

**VASIFLI ÇALIŞANLARIN İSTİHDAM ESNASINDA
ÇEVRESİNDEN VE İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN
ÖLÇÜLMESİ : YALOVA ÖRNEĞİ**

Yrd. Doç.Dr. Orhan KOÇAK

Yalova Üniversitesi, İİBF Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü,

Didem USTA

Yalova Üniversitesi, İİBF Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü,

Özet

Günümüzde çalışma hayatının en büyük sorunlarından birisi iş memnuniyetsizliği ve beraberinde getirdiği eksik istihdam sorunudur. Vasıflı bireylerin atıl kalması, bu bireylerin tam kapasite ile istihdam edilmeleri halinde sağlayacakları verimliliğin yüksek olacağı varsayıldığında ülke açısından daha büyük bir kayıptır. Bu nedenle vasıflı kişilerin istihdam esnasındaki beklentilerine etki eden faktörlerin belirlenmesi ve ölçülmesi son derece önemlidir.

Bu çalışma vasıflı kişilerin istihdamları esnasındaki beklentilerini incelenmek amacı ile yapılmıştır. Bu doğrultuda istihdam edilen vasıflı personelin beklenti düzeylerinin ölçülmesi ve emek hareketliliklerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Vasıflı Çalışan, Bilgi İşçisi, Beyaz Yakalı Çalışan, İstihdam*

The Measurement of the Expectations of the Qualified Workers from Workplace and Social Environment during Employment: A Survey from Yalova

Abstract

Today, one of the most important problems in the labor market is that job dissatisfaction causes underemployment problem in

economy. If it is supposed that underemployed or unemployed qualified people are going to be in employment, economy will be more productive. Otherwise nations will not develop. Therefore, it is important to measure and determine which factors effect qualified people's expectations during their employment.

This study has been done to examine the expectations of qualified people during their employment period. In this respect, it has been aimed to measure the expectation level at which qualified people employed and to determine their labor volatility.

Key Words : *Qualified Employee, Knowledge Worker, White-collar Employee, Employment*

Giriş

Çalışmanın kavramsal çerçeve kısmında vasıflı kişi tanımından, vasıflı kişi ihtiyacının doğuşundan, tarihsel gelişiminden ve genel olarak vasıflı kişilerin istihdamı esnasındaki beklentilerinden (sosyal statü beklentisi, sahip oldukları mevcut ücret, toplumla olan ilişkiler) bahsedilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise vasıflıların vasıf kaybetme korkusu yaşama durumu, işlerini kaybetmeleri durumunda yeni bir iş bulma inancı taşıma düzeyleri, çalışılan pozisyondan memnuniyet derecesi ve son olarak işini kaybetme korkusu yaşayan vasıflı çalışanların hangi nedenler ile işini kaybetme korkusu yaşadığı ele alınmıştır.

Vasıflı kişilerin istihdam öncesindeki beklentilerinin ölçülmesi amacıyla Yalova ilinde inşaat, eğitim, tekstil, kimya, gıda ve sağlık sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların vasıflı çalışanları arasında, 2010 yılı şubat ve mayıs ayları arasında toplam 109 çalışan ile anket uygulaması yapılmıştır. Bu anket sonuçları SPSS programında değerlendirilmiş ve yorumları anket uygulaması başlığı altında incelenmiştir.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1.Vasıflı Kişi Tanımı

Vasıflı işçi kavramının temelleri 1959 yılında "Bilgi İşçisi" kavramını kullanan P.Drucker tarafından atılmıştır. Drucker'a göre bilgi

işçisi, sorumluluk sahibi, sürekli kendini geliştiren, maliyetten ziyade organi-zasyonun tüm fonksiyonlarına değer katan bir varlıktır(Drucker, 1999, 6). Aynı yıllarda Fritz Machlup da bilgi işçilerinin yeni kapitalistler olduğunu belirterek bilgi işçisi terimini kullanmıştır. Daha sonra 1991'de Robert Reich, sembolik olarak "parmakları farede (bilgisayar Mouse'u) düşünceleri uzayda olan işçi, bilgi işçisidir" tanımını yapmıştır(Canbey, 2004).

Drucker tarafından kullanılan "Bilgi İşçisi" kavramının kullanımı ile birlikte birçok kaynakta da "Vasıflı İşçi" terimi kullanılmaktadır. İktisat terimleri sözlüğüne göre, yüksek düzeyde eğitim ve beceriye sahip, belirli bir konuda uzmanlaşmış ve yüksek ücretle çalışan işçiye(BTST, 2010); Türk Dil Kurumuna göre, istenilen nitelikleri taşıyan, iyi yetişmiş işçiye vasıflı işçi denir(TDK, 2010). Tekin & Çiçek ise çalışmalarında, yeni gelişen teknolojilerle birlikte bilgiyi kullanan ve yöneten kişileri vasıflı kişi olarak tanımlamışlardır(Tekin & Çiçek, 2006, 1). Genel olarak, üretim sürecinde bedensel gücüyle çalışmayıp düşünsel etkinlikte bulunan, maaş veya ücret karşılığında çalışan ve düşünsel etkinliği ile örgütüne katma değer sağlayan kişiye vasıflı kişi (vasıflı çalışan) denilir. Eğitimli insanların piyasalara çıktıklarında gerekli vasıfları ve bilgiyi genellikle karşılayamadıkları görülmektedir(Zanaty, 2007, 46). Bu anlamda, vasıflıların eğitimli olmalarının yanında belli bir piyasa tecrübesine sahip olmaları da hem işverenler hem de belli eğitim kurumları tarafından önemsenmektedir.

Bugünün bilgi toplumunun en önemli temel taşı, bilgiyi üreten ve onu yenilikçi ürün ve hizmet üretimi süreçlerinde kullanan yüksek becerili çalışanlardır(Kersyete, 2007). Bilgi toplumunda bu tarz çalışanlar için vasıflı çalışan yerine "bilgi işçisi" kavramı kullanılmaktadır. (Bu iki kavram birbirinin yerine kullanılabilir.) Bilgi işçisi kavramı, ilk kez uçak bileti satan veya otomobil kiralayan ofislerde çalışan ve bilgisayar ağı ile hizmet veren, yani işlerinde enformasyon teknolojisi kullananlar için kullanılmıştır(Canbey Özgüler, 28.05.2010). Bu kavram, zaman içinde, tüm beyin gücü ile çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Örneğin günümüzde planlama, tasarım, araştırma, analiz, organizasyon, planlama, depolama, dağıtım, pazarlama gibi işlerin herhangi birinde çalışanlar da bilgi işçisi olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle, bilginin aktarılmasına ve alınıp satılmasına herhangi bir şekilde katkıda bulunan veya bilgiyi kendi işinde yüksek katma değer elde edilecek biçimde kullanan kişiler bilgi işçisi olarak adlandırılmaktadır. Bilgi işçisi olan kişiler genelde bilgi üreticileri, bilgi

taşıyıcıları, bilgi işlemcileri ve alt yapı personeli olarak sınıflandırılmaktadır(Bozkurt, 2000, 134).

