söz konusu kazanımların büyük bir bölümü, geçmişte kalmış, belirli ölçüde değeri azalmış ya da tamamen değerini yitirmiş nitelikler olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun her ikisinde de kişinin yetenekleri ile yapmakta olduğu işin gerektirdiği yetenekler arasındaki farklılık ölçülmeye çalışılmaktadır. Ancak nitelik bireylerin beceri donanımlarını temsil etmekte yetersiz kalmaktadır. Çünkü bir iş için gerekli olan eğitim düzeyine sahip olmak, aynı zamanda söz konusu iş için istenen becerilere sahip olmak anlamına gelmemektedir. Örneğin; üniversite mezuniyeti bir kişinin düşük nitelikli işler için aşırı nitelikli görülmesine neden olurken; aynı kişinin sözü edilen iş için aşırı becerili olduğunu söylemek mümkün olmayabilir. Dolayısıyla, kavramsal olarak niteliksel uyumsuzluğunu, beceri uyumsuzluğuna dönüştürmek doğru bir yaklaşım değildir. Ancak pek çok teorik ve ampirik çalışmada bu hatanın yapılmış olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, söz konusu farklılık göz önünde bulundurulmuştur.

### 1.1. Aşırı Eğitimlilik Olgusu

1980'lerden itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede eğitime katılma oranlarındaki dikkat çekici artış, işgücü piyasasına yönelik politika oluşturma sürecinin temel hareket alanlarından birini oluşturmuştur. Nüfusun eğitim düzeyinin yükselmesi, aynı zamanda işgücü piyasasında arz cephesinin daha eğitilmiş hale gelmesi anlamına gelmektedir. Ancak işgücü talebi, işgücü arzının eğitim düzeyindeki görece değişimi karşılayamadığında, eğitilmiş bireyler eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işleri kabul etmek zorunda kalmakta ve böylece yapmakta oldukları işe göre "aşırı eğitilmiş" duruma düşmektedir. Aşırı eğitimlilik, yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin içinde bulunduğu durumu tanımlamaktadır (Freeman, 1976: 4- 5; Rumberger, 1981: 15; Sicherman, 1991: 101; Bishop, 1993: 1; Alba- Ramirez and Blazquez, 2002: 1). Başka bir ifadeyle aşırı eğitimlilik ile kastedilen, mevcut işinin gerektirdiği nitelik düzeyine uygun olmayan niteliklere sahip olan kişilerin içinde bulunduğu durumdur. Bu bağlamda, aşırı eğitimlilik olgusu açısından uyumsuz eşleşmede önemli olan unsur, mesleki esnekliğin yatay boyutu değil, dikey boyutudur. Uyumsuz eşleşme çerçevesinde nitelikli bir çalışanın yerinin daha düşük nitelik düzeyine sahip bir başkası tarafından

doldurulabiliyor olması durumunda, söz konusu kişinin eğitime yönelik yatırımlarının bir bölümünün boşa gitmiş olduğu ileri sürülmektedir (Büchel, 2001: 460).

İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşme sonucunda ortaya çıkan aşırı eğitimsizlik, aslında yeni bir olgu değildir. W. H. Hutt, ilk basım yılı 1939 olan “Atıl Kaynaklar Teorisi” (The Theory of Idle Resources) isimli çalışmasında, işgücünün “yanlış” işlerde çalışmasının, başka bir ifadeyle niteliklerine uygun olmayan işlerle eşleşmiş işgücünün, ekonomik yapı üzerinde yarattığı sonuçların, en az işsizliğin etkileri kadar önemli olabileceğini ileri sürmektedir (Hutt, 2011: 102). Hutt’a göre; bireylerin eğitim ve yetiştirmeler yoluyla kazanmış oldukları uzmanlık nitelik ve becerilerinden, yapmakta oldukları işlerde tam olarak yararlanılmaması durumunda, söz konusu nitelik ve becerilerin değeri azalabilmektedir. Ancak bu nitelik ve becerilerin bütünüyle kaybolması mümkün değildir (Hutt, 2011: 31).

Hutt’un öncü çalışmasında rağmen, aşırı eğitimsizlik kavramı literatürde ilk kez Richard Freeman (1976) tarafından kullanılmıştır. Freeman’ın ABD’de üniversite mezunu genç işgücünün piyasaya girişini konu alan “Aşırı Eğitilmiş Amerikalılar” (The Overeducated Americans) adlı çalışmasında, 1970’li yıllarda Amerikan eğitim sisteminin işgücü piyasasında yaratılan toplam talebin üzerinde bir eğitilmiş işgücü arzı üretmekte olduğunu ileri sürmektedir. Freeman’a göre, öğrenciler mezuniyet sonrasında iş edinme, ücret, sosyal olanaklar vb. açılardan iyi koşullara sahip bir işgücü piyasası ile karşılaşmayı beklese de, gerçekte sayıları gittikçe artan yüksek eğitilmiş bireylerin işgücü piyasası tarafından absorbe edilebildiğini söylemek mümkün olamamaktadır (Freeman, 1976: 5). Literatürde Freeman’ı takip eden dönemde yapılan diğer çalışmalar, aşırı eğitimsizliğin Freeman’ın bakış açısı içinde yanıtıcı bir kavram olarak kullanıldığını göstermektedir. Söz konusu çalışmalardan elde edilen bulgular, Freeman’ın ileri sürdüğü gibi, aşırı eğitimsizlik olgusunun ortaya çıkışının, sadece bireyin eğitime yönelik yatırımları açısından “yanlış” bir karar vermiş olmasıyla açıklanamayacağını ortaya koymaktadır (Kucel, 2011: 126).

Literatürde uyumsuz eşleşme olgusunu açıklamaya yönelik tek bir teorik yaklaşım söz konusu değildir (Quintini, 2011a: 8). Bu sebeple, çalışmada uyumsuz eşleşme olgusu, işgücü piyasası teorilerinin konuya ilişkin yaklaşımları içinde açıklanmaya çalışılacaktır. Sözü edilen teorik modellerin her biri, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ve bu bağlamda uyumsuz eşleşmenin nasıl ortaya çıktığına ilişkin farklı görüşlere sahiptir. Bu açıdan, her bir teorik bakış açısı, piyasa aktörlerinin uyumsuz eşleşme olgusuna kendilerini uyarılma süreci ile ilgili farklı bir yorum sunmaktadır.

## **1.2. “Doğru Eğitim” ya da “Doğru Becerilere” İlişkin Tartışma Çerçevesi: Yatay Uyumsuzluk**

İşgücü piyasasında uyumsuz eşleşme olgusu çerçevesinde, sadece eğitim düzeyine odaklanarak bireylerin yapmakta oldukları işlere göre daha az veya daha fazla eğitilmiş olup olmadıklarını araştırmak yeterli değildir. Uyumsuz eşleşmenin tam olarak anlaşılabilmesi için bireylerin işlerini başarıyla yerine getirebilmeleri açısından “doğru” eğitim alanından mezun olup olmadıkları hususunun da sorgulanması gerekmektedir. Ancak literatürde yatay

uyumsuzluğa (horizontal mismatch), başka bir ifadeyle bireyin eğitim alanı ve mesleği arasındaki uyumsuz eşleşmeye (Robst, 2007: 401) odaklanan çok az sayıda çalışma bulunmaktadır.

Yatay uyumsuzluk yaklaşımında, eğitim düzeyinden daha ziyade eğitim alanı gözetilmektedir. Eğitim sistemi çerçevesinde farklı eğitim alanlarının işlevinin, bireyleri işgücü piyasasındaki mevcut işlere hazırlamak olup olmadığına yönelik tartışma çok önemli olmasına rağmen, ampirik açıdan cevaplanması zor bir sorudur. Aslında eğitim alanı ve meslek/ yapılan iş arasındaki uyumsuzluğu ölçebilmek mümkündür. Ancak değişkenlerin her ikisini de içeren çok az sayıda veri seti mevcuttur ve bu veri setlerine ilişkin örneklem büyüklüğünün de genellikle çok küçük olduğu görülmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 12).

Öte yandan, kavramsal çerçeveyi işlevselleştirmek de karmaşık bir yapı ortaya koymaktadır. Her şeyden önce, bazı işler (örneğin; yöneticiler, politikacılar) spesifik bir eğitim alanı ile doğrudan eşleşmemektedir. Bununla birlikte, bazı eğitim alanları jenerik (genel) nitelikleri geliştirmek üzere tasarlanmışken; bazı eğitim alanları ise doğası gereği daha spesifik niteliklere odaklanmaktadır. Mühendislik, tıp eğitimi gibi bazı alanlar bireylere diğer mesleklere kolayca transfer edilemeyen, ilgili mesleğe özgü nitelikleri kazandırmaktayken; sanat ve beşeri bilimler gibi bazı alanlar, geniş bir iş yelpazesinde kullanılabilecek daha genel becerileri kazandırmaktadır.

Eğitim sisteminin bireylere daha çok jenerik nitelikleri kazandırmak üzere tasarlandığı ve mesleki teknik becerilerin öğrenim sürecinin firmalarda işbaşında eğitime bırakıldığı ülkelerin işgücü piyasalarında yatay uyumsuzluk problemi oldukça belirsiz hale gelmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 13). Ayrıca, işverenlerin farklı kariyer aşamalarında olan çalışanlarını iş organizasyonundaki değişim, yeni pazarlar, yeni bilgi ve teknolojiler ile yeni ürün ve hizmetler gibi çeşitli nedenlerle sürekli ve yeniden eğitmesi yüzünden durum daha da karmaşık hale gelmektedir. Bu bağlamda, her ne kadar söz konusu niteliklerin bir işi elde edebilmek için - başlangıçtan itibaren - gerekli olduğu tartışılıyor olsa da, spesifik eğitim alanını iş ile tam olarak eşleştirebilmek her zaman kolay olmamaktadır.

### **1.3. Uyumsuz Eşleşmeyi Açıklayan Teorik Yaklaşımlar**

Hangi yöntem seçilmiş olursa olsun, bu alanda yapılacak çalışmalarda sorgulaması gereken ilk önemli husus, uyumsuz eşleşme olgusunun işgücü piyasasına ilişkin farklı teorik yaklaşımlar çerçevesinde nasıl açıklanabileceğidir. Bu çalışmada söz konusu sorunun cevaplanması noktasında, işgücü piyasası teorilerinden yararlanılmıştır. Literatürde bugüne kadar uyumsuz eşleşme olgusunu açıklamaya yönelik tek bir teorik yaklaşım geliştirilmemiştir (Quintini, 2011a: 8). Bu sebeple, çalışmada uyumsuz eşleşme olgusu, mevcut işgücü piyasası teorilerinin konuya ilişkin yaklaşımları içinde ele alınacaktır.

İşgücü piyasası teorilerinin uyumsuz eşleşme olgusuna ilişkin görüşleri incelenmeden önce, bazı hususların ortaya konulması gerekmektedir. İlk olarak, işgücü piyasasına odaklanan teorik modellerin, genel olarak işgücü piyasasının farklı yönleri üzerinde durdukları görülmektedir. Sözü edilen teorik modellerin her biri, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ve bu



bağlamda uyumsuz eşleşmenin nasıl ortaya çıktığına ilişkin farklı görüşlere sahiptir. Diğer taraftan, teorik yaklaşımlar, işgücü piyasasında uyumsuz eşleşmenin ortaya çıkışını farklı bakış açıları içinde değerlendirdiklerinden söz konusu durumu tanımlarken de birbirlerinden ayrılmaktadır (Rumberger, 1981: 38). Bu açıdan, her bir teorik bakış açısı, piyasa aktörlerinin uyumsuz eşleşme olgusuna kendilerini uyarlama süreci ile ilgili farklı bir yorum sunmaktadır.

