

**ÖĞRENCİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK VE BİLGİ  
OKURYAZARLIĞI BECERİLERİ: HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
ÖRNEĞİ**

Tuba Yıldırım

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2019

## KABUL VE ONAY

Tuba Yıldırım tarafından hazırlanan "Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik ve Bilgi Okuryazarlığı Becerileri: Hacettepe Üniversitesi Örneği" başlıklı bu çalışma, 17.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Fatoş Subaşıoğlu (Başkan)



Prof. Dr. S. Serap Kurbanoglu (Danışman)



Prof. Dr. H. İnci Önal (Üye)



Doç. Dr. Gülten Alır (Üye)



Doç. Dr. İrem Soydal (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Enstitü Müdürü

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. <sup>(1)</sup>
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ..... ay ertelenmiştir. <sup>(2)</sup>
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. <sup>(3)</sup>

04/07/2019



Tuba Yıldırım

<sup>1</sup>"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının önerisi** ve **enstitü anabilim dalının uygun görüşü** üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının önerisi** ve **enstitü anabilim dalının uygun görüşü** üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı** ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
- Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.
- \* Tez **danışmanının önerisi** ve **enstitü anabilim dalının uygun görüşü** üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.**

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. S. Serap Kurbanoğlu** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Tuba Yıldırım

## TEŞEKKÜR

Doktora eğitimime baŐlamama vesile olan, danışmanım olmayı kabul ederek beni onurlandıran, tezimin tım sũreçlerinde beni en iyi Şekilde yœnlendirerek rehberlik eden, anlayıŐ ve hoŐgœrœsũ ile beni cesaretlendiren, benim iœin œok değerli olan ve hakkımı asla œdeyemeyeœeđime inandığım sevgili danışmanım Sayın Prof. Dr. S. Serap Kurbanoğlu'na tım kalbimle œok teŐekkũr ederim.

Değerli gœrœŐ ve œnerileri ile tezimin gelişmesine katkı sağlayan değerli jũri tũyeleri Sayın Prof. Dr. H. İnci œnal'a, Prof. Dr. Fatoş SubaŐiođlu'na, Doœ. Dr. İrem Soydal'a, Doœ. Dr. Gũlten Alır'a teŐekkũrũ bir borœ bilirim.

Tezimin istatistiksel analizlerinin yapılması sũrecinde beni yœnlendiren, tım sorularımı yanıtlayan, desteğini esirgemeyen Sayın Dr. œđretim Ŭyesi Gũleda Doğan'a teŐekkũr ederim.

Tez sũrecimde gœsterdikleri sabır ve desteklerinden dolayı sevgili eŐim Prof. Dr. Bora Yıldırım'a ve hayatımın anlamı, canım oğlum Onur Yıldırım'a œok teŐekkũr ederim.

Bana her zaman destek olan, beni sabırla dinleyen, baŐarabileœeđime inandıran, tezimin veri setinin oluŐturulmasında, istatistiksel analizlerinin ve testlerinin yapılmasında yardımcı olan, değerli hocam Sayın Prof. Dr. İsmail Hakkı Erten'e œok teŐekkũr ederim.

Tez œalıŐmam kapsamında hazırlamıŐ olduğum anketleri uygulamam konusunda bana yardımcı olan Hacettepe Ŭniversitesi'nin değerli hocalarına teŐekkũrũ borœ bilirim.

## ÖZET

YILDIRIM, Tuba. *Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik ve Bilgi Okuryazarlığı Becerileri: Hacettepe Üniversitesi Örneği*, Doktora Tezi, Ankara, 2019.

Genç işsizliği tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorundur. Üniversite mezunlarının istihdam edilememeleri ulusal ekonomiyi olumsuz etkilediği gibi birey için hem finansal hem de psikolojik sorunlara neden olmaktadır. İstihdam edilebilmek için mezun olunan alan ile ilgili teknik bilginin yanı sıra istihdam edilebilirlik becerileri olarak adlandırılan teknik olmayan becerilere de sahip olmak büyük önem taşımaktadır. İstihdam edilebilirlik becerileri kişinin işe girmesi, işinde başarılı olması, ilerleme kaydedebilmesi ve kendini geliştirebilmesi için gereken ve tüm iş alanları için ortak olan becerilerdir. İstihdam edilebilirlik becerileri temel beceriler, düşünme becerileri, kişisel beceriler, kaynak kullanım becerileri, kişilerarası beceriler, sistem ve teknoloji kullanım becerileri, yabancı dil becerileri ve bilgi (okuryazarlığı) becerilerinden oluşmaktadır. Bilgi okuryazarlığı becerileri ile büyük ölçüde örtüşmektedir.

Bu çalışma 2017-2018 Akademik yılında Hacettepe Üniversitesi'nden mezun olacak lisans öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerileri açısından durumlarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında mezun durumundaki 362 öğrencinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve başarı öz-değerlendirmeleri ile mezun durumundaki öğrencilere ders veren 168 öğretim üyesinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve öğrencilerinin başarıları ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi amacıyla anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında iki aşamalı tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulguları öğrencilerin istihdam edilebilirlik alt becerileri açısından farklı başarı/yeterlik düzeylerine işaret etmektedir. Öğrencilerin en az başarılı olduğu beceri yabancı dil becerisidir. Bulgular ayrıca, istihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem ile başarı değerlendirmeleri arasında fark olduğunu ve becerilere verilen önem düzeyinin başarı değerlendirmesinden yüksek olduğunu, öğretim üyelerinin başarı değerlendirmelerinin öğrencilerin öz-değerlendirmelerinden daha düşük olduğunu, öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve başarı öz-değerlendirmelerinin bir kısmının cinsiyet, disiplin, akademik ortalama gibi demografik özelliklere göre değiştiğini ve öğrencilerin büyük bir oranının sahip oldukları istihdam edilebilirlik becerilerini üniversitede kazandıklarını düşündüklerini göstermektedir.

### **Anahtar sözcükler**

İstihdam, istihdam edilebilirlik becerileri, mezun istihdamı, işveren, bilgi okuryazarlığı

## ABSTRACT

YILDIRIM, Tuba. *Employability and Information Literacy Skills of Students: Hacettepe University Case*, PhD Thesis, Ankara, 2019

Youth unemployment is an important problem in Turkey as it is in the whole World. Unemployment of university graduates negatively affects the national economy and causes both financial and psychological problems for the individual. In order to be employed, it is of great importance to have technical knowledge about the discipline of graduation as well as non-technical skills which are called employability skills. Employability skills are skills that are common to all areas of business that are necessary for the person to get employed, to be successful in their business, to make progress and to improve themselves. Employability skills include basic skills, thinking skills, personal skills, resource use skills, interpersonal skills, system and technology skills, foreign language skills and information (literacy) skills. Employability skills are largely overlap information literacy skills.

This study aims to investigate the state of 2017-2018 academic year graduates of Hacettepe University with regard to their employability skills. Within the scope of the study, a questionnaire was applied to both students and faculty members on a stratified random sampling strategy to determine the importance of the employability skills and the competence of the students. 362 students and 168 faculty members participated in this study. Research findings indicate different achievement/competence levels of the students' employability skills. Students are least successful in foreign language skills. The findings also indicate that there is a difference between the importance given to employability skills and achievement assessments, and the level of importance given to the skills is higher than the success assessment, and the success evaluations of the faculty members are lower than the students' self-assessments. It is also understood from the findings that the importance given to the students' employability skills and some of the success self-evaluation changes according to demographic characteristics such as gender, discipline and academic success. In addition to that large proportion of the students think that they gain their employability skills at the university.

### Keywords

Employability, employability skills, graduate employability, employer, information literacy

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
<b>ÖZET</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vii
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	viii
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	ixi
<b>ŞEKİLER DİZİNİ</b> .....	xiv
<b>1.BÖLÜM</b> .....	1
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>1.1 KONUNUN ÖNEMİ</b> .....	1
<b>1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI:</b> .....	3
<b>1.3 ARAŞTIRMA PROBLEMİ</b> .....	3
<b>1.4 HİPOTEZ</b> .....	4
<b>1.5 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI</b> .....	6
<b>1.6 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ</b> .....	7
<b>1.7 ARAŞTIRMANIN DÜZENİ</b> .....	10
<b>1.8 KAYNAKLAR</b> .....	10
<b>2.BÖLÜM</b> .....	12
<b>İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ</b> .....	12
<b>2.1 GİRİŞ</b> .....	12
<b>2.2 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN ÖNEMİ</b> .....	15
<b>2.3 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK İLE İLGİLİ BECERİLER VE YETERLİKLER</b> .....	17
2.3.1 Konuyla İlgili Raporlar .....	18
2.3.2 Konuyla İlgili Modeller .....	24
2.3.3. Konuyla İlgili Çalışmalar .....	28
2.3.3.1 İşveren Üzerinde Yürütülmüş Olan Çalışmalar/Araştırmalar .....	28
2.3.3.2 İşgücü Üzerinde Yürütülmüş Olan Çalışmalar/Araştırmalar.....	36
2.3.3.3 İşveren ve İşgücü Üzerinde Birlikte Yürütülmüş Olan Çalışmalar/Araştırmalar ....	40



2.3.3.4 Konuyla İlgili Ölçüm Araçları.....	45
<b>2.4 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN SENTEZİ.....</b>	<b>46</b>
<b>2.5 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN BİLGİ OKURYAZARLIĞI İLE İLİŞKİSİ.....</b>	<b>49</b>
<b>3.BÖLÜM.....</b>	<b>56</b>
<b>BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>56</b>
<b>3.1. GİRİŞ.....</b>	<b>56</b>
<b>3.2. DEMOGRAFİK BULGULAR.....</b>	<b>57</b>
3.2.1. Öğrencilerle İlgili Demografik Bulgular.....	57
3.2.2 Öğretim Üyeleri ile İlgili Demografik Bulgular.....	61
<b>3.3. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR.....</b>	<b>63</b>
3.3.1 Temel Beceriler.....	63
3.3.2 Düşünme Becerileri.....	68
3.3.3. Kişisel Beceriler.....	71
3.3.4 Kaynak Kullanım Becerileri.....	75
3.3.5 Kişilerarası Beceriler.....	79
3.3.6 Sistem ve Teknoloji Kullanım Becerileri.....	84
3.3.7 Yabancı Dil Becerileri.....	88
3.3.8 Bilgi (Okuryazarlığı) Becerileri.....	91
3.3.9 İstihdam Edilebilirlik Becerileri Genel Değerlendirme.....	96
3.3.10. Demografik Verilere Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri ile İlgili Bulgular.....	98
3.3.10.1. Cinsiyete Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri.....	99
3.3.10.2. Üniversitedeki Öğrenim Süresine Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri.....	100
3.3.10.3. Disipline Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri.....	101
3.3.10.4. Akademik Ortalamaya Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri.....	105
3.3.10.5 Yurtdışı Değişim Programından Faydalanma Durumuna Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri.....	106
3.3.10.6. Herhangi Bir Sertifika Programına Katılım Durumuna Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri.....	108
3.3.10.7. Mezun Olunan Lise Türüne Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri.....	109
3.3.10.8. Kardeş Sayısına Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri.....	111
3.3.10.9 Öğretim Üyelerinin Buldukları Bölümde Ders Verme Sürelerine Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri Değerlendirmeleri.....	112
3.3.11. Meslek Alanında İş Bulma Açısından Önemli Bulunan İstihdam Edilebilirlik Becerileri ile ilgili Öğrenci ve Öğretim Üyesi Görüşleri.....	113

3.3.12 Üniversitede Alınan Eğitimin İstihdam Edilebilirlik Becerilerine Katkısı Konusunda Öğrenci ve Öğretim Üyesi Görüşleri.....	115
3.3.13 Hacettepe Üniversitesi İle İlgili Görüşler.....	116
3.3.14 Üniversite Eğitimi Sırasında Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin Artırılmasına Yönelik Öneriler .....	118
<b>4. BÖLÜM.....</b>	<b>121</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>121</b>
<b>4.1 SONUÇLAR .....</b>	<b>121</b>
<b>Kaynakça.....</b>	<b>142</b>
<b>Ek.1 Öğrencilere Uygulanan Anket.....</b>	<b>151</b>
<b>Ek.2 Öğretim Üyelerine Uygulanan Anket.....</b>	<b>157</b>
Ek.3 Etik Kurul İzni .....	163
Ek.4 Orijinallik Raporu.....	164

## KISALTMALAR LİSTESİ

BOBÖD	:	Bilgi Okuryazarlığı Becerileri Önem Derecesi
BOBYA	:	Bilgi Okuryazarlığı Becerileri Yeterlik Algısı
DBÖD	:	Düşünme Becerileri Önem Derecesi
DBYA	:	Düşünme Becerileri Yeterlik Algısı
HEGESCO	:	Higher Education As A Generator of Strategic Compentences
IEB	:	İstihdam Edilebilirlik Becerileri
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
KABÖD	:	Kişilerarası Beceriler Önem Derecesi
KABYA	:	Kişilerarası Beceriler Yeterlik Algısı
KBÖD	:	Kişisel Beceriler Önem Derecesi
KBYA	:	Kişisel Beceriler Yeterlik Algısı
KKBÖD	:	Kaynak Kullanım Becerileri Önem Derecesi
KKBYA	:	Kaynak Kullanım Becerileri Yeterlik Algısı
KOSGEB	:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destek İdaresi Başkanlığı
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	:	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
STKBÖD	:	Sistem ve Teknoloji Kullanım Becerileri Önem Derecesi
STKBYA	:	Sistem ve Teknoloji Kullanım Becerileri Yeterlik Algısı
TBÖD	:	Temel Beceriler Önem Derecesi
TBYA	:	Temel Beceriler Yeterlik Algısı
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
YDBÖD	:	Yabancı Dil Becerileri Önem Derecesi
YDBYA	:	Yabancı Dil Becerileri Yeterlik Algısı

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Fakülterele göre mezun olacak öğrenci sayıları ve son sınıflara ders veren öğretim üyesi sayıları

Tablo 2: Fakülte ve bölümlere göre örneklem sayıları

Tablo 3: İşgücü yeterlikleri (SCANS, 1991)

Tablo 4: Geleceğin işgücü için gereken beceriler (TTGV, 2017)

Tablo 5: İşveren ve mezun olacak lisans öğrencilerine göre önem sırasıyla istihdam edilebilirlik becerileri (Wenping ve Zhang, 2015)

Tablo 6: İstihdam edilebilirlik becerilerinin evrimi

Tablo 7: İstihdam edilebilirlik becerileri (McCloskey, 2016)

Tablo 8: Bilgi okuryazarlığı ve istihdam edilebilirlik becerileri

Tablo 9: Fakülterele göre çalışmaya katılan öğrenci sayıları

Tablo 10: Alan/bölüm/disipline göre çalışmaya katılan öğrenci sayıları

Tablo 11: Mezun oldukları lise türüne göre öğrenci sayıları

Tablo 12: Kardeş sayısına göre öğrenci sayıları

Tablo 13: Fakülterele göre çalışmaya katılan öğretim üyesi sayıları

Tablo 14: Alan/bölüm/disipline göre çalışmaya katılan öğretim üyesi sayıları

Tablo 15: Öğrencilere göre temel becerilerin önem derecesi

Tablo 16: Öğrencilerin temel beceriler konusunda öz-değerlendirmesi

Tablo 17: Öğretim üyelerine göre temel becerilerin önem derecesi

Tablo 18: Öğretim üyelerinin temel beceriler konusundaki öğrenci değerlendirme

Tablo 19: Temel becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Tablo 20: Öğrencilere göre düşünme becerilerinin önem derecesi

Tablo 21: Öğrencilerin düşünme becerileri konusunda öz-değerlendirmesi

Tablo 22: Öğretim üyelerine göre düşünme becerilerinin önem derecesi

Tablo 23: Öğretim üyelerinin düşünme becerileri konusunda öğrenci değerlendirme

Tablo 24: Düşünme becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Tablo 25: Öğrencilere göre kişisel becerilerin önem derecesi

Tablo 26: Öğrencilerin kişisel beceriler konusunda öz-değerlendirmesi

Tablo 27: Öğretim üyelerine göre kişisel becerilerin önem derecesi

Tablo 28: Öğretim üyelerinin kişisel beceriler konusundaki öğrenci değerlendirme

- Tablo 29: Kişisel becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları
- Tablo 30: Öğrencilere göre kaynak kullanım becerilerinin önem derecesi
- Tablo 31: Öğrencilerin kaynak kullanım becerileri konusunda öz-değerlendirmesi
- Tablo 32: Öğretim üyelerine göre kaynak kullanım becerilerinin önem derecesi
- Tablo 33: Öğretim üyelerinin kaynak kullanım becerileri konusunda öğrenci değerlendirmesi
- Tablo 34: Kaynak kullanım becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları
- Tablo 35: Öğrencilere göre kişilerarası becerilerin önem derecesi
- Tablo 36: Öğrencilerin kişilerarası beceriler konusunda öz-değerlendirmesi
- Tablo 37: Öğretim üyelerine göre kişilerarası becerilerin önem derecesi
- Tablo 38: Öğretim üyelerinin kişilerarası beceriler konusunda öğrenci değerlendirmesi
- Tablo 39: Kişilerarası becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları
- Tablo 40: Öğrencilere göre sistem ve teknoloji kullanım becerilerinin önem derecesi
- Tablo 41: Öğrencilerin sistem ve teknoloji kullanım becerileri konusunda öz-değerlendirmesi
- Tablo 42: Öğretim üyelerine göre sistem ve teknoloji kullanım becerilerinin önem derecesi
- Tablo 43: Öğretim üyelerinin sistem ve teknoloji kullanım becerileri konusunda öğrenci değerlendirmesi
- Tablo 44: Sistem ve teknoloji kullanım becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları
- Tablo 45: Öğrencilere göre yabancı dil becerilerinin önem derecesi
- Tablo 46: Öğrencilerin yabancı dil becerileri konusunda öz-değerlendirmesi
- Tablo 47: Öğretim üyelerine göre yabancı dil becerilerinin önem derecesi
- Tablo 48: Öğretim üyelerinin yabancı dil becerileri konusunda öğrenci değerlendirmesi
- Tablo 49: Yabancı dil becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları
- Tablo 50: Öğrencilere göre bilgi okuryazarlığı becerilerinin önem derecesi
- Tablo 51: Öğrencilerin bilgi okuryazarlığı becerileri konusunda öz-değerlendirmesi
- Tablo 52: Öğretim üyelerine göre bilgi okuryazarlığı becerilerinin önem derecesi
- Tablo 53: Öğretim üyelerinin bilgi okuryazarlığı becerileri konusunda öğrenci değerlendirmesi
- Tablo 54: Bilgi okuryazarlığı becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları
- Tablo 55: İstihdam edilebilirlik becerileri genel değerlendirme
- Tablo 56: Cinsiyete göre istihdam edilebilirlik becerileri önem ve başarı değerlendirme
- Tablo 57: Döneme göre istihdam edilebilirlik becerileri önem ve başarı değerlendirme
- Tablo 58: “Web of Science” disiplin sınıflandırmasına göre bölümler

Tablo 59: Disiplinlere göre öğrenciler için istihdam edilebilirlik becerileri değerlendirmesi

Tablo 60: Disiplinlere göre öğretim üyeleri için istihdam edilebilirlik beceri değerlendirmeleri

Tablo 61: Akademik ortalamaya göre istihdam edilebilirlik becerileri değerlendirmeleri

Tablo 62: Yurtdışı değişim programına katılım durumuna göre önem ve başarı değerlendirmeleri

Tablo 63: Sertifika programına katılım durumuna göre önem ve başarı değerlendirmeleri

Tablo 64: Mezun olunan lise türüne göre önem değerlendirmesi

Tablo 65: Mezun olunan lise türüne göre yeterlik değerlendirmesi

Tablo 66: Kardeş sayısına göre önem değerlendirmesi

Tablo 67: Kardeş sayısına göre yeterlik değerlendirmesi

Tablo 68: Öğretim üyelerinin ders verme sürelerine göre önem derecesi değerlendirmeleri

Tablo 69: Öğretim üyelerinin ders verme sürelerine göre öğrenci başarısı değerlendirmeleri

Tablo 70: İş bulma açısından istihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem

Tablo 71: Üniversitede alınan eğitimin istihdam edilebilirlik becerilerine katkısı konusunda öğrencilerin ve öğretim üyelerinin görüşler

Tablo 72: Üniversitede alınan eğitimin istihdam edilebilirlik becerilerine katkısı konusunda ortalama değerler

## ŞEKİLER DİZİNİ

Şekil 1. Türkiye’de yıllara göre üniversite mezunu işsiz sayısı

Şekil 2. USEM Modeli (Understanding, Skills, Efficacy beliefs, Metacognition)(Yorke ve Knight, 2004)

Şekil 3. CareerEDGE Modeli (Pool ve Sewell, 2007)

Şekil 4. Kavramlar arası ilişki

Şekil 5: Temel becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

Şekil 6: Düşünme becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

Şekil 7. Kişisel becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

Şekil 8: Kaynak kullanım becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

Şekil 9. Kişilerarası becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

Şekil 10. Sistem ve teknoloji kullanım becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

Şekil 11. Yabancı dil becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

Şekil 12. Bilgi okuryazarlığı becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

Şekil 13. İstihdam edilebilirlik becerileri genel karşılaştırma

Şekil 14: Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerinin artırılmasına yönelik model önerisi

# 1.BÖLÜM

## GİRİŞ

### 1.1 KONUNUN ÖNEMİ

Günümüzde teknolojinin ilerlemesi ile daha gelişmiş makinelerin iş yaşamına girmesi deneyimli uzmanlara gereksinim duyan daha profesyonel bir iş yönetimi anlayışının etkin olmasına yol açmıştır. Bir taraftan vasıfsız işgücüne olan talebi azaltan ve bazı mesleklerin tamamen ortadan kalkmasına neden olan değişim süreci diğer taraftan bazı yeni mesleklere ve nitelikli işgücüne talep yaratmaktadır. Örneğin, günümüzde montaj hattı işçileri, telefon operatörleri, stenograflara olan talep azalırken bilgisayar ve robot operatörleri, bilgi profesyonelleri gibi nitelikli işgücüne talep artmaktadır. Bunun bir sonucu olarak toplum bireyleri özellikle gençler işsizlik tehdidi ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

İşsizlik tüm dünya için önemli sorunlardan biridir. Dünya genelinde genç işsizliği 2006 yılında %12,3'den 2017 yılında %13'e yükselmiştir (Department of Economics and Social Affairs, 2018). Türkiye'de de üniversiteli işsiz oranı her geçen gün artmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından Ocak 2018 tarihinde yayınlanan rapora göre üniversiteli işsiz oranı %12,8'dir.