Sayıları gün geçtikçe artan vasıflı çalışanları geleneksel çalışanlarla karşılaştırdığımızda; daha bağımsız, daha üretken oldukları görülmektedir. Eğitim düzeyleri yüksek, vasıflı ve uzman kişilerdir. Bu nedenle de ikame edilmesi son derece güç, rutin işlerden hoşlanmayan, değişime, belirsizliğe, esnek örgütlenmeye açık: yeni ve farklı bir çalışan profili sergilemektedirler.

Vasıflı ihtiyacının Endüstri Devrimi ile birlikte ortaya çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır. Endüstri Devriminden sonra kitle üretiminin başlamasıyla iktisadi olanaklarını kaybeden küçük zanaat hayatının usta ve kalfaları, yeni ortaya çıkan fabrika sanayinin vasıflı işçileri haline gelmişlerdir(Ekin, 1994; 3). Endüstri devriminden günümüze kadar vasıflı ihtiyacı artarak devam etmekle beraber, günümüzde mevcut vasıfların da yeniden güncellenmesi web ortamı, uzman networklara ve yenilikçi aktivitelere katılım ve eğitim fırsatlarının değerlendirilmesi gibi var olan formel ve enformel eğitim kanallarının kullanımı yoluyla tercih edilmektedir(Diamond, 2009, 24).

1.2.Giderek Artan Vasıflı Kişi Talebi

Küreselleşme ile birlikte, üretimde vasıflı işçiye duyulan ihtiyacın artışı ve bilgisayar ile otomasyon teknolojilerinin yaygınlaşması yani; yeni üretim biçimi, kalite standartları ve kullanılan teknolojiler beden gücüne dayalı vasıfsız/yarı vasıflı işgücünü önemli ölçüde devre dışı bırakmıştır. Özellikle yeni teknolojiler üretim süreçlerine sunulduğu zaman, yüksek becerililere talep artarken düşük becerililere azalmaktadır(OECD, 2002, 14). Bu gün artık her türlü işgücünün belirli düzeylerde bilgiye sahip olması gerekmektedir. Eğitimi olmayan ya da bilgi ve becerilerini eğitim süreçleri aracılığıyla geliştirmeyen işçiler istihdamdan dışlanmaktadır Şen, 2006;129). Yüksek vasıflılara artan ihtiyacı karşılamak amacıyla, gelişmiş olan ülkeler 1960'lerden itibaren gelişmekte olan ülke insanlarına cazip teklifler sunarak adeta "beyin göçü" yolu ile ihtiyaçlarını giderebilmişlerdir(Barrere & Others, 2004, 8). "Beyin göçü" son küresel mali kriz ile az da olsa tersine işlemiştir. Krizden etkilenen ülkelerdeki vasıflı çalışanların bir kısmı ise gelişmekte olan kendi ülkelerine dönüş yapmayı tercih etmişlerdir(Cerna, 2010).

İstihdam sanayi sektöründen hızla hizmet sektörüne kayarken, üretim sürecine katılan işgücünün niteliği de yeni teknolojilere bağlı olarak hızla değişmektedir. Bu gelişmelere paralel olarak günümüzde

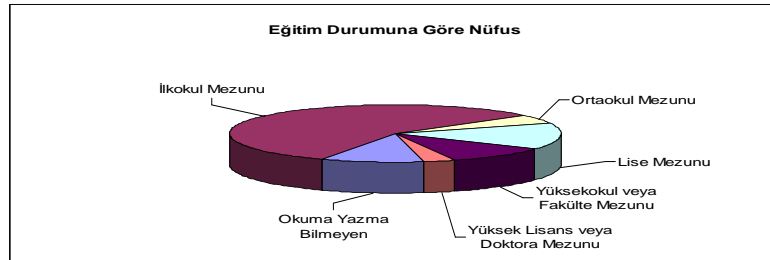
hizmet sektörünün önemi artmakta, anlam ve kapsam değişmekte ve zenginleşmektedir. Türkiye’de işgücünün %69’u ilkokul mezunu olması, eğitilmiş topluma ve dolayısıyla işgücüne olan ihtiyacı göstermektedir(Koçak, 2009). Mevcut işgücünün ülkemiz rekabet yapısına gereken desteği sağlaması için öncelikle eğitim seviyesinin artırılması ve beraberinde değişen meslek ve sektör yapıları nedeniyle yeni mesleklere ve teknolojilere yönlendirilmesi gerekmektedir. Yeni teknolojiler belirli bir vasıf düzeyi gerektirirken üst düzeyde vasıflı olmayı klasik anlamdakine göre düşürmekte; ayrıca yeni tür vasıflı işgücüne gereksinim ortaya çıkmaktadır(Tokol, 2008; 110-116). Vasıflı işgücü ile birlikte, mesleki bilgi ve beceriye sahip olmanın yanında yönetim becerileri de (soft skills) olan orta ve yüksek kademe yönetici olabilecek insanlara duyulan ihtiyacı da artmaktadır(Loewen & others, 2005, p.83).

Ayrıca yaşanan yoğun rekabet koşullarında öne çıkmak isteyen şirketler bunu ancak zeki, çok iyi eğitim görmüş, çok yönlü teknoloji bilgisine sahip, küresel düşünen, zihinsel esnekliği olan elemanlarla gerçekleştirebileceklerini düşünmektedirler. Yüksek becerilere olan talebin mevcut artış ivmesinin üstünde gerçekleşmesi beklenmektedir. Ancak bu ivme önceki yapısından farklı olarak, değişime uğrayacak; endüstri ve teknolojik gelişimin yapısı da aynı şekilde orta ve yüksek vasıflıların lehine olurken, düşük vasıflılara talep azalacaktır(Cedefop, 2010).

1.3. Türkiye’de Rakamlarla Vasıflılar

Ülkemiz nüfusunu eğitim durumuna göre incelediğimizde maalesef büyük bir kısmının eğitimsiz olduğu görülmektedir. Aşağıdaki pasta grafikte ülkemizde nüfusun yarısından fazlasının ilkokul mezunu olduğu ve okuma yazma bilmeyenlerin sayısının yüksekokul veya fakülte mezunlarından daha fazla olduğu görülmektedir.

Grafik 1 – Eğitim Durumuna Göre Nüfus



Kaynak: TÜİK Demografik Nüfus İstatistikleri
http://www.tuik.gov.tr/AltKategori.do?ust_id=11

Eğitim durumuna göre istihdam edilenlerin durumuna baktığımızda ise yine en fazla istihdam edilenlerin ilkokul mezun olduğu görülmektedir. Bu durum çalışabilir nüfusun yarısından fazlasının ilkokul mezunu olmasının doğal sonucudur.