İşgücü piyasası teorilerinin aşırı eğitimsizlik olgusunun geçici bir durum mu, yoksa kalıcı bir sorun mu olup olmadığı konusunda farklılaşan öngörüler çerçevesinde aşırı eğitimsizlik olgusuyla ilgili olarak üç durumun varlığından söz edilebilir:

- Aşırı eğitimsizlik, işgücü piyasası üzerinde uzun dönemli sonuçları olan kalıcı bir durum olabilir.
- Aşırı eğitimsizlik, bireylerin özellikle kariyerlerinin başlangıcında geçici bir aşama olabilir. Bu durumda, bireylerin aşırı eğitimsiz hale gelmesine yol açan işler, onlar için bir sıçrama tahtası niteliğini taşıyabilir.
- Aşırı eğitimsizlik, bireylerin kariyerlerinin herhangi bir aşamasında, özellikle ekonomik konjonktürün etkisiyle, kısa bir dönem için geçerli olabilir.

İşgücü piyasası teorileri farklı biçimlerde ortaya çıkan uyumsuz eşleşme probleminin arkasında yatan bir dizi işgücü piyasası aksaklığını anlamak açısından fayda sağlamaktadır. Bu çalışmada uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimsizliğin teorik temellerinin açıklanmasında yararlanılan yaklaşımlar;

- Beşeri Sermaye Teorisi,
- Eleme Teorisi,
- İş Rekabeti Modeli,
- Eşleştirme Teorisi,
- Atama Teorisi,
- Kariyer Hareketliliği Teorisi şeklindedir.

### **1.3.1. 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. Beşeri Sermaye Teorisi'nde etkin ve adil işleyen tek bir işgücü piyasasının var olduğu ve bu piyasada işlerin ve ücretlerin işgücünün nitelik düzeylerine göre dağıtıldığı kabul edilmektedir.

Bu açıdan, Beşeri Sermaye Teorisi'nin bakış açısı içinde bilgi, nitelik ve becerilerin işgücü piyasasında seçkin bir önem taşıdığı söylenebilir.

Teori, uzun vadede işgücü piyasasının arz kesimine odaklanmakta ve bireyin mesleği, işi veya iş gereklilikleri gibi talep kesimini ilgilendiren değişkenleri dikkate almamaktadır (Hartog, 1985: 282). Bu bağlamda, iş ve iş gereklilikleri homojen unsurlar olarak kabul edilmekte ve dolayısıyla kazanç ve eşleşme fonksiyonlarına dâhil edilmemektedir. Beşeri Sermaye Teorisi yaklaşımı içinde bireyler, işgücü piyasasında her zaman kendileri için optimal olan konuma ulaşmaktadırlar. 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: 15).

Beşeri Sermaye Teorisi'nde uyumsuz eşleşmenin yalnızca kısa vadede ortaya çıkması şu şekilde açıklanmaktadır (Becker, 1993):

- 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 bulması süresi ile sınırlı olacaktır.

### 1.3.2. Eleme Teorisi

Bu yaklaşımda, eğitim sisteminin ekonomik amacının bireyleri farklı eğitim seviyelerine göre tanımlamak olduğu kabul edilmektedir. Eğitim bireyleri yeteneklerine göre sınıflandıran ve bu yetenekleri de eğitim belgeleri ile etiketleyen bir mekanizma (Ünal, 1991: 758) olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, diplomalar ile çeşitli eğitim belgeleri işgücü piyasasındaki kişilerin belirli düzeylerdeki nitelik ve becerilerinin tanımlayıcısıdır. Teoriye göre, eğitim sistemi, bireylerin sisteme girmesi, sistemde ilerlemesi, mezun olması ya da sistemden atılması sırasında bir eleme fonksiyonu üstlenmektedir. Burada, belirli bir eğitim aşamasının gerektirdiği nitelikler ile bireyin sahip olduğu nitelikler arasındaki uyum karşılaştırılmakta ve eğitim sistemi, bu uyumun düzeyine göre bireyleri başarılı ya da başarısız olarak nitelemektedir. Başka bir ifadeyle, eğitim bireylerin başarılarını etiketlemektedir.

Teoriye göre, istihdam sürecinin başlangıç aşamasında işgücünün sahip olduğu "aşırı" niteliklerin fark edilmesi zordur. Ancak ilerleyen dönemde belirli bir iş performansı gözlemlenmeye başladıkça, işgücünün nitelik ve becerileri işverenler tarafından fark edilebilir hale gelecek ve buna bağlı olarak resmen tanınan eğitimsel niteliklerin üzerindeki nitelikler

ödüllendirilebilecektir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 17). Bu husus, eğitimin sinyal işlevi dışında bireylerin sahip olduğu niteliklerin daha fazla kazanç elde etmeye yol açıp açmadığı sorusunun da cevabıdır.

İşgücü piyasasında görece olarak daha iyi fırsatlar sunan firmalar, çeşitli nedenlerle daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyleri işe alma, yani en yetenekli bireyleri seçme eğilimindedirler. Bu durum, kendi başına aşırı eğitimliliğe 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. Böyle bir durumda da işgücü yine eğitime daha fazla yatırım yapma yoluna gidebilecektir.

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 içeriğine ve özelliklerine dikkate almaksızın – adayların işe kabul edilmesi için gereken eğitimsel gereklilikleri yükseltme eğilimine girecekler ve “nitelik enflasyonu” (qualification inflation) olarak adlandırılan durumun ortaya çıkmasına yol açacaklardır (Quintini, 2011a: 9). Eleme Teorisi, nitelik uyumsuzluğunu bu şekilde açıklamaktadır. Diğer taraftan, teorinin beceri uyumsuzluğunu açıklamaya yönelik bir yaklaşımı bulunmamaktadır.

### **1.3.3. İş Rekabeti Modeli**

İş Rekabeti Modeli'ne göre; bireyler, kuyruktaki konumlarının daha iyi işlere doğru yer değiştireceğini düşündüklerinden her zaman eğitime daha fazla yatırım yapma eğilimi içindedirler. Böyle bir yapıda, kuyruktaki en iyi işler için rekabet halinde olan bireyler açısından aşırı eğitimlilik doğal bir durum olarak karşılanabilir (Kucel, 2011: 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 görece olarak daha düşük eğitimsel gereklilikler taşıyan işlere yerleşeceklerdir. Bu yaklaşım içinde, bir kişinin kuyruktaki görece konumunun önemi vurgulanmakla beraber, eğitime yapılan aşırı yatırımlar ile aşırı eğitimlilik olgusu net bir şekilde açıklanmaktadır. Thurow'un modelinde, kuyruktaki işler esas olarak eğitim düzeylerine göre sıralanmakta ve böylece ücretler de sadece verimlilik düzeylerini değil, aynı zamanda işgücünün eğitim maliyetlerini de yansıtmaktadır (Kucel, 2011: 128).

İş Rekabeti Modeli'nde, işverenler, değişime uyum kapasitelerinin daha yüksek olması ve daha düşük eğitim ve yetiştirme maliyeti yaratacakları düşüncesiyle yüksek eğitilmiş bireyleri işe almak istemektedirler (Katz ve Feroz, 1992: 437; Smith, 1986: 95; Quintini, 2011a: 9). Bununla birlikte, İş Rekabeti Modeli'nin uyumsuz eşleşme problemine yaklaşımı, Eleme Teorisi'nin ortaya koyduğu çerçeveye benzerlik göstermektedir. İş Rekabeti Teorisi'nin uyumsuz eşleşme konusundaki iki temel ampirik öngörüsü şu şekildedir (Quintini, 2011a: 9):

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

İş Rekabeti Modeli'nde eğitim düzeyi sadece işgücünün işlerle eşleşmesini sağladığından, bazı araştırmacıların bu modele göre işleyen sistemi tanımlamak amacıyla “credentializm” (Berg, 1970; Dore, 1976) kavramını kullandıkları görülmektedir. Credentializm, işin özelliklerinde ve karmaşıklık derecesinde herhangi bir artış olmaksızın, işe ilişkin eğitimsel niteliklerin giderek yükseltilmesine bağlı olarak kalıcı hale gelen sosyal eğilimi tanımlamaktadır.

#### 1.3.4. Eşleştirme Teorisi

Aşırı eğitimlilik literatürü çerçevesindeki diğer bir teorik yaklaşım, bu olgunun geçici bir durum olduğunu iddia eden Eşleştirme Teorisi'dir. Eşleştirme Teorisi'ni ortaya atan araştırmacılardan biri olan Pissarides'e göre, işgücü piyasasındaki işleyiş şu şekilde gerçekleşmektedir (Pissarides, 2011: 1093): İşgücü piyasasının arz tarafında eğitimlerini tamamlamış bireyler iş aramakta; talep tarafında ise firmalar en verimli işgücünü istihdam edebilmek için işe başvuranlar arasında eleme yapmaktadır. Böyle bir yapıda, işgücü açısından arama ve firmalar açısından eleme süreçlerinin bir maliyeti söz konusudur. Eşleştirme Teorisi'nde, yapılan iş ile eğitim görülen alan arasındaki yatay uyumsuzluk veya söz konusu iş için gerekli görülen beşeri sermaye düzeyindeki eksiklik gibi nedenlerle işgücü piyasasında geçici uyumsuzluklar söz konusu olabilmektedir (Kucel, 2011: 134). Eşleştirme Teorisi'ne göre; her iki durumda da uyumsuz eşleşen bireyler kendilerine daha uygun işler bulmak ve daha yüksek ücretler elde etmek amacıyla yeni işler arayacaktır. Bu sayede, söz konusu uyumsuzluk er ya da geç ortadan kalkacaktır.

#### 1.3.5. Atama Teorisi

Atama Teorisi'nin (Tinbergen, 1956; Sattinger, 1980, 1993; Hartog, 1981, 1985) temel varsayımları çerçevesinde Beşeri Sermaye Teorisi ile İş Rekabeti Modeli ve Eleme Teorisi'nin ortasında yer aldığı söylenebilir. Bu teorik yaklaşımda hem bireysel özelliklere hem de işin karakteristiklerine odaklanılmaktadır. Teoride, bireyin niteliksel donanımı ile işin gerektirdiği nitelik düzeyi arasındaki uygun ya da uyumsuz eşleşmeyi açıklayabilmek için öncelikle ideal bir aday tanımlandığı görülmektedir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 20). Atama Teorisi'nde, beşeri sermayeye yapılan yatırımlar, çalışan ve iş arasındaki eşleşmeye “kısmen” bağlıdır. Eğitimin genel olarak verimliliği artırıcı etkisi olmakla birlikte, fiili olarak

gerçekleşen verimlilik düzeyi üzerinde aynı zamanda yapılan işin zorluk/karmaşıklık düzeyi gibi başka faktörler de etkilidir.

Teoriye göre, işgücü piyasasındaki bireyler öncelikle istihdam edilecekleri sektörlere yerleşmekte, daha sonra o sektör içinde kendi fayda düzeylerini maksimize edebilecekleri işler seçmektedirler (Kucel, 2011: 134). Bu yaklaşımda, işgücü piyasasındaki mevcut işler veya sektörlerin, işgücü açısından ayırt edici niteliksel farklılıkların, işle ilgili teknoloji düzeyi ve niteliksel gereklilikler ile işgücünü mevcut işlere yerleştirme yöntemlerinin açıkça belirtildiği görülmektedir. Beşeri Sermaye Teorisi'ne benzer şekilde, bu yaklaşımda da işgücü arzını temsil eden bireyler, rasyonel piyasa oyuncuları gibi davranmakta ve kendilerine iyi bir ücret düzeyi ve/veya diğer sosyal imkanları sunan işlerle eşleşmek istemektedir. Buna karşılık, bireylerin işgücü piyasasındaki mevcut işlerle eşleşme süreci İş Rekabeti Modeli'ndeki gibi gerçekleşmektedir (Sattinger, 1995: 283, 284). Dolayısıyla, Atama Teorisi'nde ortaya konulan eşleşme modelinin eğitimin eleme fonksiyonuna dayandığı söylenebilir.

Teori'ye göre, çalışanlar beceri düzeyleri itibariyle yukarıdan aşağıya doğru sıralandıklarında verimlilik düzeyi de maksimize edilmiş olmaktadır (Quintini, 2011a: 9). Bu bağlamda, Atama Teorisi'nin eşleştirme modelinde en yüksek nitelik düzeyine sahip bireyler en nitelikli ama aynı zamanda en zor ve karmaşık işlere yerleşecek; diğer taraftan, en düşük nitelik düzeyine sahip bireyler en basit ve en niteliksiz işlerle eşleşecektir.