İşsizlik sadece ulusal ekonomileri etkileyen bir kavram değil, aynı zamanda bireylerin finansal durumunu etkileyen önemli bir süreçtir. İstihdam edilmek bireylere düzenli bir gelirin yanı sıra bir takım psiko-sosyal faydalar sağlamaktadır. Sosyal bir varlık olan insan için iş, yaşamını anlamlı ve düzenli kılan, vazgeçilmez bir değerdir (Eliott, 1997). İşyerinde gerçekleşen sosyal ilişkiler, paylaşma, dayanışma ve işbirliği gibi sosyal becerilerin gelişimini sağlamaktadır. Toplumsal bir varlık olan insan için diğer insanlarla ilişki içinde olma, beğenilme ve takdir görme önemli paylaşımlardır. Belli bir hiyerarşi içerisinde gerçekleşen iş ilişkileri bireye sosyal bir kimlik ve statü kazandırmaktadır.

Bireyler çalışmadıkları dönemlerde kendilerini "faydasız" hissetmekte, alım gücünün düşmesi ile birlikte aileleri de işsizliğin sonuçlarından etkilenmektedir. İşsizlik stresten fizyolojik hastalıklara, psikolojik sorunlara, ailevi sorunlara kadar birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Diğer yandan işsizliğin uzun sürmesi kişilerin işle ilgili becerilerinin körelmesine ve kendilerine olan güvenlerinin azalmasına neden olmaktadır.



Yeni mezunların istihdamı konusu, gençlerin özgüvenlerinin gelişimi, iş motivasyonlarının artması, sosyo-ekonomik düzeylerinin gelişmesi açısından önemlidir. Mezun olduktan sonra istihdam edilemeyen gençler, işsizlik süresi uzadığında işle ilgili bilgi ve becerilerinin körelmesinin yanı sıra mutsuzluğa ve umutsuzluğa sürüklenmekte, kaçınılmaz olarak gelecek kaygısı yaşamaktadırlar. Bu olumsuz durumun uzantısı olarak gençler, milli güç, ülke hedefleri, adalet, eşitlik gibi toplumsal değerlerini kaybedebilmektedirler.

Günümüz bireylerinin istihdam edilebilmek için meslek bilgileri yanı sıra çağın gereksinimlerine uyum sağlayacak bilgi ve becerilerle donanmış olmaları gerekmektedir. Tüm çalışma alanları için gerekli olan bu niteliklere sahip olmayan bireylerin bilgi toplumunun gereklerini yerine getirebilmeleri ve istihdam edilebilmeleri pek mümkün değildir. İstihdama yönelik temel beceriler mesleki ve teknik yeterlikten çok tüm meslekler için ortak olan becerilerdir. Bu beceriler kişinin işe girmesi, işinde başarılı olması, ilerleme kaydedebilmesi ve kendini geliştirebilmesi için olması gereken becerilerdir. Organizasyonların gerek ulusal gerekse uluslararası rekabet edebilmeleri, iş dünyasında meydana gelen hızlı gelişmelere uyum sağlamalarıyla mümkündür. Bu gelişmeleri takip ederek organizasyona entegre edecek olanlar da nitelikli işgücüdür. Tüm meslekler için geçerli olan istihdam edilebilirlik becerileri bilgi okuryazarlığı becerilerini içermekte ve işyeri bilgi okuryazarlığı becerileri ile benzerlik göstermektedir. İstihdam edilebilirlik becerileri şu becerilerden oluşur:

- Temel beceriler,
- Düşünme becerileri,
- Kişisel beceriler,
- Kaynak kullanım becerileri,
- Kişilerarası beceriler,
- Sistem ve teknoloji kullanım becerileri,
- Yabancı dil becerileri,
- Bilgi (okuryazarlığı) becerileri.

Üniversiteden mezun olacak gençlerin istihdam edilebilmeleri için alanları ile ilgili teknik becerilerin yanı sıra istihdam edilebilirlik becerileri olarak da adlandırılan ve yukarıda listelenen becerilere sahip olmaları önem taşımaktadır. Öğrencilere bu becerilerin kazandırılmasında üniversitedeki eğitim programlarının rolü büyüktür. Bu nedenle, öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili durum saptaması, sorunlu görülen alanlardaki açığın kapatılması ve önlemler alınmasına olanak tanınması açısından önem taşımaktadır.

## 1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI:

Günümüzde üniversiteden mezun olan bir bireyin iş edinebilmesi, çalıştığı işte başarıya ulaşarak mevcut işini sürdürebilmesi için işin gerektirdiği bilgi ve beceriler ile birlikte işverenin beklentilerini karşılayacak bilgi ve becerilere sahip olması gerekir. Söz konusu becerilere sahip bir birey önce kendisine ve işverenine, sonra içinde bulunduğu topluma ve tüm iş dünyasına katkıda bulunur.

Bu çalışmanın amacı istihdam edilebilirlik becerileri ile bilgi okuryazarlığı becerileri arasındaki örtüşmeyi irdelemek ve Hacettepe Üniversitesi'nden 2017-2018 Akademik yılında mezun olması beklenen lisans öğrencilerinin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri konularında kendilerini nasıl değerlendirdiklerini ve söz konusu öğrencileri eğiten öğretim üyelerinin bu konudaki görüşlerini saptamaktır. Çalışma kapsamında mezun durumundaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri açısından eksikleri saptanmaya çalışılmıştır. Bulguların üniversitedeki mevcut ders programlarının ve birimler arası koordinasyonun istihdam edilebilirlik becerileri açısından gözden geçirilmesi konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1.3 ARAŞTIRMA PROBLEMİ

Araştırmanın temel problemi “Mezun durumundaki Hacettepe Üniversitesi öğrencileri istihdam edilebilirlik becerilerine sahip midir?” şeklinde oluşturulmuştur.

Bu probleme bağlı olarak aşağıda yer alan sorulara yanıt aranacaktır:

- Mezun durumundaki öğrenciler istihdam edilebilirlik becerileri açısından kendilerini nasıl değerlendiriyorlar?
- Öğretim üyeleri mezun durumundaki öğrencileri istihdam edilebilirlik becerileri açısından nasıl değerlendiriyorlar?
- Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri açısından yeterliği konusunda öğrenci görüşleri/değerlendirmeleri ile öğretim üyeleri görüşleri/değerlendirmeleri arasında fark var mıdır?
- İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilere göre yeterlik değerlendirmeleri değişmekte midir?
- İstihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem ile bu becerilerdeki yeterlik değerlendirmeleri arasında fark var mıdır?

- Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ile öğretim üyelerinin bu becerilere verdikleri önem arasında fark var mıdır?
- İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilere göre önem dereceleri değişmekte midir?
- Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterlik düzeyi değerlendirmeleri cinsiyet, disiplin, akademik ortalama, kardeş sayısı, bir değişim programı ile yurtdışında eğitim almış olma, herhangi bir sertifika programına katılmış olma, mezun olunan lise türü gibi demografik özelliklere göre değişmekte midir?
- Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem cinsiyet, disiplin, akademik ortalama, kardeş sayısı, bir değişim programı ile yurtdışında eğitim almış olma, herhangi bir sertifika programına katılmış olma, mezun olunan lise türü gibi demografik özelliklere göre değişmekte midir?
- Öğrenciler istihdam edilebilirlik becerilerinin hangilerini üniversitede kazandıklarını düşünmektedir?

#### 1.4 HİPOTEZ

Araştırma problemi ve araştırma sorularından yola çıkılarak oluşturulan ana ve alt hipotezler aşağıdaki gibidir:

- Mezun durumundaki öğrenciler istihdam edilebilirlik becerileri açısından yeterli düzeydedir.
  - Öğrenciler istihdam edilebilirlik becerileri açısından kendilerini yeterli bulmaktadır.
  - Öğretim üyeleri istihdam edilebilirlik becerileri açısından öğrencileri yeterli bulmaktadır.
  - İstihdam edilebilirlik becerileri yeterliği konusunda öğrenci ve öğretim üyeleri görüşleri arasında fark vardır.
  - İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilere göre yeterlik düzeyleri değişmektedir.
- İstihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem ile yeterlik düzeyi değerlendirmeleri arasında fark vardır.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ile öz-değerlendirmeleri arasında fark vardır.
  - Öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ile öğrenci yeterlik düzeyi değerlendirmeleri arasında fark vardır.

- Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem dereceleri farklıdır.
- İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilere göre önem dereceleri farklılık göstermektedir.
- Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterli düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterli düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterli düzeyleri disipline göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterli düzeyleri akademik ortalamalarına göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterli düzeyleri kardeş sayısına göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterli düzeyleri bir değişim programı ile yurtdışında eğitim almış olmalarına göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterli düzeyleri herhangi bir sertifika programına katılmış olmalarına göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterli düzeyleri mezun olunan lise türüne göre farklılık göstermektedir.
- Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi disipline göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi akademik ortalamalarına göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi kardeş sayısına göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi bir değişim programı ile yurtdışında eğitim almış olmalarına göre farklılık göstermektedir.
  - Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi herhangi bir sertifika programına katılmış olmalarına göre farklılık göstermektedir.

- Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi mezun olunan lise türüne göre farklılık göstermektedir.
- Öğrenciler istihdam edilebilirlik becerilerini üniversitede kazandıklarını düşünmektedir.

## 1.5 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma 2017-2018 akademik yılında Hacettepe Üniversitesi'nden mezun olması beklenen lisans öğrencileri ile son sınıf öğrencilerine ders veren öğretim üyeleri üzerinde yürütülmüştür.

Mezun durumunda olan öğrencilerin bölümlere göre sayıları Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı ile Tıp Fakültesi, Eczacılık Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi Dekanlıkları'ndan elde edilmiştir. Söz konusu akademik yıl için 13 Fakülte'den mezun olması beklenen toplam öğrenci sayısı 6272 olarak belirlenmiştir (bkz. Tablo 1). Bu öğrencilerden 362 (%6) kişiye anket uygulanmıştır.

Mezun durumundaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri ve bu becerilerin mesleki kariyerleri açısından önemi konusunda görüşlerini almak amacıyla mezun durumundaki öğrencilere ders veren akademisyenlere de anket uygulanmıştır. 13 fakültede görev yapan toplam 1443 Öğretim Üyesinin (Profesör, Doçent ve Yardımcı Doçent) 327'sinin (%23) son sınıf öğrencilerine ders verdiği saptanmıştır (bkz. Tablo 1). Fakültelerde görev yapan ve son sınıflara ders veren öğretim üyelerinin sayıları Şubat 2018 tarihinde bölümlerin web sayfalarında yer alan ders programlarından ve bölüm sekreterliklerinden elde edilmiştir. Son sınıf öğrencilerine ders veren 168 (%12) öğretim üyesine anket uygulanmıştır.

**Tablo.1** Fakültele göre mezun olacak öğrenci sayıları ve son sınıflara ders veren öğretim üyesi sayıları

Fakülte	Öğrenci sayısı	Öğretim üyesi sayısı
Diş Hekimliği Fakültesi	134	14
Eczacılık Fakültesi	104	14
Edebiyat Fakültesi	1229	71
Eğitim Fakültesi	820	37
Fen Fakültesi	451	34
Güzel Sanatlar Fakültesi	182	14
Hemşirelik Fakültesi	270	9
Hukuk Fakültesi	232	8
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	959	39
Mühendislik Fakültesi	838	45
Sağlık Bilimleri Fakültesi	529	22
Spor Bilimleri Fakültesi	69	2
Tıp Fakültesi	455	18
<b>Toplam</b>	<b>6272</b>	<b>327</b>

## 1.6 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada betimleme yöntemi kullanılmıştır. Betimleme yöntemi şu şekilde tanımlanmaktadır: “Olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışan incelemelerdir. Bunlar nedir sorusuna cevap bulmaya yöneliktir. Bununla mevcut durumlar, koşullar, özellikler aynen ortaya konmaya çalışılır. Betimleme araştırmaları, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı hedefler” (Kaptan, 1998).

Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket, “kalem, kağıt yoluyla bir objenin ya da grubun kendisi hakkında bilgi vermesi şeklindedir” (Kaptan, 1998).

Araştırmanın evrenini 2017-2018 akademik yılı sonunda Hacettepe Üniversitesi’nden mezun olması beklenen 6272 öğrenci ve mezun durumundaki öğrencilere ders veren 327 akademisyen oluşturmaktadır. Mezun durumdaki lisans öğrencilerinin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı beceri düzeylerini belirlemek amacıyla öğrenci ve akademisyenlere yönelik iki ayrı anket hazırlanmıştır. Anket soruları hazırlanırken literatürden faydalanılmıştır.

Anket soruları hazırlandıktan sonra 15 Şubat – 1 Mart tarihleri arasında 15 öğrenci ve 10 akademisyene uygulanarak pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmanın sonucunda anket sorularında bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler daha çok şekil ile ilgili değişikliklerdir.

Anket çalışmaları 2018 yılının Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında hem öğrencilere hem de akademisyenlere uygulanmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması kapsamında evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü aşağıdaki formüllere göre hesaplanmıştır (Cochran, 1963).

$$n_0 = \frac{z^2 pq}{e^2} \quad (\text{Formül 1})$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} \quad (\text{Formül 2})$$

Formüllerde kullanılan ifadeler aşağıdaki şekildedir:

$N$ : Evren büyüklüğü

$n^0$ : Örneklem büyüklüğü

$n$ : Düzeltilmiş örneklem büyüklüğü

$z$ : Seçilen güven düzeyine karşılık gelen  $z$  tablo değeri

$p$ : İncelenen olayın görülme oranı

$q$ : İncelenen olayın görülmeme oranı ( $q=1-p$ )

$e$ : Örneklem hatası

Araştırmamızda evren %95 güven düzeyinde  $e=0,05$  ile temsil edilmektedir. Seçilen güven düzeyine karşılık gelen z tablo değeri  $z=1,96$ , incelenen olayın görülmeme oranı  $p=0,5$ , incelenen olayın görülmeme oranı ( $q=1-p$ )  $q=0,5$  tir. Birinci formüldeki değerler yerine konulduğunda örneklem büyüklüğü,  $n_0=384,16$  olarak bulunmuştur.

İkinci formülde değerler yerine konulduğunda ve evren,  $N= 6272$  alındığında, buna göre mezun durumundaki 362 öğrenciye anket uygulanması durumunda, evrenin %95 güven düzeyinde 0.05'lik örneklem hatası ile temsil edilmesi söz konusudur. Örneklem oranı  $=\frac{362}{6272}=0,06$  dir.

Aynı şekilde ikinci formüldeki değerler yerine konulduğunda ve akademisyen sayısı için evren,  $N= 327$  alındığında, 168 akademisyene anket uygulanması durumunda, evrenin %95 güven düzeyinde 0,05'lik örneklem hatası ile temsil edilmesi söz konusudur. Örneklem oranı  $=\frac{168}{327} = 0,514$  dur.

Çalışma kapsamında iki aşamalı tabakalı örneklem yönetimi kullanılmıştır. Fakültelerde yer alan bölüm sayıları dengesiz dağıldığı için birinci aşamada fakülterle göre örneklem sayısı belirlenmiştir. İkinci aşamada her fakülteden alınması gereken örneklem sayısı fakültede yer alan bölümlere göre hesaplanmıştır.

2019 yılı itibariyle Hacettepe Üniversitesi'ndeki öğrenci sayısı yaklaşık 50,000; akademisyen sayısı ise 3600'dür. Üniversite bünyesinde 15 Fakülte, 15 Enstitü, 2 Yüksekokul, 1 Konservatuar, 4 Meslek Yüksek Okulu ve 98 Araştırma Merkezi bulunmaktadır. Çalışma yapıldığı sırada İletişim Fakültesi'nde lisans programı olmadığı için çalışma kapsamına alınmamıştır. Yüksek Okullar da farklı istihdam gerektirdiği için çalışmaya dahil edilmemiştir. Hacettepe Üniversitesi'nde lisans programı olan 13 fakülte çalışma kapsamına alınmıştır. Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı'nın baz aldığı sınıflama kullanılmıştır. Bu nedenle Diş Hekimliği, Eczacılık ve Tıp Fakülteleri fakülte bazında temsil edilerek bu fakülteler altında yer alan Anabilim Dalları çalışma kapsamına alınmamıştır. Benzer şekilde mezun veren Anabilim Dalları Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı tarafından disiplin/bölüm kabul edildiği için Eğitim Fakültesi Yabancı Diller Eğitimi Bölümü altında yer alan Anabilim Dalları disiplin/bölüm olarak çalışma kapsamına dahil edilmiştir (bkz. Tablo2). Tüm anketler öğrencilere sınıf, akademisyenlere ofis ortamında elden dağıtılmıştır. Çalışma kapsamında 67 bölüm ziyaret edilmiştir. Bu sayede anketlerin cevaplanması aşamasında katılımcılar tarafından yöneltilen sorular da anında cevaplanabilmiştir.

Çalışmada kullanılan anketler literatüre dayalı olarak geliştirilmiş, bilgi okuryazarlığı becerileri için Kurbanoğlu, Akkoyunlu ve Umay (2006) tarafından geliştirilen “Bilgi Okuryazarlığı Özyeterlik Algı Ölçeği”nden yararlanılmıştır.

