



## İŞGÜCÜ TALEBİ VE EĞİTİM İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ANALİZ (İş İlanları Örneği)

AN ANALYSIS ON RELATION OF MANPOWER DEMAND AND EDUCATION  
(Business Advertisement Case)

Nurettin BELTEKİN\*

### Öz

Bu çalışmanın amacı işverenlerin iş ilanları yoluyla işgücü ve eğitim ilişkisini eğitim ekonomisi kuramları çerçevesinde çözümlenektir. Çalışma içerik analizine dayalı nitel bir araştırmadır. Bu kapsamda kariyer.net web sayfasında farklı sektörlerden 100 iş ilanı incelenmiş ve ilanlardaki eğitim kriterlerine göre sınıflandırılmıştır. Bulgulara göre işgücü talebi ve eğitim arasındaki ilişkinin doğrudan, dolaylı ve eleme amaçlı olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte işgücü talebi ve eğitim arasındaki ilişkinin daha fazla dolaylı ve eleme amaçlı olarak kurulduğu saptanmıştır. Eğitimin tüm okul tür ve düzeylerinde “ekonomiye duyarlı” hale getirilmeye çalışıldığı bir zamanda eğitim ve işgücü talebi ilişkisinin giderek dolaylı ve eleme amaçlı olarak kurulması bu süreci yeniden gözden geçirmeyi gerektirmektedir. Bu nedenle eğitim sürecinde “educare ve educere” dengesi doğru bir şekilde kurulmalı, bireylerin eğitimi diploma ve sertifika toplama süreci olarak görmesini engellemeli ve insan, toplum ve doğa ilişkilerini sağlıklı bir şekilde geliştirmelerine yardım edecek şekilde düzenlenmelidir. Mesleki beceriler çalışma koşullarına göre eğitim ve yetiştirmeyi içerecek şekilde belirlenmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, İnsan Sermayesi Kuramı, Eleme Hipotezi, Kuyruk Hipotezi, İş İlanları

### Abstract

The purpose of this study is to analyses the relationship between employers labor demand through job advertisements and education level in the frame of education economy theories. This study is a qualitative research based on content analysis. One hundred job advertisements in different sectors on kariyer.net were analyzed and classified by educational criteria. The fact that the forms of the relationship between the demand for labor and education were direct, indirect and eliminating was found out according to the findings. Nowadays, education is being tried to be made susceptible to the economy. Establishing the relationship between education and labor is increasingly becoming an indirect and eliminating process, which needs to be reviewed. Thus, the balance between “educare and educere” should be achieved properly. Individuals should be prevented from regarding education as a process of collecting diplomas and certificates. Furthermore, their understanding of the relationship between humans, society and nature should be developed. Professional skills should be determined according to working conditions including education and training.

**Key Words:** Education, Human Kapital Theory, The Screening Hypothesis, Queue Hypothesis, Business Advertisements

\*Yrd. Doç. Dr.; Mardin Artuklu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [nbeltekin@yahoo.com](mailto:nbeltekin@yahoo.com)

## 1. GİRİŞ

Modern eğitim üzerine yapılan analizlere göre eğitim/education sözcüğü Latince bir kökten türemiştir. Fakat Latince’de “education” sözcüğüne kaynaklık edecek yazılışı ve okunuşları birbirlerine benzeyen ama anlamı birbirinden oldukça farklı “educare” ve “educere” olmak üzere iki kök bulunmaktadır. “Educare”, bir beceriyi kazandırmak için talim ettirmek anlamına gelir. Söz konusu beceri bir mühendis ya da cerrahın, bir tamirci ya da sıvacının el mahareti ya da bir futbolcu ya da dansçının ayak mahareti gibi genellikle fiziksel bir beceridir. Ancak aritmetik, mantık ya da dilbilimsel çözümlene gibi talim gerektiren “zihinsel beceriler” de vardır. Educare daha çok iş ve meslek ile bağlantılıdır. Muhasebeci, su tesisatçısı, sistem analisti, hemşire ya da rahip olmak için talim görmek gerekir (Billington, 1997: 379). Educare yaklaşımı bireyi içinde yaşadığı dünyaya tutunmasını sağlama çabası diğer bir ifade ile mevcut sisteme alıştırmayı tasarlayan bir yaklaşımdır. Burada eğitimin amacı dışsaldır.

Educere sözcüğü ise öğrencileri yetkinleştirmeyi amaçlamaktadır. Diğer bir ifade ile öğrencilerin hem dünyayı hem de kendisini keşif etmesine izin verme; toplum için ve sonuçta toplumun bir ögesi olarak kendisi için faydalı olsa bile herhangi bir pragmatik nedenle değil, eğitimin içerdiği “bilgi, değer ve becerileri” değerli olduklarından onları kazanmak ve geliştirmektir. Kısaca educere yaklaşımına göre eğitimin amacı özel alanda uzmanlar yetiştirmek değil, kişisel özerklik kazanmaktır (Billington, 1997). Bu yaklaşıma göre eğitimin amacı içseldir.

Modern eğitim tarihi, bir bakıma eğitimin amaçlar açısından iç çelişkinin de tarihidir. Bu çelişki aynı zamanda eğitimin dinamiğidir. Eğitimin ne kadar dışsal amaçlara ya da ne kadar içsel amaçlara göre yapılması gerektiği eğitim bilimlerinin temel uğraşlarından biridir (Bass ve Good, 2004). Bu anlamda eğitim bilimlerinin amacı, eğitimin bu çelişik amaçlarını uzlaştırmaktır. Diğer bir ifade ile eğitimin içsel ve dışsal amaçlarının uygun bir bileşimine varma çabasıdır. Modern eğitim ulus devlet ve kapitalizmin gelişimine paralel bir şekilde ulus devletin ve kapitalizmin ihtiyaçlarını karşılamak için dışsal amaçlara ağırlık veren bir şekilde inşa edilmiştir. Bu bağlamda eğitime piyasanın ihtiyaçlarının karşılamak üzere ekonomik bir işlev de yüklenmiştir.