Bu teorik yaklaşımda, işgücü, piyasadaki mevcut işlere ya da sektörlere rastgele yerleştirilmemektedir. Söz konusu eşleşme sürecinde, fayda veya kazanç maksimizasyonu ön plana çıkmaktadır. Atama Teorisi, bu çerçevede işgücünün ve firmaların aşırı eğitimsizlik olgusuna yol açan eşleştirmeleri ekonomik hedeflerini maksimize edebilmek adına "isteyerek" tercih ettiklerini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, literatürde işgücü piyasasında aşırı eğitimsizliğin varlığıyla ilgili olarak en akla yatkın açıklamayı Atama Teorisi'nin ortaya koyduğu yönünde görüşler olduğu görülmektedir. (Hartog ve Oosterbeek, 1988: 187; Sloane, Battu ve Seaman, 1999: 1445; McGuinness, 2006: 392; Kucel, 2011: 128; Quintini, 2011a: 10). Bu yaklaşım içinde, uyumsuz eşleşmenin işgücü piyasasında kalıcı bir problem haline gelmesi olasılığı ortaya çıkmaktadır.

Atama modeline göre; kişinin nitelik/beceri düzeyinin altında bir işte çalışması (aşırı nitelikli/ becerili olması), verimlilik düzeyi açısından kişiye bir "tavan" dayatmak anlamına gelmektedir (Quintini, 2011a: 9). Böyle bir durumda, söz konusu kişinin mevcut nitelik ve becerilerinden ne ölçüde yararlanılabileceği sınırlanmakta ve düşük ücrete yol açmaktadır. Buna karşılık, nitelik/beceri düzeyinin üzerinde bir işte çalışmak (yetersiz nitelikli/beceriili olmak), verimlilik tavanını yükselterek kişiye kendi nitelik/beceri düzeyine uygun bir işte çalışmasına oranla daha yüksek performans gösterebilme imkanı tanıyacaktır. Bu kez de kişinin sahip olduğu nitelik ve beceriler, verimliliği sınırlayan bir unsura dönüşmektedir. Bu durumun nedeni, kendi nitelik/beceri düzeyine uygun bir işte çalışan (mevcut işiyle uygun eşleşen) kişinin zaten bireysel verimliliğine ilişkin tavana yakın bir performans gösterecek olmasıdır. Dolayısıyla, nitelik/beceri düzeyinin üzerinde bir işte çalışmanın getireceği ilave kazançlar genel olarak düşük kalacaktır.

### 1.3.6. Kariyer Hareketliliği Teorisi

Sicherman ve Galor tarafından ortaya atılan Kariyer Hareketliliği Teorisi'ne göre; üniversiteden yeni mezun olmuş bir gencin aşırı eğitilmiş duruma düştüğü bir iş pozisyonu itibarıyla işgücü piyasasına girmesi, iş tecrübesi eksikliğini telafi etmeye yöneliktir (Sicherman ve Galor, 1988: 170, 171). Başka bir ifadeyle, söz konusu kişinin yapmakta olduğu işe göre "aşırı" olarak tanımlanan eğitimsel nitelikleri, iş tecrübesinin yerine geçmektedir. Böyle bir kişi, aşırı eğitilmiş 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, esas olarak aşırı eğitilmiş işgücü uyumsuz eşleşme yüzünden uğradığı kazanç kayıplarına daha iyi kariyer beklentisi sebebiyle katlanmaktadır (Sicherman, 1991: 108). Bu bakış açısı içinde, işgücü piyasasına aşırı eğitilmiş 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, aşırı eğitimlilik yaş ilerledikçe azalmakta ve gençler zaman içinde nitelik düzeyleriyle daha iyi eşleşen işlere kavuştukça, aşırı eğitimlilik olgusu kendiliğinden ortadan kalkmaktadır.

Bu yaklaşıma göre, işgücü piyasasına yeni katılan gençler aşırı eğitilmiş duruma düştükleri işlere bir sıçrama tahtası (stepping stone) rolü attiklerinden aşırı eğitimlilik bir kariyer stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu yaklaşım, işgücü piyasasında arz-talep dengesinin işleyişine ilişkin teorik düşünceyle de uyum göstermektedir. Bu bağlamda, aşırı eğitimlilik olgusu işgücü piyasası arz-talep dengesine ilaveten sadece ikincil bir olgu (gölge bir olay), yani adeta bir yan etki olarak karşımıza çıkmaktadır (Stefanik, 2011: 13). Aşırı eğitilmiş işgücünün varlığı, sadece nitelikli işgücüne yönelik talebin karşılanması sonrasında işgücü piyasasında hala nitelikli işgücü arzı bulunması sebebiyle basit bir arz-talep uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan, literatürde bu bakış açısına yönelik birtakım eleştiriler de mevcuttur. Söz konusu eleştirilerin, esas olarak bu yaklaşımın nitelikli işgücüne yönelik fiili arz ve talep durumu hakkında herhangi bir bulgu ortaya koymaması ve sadece bireylerin kariyerlerinin erken dönemlerinde aşırı eğitilmiş duruma düşebilecekleri işleri kabul edebilme eğiliminde olabileceklerine ilişkin genel tespitlerde bulunması hususlarına odaklandıkları görülmektedir (Stefanik, 2011: 13). Ayrıca, teorisin yetersiz eğitilmiş işgücünün kariyer hareketliliğini açıklamak noktasındaki eksiklikleri nedeniyle eleştirildiği görülmektedir (Büchel ve Mentens, 2004: 813).

Mesleki hareketlilik veya bir kişinin kariyeri boyunca yaptığı işleri değiştirmesi, günümüz işgücü piyasasında oldukça yaygın bir durumdur. Söz konusu eğilim, genç ve yüksek eğitilmiş 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: 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 eğitilmiş ve/veya aşırı becerili duruma düştükleri konusunda

gerçekçi bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Bu teorik varsayımın doğru olduğu kabul edildiğinde, aşırı eğitilmişliğin geçici bir olgu olduğunu ve işgücü piyasasında kalıcı yapısal bir problem yaratmadığını söylemek mümkündür. Ancak pek çok ülkede aşırı eğitimlilik oranının yüksek ve kalıcı hale gelmesi, söz konusu yaklaşımın her zaman doğru olmadığını ortaya koymaktadır.

## **2. Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Olgusunun Göstergeleri**

Bu çalışmada, uyumsuz eşleşmenin aşırı eğitimlilik boyutunun makro düzeyde ortaya konulabilmesi için daha önce ILO tarafından kullanılmış olan (ILO, 2013b; 2014a), Uluslararası Standart Meslek (ISCO 08) ve Uluslararası Standart Eğitim (ISCED 97) Sınıflamaları'na dayanan objektif yöntemden yararlanılmıştır. Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08), bir işi yapmak için gerekli olan nitelik, beceri ve uzmanlık düzeyini dikkate almakta ve işleri bu unsurlara göre mesleki kategorilere ayırmaktadır. ISCO 08 sınıflandırması, ana meslek kategorileri ile bu kategorilere uygun nitelik düzeyleri arasında ilişki kurulmasını sağlamaktadır. Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) ise bir dereceye kadar nitelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır.

Objektif yöntemde, öncelikle ISCO 08'de ilk basamakta sınıflandırılan ana meslek grupları, üç bölüme ayrılmakta ve daha sonra ISCED'e göre her grup bir eğitim düzeyi ile eşleştirilmektedir. Böylece, üç grupta toplanan mesleklerin genel özellikleri göz önüne alınarak, söz konusu mesleklerde istihdam edilebilecek kişilerin sahip olmaları gereken eğitim düzeyleri atanmaktadır. ISCO 08 ve ISCED 97 sınıflandırmaları kullanılarak ana meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında yapılan eşleştirmeler, Tablo 1'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Tabloda, ISCO sınıflandırması içinde tanımlanan ana meslek grupları, 4 temel nitelik düzeyi ve buna bağlı olarak ISCED sınıflandırmasına göre oluşturulan 3 temel eğitim düzeyi ile ilişkilendirilmektedir. Bununla birlikte, "0" kategorisinde tanımlanan "silahlı kuvvetler", ISCO sınıflandırmasında belirli bir nitelik düzeyi ile ilişkilendirilmediklerinden analizin dışında tutulmaktadır.

Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitilmişliğin sadece mezuniyet derecesine göre tanımlandığı objektif yöntemde, ISCO 08'de sınıflandırılan;

- İlk üç meslek grubu (yöneticiler, profesyonel meslek mensupları ile teknisyenleri teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları) ISCED 5 ve 6 eğitim düzeyleri,
- Dördüncü ve sekizinci ana meslek grupları arasındakiler (büro hizmetlerinde çalışan elemanlar, hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ile montajcıları) ISCED 3 ve 4 eğitim düzeyleri,
- Dokuzuncu ana meslek grubu (nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar) ise ISCED 1 ve 2 eğitim düzeyleri ile eşleştirilmiştir (ILO, 2013b: 37).

Objektif yöntemle yapılan analizde, ana meslek gruplarında istihdam edilen bireylerin, söz konusu meslek grubuna atanan eğitim düzeyine sahip olması durumunda uygun eşleştiği; farklı bir eğitim düzeyine sahip olması durumunda ise uyumsuz eşleştiği kabul edilmektedir. Buna göre, eğer birey yapmakta olduğu işin içinde yer aldığı meslek grubunun gerektirdiği mezuniyet derecesinden daha düşük bir eğitim düzeyine sahipse yetersiz eğitilmiş; daha yüksek bir eğitim düzeyine sahipse aşırı eğitilmiş olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, objektif yöntemde aşırı eğitimlilik tanımlaması ISCO 4 ile ISCO 9 meslek kategorilerinde çalışan yükseköğretim mezunu ve/veya lisansüstü eğitimini tamamlamış bireyler kapsamında geçerli olmaktadır. Örneğin, büro elemanı olarak çalışan üniversite mezunu bir kişi, yapmakta olduğu iş itibarıyla aşırı eğitilmiş; mühendis kadrosunda istihdam edilen bir ortaokul mezunu ise yetersiz eğitilmiş hale gelmektedir.

**Tablo 1: ISCO ve ISCED Sınıflandırmalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Düzeyleri Eşleştirmeleri**

ISCO 08 Ana Meslek Grupları	Mesleki Nitelik Düzeyi	Gerekli Eğitim Düzeyi (ISCED 97)
1 – Yöneticiler	Yüksek Nitelikli İşler	Yükseköğretim (ISCED 5 - 6)
2 – Profesyonel Meslek Mensupları		
3 – Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları		
4 – Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Düşük Nitelikli İşler	Ortaöğretim (ISCED 3 - 4)
5 – Hizmet ve Satış Elemanları		
6 – Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	Nitelikli İşler	Ortaöğretim (ISCED 3 - 4)
7 – Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar		
8 – Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları		
9 – Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Niteliksiz İşler	Temel Eğitim – İlköğretim (ISCED 1 - 2)
* “0 – Silahlı Kuvvetler” dahil değildir.		

**Kaynak:** ILO, Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk, Geneva 2013a, 37.

Diğer taraftan, yukarıda genel hatlarıyla ortaya konulan objektif yöntemle gerçekleştirilen analize ilişkin bazı eleştiriler de söz konusudur. ISCO ve ISCED sınıflandırmaları çerçevesinde 9 ana meslek kategorisi, 4 temel nitelik düzeyi ve 3 temel eğitim seviyesinden yola çıkılarak işler için uygun eğitim seviyelerinin belirlenmesiyle ana meslek gruplarında yer alan geniş çeşitlilikteki işlere ilişkin farklılaşan eğitim gereksinimleri dikkate alınamamaktadır (ILO, 2014: 26). Ayrıca, bu yöntemle, uyumsuz eşleşme çerçevesinde sadece dikey uyumsuzluk düzeyi ortaya konulabildiğinden,



aşırı eğitimlilik olgusu açısından sınırlı bir teşhis söz konusu olmaktadır. Başka bir ifadeyle, aşırı eğitimlilik olgusunun analizi açısından sadece genel bilgiler elde edilmekte ve çalışmanın önceki bölümlerinde yatay uyumsuzluk olarak ifade edilen, eğitim alanları itibariyle uyumsuz işlerde çalışan işgücünün durumu gösterilmemektedir.