Öğrenciler için düzenlenmiş olan anket üç bölüm ve toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü cinsiyet, bölüm, akademik ortalama, mezun olunan lise, kardeş sayısı gibi demografik bilgi toplamak amacıyla hazırlanmış sekiz sorudan, ikinci bölümü istihdam edilebilirlik becerileri konusunda öz-değerlendirme ve bu becerilerin mesleki kariyer açısından önemi konularında hazırlanmış 10 ana ve 60 alt sorudan, üçüncü bölüm ise istihdam edilebilirlik becerilerinin üniversite ile ilişkisi ile ilgili bilgileri içeren iki sorudan oluşmaktadır.

Akademisyenler için düzenlenmiş olan anket yine üç bölümden ve toplam 14 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü demografik bilgi toplamak amacıyla hazırlanmış iki sorudan, ikinci bölümü, mezun durumundaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri ve mesleki kariyer açısından bu becerilerin önemi konularında hazırlanmış 10 ana ve 60 alt sorudan ve üçüncü bölümü de mezun durumundaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri ile üniversite ilişkisi ile ilgili bilgileri içeren iki sorudan oluşmaktadır.

Anket vasıtasıyla toplanan veriler SPSS (Statistical Programming for Social Sciences 23) ile analiz edilmiştir. İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilerin her biri için öğrencilerin beceriye verdikleri önem ve söz konusu beceri ile ilgili öz-değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için verilerin normal dağıldığı durumlarda Pearson Korelasyon Testi, normal dağılmadığı durumlarda Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır. Öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilere verdikleri önem ve öğrenci değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için de aynı testler uygulanmıştır.

Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilere verdikleri önem ve öğrencilerin öz-değerlendirmeleri ile öğretim üyelerinin öğrenci değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için verilerin normal dağıldığı durumlarda bağımsız iki örneklem T testi, verilerin normal dağılmadığı durumlarda Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır.

İstihdam edilebilirlik becerilerinin cinsiyet, akademik ortalama, disiplin, mezun olunan lise, bir değişim programı ile yurtdışına gitmiş olmak, herhangi bir sertifika programına katılmış olmak gibi özellikler açısından istatistiksel olarak anlamlı fark gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek için Pearson’ın ki-kare testi yapılmış,  $p < 0,05$  değerleri istatistiksel olarak anlamlı bir



fark olduğuna işaret etmiştir. Anketteki değişkenler aralıklı/oranlı ölçekte olmadığı, sınıflandırılmış ölçekte olduğu için Pearson'ın ki-kare testi seçilmiştir.

## 1.7 ARAŞTIRMANIN DÜZENİ

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, konunun önemi, araştırmanın amacı, hipotezleri, kapsamı, kullanılan araştırma yöntemi, veri toplama teknikleri, araştırmanın düzeni ve kaynaklar yer almaktadır.

İkinci bölüm literatür değerlendirmesidir. İstihdam edilebilirlik becerileri, ilgili raporlar, ölçekler, modeller ve bu konuda yapılmış olan çalışmalar ile istihdam edilebilirlik becerileri ile bilgi okuryazarlığı ilişkisini kapsamaktadır.

Üçüncü bölümde araştırma bulgularına yer verilmiştir. Burada araştırma hipotezleri ile ilgili bulgular sunularak bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır. Verilerin çok yönlü analizi, istatistik test sonuçları, tablolar ve grafikler eşliğinde sunulmuştur.

Dördüncü bölüm sonuç ve önerilerden oluşmaktadır. Bu bölümde bir önceki bölümde sunulan bulgular hipotezler ışığında ele alınarak, eldeki sonuçlara göre öneriler sunulmaktadır.

Tezin sonunda kaynakça ve ekler bulunmaktadır. Ekler, araştırmada kullanılan anketler, Etik Kurul İzni ve Orjinallik Raporu gibi belgelerden oluşmaktadır.

## 1.8 KAYNAKLAR

Çalışma kapsamında kavramsal alt yapıyı oluşturmak ve tez konusuyla ilgili yapılmış çalışmalarını saptayabilmek amacıyla kapsamlı bir yayın taraması yapılmıştır. Bu amaçla *Education Research Complete*, *Taylor & Fransic Online*, *Emerald Insight*, *Science Direct*, *Jstor*, *Wiley Online Library*, *EBSCO-Academic Search Complete*, *SpringerLink*, *Web of Science*, *YÖK Tez Veri Tabanı* ve *ULAKBİM veri tabanları* taranmıştır.

**Tablo 2.** Fakülte ve bölümlere göre örneklem sayıları

Fakülte	Bölüm	Örneklem Sayısı (Öğrenci)	Örneklem Sayısı (Öğretim Üyesi)
Dış Hekimliği Fakültesi		7	5
Eczacılık Fakültesi		6	8
Edebiyat Fakültesi	İngiliz Dil Bilimi	7	3
	İngiliz Dili Ve Edebiyatı	7	4
	Amerikan Kültürü Ve Edebiyatı	6	4
	İngilizce Mütercim - Tercümanlık	6	2
	Sosyoloji	4	2
	Türk Dili Ve Edebiyatı	5	1
	Tarih	4	2
	Psikoloji	5	2
	Türk Halkbilimi	3	2
	Bilgi Ve Belge Yönetimi	6	5
	Alman Dili Ve Edebiyatı	3	4
	Fransız Dili Ve Edebiyatı	3	2
	Sanat Tarihi	4	1
	Almanca Mütercim - Tercümanlık	3	0
	Arkeoloji	3	1
	Felsefe	2	0
	Çağdaş Türk Lehçeleri	2	0
Eğitim Fakültesi	İngiliz Dili Öğretmenliği	8	4
	Sınıf Öğretmenliği	7	1
	Fen Bilgisi Öğretmenliği	6	3
	Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık	5	0
	Okul Öncesi Öğretmenliği	5	1
	İlköğretim Matematik Öğretmenliği	5	2
	Bilgisayar Ve Öğretim Tekn. Öğrt.	6	4
	Alman Dili Öğretmenliği	5	3
	Fransız Dili Öğretmenliği	3	1
Fen Fakültesi	Biyoloji	9	4
	Kimya	6	5
	İstatistik	4	3
	Matematik	4	4
	Aktüerya Bilimleri	3	2
Güzel Sanatlar Fakültesi	İç Mimarlık Ve Çevre Tasarımı	7	2
	Resim	2	1
	Seramik	2	1
	Grafik	3	1
	Heykel	1	1
Hemşirelik Fakültesi	Hemşirelik Fakültesi	15	4
Hukuk Fakültesi	Hukuk Fakültesi	11	5
İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	Sosyal Hizmet	14	4
	İşletme	9	4
	İktisat	16	4
	Uluslararası İlişkiler (İng.)	5	3
	Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi	4	2
	Sağlık İdaresi	4	1
	Maliye	3	1
	Aile Ve Tüketici Bilimleri	5	1
Mühendislik Fakültesi	Bilgisayar Mühendisliği	7	4
	Elektrik-Elektronik Müh.	6	3
	Gıda Mühendisliği	2	2
	Endüstri Mühendisliği (İng)	3	2
	Kimya Mühendisliği	4	3
	Maden Mühendisliği	4	2
	Fizik Mühendisliği	3	2
	Jeoloji Mühendisliği	6	2
	Makine Mühendisliği (İng)	3	5
	Geomatik Mühendisliği	1	1
	Nükleer Enerji Müh.	2	0
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Odyoloji	5	1
	Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	7	3
	Beslenme Ve Diyetetik	7	3
	Ergoterapi	2	1
	Çocuk Gelişimi	5	2
	Dil Ve Konuşma Terapisi	2	1
Spor Bilimleri Fakültesi	Beden Eğitimi Ve Spor Öğrt.	5	1
Tıp Fakültesi		24	10
<b>Toplam</b>		<b>362</b>	<b>168</b>

## 2.BÖLÜM

### İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ

#### 2.1 GİRİŞ

Kuruluşların varlıklarını sürdürebilmeleri için ekonomik ve teknolojik alanlardaki gelişmelere ayak uydurmaları gerekir. Bu da ancak değişimle ve gelişmelerle baş edebilecek bilgi ve becerilere sahip çalışanlar ile mümkündür.

“Beceri”, edinilmiş ve geliştirilmiş bir yeterlik ya da bir işi yapmak ve belli bir görevi tamamlamak için gereksinim duyulan niteliklerdir. Beceri kavramı bu anlamıyla çok boyutlu bir kavramdır ve birçok iş, yeterli performansın sergilenebilmesi için fiziksel, zihinsel ve iletişimsel beceri bileşenlerini gerektirmektedir. 21. yüzyılda işverenler, genç mezunları işe alırken mesleki bilgilerinin yanı sıra teknik olmayan bir başka deyişle “istihdam edilebilirlik becerileri”ni de göz önüne almaktadırlar (Cotton, 1993).

İstihdam edilebilirlik (employability) ve istihdam (employment) kavramları yakından ilişkili kavramlar olmalarına rağmen aynı anlama gelmezler. İstihdam, kişinin bir işe sahip olması, bir işte çalışıyor durumda bulunmasıdır. İstihdam edilebilirlik ise, mevcut olan işte istihdamı sürdürmek ve ilerleyebilmek için gereken becerilere sahip olmaktır (Bhaerman ve Spill, 1988).

Dar anlamıyla istihdam edilebilirlik becerileri; okuma, yazma, hesap yapabilme gibi temel beceriler (basic skills), sorun çözme, karar verme gibi üst düzey düşünme becerileri (higher-order thinking skills) ve güvenilirlik, olumlu tutum, ortak çalışma gibi duyuşsal beceri ve özellikleri (affective skills and traits) kapsamaktadır (Cotton, 1993).

İstihdam edilebilirlik becerileri ile bilgi okuryazarlığı becerilerinin büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir. İstihdam edilebilirlik becerileri içerisinde yer alan unsurların büyük bir bölümü bilgi okuryazarlığı becerilerinin de kapsamına girmektedir. İstihdam edilebilirlik becerileri aynı zamanda kaçınılmaz şekilde işyeri bilgi okuryazarlığı becerileri ile de büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir. Bir bireyin istihdam edilebilmesi, çalıştığı işte başarıya ulaşabilmesi ve iş yaşamında sağladığı başarıyı sürdürebilmesi için istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olması gerekir. Bu beceriye sahip bir çalışan, işverenin işle ilgili beklentilerini karşıladığı için işinde

başarılı olmakla kalmaz, kişisel becerilerini geliştirip tecrübe kazanarak kariyer basamaklarını sağlam bir şekilde tırmanabilir, edinmiş olduğu bilgi ve tecrübeleri yaşam boyu kullanabilir.

İstihdam edilebilirlik becerilerine sahip bir birey işyerinde gereksinim duyulan bilgiye en kısa sürede ve en az maliyetle erişebilir, bu bilgiyi güvenilirlik açısından değerlendirmeyi, yasal ve etik kurallara uygun olarak kullanmayı bilir, takım çalışmasına uygundur, yeniliklere ve yaratıcı fikirlere açıktır, alanındaki gelişmeleri takip eder, meraklıdır, öğrenmeye açıktır, bilgi teknolojilerini kullanmayı bilir, kendine güvenir, karar verme, eleştirel düşünme, empati becerilerine sahiptir ve kültürel farklılıklara karşı hoşgörülüdür. Söz konusu becerilere sahip bir çalışan kurumuna, içinde bulunduğu topluma ve dolayısıyla tüm dünya ekonomisine katkıda bulunur.

İstihdam edilebilirlik becerileri, zaman içerisinde değişik araştırmacılar veya örgütler tarafından tanımlanmıştır. Bazı farklılıklar olmasına rağmen istihdam edilebilirlik becerileri üzerinde uzlaşma sağlandığı görülmektedir (BCAETT, 2000; CRC, 1996; Dench, Perryman ve Giles, 1998; Harrison, 1986; Hoffman, 1997). Özellikle; kaynakların verimli kullanımı, kişilerarası beceriler, bilginin elde edilip kullanılması, örgüt sistemlerini anlama ve farklı teknolojilerle çalışabilme becerisi konularında yapılan vurgulamanın benzerlik gösterdiği görülmektedir. Öğrenmeyi öğrenme; okuma, yazma, hesaplama becerileri; iletişim ve sorun-çözme becerileri; güdülenme; kendini geliştirme, liderlik, bilgiyi edinme ve kullanma becerileri de üzerlerinde önemli ölçüde uzlaşılan diğer becerilerdir.

Günümüzde, 1990'lı yıllarda işveren tarafından aranılan istihdam edilebilirlik becerilerine ek olarak teknolojinin gelişmesi, üretim ve hizmet sektörünün öneminin artması, deneyimli uzmanlara gereksinim duyan daha profesyonel bir iş yönetimi anlayışının etkin olmasına yol açmıştır. Bu durumda işgücünde daha fazla beceriye gereksinim duyulmaktadır. Bu beceriler 21.yüzyıl becerileri olarak da adlandırılan ve günümüz işgücünde olması beklenen, aynı zamanda çalışanın kariyer seçeneklerini belirleyen becerilerdir. Bu konuda birçok çalışma olduğu gibi 2014 yılında *Partnership for 21st Century Skills* tarafından 21.yüzyıl becerileri kapsamlı bir şekilde üç başlık altında sıralanmıştır (Bialik ve Fadel, 2015):

#### 1. Öğrenme becerileri

- Yaratıcı ve yenilikçi olma (iş hayatında özgün ve yaratıcı olmak, çalışma arkadaşlarına yeni fikirleri anlatmak, yeni fikirlere ve alternatif bakış açılarına açık olmak)

- Problem çözüme ve eleştirel düşünme becerileri: (duruma uygun karar verebilme, sistemler arası ilişkileri anlama, problem çözüme amacıyla bilgiyi sınırlandırmak, çözümlene ve birleştirmek)
  - İletişim ve işbirliği : (düşünce ve fikirleri yalın ve etkili bir şekilde kullanabilme, farklı takımlarla etkin çalışabilme, istekli ve esnek olabilme, takım çalışmasında sorumluluğu paylaşabilme)
2. Bilgi, teknoloji ve medya becerileri
- Bilgi okuryazarlığı becerileri (bilgiyi bulma; değerlendirme; iletme; etkili ve yaratıcı bir biçimde yasal ve etik kurallara uygun olarak kullanma)
  - Medya okuryazarlığı: (medyadaki iletileri yorumlayabilme, erişimine ve kullanımına yönelik olarak etik ve yasal konularda bilgi sahibi olmak)
  - Bilgi, medya ve iletişim teknolojileri (ICT) okuryazarlığı: (Dijital teknolojileri kullanarak bilgiye erişme, bilgiyi seçme ve değerlendirme, dijital teknolojileri, iletişim araçlarını yasal ve etik kurallara uygun kullanabilme)
- 3- Yaşam ve meslek becerileri
- Esneklik ve uyum (farklı rol ve sorumluluklara uyum sağlamak, karmaşık durumlarda etkin olarak çalışmak)
  - Girişimcilik ve öz-yeterlik (işleri öncelik sırasına koyabilme, zamanı verimli kullanabilme, sorumluluk alma, hayatboyu öğrenmeyi amaç edinme)
  - Sosyal ve kültürlerarası beceriler (takım arkadaşlarıyla işbirliği içerisinde çalışabilme, takımdaki ortak anlayışı benimseme, farklı kültürlerle saygı çerçevesinde çalışabilme)
  - Üretkenlik (iş belirlenen süre içinde en verimli ve en ekonomik şekilde tamamlayabilme)
  - Liderlik ve sorumluluk (takım arkadaşlarıyla ortak hedefler doğrultusunda çalışma, dürüst ve etik davranışlarda bulunma, toplumsal sorumluluğa sahip olma)

Beceriler önceleri daha çok serbest piyasa rekabet kurallarına göre faaliyet gösteren özel sektörde önemini artırırken, zamanla kamu sektöründe de kendini göstermeye başlamıştır. Özel sektör minimum maliyetle maksimum yararı sağlamak, kamu sektörü ise görevlerini daha etkin ve problemsiz yerine getirmek için, seçerek ve sınavla konularında uzman personel istihdam etmeye yönelmiştir. (Keskin, 2017).

Gerek istihdam edilebilirlik becerileri gerekse 21.yüzyıl becerileri yakından incelendiğinde bilgi okuryazarlığını ve bilgi okuryazarlığı unsurlarını içerdiği görülmektedir. Ancak literatürde bilgi okuryazarlığı ile ilgili pek çok araştırma olmasına rağmen bilgi okuryazarlığı ve istihdam edilebilirlik arasında bağlantı kuran çalışma sayısı azdır. Goldstein ve Whitworth'un (2015)

çalışması bilgi okuryazarlığı ve istihdam edilebilirlik konularını birlikte ele alan nadir çalışmalardandır. Türkçe literatürde ise “bilgi okuryazarlığı” ve “istihdam edilebilirlik” konularını birlikte ele alan ve bulunan yegane çalışmadır. Bu alanda yapılacak ayrıntılı çalışmalara gereksinim vardır.

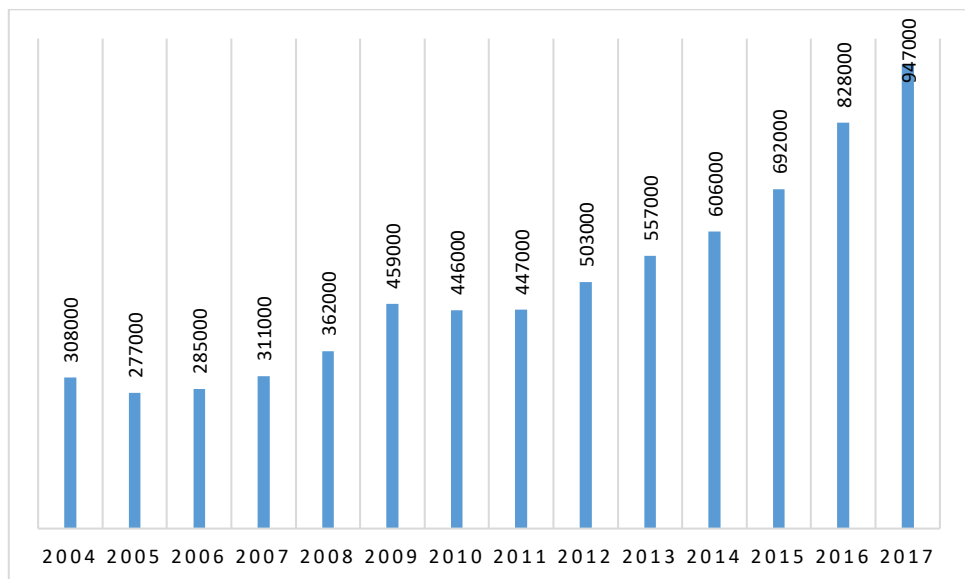
## 2.2 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN ÖNEMİ

İstihdam edilememek tüm dünya için önemli sorunlardan biridir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (International Labor Organization-ILO) 2017 raporunda belirtildiği üzere, dünyada işsizlik oranı 3,4 milyon artarak 2017’de %5,7 ye çıkmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün verilerine göre Yunanistan, İtalya, İspanya ve Güney Afrika gençlerin iş bulmakta en çok zorlandığı ülkelerdir. Bu ülkelerde genç işsizliği %35’i aşmış durumdadır. Suudi Arabistan, Mısır ve Cezayir’de ise bu oran %35 civarındadır (ILO, 2017).

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 15 Ocak’ta açıkladığı 2017 istatistiklerine göre Türkiye’de toplam üniversite mezunu işsiz sayısı 947.000 dir. Genel işsizlik oranı %10,3 olmasına karşın üniversite mezunu işsiz oranı %12,8’e ulaşmıştır. Üniversite mezunu erkek işsiz oranı %9 iken üniversite mezunu kadın işsiz oranı %18,1’dir.

Türkiye’de üniversite mezunu işsiz sayısı her yıl artmaktadır (bkz.Şekil 1).