Eğitim ekonomisi, eğitimin ekonomik işlevini yerine getirmesi için ekonomi ve eğitimin zorunlu evliliğinden ortaya çıkmıştır. Ünal (2005) bu süreci, “İktisadın ‘eğitim bilimleri’ disiplini üzerindeki etkisi, eğitim sürecinin “yeniden üretim” işlevi ile yakından

ilişkilidir. İktisadın “sömürgeleştirici” etkisine bilimleşme sürecinin başlarında maruz kalan eğitim bilimleri, bir alt disiplini olan “eğitim iktisadı” yoluyla da “iktisat ideolojisi”nin etkisinde kalmıştır.” şeklinde açıklamaktadır. Nitekim Adem’e (1983:1997) göre, “biçimi ve içeriğiyle eğitim, okullara duyulan gereksinime ve talebi belirleyen bir üretim süreci olarak düşünülmektedir. Eğitimdeki yenileşme doğrudan üretim süreci ile ilgilidir. Bir başka deyişle eğitimi planlama, iş evreni ve üretim örgütünde gerekli yenilikleri tahmin ederek planlama yapmayı gerektirmektedir.”

İktisadi düşüncenin değişimine/dönüşüme paralel olarak eğitim ve ekonomi arasında var olan ya da var olduğu sayılan ilişki de farklılaşmıştır. Sözelimi Kalkınmacı paradigmanın egemen olduğu 1980’lere kadar uzanan dönemde eğitim ve kalkınma arasında kurulan korelasyon neredeyse bir zorunluluk olarak algılanmıştır. Kalkınma kuramcılarının eğitimi tükenmez bir kaynak olarak ortaya koymaları özellikle az gelişmiş ülkelerde büyük bir karşılık bulmuştur. Bütün tür ve düzeylerde kurulan bu ilişki söz konusu ülkelerde eğitim seferberliklerinin başlatılmasına yol açmıştır. Geri kalmışlığın kaynak yetersizliğine dayandıran kalkınma ekonomisi, geri kalmışlığın “fasit dairesinden” kurtulmanın yolu olarak eğitimi önermektedir. Bu algı ya da algı yönetiminin aktörü kuşkusuz Dünya Bankası idi. Dünya Bankası bir kalkınma bankası olarak eğitim “sektörü”nü 1970’lerden itibaren yoksullukla mücadele kapsamında gündemine almış ve eğitim “sektörü”ne kredi ve hibe vermeye başlamıştır. Bu yaklaşım kalkınma iktisadının nüfusu “beşeri kaynak” olarak gören ve insana yapılan yatırımı “kapitalin en değerlisi” (Savaş, 1986: 255) olarak değerlendirilmiştir. Bu yaklaşıma göre Az Gelişmiş Ülkelerin (AGÜ) gelişmiş ülkeler ile arasındaki farkın kapatması diğer bir ifade ile “gelişmiş ülkelere yetişme”si, AGÜ’lerin nüfusu oluşturan bireylerin “kalitesini” arttırmak ile mümkündür.

Eğitim ile nitelikli işgücü özelliğine kavuşan bireyler üretim sürecinde etkin ve verimli bireyler olarak üretimin artmasına, toplumun eğitim düzeyinin artması ile de GSMH’nin artacağı, üretim sürecine katılan bireylerin gelirlerinin artacağı ve bunun sonucunda yoksulluğun azalacağı varsayılmaktadır. Bireylerin nitelikli işgücü olarak üretim sürecine katılması milli gelirden alınan payın artacağı ve gelir dağılımı adaletinin sağlanacağı kabul edilmektedir. Bu yaklaşım çevre ülkelerde yaygınlaştıkça tüm tür ve düzeylerde eğitim piyasanın işgücü ihtiyacına uygun olarak planlanmaya başlanmıştır. Eğitimin ekonomiye duyarlılığı artırılmış, daha önce ulusal piyasa ve kamu sektörü bağlamında planlanan eğitim,

1980 sonrası süreçte eğitim artık küresel piyasanın gerektirdiği işgücü niteliklerini üreten bir “sektör” olarak görülmeye başlanmıştır.

### **İnsan Sermayesi Kuramı**

İnsan sermayesinin geçmişi 18. yüzyıl İskoç ekonomisti Adam Smith’e kadar geri götürülebilir. Fakat bugünkü gibi ekonomik bir kavram olarak ortaya çıkmaya başlaması 1960’lı yıllarda olmuştur. Ünal (1996: 73-75), İnsan Sermayesi Kuramını (Human Kapital Theory), Neoklasik İşgücü Piyasası Kuramının yeniden biçimlenmesi olarak tanımlamaktadır. O tarihe kadar iktisatta egemen olan Klasik iktisat yaklaşımı bir üretim faktörü olan işgücünü homojen olarak nitelerken Neoklasik iktisatçılar ise işgücünün heterojen olduğunu belirtmişlerdir. Eğitimsel nitelikleri ücret ve istihdam düzeyini etkileyen değişkenler olarak ele almışlardır. Kuram fiziksel sermaye gibi “insan sermayesinin” üretim sürecindeki verimliliğini ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır.

İnsan Sermayesi Kuramına göre, bireyin üretkenliği artıran her türlü etkinlik, insan sermayesi kavramı içinde düşünülebilir. Bu sermayeyi geliştirmeye yönelik harcamalar da yatırım harcaması kümesi içinde ele alınır (Schultz, 1968: 22-23). İnsan sermayesini geliştirmeye yarayan etkinlikler, sağlığı koruma, eğitim, yetiştirme süreçleri/işe hazır olma ve hareketlilik/göçtür (Schultz, 1968: 22-23; Hesapçioğlu, 1994: 404-409). İnsan Sermayesi Kuramında en kazançlı yatırımın insana yapılan yatırım, yani eğitim olduğu, birey ve toplum açısından bu yatırımın birçok fiziksel sermaye biçiminden daha kazançlı olduğu ileri sürülmüştür. Eğitimin, özellikle sanayi ve hizmet sektörünün gereksinme duyduğu bilgi ve beceriye sahip nitelikli işgücünü yetiştirerek, dolayısı ile çalışanları daha verimli kılarak ekonomik büyümeye çok önemli katkıda bulunacağı ileri sürülmüştür (Woodhall, 1979; Akt. Ünal, 1996: 93).