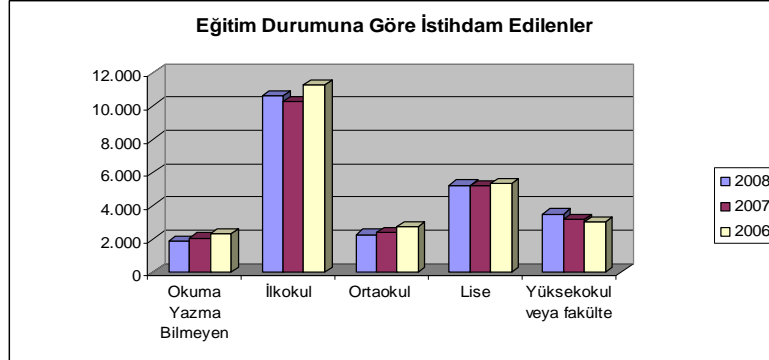
Tablo 1 – Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşgücü Durumu

Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşgücü Durumu					
	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlkokul Mezunu	Ortaokul Mezunu	Lise Mezunu	Üniversite Mezunu
2008	2.135	10.643	2.278	5.246	3.503
2007	2.076	10.269	2.379	5.196	3.195
2006	2.331	11.271	2.755	5.352	3.067
2005	2.393	11.400	2.736	5.208	2.827
2004	2.427	11.844	2.619	4.842	2.558
2003	2.278	11.643	2.545	4.552	2.624
2002	2.450	12.025	2.488	4.449	2.406
2001	2.752	12.185	2.289	4.150	2.114
2000	2.735	12.062	2.254	3.990	2.037

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri
<http://www.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

Aşağıdaki grafikte ise eğitilmiş nüfusun giderek arttığı daha net biçimde görülmektedir. Yıllar itibariyle lise ve yüksekokul veya fakülte mezunlarının sayısı artarken, okuma yazma bilmeyenlerin sayısında ise azalış görülmektedir.

Grafik 2 – Eğitim Durumuna Göre İstihdam Edilenler

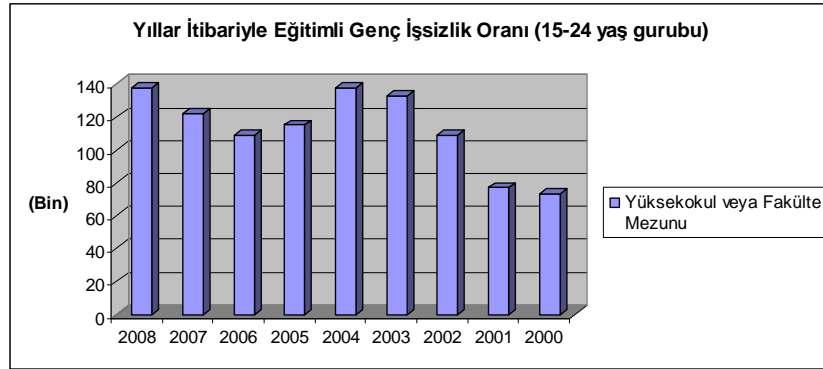


Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri
<http://www.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

İstihdam edilen eğitilmiş nüfusun yanında istihdama katılamayan vasıflı işgücünden de bahsetmekte yarar vardır. Türkiye’de yapısal işsizliğin en büyük nedeni genç işsizlik oranının yüksek olmasıdır.

Genç işsizlik oranının yüksek olmasının nedenlerinden biri de vasıflı kişilerin okul hayatından iş hayatına geçişte zorlanmalarıdır. Bu durum Türkiye'deki eğitim istihdam ilişkisinin zayıflığının göstergesidir.

Grafik 3 – Yıllar İtibariyle Eğitimli Genç İşsizlik Oranı (15-24 yaş gurubu)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri
<http://www.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

Yukarıdaki grafikte vasıflı kişilerin yıllara göre işsizlik oranları gösterilmektedir. Özellikle kriz dönemlerinde işsizlik oranının arttığı ve 2005, 2006 ve 2007 yıllarında azalış gösterse de genel itibariyle eğitimli genç işsizlik oranının yüksek olduğu görülmektedir.

2. Vasıflı Kişilerin İstihdam Esnasındaki Beklentileri ve Etkileyen Faktörler

Vasıflı kişilerin istihdam esnasındaki beklentileri ile bu beklentileri etkileyen faktörler birbirleriyle ilişkili olan kavramlardır. Ücret, sosyal statü, toplumsal saygınlık vb. olgular bir çalışanın beklentisi olabileceği gibi, sahip olduğu mevcut ücret, sahip olduğu statü vb. durumlar da yeni gelişecek beklentilerini etkileyen faktörler olabilmektedir.

2.1. İstihdam Esnasındaki Beklentileri

2.1.1. Sosyal Statü Beklentisi

Toplumunu oluşturan bireylerin, o toplum içindeki konumunu belirleyen meslek, kültür yapısı, eğitim düzeyi ve gelir durumunun tek tek ve toplu halde oluşturduğu ölçüde sosyal statü denmektedir.

Özellikle vasıflı bireylerin sosyal statü beklentisinin olduğu görülmektedir. Bu nedenle bireyler kariyerlerini iyi yönetmek ve kariyer olanaklarının açık olduğu firmalarda çalışmak istemektedirler.

Şengönül tarafından doktorlar, inşaat mühendisleri, avukatlar ve öğretmenler arasında yapılan bir araştırmaya göre vasıflı kişilerin üniversite öğrenimi sonucu edindikleri mesleki bilgileri ve yetenekleri yoluyla kapitalist toplum koşullarında üretim araçlarına sahip olamamakta ve bu nedenle sosyal sınıf (sosyal statü) değiştirmeye yol açan dikey sosyal hareketlilik yapamamaktadır. Fakat anne-baba ya da köken aile yaşamı ile karşılaştırıldığında doktorların, inşaat mühendislerinin, avukatların ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun gelir düzeyi ve yaşam biçimi görece olarak gelişmektedir. Meslek, gelir düzeyi ve yaşam biçimi ölçütlerine göre denekler dikey sosyal hareketlilik yapmaktadır(Şengönül, 2997; 204).

Kapitalist sistemin getirdiği “*sürekli tüket*” felsefesi vasıflı kişilerin gelir düzeyi ve yaşam biçimi ölçütlerinin anne-baba ve köken aileye göre daha iyi durumda olmasına karşı daha fazla sosyal imkân, daha fazla sosyal statü isteğinde olmalarına neden olmakta bu da vasıflı çalışanların iş tatminlerinin yükseltilmesini zorlaştırmaktadır.