Şekil 1. Türkiye’de yıllara göre üniversite mezunu işsiz sayısı

Üniversite mezunlarının ortalama iş bulma sürelerini belirlemek amacıyla kariyer.net veritabanı üzerinden 6755 kişiye uygulanan anket sonucunda yeni mezunların ortalama bir ile altı ay arasında işe girebildikleri belirlenmiştir. Araştırma sonucunda yeni mezunların yaklaşık % 68'i kendi alanında çalışmak isterken ancak % 48'inin kendi alanında çalışma fırsatını yakaladıkları ortaya çıkmıştır (kariyer.net, 2018).

Yeni mezunların istihdamı konusu, gençlerin özgüvenlerinin gelişimi, iş motivasyonlarının artması, sosyo-ekonomik düzeylerinin gelişmesi açısından önemli olduğu kadar ülkelerin gençlere yaptığı yatırımın geri dönüşü açısından da önemlidir. Mezun olduktan sonra istihdam edilemeyen gençler mutsuzluğa ve umutsuzluğa sürüklenmekte, kaçınılmaz olarak gelecek kaygısı yaşamaktadırlar. Bu olumsuz durumun uzantısı olarak gençler, milli güç, ülke hedefleri, adalet, eşitlik gibi toplumsal değerlerini kaybedebilmektedirler. Bu nedenle, istihdam edilebilirlik herhangi bir ulusun işgücü ve toplumun refahı açısından yaşamsal öneme sahiptir.

İşverenlerin deneyimli çalışan aramasıyla, yeni mezun istihdamı konusu kısır döngüye girmektedir. İşveren deneyim talep ederken, yeni mezunun bir işe girmeden nasıl deneyim kazanacağı soru işareti yaratmaktadır.

İstihdam edilememe sorunu yoksulluk, göç, sosyal dışlanma, toplumsal huzursuzluk gibi birçok sosyo-ekonomik sorunu beraberinde getirmektedir. Tam istihdamın sağlanması her ülkenin temel hedeflerinden biridir. İstihdamın önemi ülkemizde ve tüm dünyada artarak devam etmektedir. Bu çerçevede ülkemizde istihdamı geliştirici ve teşvik edici politikalara yönelik olarak son yıllarda özellikle kamu sektörü öncülüğünde çıkartılan yasal düzenlemeler ile önemli adımlar atılmıştır (Çelik, 2013). Yeni mezunların istihdamı halinde çalışana birinci yıl boyunca net asgari ücretinin %50'si, ikinci yıl %25'i devlet tarafından ödenmesi düzenlemesine karar verilmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017). Bu düzenlemenin amacı, istihdam edilebilirliği kolaylaştırmak, mesleki deneyim eksikliklerini telafi etmek ve işverenlerin beklentilerini karşılayan nitelikli personel bulmak ve istihdamı sürdürülebilir kılmaktır.

Ayrıca, kendi işini kurmak isteyenlere Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destek İdaresi Bakanlığınca (KOSGEB) destek verilmektedir. Bu hibe desteği geri ödemesizdir ve en az fakülte veya dört yıllık yükseköğretim mezunu yeni eleman istihdamı içindir ve istihdam edilecek personelin net maaşının %50'si kadardır. KOSGEB veri tabanına kayıtlı olan organizasyonlar programdan yararlanabilirler. 250 kişiden az çalışanı olan ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu 25 milyon TL'den az olan tüm organizasyonlar kayıt olabilir.

Yeni mezun istihdamı için teşvik politikalarının yanı sıra yeni mezunların istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmek yönünde de adımlar atılması gereklidir. Bu amaçla öncelikle istihdam edilebilirlik becerileri ve yeterlikleri ayrıntısı ile belirlenmeli, bir başka deyişle, literatürdeki çalışmaların bir analizi yapılarak değerlendirilmeli, daha sonra da mezun durumundaki üniversite öğrencilerinin söz konusu beceriler açısından ne durumda oldukları saptanmalıdır. Ancak bu şekilde açıklar ve eksikler saptanabilir ve iyileştirme yönünde atılacak adımlara karar verilebilir.

### **2.3 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK İLE İLGİLİ BECERİLER VE YETERLİKLER**

Günümüzde teknoloji hızla gelişmekte ve mevcut bilgi miktarı katlanarak artmaktadır. Bunun sonucunda değişim göstermeyen meslek neredeyse kalmamıştır. Bazı meslekler tamamen ortadan kalkarken, çoğu köklü değişime uğramış ve mesleki alanda sürekli eğitim zorunlu hale gelmiştir. Günümüz bireylerinin istihdam edilebilmek için çağın gereksinimlerine uyum sağlayacak bilgi ve becerilerle donanmış olmaları gerekmektedir. Tüm çalışma alanları için gerekli olan bu niteliklere sahip olmayan bireylerin bilgi toplumunun gereklerini yerine getirebilmeleri mümkün değildir (MEGEP, 2004). İstihdama yönelik temel beceriler mesleki ve teknik yeterlikten çok tüm meslekler için ortak olan becerilerdir. Bu beceriler, kişinin işe girmesi, işinde başarılı olması, ilerleme kaydedebilmesi ve kendini geliştirebilmesi için olması gereken becerilerdir. Organizasyonların gerek ulusal gerekse uluslararası rekabet edebilmeleri, iş dünyasında meydana gelen hızlı gelişmelere uyum sağlamlarıyla mümkündür. Bu gelişmeleri takip ederek organizasyona entegre edecek olanlar da nitelikli işgücüdür.

İngiltere'deki Yükseköğretim Akademisi (England Higher Education Academy) 2006 yılında istihdam edilebilirliği yeni mezun olacak kişinin gireceği işinde başarılı olabilmesi, kendisine, topluma, işgücüne ve ekonomiye fayda sağlaması için sahip olması gereken bilgi ve becerilerdir şeklinde tanımlamıştır (Yorke ve Knight, 2004). Ancak bu tanımın sadece iş ile ilgili unsurları içerdiği, çalışanın kişisel tecrübe ve gelişimine değinmediği düşünülerek Yorke (2006) söz konusu tanıma bazı unsurlar eklemiştir. İşe girmek sadece bir iş sahibi olmak değildir. Bir öğrencinin meslek derslerini almış olması otomatik olarak iş bulacağı, ya da mevcut olan işinde ilerleme sağlayacağı anlamına gelmez. Burada önemli olan iş sahibi olmak değil öğrencinin bilgi ve becerilerini geliştirerek yaşamı boyunca faydalanacağı yeterliklere sahip olmasıdır (Yorke, 2006).

İngiliz Endüstrisi Konfederasyonu (CBI-Confederation of British Industry), 2014 yılında istihdam edilebilirliği şu şekilde tanımlamıştır: Kişinin kendisine, işverenine ve ekonomiye fayda sağlayacak düzeyde işinde verimli olmasıdır. CBI aynı zamanda istihdam edilebilmek için gereken becerilerin, işi gerçekleştirmek için gereken teknik beceriler yanında kendi kendini



yönetebilme, takım çalışması yapabilme, iletişim kurabilme becerilerini de kapsadığını vurgulamaktadır.

Literatürde istihdam edilebilirlik ile ilgili becerileri ve yeterlikleri listeleyen pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Örneğin MEGEP (2004) bu becerileri doğru bilgiye ulaşma, karar verme, sorumluluk alma, uyum sağlama, iletişim kurabilme, yeniliklere ve yeni fikirlere açık olma, yaratıcı olma, işbirliği yapabilme, sorun çözme, karmaşık durumları/sistemleri algılama ve kendini geliştirme şeklinde sıralarken, Doğan (1994), takım çalışması yapabilme, problem çözebilme, iletişim kurabilme, ürün/hizmet kalitesini artırabilmek için sorumluluk alabilme ve değişen koşullara kolayca uyum sağlayabilmek için gereken mesleki yeterliğe sahip olma şeklinde sıralamaktadır.

Çağın gerektirdiği beceriler ve istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili çalışmalar incelendiğinde ele alınan becerilerin benzerlik göstermesi kaçınılmazdır. Ancak bazı farklılıklar da gözlenmektedir. Bu bölümde yurt içi ve yurt dışında bu konuda üretilen gerek raporlar ve modeller gerekse bilimsel araştırmalar olmak üzere söz konusu çalışmaların genel bir değerlendirilmesi yapılarak çalışmamız için gerekli teorik alt yapının oluşturulmasına çalışılacaktır. Konu üzerinde çok fazla çalışma olması nedeniyle literatürde en çok atıf alan ve benzer çalışmalara temel teşkil eden çalışmalara kısaca değinilecektir.

### 2.3.1 Konuyla İlgili Raporlar

Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'nın 1990 yılında kurulan Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu (SCANS Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) işyerinde istenilen yeterlikleri belirlemek amacıyla 1991 yılında yayınladığı, *İş Hayatı Okuldan Ne Bekler (What Work Requires of Schools)* başlıklı raporunda 21. yüzyılda işgücünden beklenen yeterlikleri iki ana grupta toplamıştır. Bu yeterlikler yükseköğretime devam etmek isteyen ve iş hayatına girmek isteyen tüm öğrenciler için kazanılması zorunlu yeterlikler olarak kabul edilmektedir (SCANS, 1991).

Raporda Komisyon, becerileri iki gruba ayırmıştır: Uzmanlıklar ve uzmanlıklara temel teşkil eden beceriler (bkz. Tablo 3). Uzmanlıklar, iş yerinde başarı ve kalite için gereken becerilerdir ve beşe ayrılırlar. Uzmanlıkların temelini oluşturan beceriler hemen hemen her iş için gereklidir ve üçe ayrılırlar.

Uzmanlık konusundaki beş yeterlik kaynaklar, kişilerarası, bilgi, sistemler ve teknoloji ile ilişkili becerilerdir. Kaynaklarla ilgili beceriler, zaman, para, materyal, cihaz ve insan gücü gibi

kaynakları belirleme, organize etme, planlama, tahsis etme, etkili ve verimli bir şekilde kullanm diğer bir deyişle kaynak yönetimi becerilerini içermektedir. Kişilerarası beceriler, başkaları ile işbirliği içinde çalışabilme, takım çalışması yapabilme, diğerlerine yeni beceriler öğretebilme, müşterilere hizmet sunma, farklılıklarla baş edebilme, tartışarak uzlaşabilme becerileridir. Bilgi becerileri, bilgiye erişme ve değerlendirme, düzenleme ve saklama, yorumlama ve iletme, bilgiyi işlemede bilgisayar kullanımı becerilerinden oluşmaktadır. Sistem becerileri, sistemleri anlama, performans izleme ve düzeltme, sistemleri geliştirme ve tasarlama becerileridir. Teknoloji becerileri ise, çeşitli teknolojilerle çalışabilme, uygun teknolojiyi seçme, kullanma, sorunları gidererek çalışmasını sürdürme becerilerini içermektedir (SCANS, 1991). SCANS raporuna göre hangi düzeyde olursa olsun tüm çalışanların bu beş yeterliğe sahip olmaları gerekmektedir.

Uzmanlıklara temel oluşturan beceriler ise okuma, yazma, hesaplama, dinleme, konuşma gibi temel beceriler; eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme, mantıklı düşünebilme, muhakeme etme, akıl yürütme, hayal gücünü kullanma, nasıl öğreneceğini bilme, sonuç çıkarma gibi düşünme becerileri; sorumluluk alabilme, girişkenlik, sosyallik, öz yönetim, doğruluk, dürüstlük gibi kişisel özelliklerden oluşmaktadır (SCANS, 1991) (Qualifications and Curriculum Authority, 2002) (bkz. Tablo 3).

Bu sınıflamada bilgi okuryazarlığını oluşturan bilgi becerileri uzmanlıklar altında yer alırken yine bilgi okuryazarlığının bir parçası olan eleştirel düşünme gibi üst düzey düşünme becerileri temel beceriler altında yer almaktadır. Burada önemli olan bilgi okuryazarlığı becerilerine de işgücü becerileri arasında yer verilmiş olmasıdır.

Shaw'ın, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerle yapmış olduğu çalışmalarının sonucunda yayınladığı rapora göre istihdam için gerekli olan beceriler işverenlerin en çok aradıkları becerilerdir. Bu beceriler, iletişim kurabilme, bilgi işleme, uyum sağlayabilme, bağımsız karar verebilme, vatandaş ve tüketici hak ve görevlerini bilme, öğrenme ve kendini geliştirebilme, inisiyatif kullanabilme ve yaratıcılık, eleştiri/muhakeme yeteneği, iş süreci yönetebilme, dil becerisi, belirsizlik durumunda kendine güven, problem çözme, düşünme ve gerçekleştirme becerileridir (Shaw, 1998).

İngiltere Eğitim ve Beceri Bakanlığı, Öğrenme ve Beceriler Konseyi ve Müfredat Programları Başkanlığı (English Education and Skills Ministry, Qualifications and Curriculum Authority, 2002) her bireyde olması gereken ve kişinin gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşantısında başarılı olmasını sağlayan becerileri anahtar beceriler olarak tanımlamıştır. Söz konusu anahtar beceriler şunlardır: İletişim kurabilme, okuma, yazma ve bilgi edinebilme, tartışmalara

katılabilme, aritmetik becerisi, farklı formatlardan ve farklı kaynaklardan elde edilen bilgiyi yorumlayabilme, hesap yapabilme, sonuçları yorumlama ve bulguları sunabilme, bilgi teknolojilerini kullanabilme, bilgiye erişebilme, kullanabilme ve sunabilme, takım halinde çalışabilme, verilen hedef doğrultusunda çalışabilme, gelişim için fikir verme, kendini geliştirme, hedef belirleme, plan yapabilme, verilen problemi anlama ve çözüm arama becerileridir.

**Tablo 3.** İşgücü Yeterlikleri (SCANS, 1991; Qualifications and Curriculum Authority, 2002)

UZMANLIKLAR (BEŞ YETERLİK)		UZMANLIKLARA TEMEL OLUŞTURAN BECERİLER	
Kaynaklar	Zaman ayırır Bütçe ayırır Kurum kaynaklarını ve malzemelerini ayırır İnsan kaynaklarını tahsis eder	Temel beceriler	Okuma Yazma Aritmetik, hesap yapabilme Matematik Dinleme Konuşma
Bilgi	Bilgiye erişir ve bilgiyi değerlendirir Bilgiyi organize eder ve saklar Bilgiyi yorumlar ve iletir Bilgiyi işlerken bilgisayar kullanır		
Kişilerarası	Bir takım üyesi olarak katkıda bulunur Diğerlerine öğretir Müşterilere hizmet eder Lider gibi davranır Karar aşamasına gelebilmek için müzakereler yapar Kültürel çeşitliliğin farkındadır	Düşünme becerileri	Eleştirel düşünme Karar verme Problem çözme Hayal gücünü, entelektüel zekayı kullanma Nasıl öğreneceğini bilme Muhakeme etme, akıl yürütme
Sistemler	Sistemleri anlar Performans değerlendirir ve iyileştirmeye çalışır Sistemleri geliştirmeye çalışır, uygun şekilde dizayn eder	Kişisel özellikler	Sorumluluk alma Kendine güven Sosyal olma Özyönetim Dürüstlük/Doğruluk
Teknoloji	Kullanılacak teknolojiyi/teknikni belirler Teknolojiyi/teknikni göreve uygular Aksaklıkları bulup düzeltir		

Avrupa Komisyonu Genel Eğitim ve Kültür Kurumu tarafından yapılan çalışmada işgücünde gereken beceriler temel beceriler, girişimcilik ve yabancı dil becerisi olarak tanımlanmıştır. İlerleme raporunda anahtar becerilerin tanımı, “Tüm bireylerin kendini geliştirmesi, topluma uyum sağlaması ve iş hayatına girmesi için eğitim sonunda kazanması gereken ve yaşam boyu öğrenmenin temelini oluşturan paketi temsil eder” şeklinde yapılmıştır. Temel beceriler; anadilde iletişim, yabancı dilde iletişim, matematik okuryazarlığı, bilgi ve iletişim teknolojileri, öğrenmeyi öğrenme, kişilerarası ve kültürlerarası sosyal beceriler ve yurttaşlık becerileri, girişimcilik, kültürel farkındalık gibi becerilerdir (European Commission Directorate General for Education and Culture, 2002).

Avrupa Eğitim Vakfı tarafından “Ortak Ülkelerde Temel Beceri Eğitimi’nin Geliştirilmesi” adıyla yayımlanan raporda çekirdek beceriler sekiz başlıkla açıklanmıştır. Bu çalışmada iş gücünde mesleki bilginin yanı sıra takım çalışması yapabilme, planlama, problem çözme, iletişim kurabilme, bilgi teknolojilerini kullanabilme, yaratıcılık, liderlik, girişimcilik, yabancı dil becerisi gibi yeterliklerin olması gerekliliğine değinilmektedir (Avrupa Eğitim Vakfı, 2004).

Yorke (2006) raporunda dijital okuryazarlığın önemine, sadece iş bulmak için bazı bilgi ve becerilere sahip olmanın yeterli olmayacağına, işe girdikten sonra uzun süre aynı işte kalmanın önemine ve gerektirdiği becerilere de değinmiştir. Rapora göre çalışanın bir işte uzun süre kalabilmesi için kendini geliştirmesi gerekir.

İngiliz Endüstrisi Konfederasyonu (CBI-Confederation of British Industry) (2014) tarafından hazırlanan raporda belirtilen yeterlikler yedi ana kategoride incelenmiştir:

- 1- Kendi kendini yönetebilme: Sorumluluk almaya hazır olma, esneklik, kendine güven, zaman yönetimi, geri bildirimlerle öğrenilenler doğrultusunda kendisini geliştirebilme.
- 2- Takım çalışması: Diğerlerine saygılı olmak, tartışmalara katkıda bulunabilmek, takım arkadaşları ile birlikte hareket etmenin gerekliliğinin farkında olmak.
- 3- İş ve müşteri farkındalığı: İş başarısı ve müşteri memnuniyeti için gerektiğinde makul ölçüde risk alabilmek, sürekli ilerleme kaydetmenin gerekliliğinin farkında olmak.
- 4- Problem çözme: Problemi çözmek için gereken faktör ve durumları analiz ederek yaratıcı fikirler geliştirerek çözüm üretmek.
- 5- İletişim ve okuryazarlık: Düzgün okuma ve yazma becerisine sahip olmak, gerektiğinde dinlemek ve soru sormak.
- 6- Numerik beceri: Ölçme, tartma, tahminde bulunma, hesap yapabilme gibi temel matematik becerilerine sahip olmak.
- 7- Bilgi teknolojileri: İnternet kullanımı, dosya yönetimi, bilgisayar programlarını kullanabilme gibi temel bilgi teknolojileri becerilerine sahip olmaktır.

Ayrıca, raporda yeni fikirlere açık olmanın ve olumlu tutum/tavır sergilmenin istihdam edilebilmenin ya da işte başarılı olmanın en önemli unsuru olduğu belirtilmiştir. Mezun olacak öğrencilerin iş yaşamına uyum sağlamaları, rekabetçi iş piyasasında başarılı olmaları için üniversitelere büyük görevler düşmektedir. Günümüz işverenleri için alan ile ilgili teknik bilgi ve beceri kadar araştırma becerilerine sahip olmak, eleştirel düşünebilmek, karmaşık bilgileri yönetebilmek de hayati önem taşımaktadır (CBI-Confederation of British Industry, 2014).

UKCES (2015) raporunda da belirtildiği gibi, gelecekte İngiltere’de ve genel olarak dünyada iş hayatı için değişen gereklilikler şu şekilde belirtilmiştir: Takım çalışması yapabilmek; müşteriye etkileme becerisine sahip olmak; problemlere tecrübelerden faydalanarak çözümler bulabilmek, yeniliklere adaptasyon. Bu becerilere sahip olmak hem işveren hem de politika yapıcılar için daha da önemli olacaktır.