Diğer taraftan eğitimin iktisadi verimliliği arttırdığına ilişkin yargı eğitim talebini belirleyen temel bir esas olmuştur. Eğitimin verimliliği nasıl etkilediğine ilişkin yargı Carnoy (1995: 125) tarafından şöyle ifade edilmektedir:

- İnsan sermayesi kuramının öne sürdüğü, okulda kazandırılan bilgi ve beceriler yoluyla eğitimin verimliliği doğrudan yükseltmektedir.
- Eğitimin bireylerin uyum becerilerini artırdığı ve böylece bireylerin teknolojik değişime daha kolay uyum sağlayarak ve yeni durumda iyi kararlar almalarına yardım ederek verimlilik artışına katkı sunmaktadır (disequilibrium explanation).

- Modern örgütlerde önemli bir işleve sahip olan okuma yazma ve temel matematiksel işlemlere ilişkin niteliklerin verimliliği yükseltmektedir.
- Modern örgütlerde işleyiş ve kuralları benimsetme ile takımla çalışma becerileri kazandırma yoluyla eğitimin verimlilik arttırmaktadır.
- “Yetiştirilebilirliği” etkileyerek verimliliği etkilemektedir.

Eğitimin işgücü niteliğini yükselterek verimliliği artırdığına ilişkin yargı işgücü piyasası ve eğitim piyasasını gözleyen bireyler, eğitim görmenin sağlayacağı getirileri ve eğitim süreci sırasında katlanacağı maliyeti değerlendirmektedir. Eğitimi sürdürüme kararı almada, öncelikle mezuniyet sonrası istihdam olanakları ve ücrete ilişkin beklentiler önem kazanmaktadır. Eğitim gören öğrenciler, öğrenimin gerektirdiği koşullar nedeniyle varsa öğrenim harcı ödeme, okul giysileri, kitaplar gibi öğretim maliyeti ve barınma gibi maliyetlere katlanmaktadır. Yine zaman ve emek harcayarak fırsat maliyeti ile karşılaşmaktadırlar (Adem, 1993: 139-140). Böylece eğitimin getirilerinin daha yüksek olacağına inanarak eğitim yatırımı kararı almaktadır.

### **Eleme Denencesi**

İnsan Sermayesi Kuramı piyasanın tam rekabet koşulları altında işlediği yargısına göre şekillenmiştir. Buna göre işgücü arz ve talebinde bulunanlar birbirileri hakkında tam ve doğru bir bilgiye sahiptirler. Doğal olarak işgücü arzında bulunalar piyasa ücreti üzerinden buldukları işi en iyi ve işgücü talebinde bulunanların işe aldıkları kişiler ise en verimli işgörenler olmaktadır. 1930'lara doğru tam rekabet piyasası varsayımına ilişkin eleştiriler ve 1970'lerde ortaya atılan bilgi asimetrisi ile ilgili açıklamalar, eğitim ve işgücü verimliliğine ilişkin yeni görüşler ortaya atılmıştır Eleme Hipotezi (The Screening Hypothesis), eğitimin verimliliğe etkisine ilişkin insan sermayesi kuramının varsayım ve sonuçlarına alternatif bir açıklama getirmekte ve işgücü piyasasındaki bilgilenme sorununu açıklamaktadır (Ünal, 1996: 97). Buna göre işgücü piyasasında bilgi asimetrisi vardır. İşgücü arzında bulunanlar iş ve işverenler hakkında tam ve doğru bilgiye sahip iken işgücü talebinde bulunanlar ise işgücü arzında bulunanlar hakkında tam ve doğru bilgiye sahip değildir.

Kuramın diğer bir eleştirisi ise eğitim ve yetiştirme yatırımlarının getiri ve sonuçlarına ilişkindir. İnsan Sermayesi Kuramına göre eğitimin doğrudan etkilerinden söz ederken, Eleme Hipotezi diplomalarla sonuçlanan eğitim süreçlerinin verimliliğe dolaylı etkileri üzerinde durulmuştur. Spence (1973; Akt. Groot ve Hartog 1995)'e göre, eleme denencesinin varsayımları şöyle sıralanabilir:

- Verimlilik tamamen bireye özgüdür, bireye göre farklılaşır, eğitim verimliliği etkilemez.
- İleri düzeyde eğitim yüksek maliyetler gerektirir, ancak eğitim maliyeti verimliliği yükseltme maliyetinden düşüktür.
- Bireyler verimlilik düzeyini bilir, ancak örgütler bunu bilmez.
- Eğitimsel nitelikler bir maliyete katlanmaksızın gözlenebilirler.

Groot ve Hartog (1995; Akt. Kurul, 1999: 116)'a göre: Eğitim yatırımlarının artması üretim artışına neden olmadığı ancak eğitime yatırım yapanların bölüşümden daha fazla pay aldıkları görülmektedir. Eğitim bir eleme aracı olarak işliyorsa brüt toplumsal getirisi sıfırdır. Eğitimin kişisel getiri kapasitesi yüksek bireyler için pozitiftir. Eleme Hipotezine göre eğitim sadece işverenlere bireylerin potansiyelleri hakkında bilgi verir.

### **Kuyruk Hipotezi**

Kuyruk Hipotezi (Queue Hypothesis), Eleme Hipotezi gibi eğitim ve yetiştirme gelir ve verimlilik artışı konusundaki eleştirilerinin devamı niteliğindedir. Kuyruk Hipotezine göre verimlilik insanların değil “iş”lerin bir özelliğidir. Bu nedenle eğitim ve yetiştirme işçilerin potansiyel verimliliğini belirlemede bir etken olmamaktadır (Carnoy, 1983; Akt. Ünal, 1996: 123-124). Çünkü bu durumda, “işgücünün verimliliği” yerine “işin verimliliği”nden söz etmek mümkündür. Kuyruk Hipotezine göre eğitimin verimlilik üzerindeki etkisi “dolaylıdır”.

