

Yaşam Boyu Öğrenmenin İstihdam Açısından Önemi ve Türkiye'nin Avrupa Ülkeleri İçinde Değerlendirilmesi

(The Importance of Lifelong Learning in Terms of Employment and Evaluation of Turkey in European)

Bahar Berberoğlu ^a

(a) Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, İktisadi ve İdari Programlar Bölümü, Eskişehir, Türkiye

Özet

Yaşam boyu öğrenme, eğer insanlar yeteneklerini emek piyasasındaki değişiklik ihtiyaçlarına göre geliştirirlerse, onları bekleyen sayısız işler olduğu olgusuna dayanır. Biz bu çalışmamızda yaşam boyu öğrenmenin istihdam açısından önemini vurgulayarak Avrupa Ülkeleri içinde Türkiye'nin konumunu değerlendirdik. Bu değerlendirme için çok değişkenli istatistiksel yöntemlerden biri olan kümeleme analizi k-ortalamlar tekniğini kullandık. Erkeklere ait işgücü ve eğitim parametrelerine göre Danimarka, Estonya, Hollanda, İsveç, İngiltere, İzlanda, Norveç ve İsviçre en üst konumda ve Yunanistan, İspanya ve İtalya'nın da en alt konumda olduğu görüldü. Kadınlara ait aynı parametrelere göre aynı durumu analiz ettiğimizde Danimarka, Estonya, Hollanda, Finlandiya, İsveç, İngiltere, İzlanda, Norveç ve İsviçre'nin en üst konumda ve Yunanistan, İspanya, İtalya'nın da en alt konumda olduğu saptadı. Araştırmada ele alınan parametrelere göre Türkiye'nin hem erkek hem kadın perspektifiyle değerlendirilmesi sonucunda, birçok Avrupa Birliği üyesi ülke ile birlikte orta düzeydeki kümede yer aldığını belirledik. Ayrıca kümelerdeki ülkelerin sayısına baktığımızda da Avrupa Ülkelerinin yaşam boyu öğrenme açısından kadın eğitimi destekledikleri ve kadın istihdamına gerçekten önem verdikleri anladık.

Anahtar Kelimeler: Yaşam boyu öğrenme, İstihdam, Avrupa Ülkeleri

Abstract

Lifelong learning is based on the fact that if people develop their skills according to the needs of change in the labor market, there are countless jobs waiting for them. In this study we also evaluated the position of Turkey in the European country in terms of employment by highlighting the importance of lifelong learning. For this evaluation, we used clustering analysis k-means technique which is one of the multivariate statistical methods. According to the labor force and education parameters of men, Denmark, Estonia, Netherlands, United Kingdom, Sweden, Iceland, Norway and Switzerland are at the top cluster. Greece, Spain and Italy are at the bottom. When we analyze the same situation according to the same parameters of women, Denmark, Netherlands, Finland, Sweden, Iceland, Norway and Switzerland are at the top position and Greece and Spain are at the bottom. According to the parameters discussed in the study, when Turkey is evaluated in both male and female perspective it is concluded that Turkey is on an equal level with many European Union member countries. Moreover, when the number of countries in the clusters is considered, European countries support women's education in terms of lifelong learning and really attach importance to women's employment.

Keywords: Lifelong learning, Employment, European Countries

Giriş

Bilginin en önemli sermaye olarak kabul edildiği bilgi çağını, daha önceki çağlardan farklı kılan en belirgin özelliği; bu çağda sürekli değişimin yaşanması ve bu değişimle birlikte bilginin de çok hızlı bir şekilde artması, bilişim teknolojisiyle hızla yayılması ve var olan bilginin yine hızla güncelliğini kaybetmesi olduğu bilinmektedir. Bu olgu, bilgi çağında yaşam boyunca öğrenmeyi

ön plana çıkarmaktadır. Yaşam boyu eğitim ve yaşam boyu öğrenme kavramı, örgün ve yaygın eğitim ile açıköğretim sistemlerinde kullanılan tüm öğrenme ve eğitim tekniklerini ve yaklaşımlarını kapsamaya gereken bir yaklaşımdır. ‘Beşikten mezara kadar oku’ anlayışıyla yaşam boyu öğrenim ve yaşam boyu eğitim, öteki eğitim sistemlerinin alternatifi olarak değil, tamamlayıcısı veya devamı olarak kabul edilmelidir (Berberoğlu, 2011).

Yaşam boyu öğrenme aynı zamanda temel becerilerin güncellenmesi yoluyla kişilere yeni fırsatlar yaratabilmekte ve daha ileri düzeyde öğrenim olanakları sunmaktır. Yaşam boyu eğitim üç temel amaca yönelmiştir. Bunlar, yaşam boyu öğrenmede fırsatlar yaratarak bireylerin kişisel gelişimini sağlamak, toplumsal bütünleşmeyi gerçekleştirmek ve ekonomik büyümeyi sağlamaktır (Gözü, 2018). Yaşam boyu öğrenmeyi gerekli kılan nedenler ekonomik nedenler, istihdam olanaklarını geliştirmek, demokratikleşme ve kişisel ihtiyaçlar geliştirmek, dünyadaki değişim ve gelişime uyum sağlamak olarak sıralanabilir (Turan, 2005).

Ekonomik büyüme ve sürdürülebilir rekabet avantajı için ise, inovasyon sağlayacak bilgiyi üretebilen ve buna bağlı teknolojiyi yönetebilen yüksek nitelikli işgücüne ihtiyaç vardır. Bu nedenle, gelişmekte olan ülkelerde teknoloji yönetimi ve inovasyon eğitimi özellikle öncelik taşımaktadır. Bunun sonucu olarak da bir ülkede inovasyon temelli bilgi ekonomisi oluşması için nitelikli ve girişimci insan gücü, yeni fikirlerin yayılmasına olanak sağlayan bir ortam, inovasyonu destekleyen sistemler oluşturulması gerekmektedir (Gözü, 2018). Böylelikle, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin iyileştirilmesine yönelik olarak yapılan sosyal sermaye yatırımlarının, özellikle eğitim yatırımlarının önemi artmaktadır ve yaşam boyu öğretime yönelik programları yürüten üniversitelerin de buna büyük katkı sağlayabildiği göz önünde bulundurulmalıdır. Türkiye’de açık ve uzaktan öğretim ile yaşam boyu öğrenmeye de önemli bir katkı sağlayan üniversiteler programlarını, öğretim teknolojilerini yenilemek ve yeni programlar açmak adına önemli girişimlerde bulunmaktadır. Bu noktada dijital öğrenmeyi yeni öğrenme metotları arasında görerek teknolojilerini bu yönde geliştiren üniversitelerin de olacağı gerçeği göz ardı edilmemelidir (Berberoğlu, 2011).

Bilgi ekonomisinde nitelikli bir başka deyişle kalifiye insan gücü ile belirtilmek istenilen, bilgi ve becerilerini sürekli yenileyerek kendini geliştiren, yani öğrenme odaklı olmayı başarabilen kişidir. Böylece bilgi toplumundaki bireyler, öğrendiklerini yaşama uygulamanın yanı sıra, öğrenmeyi öğrenme becerisi ile yaşam boyu devam eden bir öğrenme süreci içindedirler. Aslında bilgi toplumunu nitelemek için kullanılan öğrenen toplum kavramı da bu gerçeğin bir yansımasıdır. Bilgi toplumu kavramına bağlı olarak açıklayabildiğimiz bilgi ekonomisi, kendini sürekli geliştiren ve yaşam boyu öğrenme becerilerine sahip bireylere gereksinim duymaktadır. Bilgi ekonomisinde eğitilmiş birey modeli ise, neyi nasıl öğreneceğini bilen insandır. Bu süreçte, bir ülkenin uzun dönem ekonomik performansı, eğitim sisteminin bilgi ekonomisinin gereksinim duyduğu becerilerle donatılmış nitelikli insan gücünü yetiştirmedeki başarısına bağlıdır. Bu bağlamda ekonomik kalkınma, eğitim ve öğretim seviyesinin yükselmesi, yeni teknolojileri geliştirme, takip etme ve benimseme kapasitesinin artmasına da bağlıdır.

Bireyin günlük hayatını topluma uyumlu bir şekilde sürdürebilmesi ve mesleğindeki gelişmeleri yakından takip edebilmesi de yaşam boyu öğrenme kapsamında kendini yenilemesi ile mümkün olmaktadır. Yaşam boyu öğrenme, bireyin olduğu her yerde gerçekleşebilen; yer, zaman, yaş, eğitim düzeyi gibi her türlü kısıtlamayı ortadan kaldıran bir kavram olduğu için dünyada eğitim alanında yürütülen çalışmalar arasında öncelikli konuma gelmiştir ve gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde bu konuyla ilgili çeşitli çalışmalar yürütülmüştür, yürütülmeye de devam edilmektedir. (Gözü, 2018).

Bilgi toplumlarında başarılı bir birey, bir sorunun çözümünde ihtiyaç duydukları bilgiye erişebilen, eriştikleri bilgiyi kendi sorunlarına ve konumlarına uyarlayabilen bunu da yaşam boyu öğrenim sayesinde başarabilen kişilerdir. Çünkü artık bilgi çağında, bireylerin klasik öğrenim süresince öğrendikleri bilginin, onların yaşamları boyunca geçerli ve yeterli olup kullanılabileceği düşüncesi tümüyle ortadan kalkmıştır. Ayrıca bilgi çağında, çok önemli gelişmelerin ve değişimlerin oluşma süresi ortalama insan ömründen çok daha kısadır. Bu durum bilgi

toplumlarında yaşam boyu öğrenmeyi gerekli kılmıştır. Bu noktada bireylerin yaşam içinde zaman, mekân gibi var olan kısıtları düşünüldüğünde açık ve uzaktan öğrenme veya bunun teknolojiye bağlı olarak yeni bir versiyonu olan dijital öğrenme büyük önem arz etmektedir.