Türkiye’de TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri’nde, ISCO 08 ana meslek grupları ve eğitim düzeyleri itibariyle istihdam edilenlere ilişkin veriler toplanmaktadır. Söz konusu verilerden yararlanılarak Türkiye işgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme düzeyini belirleyebilmek mümkündür. Tablo 2 ve Tablo 3’te 2014 yılı itibariyle 15-24 ve 15-64 yaş grupları için yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasında hangi meslek alanlarında istihdam edildikleri yer almaktadır. Buna göre, Türkiye işgücü piyasasında 15-64 yaş grubunda eğitim düzeyiyle uygun eşleşen bir meslekte istihdam edilenlerin oranı yüzde 67.4’tür. Buna karşılık, aynı yaş grubunda uyumsuz eşleşme içinde yer alanların, yani eğitim düzeyinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranı yüzde 32.6’dır. Bu anlamda, Türkiye’de istihdamda yer alan üniversite mezunu her on kişiden üçü yaptığı işe göre aşırı eğitimlidir.

Teorik olarak üniversite eğitiminin bireylere istihdam edilebilirliklerini artıracak anahtar ve spesifik nitelikler kazandırması beklenmektedir. Ancak çizelgelerdeki uyumsuz eşleşme düzeyleri dikkate alındığında, Türkiye’de eğitim yoluyla kazanılan niteliklerin işgücü piyasasındaki rolünün sınırlı kaldığı ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan, yükseköğretim kurumlarından mezun olan ve yüksek düzeyde işgücüne katılım eğilimi gösteren önemli sayıda kişinin, nitelikleri altındaki işlerde çalışmak zorunda kaldıkları görülmektedir. Diğer taraftan, fakülte ve yüksekokul mezunları açısından böyle bir görünüm ortaya çıkmakla birlikte, tüm eğitim düzeylerinin bütünsel olarak değerlendirilmesi durumunda çok daha kötü bir tablonun ortaya çıkabileceği düşünülebilir. Bu çalışmanın konusu, yüksek eğitim mezunu işgücü ile sınırlı tutulduğundan daha düşük eğitim düzeyleri itibariyle söz konusu olan uyumsuz eşleşmenin ölçülmesi, ileride yapılacak çalışmaların konusudur.

**Tablo 2: Çalışma Çağı Nüfusu İtibariyle İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik) Düzeyleri, 2014**

Meslek Grupları (ISCO 08)	Yükseköğretim Mezunları, 15 – 64 Yaş Grubu (Bin Kişi)		
	Kadın	Erkek	Toplam
Yöneticiler	125	486	611
Profesyonel meslek mensupları	976	1.218	2.193
Teknisyenler; Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	198	402	600
<b>Uyumlu Eşleşme %</b>	<b>1.299 (70.1)</b>	<b>2.106 (65.8)</b>	<b>3.404 (67.4)</b>
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	362	350	712
Hizmet ve satış elemanları	137	450	587
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	11	49	60
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	16	118	134
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	7	67	74
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	21	60	82
<b>Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik) %</b>	<b>554 (29.9)</b>	<b>1.094 (34.2)</b>	<b>1.649 (32.6)</b>
Toplam	1.853	3.200	5.053
<b>İstihdam Oranı (%)</b>	<b>61.4</b>	<b>81.5</b>	<b>72.7</b>

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi 2014 yılı sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır, <http://www.gov.tr> (Erişim Tarihi: 10.03.2015).

Tablo 3'teki hesaplamadan, uyumsuz eşleşme ve yapılan işe göre aşırı eğitilmiş olmanın gençler arasında daha belirgin bir problem olduğu görülmektedir. Türkiye işgücü piyasasında 2014 yılı itibariyle istihdamdaki gençlerin yüzde 56.2'si niteliklerinin altındaki işlerde çalışmaktadır. Söz konusu gençler işsizlik baskısı karşısında daha düşük ücret düzeyleri ve daha düşük kariyer imkanları sunan işleri kabul etmiş durumdadır. İstihdamda yer alan üniversite mezunu her iki gençten birinin aşırı eğitilmiş duruma düştüğü bir işte çalışması, doğrudan Türkiye'de okuldan işe geçiş sürecinde yaşanan zorlukları yansıtmaktadır. Çalışmanın teorik arka planında üzerinde durulan Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin temel varsayımlarından yol çıkarak, ilk bakışta Türkiye'de işgücü piyasasına yeni giren gençlerin, aşırı eğitimliliği bir kariyer stratejisi olarak benimsediği düşünülebilir. Bu bağlamda, gençler iş hayatında bir başlangıç yapabilmek adına, iş tecrübesi eksikliğini telafi edebilmek için nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul ediyor olabilirler. Ancak Türkiye işgücü piyasasının yapısal problemleri düşünüldüğünde,

uyumsuz eşleşmenin Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin ileri sürdüğü gibi geçici bir durum olduğunu söylemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

**Tablo 3: Genç Nüfus İtibariyle İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik) Düzeyleri, 2014**

Meslek Grupları (ISCO 08)	Yükseköğretim Mezunları, 15 – 24 Yaş Grubu (Bin Kişi)		
	Kadın	Erkek	Toplam
Yöneticiler	5	6	10
Profesyonel meslek mensupları	84	51	135
Teknisyenler; Teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	31	43	74
<b>Uyumlu Eşleşme %</b>	120 <b>(49.8)</b>	100 <b>(38.3)</b>	219 <b>(43.8)</b>
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	63	31	94
Hizmet ve satış elemanları	41	68	109
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	4	9	13
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	4	26	30
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	2	9	11
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	7	18	24
<b>Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik) %</b>	121 <b>(50.2)</b>	161 <b>(61.7)</b>	281 <b>(56.2)</b>
<b>Toplam</b>	241	261	500
<b>İstihdam Oranı (%)</b>	46.3	59.1	52.1

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi 2014 yılı sonuçları kullanılarak hesaplanmıştır, <http://www.gov.tr> (Erişim Tarihi: 10.03.2015).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin büyük bir bölümünde, bir yandan gittikçe daha kırılğan hale gelen ekonomik yapı sebebiyle eğitilmiş genç nüfusta yüksek işsizlik oranları görülürken; diğer yandan, işverenler nitelikli işgücü bulmakta zorluk çektiklerini ifade etmektedir. Yüksek eğitilmiş bireyler arasında görülen yüksek işsizlik paradoksunun sebebi, özellikle bazı eğitim alanlarında genel olarak devlet memurluğunun, yani kamu sektöründe istihdamın tercih edilmesi ile eğitim kurumlarının da bu yönde insangücü yetiştirmeye çalışmasıdır (World Bank, 2013: 207). Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de özellikle sosyal bilimler mezunlarının, ücretlerin, çalışma koşullarının ve iş güvencesinin görece daha iyi olduğu kamu sektöründe işe girme eğiliminde oldukları görülmektedir. Kamu sektöründe işe alım sürecinde daha çok akademik yeterliliklere odaklanılmaktadır.

Yüksek eğitim düzeyi ile yüksek işsizlik oranı arasındaki paradoks, eğitim sisteminin kazandırdığı nitelikler ile işgücü piyasasının halihazırdaki

ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir. Genç istihdamını 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. Diğer taraftan, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus patlaması ve eğitimin kalitesine ilişkin sorunlar büyük önem arz etmekle birlikte, problem büyük ölçüde talep yönlüdür. TÜİK verilerine göre, 2014 yılı itibariyle istihdam edilenlerin yüzde 56.2'si lise altı eğitim düzeyine, yüzde 29.9 genel veya mesleki teknik lise mezuniyetine sahipken; sadece yüzde 19.6'sı yükseköğretim derecesini tamamlamıştır. Söz konusu rakamlar, Türkiye'de yüksek eğitilmiş işgücü açısından istihdam olanaklarının sınırlı olduğu ortaya koymaktadır.

Türkiye'nin genç nüfus yoğunluğu, işgücü piyasasına katılım eğilimini doğrudan etkilemektedir. Genç nüfusun işgücüne katılım eğilimi ve yükseköğretime yönelik genişleyen talep yapısı birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye ekonomisinin eğitilmiş gençler için yeterince nitelikli iş yaratmadığı açıktır. Türkiye'de görece olarak yüksek eğitilmiş işgücüne yönelik işler daha çok kamu sektöründe yaratılmaktadır. Buna karşılık, özel sektördeki büyümenin temel kaynaklarının çoğunlukla "niteliksiz işgücü" talebi yarattığı görülmektedir.

Türkiye ekonomisine ilişkin yukarıda özetlenen tablo, eğitime ayrılan kaynakların etkinliğinin sorgulanmasına yol açmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kaynakların gelişmiş ülkelere kıyasla daha kısıtlı olması, işgücünün eğitimsel nitelikleri ile işgücü piyasasındaki mevcut işler arasındaki uyumsuzluğun fırsat maliyetinin daha yüksek olmasına neden olmaktadır (Filiztekin, 2011: 16). Diğer taraftan, işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme ve nitelik düzeylerinin altında çalışan kişilerin varlığı, ekonomik büyümedeki artışın gerçek potansiyelin altında kaldığını da göstermektedir. Türkiye ekonomisinin genç ve dinamik nüfus yapısıyla gerçek büyüme potansiyeline ulaşabilmesi için işsizliğin azaltılması kadar önemli diğer bir konu, işgücü piyasasında işgücü ve işler arasındaki eşleşmelerin kalitesinin artırılmasıdır.

### 3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın konusunu, yapmakta oldukları işlerin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin işgücü piyasasındaki durumlarının kavramsal ve teorik çerçevede incelenmesi ile "aşırı eğitimlilik" olarak adlandırılan bu olgunun işgücü piyasasındaki yansımalarının Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde yer alan ve Ankara bölgesinde bulunan özel sektör firmaları çerçevesinde arz yönlü analiz edilmesi oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın hipotezleri şu şekilde ifade edilebilir:

- Hipotez 1: Türkiye işgücü piyasasında emeğini arz eden yükseköğretim mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul eden kişiler bulunmaktadır.
- Hipotez 2: İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğu olguları aynı anda yaşanmaktadır.

- Hipotez 3: İşgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme, piyasaya ilk kez giren gençleri daha fazla etkilemektedir.
- Hipotez 4: İşgücü piyasasında yapmakta oldukları işe göre daha yüksek eğitim düzeyine ve/ veya daha fazla beceriye sahip olan kişilerin (aşırı eğitilmiş) durumu, kişisel özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum), eğitimsel kazanımlar (eğitim görülen alan, mezuniyet derecesi) ve istihdam geçmişi (iş tecrübesi, firmadaki kıdem, ilk düzenli işteki eşleşme düzeyi, son 5 yıl içindeki işsizlik durumu, firma ölçeği) değişkenlerinden etkilenmektedir.
- Hipotez 5: Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitilmişlik olgusu, işgücü piyasasında yapısal ve kalıcı bir sorundur.