McKinsey Enstitüsü (McKinsey Global Institute) tarafından 2016 yılında yayınlanan raporda daha önce el becerisi gerektiren birçok işin otomasyona geçilmesi nedeniyle atılacağı, bu doğrultuda işgücünden beklenen becerilerin farklılaşacağı öngörülmektedir. Raporda 2030 yılında çalışanların gereksinim duyacağı üç beceri seti de ilgili becerilerin gerekli olduğu meslekler örnek vermek suretiyle şu şekilde açıklanmıştır:

- Daha yüksek bilişsel beceri: İleri okuryazarlık, sayısal ve istatistiksel beceri, eleştirel düşünme ve karmaşık bilgiyi kullanabilme becerileri (Doktorlar, muhasebeciler, araştırma analistleri, yazarlar ve editörler).
- Sosyal ve duygusal beceri: İletişim, müzakere, empati, sürekli öğrenebilme, başkalarını yönetme ve uyum sağlama becerileri (Program geliştirme, organizasyon, acil müdahale ve danışmanlık hizmetleri).
- Teknolojik beceri: Bilgisayar becerilerinden, veri analizine, mühendislik ve araştırmaya kadar her alanı kapsar.

Raporda yaratıcılık, eleştirel düşünme, karar verme ve karmaşık bilgiyi işleme gibi daha yüksek bilişsel becerilere yönelik talebin, 2030 yılında katlanarak büyüyeceği belirtilmektedir. Yüksek kaliteli pazarlama ve satış stratejileri geliştirme gibi birçok alanda yaratıcılığa olan ihtiyacın artması beklenmektedir (McKinsey, 2016).

İstihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili ülkemizde de bazı çalışmalar yapılmıştır. TÜSİAD (1999) tarafından hazırlanan bir raporda ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirlemede kullanılan en önemli ölçütlerden birinin o ülkenin sahip olduğu insan kaynaklarının niteliği olduğu vurgulanmaktadır. Söz konusu raporda çağımız bireylerinde bulunması gereken temel beceriler şu şekilde belirtilmektedir: İletişim kurma, uyum sağlama, doğru bilgiye ulaşma, karar verme, sorumluluk alma, yaratıcılık gösterme, işbirliği yapma, sorun çözme, karmaşık sistemleri algılama ve kendini geliştirme.

2004 yılında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) kapsamında hazırlanan “Anahtar Beceriler” Öğrenci Modülü

ikinci kitapçığında yer alan temel beceriler üç başlık altında ifade edilmiştir. Bunlar, takım çalışmasına yatkınlık, iletişim becerisi ve demokratik vatandaşlıktır. Kitapçığa göre iletişim becerilerine sahip birey; iletişim kurarken esnek davranır ve sorumluluk alır, sözsüz iletişim unsurlarını açıklar, beden dilini etkin kullanır, etkileyici konuşma ve yazma becerisine sahiptir. Takım çalışması yapabilen birey; sıradan bir grupta takım arasındaki farkı bilir, takım çalışmasının avantajlarını bilir, etkili bir takımın özelliklerini bilir ve uygun davranışlar sergiler, iyi bir takım liderinin özelliklerini bilir, takımdaki muhtemel rolleri açıklar. Demokratik vatandaş; toplum ve insan ilişkisini, temel hak ve özgürlükleri, özgürlük, adalet ve eşitlik gibi evrensel değerleri, demokratik haklarını bilir, dil, din, ırk gibi bireysel farklılıklara, kendisine, doğaya ve başkalarına saygı gösterir, kendisinin doğal çevrenin bir parçası olduğunun farkında olur ve demokratik görevlerini yerine getirmede istekli olur (MEGEP, 2004).

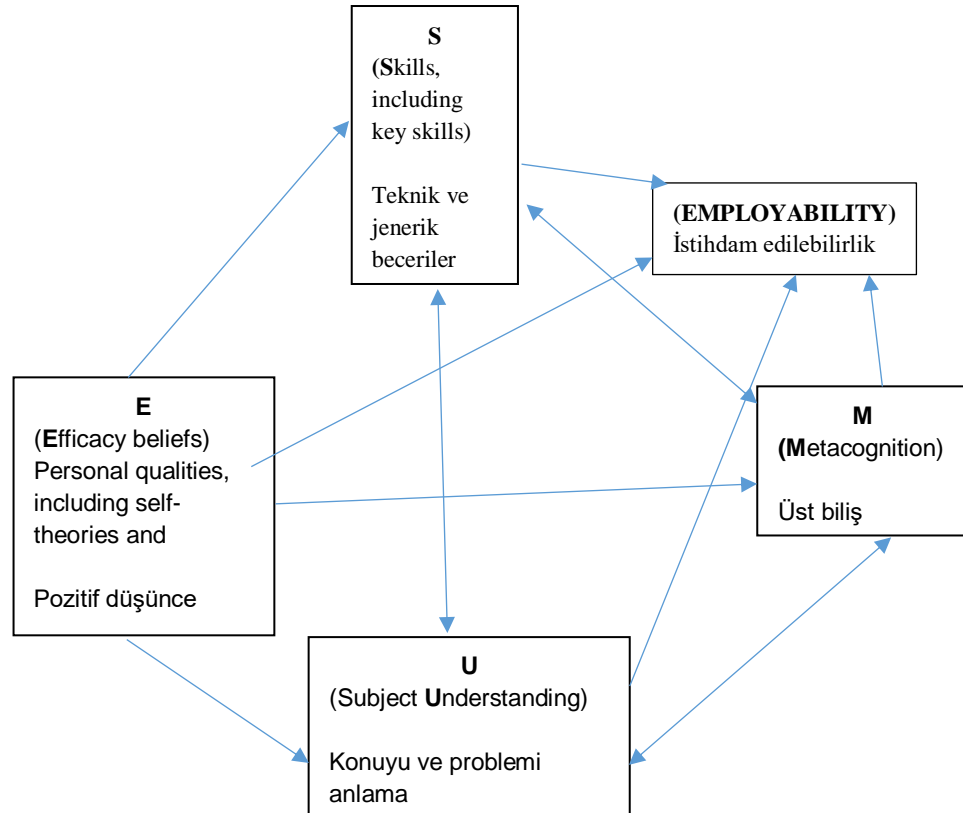
Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Ortak Beceriler başlığı altında yayınlanan Türkiye’de istihdama yönelik temel beceriler ise eleştirel ve yaratıcı düşünebilme becerisi, iletişim kurabilme becerisi, araştırma becerisi, problem çözme becerisi, bilgi teknolojilerini kullanabilme becerisi, girişimcilik ve Türkçeyi doğru, etkili ve güzel kullanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2009).

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nın 2018 yılında yayınladığı “Dijitalleşme Yolunda Türkiye” raporuna göre dijital dönüşüm, yeni beceri ve yetkinliklerle donanmış bir işgücü gerektirecektir. Bu sebeple, iş gücünün yeni yetenek ve beceriler kazanmasına yönelik strateji ve politikalar giderek artan bir önem kazanmaktadır (Dijitalleşme Yolunda Türkiye, 2019).

Merkezi Amerika Birleşik Devletleri’nde bulunan, kişiler için kariyer imkanları, organizasyonlar için vergi ve danışmanlık hizmetleri sunan küresel bir şirketler ağı olan PWC’nin Ocak 2019’da Türkiye’de yayınlanan raporunda değişen işgücü piyasasının taleplerini karşılayabilmek için gençlerin dijital becerilerinin artırılmasının büyük önem taşıdığı belirtilerek, işsizlik ve verimsizlik nedeniyle ortaya çıkacak maliyetin organizasyonların dijital becerileri artırmaya yönelik yapacakları yatırımlardan daha fazla olacağı belirtilmiştir. Çağın gerisinde kalmamak için bir bütün olarak dijitalleşme yolunda çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu nedenle dijital okuryazarlık ve yetkinliklerin geliştirilmesi, geleceğin mesleklerine uygun becerilere sahip işgücünün oluşturulması, nitelikli işgücü ve beceri açığının kapatılması, mevcut çalışanların dijital eğitim için teşvik edilmesi, dijital beceri eğitimleri için kamu ve özel sektörün işbirliğinin sağlanması gerekmektedir (Dijitalleşme Yolunda Türkiye, 2019).

### 2.3.2 Konuyla İlgili Modeller

Bennett ve diğerleri tarafından 1999 yılında yükseköğretimde ders kapsamaları ile ilgili geliştirilen model beş unsur içermektedir. Bu unsurlar: alan bilgisi (disciplinary content knowledge), alan becerileri (disciplinary skills), işyeri farkındalığı (workplace awareness), işyeri tecrübesi (workplace experience) ve jenerik becerilerdir (generic skills). Bu model etkin istihdam edilebilirlik için gereken unsurları içerse de bazı eksiklikleri tespit edilmiştir. Daha sonra Yorke ve Knight tarafından 2004 yılında geliştirilen USEM modeli ile bu eksikliklerin tamamlanması amaçlanmıştır (Yorke ve Knight, 2004). USEM istihdam edilebilirlik konusunda birbiri ile ilişkili dört unsurun birleşiminden oluşmuştur. Bu unsurlar şunlardır: konuyu ve problemi anlama (understanding), teknik ve jenerik beceriler (skills), pozitif düşünce ile yapabileceğine inanmak (efficacy beliefs), üst biliş (metacognition). USEM modelini oluşturan dört unsurun baş harfleri modele isim vermiştir. Modelde söz konusu dört ana unsurun birbirleriyle olan ilişkilerine de yer verilmiştir (bkz Şekil 2).



Şekil 2. USEM Modeli (Understanding, Skills, Efficacy beliefs, Metacognition)(Yorke ve Knight, 2004)

Konu ile ilgili olarak geliştirilmiş bir başka model, SCONUL Mezun İstihdam Modeli'dir. İngiltere'de bir kütüphane derneği olan SCONUL tarafından hazırlanmış olan Bilgi Okuryazarlığı Yedi Sütun Modeli diğer bilgi okuryazarlığı modellerinde olduğu gibi bilgi problemi çözme aşamaları üzerine kurulmuştur. Başlangıçta daha çok eğitim odaklı kullanılan bu model gözden geçirilerek işyerine adapte edilmiş, mezun öğrencilerin istihdam edilebilirlikleri için gereken kriterlere, işverenlerin ihtiyaç ve beklentilerine göre yeniden şekillendirilmiştir (SCONUL, 2015).

SCONUL Mezun İstihdam Modeli'nin amacı, sadece bilgi okuryazarlığı ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi açıklamak değil işverenlerin bilgi okuryazarlığının iş ortamındaki önemi ile ilgili farkındalık düzeylerinin artmasını sağlamaktır. Modelin yedi sütunu (unsuru) bilgi okuryazarı bireyi aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır (SCONUL, 2015):

1 – Bilgi ihtiyacını fark eder ve tanımlar (Identify): Organizasyonun ihtiyaçlarının karşılanması, sorunların çözümü için bilgiye gereksinim olduğunu anlar. Çalışanların ve organizasyonun yararını gözeterek, müşteri memnuniyeti temelli yeni bilgiler ürettiklerini, organizasyondaki her çalışanın bu konuda görev ve sorumluluklara sahip olduğunu bilir, bilgi okuryazarı olmanın kendi kişisel gelişimi ve başarılı yaşam boyu öğrenme becerileri geliştirmek için gereklilik olduğunu farkındadır. İşyerinde bilgi gereksinimi olduğunda fark edebilir ve her formda bilgiye erişip kullanabilir. Pozitif tutum sergiler, yeniliklere ve öğrenmeye açıktır. İş piyasasındaki gelişmelerden ve kariyer fırsatlarından haberdardır.

2 – Bilgi gereksinimine uygun kaynakları seçer (Scope): Çalıştığı organizasyonda üretilmiş olan değişik formatlardaki bilgiyi anlayabilir, müşteri beklentilerinden haberdardır, bilgi okuryazarı olmanın, yeniliklere ve öğrenmeye açık olmanın organizasyona yarar sağlayacağını bilir, kurumda kullanılan ya da üretilen bilginin sürekli değişeceğinin bilincindedir. İş dünyasında olup bitenden haberdardır, organizasyonda mevcut olan ve yeni üretilen bilginin farkındadır. Gereksinim duyulan bilgiye en kısa sürede ve en az maliyetle erişmek için organizasyon içerisinde kime danışacağını bilir. Zamanın ve paranın değerini bilir. Verilen süre içerisinde en az maliyetle bilgiye erişir ve kullanır.

3- 4- Bilgiye erişmek için stratejiler geliştirir, uygun şekilde bilgiyi bulur ve erişir (Plan/Gather): Bilginin organizasyon içinde veya dışında çeşitli kaynaklardan/kişilerden durağan olmayan bir şekilde aktığını, kurumun kültürünün ve yapısının bilgi akışını etkilediğini, bilgiye erişirken sınırlamalar olabileceğini (zaman sınırı, bütçe kısıtı vb.) veya karmaşa ortamında sakin ve titizlikle davranılması gerektiğini bilir. Kurumda oluşturulmuş veri tabanlarını, açık erişim



kaynaklarını kullanmayı bilir, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurarak, takım çalışmaları yaparak organizasyon kültürüne katkı sağlayarak bilgi akışını hızlandırır.

5 – Farklı kaynaklarda bulunan bilgiyi karşılaştırır ve değerlendirir (Evaluate): Eleştirel düşünceyle bilgiyi analiz edip değerlendirdikten sonra karar verme ve problem çözüme amacıyla kullanır. Öğrenme stratejileri ve metotları geliştirebilir, kullanılan bilginin doğru, kaliteli, bilinen ve güvenilir kaynaklardan elde edilmiş olmasını önemser. İş fırsatları ile yaşam boyu öğrenme amaçlarını birleştirerek işle ya da kariyerle ilgili kararlar verir.

6 – Bilgiyi düzenler, kullanır ve iletir (Manage): Bilgiye ulaşırken ve bilgiyi yönetirken yeterli ve sistematik olmanın, etik ve yasal kurallara uymanın gerekliliğini bilir ve uygun şekilde davranır. Dijital teknolojiden faydalanarak işyerinde sosyal bilgi ağları oluşturabilir, bilginin kişiler arasında paylaşılmasını sağlar. Kişilerin yaşam boyu öğrenme becerisi kazanmaları, kariyer planları yapmaları ve stratejik planlar yapmaları için bilgiyi kullanmalarına yardımcı olur.

7 – Eldeki bilgiyi sentezleyip kullanabilir, yeni bilgi üretimine yardımcı olur (Present): Bilginin organizasyon içindeki çalışanlarla ve organizasyon dışındaki müşterilerle nasıl paylaşılacağını bilir, ikna edici iletişim becerilerinin önemini anlar, hangi resmi veya resmi olmayan iletişim kanallarını kullanarak bilgiyi iletteceğini bilir. Değişik iş çevrelerine karşı nasıl davranması gerektiğini bilir, kültürel farklılıklara açıktır. Bilgiyi sunarken etik ve yasal zorunlulukları anlar, ihtiyaç duyulan bilgiyi elde edince bilgiyi kuruma uygun hale getirip kullanmayı bilir. Bilgiyi dinamik, akıcı ve ikna edici bir şekilde sunar. Bilgiyi sunarken ve paylaşırken lisanslama ve telif hakkı, adil kullanım gibi etik ve yasal hususlara özen gösterir.

SCONUL Bilgi Okuryazarlığı Modeli'nde söz edilmeyen ancak SCONUL'un işyeri bilgi okuryazarlığına uyarlanmış olan mezun istihdam edilebilirliği ile ilgili çalışmada beş unsurun belirleyici olduğu belirtilmiştir (SCONUL, 2015).

1- İş ve müşteri farkındalığı: İş çevresinin farkında olmak, müşteri beklentilerini, işyeri dinamiklerini bilmek; ihtiyaç duyulan bilgiyi farklı formatlarda araştırma, bulma, yorumlama, paylaşma ve sunma becerilerine sahip olmaktır. Çok az tecrübeye sahip ya da hiç tecrübesi olmayan yeni mezunlar bu kriteri haksızlık olarak değerlendirebilirler.

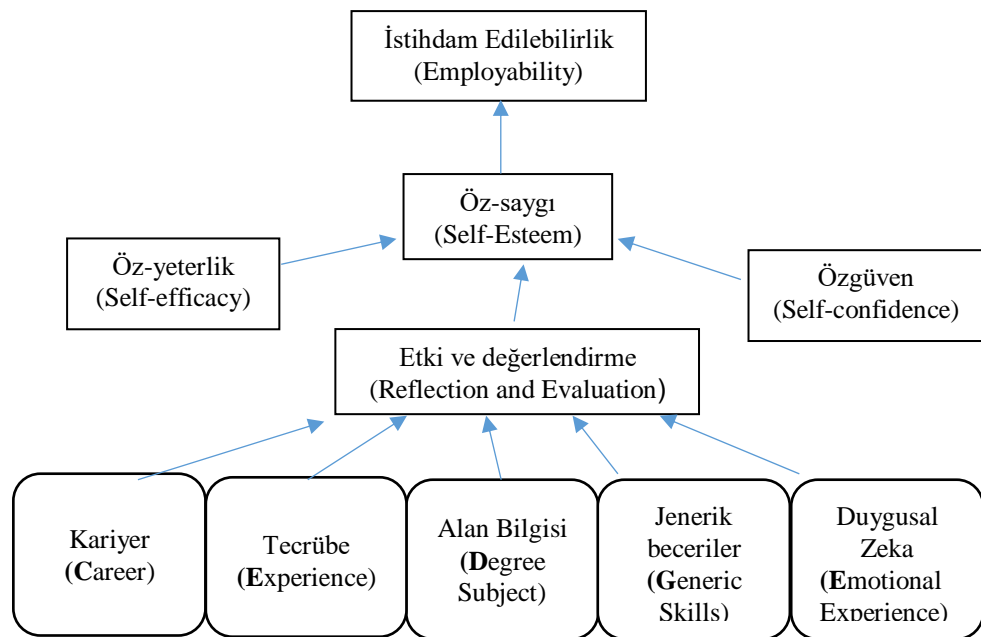
2- İşyeri zorluklarına göğüs gerebilmek: Organizasyonun bilgi ihtiyacını ilgili olduğu ürün ya da hizmetlerin belirlediğini, her organizasyonun yapısının ve ihtiyaçlarının farklı olduğunu anlayabilmek ve kolay uyum sağlayabilmektir.

3- Analitik beceri ve problem çözebilme: İşle ilgili soruları yanıtlayabilmek, problemleri çözebilme için gereken analitik beceriye sahip olmak, en az maliyetle, istenilen zaman içerisinde problemlere çözüm üretebilmektir.

4- Sosyal beceri: Resmi olmayan ancak doğru kullanıldığında kuruma çok büyük fayda sağlayabilen beceridir. İş arkadaşları ve diğer kişilerle iyi ilişkiler kurabilmek, takım halinde çalışabilmek ve öğrenilen bilgileri uygun bir biçimde yayabilmektir.

5- Kariyer yönetimi ve hayat boyu öğrenme kapasitesi: Kendini geliştirebilmek, sürekli öğrenmeye açık olmak, kariyer fırsatlarından haberdar olmak ve gerektiğinde bu fırsatları değerlendirebilmektir.

2007 yılında Birleşik Krallıkta bulunan bazı yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören ve mezun durumunda olan öğrenciler üzerinde yapılmış olan çalışma sonucunda CareerEDGE modeli geliştirilmiştir (Pool ve Sewell, 2007). Bu modele göre; kariyer (career), tecrübe (experiences), alan ile ilgili bilgi ve beceri (degree subject knowledge, understanding and skills), jenerik beceriler (generic skills) ve duygusal zeka (emotional intelligence) istihdam edilebilirliğin beş ana unsurunu oluşturmaktadır. Modeli oluşturan unsurların ilk harfleri modelin ismini oluşturmaktadır. Bu becerilere sahip olan kişide özsaygı, özyeterlik ve özgüven gelişir ve birey istihdam edilebilmek için gereken tüm unsurlara sahip olur (bkz.Şekil 3).