İktisat biliminde ve çok sayıda öteki sosyal bilim dallarında kullanılan Sosyal Sermaye veya İnsan Sermayesi ifadeleri, ilk olarak ünlü iktisatçı Adam Smith tarafından 18. yüzyılda kullanılmıştır. Bununla birlikte 20. yüzyılın ortalarından itibaren büyük önem kazanmaya başlayan bu ekonomik kavram, bilgi çağında hiç anlam değiştirmeden Sosyal Sermaye adını da taşımaya başlamıştır. İktisatçılar, bir ülkede refah artışı ve ekonomik büyümenin sağlanması gibi evrensel ekonomik amaçlara ulaşılmasında, işgücünün eğitimin ve uzmanlığının önemini ilk günden itibaren vurgulamışlardır. Bu nedenle, işgücü kalitesi veya işgücünün nitelikleri biçimindeki ifadeler yerine, işgücü kavramına en kıt ve en önemli üretim faktörü olduğu genel kabul gören “sermaye” kelimesini ekleyerek “insan sermayesi” ve “sosyal sermaye” kavramlarını kullanmaya başlamışlardır. Bu kavramların genel kabul görmesinin nedeni, işgücünün genel ve mesleki eğitime yatırım yapılması sonucunda ekonomide, uzun dönemde yüksek getiri sağlayabilecek bir beceri ve kabiliyet stokunun (sermayesinin) ortaya çıkması olmuştur. Bilgi çağında sosyal sermaye, geniş anlamda insanların genel ve mesleki eğitim yoluyla edindikleri bilgi, beceri ve öğrenim ile kendi doğal yetenek ve kabiliyetlerinin bir bileşimi biçiminde tanımlanmaktadır. Bu kavrama mikro ekonomik birimlerce çok zaman dar anlamda yaklaşılmakta ve bu birimler sosyal sermaye kavramını, işgücünün bir firmanın veya belirli bir sektörün performansını doğrudan etkileyen bilgi, beceri ve yeteneklerinin toplamı olarak ifade etmektedirler.

Bilindiği gibi, son 30-35 yıl içinde bilgi ekonomisinin yerleşmesi sonucu gelişmiş ülkelerin çoğunda, işgücünün önemli bir oranı sanayi (imalat) sektöründen, gelişen istihdam alanlarına kayarak bilgi işçileri adını verebileceğimiz yeni ve büyük bir işgücü kitlesini oluşturmuşlardır. Gelişen bu bilgi ekonomisi sektöründe istihdam edilen işgücünün ve dolayısıyla bilgi ekonomisi konumuna gelen ülkelerin başarılı olabilmeleri, büyük ölçüde bunların sahip oldukları sosyal sermayeye bağlı olmaktadır. Böylelikle, işgücünün ve ülkelerin ekonomik başarısı doğrudan işgücünün eğitime, niteliğine, beceri ve yeteneklerine bağlı bir hale gelmiştir (Berberoğlu, 2011).

Avrupa birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeyi kapsayan niteliktedir ve başlangıçta ekonomik nedenlerle olsa da artık günümüzde pek çok açıdan bir sinerji yaratabilmenin de olanağını sağlayan Avrupa Birliği (AB), sadece eğitim ve istihdam değil, pek çok konuda birçok ortak davranış ve politikalar izlenmektedir. Avrupa genelinde eğitim öngörüsü ve işgücü piyasası arasındaki yakın ilişki gerek yapılan projelerle gerek uygulanan politikalarla çok açık bir biçimde görülebilmektedir ve bu yönde çok önemli adımlar atılmaktadır. Bu çalışmaların büyük bir kısmı yaşam boyu öğrenme felsefesine dayandırılmakta, özellikle işgücünün bir parçası olan bireylerin bilgi toplumunda bilişim teknolojilerindeki yeterlilikleri, bilgi ve becerileri dikkate alınmaktadır. Bu noktada Avrupa Ülkelerinin ele aldığımız konu itibarıyla yaptığı çalışmalara biraz göz atmak ve bu yöndeki tarihsel sürecine bir miktar ışık tutmak istiyoruz.

Avrupa Konseyi hayat boyu öğrenme kavramını “*bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirmek amacıyla bireysel, toplumsal ve istihdama yönelik olarak yaşam boyu yürütülen bütün öğrenme etkinlikleri*” olarak tanımlamaktadır (Conseil de l’Europe, 1970; Güneş, 2017).

AB’nin genel olarak tüm üyelerinde; ortaya çıkan işsizlik oranlarındaki artışlar, büyüme oranlarındaki düşüşler ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ile Japonya karşısındaki rekabet güçlerinin azalması gibi sorunları aşabilmek amacıyla, 1993 yılında Brüksel Zirvesi düzenlenmiştir. Bu zirvede hazırlanan ve AB’nin yeni eğitim ve iş yaşamı stratejisini belirleyen ‘Yeşil Bülten’ kabul edilmiştir. Yeşil Bülten, özellikle Birlik genelinde mesleki eğitime ağırlık verilmesi, işgücü piyasalarının etkinliğinin artırılması, iş saatlerinin yeniden düzenlenmesi gibi işsizliği önleyici önlemler alınması kapsamında hazırlanmıştır. Ayrıca bu zirvede, AB’nin rekabet edebilirliğinin artırılması amacıyla işgücü maliyetini düşürmek yerine fiziki sermaye payının artırılması yönünde bir stratejinin belirlenmesi ve bu yönde ar-ge çalışmalarına ağırlık verilmesi öngörülmüştür (Tuzcu, 2002; Sağlam, Özudoğru ve Çiray, 2011).

AB yaşam boyu öğrenme konusundaki en önemli adımını, Avrupa Parlamentosu'nun 1996 yılını "Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme Yılı" ilan etmesiyle atmıştır. Bu sayede, vatandaşların çalışma hayatına ve demokratik karar alma süreçlerine katılımlarının, ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişime uyum yeteneklerinin artırılması amaçlanmıştır (European Council, 2000; Samancı ve Ocağcı, 2017)

1997 yılında Avrupa Eğitim Vakfı, girişimcilik ve yönetim becerileri dâhil olmak üzere, yaşam boyu öğrenmeyi kavramsallaştırmak ve işlevsel düzeyde algılanabilir kılmak için çekirdek beceri eğitiminin geliştirilmesini bir tema olarak belirlemiştir. Bu temadaki anahtar konu, girişimcilikle ilgili öz-kişisel becerilerin geliştirilmesine yönelik programlar oluşturmak olmuştur. Çünkü piyasa ekonomisi mesleğe göre özel becerilerin yanı sıra, insanların 'anahtar yeterlilikler' geliştirmesini gerektirmektedir. Burada söz edilen bu yeterlilikler, ekip çalışmasını, planlamayı, sorun çözmeyi, iletişim becerilerini, bilgi teknolojisi becerilerini, belirsizlikle başa çıkma becerisini, yaratıcılığı, yabancı dilleri, liderliği, girişimcilik davranışını, yönetim becerisini ve örgütsel anlayışı içermektedir. Anahtar beceriler başlangıçta, genellikle mevcut eğitim müfredatına yapılacak ekler ile kazandırılabilir diye düşünülmüştür. Ancak, yaşam boyu öğrenmede anahtar beceriler, öteki öğrenme aktivitelerinin 'yolcusu' olmaktansa, bunların 'sürücüsü' olabilirler. Bu bakış açısı özellikle girişimcilik ve istihdam becerileri için geçerli olmaktadır (Shaw, 1998).

1998'den bu yana hazırlanan Avrupa İstihdam Kılavuzlarında esneklik ve güvence kavramlarının Avrupa İstihdam Stratejisi içinde önemli bir hedef olarak belirtildiği göze çarpmaktadır. Lizbon 2000'de 'rekabetçi ve dinamik bilgi temelli bir ekonomiye sahip olmak, daha çok ve kaliteli işler yaratarak, daha fazla sosyal uyum içeren sürdürülebilir gelişmeyi sağlamak' ifadesi ile esneklik ve güvencenin birlikte artırılması amacı ifade edilmektedir (European Commission, 2000).

2000 yılında Ekonomik ve Sosyal Konsey, Avrupa Parlamentosu ve Bölgeler Komitesi'nin sunduğu bildiride 'İşsizlik tek başına yoksulluğun en önemli sebebidir' ifadesine yer verilmiştir. Böylece AB sosyal politika alanında istihdamın artırılması hedefine odaklanmıştır. Bu bildirinin amacı, aktif ve sağlıklı bir toplumda herkes için insanca bir yaşam kalitesi ve standardını sağlamak biçiminde özetlenebilir. Avrupa'nın bu hedeflerinin gerçekleşmesi için gösterilecek çabalarda nüfusun yaşlanması, köklü teknolojik değişiklikler, sanayinin değişim hızı ve globalleşme olgularının dikkate alınması gerekmektedir. Bu amaçla söz konusu bildiride, Avrupa'yı 'daha nitelikli ve daha çok istihdam yaratan, daha geniş bir sosyal bütünleşmeye sahip ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilecek rekabet gücüne ve dinamik bilgi ekonomisine sahip' konuma getirecek yeni stratejik hedefler belirlenmiştir. Bu bildiride öngörülen amaçlara ulaşılabilmesi durumunda, Türkiye açısından AB'ye üye olma hedefi de globalleşmeye uyum, çağdaş dünyaya entegrasyon ve kalkınmada ön saflara geçme anlamını taşımaktadır (Kayacan ve Alkan, 2005).