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen arz yönlü saha araştırması için yükseköğretim mezunu çalışanlarının beyanlarına dayanan subjektif yöntem tercih edilmiştir. Subjektif yöntemin tercih edilmesindeki temel neden, uyumsuz eşleşme olgusunun bireysel düzeyde analizi açısından olgunun etkilerinin ayrıntılı olarak ortaya konulabilmesi için arz cephesinin daha uygun bir hedef kitle olduğu varsayımdır. Bu çerçevede, yöntemin güvenilirliği de esas olarak, çalışanların nitelik düzeylerine ilişkin en geniş bilgiye bizzat sahip oldukları ve mevcut işlerinin gerektirdiği özellikleri de en iyi yine onların bildikleri öngörüsüne dayanmaktadır. Ayrıca, subjektif yöntem katılımcıların kariyerlerinde farklı noktaları temsil eden zamanlarda ya da araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde yapmakta oldukları işin içeriğinde herhangi bir değişikliğin ortaya çıkması durumunda, sözü edilen değişiklikleri belirtebilmelerine de olanak sağlamaktadır. Bu açıdan, yöntem katılımcıların yapmakta oldukları işlerin teknolojik gelişmelere duyarlılık düzeyi ve söz konusu işler itibarıyla bir niteliksel yükselmenin yaşanıp yaşanmadığını da açığa çıkarabilmektedir. Söz konusu yöntemin diğer iki yönteme karşılık tercih edilmesinin önemli nedenlerinden bir diğeri de diğer ölçüm yöntemleriyle uyumsuz eşleşme düzeyinin ortaya konulabilmesi için gereken veri setinin Türkiye'de henüz mevcut olmamasıdır.

İSO tarafından yayınlanan 2013 yılı listesinde Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde yer alan, özel sektörde faaliyet gösteren ve Ankara bölgesinde bulunan firma sayısı 26'dır. Nicel araştırmanın yapılabilmesi için her bir firmanın insan kaynaklarından sorumlu yöneticisi veya insan kaynakları birimleri ile iletişime geçilmiş ancak referans kullanılmasına rağmen, firmaların bir kısmından firma politikaları ve gizlilik gerekçesiyle olumlu yanıt alınamamıştır. Bu nedenle, söz konusu firmalarda çalışan yükseköğretim ve üniversite mezunlarından 159 kişiye anket uygulanabilmiştir.

159 çalışana uygulanan anket çalışması neticesinde araştırmanın duyarlılığı (örnekleme hatası) aşağıdaki formülasyon yardımıyla belirlenmiştir:

$$d^2 = z^2 \frac{(N - n) pq}{(N - 1) n} \quad (1)$$

Burada n uygulanacak anket sayısını, N evrendeki toplam yükseköğretim mezunu çalışan sayısını, z istatistiksel güvenirlilik düzeyini (yüzde 5

anlamlılık düzeyi), d hata payını ve p.q varyansı göstermektedir. Yukarıdaki formülasyon sonucuna göre N=4800, yüzde 5 anlamlılık düzeyi ve n=159

çalışana uygulanan anketin duyarlılığı yüzde 7.6 olarak belirlenmiştir. Buna göre; nicel araştırmadan elde edilen bulgular, yüzde 7.6 hata düzeyinde güvenilir ve geçerlidir. Hedef kitlesi Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde, özel sektörde faaliyet gösteren ve merkezi Ankara'da bulunan firmaların yükseköğretim mezunu çalışanları olan ve arz yönlü eğilimleri araştıran nicel araştırma yöntemi ile uyumsuz eşleşme ve mevcut işlerinin gerektirdiğinden daha yüksek niteliklere sahip işgücünün varlığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda toplanan verilerin istatistiksel analizi ve yorumlanması için SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, ankette yer alan sorular için frekans değerleri ve yüzdelik payları tablolar halinde sunulmuş, çapraz tablolar düzenlenmiş ve ki- kare ilişki analizi kullanılmıştır.

#### 4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma bulguları kapsamında, öncelikle katılımcıların profili hakkında bilgi verilecek; daha sonra nitelik ve beceri uyumsuzluğuna ilişkin sonuçlar yorumlanacaktır.

##### 4.1. Katılımcı Profili

Araştırmaya katılan yükseköğretim mezunu çalışanların profilleri, kişisel özellikler (Tablo 4), eğitimsel kazanımlar (Tablo 5) ve istihdam geçmişleri (Tablo 6) olmak üzere üç temel gösterge çerçevesinde ortaya konulmaktadır.

**Tablo 4: Katılımcı Profili I: Kişisel Özellikler**

Cinsiyet			Yaş Grubu		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
<b>Kadın</b>	50	31.4	<b>&lt;25</b>	7	4.5
<b>Erkek</b>	109	68.6	<b>25-34</b>	73	46.8
<b>Toplam</b>	159	100.0	<b>35-44</b>	55	35.3
			<b>45-54</b>	17	10.9
			<b>55 +</b>	4	2.6
			<b>Toplam</b>	156	100.0
<b>Ailevi Yükümlülükler</b>					
Medeni Durum			Çocuk Sahibi Olma		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
<b>Evli</b>	110	71.0	<b>Çocuğu Var</b>	80	54.1
<b>Bekar</b>	45	29.0	<b>Çocuğu Yok</b>	68	45.9
<b>Toplam</b>	155	100.0	<b>Toplam</b>	148	100.0

Tablo 4'te yer alan verilerden de anlaşılacağı üzere, katılımcıların yüzde 68.6'sı erkek, yüzde 31.4'ü kadındır. Araştırma alanındaki firmaların tamamı imalat sanayinde faaliyet gösterdiğinden üretim organizasyonunda genellikle erkeklerin istihdam edildiği ve bununla birlikte kadınların genellikle idari ve mali işler, insan kaynakları gibi departmanlarda çalıştıkları gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların yaş grupları itibariyle dağılımları incelendiğinde; yüzde 46.8'inin 25- 34, yüzde 35.3'ünün 35- 44, yüzde 13.5'inin 45 yaş üzerinde ve sadece 4.5'inin 25 yaş altında olduğu görülmektedir. Bu göstergeden hareketle, katılımcıların büyük ölçüde yetişkin işgücü içinde tanımlanabilecek kişiler oldukları söylenebilir.

Çalışmada katılımcıların ailevi yükümlülüklerinin istihdam tercihlerini etkileyebileceği öngörüsüyle medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmadıkları sorgulanmıştır. Bu açıdan, katılımcıların yüzde 71'inin evli ve yüzde 54.1'inin de çocuk sahibi oldukları belirlenmiştir. Ancak, ailevi yükümlülükler ile uyumsuz eşleşme arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 5'ten görüldüğü üzere, katılımcıların yüzde 14.1'i ön lisans veya yüksekokul ve yüzde 64.1'i fakülte mezunudur. Bununla birlikte, yüzde 21.8'i de lisans üstü derecesine sahiptir. Eğitim görülen alanlar itibariyle ise en büyük paya sahip olan mühendislik, imalat ve inşaat alanını (yüzde 43.7) sosyal bilimler, iş ve hukuk alanının (yüzde 38) izlediği görülmektedir. Öte yandan, katılımcıların yüzde 7'si eğitim bilimleri; yüzde 5.6'sının fen bilimleri, matematik ve bilgisayar; yüzde 4.2'si beşeri bilimler ve sanat; yüzde 1.4'ü ise sağlık ve refah alanında eğitim almıştır. Mezun olunan üniversite itibariyle Ankara'da bulunan üniversitelerin (yüzde 57.5) daha ağırlıkta olduğu ve bu anlamda ilk iki sırayı Gazi Üniversitesi (yüzde 15), ve ODTÜ'nün (yüzde 15) paylaştığı belirlenmiştir. Araştırma katılımcılarının yüzde 83.5'i devlet üniversitelerinin; yüzde 16.5'i ise vakıf üniversitelerinin mezunlarıdır. Diğer taraftan, katılımcıların sadece yüzde 7.2'si mezuniyet derecesine sahiptir.

Tablo 5: Katılımcı Profili II: Eğitimsel Kazanımlar

Eğitim Düzeyi			Mezun Olunan Üniversite		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Ön Lisans/ Yüksekokul	22	14.1	Abant İzzet Baysal Üni.	1	.8
Lisans	100	64.1	Akdeniz Üni.	1	.8
Lisans Üstü	34	21.8	Anadolu Üni.	15	11.8
<b>Toplam</b>	156	100.0	Ankara Üni.	10	7.9
			Atılım Üni.	2	1.6
<b>Eğitim Görülen Alan</b>			Başkent Üni.	3	2.4
	Frekans	Yüzde	Bilkent Üni.	6	4.7
Eğitim Bilimleri	10	7.0	Boğaziçi Üni.	1	.8
Beşeri Bilimler ve Sanat	6	4.2	Cumhuriyet Üni.	2	1.6
Sosyal Bilimler, İş ve Hukuk	54	38.0	Çankaya Üni.	5	3.9
Fen Bil., Matematik, Bilgisayar	8	5.6	Doğu Akdeniz Üni.	1	.8
Mühendislik, İmalat ve İnşaat	62	43.7	Dokuz Eylül Üni.	3	2.4
Sağlık ve Refah	2	1.4	Erciyes Üni.	4	3.1
<b>Toplam</b>	142	100.0	Gazi Üni.	19	15.0
			Girne Amerikan Üni.	1	.8
<b>Mezuniyet Derecesi (İlk 5)</b>			Hacettepe Üni.	7	5.5
	Frekans	Yüzde	Hoca Ahmet Yesevi Üni.	1	.8
Var	11	7.2	İTÜ	5	3.9
Yok	142	92.8	KATÜ	1	.8
<b>Toplam</b>	153	100.0	Kırıkkale Üni.	2	1.6
			Kocaeli Üni.	2	1.6
<b>Mezuniyet Derecesi Olanlar</b>			Marmara Üni.	1	.8
	Frekans	Yüzde	ODTÜ	19	15.0
Birincilik Derecesi	1	16.7	Osman Gazi Üni.	2	1.6
İkincilik Derecesi	2	33.3	Selçuk Üni.	6	4.7
Üçüncülük Derecesi	1	16.7	TOBB Üni.	2	1.6
Dördüncülük Derecesi	1	16.7	Uludağ Üni.	2	1.6
Beşincilik Derecesi	1	16.7	University of Hull	1	.8
<b>Toplam</b>	6	100.0	University of London	1	.8
			Yüksek Tekn. Öğr. O.	1	.8
			<b>Toplam</b>	127	100.0



Katılımcı profilinin ortaya konulması açısından ele alınan son gösterge, katılımcıların istihdam geçmişlerini yansıtmaktadır. Tablo 6'dan da görüldüğü üzere, iş pozisyonları itibarıyla katılımcıların yüzde 16.8'i yönetici pozisyonunda, yüzde 61.1'i profesyonel mesleklerde, yüzde 14.5'i yardımcı profesyonel meslek kadrolarında, yüzde 3.1'i büro hizmetlerinde çalışmaktadır. Bununla birlikte, yüzde 0.8'i hizmet ve satış elemanı ve yüzde 3.8'i de nitelikli işçi olarak istihdam edilmektedir. Bu anlamda, büro hizmetlerinde çalışanlar ile nitelikli işçi kadrosunda istihdam edilen katılımcılar, teorik olarak eğitim düzeylerinin altındaki işlerde çalışmakta; dolayısıyla uyumsuz eşleşme içinde yer almaktadır.

Katılımcıların tamamı, araştırma kapsamındaki firmalarda tam zamanlı ve sürekli iş ilişkisi içinde istihdam edilmektedir. Toplam iş tecrübesi açısından en büyük payın 10 yıldan daha fazla süredir çalışan katılımcılarda (yüzde 54.4) olduğu görülmektedir. Onları, yüzde 23.4 ile 6- 10 yıllık ve yüzde 19 ile 1- 5 yıllık tecrübesi olanlar izlemektedir. Diğer taraftan, katılımcıların sadece yüzde 3.2'si 1 yıldan daha az süredir çalışmaktadır. Katılımcılar araştırma alanında yer alan firmalardaki çalışma süreleri, başka bir ifadeyle kıdemleri itibarıyla değerlendirildiğinde, toplam iş tecrübesine benzer şekilde, en büyük oranın 10 yıldan fazla süredir söz konusu firmalarda çalışanlarda (yüzde 39.7) olduğu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, katılımcıların yüzde 26.3'ünün firmadaki hizmet süresi 1- 5 yıl, yüzde 19.2'sinin 6- 10 yıl ve yüzde 14.7'sinin de 1 yılın altındadır. Bu verilerden hareketle, araştırma kapsamındaki katılımcıların genel olarak işgücü piyasası deneyimine sahip olan çalışanlardan oluştuğu söylenebilir.