Kuyruk Hipotezi'ne göre, işe eleman almada ve yükseltmede, işveren tutum ve davranışının temelinde yatan, pek çok iş becerisinin aslında işte öğreniliyor olmasıdır. Bu görüşe göre, eğitim, sadece işbaşında yetiştirmeyi kolaylaştıran bazı özellikleri temsil eder ve yüksek verimlilikteki işlerin daha kısa sürede öğrenilebilmesini sağlar. İşverenler, eğitimi, kolay yetiştirilebilir işçileri seçmek için bir eleme aracı olarak kullanmaktadırlar. Bu durumda, işveren için, diploma ve benzeri belgeler, işe alınacak elemanın yetiştirilebilirliğinin ve gelecekteki verimliliğinin bir ölçütü olmaktadır. Fakat Eleme Hipotezi'nin aksine bu tür belgeler, işe alınacak elemanların verimliliğini doğrudan etkilememektedir (Ünal, 1996: 123-124).

İş talep edenler iş için kuyruğa girerler. Bireyin kuyruktaki yerini eğitim düzeyi belirler. Diploma, kuyruğun başında yer almak için bir rekabet aracı durumundadır. Eğitim düzeyi yüksek olan kişi kuyruğun başında yer alır. Carnoy'in (1983; Akt. Ünal, 1996: 124) belirttiği gibi, Kuyruk Hipotezi'nde daha fazla eğitimin, bireyleri daha “yetiştirilebilir” yaptığı ileri sürülmektedir. Bireyin kuyruktaki konumunu belirleyen nitelikler, onun kısa

sürede üretim sürecinde göstereceği performans açısından değil, işbaşında kendisine verilecek yetiştirmeler açısından önem taşır. Bireylerin iş kuyruğundaki sıralanışları, firmaya yükleyecekleri yetiştirme maliyetine göredir. Bu yüzden, işverenler, kuyruğun başında yer alanları, yani en kısa sürede yetiştirilebilir olanları işe almaya dikkat edeceklerdir. Bu sayede, işbaşında verilecek olan yetiştirmenin maliyetini en az düzeyde tutacaklardır.

Kuyruk Hipotezi'nde, bir iş hiyerarşisi söz konusudur. Kuyruğun başındakiler, düşük verimli işten yüksek verimli işe doğru yükselen piramitin tepesindedir, sondakiler ise en altındadırlar. Buna göre, kuyruğun başındaki işgören adayları, iş hiyerarşisinin üstündeki işlere denk gelecek biçimde ve sırayla, kuyruğun sonlarına doğru gidilmesi biçiminde dağıtılacaklardır. En düşük eğitim düzeyine sahip olan işgören adayları yani “daha az yetiştirilebilir olanları” en düşük verimli işlerde, en yüksek eğitim düzeyine sahip işgören adayları yani “en yetiştirilebilir olanları” ise en verimli işlerde istihdam edileceklerdir (Ünal, 1996: 123).

İşgücü piyasası ve istihdam arasındaki eğitim bağlamında yapılan analizler daha çok devletin büyük işveren durumunda olduğu planlı ekonomi olarak adlandırıldığı döneme rastlamaktadır. Planlı ekonomi sonrası serbest piyasa koşullarında eğitim ve işgücü talebi arasında nasıl bir ilişki olduğunun saptanması bu anlamda önem taşımaktadır. Çünkü yeni dönemde tüm eğitim tür ve düzeylerinde okullaşma oranında önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Oysa planlı dönemde okullaşma oranı son derece düşük düzeyde idi. Türkiye’de 1982 öncesinde toplam üniversite sayısı 19 (Durmuş ve Durmuş, 2011) iken bugün 200’e yaklaşmıştır. Yükseköğretimin kitleselleşmesi ile beraber başlayan işgücü arzı içindeki yükseköğrenimli sayısı da hızla artmıştır.

Yeni piyasa koşullarında en büyük işveren devlet yerine özel sektör olmaktadır. Özel sektörün işgücü teminin yollarından biri de iş ilanlarıdır. İşverenlerin iş ilanlarında talep ettikleri işgücünün eğitim düzeyi, türü, dil ve diğer becerilerine ilişkin nitelikler de yer almaktadır. Bu nedenle iş ilanları eğitim ve işgücü talebi arasında işverenlerin kurduğu ilişkiyi göstermesi açısından önemli göstergelerdir. Türkiye’de iş ilanları üzerine eğitim bilimleri perspektifi ile yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. İş ilanları üzerine daha çok medya tıp, turizm ve iktisat gibi farklı alanlarda yapılan araştırmalara rastlanmaktadır. Sözelimi Basım, Şeşen ve Şeşen (2008) “Personel Temin Sürecinde Gazete İlanları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma” adlı çalışmalarında Türkiye ve İngiltere’de gazete ilanları yoluyla personel temini üzerine karşılaştırmalı olarak analizi yapılmıştır. Akova, Sarıışık ve

Akbaba (2007) tarafından yapılan “ Seyahat Acentelerinde İşgören Bulma ve İşgören Seçme Yöntemlerine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada bir “işgören bulma yöntemi olarak iş ilanlarından söz edilmektedir.

Yeni piyasa koşullarına eşlik eden yükseköğretimin kitleselleşmesi, kamunun istihdamdaki payının giderek azalması ve özel sektörün payının artması ve her düzeyde eğitilmişlerin işsizliğinin artması gibi gelişmelere rağmen eğitimin işgücü talebi ile ilişkisi doğrusal olarak kurulmaya devam etmektedir. Buna karşın “piyasanın eğitime duyarlılığı” ihmal edilmektedir. Bu nedenle işgücü talebi ve eğitim ilişkisinin ekonominin daha güçlü aktörü olan ve olması istenen özel sektörün gözünden tanımlanması gerekmektedir.

### **Amaç**

Eğitimin tüm okul tür ve düzeylerinde “ekonomiye duyarlı” hale getirilmeye çalışıldığı bir zamanda eğitim ve işgücü talebi ilişkisinin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı işverenlerin iş ilanları yoluyla işgücü talebi ve eğitim ilişkisini eğitim ekonomisi kuramları çerçevesinde eleştirel bir çerçevede çözümlemektir.