2001 Avrupa İstihdam Kılavuzu'nda, 'esnekleşme ve güvence' kavramına açıkça yer verilmiştir. Sosyal taraflar için, 'esnek çalışma düzenlemeleri içeren, verimli ve rekabetçi, esneklik ve güvence ilkeleri arasında gereken dengeyi kuran, işlerin niteliğini arttıran yeni organizasyon yapıları konusunda uzlaşma' önerilmiştir (Çakır, 2009).

2003 Avrupa İstihdam Kılavuzu'nda da benzer şekilde 'firmaların rekabet gücünü arttırmayı destekleyecek, işte kalite ve verimi arttıracak, firma ve çalışanlarının ekonomik değişime uyum sağlamalarını kolaylaştıracak biçimde esneklik ve güvence arasındaki dengenin sağlanması' dile getirilmiştir (Council of the European Union, 2003).

Esneklik ve güvence kavramları işgücü piyasasında birbirine zıt iki kavram olarak düşünülse de güvenceli esneklik kavramı içinde, işçi ve işveren tarafının karşılıklı destekleyici ve dengeleyici tutumlar içinde davranmaları gerektiği ifade edilmektedir. Güvenceli esneklik kavramı, işverenlerin esneklik arayışını, çalışanların da güvence gereksinimini karşılama hedefinin bir sonucu olarak sosyal taraflar arasında uzlaşmanın ön planda olduğunu ortaya koyan bir kavramdır (Çakır, 2009). Güvenceli esneklik, eş zamanlı olarak ve bilinçli bir şekilde, işgücü piyasalarında,

iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği arttırırken, diğer yönüyle işgücü piyasası içinde ve dışında kalan zayıf gruplar için istihdam ve gelir güvencesini arttırmayı hedefleyen bir politik strateji olmaktadır (Wilthagen, 2002).

2003’de AB tarafından kabul edilen 2003-2006 yıllarını kapsayan Yenilenmiş İstihdam Stratejisi’de genç işsizlere ve uzun dönemli işsizlere danışmanlık ve eğitim hizmetlerinin arttırılması, girişimcilik ve istihdam yaratma faaliyetlerinin teşvik edilmesi, nicelik ve nitelik açısından eğitim yatırımlarının arttırılması gereğine dikkat çekilmiştir (Aksoy, 2013).

Ayrıca, 2005 yılında AB, ‘İstihdam Politikası Kılavuzu’nu kabul etmiştir. Bu kılavuz da AB’nin ekonomik büyümesinin işgücünün daha yüksek becerilere sahip olmasına bağlı olduğu ve işgücünün eğitim düzeyini ve becerilerini iyileştirmenin önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle bu kılavuzda, Birliğe üye ülkelerin yüksek kaliteli öğrenim standartları koyması ve bu standartlara ulaşması, tüm seviyelerde eğitim ve öğretim fırsatlarını arttırması, gençlerin esnek öğrenme yollarına girmesinin sağlanması ve eğitim sisteminin işgücü piyasasından kopmaması amaçlanmıştır (Vorkink, 2006). Bu konuda da hiç kuşkusuz, yaşam boyu öğrenme ile açık ve uzaktan eğitim çok özel bir önem taşımakta, hatta tek araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

2006’da Avrupa Komisyonu, yetişkinlerin yaşam boyu öğrenmelerinin, istihdam edilebilirliğe, hareketliliğe ve kişisel gelişime katkılarının önemli olduğunu vurgulayan ‘Öğrenmek İçin Çok Geç Degildir’ başlıklı bildiriye yayınlamıştır (Aksoy, 2013).

Yaşam Boyu Öğrenme Alanında Topluluk Faaliyeti için Yaşam Boyu Öğrenme Programı (Yaşam Boyu Öğrenme Programı- LLP) Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyinin 15 Kasım 2006 tarihli 1720/2006/EC nolu kararı ile oluşturulmuştur. Yaşam Boyu Öğrenme Programının genel hedefi yaşam boyu öğrenme için Topluluğun sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya, daha fazla ve daha iyi işlere sahip ve daha büyük sosyal uyum taşıyan ileri düzeyde bilgi toplumu oluşumuna ve gelişimine katkıda bulunmak ve gelecek nesiller için çevrenin iyi korunmasını sağlamaktır. Yaşam Boyu Öğrenme Programı şu programlardan oluşmuştur:

Okul Eğitimi (Comenius), Yükseköğretim (Erasmus), Mesleki Eğitim (Leonardo da Vinci) ve Yetişkin Eğitimi (Grundtvig) konularına odaklanan dört sektörel program
Benzer alanları (yaşam boyu öğrenmede politika iş birliği ve yenilik, diller, yeni bilgi iletişim teknolojileri geliştirme, sonuçların yaygınlaştırılması ve kullanımı) hedefleyen Ortak Konulu Program

Avrupa entegrasyonu ile ana Avrupa kurumları ve birlikleri konusunda öğretim, araştırma ve düşünmeyi destekleyen Jean Monnet Programı (HÖP (2007-2013)).

Bilgi çağında toplum yaşantılarında, işgücü ve iş ortamlarının giderek değişmesi, kariyer danışmanlığı ve benzeri yol gösterici başvuru alanlarının önemini artırmıştır. İhtiyaçların bu yöndeki artışı da doğal olarak yeni iş alanları yaratmıştır. Elbette bu değişim 21. yüzyıla da yansımıştır ve artık kaybolmuş mesleklere karşın daha fazla yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Özellikle sanayileşmenin yoğun olduğu ülkelerde, çalışanların çoğu, işlerinde eski iş güvenliklerini kaybetmektedirler. Bu durumda bugünün çalışma ortamı içinde, yaşam boyu süren bir işe sahip olmak pek kolay görülmemektedir. Kurumların çoğunda, önemli ölçüde çalışma süreleri ve işgücü ihtiyacı azalmaktadır. Bu nedenle işlerinden ayrılmak zorunda kalan çalışanlar, farklı işlere ve iş çevrelerine uyan beceriler edinmek, yeniden daha üst düzey eğitimler almak zorunda kalmaktadırlar. Hatta özellikle Almanya’da ve bazı başka Avrupa Ülkeleri’nde yaşayan bireyler, yeniden kazandıkları eğitimlerine uyan işte çalışabilmek amacıyla, oturma yerlerini bile değiştirmek zorunda kalmaktadırlar (Ünaltanır ve Ünaltanır, 2005).

Avrupa Birliği yıllardır bilgi toplumu olma yolunda Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde (BİT) kullanılacak nitelikli insan sermayesi için birçok projeye katkı sağlamaktadır. Örneğin Avrupa’da, Avrupa Komisyonu’nca desteklenen en büyük yedi BİT şirketi tarafından uygulamaya konan Kariyer Alanı Projesi bilgi toplumunun gelişmesinden kaynaklanan uyumsuzluğu ve ortaya çıkan beceri yetersizlikleri gidermek için yeni yollar bulmaya uğraşmaktadır. Bu proje, eğitim ve öğretim kuruluşları için Avrupa’daki BİT endüstrisinin

gereksinim duyduğu beceri ve yeterlilik konularını tanımlayan bir çerçeve oluşturma çabası içerisinde. Bu projenin temel hedefleri şöyle sıralanabilir; Proje, BİT endüstrisindeki mesleklerin profillerini, rollerini ve olanaklarını sade bir dille cazip biçimde ortaya koyarak BİT konusundaki eğitime daha fazla öğrenci çekmeyi amaçlamaktadır. Yine bu projede, yükseköğrenim gören BİT tasarımcılarına, endüstrinin ihtiyaç duyduğu beceriler konusunda güncel ve kolay ulaşılabilir bilginin sağlanması istenmektedir. Bundan başka Avrupa’da BİT becerilerini geliştirmeyi amaçlayan hükümetlere destek sağlamak bu projenin öngörülleri arasında yer almaktadır (Cedefop ve Eurydice, 2001; Borg ve Mayo, 2005).

Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında 2012 yılı Nisan ayında yürürlüğe giren İstihdam Paketi, AB istihdam politikaları ile akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümenin desteklendiği diğer politika alanlarının nasıl kesiştiğini inceleyen bir dizi politika belgesidir. Bu paket AB’nin en fazla iş olanağının bulunduğu olası alanları ve AB ülkelerinin daha fazla iş oluşturmak için kullanabilecekleri en etkin yolları tanımlamaktadır. İstihdam Paketi ile ekonomi genelinde iş oluşturma hızlandırılması, iş açısından zengin bilgi ve iletişim teknolojileri, yeşil ekonomi ve sağlık hizmetleri gibi potansiyel sektörlerin devreye sokulması ve iş oluşturmak için AB fonlarının harekete geçirilmesi amaçlanmaktadır (Cengizçetin, Uludağ ve Bozkurt, 2014-2015).