2.1.2. Ücret Beklentisi

İnsan kaynağının verimli bir şekilde kullanımı rasyonel bir ücret yapısını gerektirir. Rasyonel bir ücret yapısı ise işin gerektirdiği potansiyel nitelikler ve fizyolojik yüklemelerin düzeyini yansıtan bir ücret kümesi ile mümkündür. Bu faktörler açısından rasyonel bir ücret yapısının kendiliğinden oluşabilmesi ancak tam rekabete dayalı ideal bir iş piyasasında mümkündür. Ancak uygulamada eksik rekabet şartlarında çarpık bir ücret yapısı ortaya çıkmaktadır(Akyıldız, 2000; 1). Bir ekonomide sadece iyi eğitilmiş vasıflıların fazlalığı hem ücret politikası hem de istihdam yönüyle anlamlı olmayabilir. Bir diğer ifadeyle, ekonomide yüksek beceri gerektiren istihdam imkânları sunulmadığı sürece, vasıflıların hem ücretleri düşme eğilimine girecek hem de vasıflı işsizliğinden bahsetmek mümkün olacaktır(Cardoso, 2004, 60).

Ortaya çıkan bu çarpık ücret yapısı da kuşkusuz vasıflı işgücü piyasasını da derinden etkilemektedir. Ücretlerinin hak ettiklerinin altında bir ücret aldığını düşünen kişilerin performansında düşüşlerin yaşanması ve başka bir iş arama eğilimine girmeleri muhtemeldir(Green, 2002). Bu nedenle işletmelerin “*eşit işe eşit ücret*” prensibini

benimsemeleri, ücret belirlerken piyasa şartlarını ve çalışanın performansını dikkate alması gerekmektedir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki ücretin birey için anlamı yalnızca aldığı para da değildir. Birey ücrete paradan başka anlamlarda yüklediğinden ücret kendisi için çok önemlidir(Eronat, 2004; 17). Kişilerin ücret beklentileri ekonomik amaçlardan daha çok toplum içinde kendilerine sosyal bir kimlik edinme açısından önemlidir. Günümüzde bireyler emeklerinin karşılığında aldıkları ücretin sosyal yaşamda kendilerine bir statü sağladığına inanmaktadır. Bu nedenle ücret düzeyinin hem ekonomik açıdan hem de sosyal statü açısından vasıflı kişilerin istihdam sürecini etkilediği yadsınamayacak bir durumdur.

2.1.3. Toplumla Olan İlişkiler

İnsan toplum içerisinde doğup, büyüyen bir canlıdır. İnsanın hayatını devam ettirmesi için gerekli olan unsurlardan biri de sosyal ilişkilerdir. Kişiler kurdukları sosyal ilişkilerle toplumda kendilerini kabul ettirirler. Bu nedenle insanların alışkanlıkları, davranışları ve hatta kişilikleri toplumdan yani sosyal ilişki kurduğu kişilerden etkilenmektedirler. Zamanla var olduğu toplum içinde ya aidiyet ya da uzaklaşma duyguları oluşmaktadır. Aidiyet duygusunda hareketlilik olmamasıyla birlikte, diğerinde ise farklı bölgelere, mesleklere veya işyerlerine gitme ihtimali olacaktır. Bu anlamda, vasıflıların hareketliliği beraberinde sahip oldukları becerileri ve bilgiyi yeni var oldukları çevreye yaymalarını sağlayacaktır(OECD, 2008, 2).

Bu durumda kişilerin iş beklentilerinin, iş memnuniyetlerinin, performanslarının vb. kurduğu sosyal ilişkilerden ve toplumsal baskılardan etkilendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Toplumsal baskıya maruz kalan bireyler kendini değersiz hissetme, kendine güven ve saygının azalması ya da kaybı, endişe, depresyon, somatik rahatsızlıklar, diğer insanlara karşı düşmanca tutumlar ve paranoya psikolojik rahatsızlıklar, uzun süre iş bulamama nedeni ile yaşanan finansal sıkıntılara maruz kalırlar. Ayrıca, finansal sıkıntılardan dolayı hobilerinin ve sosyal hayatın terki, işsiz damgası nedeni ile sosyal hayattan çekinme gibi etkilerle karşı karşıya kalabilmektedir(Kurt; 358–366).

2.2. Beklentilerini Etkileyen Faktörler

Vasıflı çalışanların beklentilerini etkileyen faktörler çeşitlidir ve kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilir. Eğitim düzeyleri, kültürel özellikleri, mevcut ücret seviyeleri, sosyal statüleri ve toplumla olan

ilişkileri vb. durumlar beklentilerini direk ya da doğrudan etkileyebilecek olan faktörlerdir.

Sosyal statü, vasıflı kişilerin istihdam esnasındaki beklentilerini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Toplumda kendini kabul ettirme, saygınlığını arttırma gibi hususları önemseyen bireyler çalıştığı firmaların bu beklentilerini karşılama ummakta, karşılanmadığını hissettiği zaman ise bu durum kişilerin işte kalma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

Toplumla olan ilişkiler de çalışanların beklentilerini etkilemektedir. Örneğin, gelir düzeyi yüksek olan bir çevrede yaşayan bireyin ücret beklentisinin yüksek olmasına benzer bir şekilde, yaşadığı çevrede kendini topluma kabul ettirmiş kişilerin bulunduğu bir bireyin ise sosyal statü beklentisinin yüksek olması olasılığı fazladır.

3.Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, vasıflı kişilerin istihdam esnasındaki beklentilerini belirlemek ve işlerini kaybetme kaygısı yaşama düzeylerini ölçerek nedenlerini araştırmaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Vasıflı çalışanların istihdam esnasında çevresinden ve işyerinden beklentilerinin ölçülmesi beklentilerinin karşılanma düzeyleri düşükçe verimliliklerinin de düşeceği öngörüldüğünde oldukça önemlidir. Bu çalışma ile vasıflı kişilerin beklentilerinin ortaya koyularak eksik istihdam sorunlarının da azalabileceği düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmamızda ikili yanıt sistemini göre düzenlenmiş olan anket uygulanmış ve katılımcılara 26 soru yöneltilmiştir. Bu sorulardan 6 tanesi demografik özellikleri belirlemeye yönelik, 5 tanesi istihdam öncesindeki beklentilerini, 10 tanesi ise istihdam esnasındaki beklentilerini belirlemeye yöneliktir. Geriye kalan 5 adet soru ise işlerini kaybetme kaygısı yaşama düzeylerini ve kaybetme kaygısı yaşıyorlarsa nedenlerini bulmaya yöneliktir.

3.4. Araştırmanın Ölçme Aracı

Anketler SPSS 17 programından yararlanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin aktarılmasında çapraz tablolar kullanılmıştır. Araştırmada Yalova'da sınırlı sayıda vasıflı çalışanlara ulaşılabildiği için, beklenen verilere ulaşılamamıştır. O nedenle sadece çapraz tablolar ile yetinilmiş olup Ki-kare testi uygulanmamıştır.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmamızın evreni vasıflı çalışanlardır. Araştırmamızın örneklemi ise Yalova ilinde inşaat, eğitim, tekstil, kimya, gıda ve sağlık sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların orta ve üst düzey vasıflı çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmaya 65'i erkek 44'ü kadın olmak üzere toplamda 109 kişi katılmıştır.

3.6. Araştırmanın Uygulandığı Zaman Aralığı

Bu araştırma kullanılan anket, çalışanlara 2010 yılının Şubat ve Mayıs ayları arasında uygulanmıştır.