### **2. YÖNTEM**

Bu araştırma içerik analizi yöntemi ile yapılan nitel bir araştırmadır. İçerik çözümlemesi; içeriğin, genellikle önceden belirlenmiş sınıflamalar çerçevesinde sistematik olarak incelenmesini sağlayan bir araştırma tekniğidir (Geray, 2004:133). İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli temalar çerçevesinde bir araya getirerek sistematik bir forma kavuşturmadır. Bu çalışmanın verilerini olarak iş ilanları oluşturmaktadır. İş ilanları eğitim ekonomisi kuramlarının eğitim ve işgücü talebi arasındaki ilişkiyi açıklayan temel iddialarından yararlanılmıştır.

Araştırmanın verilerini 7.11.2013 -27.12.2013 tarihleri arasında kariyer.net internet sitesinde bilişim, danışmanlık, elektrik, gıda, hizmet, kimya, maden, otomotiv, perakende, sağlık, taşımacılık, tekstil, iletişim, ticaret, turizm, üretim ve yapı gibi farklı sektörlerden seçilen ilanlar oluşturmaktadır. İlanlarda eğitim kriterine ilişkin tanımlamalardan hareket edilerek sınıflandırma yapılmıştır. Buna göre ilanlarda eğitim üniversite/bölüm biçiminde belirtilenler, sadece üniversite mezunu kriteri belirtilenler ve eğitim düzeyi belirtilmeyenler ya da tercih nedeni olduğu ifade edilenler şeklinde sınıflandırılmıştır. İlanların eğitim ve işgücü talebi arasındaki ilişki konusunda benzerlik gösteren ilanlar seçilmiştir. Her temaya uygun ilanlar işverenin eğitime yüklediği anlam çerçevesinde analiz edilmiştir.



### 3. BULGULAR

İş ilanlarında işgücü talebi ve eğitim arasındaki ilişkiye dair “*eğitim sermayedir, eğitim işgücünün potansiyelini gösterir, eğitim eleme içindir*” olmak üzere üç tema saptanmıştır.

#### **İş İlanlarında İşgücü Talebi ve Eğitim İlişkisi**

İlanlardan elde edilen bulgulara göre işverenler işgücü talep ederken eğitim kriteri ilgili üç farklı şekilde yer almaktadır. Birincisi eğitim doğrudan belirtilmektedir. Yani eğitim düzeyi daha çok yüksek okul/lisans/yüksek lisans/doktora olarak ve alan eğitimi konusunda "üniversitelerin endüstri mühendisliği bölümlerinden mezun" şeklinde yer almaktadır. İkincisi, eğitim sadece düzey olarak yüksek okul/lisans/yüksek lisans/doktora olarak ve çoğunlukla üniversitelerin dört yıllık eğitim veren bölümlerinden mezun olma şeklindedir. Üçüncüsü, eğitim ya belirtilmemekte ya da tercih nedeni olarak sayılmaktadır.

#### **Eğitim Sermayedir**

Bir enerji şirketi “aydınlatma fabrikasında sürekli ya da tam zamanlı çalışacak endüstri mühendisi” aramaktadır. Şirketin aradığı niteliklerin en önemlileri eğitim ile kazanılacak türdendir. Sözgelimi “üniversitelerin endüstri mühendisliği bölümünden mezun, iyi derece de İngilizce bilen, ikinci dil olarak da Almanca tercih nedenidir, tercihen 2 yıl deneyimli, ERP programını kullanabilen, raporlama ve analiz becerileri gelişmiş, veri analizi istatistik tutma yeteneğine sahip ve MS Office programlarını etkin olarak kullanabilme” eğitim ile kazanılacak nitelikler kapsamında değerlendirilebilir. Bu ilanda işe ilişkin olarak sayılan nitelikler, işverenin iş ile eğitim arasında doğrudan bir ilişki kurduğunu göstermektedir. İşverenin mühendislik gibi “teknik” bir kadroya işgücü alırken eğitimi esas kriter olarak kullandığı söylenebilir. Bu anlamda işverenin söz konusu işverenin İnsan Sermayesi Kuramının ileri sürdüğü gibi eğitim ve iş arasında doğrudan bir ilişki kurduğunu söylenebilir. Yani endüstri mühendisliği okuyan söz konusu işi yapar. Bu nedenle şirket eğitimi bir yatırım malı olarak görmektedir. Nitekim eğitim kriterini belirlerken “üniversite mezunu, yüksek lisans öğrencisi, yüksek lisans mezunu, doktora öğrencisi, doktora mezunu” şeklinde sıralamaktadır. En az lisan mezunu olmak üzere yüksek lisans ve doktora öğrencisini de kabul etmektedir. Çünkü bu yaklaşıma göre eğitim düzeyi arttıkça beklenen verim de artmaktadır.

Benzer bir şekilde "sistem ve network yöneticisi" arayan bir havayolu şirketinin iş ilanında da eğitim ve iş arasında kurulan doğrudan bir korelasyon görülmektedir. Çünkü bu

işte de yüksek alan bilgi ve becerisi gerekmektedir. Bu niteliklerin çoğu eğitim ya da yetiştirme ile elde edilebilecek niteliklerdir. Şirket "sistem ve network yöneticisi" için yaptığı iş tanımı da "bilgi sistemleri ve bilgisayar bilimleri" alanından olanların anlayabileceği şekilde tanımlanmaktadır: "IT hizmetleri için sistem yönetim desteği sağlamak; Bilgi sistemleri, çevre birimleri ve yerel alan ağlarının günlük işlemlerinden ve bakımından sorumlu olmak; İşletmenin gelişimi ve tesis çabalarını desteklemek için sistemlerin tasarımını sağlamak. Gerekli olduğunda personeli çeşitli teknolojiler hakkında eğitmek." Bu nitelikler ilanın aranan genel özellikler bölümüne yansıtılmıştır:

- Bilgi Sistemleri, Bilgisayar Bilimleri veya eşdeğer bölümlerde lisans derecesine sahip olmak.
- Genel Merkez'de mevcut sistemleri önceden hareket ederek yönetmek ve sistemlerin bakımını yapmak.
- Ağ Altyapısı, Ağ topolojisi, Routing, IP adresleme, güvenlik duvarı yönetimi, WAN/LAN bilgisine sahip olmak.
- Exchange ve İnternet Bilgi Sistemlerini dâhil etmek için Microsoft Sunucu uygulamaları yönetmek.
- Mükemmel şekilde kişiler arası, müşteri hizmetleri, analitik/sorun çözme, sorun yönetimi, sunum geliştirme, sunum ve iletişim becerilerine sahip olmak.
- Çok iyi İngilizce konuşma ve yazma seviyesine sahip olmak.
- Proje çalışmalarında detaylı raporlamaya ve dokümantasyona özen göstermek

Bazı ilanlarda eğitim ve iş arasında kurulan ilişki doğrudan ama daha geniş bir çerçevede kurulmaktadır. "Mühendislik Departmanı"nda görevlendirilmek üzere sürekli/tam zamanlı olarak çalışacak mühendis arayan enerji dağıtım şirketinin ilanında bu görülmektedir. Yukarıdaki ilanda olduğu gibi sadece endüstri ya da bilgisayar bölümlerinde değil, "makine, metalurji, kimya, endüstri mühendisliği bölümleri" gibi bölümlerden "mühendis" aranmaktadır. İlanda eğitim, dil, işe yatkınlık gibi becerilerin yanında askerlik ve ikamet yeri gibi özelliklere de yer verilmektedir:

- Üniversitelerin Makine, Metalurji, Kimya, Endüstri Mühendisliği Bölümleri'nden mezun,
- İngilizce, Almanca, Fransızca ve İtalyanca dillerinden en az birini çok iyi seviyede bilen,
- Ekip çalışmasına yatkın ve sürekli iyileştirmeyi ilke edinen,
- İletişim yeteneği güçlü, dinamik, yaratıcı ve sistematik düşünebilen,
- Askerlik görevini tamamlamış (Erkek adaylar için),
- Bartın'da ikamet eden/edebilecek çalışma arkadaşları arıyoruz.

İşverenin yaklaşımında eğitimle kazanılan nitelikler öne çıkmaktadır. Çünkü "Üniversitelerin Makine, Metalurji, Kimya, Endüstri Mühendisliği Bölümleri'nden mezun", eğitim ile kazanılan niteliklerden biri olan "İngilizce, Almanca, Fransızca ve İtalyanca dillerinden en az birini çok iyi seviyede bilme" ve işin gerektirdiği yüksek düşünsel

ve duygusal yatkınlıklar ki çoğu eğitim sürecinde kazanılan nitelikleri aramaktadır. İşverenin mühendislik gibi “teknik” bir kadroya işgücü alırken eğitimi esas kriter olarak kullandığı söylenebilir. Bu anlamda işverenin söz konusu işverenin İnsan Sermayesi Kuramının ileri sürdüğü gibi eğitim ve işgücü arasında doğrudan bir ilişki kurduğu ifade edilebilir. Yani mühendislik okuyan söz konusu işi yapar. Bununla birlikte işverenin ilana eklediği diğer bilgilerden “tecrübeli ya da tecrübesiz adaylar” ve eğitim seviyesine ilişkin olarak üniversite ve yüksek lisans yanında meslek yüksekokulu mezunlarını koymasının istenilen niteliklerin farklı şekillerde kazanılabileceğini de göstermektedir. Nitekim işveren ilanda sayılan işleri yapacak “tecrübeli” meslek yüksek okulu mezunlarını da kabul etmektedir. İşverenin mühendis yerine aynı işi yapabilen “tekniker” tercihi işverenin işgücü maliyetini düşürme kaygısı olsa da formal eğitim alanların yerine işbaşında yetiştirme/yetişme ile kazanılan "tecrübeliler" ikame edilmektedir.

### **Eğitim İşgücünün Potansiyelini Gösterir**

Eğitim ve iş arasında ilişki kurulan ilanların bazılarında eğitimsel nitelikler ve iş nitelikleri birebir örtüşmemektedir. Eğitim ve iş arasındaki doğrudan ilişkinin zayıfladığı bir şirketin satın alma mühendisi ilanında daha açık bir şekilde görülmektedir. İlanda satınalma mühendisinin yapacağı işin tanımı yapılmakta ve bu işleri yapacak kişilerin genel özellikleri sıralanmaktadır. Satınalma mühendisliği için iş tanımı şöyle yapılmaktadır:

- Tedarikçilerle olan ilişkilerin yürütülmesi ve yeni tedarikçilerin bulunması
- Tekliflerin alınması, fiyatların belirlenmesi ve sözleşmelerin yapılması süreçlerinin takip edilmesi
- Tedarikçi geliştirme ve değerlendirme çalışmalarının yapılması
- Yeni devreye alınacak projelerin satınalma ayağındaki proje yönetiminin yapılması

Satınalma mühendisliği için üniversitelerin makine, malzeme ve metalurji mühendisliği ya da yüksekokulların makine, elektrik bölümlerinden mezunları aranmaktadır. Bunların yanı sıra “MS Office programlarını çok iyi kullanabilen, Ehliyeti bulunan ve aktif olarak araç kullanan, Askerlikle ilişkisi olmayan, İngilizce bilen ve Kocaeli/Gebze veya İstanbul Anadolu yakasında ikamet etme” gibi özellikler sıralanmaktadır. Şirket ilana eklediği “Teknik satınalma ve satınalma projelerinin yönetimi konusunda en az 2-3 yıl deneyimli (otomotiv sektörü tercih nedenidir)” niteliği ile aslında eğitime ilave olarak deneyim ve belli bir “sektör”deki deneyimi aradığını ifade etmektedir.