AB’nin eğitim ve öğretim adına tüm çabalarını değerlendirirken Eğitim ve Öğretim 2020 (ET 2020) hedeflerinin hazırlanmasında baş aktör olan Avrupa Konseyi’nin, AB açısından rolüne bakmak ve hedeflerin arka planını ortaya koymak, bu hedeflere ulaşmada sağlanan başarının anlaşılması bu noktada anlamlı olacaktır. ET 2020, büyüme ve istihdam için Lizbon Stratejisi’nin uzun dönemli hedeflerine ulaşılması doğrultusunda ciddi bir katkıda bulunmuştur (EU, 2009). Bir Avrupa Konseyi kararı (EU, 2009) olan ET 2020 strateji belgesinin, söz konusu karar organının niteliği açısından, AB’ye üye ülkeler için kritik bir anlamının olduğu ve AB’nin gelişimine katkısı açısından üye ülkelerin politikalarına yön verme özelliği taşıdığı söylenebilmektedir (Özmuş, 2012).

AB, 2020’ye kadar olan süreçte eğitim ve öğretim sistemlerini yaşam boyu öğrenme perspektifinde stratejik bir çerçevede ele almış ve bu konuda ET2020 kapsamında dört stratejik hedef belirlenmiştir:

Yaşam boyu öğrenmeyi ve hareketliliği gerçekleştirmek,

Eğitim ve öğretim sistemlerinin kalitesini ve etkinliğini artırmak,

Eşitliği, sosyal uyumu ve aktif vatandaşlığı teşvik etmek,

Eğitimin her seviyesinde girişimcilik, yaratıcılık ve yenilikçiliğe (inovasyon) yönelik faaliyetleri artırmak.

AB 2020 stratejisinde belirlenen başlıca eğitim hedefleri erken okul terk oranlarının %10 oranının altına düşürülmesi ve yükseköğretim derecesi elde etmiş 30-34 yaş arasındaki bireylerin oranının %40 seviyesine yükseltilmesidir (AB Başkanlığı, 2018). Bunun yanı sıra Bağlıbel ve Samancıoğlu’nun (2019) da belirttiği üzere, yetişkinlerin en az %15’i Yaşam Boyu Öğrenmeye katılmalı; yükseköğretim mezunlarının en az %20’si temel bir mesleki beceriye sahip olmalı; 18-34 yaş aralığındaki kişilerin en az %6’sı yurt dışında eğitim görmeli; 2020 itibarıyla, üç yıldan az bir süre önce eğitim öğretimi terk eden iş sahibi mezunların (2. ve 3. düzey eğitimini başarı ile tamamlamış 20-34 yaş aralığındakiler) oranı en az %82 olmalıdır (Bağlıbel ve Samancıoğlu, 2019).

Sosyal sermaye konusunda uluslararası düzeyde önemli bulunan bir başka olgu da beyin göçüdür. AB beyin göçü veren gelişmekte olan ülkelerle çok yakından ilgilenmektedir. Çünkü AB’ye göre beyin göçü, ekonomik ve siyasi gerilemenin bir göstergesidir. AB’nin aday ülkelerindeki beyin göçü sorunu bu ülkelerin kalkınmasını sektöre uğratan önemli bir faktördür. AB gelişmekte olan ülkelere gelen göçmenlerle ilgili politikası genellikle vasıfsız işgücü göçünü engelleyen bir niteliktedir. Buna karşın Birlik, kendi bünyesi içerisinde ve dışarıdan gelen uzman ve yetenekli

işgücünün göçüne, bir başka deyişle beyin göçüne tam anlamıyla açıktır. Birlik içinde Arnavutluk, Romanya gibi ülkeler beyin göçü verirken, Almanya beyin göçüne genellikle kapısını açan ülke olmaktadır (Şimşek, 2006).

Türkiye’ye de bir miktar değinmek gerekirse, Türkiye sadece AB’ye üye olma yolunda uyum gösterme adına değil, toplumsal anlamda yaşam boyu öğrenmenin önemini kavrayarak bu yönde uzun yıllardır çaba harcamaktadır. Türkiye, 2010-2013 yıllarını kapsayan bir Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi yayımlamıştır. Bu belge kapsamında uygulanacak strateji, ilgili kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve yerel yönetimlerin etkin iş birliği içinde çalışacağı ve dezavantajlı grupları, kız çocuklarını ve eğitime ulaşmak isteyen tüm yetişkinleri içine alan geniş kapsamlı bir stratejidir. Türkiye’nin yine 2014-2018 dönemini kapsayan yeni strateji belgesi önümüzdeki süreçte ihtiyaçlara cevap vermek üzere revize edilmiştir. Ulusal Hayat Boyu Öğrenme Web Portalı geliştirilmiş ve Önceki Öğrenmelerin Tanınması ile Hayat Boyu Öğrenmenin izleme ve değerlendirme çalışmaları tamamlanmaktadır (AB Başkanlığı, 2018).

Biz de bu çalışmamızda, globalleşen dünyada sosyal sermaye, yaşam boyu öğrenme ilişkilerini göz önünde bulundurarak Avrupa ve AB’de sosyal sermayenin niteliğini incelemek, yaptığımız istatistiksel analizlerle sonuçları gözler önüne sermek istedik. Özellikle yukarıda da anlattığımız üzere Avrupa ülkelerinde sosyal sermaye kavramına ve istihdam politikalarına yaşam boyu öğrenme ile olan ilgisini de ortaya koyarak değindik, sonra Türkiye’yi de veri setimize katarak çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemlerinden biri olan k-ortalamalar kümeleme analizlerine tabi tuttuk. Buna göre ülkelerin birbirine olan üstünlüklerini kümeler çerçevesinde değerlendirdik. Daha sonra ise çalışmamızın sonuç bölümünde ortaya çıkan istatistiksel analiz bulgularını literatürle destekledik ve Türkiye’nin durumunu da ele alınan değişkenlere göre biraz daha detaylı bir biçimde değerlendirdik.

Yöntem

Kümeleme analizi, Demokritos’un “benzerler benzerlere” yasasını uygulamak isteyen bir istatistiksel tekniktir. Demokritos yasası uyarınca arpa taneleri arpa tanelerinin yanına gider, mercimek taneleri de mercimek tanelerinin yanına (Kranz, 1984; Aykın ve Korkmaz, 2014).

Kümeleme analizinde hiyerarşik olmayan tekniklerden biri olan k-ortalama tekniği, verideki benzer gruplanmaları belirleyerek kümeler biçiminde ifade etmek için kullanılan hızlı bir analiz tekniğidir. Bu analiz tekniği ile veri setleri önceden belirlenmiş küme gruplarına ayrılır. Küme sayısı olan k sayısı, oluşması istenen grup ya da küme sayısını göstermek üzere kullanıcı tarafından belirlenir (Ersöz, 2015; Ersöz, Ersöz ve Erkmen 2016).

Kümeleme analizinde k-ortalamalar tekniği ile hesaplamada çoğunlukla karesel hata kriteri (SSE) kullanılmaktadır. En düşük karesel hata değerine sahip kümeleme sonucu, en iyi sonucu vermektedir. Nesnelerin bulundukları merkez noktalarına olan uzaklıklarının karelerinin toplamı aşağıdaki şu formülle hesaplanmaktadır:

$$SSE = \sum_{i=1}^K \sum_{x \in C_i} dist^2(m_i, x)$$

x : C_i kümesinde bulunan bir nesne,

m_i : C_i kümesinin merkez noktası

Böylece k tane kümenin olabildiğince yoğun ve birbirinden ayrı sonuçlanması hedeflenmeye çalışılır. Algoritma, karesel-hata fonksiyonunu azaltacak k tane kümeyi belirlemek üzere oluşturulmuştur (Taşkın ve Emel, 2010; Ersöz, Ersöz ve Erkmen 2016).

Küme sayısını belirlemek için birden fazla yöntem bulunmaktadır. Ancak burada biraz pratik olduğu için küme sayısını belirlemede uygulanılacak formül $k \cong (n / 2)^{1/2}$ olarak önerilmekte ve

bu yaklaşım parmak hesabı yaklaşımı olarak adlandırılmaktadır. Nesne sayısı N çok büyük olduğunda, bu yöntem küme sayısını aşırı yüksek kılmakta ve bu da bilgileri özetleme bakımından yararsız bir sonuç olarak kendisini ortaya koymaktadır. Küme sayısını belirlemede Marriott, Calinski ve Harabasz ölçütleri de dile getirilmekte; ancak küme sayısını belirlemede araştırmacının bilgisinden daha baskın bir ölçütün olamayacağı da gözden kaçırılmamalıdır (Tatlidil, 2002). Sonuç olarak nesne sayısının çok fazla olmadığı araştırmalarda araştırmacının da konuya hakimiyeti söz konusu olduğunda $k \cong (n / 2)^{1/2}$ formülünü kullanmak doğru bir yaklaşımdır olacaktır.

Çalışmanın örneklemini ise sayıca ele alındığında küçük gibi görülse de Avrupa'daki ülkeler düşünüldüğünde oransal olarak bir hayli büyüktür ve Türkiye'nin de içinde yer aldığı 33 Avrupa ülkesinden oluşmaktadır. Bu ülkeler, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, İrlanda, Hırvatistan, Litvanya, Macaristan, Polonya, Romanya, Slovenya, Slovakya, Kuzey Makedonya (Eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti), Türkiye, Danimarka, Hollanda, İsveç, İzlanda, İsviçre, Yunanistan, İspanya, İtalya, Almanya, Estonya, Fransa, Güney Kıbrıs, Letonya, Lüksemburg, Malta, Avusturya, Portekiz, Finlandiya, İngiltere ve Norveç'tir.

Kümeleme analizi ile bu ülkeler benzerliklerine göre ayrılacak ve ele alınan değişkenler itibarıyla en iyi konumda olan ülkeler ile en alt düzeydeki ülkeler belirlenecektir. Böylece iyi konumda olmayan ülkelerin ise bu parametrelere göre iyileştirme göstermeleri için bazı politikalar uygulaması gerektiği anlaşılmalıdır. Analizde kullandığımız değişkenlere ait veriler AB'nin resmî web sitesi olan EUROSTAT veri tabanından elde edilmiştir.