Toplam çalışma süreleri ve firmadaki hizmet sürelerinin uzun olmasından da anlaşılacağı üzere, katılımcıların büyük bir bölümünün (yüzde 79.7) son 5 yıl içinde işsizlik deneyimi yaşamadığı görülmektedir. Buna karşılık, katılımcıların yüzde 10.8'i son 5 yıl içinde 6 aydan daha kısa süre, yüzde 8.2'si 6 aydan 1 yılda kadar ve yüzde 1.3'ü de 1- 3 yıl arasında bir süreyle işsizlik deneyimine sahiptir.

**Tablo 6: Katılımcı Profili III: İstihdam Geçmişi**

İş Pozisyonu			Toplam Çalışma Süresi (İş Tecrübesi)		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Yöneticiler	22	16.8	1 yıldan az	5	3.2
Profesyonel Meslek Mensupları	80	61.1	1- 5 yıl	30	19.0
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	19	14.5	6 - 10 yıl	37	23.4
			10 yıldan fazla	86	54.4
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	4	3.1	<b>Toplam</b>	158	100.0
Hizmet ve Satış Elemanları	1	.8			
Nitelikli İşçi (Ara Eleman)	5	3.8	<b>Firmadaki Çalışma Süresi (Kıdem)</b>		
<b>Toplam</b>	131	100.0		Frekans	Yüzde
			1 yıldan az	23	14.7
			1- 5 yıl	41	26.3
	Frekans	Yüzde	6 - 10 yıl	30	19.2
Tam Zamanlı	159	100.0	10 yıldan fazla	62	39.7
Yarı Zamanlı	--	--	<b>Toplam</b>	156	100.0
Sürekli	159	100.0	<b>Ücret Düzeyi</b>		
Geçici	--	--		Frekans	Yüzde
<b>Toplam</b>	159	100.0	< 1500 TL	8	6.3
			1501 – 2000 TL	20	15.6
			2001 – 2500 TL	16	12.5
	Frekans	Yüzde	2501 - 3000 TL	23	18.0
İşsizlik deneyimi yok	126	79.7	3001 – 3500 TL	10	7.8
6 aydan az	17	10.8	3501 – 4000 TL	9	7.0
6 ay - 1 yıl	13	8.2	4001 + TL	42	32.8
1 – 3 Yıl	2	1.3	<b>Toplam</b>	128	100.0
<b>Toplam</b>	158	100.0			

#### 4.2. Firma Profili

Araştırma kapsamında anket uygulanan kişilerin yüzde 79.2'si 250'den fazla çalışanı olan çok büyük ölçekli firmalarda, yüzde 12.6'sı 151- 250 çalışanı

bulunan büyük ölçekli firmalarda ve yüzde 8.2'si de 50- 150 işçi çalıştıran orta ölçekli firmalarda istihdam edilmektedir. Bununla birlikte, tamamı imalat sanayinde yer alan araştırma kapsamındaki firmaların ana faaliyet alanları motorlu kara taşıtları, tarım aletleri ve yedek parça sanayi, yapı elemanları sanayi, boru sanayi, metal işleri sanayi ve elektrik sanayi şeklindedir. Araştırmadan elde edilen verilere göre; katılımcıların yüzde 78.6'sının çalıştığı firmalarda insan kaynakları departmanı bulunurken; yüzde 21.4'nün istihdam edildiği firmalarda insan kaynakları departmanı bulunmamaktadır. Buna göre, araştırma alanındaki 3 firmanın insan kaynakları departmanının olmaması, söz konusu firmalardan ikisinin aile firması olmasıyla ilgiliyken; yabancı ortaklı ve büyük ölçekli diğer firmada bu birimin kurulmamış olması şaşırtıcıdır.

**Tablo 7: Araştırma Alanındaki Firmalara İlişkin Bilgiler**

Ana Faaliyet Kolu (NACE- Rev.2 – Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması)			Firma Büyüklüğü (Toplam Çalışan Sayısı)		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Motorlu Kara Taşıtları, Tarım Aletleri ve Yedek Parça Sanayi	106	66.7	<b>50 - 150 çalışan</b>	13	8.2
			<b>151 - 250 çalışan</b>	20	12.6
			<b>251 + çalışan</b>	126	79.2
Yapı Elemanları İmalat Sanayi	19	11.9	<b>Toplam</b>	159	100.0
Metal İşleri Sanayi	13	8.2	<b>İnsan Kaynakları Departmanı</b>		
Boru Sanayi	19	11.9	<b>Var</b>	125	78.6
Elektrik Sanayi	2	1.3	<b>Yok</b>	34	21.4
Toplam	159	100.0	<b>Toplam</b>	159	100.0

### 4.3. Nitelik Uyumsuzluğuna İlişkin Bulgular

Araştırmadan elde edilen nitelik uyumsuzluğuna ilişkin bulgular, dikey ve yatay uyumsuzluk itibariyle iki farklı boyutta ele alınmıştır.

#### 4.3.1. Dikey Uyumsuzluk Düzeyi: Aşırı Eğitim ve Yetersiz Eğitim Düzeyleri

Tablo 8'de düzenlenmiş olan verilere göre; katılımcıların yüzde 63.6'sının eğitim düzeyi ile mevcut işi için gerekli görülen eğitim düzeyi tam eşleşmektedir. Buna karşılık, katılımcıların yüzde 35.1'i yapmakta olduğu iş itibariyle aşırı eğitilmiş, yüzde 1.3'ü ise yapmakta olduğu işe göre yetersiz eğitilmiştir. Başka bir ifadeyle, katılımcıların yüzde 36.4'ü niteliksel açıdan mevcut işleri ile uyumsuz eşleşmiş durumdadır. Araştırma alanı içinde yer

alan firmaların sektör ve Türkiye ekonomisi içindeki yeri ile prestijleri düşünüldüğünde, çalışan her üç kişiden birinin uyumsuz eşleşme içinde yer alması son derece dikkat çekicidir. Ayrıca, söz konusu firmalarda bile durum böyleyken, işgücü piyasasının daha alt katmanlarında uyumsuz eşleşme düzeyinin çok daha yüksek çıkabileceği öngörülmektedir.

**Tablo 8: Dikey Uyumsuzluk Düzeyi**

		Eğitim Düzeyi			Toplam
		Ön lisans/ Yüksekokul	Lisans	Yüksek Lisans	
Mevcut İş İtibariyle İşe Girişte Aranılan Asgari Eğitim Düzeyi	İlkokul/ İlköğretim	1	0	0	1
	Genel Lise	2	3	0	5
	Mesleki Teknik Lise	9	2	2	13
	Yüksekokul	7	3	1	11
	Üniversite	2	88	30	120
	Yüksek Lisans/ Doktora	0	0	1	1
<b>Toplam</b>		21	96	34	151

#### 4.3.2. Yatay Uyumsuzluk Düzeyi

Mevcut iş itibariyle yatay uyum düzeyi incelendiğinde; katılımcıların büyük bir bölümünün (yüzde 84.6) eğitim gördüğü alanın mevcut işi ile uyumlu olduğu görülmektedir. Buna karşılık, katılımcıların yüzde 9'u eğitim gördüğü alanın dışında ve yüzde 6.4'ü de özel bir eğitim alanı gerektirmediğini düşündüğü bir işte istihdam edilmektedir.

**Tablo 9: Yatay Uyumsuzluk Düzeyi**

Sizce mevcut işinizi yapabilmek için hangi alanda eğitim almak gerekir?		
	Frekans	Yüzde
İşim özel bir eğitim alanı gerektirmiyor.	10	6.4
Benim eğitim aldığım alanın dışında bir alanda	14	9.0
Benim eğitim aldığım alanda veya bir benzerinde	107	68.6
Sadece benim eğitim aldığım alanda	25	16.0
<b>Toplam</b>	156	100.0

Yatay uyumsuzluk düzeyinin görece olarak düşük çıkmış olmasının temel nedeninin araştırma alanındaki firmaların genel yapısı ile ilişkili olduğu söylenebilir. Katılımcı profilinin ele alındığı bölümde görüldüğü üzere, eğitim görülen alan itibariyle en büyük pay, mühendislik bilimlerinde eğitim almış olan katılımcılara (yüzde 43.7) aittir. Araştırma alanındaki firmaların imalat sanayinin alt sektörlerinde faaliyet gösterdikleri düşünüldüğünde, eğitim alanları ile mevcut işler arasındaki yatay uyum düzeyi şaşırtıcı

değildir. Başka bir ifadeyle, araştırma alanı içindeki firmalarda daha çok üretim faaliyetleri gerçekleştirildiğinden, mühendisler gibi teknik personel istihdamının yoğun olması ve firmalarda yürütülen işler ile işgücünün eğitim alanlarının büyük ölçüde uyumlu olması olağan karşılanmalıdır.

#### **4.3.3. Beceri Uyumsuzluğuna İlişkin Bulgular**

Çalışmada, beceri uyumsuzluğunu belirleyebilmek için katılımcıların sahip oldukları beceriler ile yapmakta oldukları işlerin gerektirdiği beceri düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bunun için, ilk olarak katılımcıların mevcut becerilerinin işlerinin gerektirdiği beceri düzeyini ne ölçüde karşıladığı hususu araştırılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların yüzde 33'ü sahip oldukları becerilerin mevcut işleriyle uyumlu eşleştiğini ifade etmişlerdir. Buna karşılık, beceri uyumsuzluğunun ilk boyutunda yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek beceri düzeyine sahip olan, yani aşırı becerili katılımcıların oranı yüzde 63'tür. Beceri uyumsuzluğunun ikinci boyutunda mevcut işinin gerektirdiğinin altında becerilere sahip olduğunu düşünen ve bu anlamda yetersiz becerili olarak tanımlanabilen katılımcıların oranı ise sadece yüzde 3.8'dir. Dolayısıyla, beceri uyumsuzluğu bütünsel bir bakış açısı içinde değerlendirildiğinde uyumsuzluğun yüzde 66'nın üzerinde olduğu görülmektedir.

Beceri uyumsuzluğu oranı, araştırma kapsamında yüzde 36.4 olarak tespit edilen nitelik uyumsuzluğu oranının da neredeyse iki katıdır. Söz konusu bulgulardan hareketle, araştırma alanındaki firmalarda çalışan yükseköğretim mezunu bireylerin nitelik uyumsuzluğundan daha çok beceri uyumsuzluğu problemi ile karşı karşıya oldukları söylenebilir. Bu bağlamda, katılımcıların iş tecrübeleri de dikkate alındığında, özellikle deneyimler yoluyla, başka bir ifadeyle iş başında kazanılan işe özgü genel ve teknik yetkinlikleri tanımlayan beceri düzeyleri açısından yaşanan uyumsuzluğun daha yüksek olması olağan karşılanabilir.

Araştırma alanı içindeki firmalarda yaşanan beceri uyumsuzluğu problemini yansıtan bir diğer gösterge, mevcut işinin sahip olduğu bilgi ve becerileri kullanabilme imkanını kendisine sunmadığını düşünen çalışanların varlığıdır. Bu bağlamda, katılımcıların yüzde 28.2'sinin yaptıkları işlerde sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık, mevcut işinde bilgi ve beceri donanımını kullanabilme fırsatını yakalamış olan katılımcıların oranı yüzde 71.8'dir.

Beceri uyum/ uyumsuzluğu çerçevesinde katılımcılardan sahip oldukları beceriler ile mevcut işleri arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde açıklayan ifadelerden birini tercih etmeleri de istenmiştir. Söz konusu ifadeler, Tablo 10'da görülebilmektedir. Bu çerçevede, sahip olduğu becerilerin mevcut işinin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla tam olarak uyumlu olduğu düşüncesini taşıyan katılımcıların oranı yüzde 33.3'tür. Bu bulgu, yukarıdaki açıklamalardan görüldüğü üzere, beceri uyumu/ uyumsuzluğu düzeyinin ölçüldüğü soruya verilen cevapla (beceri uyumu: yüzde 33.1) neredeyse bire bir tutarlılık göstermektedir. Bu durumun, araştırmanın güvenilirliği açısından önemli olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, sahip olduğu beceriler ile işi arasındaki ilişkiyi açıklarken, daha zorlu görev ve sorumluluklarla başa çıkabilecek becerilere sahi olduğu ifadesini kullanan ve bu açıdan beceri düzeyinin altındaki bir işte istihdam edildiği yönünde bir algıya sahip olduğu

anlaşılan katılımcıların oranı yüzde 53.6'dır. Ayrıca, katılımcıların yüzde 13.1'i de işinin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla baş edebilmesi için daha fazla eğitime ihtiyacı olduğunu düşünmektedir.