Piyasadaki sürekli değişim eğitim ve iş arasındaki birebir eşleştirmeyi imkânsız kılmaktadır. Eğitimle kazanılan nitelikler ile piyasa işgücü talebi arasında önemli ölçüde farklar oluşmaktadır. Bu nedenle işverenin işgücü talebi eğitim ile kazanılan bilgi ve becerileri aşmaktadır. Nitekim yukarıdaki “satınalma mühendisliği” örneğinde olduğu gibi teknik satınalma ve satınalma projelerinin yönetimi mühendislik ve işletme formasyonu gerektiren bir alanın formasyonu lisans/yüksek lisan ya da meslek yüksekokulu formasyonu ile elde edilmesi zordur. İlane eklenen deneyim niteliği söz konusu eğitimin hizmet içi eğitim ya da çalışılarak kazanıldığını göstermektedir. İnsan Sermayesi Kuramının eğitim ve verimlilik arasında kurduğu doğrudan ilişki bu ilandaki talebi açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Eleme Kuramında ileri sürüldüğü gibi eğitim bireylerin işe yatkınlıklarını bulmada kullanılan bir gösterge olarak öne çıkmaktadır. İşveren söz konusu işi “üniversitelerin makine, malzeme ve metalürji mühendisliği ya da yüksekokulların makine, elektrik bölümlerinden mezunlarının daha iyi yapacağını düşünmektedir. Diğer bir deyişle işgücü talebi ile eğitim arasındaki ilişki doğrudan değil, dolaylı bir ilişkidir. Bu ilişkiyi “yurtiçinde 4, yurtdışında 3 üretim tesisi, Ar-Ge Merkezi ve toplam 1800 çalışanı ile kauçuk ve plastik bazlı teknik ürün kategorisinde dünya çapında otomotiv yan sanayi alanının öncü geliştirici tedarikçilerinden olan şirket”te daha açık bir şekilde görmek mümkündür. Şirket sürekli/tam zamanlı, meslek yüksekokulu, üniversite mezunu ve tecrübeli ya da tecrübesiz “makine tasarım sorumlusu” aramaktadır. Aranılan genel nitelikler aşağıda sıralanmıştır:

- Üniversitelerin Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun,
- CAD programlarından birini çok iyi seviyede kullanabilen,
- Talaşlı imalat ve montaj teknikleri konusunda ileri seviyede bilgi birikimi ve tecrübesi olan,
- Özel amaçlı makine, aparat ve sistemlerin tasarımı ve üretimi konusunda en az 3 yıl deneyimli,
- Hareket teknolojisi (pnömatik, motor, hidrolik) ve makine elemanları konusunda bilgi sahibi.

İlanda görüldüğü üzere “makine tasarım sorumlusu”na denk gelen bir lisans programı olmadığından “üniversitelerin teknik eğitim fakültelerinden mezun”u gibi teknik eğitimin tüm birimlerini kapsayabilecek bir cümle ile ifade edilmiştir. Fakat belirtilen “CAD programlarından birini çok iyi seviyede kullanabilen, talaşlı imalat ve montaj teknikleri konusunda ileri seviyede bilgi birikimi ve tecrübesi olan, özel amaçlı makine, aparat ve sistemlerin tasarımı ve üretimi konusunda en az 3 yıl deneyimli, hareket teknolojisi (pnömatik, motor, hidrolik) ve makine elemanları konusunda bilgi sahibi” gibi nitelikler

“deneyim” ile kazanılabilecek niteliklerdir. “İş işte öğrenilir, eğitim bireylerin yatkınlık düzeyini geliştirir”. Burada eğitim ve işgücü talebi arasındaki ilişki doğrudan bir ilişki olmaktan çıkmış daha çok dolaylı bir ilişkiye dönüşmüştür.

### **Eğitim Eleme İçindir**

Eğitim ve iş arasında olduğu varsayılan doğrudan ilişkinin kurulmadığı çok sayıda ilana rastlanmaktadır. Piyasanın hızla değişimi birçok yeni alan üretmektedir. Söz konusu alanlara ilişkin işgücü sağlanmasında fakülte/bölüm gibi eğitimi doğrudan tanımlayan ifadeler azalmaktadır. Hatta zayıf bir dolaylılık kurulmaktadır. Burada eğitim sadece bir eleme aracı olarak kullanılmaktadır. Diğer bir deyişle Kuyruk Hipotezinin iddiası gibi eğitim iş kuyruğundakileri elemek için kullanılan göstergelerden biri olmaktadır. Sözelimi satış temsilcisi arayan bir e-eğitim hizmet şirketi iş tanımını aşağıdaki gibi yapmaktadır:

- Pazarlama-satış ve iş geliştirme faaliyetlerini yürütmek,
- Satış performansının artırılmasına yönelik stratejiler geliştirmek,
- Bire bir satış konusunda yetenekli, sahip olduğu müşteri portföyünün yanında gündemdeki projeler için yeni müşterilerin kazanılması sürecinde sorumluluk alabilmek,
- Satışa dönen projelerde müşteri memnuniyeti için, işin başlangıcından bitimine kadar olan süreçlerin takip ve koordinasyonlarını yapmak,
- Gerekli raporlamaların zamanında ve doğru olarak şirket yönetimine yapılmasını sağlayacak ve müşteri ziyaretleri ve yeni müşterilerin kazanılması ile ilgili konularda verimli çalışmalar yapabilmek

İlanda göze çarpan özelliklerin başında deneyim ve deneyim ile kazanılan nitelikler öne çıkmaktadır. "Alanında en az 2 yıllık tecrübesi bulunan, planlama, organizasyon ve liderlik becerilerine sahip, MS Office uygulamalarını etkin kullanabilen, insan ilişkileri güçlü, çözüm odaklı, esnek çalışma saatlerine uyumlu, müşteri ve hedef odaklı çalışma anlayışına sahip ve ikna kabiliyeti yüksek, pazarlama tekniklerine hakim, temsil yeteneği ve iletişim becerisi yüksek, dış görünüş ve kişisel bakımına özen gösteren, yazılı ve sözlü iletişimi kuvvetli, planlama ve takip yeteneği olan, kaynakları etkin ve verimli kullanabilen ve aylık satış kotalarını doldurabilecek" gibi nitelikler sıralanmaktadır.

Koşullar arasında eğitime dair bir sınırlama yoktur. Nitekim eğitim bölümüne "ilköğretim mezunu, lise mezunu, meslek yüksekokulu öğrencisi, meslek yüksekokulu mezunu, üniversite öğrencisi, üniversite mezunu, yüksek lisans mezunu ve doktora mezunu" gibi ilkokuldan doktora kadar tüm düzeyler yazılmıştır. Fakat üniversite mezunu olanların

"tercih" edileceği belirtilmiştir. Diğer bir ifade ile işveren eğitim düzeyleri ile iş kuyruğunda olanlardan birini diğerine tercih etmektedir. Bu şekilde eleme yapmaktadır. Çünkü iş işte öğrenilmektedir. Diploma, sertifika ve benzeri eğitim göstergeleri işverenlere bireylerin işe yatkınlıkları ve potansiyelleri hakkında bilgi vermektedir.