3.1. Araştırmanın Hipotezi

Çalışmanın hipotezi, toplumda var olan vasıflı çalışanların, istihdam süreçleri esnasında sahip oldukları sosyal statü, mevcut ücret seviyeleri ve toplumsal saygınlık durumlarının istihdam yaklaşımlarını etkilediği ve bu faktörler nedeniyle işlerini ve vasıf seviyelerini kaybetme korkusu yaşayabilecekleri üzerine kurulmuştur.

4. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

4.1. Vasıflarını Kaybetme Korkusu Yaşama ile Kurs ve Seminerlere Katılma Düzeyinin İlişkilendirilmesi

Tablo 2'de Vasıflı bireylerin vasıflarını kaybetme korkusu yaşayıp yaşamama ile vasıflarını kaybetmemek için kurs ve seminerlere katılma durumu çapraz tablo yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda vasıflı çalışanların %43 gibi büyük bir bölümünün vasıflarını kaybetme korkusu yaşadığı görülmektedir. Yine aynı tabloda Vasıflı kişilerin belirli bir eğitim düzeyinin üzerinde kişiler olmasına rağmen %64,5 gibi büyük bir oranının vasıflarını kaybetmemek ya da yeni vasıflar kazanabilmek için kurs ve seminerlere katıldığı görülmektedir.

Tablo - 2 Vasıflarını Kaybetme Korkusu Yaşama ile Kurs ve Seminerlere Katılma Düzeyinin İlişkilendirilmesi

			Vasıflarını kaybetmemek ya da güçlendirmek için seminer ve kurslara katılıyor musunuz?		Toplam
			Evet	Hayır	
Vasıflarını kaybetme korkusu yaşıyor musunuz?	Evet	Kişi Sayısı	31	15	46
		% Vasıflarını kaybetme korkusu yaşayanlar içindeki oran	67,4%	32,6%	100,0%
		% Toplam Evet/Hayır içindeki oran	44,9%	39,5%	43,0%
	Hayır	% Tüm Katılımcılar içinde	29,0%	14,0%	43,0%
		Kişi Sayısı	38	23	61
		% Vasıflarını kaybetme korkusu yaşamayanlar içindeki oran	62,3%	37,7%	100,0%
Toplam	% Toplam Evet/Hayır içindeki oran	55,1%	60,5%	57,0%	
	% Tüm Katılımcılar içinde	35,5%	21,5%	57,0%	
	Kişi Sayısı	69	38	107	
	% Toplam	64,5%	35,5%	100,0%	

Bu her iki durum da günümüz bilgi toplumunun bir sonucudur. Bilgi çağı, bilginin üretim için temel kaynak olduğu, bilgi üretimi ve iletiminin yaygınlaştığı, bilgi üretimi ve dağıtımında çalışanların çoğunlukta olduğu, sürekli öğrenme ve bilgilenme yoluyla değişme ve gelişmenin kaçınılmaz hale geldiği yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenme dönemini işaret etmektedir(Öğüt, 2003, 5; Aktaran Balay, 2004; 66). Bu nedenle vasıflı çalışanlar anket sonuçlarında da görüldüğü gibi vasıflarını güncel tutmaya ve geliştirmeye çok önem vermektedirler.

Vasıflı çalışanların vasıflarını kaybetme kaygısı yaşamaları ve olarak kurs ve seminerlere katılma düzeylerinin yüksek oluşu bu kişilerin sosyal statü beklentilerinin ne denli önemli olduğunun göstergesidir. Bu bireyler mevcut işleri ile toplumda kendini kabul ettirmiş ve toplum tarafından saygınlık kazanmış kişilerdir. Bunun sonucu olarak işlerini kaybetme kaygısı yaşamakta ve vasıflarını geliştirme ihtiyacı duymaktadırlar.

4.2. Eğitim Düzeyi ile Pozisyon Memnuniyetinin İlişkilendirilmesi

Tablo 3'te ise vasıflı kişilerin eğitim düzeyine göre pozisyon memnuniyetleri görülmektedir. Toplamda bakıldığında vasıflı kişilerin %52,8'inin kapasitesine uygun bir pozisyonda çalışmadığını düşünüldüğü görülmektedir.

Tablo 3 - Eğitim Düzeyi ile Pozisyon Memnuniyetinin İlişkilendirilmesi

		Kapasitenize ve vasıflarınıza uygun bir pozisyonda çalıştığımıza inanıyor musunuz?			
			Evet	Hayır	Toplam
Eğitim düzeyiniz nedir?	Yüksek Lisans	Kişi Sayısı	8	11	19
		% Yüksek Lisans Mez. İçindeki Oran	42,1%	57,9%	100,0%
		% Toplam Evet / Hayır cevabı içindeki oran	16,0%	19,6%	17,9%
		% Tüm Katılımcılar İçinde	7,5%	10,4%	17,9%
	Lisans	Kişi Sayısı	33	27	60
		% Lisans Mez. İçindeki Oran	55,0%	45,0%	100,0%
		% Toplam Evet / Hayır cevabı içindeki oran	66,0%	48,2%	56,6%
		% Tüm Katılımcılar İçinde	31,1%	25,5%	56,6%
	Ön Lisans	Kişi Sayısı	7	13	20
		% Ön Lisans Mez. İçindeki Oran	35,0%	65,0%	100,0%
		% Toplam Evet / Hayır cevabı içindeki oran	14,0%	23,2%	18,9%
		% Tüm Katılımcılar İçinde	6,6%	12,3%	18,9%
	Diğer	Kişi Sayısı	2	5	7
		% Diğer eğitim düzeyindekiler İçindeki oran	28,6%	71,4%	100,0%
		% Toplam Evet / Hayır cevabı içindeki oran	4,0%	8,9%	6,6%
		% Tüm Katılımcılar İçinde	1,9%	4,7%	6,6%
Toplam	Kişi Sayısı	50	56	106	
	% Tüm Katılımcılar İçinde	47,2%	52,8%	100,0%	

Bu durum ülkemizde istihdam yaratamama sorununun göstergesidir. vasıflarına uygun pozisyonda iş imkânı bulamayan vasıflı çalışanlar vasıflarının altında pozisyonlarda çalışmak zorunda kalmakta bu da eksik istihdama yol açmaktadır. Eksik istihdam ise ekonomide refah kaybına, üretilebilecek mal ve hizmet miktarının erişileceği üst sınırın altında olmasına, dolayısıyla milli gelir düzeyinin olması gereken düzeyin altında olmasına neden olmaktadır(Dinler; 2005; 448).

Ayrıca bu sonuç, sosyal statü beklentisi başlığı altında bahsettiğimiz kariyerlerini iyi yönetmek istemelerinin ve kariyer olanaklarının açık olduğu firmalarda çalışma eğilimi göstermelerinin doğal sonucudur. Bireyler, daima imkânları daha iyi işlerde çalışma isteği duymaları ve mevcut ücret düzeyleri başlığı altında bahsettiğimiz gibi hak ettiği

ücretin altında çalışmak zorunda kalmalarından dolayı da kapasitesine uygun bir pozisyonda çalışmadıklarını düşünmektedirler.