**Tablo 10: Beceri Uyumsuzluğu Göstergeleri**

<b>Beceri ve kabiliyetleriniz ne ölçüde mevcut işinizin gerektirdiği düzeydedir?</b>		
	Frekans	Yüzde
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeyin çok altındadır	1	.6
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeyin biraz altındadır	5	3.2
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeydedir	51	33.1
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeyin biraz üstündedir	63	40.9
Sahip olduğum beceriler işimin gerektirdiği düzeyin çok üstündedir	34	22.1
Toplam	154	100.0
<b>Aşağıdaki ifadeye ne ölçüde katılıyorsunuz? “Mevcut işim bana sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanabilme imkânı sunmaktadır.”</b>		
	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	5	3.2
Katılmıyorum	15	9.6
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	24	15.4
Katılıyorum	92	59.0
Kesinlikle katılıyorum	20	12.8
Toplam	156	100.0
<b>Aşağıdaki seçeneklerden hangisi sahip olduğunuz beceriler ve işiniz arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde açıklamaktadır?</b>		
	Frekans	Yüzde
İşimin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla baş edebilmem için daha fazla eğitime ihtiyacım var	20	13.1
Sahip olduğum beceriler, mevcut işimin gerektirdiği görev ve sorumluluklarla tam olarak uyumludur	51	33.3
Daha zorlu görev ve sorumluluklarla başa çıkabilecek becerilere sahip olduğumu düşünüyorum	82	53.6
Toplam	153	100.0

#### **4.4. Niteliksel Uyumsuzluk ve Beceri Uyumsuzluğu ile Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Analizi**

Çalışmada çok sayıda değişken için ki- kare analizi yapılmış ancak verilerin analizinde sadece istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin söz konusu olduğu sonuçlara yer verilmiştir. Bu bağlamda, sadece nitelik uyumu ile eğitim görülen alan ve beceri uyumu değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek üzere yapılan ki- kare analizlerinde, elde edilen p değerlerinin, anlamlılık düzeyinden ( $\alpha$ ) küçük olması sebebiyle  $H_0$  hipotezleri reddedilmiştir. Başka bir ifadeyle, söz konusu değişkenler ile nitelik uyumu arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer taraftan, cinsiyet, toplam çalışma süresi (iş tecrübesi), firmadaki çalışma süresi (kıdem), medeni durum, mezuniyet derecesi, son 5 yıl içindeki işsizlik deneyimi, ilk düzenli iş itibarıyla eşleşmedeki uyum düzeyi, eğitim dönemindeki beklentilerin karşılanma düzeyi, mevcut iş açısından iş tatmini ve iş değiştirme isteği değişkenleri ile nitelik uyumu arasındaki ilişkileri test etmek üzere yapılan ki- kare analizlerinde elde edilen p değerleri, anlamlılık düzeyinden ( $\alpha$ ) küçük olduğundan  $\alpha=0.05$  veya  $0.10$  anlamlılık düzeylerinde  $H_1$  hipotezleri reddedilmiştir. Başka bir ifadeyle, söz konusu değişkenler ile nitelik uyumu arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

##### **4.4.1. Niteliksel Uyumsuzluk ve Eğitim Görülen Alan Arasındaki İlişki**

Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusuyla ilgili literatürde, uyumsuz eşleşmenin eğitim görülen alan ile yakından ilişkisi olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlamda, çalışmada yükseköğretim mezunlarının eğitim gördükleri alanların eşleşmedeki uyum düzeyini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Tablo 11'de yer alan verilere göre; sosyal bilimler alanında eğitim görmüş katılımcıların yüzde 41.8'i; fen ve mühendislik bilimleri alanında eğitim görmüş katılımcıların ise yüzde 25.4'ü yapmakta oldukları iş ile uyumsuz eşleşmiştir. Bu noktadan hareketle, araştırma alanında yer alan firmalar itibarıyla sosyal bilimler alanı mezunlarının fen ve mühendislik bilimleri mezunlarına kıyasla - neredeyse 2 katı oranında - uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik riski ile daha fazla karşı karşıya oldukları söylenebilir. Söz konusu bulgunun, konuya ilişkin önceki araştırma sonuçlarını da desteklediği görülmektedir.

Bu durumun temel sebebi, fen ve mühendislik bilimleri alanında verilen eğitimin daha teknik ve bu açıdan spesifik mesleklere yönelik olmasıdır. Buna karşılık, Türkiye'de sosyal bilimler alanındaki lisans eğitiminin genel olarak spesifik bir mesleki yeterlilik kazandırmaktan ziyade, çeşitli alanlarda istihdam edilebilir mezunlar yetiştirmeye odaklandığı görülmektedir. Bununla birlikte, teknik bilimlerde stajların zorunlu olması da bu durumun nedenleri arasında düşünülebilir. İşbaşında kazanılan becerileri daha fazla geliştiren stajların sosyal bilimler alanında genellikle zorunlu olmaması mezunların işgücü piyasasındaki eşleşme düzeylerini etkiliyor olabilir. Ayrıca, sosyal bilimler alanından mezun olanların, niceliksel olarak daha fazla olması işgücü bolluğu yaratmakta ve işverenlerin daha seçici davranmalarına yol açabilmektedir. Bu durumda da nitelikleri ile uyumlu eşleşen işlere giremeyen sosyal bilimler mezunları, niteliklerinin altındaki işleri kabul ediyor olabilirler.

**Tablo 11: Eğitim Görülen Alan ile Nitelik Uyumu Arasındaki İlişki**

		Eğitim Görülen Alan		
		Sosyal Bilimler	Fen ve Mühendislik Bilimleri	Toplam
Nitelik Eşleşmesi	Uyumsuz	28	18	46
	Uyumlu	39	53	92
	Toplam	67	71	138

**Sosyal Bilimler:** Eğitim Bilimleri, Beşeri Bilimler ve Sanat, Sosyal Bilimler, İşve Hukuk  
**Fen ve Mühendislik Bilimleri:** Fen Bilimleri, Matematik, Bilgisayar, Mühendislik, İmalat ve İnşaat, Sağlık ve Refah

Çalışmada ki- kare analiziyle nitelik uyumu ve eğitim görülen alan arasındaki ilişki test edilmiştir. Sözü edilen değişkenler itibariyle ki- kare ilişki analizi için aşağıdaki hipotezler kullanılmıştır:

$H_0$ : Eşleşmedeki nitelik uyumu ile eğitim görülen alan değişkeni arasında istatistiksel ilişki yoktur.

$H_1$ : Eşleşmedeki nitelik uyumu ile eğitim görülen alan değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır.

**Tablo 12: Eğitim Görülen Alan ile Nitelik Uyumu Arasında Ki- Kare İlişki Testi**

	Değer	Serbestlik Derecesi	p Değeri
Süreklilik Düzeltmesi	3,485	1	,062
$\alpha=0.10$			

Eğitim görülen alan değişkeni ile nitelik uyumu arasındaki ilişkiyi test etmek üzere yapılan ki- kare analizinde,  $p=0.062 < \alpha=0.10$  olduğundan  $\alpha=0.10$  anlamlılık düzeyinde  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Başka bir ifadeyle, eğitim görülen alan ile nitelik uyumu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, aynı analiz eğitim görülen alan değişkeni ile beceri uyumu arasında da yapılmış ancak değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır.

#### 4.4.2. Niteliksel Uyumsuzluk ve Beceri Uyumsuzluğu Arasındaki İlişki

Tablo 13'ten de görüldüğü üzere, araştırma kapsamında 43 katılımcı hem nitelik uyumsuzluğu, hem de beceri uyumsuzluğuyla karşı karşıyadır. Buna karşılık, 38 katılımcı gerek eğitim düzeyi gerekse sahip olduğu beceriler açısından yapmakta olduğu iş ile doğru eşleşmiştir. Yapmakta olduğu iş ile eğitimsel nitelikleri uyumlu olan 58 katılımcının, beceri düzeyi açısından mevcut işi ile uygun eşleşmediği görülürken; sahip olduğu beceriler açısından halihazırdaki işi ile uyumlu eşleştiği görülen 12 katılımcı, nitelik düzeyi itibariyle uyumsuz eşleşme içinde yer almaktadır.



**Tablo 13: Nitelik Uyumu ile Beceri Uyumu Arasındaki İlişki**

		Beceri Eşleşmesi		
		Uyumsuz	Uyumlu	Toplam
Nitelik Eşleşmesi	Uyumsuz	43	12	55
	Uyumlu	58	38	96
	Toplam	101	50	151

Çalışmada ki- kare analiziyle nitelik uyumu/ uyumsuzluğu ve beceri uyumu/ uyumsuzluğu arasındaki ilişki test edilmiştir. Sözü edilen değişkenler itibariyle ki- kare ilişki analizi için aşağıdaki hipotezler kullanılmıştır:

H<sub>0</sub>: Eşleşmedeki nitelik uyumu ile eşleşmedeki beceri uyumu değişkeni arasında istatistiksel ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Eşleşmedeki nitelik uyumu ile eşleşmedeki beceri uyumu değişkeni arasında istatistiksel ilişki vardır.

**Tablo 14: Nitelik Uyumu ile Beceri Uyumu Arasında Ki- Kare İlişki Testi**

	Değer	Serbestlik Derecesi	p Değeri
Süreklilik Düzeltmesi	4,213	1	,040
$\alpha = 0.05$			

Katılımcıların yapmakta oldukları işler ile nitelik ve beceri donanımları arasındaki eşleşmeler çerçevesinde beceri uyumu/ uyumsuzluğu ile nitelik uyumu/ uyumsuzluğu arasındaki ilişkiyi test etmek üzere yapılan ki- kare analizinde,  $p=0.040 < \alpha=0.05$  olduğundan  $\alpha=0.05$  anlamlılık düzeyinde H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmiştir. Başka bir ifadeyle, beceri uyumu ile nitelik uyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## SONUÇ

Eğitime yönelik “aşırı” ya da “çok fazla” yatırım yapılması yönündeki sosyal eğilimin, devletin ve bireylerin üzerine büyük bir yük getirdiği ve eğitilmiş işgücü arzının işgücü piyasasının gereksinimlerinin üzerine çıkmasına neden olduğu konusundaki tartışmalar, günümüzde eğitim biliminden sosyolojiye, çalışma ekonomisinden psikolojiye kadar geniş bir alanda ilgi uyandırmaktadır. Özellikle son 20 yılda, yapmakta olduğu işe göre daha nitelikli ve becerili olan bireylerin işgücü piyasasındaki durumlarını açıklamaya çalışan literatürün ciddi anlamda genişlemiş olduğu görülmektedir. Literatürdeki söz konusu tartışmalar, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi sorgulamanın bir adım ötesine geçerek; işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme probleminin neden ortaya çıktığını, kişilerin nitelik düzeylerinin altındaki işleri neden kabul ettiklerini veya kabul etmek zorunda kaldıklarını ve bu durumun ekonomi ve toplum üzerinde ne gibi etkiler yarattığını incelemeye başlamışlardır.