Şekil 3. CareerEDGE Modeli (Pool ve Sewell, 2007)

Bu çalışmayla başta öğrenciler olmak üzere; akademisyenler, öğrencilerin aileleri, kariyer uzmanları, danışmanlar gibi konu ile yakından ilgili olan kişilere de istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili bilgi vermek amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında mezun olan öğrencilerin ilk girdikleri işte 6 aydan fazla kalıp kalmadıkları araştırılmış, önemli olanın işe girmek değil girdikleri işte başarı sağlayarak sürdürebilmeleri olduğu savunulmuştur.

### 2.3.3. Konuyla İlgili Çalışmalar

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, istihdam edilebilirlik ile ilgili bileşenler, birincil ve ikincil bileşenler olarak ikiye ayrılabilir. Birincil bileşenler, istihdam edilebilirlik ile doğrudan ilgili olarak işveren, işçiler veya çalışanlar; ikincil bileşenler ise, istihdam edilebilirlik ile dolaylı olarak ilgili olan eğitim sistemi ve eğitim kurumları olarak gruplandırılabilir. İstihdam edilebilirlik ile ilgili gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yapılmış olan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan en kapsamlı ve en çok atıf almış olanlar bu bölümde işverenle, işgücüyü ve her ikisiyle birlikte gerçekleştirilen çalışmalar olmak üzere üç temel başlık altında ele alınacaktır.

#### 2.3.3.1 İşveren Üzerinde Yürütülmüş Olan Çalışmalar/Araştırmalar

İşveren üzerinde yürütülen farklı kategorilerdeki/sektörlerdeki işverenin işe alacakları personelde aradıkları özellikler üzerine odaklanmaktadır.

1996 yılında Saint Petersburg Koleji (Saint Petersburg Junior College) mezunlarının teknik ve performans becerilerine yönelik işveren beklentilerinin tespiti için yapılan çalışma kapsamında 146 işverene anket gönderilmiştir. İşverenlerin %89'u Saint Petersburg Koleji mezunu çalışanlarının temel matematik, okuma ve yazma becerilerini; %68'i teknoloji, kaynak kullanımı, planlama ve organizasyon becerilerini mükemmel ya da çok iyi bulmuşlardır. İşverenlerin %98'i bu okuldan mezun olanların iş bulmakta zorluk çekmeyeceklerini belirtmişlerdir (Fischer, 1996).

2003 yılında Sri Lanka Üniversitesi mezunlarının iş hayatındaki beceri düzeylerinin tespiti için bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, işverenlerin Sri Lanka Üniversitesi mezunlarından beklediği en önemli becerinin iletişim becerisi olduğu, işverenlerin çalışarlarda zayıf buldukları becerilerin ise karar verme, problem çözme, liderlik ve yaratıcı düşünme olduğu tespit edilmiştir (Weligamage ve Siengthai, 2003).

2008 yılında Birleşik Krallıkta yapılmış olan bir çalışmada, işverenlere istihdam edecekleri yeni mezunlardan beklentileri sorulmuştur. Bu araştırma sonucunda, işverenlerin %80'i işe alacakları yeni mezunların hem iş alanı ile ilgili teknik becerilerinin hem de bilgi okuryazarlığı, iletişim, sayısal beceriler, öğrenmeye hevesli olmak gibi istihdam edilebilirlik becerilerinin iyi düzeyde

olmasını istediklerini belirtmişlerdir. İşverenler, beklentilerini karşılayacak düzeyde bu becerilere sahip bireyleri işe almakta ve ilk beş yıl iş ile ilgili bilgi ve tecrübelerini artırmak için çalışanlara yatırım yapmaktadırlar. İşverenlerin %86'sı istihdam edecekleri kişilerin özgüveni olan, takım çalışması yapabilen, problem çözme becerilerine sahip, etkili iletişim kurabilen bireyler olduklarına kanaat getirip işe aldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, işverenler genç mezunlara istihdam edilebilirlik becerilerini kazandırmada devlete büyük sorumluluk düştüğünü düşünmektedirler (Martin ve diğerleri, 2008).

Amerika Birleşik Devletleri'nin Idaho Eyaleti'nde bulunan Boise State Üniversitesi mezunlarının işveren beklentilerini karşılama düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada 102 işverene anket uygulanmıştır. 74 işveren Boise State Üniversitesi mezunlarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. İşverenler çalışanlardan iş ahlakına sahip olmalarını, takım çalışması yapabilmelerini, iş arkadaşlarıyla uyumlu çalışabilmelerini, kolayca iletişim kurabilmelerini, eleştirel düşünme becerisine sahip olmalarını beklediklerini belirtmişlerdir (Belcheir, 2008).

Avustralya'nın Melbourne şehrinde bulunan Victoria Üniversitesi tarafından işverenlerin mezunlardan beklentilerinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmada, işverenlerin mezunlardan beklediği becerilerin neler olduğu ve bu becerilerin öncelikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre işverenlerin önemli buldukları beceriler sırasıyla şöyledir: Etkin sözlü iletişim ve kişilerarası iletişim kurabilme, kendini yönetebilme, motive edebilme ve harekete geçirme, takım çalışması yapabilme, akademik başarıya sahip olma, analitik ve kavramsal düşünebilme, etkin yazılı iletişim kurabilme, esneklik, uyum sağlayabilme, problem çözme, istekli ve enerjik olma, iş ahlakına sahip olmaktır (Victoria University of Wellington Career Development and Employment Student Services Group, 2003).

2013 yılında Çin'de yapılmış olan bir başka çalışmada Çin'deki yükseköğretim ve kolej mezunlarının istihdam edilebilirlik becerileri işverenler tarafından değerlendirilmiştir (Zhang ve Zou, 2013). Araştırma için anket ve görüşme yoluyla veri toplanmıştır. Hizmet sektöründen, alışveriş merkezleri, yemek sektörü, seyahat acenteleri, telefon operatörleri ve insan kaynaklarında hizmet veren işverenler; üretim sektöründen ise Nanjing ve Changzhou Bölgeleri'nde faaliyet gösteren işverenler çalışmaya dahil edilmiştir. Yedi hizmet ve altı üretim sektöründe faaliyet gösteren organizasyon ile görüşülerek anket uygulanmıştır. Görüşmede yaş, cinsiyet, unvan, en son mezun olunan okul bilgileri gibi demografik bilgiler ve istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili sorular yer almıştır. İşverenlere; gelecek beş yıl içerisinde "Sizce hangi beceriler istihdam edilebilirlik için hayati önem taşıyacaktır?", "Sizce çalışanlarımız istihdam edilebilirliğin ön koşulu sayılan hangi becerileri taşımaktadırlar?", "Sizce üniversite

mezunu öğrencilerin taşınması gereken temel istihdam edilebilirlik becerileri nelerdir?” gibi sorular yöneltilmiştir. Hizmet sektöründe faaliyet gösteren 60 işverene anket gönderilmiş, 45 kişiden yanıt alınmıştır. Üretim sektöründe faaliyette olan 50 işverene gönderilen anketlerden ise 35 tanesine yanıt alınabilmiştir. Anket iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde işverenlere yaş, cinsiyet, son mezun olunan okul, unvan, pozisyon, organizasyonun faaliyet alanı, büyüklüğü ile ilgili sorular yöneltilmiş; ikinci bölümde ise mezunların istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Likert ölçeği kullanılarak katılımcıların soruları; “çok önemli”, “oldukça önemli”, “önemli”, “az önemli”, “önemli değil” olarak değerlendirmeleri istenmiştir. Hizmet sektörü işverenleri; dürüstlük, güvenilirlik, etik davranma, strese dayanıklılık, pazarlama becerisi, sorumluluk sahibi olma, saygılı olma, takım çalışması yapabilme, bağımsız davranabilme, kendine güven, uyum sağlayabilme ve öğrenmeye istekli olma becerilerine önem vermektedirler. Ekonomi ve siyaset alanında temel düzeyde bilgi sahibi olmaları ve İngilizce dil becerilerinin de yeterli düzeyde olması beklenmektedir. Gelecek beş yıl içerisinde kişilerarası iletişim kurabilme, takım çalışması yapabilme, etik davranma, etkin açıklama yapabilme becerilerinin hizmet sektöründe istihdam edilebilmek için daha da önemli olacağını belirtmişlerdir. Üretim alanında faaliyet gösteren işverenlerin işe personel alırken dürüstlük, kendine güven, bağımsız davranabilme, kuruma ait hissedebilme, tutku ile çalışabilme, etik davranma, uyum sağlayabilme, strese dayanıklılık becerilerini çok önemli buldukları sonucuna ulaşmıştır. Üretim alanındaki işverenler ayrıca, istihdam ederken matematiksel becerilere, politika ve ekonomi bilgilerine daha fazla önem vermekle birlikte gelecek beş yıl içerisinde bu becerilerin istihdam edilebilmek için daha da önemli olacağını belirtmişlerdir. Genel olarak, çalışma sonucunda hem hizmet hem de üretim alanında faaliyet gösteren işverenlerin çalışanlardan bekledikleri istihdam edilebilirlik becerileri sırasıyla şöyledir: Dürüstlük, özgüven, kolay uyum sağlayabilme ve öğrenmeye istekli hevesli olma. Ayrıca çalışanların temel seviyede politika ve ekonomi bilgisine sahip olmaları beklenmektedir. İşverenler ayrıca, kişilerarası iletişim, strese dayanıklılık, problem çözme, liderlik, bilgi teknolojilerinden etkin faydalanabilme ve etkileyici sunum yapabilme becerilerinin istihdam ederken oldukça önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Güney Afrika'nın Manaung Bölgesi'nde yapılmış olan başka bir araştırmaya 250 özel sektör kuruluşu ve 253 kamu kurumu üst düzey yöneticisi katılmıştır. İşverenlere anket uygulanarak veri toplanmıştır. İşverenlere, istihdam ettikleri yeni mezunların iş arama stratejilerine sahip olma, kariyer planlama, problem çözme, takım çalışması yapabilme, iş ahlakına sahip olma, sorumluluk alabilme, iletişim kurabilme, bilgisayar-teknoloji ve çevre okuryazarlığı gibi istihdam edilebilirlik becerileri düzeylerini belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Anket genelinde 4'lü Likert ölçeği kullanılmış az sayıda açık uçlu soru da yöneltilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre, özel ve kamu sektöründeki işverenlerin yeni mezundan beklentileri arasında önemli

farklılıklar olmamakla birlikte özel sektör katılımcılarının kişilerarası beceriler ve sorumluluk alma konusuna daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Gelecekte en önemli istihdam edilebilirlik becerilerinin kişilerarası iletişim becerisi ve stres yönetimi becerisi olacağı belirtilmiştir (Jonck ve Walt, 2015).

Birleşik Krallık İstihdam Edilebilirlik Becerileri Komisyonu'nu (UKCES) 2015 yılında farklı bölgelerde (İskoçya, Galler, Kuzey İrlanda, İngiltere) çeşitli iş alanlarında faaliyet gösteren, farklı büyüklükte organizasyonlardaki 91.000 işverenle görüşmeler yapmıştır. Bu çalışma, Birleşik Krallık'ta 2015 yılına kadar yapılmış olan en geniş kapsamlı çalışmadır. İşverenlere, yeni mezunları istihdam ederken hangi becerileri aradıkları sorulmuştur. Katılımcıların ortalama %70'i yeterli düzeyde istihdam edilebilirlik becerilerine sahip bireyleri istihdam ettikten sonra onların teknik ve teknik olmayan becerilerini geliştirmek için eğitim verilmesinden yana oldukları belirtmişlerdir. İşverenlerin % 86'sı çalışanlarının iş alanlarında yeterli beceriye sahip olduklarını düşündüklerini belirtmiştir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin yeterli olmadığı düşünülen kişilerin genellikle zaman yönetimi, iş önceliği belirleme, etkili takım çalışması yapabilme konularında yetersiz oldukları tespit edilmiştir.

Kent Üniversitesi kariyer servisi, öğrencilerin istihdam edilebilirlik beceri düzeylerini belirlemeleri, iş dünyasının kendilerinden beklentilerini öğrenmeleri ve bu becerileri geliştirmelerinde yardımcı olmak amacıyla çalışmalar yapmaktadır. İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda, yeni mezunların sahip olmaları gereken istihdam edilebilirlik becerileri sekiz başlık altında toplanmıştır. Bu beceriler aşağıda açıklanmıştır (University of Kent, 2017):

- **İletişim becerileri:** Akıcı ve etkileyici konuşabilmek, fikirlerini net bir şekilde açıklayabilmek, konuşurken konudan uzaklaşmadan ses tonunu ayarlayarak, dinleyicide ilgi uyandıracak şekilde kibar ve ikna edici konuşmak, kalabalık dinleyici grubunun karşısında ilgilerini çekerek, görsel-işitsel araçları kullanmak suretiyle kendinden emin bir şekilde sunum yapmak, vücut dilini etkili kullanmak ve karşısındakinin vücut diline dikkat ederek, gözlerine bakarak konuşmak, karşısındaki konuşurken hafifçe başını sallayarak dinlediğini belli etmek, konuşanın sözünü kesmemek, dijital iletişim becerilerine sahip olmak, empati kurabilmek, sosyal medya yoluyla ya da resmi yazı ile iletişim kurarken nazik ve uygun hitap edebilmek becerilerini kapsamaktadır. İletişim becerileri düzeylerini saptamak için mezunlara yöneltilen sorular şöyledir: “Hangi iletişim türü sizin için en kolaydır?”, “Kalabalık dinleyici kitlesi karşısında rahatça sunum yapabilir misiniz?”, “Konuşmak mı dinlemek mi sizin için daha kolaydır?”

- **Sayısal beceri ve bilgi teknolojileri/bilgisayar becerisi:** Hesap yapabilme, analiz edebilme, e-mail ve Word, Excell gibi temel ofis programları kullanabilme becerilerini kapsamaktadır. Yeni mezunları işe alırken bu becerileri test etmek için; “Hangi bilgisayar programlarını kullanabiliyorsunuz?” gibi sorular yöneltilmektedir.
- **Takım çalışması yapabilme becerisi:** Takımdaki rolünün ve sorumluluklarının farkında olarak takıma olumlu ve verimli katkı sağlayarak takım arkadaşlarını motive etmek suretiyle gerektiğinde liderlik yapabilmek; ofis arkadaşlarından, meslektaşlarından, seminer gruplarından veya ailelerden oluşan farklı gruplarda etkin görev alabilme becerisidir. Bu beceri düzeyini test edebilmek için istihdam edilecek yeni mezunlara 5’li Likert ölçeği kullanarak cevaplamaları istenen sorular şu şekildedir: “Bir iş üzerinde çalışırken takıma kolaylık sağlayabilecek farklı yol ve yöntem biliyorsam takım arkadaşlarım ile paylaşırım”, “Takım arkadaşlarım ile fikir ayrılığına düştüğümde mantıklı açıklamalar yaparak önleri iknaya çalışırım”, “Sadece çalışma arkadaşlarımdan kurulu takım değil her türlü grup içerisinde rahatça çalışabilir, bireysel olarak üzerime düşen görev ve sorumlulukları yerine getirebilirim”.
- **Araştırma yapabilme ve eleştirel düşünebilme becerisi:** Konu ile ilgili tüm kaynaklara erişme, anlama ve analiz ederek detaylı rapor hazırlayabilme, büyük veri içerisinde istenilen bilgiye ulaşabilme, diğer kişilerin çalışmaları ile ilgili gerektiğinde yapıcı eleştirel yorumlar yapabilme becerisidir. Araştırma ve eleştirel düşünebilme beceri düzeyini belirleyebilmek için mezunlara 5’li Likert ölçeğini kullanarak şu sorular yöneltilmiştir: “Çalışmam gereken konu ile ilgili tüm formatlardaki bilgiye erişebilir, yorumlayabilir ve bana verilen süre içerisinde istenilen raporu hazırlayabilirim”, “Kendi fikirlerimi kabul ettirmek için mantıklı nedenlerle ve nazik bir dille diğerlerinin fikirlerini çürütmeye çalışırım”. “Araştırma yaparken birçok farklı formatta üretilmiş bilgi kaynağından faydalanırım”.
- **Yaratıcılık ve problem çözme becerisi:** İş hayatında karşı karşıya kalınan karmaşık, anlaşılması güç ve ilk defa karşılaşılan farklı durumları çözebilmek için mantıklı ve yaratıcı çözümler sunabilmek, konu ile ilgili bilgileri yorumlayarak etkili ve verimli çözüm önerileri geliştirebilmektir. Bu beceri düzeyini belirlemek için yeni mezunlara “Problemlerle karşılaşmak beni mutsuz eder”, “Problemlerle karşılaşmak beni heyecanlandırır” gibi sorular yöneltilerek Likert ölçeği kullanarak cevaplanması beklenmektedir.
- **Planlama ve organizasyon becerisi:** Yapılması gereken işleri öncelik sırasına koyarak bölümlere ayırmak, her bölümü tamamlayabilmek için mantıklı süreler belirleyerek işi bitirilmesi gereken son tarihe kadar tamamlayarak sunabilmek, stres altında çalışmaya dayanabilmek

becerisidir. Yine Likert ölçeği kullanılarak cevaplanması istenilen sorulardan bazıları şöyledir: “Çevremdeki arkadaşlarım benim planlı çalıştığımı söylerler”, “Bana verilen işleri sınıflandırarak öncelik sırasına koyarım”, “Verilen işi zamanında bitiremeyeceğimi düşünerek endişelenirim”.

- **Ticari farkındalık:** O faaliyet gösterdiği alanda yayınlanan her formattaki bilgiyi araştırıp, öğrenip, kendi kurumu için fayda sağlayacak şekilde kullanmak, kurum kültürünü ve politikasını bilerek verilen işi en az maliyetle, en kısa sürede, profesyonelce tamamlayabilmek, alanla ilgili gelişmeleri takip edebilmek becerisidir. Bu beceriye sahip çalışan ayrıca müşteriler, iş çevresi, aynı sektörde faaliyet gösteren rakipler ile ilgili bilgiye sahiptir. İşverenler işe alacakları yeni mezunların ticari farkındalık düzeylerini ölçmek için genellikle şu soruları yöneltmektedirler: “ Aynı alanda faaliyet gösteren ve rakip sayabileceğimiz birkaç kuruluş ismi verebilir misiniz?”, “Faaliyet gösterdiğimiz alanda yayınlanan iki derginin ismini verebilir misiniz?”.

- **Liderlik:** İstenilen hedefe ulaşabilmek için stratejiler belirleyebilmek, işler yolunda gitmediğinde karamsarlığa kapılmadan çözüm yolları bulabilmek, olumlu tutum ile diğer çalışanları motive edebilmek, farklı durumlarda amaca ulaşabilmek için esnek olabilmek, yanlış kararların veya yapılan hataların sorumluluğunu üstlenebilmek becerisidir. Likert ölçeği kullanılarak cevaplanması istenilen sorulardan bazıları şöyledir: “Bir konu hakkında karar verirken takım içerisinde mutlaka fikrimi söylerim”, “Çalışma arkadaşlarım verilen işi en iyi şekilde yapmadıkları zaman rahatsızlık duyarım”, “Takım arkadaşlarımı organize etmek, desteklemek ve becerilerini geliştirmek beni mutlu eder”, “Rekabetçi liderlik durumlarından rahatsızlık duyarım”.

Yukarıda sözü edilen becerilerin hepsi genel ve tüm iş alanlarında geçerli olan istihdam edilebilirlik becerileridir. Bunların dışında, çok uluslu alanlarda faaliyet gösteren işverenlerin bir kısmı istihdam edecekleri mezunlarda farklı kültürel farklılıklara saygı, yabancı dil becerisi gibi küresel becerilerin olması gerektiğini belirtmişlerdir (University of Kent, 2017). Ayrıca işverenlere, “Önümüzdeki beş yıl içerisinde bir organizasyonun büyümesi, iş dünyasında başarılı olması için işgücünde geliştirilmesi gereken becerileri sıralar mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Cevaplar şu şekilde sıralanmıştır: Liderlik ve yöneticilik becerisi, kişiler arası iletişim kurabilme, yenilikçi ve yaratıcı olma, esneklik, teknik/spesifik/bilgi teknolojileri becerisi, satış/pazarlama becerisi ve müşteri yönetimi becerisi.