Bulgular

Çalışmamızda yaptığımız analizde k -ortalamalar tekniğine bağlı olarak küme sayısını bulabilmek için $k \cong (n / 2)^{1/2}$ formülünü kullanacağımızı belirtmiştik. Çünkü örneklem mevcudu $n=33$ olarak sayıca küçüktür. Bu nedenle $k \cong (33 / 2)^{1/2}$ hesaplamasını yaptık ve küme sayısı olan k değerini $k = 4,06$ olarak bulduk. Buna bağlı olarak da $k \cong 4$ değerini kullanarak, Ülkeleri 4 kümeye ayırtırdık. Burada özellikle cinsiyet faktörünü hesaba katmak istediğimiz için, kullandığımız değişkenlerle ilgili olarak 2 farklı kapsamda (Erkek ve Kadın olmak üzere) değişkenleri belirledik ve analizleri gerçekleştirdik.

Erkek sayısı kapsamında ele aldığımız veri setine ait değişkenler ve açıklamaları şöyledir:

X2: Eğitimsel başarı düzeyiyle işgücü oranı.

X7: Yaşam Boyu Öğrenme (Erkek Oranı). Yaşam boyu öğrenme 25-64 yaş grubunda olan ve araştırmacının dört hafta öncesine dek eğitim ve öğretim aldığını belirten erkeklerin sayısı payı, 'Eğitim ve öğretim aldınız mı?' sorusuna cevap vermeyen erkekleri kapsamamak kaydıyla aynı yaş grubundaki erkeklerin nüfusu paydayı ifade etmekte ve yaşam boyu öğrenme oranını gösteren kesir bulunmaktadır. Buradaki değerler Avrupa Birliği İşgücü Araştırması'ndan (ABİA) elde edilmiş olup, toplanan bilgi mevcut veya gelecekteki meslekle ilişkili her türlü eğitim ve öğretimi ifade etmektedir.

X15: 15-74 yaş arası işsizlik oranı. Bu işsizlik oranı, işgücünün içerisinde istihdam edilemeyen erkeklerin oranını temsil etmektedir. İşgücü istihdam edilen ve istihdam edilemeyen (işsiz) erkeklerin toplamından oluşmaktadır. İstihdam edilemeyen 15-74 yaş arası erkeklerin özellikleri ise şöyledir:

Referans haftada çalışacak işi olmayan,

Çalışabilecek durumda olanlar, yani kendi işinde veya ücretli bir işte referans haftadan sonraki iki haftanın sonundan önce çalışabilecek durumda olanlar,

Aktif olarak iş arayanlar, yani gerekli girişimleri yaptığı halde referans haftayı izleyen dört hafta sonuna dek ücretli iş arayan veya kendi işinde çalışmayan veya daha sonra iş bulan, yani en fazla 3 ay içinde iş bulan erkekleri kapsamaktadır.

X16: 25 yaş üzeri işsizlik oranı.

X18: 15-64 yaş arası erkeklerin ekonomik aktivite oranı.

X21: Uzun dönem erkek işsizlik oranı. En az 15 yaşında olan ve ailelerinin yanında yaşamayan, gelecekteki iki hafta daha işsiz kalan, ancak gelecek iki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olan ve iş arama konusunda olanları kapsamaktadır. (Aktif olarak aynı zaman süresinde ve daha önceki dört hafta süresince iş aramış olan veya daha sonrası için iş bulmuş olup bu süre işsiz olanlar). Erkek aktif nüfus (veya işgücü) istihdam edilen ve istihdam edilemeyen nüfusun toplamıdır. İşsizlik süresi, son çalışılan iş ile yeni işin bulunması arasında geçen süre olarak tanımlanmaktadır (Eğer bu süre iş aranan süreden kısa ise). Bu gösterge, ABİA'dan elde edilmiştir.

X23: Genç işsizlik oranı. Bu oran, 15-24 yaş grubu için işsizlerin sayısının aynı yaş grubundaki toplam aktif nüfusa bölünmesiyle bulunmuştur. Bu gösterge de diğer birçok değışkende olduğu üzere, ABİA'dan elde edilmiştir.

Tablo 1

2016 Yılı Erkek İşgücü Kümeleme Analizi Sonuçları Tablosu

Kümeler ve Kümelerdeki ülke sayısı	Ülkeler
Küme n=8	Danimarka, Estonya, Hollanda, İsveç, İngiltere, İzlanda, Norveç, İsviçre
Küme n=3	Yunanistan, İspanya, İtalya
Küme n=7	Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, Litvanya, Polonya, Slovakya, Kuzey Makedonya (Eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti)
Küme n=15	Çek Cumhuriyeti, Almanya, İrlanda, Fransa, Güney Kıbrıs, Letonya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Avusturya, Portekiz, Romanya, Slovenya, Finlandiya, Türkiye

2016 yılı Erkek işgücüne ilişkin Tablo 1'de Türkiye'nin, genel olarak konumunu değerlendirdiğimizde AB üyesi ve adayı olan birçok ülke ile birlikte en çok elemanın bulunduğu (n=15), yani 4. kümenin içinde görüyoruz. Kümelerin pozisyonlarını değerlendirirken kullanacağımız değerler Nihai Küme Merkezleri Arasındaki Uzaklıklarıdır. Bu değerler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2

2016 Yılına ait Analiz Sonuçları Nihai Küme Merkezleri Arasındaki Uzaklıklar

Kümeler	1	2	3	4
1		41,218	33,409	17,717
2	41,218		28,452	30,343
3	33,409	28,452		16,349
4	17,717	30,343	16,349	

Nihai Küme Merkezleri Arasındaki Uzaklıklar ele alındığında en iyi konumdaki küme 1. kümedir. Bu küme diğer ülkelerden bir hayli uzakta yer almaktadır ve bu kümede Danimarka, Estonya, Hollanda, İsveç, İngiltere, İzlanda, Norveç ve İsviçre bulunmaktadır. Bu ülkeleri 4. küme takip etmiştir. Bu kümede ise Çek Cumhuriyeti, Almanya, İrlanda, Fransa, Güney Kıbrıs, Letonya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Avusturya, Portekiz, Romanya, Slovenya, Finlandiya ve **Türkiye** bulunmaktadır. 4. kümeden sonra sıralamada 3. küme vardır. Bu kümedeki ülkeler Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, Litvanya, Polonya, Slovakya ve Kuzey Makedonya'dır. En alt düzeydeki kümede ise Yunanistan, İspanya ve İtalya vardır. Dikkat edilecek olursa Akdeniz ülkeleri olan Yunanistan, İspanya ve İtalya aynı zamanda AB üyesidir ve Türkiye de bir Akdeniz ülkesi olmasına rağmen bu kümenin iki üst kümesinde yer almıştır.

Tablo 3
ANOVA Tablosu

Değişken	Küme		Hata		F	Anlam Düzeyi
	Ortalama Kare	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	Serbestlik Derecesi		
X2	801,829	3	29,391	29	28,242	0,000
X7	378,994	3	25,839	29	14,667	0,000
X15	118,768	3	8,237	28	14,419	0,000
X16	117,565	3	13,385	28	8,783	0,000
X18	128,862	3	9,555	29	13,487	0,000
X21	59,421	3	10,259	28	5,792	0,003
X23	691,993	3	32,263	28	21,449	0,000

Tablo 3 değerlendirildiğinde analizde kullandığımız tüm değişkenler istatistiksel olarak anlamlıdır. Son sütundaki anlam düzeyindeki 0,000'ın anlamı burada reddedilme olasılığının 0,001'den küçük bir olasılığa sahip olduğudur. Sadece X21 değişkeni 0,003 değerini almıştır. Bu değer de istatistiksel olarak %1 değerinden daha küçük olduğundan bu değişkenin anlamlı olduğuna karar verilir.

Kümelenme başarısını ölçmek için ek bir analiz olarak yine çok değişkenli istatistiksel analiz metodlarından biri olan diskriminant analizine başvurduk ve bu analizin sonuçları da Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4
Diskriminant Analizi Tablosu

Diskriminant Analizi Sonuçları ^a						
Sayı	Küme Sayısı	Tahmini Küme Üyelikleri				Toplam
		1	2	3	4	
1	1	8	0	0	0	8
2	2	0	3	0	0	3
3	3	0	0	7	0	7
4	4	0	0	1	14	15

%	1	100.0	.0	.0	.0	100.0
	2	.0	100.0	.0	.0	100.0
	3	.0	.0	100.0	.0	100.0
	4	.0	.0	6.7	93.3	100.0
a. Kümelenme Başarısı: %97,0						

Tablo 4'e bakılırsa kümelenme başarısı olarak %97 bir hayli yüksek bir değerdir. Çek Cumhuriyeti kümeleme analizinde 4. kümede yer almıştır. Ancak diskriminant analizinde ise bu ülke 3. kümede yer almıştır. Bu nedenle analiz %100'den %97'ye düşmüştür.

Buraya kadar erkeklerin yaşam boyu öğrenme ve istihdam verilerine göre kümeleme ve diskriminant analizleri gerçekleştirilmiş ve çıkan sonuçlar istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın bu aşamasından sonra ise, yine aynı değişkenler kullanılarak kadın perspektifinden konu analiz edilecek ve çıkan sonuçlar istatistiksel olarak değerlendirilecektir.