4.3.İş Bulma Sıkıntısı Yaşayıp Yaşamama İle Yeni Bir İş Bulma İncancının İlişkilendirilmesi

Aşağıdaki tabloda iş bulma sıkıntısı yaşama durumu yaşayıp yaşamama ile çalışanların işlerini kaybetmeleri takdirde yeni bir işi rahatlıkla bulabilme inancı çapraz tablo yapılmıştır. Vasıflı çalışanların %49,5'inin iş bulma sıkıntısı yaşadığı görülmektedir. Bu oldukça yüksek olan oran ülkemizdeki işsizliğin de boyutunu göstermektedir. Kişiler vasıflı olsalar dahi iş bulma sıkıntısı yaşamaktadır. Bu durum eğitim sistemimizin bireyleri aktif işgücü piyasalarına hazırlayamadığının göstergesidir. Özellikle okuldan çalışma hayatına geçişte bireyler uzun süre işsiz kalmakta ya da eksik istihdamda, düşük ücret düzeyinde çalışmaya razı olmaktadır(Gündoğan, 2010; 122).

Tablo 4 - İş bulma Sıkıntısı Yaşayıp Yaşamama İle Yeni Bir İş Bulma İncancının İlişkilendirilmesi

		İşinizi kaybettiğiniz takdirde beklentilerinizi karşılayabilecek yeni bir işi rahatlıkla bulabileceğinize inanyor musunuz?			
			Evet	Hayır	Toplam
Vasıflı çalışan olarak iş bulma sıkıntısı yaşadınız mı?	Evet	Kişi Sayısı	24	29	53
		% İş Bulma Sıkıntısı Yaşayanlar İçindeki oran	45,3%	54,7%	100,0%
		% Toplam Evet/Hayır içindeki oran	34,8%	76,3%	49,5%
	% Tüm Katılımcılar içinde		22,4%	27,1%	49,5%
	Hayır	Kişi Sayısı	45	9	54
		% İş bulma Sıkıntısı Yaşamayanlar İçindeki Oran	83,3%	16,7%	100,0%
% Toplam Evet/Hayır içindeki oran		65,2%	23,7%	50,5%	
% Tüm Katılımcılar içinde		42,1%	8,4%	50,5%	
Toplam		Kişi Sayısı	69	38	107
		% Toplam	64,5%	35,5%	100,0%

Tablo 4'te değinilmesi gereken nokta ise iş bulma sıkıntısı yaşamayanların %83,3'ünün işini kaybettikleri takdirde yeni bir işi rahatlıkla bulabileceklerine inanmalarıdır. Bu kişiler ya gerçekten işgücü piyasalarında aranan insan olduklarından yeni bir işi rahatlıkla bulabile-

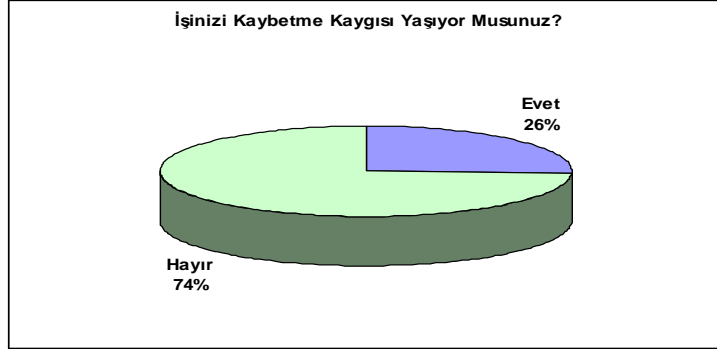
ceklerine inanmakta ya da daha önce uzun bir iş arama süreci yaşamadıkları için bu konuya iyimser bakmaktadırlar.

Vasıflı çalışanların %49,5'inin iş bulma sıkıntısı yaşaması, beklenti çeşitlerinden sahip oldukları mevcut ücret başlığı altında belirttiğimiz gibi, ekonomide yüksek beceri gerektiren istihdam imkânları sağlanamadığından hem iş bulma sıkıntısının, hem de ücret düzeylerinde düşme olacağına göstergesidir.

4.4. İşinizi Kaybetme Korkusu Yaşama İle Nedenlerinin İlişkilendirilmesi

Ankete katılanların büyük bir çoğunluğunun işini kaybetme korkusu yaşamadığı görülmektedir. Katılımcıların sadece %25,9'u işini kaybetmekten korkmaktadır. %74,1'i ise işini kaybetme kaygısı yaşamamaktadır. Bunun nedeninin kişilerin vasıflarına olan güvenleri olabileceği gibi, zaten pozisyonundan memnun olmayan ve eksik istihdam edilen personelin iş memnuniyetsizliğinden de kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Buna ilave olarak, vasıflı çalışanlar vasıfsızlara göre daha fazla iş bulma ümidini ve daha kısa süre iş bulma ihtimaline sahip olmalarından dolayı da iş kaybetme sonrası kaygılarının azlığından bahsedilebilir.

Grafik 4 – Vasıflı Kişilerin İşini Kaybetme Kaygısı Yaşama Durumu



4.4.1. Ücret Düzeyi Nedeni İle

Tablo 5'te de görüleceği üzere ücretini kaybetme kaygısı ile işini kaybetmekten korkanların oranı sadece %0,9'dur. Yani işimi kaybetme korkusu yaşayan 28 kişiden sadece 1 tanesinin ücret kaybetme kaygısı yaşadığı görülmektedir.

Tablo 5 - İşinizi Kaybetme Kaygısı İle Ücret Düzeyinin İlişkilendirilmesi

				Ücretim yüksek olduğu için işimi kaybetmekten korkuyorum		
				Evet	Hayır	Toplam
İşinizi Kaybetmekten Korkuyor musunuz?	Evet	Kişi Sayısı		1	27	28
		% Kaybetme Korkusu Yaşayanlar İçindeki Oran		3,6%	96,4%	100,0%
		% Toplam Evet/Hayır içindeki oran		100,0%	25,2%	25,9%
	% Tüm Katılımcılar içinde			,9%	25,0%	25,9%
	Hayır	Kişi Sayısı		0	80	80
		% İşini Kaybetme Korkusu Yaşamayanlar içindeki Oran		,0%	100,0%	100,0%
% Toplam Evet/Hayır içindeki oran			,0%	74,8%	74,1%	
% Tüm Katılımcılar içinde			,0%	74,1%	74,1%	
Toplam		Kişi Sayısı		1	107	108
		% Toplam		,9%	99,1%	100,0%

Bu durum vasıflı çalışanların genel olarak ücretlerinden memnun olmadığını bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Ayrıca bu sonuç ücret beklentisi başlığı altında Cardoso'dan alıntı yaptığımız savımız ile de örtüşmektedir; *“ekonomide yüksek beceri gerektiren istihdam imkânları sunulmadığı sürece, vasıflıların hem ücretleri düşme eğilimine girecek hem de vasıflı işsizliğinden bahsetmek mümkün olacaktır.”*