Çalışmada TÜİK verileri kullanılarak objektif yöntemle yapılan hesaplama, 2014 yılı itibariyle Türkiye işgücü piyasasında 15 – 64 yaş grubundaki yükseköğretim mezunları arasında nitelik düzeylerinin altındaki işlerde

istihdam edilenlerin oranının % 32.6; 15 – 24 yaş grubundakilerin oranının ise % 56.2 olduğunu göstermektedir. Subjektif yöntem kullanılarak gerçekleştirilen saha araştırmasından elde edilen bulgulara göre ise araştırma alanındaki firmalarda nitelik uyumsuzluğu oranı % 36.4'tür. Bu bağlamda, her iki bulgunun birbirleriyle büyük ölçüde tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Uyumsuz eşleşmenin bir diğer görünümü olan beceri uyumsuzluğunun araştırma kapsamındaki firmalarda % 66.8 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu oran, nitelik uyumsuzluğu oranının neredeyse iki katıdır. Araştırma alanındaki firmalarda çalışan yükseköğretim mezunlarının nitelik uyumsuzluğuyla birlikte beceri uyumsuzluğu problemi ile de karşı karşıya oldukları söylenebilir. Bu bulgu, çalışmanın işgücü piyasasında nitelik ve beceri uyumsuzluklarının bir arada yaşanıyor olduğu şeklindeki hipotezini de desteklemektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre Türkiye işgücü piyasasında yükseköğretim mezunu her 3 kişiden birinin nitelik düzeyinin altındaki işlerde çalışıyor olması, Türkiye ekonomisinin söz konusu nitelikli bireyleri için yeterince nitelikli iş yaratılmadığı anlamına gelmektedir. 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. 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.

Diğer taraftan, Türkiye'de genç nüfus artışı ve eğitimin kalitesine ilişkin problemler büyük önem arz etmekle birlikte, asıl sorunun talep yönlü olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenlerin eğitim düzeyi, bu varsayımı destekler niteliktedir. TÜİK verilerine göre, 2014 yılı itibarıyla istihdam edilenlerin yüzde 56.2'si lise altı eğitim düzeyine sahiptir. Buna karşılık, yükseköğretim mezunlarının istihdam edilenler içindeki payının yüzde 20'nin altında olması, Türkiye'de eğitilmiş kişiler açısından istihdam olanaklarının daha sınırlı olduğunu göstermektedir. Türkiye'de görece olarak yüksek eğitilmiş işgücüne yönelik işler daha çok kamu sektöründe yaratılmaktayken; özel sektördeki büyümenin temel kaynakları çoğunlukla "niteliksiz işgücü" talebi doğurmaktadır. Bu bağlamda, yüksek genç işsizliğinin yaşandığı ülkelerde istihdam mücadelesinin sürdürülmesi açısından gerekli olan temel argüman, işgücü piyasasına yeni giren gençler için yeterli sayıda ve uygun istihdam fırsatlarını yaratabilecek olan özel sektörün dinamik bir yapı arz etmesidir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, Türkiye işgücü piyasasında istihdamda yer alan her iki gençten birinin yapmakta olduğu işe göre aşırı eğitilmiş olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, Kariyer Hareketliliği Teorisi çerçevesinde, Türkiye'de ilk kez işgücü piyasasına giren gençlerin aşırı eğitilmişliği, iş hayatına başlangıç yapabilmek adına bir kariyer stratejisi olarak benimsiyor oldukları söylenebilir.

Bu çalışma ile gelecekte, eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde Türkiye işgücü piyasasını incelemek ve yaptıkları işin

gerektirdiğinden daha yüksek eğitimsel niteliklere sahip olan aşırı eğitilmiş işgücünün piyasada yarattığı etkileri analiz etmek amacıyla yapılabilecek mikro ve makro ölçekteki çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, Türkiye işgücü piyasasındaki yapısal problemleri daha iyi anlayabilmek ve eğitim sisteminden kazanılan niteliklerin piyasadaki geçerliliğini doğru şekilde analiz edebilmek açısından işgücü piyasasının farklı katmanlarından seçilecek farklı özelliklere sahip hedef kitleler üzerinden de uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusunun varlığı mutlaka araştırılmalıdır.

### **KAYNAKÇA**

- Alba- Ramirez, Alfonso and Maite Blazquez (2002), “Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain”, The International Conference on Overeducation in Europe: What do We Know?, Berlin- Germany.
- Becker, Gary S. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Berg, Ivar (1970), *Education and Jobs: The Great Training Robbery*, Preeger, New York.
- Bishop, John H (1993), “Overeducation”, Cornell University, *Center for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series*, No.93-06.
- Büchel, Felix and Antje Mertens (2004), “Overeducation, undereducation and the theory of career mobility”, *Applied Economics*, Vol. 36.
- Büchel, Felix (2001), “Overqualification: Reasons, Measurement Issues and Typological Affinity to Unemployment”, *Training in Europe: Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000 - Background Report (Cedefop Reference Series)*, Office for Official Publications of the European Communities, Vol. 3, Luxembourg.
- Chevalier, Arnaud and Joanne Lindley (2009), “Overeducation and the Skills of UK Graduates”, *Journal of the Royal Statistical Society*, V.172, N. 2, February.
- Daly, M.C., G. Büchel and G.J. Duncan (2000), “Premiums and Penalties for Surplus and Deficit Education Evidence from the United States and Germany”, *Economics of Education Review*, Vol. 19.
- Desjardins, Richard and Kjell Rubenson (2011), “An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills”, *OECD Education Working Papers*, No.63, October 2011.
- Dolton, Peter J. and Anna Vignoles (2000), “The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market”, *Economics of Education Review*, Vol.19.

- Dolton, Peter J. and Mary A. Silles, (2008), "The Effects of Over-education on Earnings in the Graduate Labour Market," *Economics of Education Review*, Elsevier Press, V. 27, N.2, April.
- Dore Ronald P. (1976), *The Diploma Disease: Education, Qualification and Development*, Allen and Unwin London.
- Filiztekin, Alpay (2011), "Education - occupation mismatch in Turkish labor market", Munich Personal RePEc Archive, MPRA Paper No. 35123, December.
- Freeman, Richard B. (1976), *The Over- Educated Americans*, Academic Press, New York.
- Galasi, Peter (2008), *The effect of educational mismatch on wages for 25 countries*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Working Papers on the Labour Market, Budapest.
- Groot, Wim and Henriette Maassen van den Brink (2000), "Overeducation in the labor market: A Meta-analysis", *Economics of Education Review*, Vol. 19, no. 2.
- Gür, Bekir ve diğerleri (2012), *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporu*, SETA Yayınları, Ankara.
- Hartog, Joop (1981), "Wages and Allocation Under Imperfect Information", *De Economist*, vol. 129, no. 3.
- Hartog, Joop (2000), "Overeducation and Earnings: Where are we and where should we go?", *Economics of Education Review*, Vol. 19.
- Hartog, Joop and Hessel Oosterbeek (1988), "Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling?", *Economics of Education Review*, Vol. 7, no. 2.
- Hartog, Joop (1985), "Overschooling?", *Economisch Statistische Berichten*, 70.
- Hutt, William H. (2011), *The Theory of Idle Resources*, Second Edition, Ludwig von Mises Institute Press, Alabama (USA).
- ILO (2012), ISCO - 08 International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables, V. 1, Geneva.
- ILO (2013a), *Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk*, Geneva.
- ILO (2013b), *Global Employment Trends 2013: Recovering from a Second Jobs Dip*, Geneva.
- ILO (2014), *Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery*, Geneva.
- Katz, Leroy and R. Feroy (1992), "Work", in Van Hasselt, V. B. and Hersen, M. (Ed.), *Handbook of Social Development: A Lifespan Perspective*, Plenum Press, New York.

- Krahn, H. and G.S. Lowe (1998), *Literacy Utilization in Canadian Workplaces*, Statistics Canada and Human Resource Development Canada, Ottawa and Hull.
- Korpi, Tomas and Michael Tahlin (2009), “Educational Mismatch, Wages and Wage Growth: Overeducation in Sweden, 1974 – 2000”, *Labour Economics*, Elsevier Press, V.16, N.2, April.
- Kucel, Aleksander (2011), “Literature Survey of the Incidence of Overeducation: A Sociological Approach”, *Reis*, V.134, April – Junio.
- Lacey, Jill N. and Olivia Crosby (2004), “Job Outlook for College Graduates”, *Occupational Outlook Quarterly*, U. S. Bureau of Labor Statistics.
- Liming, Drew and Michael Wolf (2008), “Job Outlook by Education”, *Occupational Outlook Quarterly*, U. S. Bureau of Labor Statistics.
- Mavromaras, Kostas and others. (2010), “The Problem of Overskilling in Australia and Britain”, *The Manchester School*, 78 (3).
- Mavromaras, Kostas, Seamus McGuinness and Mark Wooden (2007), “Overskilling in the Australian Labour Market”, *The Australian Economic Review*, 40(3).
- Mavromaras, Kostas, Seamus McGuinness and Yin King Fok (2009), "Assessing the Incidence and Wage Effects of Overskilling in the Australian Labour Market," *The Economic Record*, The Economic Society of Australia Press, V. 85, N. 268.
- McGoldrick, Kim Marie and John Robst (1996), "Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification", *American Economic Review*, American Economic Association Press, V. 86, N.2, May.
- McGuinness, Seamus (2006), “Overeducation in the Labour Market, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20.
- Mendes de Oliveira, M., M.C. Santos and B.F. Kiker (2000), “The role of human capital and technological change in overeducation”, *Economics of Education Review*, Vol. 19.
- Miller, Paul W. (2007), “Overeducation and Undereducation in Australia”, *The Australian Economic Review*, V.40, N.3, September.
- OECD (1995), *Making Education Count: Developing and Using International Indicators*, Paris.
- Oosterbeek, Hessel (2000), “Editorial: Introduction to Special Issue on Overschooling”, *Economics of Education Review*, Vol. 19.
- Pissarides, Christopher A. (2010), “Equilibrium in the Labour Market with Search Frictions”, Nobel Prize in Economics Documents, 2010- 9.
- Quintini, Glenda (2011a), “Over- Qualified or Under- Skilled: A Review of Existing Literature”, *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 121.

- Quintini, Glenda. (2011b), "Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No.120.
- Robst, John (2007), "Education and Job Match: The relatedness of College Major and Work", *Economics of Education Review*, Vol. 26, no. 4.
- Rumberger, Russell W. (1981), *Overeducation in the U.S. Labor Market*, Praeger Press, New York.
- Ryan, Chris and Mathias Sinning (2009), *Skill Matches to Job Requirements*, NCVER, Australia.
- Sattinger, Michael (1980), *Capital and the Distribution of Labor Earnings*, North Holland Publishing, Amsterdam.
- Sattinger, Michael (1993), "Assignment Models of the Distribution Of Earnings", *Journal of Economic Literature*, Vol. 31, No. 2.
- Sattinger, Michael (1995), "Search and the Efficient Assignment of Workers to Jobs", *International Economic Review*, Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association, Vol. 36 (2), May.
- Sicherman, Nachum (1991), "Overeducation in the Labor Market", *Journal of Labor Economics*, V.9, N.2.
- Sicherman, Nacum and Oded Galor (1990), "A Theory of Career Mobility", *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No.1, February.
- Sloane, Peter J (2007), "Overeducation in the United Kingdom", *The Australian Economic Review*, V.40, N.3, September.
- Sloane, Peter J. Harminder Battu and Paul Seaman (1999), "Overeducation, Undereducation and the British Labour Market", *Applied Economics*, Vol. 31.
- Smith, H.L. (1986), "Over-educated and underemployment: An agnostic review", *Sociology of Education*, 59.
- Stefanik, Miroslav (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, Issue 1.
- Tinbergen, Jan (1956), "On the Theory of Income Distribution", *Weltwirtschaftliches Archive* 77.
- Ünal, Işıl L. (1991), "İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü", *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 1- 2.
- World Bank (2013), *World Development Report 2013: Jobs*, Washington, DC.
- Vahey, Shaun P. (2000), "The Great Canadian Training Robbery: Evidence on the Returns to Educational Mismatch", *Economics of Education Review*, Vol. 19.
- Van der Meer, Peter H. (2009), "Investments in education: Too much or not enough?", *Economics Letters*, Vol. 102.

Verhaest, Dieter and Eddy Omev (2006), "The Impact of Overeducation and Its Measurement", *Social Indicators Research*, Vol. 77.

TÜİK (2014), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, <http://www.gov.tr>.