Kadın sayısı kapsamında ele aldığımız değişkenler ve açıklamaları ise şöyledir:

X2: Eğitimsel başarı düzeyiyle işgücü oranı.

X8: Yaşam Boyu Öğrenme (Kadın Oranı). Yaşam boyu öğrenme 25-64 yaş grubunda olan ve araştırmanın dört hafta öncesine dek eğitim ve öğretim aldığını belirten kadınların sayısı payı, 'Eğitim ve öğretim aldınız mı?' sorusuna cevap vermeyen kadınları kapsamamak kaydıyla aynı yaş grubundaki toplam kadın nüfusu paydayı oluşturmaktadır. Ortaya çıkan kesir ise, kadınlarda yaşam boyu öğrenme oranını ifade etmektedir. Buradaki değerler ABİA'dan elde edilmiştir. Toplanan bilgi mevcut veya gelecekteki meslekle ilişkili olma koşulu altında her türlü eğitim ve öğretimi ifade etmektedir.

X15: 15-74 yaş arası işsizlik oranı. Bu işsizlik oranı işgücünün içerisinde istihdam edilemeyen kadınların oranını temsil etmektedir. İşgücü istihdam edilen ve istihdam edilemeyen (işsiz) kadınların toplamıdır. İstihdam edilemeyen 15-74 yaş arası kadınların sahip olduğu özellikler ise şöyledir:

Referans haftada çalışacak işi olmayan,

Çalışabilecek durumda olanlar, yani kendi işinde veya ücretli bir işte referans haftadan sonraki iki haftanın sonundan önce çalışabilecek durumda olanlar,

Aktif olarak iş arayanlar, yani gerekli girişimleri yaptığı halde referans haftayı izleyen dört hafta sonuna dek ücretli iş arayan veya kendi işinde çalışmayan veya daha sonra iş bulan, yani en fazla 3 ay içinde iş bulan kişileri kapsamaktadır.

X16: 25 yaş üzeri işsizlik oranı.

X19: 15-64 yaş arası kadınların ekonomik aktivite oranı.

X22: Uzun dönem kadın işsizlik oranı. En az 15 yaşında olan ve ailelerinin yanında yaşamayan, gelecekteki iki hafta daha işsiz kalan, ancak gelecek iki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olan ve iş arama konusunda olanları kapsamaktadır. (Aktif olarak aynı zaman süresinde ve daha önceki dört hafta süresince iş aramış olan veya daha sonrası için iş bulmuş olup bu sürede işsiz olanlar). Kadın aktif nüfus (veya işgücü) istihdam edilen ve istihdam edilemeyen nüfusun toplamıdır. İşsizlik süresi, son çalışılan iş ile yen işin bulunması arasında geçen süre olarak tanımlanmaktadır. (Eğer bu süre iş aranan süreden kısa ise). Bu gösterge, ABİA'dan elde edilmiştir.

X23: Genç işsizlik oranı. Bu oran, 15-24 yaş grubu için işsizlerin sayısının aynı yaş grubundaki toplam aktif nüfusa bölünmesiyle bulunmuştur. Bu gösterge de ABİA'dan elde edilmiştir.

Yukarıda tanımladığımız ve açıklamalarını verdiğimiz araştırma konusuyla ilgili 7 değişkene göre istatistiksel analizlerimize göre, ülkelerin kadın perspektifiyle kümelere göre ayrışması Tablo 5’de verilmiştir:

Tablo 5
2016 Yılı Kadın İşgücü Kümeleme Analizi Sonuçları Tablosu

Kümeler ve kümelerdeki ülke sayısı	Ülkeler
Küme n=15	Belçika, Çek Cumhuriyeti, Almanya, İrlanda, Fransa, Güney Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Avusturya, Portekiz, Romanya, Slovenya
Küme n=6	Bulgaristan, Hırvatistan, Polonya, Slovakya, Kuzey Makedonya (Eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti), Türkiye
Küme n=3	Yunanistan, İspanya, İtalya
Küme n=9	Danimarka, Estonya, Hollanda, Finlandiya, İsveç, İngiltere, İzlanda, Norveç, İsviçre

Tablo 5’de AB’nin parametrelerine göre 2016 yılı Kadın işgücüne ait değerlerin 4 kümeye ayrıldığını ve Türkiye’nin 2. kümede olduğunu görüyoruz. Kadın işgücüne ait değerler bir toplumda gelişmişliğin göstergesi olarak büyük önem arz etmektedir ve dikkatle incelenmelidir. Kümelerin pozisyonlarını değerlendirirken kullanacağımız değerler Nihai Küme Merkezleri Arasındaki Uzaklıklardır. Bu değerler Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6
2016 Yılına ait Analiz Sonuçları Nihai Küme Merkezleri Arasındaki Uzaklıklar

Küme	1	2	3	4
1		19,098	32,012	22,526
2	19,098		28,433	40,328
3	32,012	28,433		44,824
4	22,526	40,328	44,824	

Tablo 6’da Nihai Küme Merkezleri Arasındaki Uzaklıkları verilmiştir. Buna göre 2016 yılında en iyi konumdaki ülkeler 4. kümedeki Danimarka, Estonya, Hollanda, Finlandiya, İsveç, İngiltere, İzlanda, Norveç ve İsviçre olmaktadır. Yine bu küme diğer ülkelerden bir hayli uzakta yer almıştır. İkinci en iyi küme ise 1. kümedir. Bu kümede Belçika, Çek Cumhuriyeti, Almanya, İrlanda, Fransa, Güney Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Avusturya, Portekiz, Romanya ve Slovenya bulunmaktadır. Daha sonra 2. küme ve onun ardından 3. küme gelmektedir. 2. kümede Bulgaristan, Hırvatistan, Polonya, Slovakya, Kuzey Makedonya ve Türkiye yer almaktadır. En alt kümede ise Yunanistan, İtalya ve İspanya bulunmaktadır. Türkiye kadına bağlı değişkenlerle incelendiğinde en alt kümenin bir üstünde yer almıştır. Bu durumu kısaca açıklamak gerekirse, erkek faktörü söz konusu olduğunda en üst kümenin hemen altında yer alırken, kadın faktöründe bir alt kümeye düşmüştür.

Tablo 7
ANOVA Tablosu

Değişken	Küme		Hata		F	Anlam Düzeyi
	Ortalama Kare	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	Serbestlik Derecesi		
X2	700,388	3	38,885	29	18,012	0,000
X8	780,361	3	28,625	29	27,262	0,000
X15	119,802	3	8,130	28	14,736	0,000
X16	124,377	3	12,680	28	9,809	0,000
X19	546,556	3	47,056	29	11,615	0,000
X22	111,040	3	10,103	28	10,991	0,000
X23	688,858	3	32,587	28	21,139	0,000

Tablo 7’de ANOVA tablosundaki anlam düzeyine ilişkin son sütuna bakılacak olursa analizde kullanılan tüm değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Kadın göstergelerine göre de kümelenme başarısını ölçmek için diskriminant analizine başvurduk ve bu analizin sonuçları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8
Diskriminant Analizi Tablosu

Diskriminant Analizi Sonuçları ^a						
	Küme Sayısı	Tahmini Küme Üyelikleri				Toplam
		1	2	3	4	
Sayı	1	15	0	0	0	8
	2	0	6	0	0	3
	3	0	0	3	0	7
	4	0	0	0	9	15
%	1	100,0	.0	.0	.0	100,0
	2	.0	100,0	.0	.0	100,0
	3	.0	.0	100,0	.0	100,0
	4	.0	.0	0	100,0	100,0

a. Kümelenme Başarısı: %100

Tablo 8’i yorumlayacak olursak kümelenme başarısı %100’dür ve bu değer kümelenme başarısındaki en yüksek değerdir. Böylece kümelerin ayrışması tam ve doğru olarak gerçekleşmiştir.

Buraya kadar erkek ve kadın için ele aldığımız değişkenler çerçevesinde analizlerimizi ayrı ayrı gerçekleştirdik. Elde ettiğimiz tabloların sonuçlarını hem istatistiksel olarak değerlendirdik hem de kısaca yorumladık. Ancak erkek ve kadın bağlamında bazı karşılaştırmaları yapmak ve analizlerimizin tamamını bir de bu bakış açısıyla yorumlamak faydalı olacaktır. Bu noktada kümelerdeki ülkelerin sayısına dikkat edilecek olursa Avrupa Ülkelerinde Toplumsal Cinsiyet

Eşitliği adına kadınların eğitime ve istihdamına gerçekten önem verildiği görülmektedir. Bu durumu Tablo 9’da gösterebiliriz:

Tablo 9. Cinsiyete göre kümelerdeki ülke sayıları

Cinsiyet	Düzy	Küme kodu	Ülke sayısı	Cinsiyet	Düzy	Küme kodu	Ülke sayısı
Kadın	En üst düzey	4.küme	9	Erkek	En üst düzey	1.küme	8
	Üst düzey	1.küme	15		Üst düzey	4.küme	15
	Orta düzey	2.küme	6		Orta düzey	3.küme	7
	Düşük düzey	3.küme	3		Düşük düzey	2.küme	3

Tablo 9’da kadınlar için en üst kümede 9, en alt kümede 3 ülke varken, erkekler için en üst kümede 8 ve yine en alt kümede 3 ülke var. Kadınlar için en üst ve üst düzeyde toplam 24 ülke varken erkekler için 23 ülke bulunmaktadır. Benzer biçimde kadınlar için orta ve düşük düzeyde toplam 9 ülke bulunurken, erkekler için 10 ülke vardır. Dolayısıyla kadın eğitimi ve istihdamı konusuna Avrupa Ülkelerinin bir miktar hassasiyet gösterdiği ve buna bağlı olarak uygulanan politikaların ve girişimlerin de başarıya ulaştığını söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde yukarıda yaptığımız analizlerin sonuçlarına genel olarak değinip, yaptığımız saptamaların literatürdeki açıklamalarla olan uyumuna dikkat çekmek istiyoruz. İyi ve en iyi konuma sahip Avrupa Ülkeleri’nin uygulayarak başarı gösterdiği istihdam politikalarına ve bu politikaların sağladığı avantajlara bir miktar yer vererek sonuçları tartışmak istiyoruz.