4.4.2. Pozisyon Memnuniyeti Nedeni İle

Tablo 6'da işini kaybetme kaygısı yaşayanlardan %32,1'inin vasıflarına uygun pozisyonda çalıştığı için pozisyonunu kaybetmekten korktuğunu belirtmiştir. %67,9 gibi büyük bir oran ise pozisyonunu kaybetmekten korkmadığını belirtmiştir. Bu sonuç da ülkemizde vasıflı çalışanların pozisyonlarından memnun olmadıklarını ve eksik istihdam edildiklerinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Tablo 6 - İşinizi Kaybetme Kaygısı İle Pozisyon Memnuniyetinin İlişkilendirilmesi

			Vasıflarıma uygun pozisyonda çalıştığım için vasıflarımı kaybetmekten korkuyorum		
			Evet	Hayır	
İşinizi Kaybetmekten Korkuyor musunuz?	Evet	Kişi Sayısı	9	19	28
		% Kaybetme Korkusu Yaşayanlar İçindeki Oran	32,1%	67,9%	100,0%
		% Toplam Evet/Hayır içindeki oran	100,0%	19,2%	25,9%
		% Tüm Katılımcılar içinde	8,3%	17,6%	25,9%
	Hayır	Kişi Sayısı	0	80	80
		% Kaybetme Korkusu Yaşamayanlar İçindeki Oran	,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam Evet/Hayır içindeki oran	,0%	80,8%	74,1%
		% Tüm Katılımcılar içinde	,0%	74,1%	74,1%
Toplam		Kişi Sayısı	9	99	108
		% Toplam	8,3%	91,7%	100,0%

4.4.3. Kriz Nedeni İle

Tablo 7’de ise vasıflı çalışanların kriz nedeni ile işini kaybetme korkusu yaşama düzeyleri gösterilmektedir. Kriz nedeni ile işini kaybetmek korkusu yaşayanların oranı ücretini ve pozisyonunu kaybetme kaygısı ile işini kaybetmekten korkanların oranının anlamlı şekilde üzerinde çıkmıştır. Ücretini kaybetme kaygısı ile işini kaybetmekten korkanların oranı %0,9, pozisyonunu kaybetme kaygısı ile işini kaybetmekten korkanların oranı ise %32,1 iken, kriz nedeni ile işini kaybetme korkusu yaşayanların oranı %57,1’dir.

Tablo 7 - İşini Kaybetme Kaygısı ile Krizin İlişkilendirilmesi

			Kriz nedeni ile işimi kaybetmekten korkuyorum		
			Evet	Hayır	
İşinizi Kaybetmekten Korkuyor musunuz?	Evet	Kişi Sayısı	16	12	28
		% Kaybetme Korkusu Yaşayanlar İçindeki Oran	57,1%	42,9%	100,0%
		% Toplam Evet/Hayır içindeki oran	94,1%	13,2%	25,9%
		% Tüm Katılımcılar içinde	14,8%	11,1%	25,9%
	Hayır	Kişi Sayısı	1	79	80
		% Kaybetme Korkusu Yaşamayanlar İçindeki Oran	1,3%	98,8%	100,0%
		% Toplam Evet/Hayır içindeki oran	5,9%	86,8%	74,1%
		% Tüm Katılımcılar içinde	,9%	73,1%	74,1%
Toplam		Kişi Sayısı	17	91	108
		% Toplam	15,7%	84,3%	100,0%

Bu durumun nedeninin son 10 yıl içerisinde biri küresel olmak üzere iki kriz yaşanması ve bu kriz dönemlerinde özellikle yüksek vasıflı kişilerin işlerini kaybetmeleridir. Kısa aralıklarla yaşanan ve etkisi uzun süre geçmeyen krizler çalışanların vasıflı dahi olsalar işlerini kaybetme kaygısı yaşamasına neden olmuştur.

4.4.4. Kısa Sürede Yeni Bir İş Bulamama Kaygısı İle

Tablo 8’de ise vasıflı çalışanların işlerini kaybetme kaygısının asıl nedeni görülmektedir. İşini kaybetme korkusu yaşayanların %78,6’sı kısa sürede yeni bir iş bulamayacağı kaygısı ile işini kaybetmekten korktuğunu belirtmiştir. Bu durumu tablo 4’le ilişkilendirmek mümkündür. Tablo 4’te “İşinizi kaybettiğiniz takdirde beklentilerinizi karşılayabilecek yeni bir işi rahatlıkla bulabileceğinize inanıyor musunuz?” sorusuna %35,5 oranında “Hayır bulamam” cevabı verilirken, işini kaybetmek kaygısı yaşayanların %78,6’sının kısa bir sürede yeni bir iş bulamayacağını düşündüğü için işini kaybetmekten korkması manidar bulunmaktadır.

Tablo 8 - İşini Kaybetme Kaygısı ile Kısa Sürede Yeni Bir İş Bulamama Kaygısının İlişkilendirilmesi

			Kısa sürede yeni bir iş bulacağımı düşünmediğim için işimi kaybetmekten korkuyorum		
			Evet	Hayır	Toplam
İşinizi Kaybetmekten Korkuyor musunuz?	Evet	Kişi Sayısı	22	6	28
		% Kaybetme Korkusu Yaşayanlar İçindeki Oran	78,6%	21,4%	100,0%
		% Toplam Evet/Hayır içindeki oran	100,0%	7,0%	25,9%
		% Tüm Katılımcılar içinde	20,4%	5,6%	25,9%
	Hayır	Kişi Sayısı	0	80	80
		% Kaybetme Korkusu Yaşamayanlar İçindeki Oran	,0%	100,0%	100,0%
% Toplam Evet/Hayır içindeki oran		,0%	93,0%	74,1%	
% Tüm Katılımcılar içinde		,0%	74,1%	74,1%	
Toplam	Kişi Sayısı	22	86	108	
	% Toplam	20,4%	79,6%	100,0%	

Bunun nedeninin işini kaybetme kaygısı yaşamayanların çokluğu olduğu düşünülmektedir. Tablo 4’te de görüleceği üzere ankete katılanların %74’ü işini kaybetmekten korkmadığını belirtmektedir.

Yani kişi sayısı bakımından ele almak gerekirse 108 kişiden 80 tanesinin işini kaybetmekten korkmadığını belirttiğini görülmektedir.