#### 4. SONUÇ

Küreselleşme süreci ile yaygınlaşan yeni kapitalizm tüm alanlarda olduğu gibi eğitim alanını da yeniden düzenlemiştir. Yeni küresel düzenin ekonomik karakteri tüm alanların ekonomiye duyarlı hale getirmesine neden olmuştur. Bu çerçevede özellikle çevre ülkelerdeki bir dizi reform yürürlüğe girmiştir. Dünya Bankası gibi küresel aktörlerin de ortak olduğu bu reformların temel amacı ekonomiye duyarlı alanlar üretmektir. Eğitim alanında sıkça duyulan "ekonomiye duyarlı eğitim" bu arka plana dayanmaktadır. Eğitimin tarihsel olarak içsel ve dışsal amaçlar doğrultusunda şekillendiğini hatırlarsa bugün güçlü bir dışsal etken eğitimi şekillendirmektedir. Bunun sonucu olarak eğitimde olması gereken educare ve educere dengesinin educare lehine bozulduğunu görmekteyiz. Günümüzde özel sektörün önemli oranda istihdam sağladığı hatırlanırsa piyasanın işgücünün eğitim nitelikleri algısı önem kazanmaktadır.

İşgücü talebi ve eğitim ilişkisinin incelendiği bu çalışmanın bulgulara göre işverenler işgücü talep ederken eğitim kriteri ilgili üç farklı şekilde yer almaktadır. Bazı ilanlarda eğitim doğrudan belirtilmekte, bazılarında tür ve düzey ve bölümlerinden mezun olma şeklindedir. Üçüncüsü, eğitim ya belirtilmemekte ya da tercih nedeni olarak sayılmaktadır. İşverenlerin ilanlarda piyasanın eğitime yüklediği anlamın daha fazla dolaylı ve eleme amaçlı olduğu saptanmıştır. Eğitimin kitleselleşmesi her tür ve düzeyden piyasa talebinden fazla işgücü arzını doğurmuştur. Buna karşın piyasanın ve iş özelliklerinin sürekli değişmesi de eğitim ve iş arasında kurulan doğrudan ilişkiyi zayıflatmaktadır. Bu durumda işin daha çok işte öğrenildiği piyasa koşullarında "eğitimin ekonomiye duyarlı hale getirmenin" bireylerin yetkinleşmesini engellemek ve piyasanın talep ettiği işgücü niteliklerini yakalayamadığı için de vasıfsızlaştırmaktan başka bir işe yaramayacaktır.

Bu nedenle eğitim sürecinin daha fazla educere anlamında bireylerin yetkinleşmesini ve onları kendini ve dünyayı anlamasına yardım edecek donanım kavuşmasını sağlamaktır. Educare ve educere dengesinin doğru bir şekilde kurulması bireylerin eğitimi diploma ve sertifika toplama süreci olarak görmesini engelleyecek ve eğitimsel süreçleri insanın

yetkinleşmesine yardım edecektir. Mesleki beceriler ise çalışma koşullarına göre eğitim ve yetiştirmeyi içerecek şekilde belirlenmelidir.

## KAYNAKÇA

- Âdem, M (1993). Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Âdem, M. (1983). İstihdam İş ve Eğitim Planlaması. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt 16, Sayı: 1, ss.497-509.*
- Akova O., Sarıışık, Akbaba, M.A. (2007). Seyahat Acentelerinde İşgören Bulma ve İşgören Seçme Yöntemlerine Yönelik Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. Sayı: Aralık, Sayfa: 275-296*
- Basım, H. N., Şeşen, H., Şeşen, E. (2008). Personel Temin Sürecinde Gazete İlanları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:1, sayfa:34-44*
- Bass, R. V., Goog, J. M. (2004). Educare and Educere: Is a Balance Possible in the Educational System? *The Educational Forum, Volume 68, Winter, pp.161-168*
- Billington, R. (1997). Felsefeyi Yaşamak: Ahlâk Düşüncesine Giriş. İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Carnoy, M. (1989). Eğitim ve Ekonomi İlişkisi. Çev: N. Kurul, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi Cilt: 22 Sayı: 1*
- Erdem, B., Gezen T. (2014). Turizm İşletmelerine Yönelik İş İlanlarının İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 21.*
- Günay, D., Günay, A. (2011).1933’den Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, ss. 001-022*
- Geray, H. (2006). Toplumsal Araştırmalarda Nitel ve Nicel Yöntemlere Giriş. Ankara: Siyasal Kitapevi
- Groot, W., Hartog, J. (1995). Screening Models and Education. Ed: Martin Corny. International Encyclopedia of Economics of Education. Oxford: Pergamon Press.  
[http://www.csus.edu/indiv/l/langd/Groot\\_Hartog.pdf](http://www.csus.edu/indiv/l/langd/Groot_Hartog.pdf) 19/07/2014
- Hesapçıoğlu, M. (1994). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Politikası. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Kurul, N. (1999). Eğitim Yatırımlarının Getirileri ve Eğitim Kaynak Dağılımı *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 32 Sayı: 1*
- Kurul, N.(1994). Eğitim Planlaması: Kavram, İlkeler Ve Yaklaşımlar *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 27 Sayı: 2*
- Savaş, F. V. (1986). Kalkınma Ekonomisi. İstanbul: Beta Yayınları
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Q.J. Econ. 87: 355-374*
- Ünal, L.I. (1996). Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi. Ankara: Torun Matbaası
- Ünal, L. I. (2005) ‘İktisat İdeolojisi’nin Yeniden Üretim Süreci Olarak Eğitim. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi. Sayı: 57, Cilt: 16, s.35-50.*
- Woodhall M. (1979). “Education, Work and Employment in Developing Countries – A Synthesis of Recent Research”, *Education, Work and Employment. International Development Research Center Manuscript Reports, Ottawa, IDRC.*