Her iki kümeleme analizinde de Danimarka özellikle en üst kümede yer almıştır. Avrupa Birliği’ndeki ülkeler içinde de Danimarka işgücü piyasasında esneklik açısından son derece üstün bir yapıya ve yüksek gelir düzeyine sahiptir. Ayrıca bu ülke, yüksek dışsal sayısal esnekliğe, yüksek gelir ve yüksek istihdam güvencesine sahiptir (Çakır, 2009). Güvenceli esneklikte işgücü piyasasına ait üç önemli faktörü içeren ‘altın üçgen’ ifadesi Danimarka Modeli kapsamında şöyle açıklanmaktadır (European Commission, 2006):

Düşük düzeyde iş güvencesi, esnek bir işgücü piyasası,
Cömert bir işsizlik sigortası uygulaması,
Aktif İşgücü Piyasası Politikası ve işsizlere yönelik yoğun ve yüksek düzeyde fon aktarımı uygulanması.

Danimarka modeli, altın üçgen yapısıyla istihdam açısından önemli bir modeldir. Bu model, işletmelerin işten çıkarmalarını ve çalışanların işten ayrılmasını kolaylaştırırken, güçlü işsizlik sigortası yardımları sayesinde gelir güvencesi sağlamakta, aktif işgücü piyasası ve eğitim politikalarıyla yeniden istihdam edilmelerini kolaylaştırmaktadır (Gündoğan, 2007). Danimarka işgücü piyasası politikası ‘sosyal içirme’ye yönelik bir politikadır. İşgücü piyasasında pasif ve

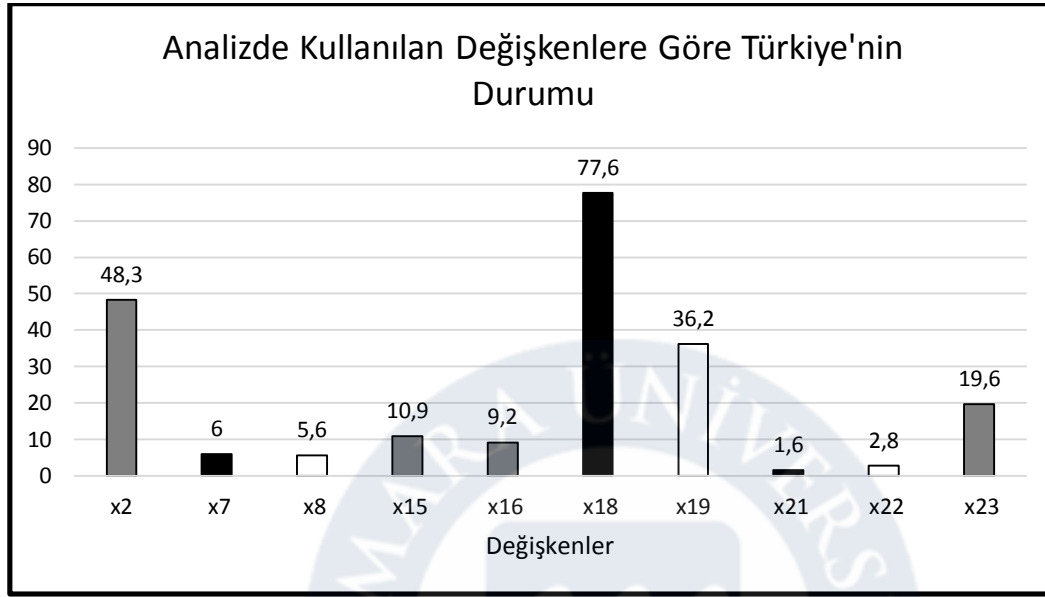
işsiz konumda olanlar yaklaşık bir yıl gibi kısa bir zamanda benzer veya aynı pozisyonda iş bulabilmektedir.

Dikkat çekmek istediğimiz öteki iki ülke ise Hollanda ve Almanya'dır. Bu ülkeler de yapılan analizlerde en üst kümenin bir altındaki kümede yer almıştır. Hollanda da güvenceli esneklik düzenlemeleri, esneklikte daha çok organizasyonel değişim, işlevsel esneklik ve ücret esnekliğini hedeflenmektedir. Güvence konusunda ise istihdam güvencesi önemli bir yere sahip durumdadır. Almanya'da ise, işsizlik sorununa yönelik yürütülen politikalar dışsal sayısal esnekliği arttırma çabalarına dayanmaktadır. Ayrıca bu ülkede kısmi süreli çalışma ile iş ve özel yaşam dengesi önemli bir strateji olarak benimsenmektedir (Çakır, 2009).

Kadın açısından ele alındığında Estonya en üst kümededir. Estonya'nın yükseköğretimdeki ana odaklarından biri yüksek kalitede eğitim olanağı sunmak ve yaşam boyu öğrenme için bilgi ve iletişim teknolojileri, girişimcilik, dil ve öğrenme becerileri gelişimi dâhil olmak üzere temel yeterlikleri, sosyal becerileri geliştirmek ve bunları yetişkin öğrencilere de aktarabilmektir. İkinci hedef ise mesleki eğitimi ya da yükseköğretime bırakan öğrencileri eğitime döndürmeye yardım etmektir. Engelli öğrencilerin erişimine destek de yine maddi ölçütlerle – devlet tarafından verilen burslar, ödenekler ve eğitim kurumları yardımları – ele alınmıştır (Eurydice Raporu, 2014).

Yaptığımız analizler sonucu gerek erkek gerek kadın açısından bakıldığında en iyi konumda olan ülkelerin İsviçre'nin yanı sıra Nordik Ülkeler olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Selck ve Kuipers (2005) makalelerinde AB'nin Nordik Ülkeler içinde üyesi olan İsveç, Finlandiya ve Danimarka'nın birçok konuda benzer olduklarını ve bu ülkelerin genel olarak bir hayli başarılı olduğunu yaptıkları analizlerde belirtmişlerdir. Bu 3 ülke, hem kendi ulusal pozisyonlarındaki politik uyumları nedeni ile hem de bu uyumun olumlu sonuçlarını Brüksel düzeyinde elde edebilmek amacıyla ortak tavır sergileyerek AB üyeliklerinin yararlarını arttırabildiğini dile getirmişlerdir. Bu ülkelerin Danimarkalı, İsveçli ve Finlandyalı politikacıları AB müzakereleri öncesinde görüşmeler yapmakta ve ortak yol haritası oluşturmaktadırlar (Selck ve Kuipers, 2005). Elgström, v.d. (2001) ve Mattila ve Lane (2001), AB'nin karar alma mekanizmasında sadece nitelikli çoğunluğun gerekli olduğu yerlerde bile bu ortak tavır sayesinde istedikleri sonuçları alabildiğini makalelerinde belirtmişlerdir. Elgström, v.d. (2001), özel olarak söz konusu bu Nordik Ülkeler arasında AB politikalarında güçlü bir koordinasyon olduğunu saptamıştır. Bu 3 ülke AB karar mekanizmasında güçlü bir ses olabilmek adına birçok konuyu ele alan komisyon öneri listesi oluşturmuştur. Bu listede özellikle, eğitimle ilgili olarak COD/1998/0195 Sokrates ve COD/1999/0275 MEDIA-Training, eğitimle ilgili konular yer almaktadır. Bunun dışında bu liste, COD/1998/0325, e-ticaret yasal yaklaşımları konusunu ve COD/1997/0359 telif hakkı kanunları olmak üzere bilgi toplumuna yönelik hukuki açıdan uyumlulukları içermektedir (Elgström, 2001). Ayrıca, Green (2006), OECD ülkelerini ele alan 'Yaşam Boyu Öğrenim Modelleri ve Bilgi Toplumu' adlı makalesinde, yüksek düzeyde uzmanlık gerektiren işgücü yüzdesi olarak Nordik Ülkelerin, çekirdek Avrupa, Anglo-Sakson ve Amerika'yı bir hayli geride bıraktığını ortaya koymaktadır (Green, 2006).

Türkiye ise ele alınan değişkenlere göre analiz edildiğinde erkeklerin durumu kadınlara göre biraz daha avantajlıdır. Bunu yaptığımız kümeleme analiziyle ortaya koymuştuk. Erkekler en üst düzeyde olan kümenin hemen altındaki kümede yer alırken, kadınlar açısından değerlendirildiğinde en alt kümenin bir üst kümesinde yer almışlardır. Elbette komşumuz Yunanistan, İtalya ve İspanya gibi bir Akdeniz Ülkesi olmasına ve AB üyesi olmamasına rağmen Türkiye'nin durumu orta düzeylerde. Ancak yine de kadın istihdamı dikkate değer bir konudur. Çünkü bir ülkenin uluslararası düzeyde kalkınmışlık göstergelerinden biri olarak kabul edilen 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği' açısından Türkiye'de kadınlar hem eğitim hem de istihdam açısından ele alınmalı ve detaylı olarak incelenmelidir. Biz de burada Türkiye'nin durumunu özellikle değerlendirerek, bu saptamalarımızı grafiklerle göstermek istiyoruz. Burada Şekil 1'e bakılırsa, kadınların erkekler kadar yaşam boyu öğrenme konusunda aktif olduklarını, ancak erkeklerin ekonomik açıdan aktivite oranının kadınların aktivite oranından 2 kat fazla olduğunu görebiliyoruz. Aynı zamanda Türkiye'de erkeklere göre kadınlar neredeyse 2 kat daha fazla uzun dönem işsizlik yaşamaktadır.