4.5. Araştırmanın Sonucu

Bu araştırmamızda hipotez toplumda var olan vasıflı çalışanların, istihdam süreçleri esnasında sahip oldukları sosyal statü, mevcut ücret seviyeleri ve toplumsal saygınlık durumlarının istihdam yaklaşımlarını etkilediği ve bu faktörler nedeniyle işlerini ve vasıf seviyelerini kaybetme korkusu yaşayabilecekleri üzerine kurulmuştur. Bu hipotez doğrultusunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

- Vasıflı çalışanların çoğunluğunun vasıflarını kaybetme korkusu yaşadığı ve bu nedenle kurs ve seminerlere katıldığı,
- Vasıflı çalışanların %52,8'nin vasıflarına uygun pozisyonda çalıştığına inanmadığı,
- Ankete katılan vasıflı çalışanlardan neredeyse yarısının vasıflı çalışan olarak iş bulma sıkıntısı yaşadığı,
- Ankete katılan vasıflı çalışanların sadece %26'sının işini kaybetme korkusu yaşadığı,
- İşini kaybetme korkusu yaşayanların ise %0,9'unun ücret düzeyi nedeni ile, %32,1'inin çalıştıkları pozisyon nedeni ile, %57,1'inin kriz nedeni ile ve nihayetinde vasıflı çalışanların %78,6'sının kısa sürede yeni bir iş bulabileceğine dair inançları olmadığı için işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları görülmektedir.

DEĞERLENDİRME

Vasıflı kişilerin istihdam esnasındaki beklenti düzeylerinin ölçülmesi onların iş memnuniyetinin belirlenmesi açısından oldukça önemlidir. Vasıflı çalışanların gerek vasıflarına uygun pozisyonlarda çalışmıyor olmaları gerekse de iş memnuniyetsizliğinden kaynaklanan performans düşüklüğü yaşamaları eksik istihdam edilmelerine sebep olmaktadır. Unutulmamalıdır ki, eğitilmiş bireylerin atıl kalması, bu bireylerin tam kapasite ile istihdam edilmeleri halinde sağlayacakları verimliliğin yüksek olacağı varsayıldığında bir ülke açısından daha büyük bir kayıptır.

Yalova ili örneğinde yaptığımız anket çalışmasında vasıflı kişilerin istihdam esnasındaki en önemli beklentilerinin pozisyon ve

ücret olduğu, ayrıca kişilerin beklentilerinin ve memnuniyet düzeylerinin toplumsal baskılardan da etkilendiği görülmüştür.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKYILDIZ Hüseyin, “*İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve Sosyal Refahın Arttırılmasında Ücret Yapısının Rolü*” Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayfa: 27–42 <http://iibf.sdu.edu.tr/dergi/files/2000-1-2.pdf> (Erişim Tarihi: 04.06.2010)
- CANBEY ÖZGÜLER Verda (2004). “*Yeni Ekonomide Bilişim İletişim Teknolojileri (Bit) Ve Bilgi İşçileri*” Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Eskişehir, <http://www.isguc.org/?p=article&id=224&vol=6&num=2&year=2004> (Erişim Tarihi: 15.05.2010)
- CANBEY ÖZGÜLER Verda “*Bilgi İşçisi Kavramı*” <http://www.ikademi.com/endustri-iliskileri/555-bilgi-iscisi.html> (Erişim Tarihi: 28.05.10)
- Cardoso, Adalberto, **Industrial Relations, Social Dialogue and Employment in Argentina, Brazil and Mexico**, Prepared for the ILO as part of the studies for the Global Employment Agenda, Employment Strategy Papers, Employment Analysis and Research Unit Employment Strategy Department, 2004/7, p. 60
- Cedefop, **Jobs in Europe to become more knowledge- and skills-intensive**, European Centre for the Development of Vocational Training, 2010, p.1-4
- Cerna, Lucie, **Policies and Practices of Highly Skilled Migration in Times of the Economic Crisis**, International Migration Papers No. 99, International Labour Office; International Migration Programme, 2010, pp. 2-55
- Diamond, Ian, **Higher Skills Development at Work**, A Commentary by the Teaching and Learning Research Programme, Institute of Education University of London, 2009, pp. 1-28
- Drucker, F. Peter, **Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge**, *California Management Review* XLI:2 (Winter 1999), 79-94, p.6
- EKİN Nusret (1994).**Endüstri İlişkileri**, Beta Yayınları
- ERONAT Zeynep (2004). **İşletmelerde İş Tatmini Ve İşgücü Devir Hızı Problemlerin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi’lerde Ampirik Bir Uygulama**, Anlra Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/fulltext/856.pdf> (Erişim Tarihi: 14.05.10)

Green, Francis, Mcintosh, Steven, **Is there a Genuine Underutilisation of Skills Amongst the Over-qualified?**, Centre for Economic Performance, London School of Economics, August 2002, pp.1-49

GÜNDOĞAN Naci, “*Okuldan Çalışma Hayatına Geçiş: Örnek Uygulamalar*”, Anadolu Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Eskişehir <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/10.pdf> (Erişim Tarihi: 04.06.10)

Koçak, Orhan, **The Measurement Of The Expectations Of The Students Joined In Information and Communication Technologies Certificate Programs**, International Conference Economics and Management, ICEM, Kaunas University of Technology, 2009

Kersyte, Jurgita, **Highly - Skilled Workers Emigration From Lithuania: The Real Face of Today’s Situation**, Kaunas University of Technology Institute of Europe Lithuania, 2007, pp.1-9

KURT Şenol, “*İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları Ve Türkiye Üzerinde Muhtemel Etkileri*” iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap51/10.doc

Loewen, Gary, & Others, **Identifying Employment Opportunities for Low-income People Within the Manitoba Innovation Framework**, Manitoba Research Alliance on CED in the New Economy “Innovation Framework” Research Team, 2005, p.83

OECD, **Measuring the Information Economy 2002**, OECD PUBLICATIONS, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, Printed In France, (00 2002 29 1 P) – No. 81855 2002, 2002, p.14

OECD, **The Global Competition For Talent: Mobility Of The Highly Skilled**, ISBN 978-92-64-04774-7, 2008, p. 2

Barrere, Rodolfo, Lucas Luchilo and Julio Raffo, **Highly Skilled Labour And International Mobility In South America**, OECD, STI Working Paper 2004/10 Statistical Analysis of Science, Technology and Industry, 2004, p. 8

ŞEN Harika (2006), “*Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Emek Arz Ve Talebindeki Değişimin İşgücü Ve İstihdam Üzerindeki Etkisi*” Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

ŞENGÖNÜL Turhan (2007), “*Toplumumuzda Eğitimin Dikey Sosyal Hareketliliğe Etkisi*” **Sosyoloji Dergisi Sayı: 19 Yıl: 2008**, İzmir

Kamu-İş; C:11, S:4/2011

TEKİN Mahmut & ÇİÇEK Ercan (2006), “*Bilgi Çağında Bilgi Toplumu Ve Bilgi Ekonomisi*” <http://bilgitoplumu.blogspot.com/2006/10/bilgi-anda-bilgi-toplumu-ve-bilgi.html> (Erişim Tarihi: 28.09.2010)

Zanaty and Associates, **School-to-work transition: Evidence from Egypt**, Employment Policy Papers, International Labour Organization, ILO Cataloguing in Publication Data, Printed in Switzerland, 2007, p 46

www.tdk.gov.tr Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük (28.09.2010)
www.tuik.gov.tr