Şekil 1. Türkiye'nin analizde kullanılan değişkenlere göre değerlendirilmesi.

Şekil 1'de yaşam boyu öğrenme oranı olarak x7 ve x8 değişkenlerine ait değerlerin birbirine bir hayli yakın olduğu görülse de x18 ve x19 ekonomik aktivite oranları arasındaki fark çok net görülmektedir. Bundan başka x21 ve x22 de uzun dönem işsizlik oranlarıdır ve kadınlar erkeklere göre daha çok uzun dönem işsizlik yaşamaktadır.

Son olarak, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, sosyal sermayelerini artırma hedeflerini sürekli olarak yükseltme çabasını göstermektedirler. Söz konusu ülkeler, bu hedefe ulaşmanın en önemli yolu olarak da yaşam boyu öğrenme olgusunu görmekte, tüm ekonomik politikalarını düzenlerken ve ekonomilerini yönetirken sosyal sermaye ve yaşam boyu öğrenme kavramlarını göz önüne alarak kararlar almaktadırlar. Türkiye'nin de bu konuda yapması gereken önemli adımların ve politikaların olduğu önemle belirtilmelidir.

Kaynakça

- AB Başkanlığı. (2018). T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı -(Fasıl 26) Eğitim ve Kültür, Erişim Tarihi: 22.10.2019, https://www.ab.gov.tr/fasil-26-egitim-ve-kultur_91.html.
- Aksoy, M. (2013). Kavram Olarak Hayat Boyu Öğrenme ve Yaşam Boyu Öğrenmenin Avrupa Birliği Serüveni, Kış, *Bilgi*, 64.
- Aykın, S. M. ve Korkmaz, A. (2014). Türkiye ve Üye Ülkelerin AB-2020 Stratejisi Göstergeleri Açısından Kümelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9 (1), 7-20.
- Bağlıbel, M. ve Samancıoğlu, M. (2019). Avrupa Komisyonu Türkiye İlerleme Raporlarında Eğitim: 1998-2018 Yıllarına İlişkin Bir İnceleme. *Yaşadıkça Eğitim*, 33 (1), 47-68. <https://doi.org/10.33308/26674874.201933188>
- Berberoğlu, B. (2011). Bilgi Toplumu ve Bilgi Ekonomisi Oluşturma Yolunda Türkiye ve Avrupa Birliği, *Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt XXIX, Sayı 2*, 111-131

- Borg, C. ve Mayo, P. (2005). The EU Memorandum on Lifelong Learning. Old Wine in New Bottles? *Globalisation, Societies and Education*, 3 (2), 203-225
- Cengizçetin, E., Uludağ, E. ve Bozkurt, Y. Ö. (2014-2015). İstihdam Artırıcı Politikalara Yönelik Dünya Örnekleri, *İstihdamda 3i, İşgücü, İşveren, İŞKUR, Sayı 15, Kasım, Aralık, Ocak*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, ISSN: 1308-528x.
- Cedefop ve Eurydice. (2001). *National actions to implement lifelong learning in Europe*, (Brussels: Eurydice).
- Conseil de l'Europe. (1970). Education Permanente, Strasbourg: Conseil de l'Europe.
- Council of the European Union. (2003). Council Decision of 22 July 2003 on Guidelines for Member States Employment Policies for the Year 2003, *Official Journal of the European Communities*, August, L197, 13-21
- Çakır, Ö. (2009). Avrupa Birliği'nde güvenceli Esneklik ve Eğilimler, *Sosyoekonomi*, 2, 78-94.
- Eurydice Raporu. (2014). *Modernisation of higher education in Europe; access, retention and employability*. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. Eurydice country notes, Erişim Tarihi: 26.06.2019, https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Sweden:Assessment_in_Upper_General_and_Vocational_Secondary_Education
- European Council (EC). (2000). Lisbon European Council 23 and 24 March 2000, Presidency Conclusions, Lisbon.
- European Commission (EC). (2000). *Presidency Concilisations, Lisbon European Council, 23-24 March, Brussels*
- European Commission (EC). (2006). *Employment in Europe 2006, Brussels*.
- European Union. (The Council of the European Union). (2009). *Council conclusions of 12 May 2009 on a Strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020' Education and Training 2020)* <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:EN:PDF>
- Elgström, O., Bjurulf, B., Johansson, J. ve Sannerstedt, A. (2001). Coalitions in European Union Negotiations, *Scandinavian Political Studies*, 24(2), 111-28.
- Ersöz, F. (2015). *Veri Madenciliği Teknikleri ve Uygulamaları*, 72 Dijital Tasarım Basımevi, Ankara, 145s.
- Ersöz, F., Ersöz, T. ve Erkmen, İ. N. (2016). Dünya ve Türkiye'de Ham Çelik Üretimine Bakış, *Erciyes Üniversitesi Fen bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 32 (2), 1-12.
- Green, A. (2006). Models of Lifelong Learning and the 'Knowledge Society', *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 36 (3), 307-325.
- Gözü, F. (2018). İnovasyon Temelli Bilgi Ekonomisinin Can Damarı: Yaşam Boyu Öğrenme. *Bilim Eğitim Sanat ve Teknoloji Dergisi*, 2 (2), 92-108.
- Gündoğan, N. (2007). İşgücü Piyasasında Esneklik Güvence Dengesi, Danimarka Modeli, *Çimento İşveren Dergisi*, 21(3), Mayıs, 22-37.
- Güneş, F. (2017). Okuma ve Sınırsız Öğrenme, *Sınırsız Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 2 (1), 1-20.

- Hayatboyu Öğrenme Programı Başvuru Kılavuzu. (2007-2013). Erişim Tarihi: 14.08.2019, http://www.ua.gov.tr/docs/hayatboyu%C3%B6%C4%9Frenme/llp_basvuru_kilavuzu1.pdf?sfvrsn=0
- Kayacan, M. ve Alkan, N. (2005). *Türkiye’de Beşeri Sermayenin Ekonomik değeri ve Avrupa Birliği Ülkeleri ile Karşılaştırmaları*, ISBN: 975-7558-23-0, TÜGİAD.
- Kranz, W. (1984), *Antik Felsefe*, Ankara: Sosyal Yayınları
- Mattila, M. ve Lane, J. E. (2001). Voting in the EU Council of Ministers: will enlargement change the unanimity pattern?, *European Union Politics*, 2(1), 31–52.
- Özmuşul, M. (2012). Eğitim ve Yetiştirme 2020 Stratejisi: Hedef Göstergelere Göre Ülkelerin Durumu, *Journal of European Education*, 2 (1), 14-27
- Sağlam, M., Özüdoğru, F. ve Çıray, F. (2011). Avrupa Birliği Eğitim Politikaları ve Türk Eğitim Sistemine Etkileri, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık, VIII (I), 87-109, Erişim Tarihi 18. 05.2015, <http://efdergi.yyu.edu.tr>
- Samancı, O. ve Ocakcı, E. (2017). Hayat Boyu Öğrenme, *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (24), 711-722
- Selck, T. J. ve Kuipers, S. (2005). Shared Hesitance, Joint Success: Denmark, Finland, and Sweden in the European Union Policy Process, *Journal of the European Public Policy*, 12 (1), 157–176
- Shaw, S. (1998). *Ortak Ülkelerde Temel Beceri Eğitiminin Geliştirilmesi*, Torino, İtalya: Avrupa Eğitim Vakfı (ETF) Yay. ETF-AF98-010.
- Şimşek, M. (2006). *Beşeri Sermaye ve Beyin Göçü Kapsamında Türkiye, Karşılaştırmalı Bir Analiz*, Ekin Kitabevi, ISBN: 9944-141-00-3
- Tatlıdil, H. (2002). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*, Ankara, Akademi Matbaası, 353
- Taşkın, Ç. ve Emel G. G. (2010). Veri Madenciliğinde Kümeleme Yaklaşımları ve Kohenen Ağları ile Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 395-409.
- Turan, S. (2005). Öğrenen Toplumlara Doğru Avrupa Birliği Eğitim Politikalarında Yaşam Boyu Öğrenme, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 5 (1), Güz 2005, 87–98.
- Tuzcu, G. (2002). AB’ne Geçiş Sürecinde Türk Eğitiminin Planlanması, *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156
- Ünaltanır, E. ve Ünaltanır, G. (2005). Estonya, İngiltere ve Türkiye’de Yetişkinler Eğitiminde Profesyonel Standartlar, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), Haziran, 1-23
- Vorkink, A. (2006). Türkiye’de Eğitim Sisteminin Avrupa Birliği Üyeliği İçin Hazırlanması, *AB Vizyonu, Türkiye’de Eğitim ve Özel Okullar Sempozyumu İstanbul Neta Matbaacılık, Türkiye Özel Okullar Birliği Derneği*, 21-41.
- Wilthagen, T. (2002). The flexibility-security-nexus: New approaches to regulating employment and labour markets, Paper of the British Journal of Industrial Relations, The Politics of Employment Relations Conference, 16-17 September, Windsor, UK.