Kent Üniversitesi Kariyer Merkezi işverenlerle yapmış oldukları görüşmeler sonucunda işverenlerin, işe alacakları mezunlara en çok yönelttikleri soruları derleyerek mezun olacak öğrencilerin istihdam edilebilirlik beceri düzeylerini ölçmeye yönelik genel bir anket hazırlamıştır



(University of Kent, 2017). Ankette “Kaba bir müşteriye karşı nasıl davranırsınız?”, “En son yaşadığımız olumsuz bir olayda karşınızdakini nasıl ikna ettiğinizi anlatınız”, “Bir çalışanın işyerine ait malzemeleri çaldığına şahit olsanız ne yapardınız?” gibi açık uçlu soruların yanı sıra aşağıda belirtilen ve 5’li Likert ölçeği kullanılarak cevaplandırılması beklenen sorular yöneltilmiştir:

- Yazılı olarak kendimi daha rahat ifade edebilirim.
- Veri toplama, organize etme ve özetlemede başarılıyım.
- Çalışma arkadaşlarımı yönlendirebilir, motive edebilirim
- Karmaşık ve detaylı bilgileri düzenleyip özetleyebilirim.
- Konuşurken düşüncelerimi rahatça açıklayabilirim.
- Aynı fikirde olmadıgımda nedenini açıklayarak kolayca uzlaşabilirim.
- Çevremdekiler benim liderlik becerisine sahip olduğumu düşünüyorlar.
- Sayısal verileri rahatça anlayabilirim.
- Çevremdekiler güzel konuştuğumu, net ve anlaşılır olduğumu söylerler.
- Grup çalışmasına yatkınım.
- Fikirlerimi yazılı olarak kolayca açıklayabilirim.
- Doğru bulmadığım bir konuda fikirlerimi ifade etmekten ve karşımdakini ikna etmek için tartışmaktan çekinmem.
- Takım çalışmasından keyif alırım.
- İstatistiki bilgileri rahatlıkla kullanabilirim.
- Kalabalık dinleyici kitlesi karşısında rahatça konuşabilirim.
- İnsanları ikna yeteneğim güçlüdür.
- Nazik, hassas ve saygılıyım.
- Çevremdekiler benim düzenli, tertipli, planlı ve organize çalıştığımı söylerler.
- Yazılı iletişim beceri düzeyim yüksektir.
- Benim için en kolay iletişim kurma yolu telefon görüşmesidir.
- Zaman yönetiminde iyiyim.
- Tablo ve grafikleri okumada ve yorumlamada başarılıyım.
- Elimdeki işi bana verilen süre içerisinde mutlaka bitiririm.
- Sorumluluk almak hoşuma gider.
- Hesap yapmayı ve sayılarla uğraşmayı severim.
- Bilgiyi analiz etmede başarılıyım.
- Grup çalışmasında fikirlerimle verimli katkıda bulunabilirim.

- Yazılı iletişim kurarken kullanmam gereken doğru ve uygun kelimeleri kolayca bulurum.

İşverenler üzerinde konuyla ilgili ülkemizde yapılan çalışmalar da vardır. İstihdam edilebilirlik becerilerini belirlemek ve bu becerilerin etkili biçimde kazandırılabilmesi için eğitim sisteminde yapılması gereken düzenlemeleri ortaya koymak amacıyla Eskişehir’de farklı sektörlerde etkinlik gösteren ve çalışan sayısı 50’den çok olan 75 organizasyonun insan kaynakları yöneticilerine anket uygulanmıştır. İşverenlerin bir kısmı ile yüz yüze görüşmeler de yapılmıştır. Çalışma sonucunda, işverenlerin işe başvuran adaylarda sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim, akademik işlem ve kendini yönetme becerilerini aradıkları sonucuna varılmıştır. İşverenlerin işe başvuran adayları hiçbir beceri kategorisinde yeterli bulmadıkları anlaşılmıştır. Eğitim sisteminin ya genel nitelikli akademik bilgiler ya da dar kapsamlı meslek alanlarına özgü teknik becerilerin öğretimine odaklandığı, istihdam edilebilirlik becerilerinin etkili bir biçimde kazandırılabilmesi için eğitimde yeniden yapılanmaya ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılmıştır (Ünal, 2003).

Diğer bir çalışmada, Türkiye’de endüstriyel tasarımcılarda aranan niteliklerin lisans eğitim programları ve kariyer siteleri üzerinden karşılaştırmalı analizi yapılmıştır (Erkarıslan ve diğerleri, 2011). Türkiye’deki yedi web portalındaki 2009 yılı son dört ayı içerisinde yayınlanmış iş ilanları taranıp incelenerek, işverenlerin beklentileri belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara dayanarak, işverenin tasarımcıdan en önemli beklentisinin “tasarım bilgisi” dersleriyle kazanılan nitelikler olduğu sonucuna varılmıştır. Piyasa beklentileri ile eğitim içeriğinin örtüşmesi gerektiği ve beklentileri yukarı çekecek bir eğitim sistemi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu beklentilerin artmasıyla öğrencilerin de kendi niteliklerini geliştirmek için daha istekli ve hevesli olmalarını sağlayabileceği söylenmiştir. Üniversitenin ilk yıllarından itibaren sanayinin eğitime entegre edilmesi ile öğrencilerin iş imkanlarından ve piyasa şartlarından haberdar olabilecekleri belirtilmiştir.

Başka bir çalışmada, Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri’nden mezun olanların istihdam edilebilirlik beceri düzeylerini ölçmek amacıyla Çorum Organize Sanayi Bölgesi’nde yer alan 40 firma yöneticisine anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre, yöneticiler çalışanlarının “alternatif çözüm üretmek” becerilerini yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. Yöneticilerin %90’ı çalışanların sistemleri verimli ve etkili bir şekilde kullanabildiğini, %55’i çalışanların işyeri performansını artırmak amacıyla mevcut sistemlerde değişiklik yapabileceğini belirtmiştir. Yöneticilerin %70’i çalışanlarının işleriyle ilgili yeni teknolojileri kullanma konusunda kendilerini geliştirdiklerini düşündüklerini söylemişlerdir. Ayrıca çalışanların uygun araç ve gereç kullanmada, işleri ile ilgili yetki ve sorumluluk almakta güçlük çekmedikleri ancak yetkileri

dahilinde insiyatif kullanmakta zaman zaman sıkıntı yaşadıkları belirtilmiştir. İşverenler, çalışanların temel iletişim becerilerinin yanı sıra iş öğrenme ve kendilerini geliştirme becerilerine sahip olduklarını, sorun çözerken en uygun yolu seçme ve uygulama konusunda yeterli olduklarını, takım çalışmasına yatkın ancak liderlik konusunda yetersiz bulduklarını ifade etmişlerdir. Mezunların planlama, analiz ve sentez yapma, işleri önem sırasına göre ve istenilen sürede yerine getirme, bilgiye erişme, düzenleme, kullanma, iletme ve saklama konularında bilgisayardan gerektiği düzeyde faydalanma becerilerine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Ayrıca, işverenler mezunları yabancı dil konusunda yetersiz bulmalarına karşın personel alımlarında yabancı dil bilgisine önem vermedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Lise ve lisans mezunu yöneticilerin, önlisans ve lisansüstü mezunu yöneticilere göre, 51 yaş ve üzeri yaş grubundaki yöneticilerin daha genç olan yöneticilere göre daha olumlu düşüncelere sahip oldukları sonucuna varılmıştır (Kalay ve diğerleri, 2009).

Bunların dışında işverenin aradığı özellikler ile ilgili daha birçok araştırma yapılmıştır. Burada ele alınan araştırmaların sonuçları birlikte değerlendirildiğinde; takım çalışmasına yatkın olma, iş ve müşteri farkındalığı, satışta etkileme gücü, sunum kabiliyeti, kültürel farkındalık, analiz yapabilme becerisi, problem çözme, bilgiyi elde etme, kullanma ve iletme becerisi, raporlama yapabilme, sözlü ve yazılı iletişim becerisi, yeterli düzeyde bilgi okuryazarlığı, yabancı dil becerisi, hesap yapabilme, işle ilgili teknik beceri, bilgi teknolojileri becerisi ve işle ilgili bilgi ve tecrübeye sahip olma, işverenler tarafından işe alınan kişilerde aranan özelliklerdir.

### 2.3.3.2 İşgücü Üzerinde Yürütülmüş Olan Çalışmalar/Araştırmalar

İstihdam edilebilirlik çalışmalarının bir kısmı da işgücü üzerinde yürütülmüştür. Birleşik Krallık'ta bulunan Cardiff Üniversitesi'nde yapılmış olan çalışmada onur listesinde bulunan mezunların istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili düşüncelerinin belirlenmesi, elde edilen bulguların cinsiyet, sosyal statü, gelir durumu gibi demografik özelliklere ve öğrencilerin bölümlerine göre farklılıklarının incelemesi amaçlanmıştır (Smetherham, 2003). Çalışma sırasında hem nicel hem de nitel veri toplanmıştır. 1997-2000 yılları arasında mezun olmuş 4200 kişiye posta yoluyla anket gönderilmiştir. Onur listesine geçtikten sonra mezun olan 50 öğrenci ile yarı yapılandırılmış görüşme sağlanmıştır. Çalışma sonucunda, onur listesinde mezun olan kadın öğrencilerin %77'si, erkek öğrencilerin %79'u onur listesine girmeden mezun olan kadın katılımcıların %68'i, erkeklerin ise %66'sı iletişim becerisi, sorumluluk alma, düşünme becerileri, bilgi okuryazarlığı gibi becerileri mevcut işlerinde kullandıklarını belirtmişlerdir. Kadın mezunların %16'sı, erkek mezunların %31'i onur listesindeki mezunların en iyi işlerde istihdam edildiklerini düşünmektedirler. Öğrencilerin genel olarak çok uzun süre aynı işte çalışmayı sıkıcı

buldukları, daha iyi fırsatları değerlendirmeye açık oldukları ve iş değiştirme fikrine olumlu baktıkları, sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre, mezunların mesleklerine göre verdikleri cevaplar incelendiğinde sonuçlar arasında benzerlik olduğu tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili yurtiçinde de yapılmış çalışmalar vardır. Üniversite öğrencilerinin gelecekteki iş yaşamlarındaki başarılarına ilişkin inançlarını belirlemek, yaşam boyu öğrenme becerileri ile üniversite, sınıf düzeyi, fakülte, cinsiyet, giriş puanı türü, öğrenim dili, akademik başarı gibi unsurlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yürütülen çalışmada veriler Marmara Üniversitesi ve Yeditepe Üniversitesi lisans programlarına devam eden, sağlık bilimleri, fen bilimleri, sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarını temsil eden ve her iki üniversitede bulunan fakülte ve bölümlerin birinci ve dördüncü sınıflarında öğrenim gören öğrencilerden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme becerileri düşük düzeyde bulunmuş, kız öğrencilerin puan ortalamalarının erkek öğrencilerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür (Diker, 2009).

Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan Virginia Polytechnic Üniversitesi'nde yapılmış olan çalışmada Ziraat ve Yer Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin istihdam edilebilirlik düzeylerinin artırılması için uygulanabilecek stratejiler belirlenmiştir. Fakülte'deki on bölümden altısı çalışmaya katılmıştır. Dokuz kariyer danışmanı tarafından öğrenciler gruplara ayrılarak görüşmeler yapılmıştır. Her grupta görüşme yaklaşık 50 dakika sürmüştür ve görüşmeler katılımcıların izni ile kayıt altına alınmıştır. Görüşme sonuçları dört kategori altında incelenmiştir. Birinci kategori altındaki beceriler en düşük seviyede olanlar ve yüksek derecede iyileştirmeye gereksinim duyulanlardır. İkinci kategori altındaki beceriler orta seviyede olan ve orta düzeyde geliştirilmeye ihtiyaç duyulan becerilerdir. Üçüncü kategori, oldukça yüksek düzeyde olduğu belirlenen ve çok az geliştirilmeye ihtiyaç duyulan becerileri kapsamaktadır. Dördüncü ve son kategori ise istenilen düzeyde olan beceriler olup geliştirilmeye ihtiyaç olmayan becerilerdir. Araştırma sonucunda, öğrencilerin problem çözme, organizasyon ve zaman yönetimi becerilerinin orta seviyede olduğu; yaratıcılık, değişime uyum, yenilikçilik, strese dayanıklılık ve öğrenme becerilerinin yüksek düzeyde olduğu çok az gelişime gereksinim olduğu ortaya çıkmıştır. 1. ve 4. kategoride yani çok kötü seviyede ya da tamamen iyi sayılabilen becerilere sahip katılımcı yoktur (Rateau, 2011).

2014 yılında Malezya'da yapılmış olan bir çalışmada, öğrencilerin genellikle alanları ile ilgili tam donanımlı olarak mezun oldukları ancak birçoğunun yeni ve sürekli değişen ekonomik çevrede başarılı olabilmeleri için gerekli olan istihdam edilebilirlik becerilerinde zayıf oldukları sonucu ortaya çıkmıştır (Abdullah ve diğerleri, 2014). Bu çalışma kapsamında Northern

University of Malaysia'da uygulanan ankete 368 öğrenci cevap vermiştir. Anket öğrencilere sınıf ortamında dağıtılmak suretiyle uygulanmıştır. Anket vasıtasıyla öğrencilere duyu durumlarını yönetebilme, bağımsız hareket edebilme ve karar verebilme, etkili iletişim kurabilme, problem çözme ve eleştirel düşünme becerileri düzeylerini belirlemek amacıyla sorular sorulmuştur. Çalışma sonucunda öğrencilerin özgüven ve iletişim becerisine yeterli ancak problem çözme ve eleştirel düşünme becerilerinde yetersiz oldukları sonucuna varılmıştır.

Alison Head (2016), bir çalışmasında mezun olduktan sonra işe girmiş ve iş hayatında çok yeni olan mezunların hem işle hem de günlük yaşamları ile ilgili yaşam boyu öğrenme becerilerini nasıl geliştirdiklerini araştırmıştır. Araştırma sonunda, yeni mezunların sosyal ağ ve iletişim becerilerinde iyi oldukları belirlenmiştir. Çalışanların yarıya yakını kendilerinden daha tecrübeli ve yaşça büyük çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmalarının kariyerleri için gerekli olduğunu söylemişlerdir. Katılımcıların yaklaşık yarısı, iş ile ilgili bilgiye ihtiyaç duyduklarında ilk olarak arama motorlarını kullandıklarını, yeterli bilgiye eriştiklerine emin olmadıkları durumlarda ise bilgi kaynaklarını ya satın almakta ya da kütüphaneden ödünç almaktadırlar. Katılımcıların % 75'i üniversitede öğrendikleri beceriler ile ihtiyaç duydukları tüm bilgiye ulaşabileceklerini düşünmektedirler. Doğrudan istihdam edilebilirlikle ilgili olmasa da Head'in çalışması yeni mezunların bilgi okuryazarlığı becerileri ile ilgili bilgi sağlamaktadır.

Amerikan Makine Mühendisleri Birliği (ASME-American Society of Mechanical Engineers) ve Alman Mühendisleri Birliği (VDI-Verein Deutscher Ingenieure-Alman Mühendisleri Birliği)'nin yapmış olduğu çalışmaya göre (TTGV, 2017) gelecekte iş yaşamı için sürekli gelişim ve yaşam boyu öğrenmeye yatkınlık çok daha değer kazanacaktır. Bu çalışmaya göre geleceğin işyerlerinde çalışacak işgücü için önerilen teknik ve kişisel beceriler önem bakımından üç ayrı öncelik kategorisine ayrılmaktadır (bkz. Tablo 4).

Denizcilik Fakülteleri içerisinde yer alan deniz ulaştırma işletme mühendisliğinde öğrenim gören dördüncü sınıf öğrencilerinin ilgili programın istihdam boyutuna yönelik görüşlerinin ortaya konulması amacıyla yapılmış olan çalışmada 2014-2015 eğitim-öğretim yılında son sınıf öğrencisi olan 154 vardiya mühendisi adayının görüşlerinin alınabilmesi için bir anket uygulanmıştır (Şeremet, 2016). Sonuç olarak, programlarda öğrencilerin teknik yeteneklerinin geliştirilmesi ve gemi kaptanı olacak öğrencilerin takım çalışması, liderlik, sözlü ve yazılı sunum becerileri gibi genel becerilerinin artırılması için ders içi ve ders sonrası aktiviteler ile seçmeli derslere yönlendirilmelerinin sağlanmasının faydalı olacağı belirtilmiştir. Eğitim programlarını düzenleyen kişileyen sektör temsilcileri ile daha fazla etkileşim içerisinde çalışarak, programların belirli aralıklarla güncellenerek eksiklerinin giderilmesinin sağlanmasının öğrencilerin ve

işverenlerin beklentilerini yükselteceği ve öğrencilerin istihdam edilebilirliklerini artıracığı sonucuna varılmıştır.

**Tablo 4.** Geleceğin işgücü için gereken beceriler (TTGV, 2017)

	<b>Zorunlu</b>	<b>Gerekli</b>	<b>Olabilir</b>
<b>Teknik beceriler</b>	Bilişim teknolojileri bilgi ve becerileri	Bilgi yönetimi	Bilgisayar programlama ve kod yazımı
	Veri ve bilgi işleme analizi	Teknoloji ve örgütlenme hakkında disiplinler arası genel bilgi	Teknoloji hakkında uzmanlık bilgisi
	İstatistik bilgi		Ergonomi hakkında farkındalık
	Kurumsal işleyiş ve süreçlere ilişkin anlama		Hukuki işlere yönelik bilgi ve anlama
	Modern arayüzlerle etkileşime girme becerisi		
<b>Kişisel Beceriler</b>	Özyönetim ve zaman yönetimi	Yeni teknolojilere güvenme	
	Değişimlere ayak uydurma becerisi	Sürekli gelişim ve yaşam boyu öğrenmeye yatkınlık	
	Ekip çalışması becerileri		
	Sosyal beceriler		
	İletişim becerileri		

Bartın Üniversitesi lisansüstü eğitim öğrencilerinin yaşam boyu öğrenmede anahtar yeterliklere sahip olma düzeylerini belirlemeye yönelik olarak bir araştırma yapılmıştır (Adabaş, 2016). Araştırmaya 2014-15 öğretim yılında Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü ve Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne kayıtlı 262 öğrenci katılmıştır. Araştırma kapsamında "Yaşam Boyu Öğrenme Anahtar Yeterlikleri Ölçeği" kullanılmıştır (Şahin ve diğerleri, 2010). Anahtar yeterlikler kavramı Anahtar Yeterlikler Çalışma Grubuna göre şöyle tanımlanmıştır: "Bütün bireylerin kişisel mutluluk ve gelişim, katılım ve istihdam edilebilirlik için ihtiyaç duydukları aktarılabılır, çok yönlü bir işlevselliğe sahip bir bilgi, beceri ve tutum bütünüdür temsil etmektedir. Bu yeterlikler, zorunlu eğitim ya da öğretimin sonuna kadar geliştirilmesi ve yaşam boyu öğrenimin bir parçası olarak sonraki öğrenimin temeli olmalıdır" (Avrupa Komisyonu, 2007). Çalışma grubunun tanımına göre, anahtar yeterlikler kişinin çalıştığı işte mutlu olabilmesi

kariyer planı yapabilmesi için önemlidir. Komisyon tarafından belirlenen yeterlikler şu şekildedir: anadilde iletişim, yabancı dilde iletişim, dijital yeterlik, bilim ve teknolojiye yeterlik, matematiksel temel yeterlik, öğrenmeyi öğrenme, inisiyatif kullanma, sosyal vatandaşlık bilinci yeterliği ve girişimcilik anlayışı, kültürel bilinç ve ifade yeterliği olmak üzere sekiz başlık altında toplanmıştır. Bu yeterliklerin birçoğu birbiriyle ilişkilidir. Eleştirel düşünce, yaratıcılık, inisiyatif alma, problem çözme, risk değerlendirmesi, karar alma ve yönetim becerisi tüm yeterliklerde de yer almaktadır. Araştırma sonucuna göre, kadın katılımcıların yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların kendilerini en yeterli gördükleri alanın ana dilde iletişim, en yetersiz gördükleri alanın ise yabancı dilde iletişim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar, matematiksel temel yeterliklerinin, dijital yeterliklerinin, öğrenmeyi öğrenme yeterliklerinin, sosyal vatandaşlık bilinci yeterliklerinin, inisiyatif kullanma ve girişimcilik anlayışı yeterliklerinin, kültürel bilinç ve ifade yeterliklerinin yüksek düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Fen Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinin tüm becerilerde Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerine göre daha başarılı oldukları sonucu ortaya çıkmıştır (Adabaş, 2016).

Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde görevli hemşirelerin problem çözme beceri düzeylerinin tespit edilmesi için de bir çalışma yapılmıştır (Çelenk ve Topoyan, 2017). 382 hemşirenin problem çözme beceri düzeylerinin ölçülebilmesi için 6'lı Likert ölçeği kullanılan "Problem Çözme Envanteri" 32 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte bulunan ifadeler katılımcıların kendini problem çözme yönünden değerlendirmelerine yöneliktir. Çalışma sonucunda problem çözme beceri düzeyinin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sayısı ve günde ortalama olarak bakılan hasta sayısı açısından farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yönetici pozisyonunda olan katılımcılar kendilerini problem çözme becerisinde daha yeterli olduklarını belirtmişlerdir. Kıdemli hemşirelerin kendilerini problem çözme konusunda profesyonel olarak niteledikleri belirlenmiştir.

İşgücü üzerinde yürütülen çalışmaların genelde belli meslekler üzerinde yoğunlaştığı ve yaşamboyu öğrenme becerileri gibi daha geniş çerçevede ele alındığı görülmektedir.

### 2.3.3.3 İşveren ve İşgücü Üzerinde Birlikte Yürütülmüş Olan Çalışmalar/Araştırmalar

Literatürdeki çalışmaların bir kısmının işveren ve işgücü üzerinde birlikte yürütüldüğü görülmektedir. 2006 yılında Londra Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından yapılmış olan çalışmada istihdam edilebilirlik becerilerinin üniversite eğitimi sırasında öğretilmesi ve öğrenilmesinin işgücü piyasası beklentilerine etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır (Cranmer, 2006). Çalışma dört bölümden oluşmuştur. Birinci kısımda, sekiz farklı üniversiteye bağlı 34 bölüm ziyaret edilerek günlük gözlemler yapılmıştır. İkinci kısımda, seçilmiş olan bölümlerden 2000

yılında mezun olacak öğrencilere uygulanan anket analiz edilmiştir. Üçüncü bölümde, yeni mezun olan bir grup öğrenci ile telefon görüşmeleri yapılmış, dördüncü bölümde mezunlara ve işverenlerine paralel anket uygulanmıştır. Bu araştırmanın ana konusu, okul sıralarında iş yaşamına başlayan ve işlerinin bir gerekliliği olarak ilgili bölümü okuyarak mezun olan öğrencilerden çok üniversiteden mezun olduktan sonra iş tecrübesi olmadan istihdam edilen öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerini araştırmaktır. Bu kapsamda 60 akademik personel ile on kariyer uzmanı ve insan kaynakları personeli ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Çalışma için seçilen sekiz üniversitenin ikisi uluslararası alanda yoğun araştırma yapılan üniversitelerdir. Çalışmada, problem çözme, sorumluluk alma, etkili iletişim kurma gibi becerilerin üniversite sıralarında kısmen öğrenilebildiği ancak iş yaşamına girildikten ve çok farklı durumlarla karşılaşıldıktan sonra bu becerilerin geliştiği ve tecrübe arttıkça karmaşık iş hayatına uyumun kolaylaştığı ve başarıya ulaşıldığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca işverenlerin üniversite ile iletişim halinde olmalarının ve bazı dersler kapsamında işverenlerin okulda eğitim vermelerinin istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesinde olumlu etki yaratacağı, öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş hayatına daha kolay uyum sağlamalarının mümkün olacağı belirtilmiştir.

HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) Projesi Avrupa Komisyonu desteği ile 6 ülke ortaklı olarak Hacettepe Üniversitesi Avrupa Birliği Ofisi tarafından yürütülmüştür. Çalışma kapsamında üniversite mezunlarının eğitim dönemlerinden istihdam dönemlerine kadar olan mevcut durumlarının incelenmesi, eğitim altyapısının işgücü ve istihdama olan etkilerinin mezunlar, yöneticiler, eğitimciler ve öğretim kurumları açısından araştırılması ve üniversite eğitimiyle kazanılan yeterliklerin incelenmesi amaçlanmıştır (HEGESCO, 2009). Proje kapsamında iş dünyasına başarılı bir geçiş için mezunların sahip olması gereken yetkinlikler, üniversite eğitimi ile edindikleri bilgi ve becerileri iş yaşamında ne kadar kullandıkları, üniversiteler ile iş dünyasının bu konudaki görüşleri araştırılmıştır. 2002-2003 yıllarında üniversiteden mezun olmuş yaklaşık 110.000 kişiye anket uygulanmıştır.

Çalışma sonucunda, işsizlik oranının ülkeden ülkeye değişiklik göstermesine rağmen Türkiye dışında genellikle düşük olduğu; Norveç, Belçika, Almanya, İspanya ve Fransa'da mezunların çoğunun altı aydan kısa bir sürede istihdam edildikleri, mezunların bir bölümünün çalıştığı işe göre fazla eğitilmiş olduğu, çoğu mezunun mevcut işinden memnun olduğu bilgilerine ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan beş Avrupa ülkesi arasında üniversite mezunları en kısa sürede istihdam edilen ülkenin Norveç olduğu anlaşılmıştır. Ankette toplam 19 yetkinlik verilmiştir. Üniversite eğitimi gerektiren işlerde işveren tarafından istenen ilk beş yetkinlik sırasıyla şöyledir: *Bilgisayar ve internet kullanabilme, zamanı iyi kullanabilme, diğer kişilerle etkili çalışabilme, kendini başkalarına açıkça ifade edebilme ve baskı altında çalışabilmedir.* Mezunlardan elde edilen



bulgulara göre mezunların kendilerini en yetersiz buldukları beş yetkinlik sırasıyla şöyledir: *Kendi alan ve disiplininde uzmanlaşma, baskı altında çalışabilme, zamanı iyi kullanabilme, etkili pazarlık yapabilme, kendi otoritesini kurabilmedir.*

Çalışma sonucunda mezunların istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik şu önerilerde bulunulmuştur (HEGESCO, 2009):

- İş dünyasının gerektirdiği becerilerin düzenli olarak belirlenmesi ve programların buna göre geliştirilmesi
- İş dünyası temsilcilerinin yükseköğretim kurumlarının yönetimine dahil edilmesi
- İş dünyası temsilcilerinin kalite güvencesi, akreditasyon, program geliştirme/değerlendirme çalışmalarına katılması
- Öğretim programlarına stajların dahil edilmesi
- Üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulması
- İş dünyası ile ortak “çift” programların geliştirilmesi
- Mezunların istihdam oranını ölçme ve değerlendirme
- Mezunların istihdamını kamuoyu ile paylaşmak
- Üniversite sıralamalarına mezunların istihdam edilme kriterini ekleme.

2010 yılında Liverpool John Moores Üniversitesi’nde yapılmış olan çalışma ise iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde Eczacılık Fakültesi’nde okudukları sırada zorunlu staj nedeniyle bir yıl için işe girmiş olan öğrenciler ile Biyomoleküler Bilimleri Bölümü mezunlarının istihdam edilebilirlik becerilerini belirlemek amacıyla bir anket uygulanmış. İkinci bölümde söz konusu öğrencileri ve mezunları istihdam eden işverenlerin istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili görüşlerini almak, çalışan öğrencilerin becerilerini değerlendirmek üzere işverenlere anket uygulanmıştır. Anket soruları 5’li Likert ölçeğine dayalı olarak hazırlanmıştır. İşverenlere öğrencilere sorulan istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili sorular farklı şekilde yöneltilmiştir. Eczacılık Fakültesi’nde okuyan ve staj döneminde olan 22 öğrenci ile Biyomoleküler Bilimleri mezunu olan ve çalışan 52 öğrenci ve bu öğrencileri istihdam etmekte olan 59 işverene anketler posta yoluyla gönderilmiştir. Araştırma sonucunda hem öğrenciler hem de işverenler, takım çalışması yapabilme, dürüstlük, yazılı ve sözlü iletişim becerileri, karar verebilme, problem çözebilme, öğrenmeye istekli olmak gibi istihdam edilebilirlik gibi teknik olmayan kişisel becerilerin teknik (iş alanı ile ilgili) becerilerden daha önemli olduğunu belirtmişlerdir. Öğrencilerin yaşamboyu öğrenmenin önemini farkında oldukları için kariyer gelişimlerine önem verdikleri, öğrenmeye hevesli oldukları tespit edilmiştir. İşverenler, öğrencilerin istihdam

edilebilirlik (kişisel/teknik olmayan) becerilerinin çok önemli olduğunu, zaten öğrencilerin işyerinde hizmet içi eğitim aldıkları için çok donanımlı teknik (alan) becerilere sahip olmalarının önemli olmadığını belirtmişlerdir (Saunders ve Zuzel, 2010).

Bir başka çalışmada Head son on yılda bilgi okuryazarlığı ve yaşam boyu öğrenmenin daha da önem kazandığını ve bilgi profesyonellerinin bilgi okuryazarlığı ve yaşam boyu öğrenme becerilerini kazandırmayı amaç edindiklerini belirtmiştir. Ancak öğrencilerin mezun olduktan sonra bilgi arama davranışlarının araştırılmadığını düşünerek üniversite kütüphanesinde görevli bilgi profesyonelleri ve üniversite mezunları ile bir çalışma yapmıştır. Çalışma 2011 yılında başlamış, 2012 yılında tamamlanmıştır. Araştırmaya Amerika Birleşik Devletleri'nden 23 işveren ile dört farklı üniversiteden mezun olduktan sonra işe girmiş olan ve işinde henüz bir yılını tamamlamamış 33 yeni mezun öğrenci katılmıştır. Görüşme sonucunda işverenler, yeni mezunların bilgiye ihtiyaç duyduklarında ve problem çözmeleri gerektiğinde sadece arama motorlarını kullandıklarını belirtmiş, farklı formattaki bilgi kaynaklarından yararlanmalarını beceri eksikliği olarak nitelemişlerdir. İşverenler çalışanlarının öğrenmeye hevesli, araştırmacı ruha sahip olmalarını istemektedirler. Buna karşılık, çalışma hayatına kısa bir süre önce başlamış yeni mezunlar, işverenlerinin problem çözme, bilgi ihtiyacını karşılama konularında çok sabırsız olduklarını, hemen o anda problemin çözülmesini istediklerini ve bu nedenle de en kısa sürede bilgiye ulaşmak için arama motorlarından faydalandıklarını ifade etmişlerdir. İşe girdikten sonra biraz zaman geçtikçe çalışanların takım arkadaşlarından kurum kültürünü, diğer çalışanların bilgi arama davranışlarını öğrenerek bilgi arama stratejileri geliştirdikleri gözlemlenmiştir. Yeni mezun çalışanlar ayrıca iletişim becerisinin işyerinde çok önemli olduğunu ve sosyal beceriler kazanmada üniversite kütüphanecisinin etkin rol oynadığını söylemişlerdir. Üniversite kütüphanesinde görevli bilgi profesyoneli öğrencilere tüm formattaki bilgi kaynaklarında bulunan bilgiye erişebilmeyi, karmaşık bilgileri süzmek için uygun strateji geliştirmeyi öğretir ki bu beceriler iş hayatı için bir gerekliliktir (Head, 2012).

Pekin'de yapılan başka bir çalışmada 100 işverene ve Pekin'deki üniversitelerden mezun olması beklenen 200 öğrenciye istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili anket uygulanmıştır (Wenping ve Zhang, 2015). Araştırma sonucuna göre, işverenlerin yeni mezun istihdamında önem verdikleri unsurlar sırasıyla şöyledir: Kariyer odaklı olmak, iletişim becerileri, mesleki bilgi ve genel beceriler, problem çözme becerileri ve kişisel becerilerdir. İşverenler, işe alacakları mezunlarda hem mesleki bilgi becerisinin hem de genel becerilerin birlikte olmasına önem vermişler, bu becerilerden birinin eksik olması durumunda istihdam edilebilmenin güç olduğunu belirtmişlerdir. İşveren beklentileri ile öğrencilerin verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında en belirgin farkın işverenlerin mesleki bilgiye verdikleri öneme karşın öğrencilerin bu konunun öneminin aynı

derecede farkında olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Hem işverenlerin hem de mezun olacak öğrencilerin en az önem verdikleri üç becerinin önem sırası farklı olmasına rağmen aynı olduğu görülmektedir. Bu beceriler; psikolojik yetkinlik, çözüm bulma becerisi ve kişilerarası becerilerdir. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlara göre, işverenlere ve öğrencilere göre istihdam edilebilirlik becerileri farklılıklar göstermektedir (bkz. Tablo 5).

**Tablo.5** İşveren ve mezun olacak lisans öğrencilerine göre önem sırasıyla istihdam edilebilirlik becerileri (Wenping ve Zhang, 2015)

<b>İşverenlere göre önem sırasıyla istihdam edilebilirlik becerileri</b>	<b>Mezun olacak öğrencilere göre önem sırasıyla istihdam edilebilirlik becerileri</b>
Sorumluluk alabilme	Takım çalışması yapabilme
Takım çalışması yapabilme	Girişken, hevesli olmak
Mesleki bilgi	Sorumluluk alabilme
Dürüst ve ahlaklı olmak, etik kurallara uymak	Mesleki problemleri çözebilmek
Girişken, hevesli olmak	Diğerlerinin niyetlerini, isteklerini doğru anlayabilmek
Mesleki problemleri çözebilmek	Dürüst ve ahlaklı olmak, etik kurallara uymak
Sözlü iletişim becerileri	Tecrübelerinden faydalanabilmek
Etkileyici, göze hitap eden dış görünüş	Mesleki bilgi
İş konusunda tecrübeye sahip olmak	İnanmak, vefalı olmak
Diğerlerinin niyetlerini, isteklerini doğru anlayabilmek	Etkileyici, göze hitap eden dış görünüş
Tecrübelerinden faydalanabilmek	Sözlü iletişim becerileri
İlgili mesleki belgeye sahip olmak	İş konusunda tecrübeye sahip olmak
İnanmak, vefalı olmak	İlgili mesleki belgeye sahip olmak
Kişiler arası beceriler	Çözüm bulma becerisine sahip olmak
Çözüm bulma becerisine sahip olmak	Kişiler arası beceriler
Psikolojik yetkinlik	Psikolojik yetkinlik

Ayrıca bu çalışmada Çin'de tek çocuk politikasının olması nedeniyle araştırmaya katılan ve tek çocuk olan öğrencilerin diğerlerine göre sorumluluk alma ve iletişim kurma konularında daha zayıf oldukları ortaya çıkmıştır.

Dünyanın en geniş yükseköğretim ağı Laureate Üniversite Ağı, 2016 yılında 21 ülkedeki 37 üye okulda toplam 20.800 öğrenciye geleceğin üniversitelerini nasıl hayal ettiklerini belirlemek amacıyla bir anket uygulanmıştır (Laureate International University, 2016). İstanbul Bilgi

Üniversitesi öğrencilerine de uygulanan anket sonucunda gelecekte başarılı olabilmek için yenilikçiliğe odaklanılması gerektiği, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, üniversite eğitiminin ana odağının öğrencileri iş hayatına hazırlamak olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Anketin yapıldığı her ülkede öğrencilerin ana isteklerinin öğrendikleri becerileri gerçek dünyada hayata geçirebilmek olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların, geleceğin üniversitesinin sektörün ve toplumların ihtiyaç duyduğu iş alanlarında uzmanlaşmaya hazır mezunlar yetiştirmeye odaklanacağını düşündüklerini belirtmişlerdir. Ankete cevap verenlerin %61'i geleceğin üniversitelerinde birçok dersin sektördeki profesyoneller tarafından verileceğini düşünürken; tüm katılımcıların %64'ü ve Türk öğrencilerin %47'si derslerin farklı dillerde yapılacağına inandıklarını belirtmişlerdir. Tüm katılımcıların %70'inden fazlası ve Bilgi Üniversitesi öğrencilerinin %60'ı geleceğin üniversitelerinde sadece derslerin içeriğini oluşturan konuların değil kariyer odaklı becerilerin de eğitimin bir parçası olacağını öngörmüşlerdir. Geleceğin üniversitelerinin yalnızca genel dersleri vermek yerine öğrencileri istihdam pazarının ve işverenlerin beklentileri doğrultusunda hazırlaması gerektiği sonucuna varılmıştır.

#### 2.3.3.4 Konuyla İlgili Ölçüm Araçları

Raporlar, araştırmalar ve çalışmalar kapsamında geliştirilmiş ölçek ve anketlerin yanı sıra istihdam edilebilirlik ölçümü için geliştirilmiş bazı testler de vardır. Bu bölümde, çoğu üniversiteler ve kariyer merkezleri tarafından geliştirilmiş bu testlerden bazı örnekler verilecektir.

“Live Career” merkezi tarafından iş arayan mezunların istihdam edilebilirlik becerilerini ölçmeye yönelik testler hazırlanmıştır. Mezun olan öğrenciler bu testlerden aldıkları puana göre istihdam edilebilirlik beceri düzeylerini öğrenebilmekte, zayıf oldukları konularla ilgili kariyer merkezi tarafından bilgilendirilmektedirler (Hansen, 2017). Testler 5’li Likert ölçeğine göre hazırlanmış şu gibi sorulardan oluşmaktadır: “Konuşma ve yazma becerim oldukça yüksektir ve kişilerle etkili iletişim kurabilirim”, “Aynı anda yapmam gereken farklı işleri organize edebilir, kolaylıkla altından kalkabilirim”, “Takım çalışmasından keyif alır, takım üyelerini fikirlerimle destekleyebilirim”, “İyi bir dinleyiciyim”, “Doğruluk ve dürüstlük benim için çok değerlidir”, “Özgüveni yüksek, olgun ve profesyonel olduğumu düşünüyorum”, “Çalışma arkadaşlarım benimle kolaylıkla iletişim kurabilirler”, “Amaç odaklı çalışırım ve takımdaki diğer kişilere liderlik ederek motive edebilirim”, “İş hayatı ile aile/kişisel hayatı ayrı tutabilirim”, “Başarı için ölçü işin tamamlanmasıdır”, “İşi verilen süre içerisinde bitirmek için zorluk yaşamadan kendimi planlayabilirim”, “Sadece iş tanımında olan işlerle sınırlı kalmayıp gerektiğinde sorunları çözmek için işverene yardımcı olurum”, “Öğrenmeye açığım”, “Eleştirildiğim zaman sevinir, zayıf olduğum ve geliştirmem gereken konuları öğrendiğim için memnun olurum”.

“Wheebox Employability Skill Test” (Wheebox İstihdam Edilebilirlik Testi) Hindistan’da uygulanan ve işe girmek isteyen kişinin istihdam edilebilirlik beceri düzeyini ölçmesini sağlayan, geliştirilmesi gereken becerileri belirleyen ve bu becerilerin geliştirilebilmesi için önerilerde bulunan Hindistan Üniversiteler Birliği ve Sanayi Konfederasyonu tarafından desteklenen resmi bir oluşumdur (Wheebox Employability Skill Test, 2017). Test süresi 60 dakika olup, online uygulanmakta, sonuca göre oluşturulan not çizelgesi kişinin e-mailine gönderilmektedir. Her akademik yıl ortalama 300.000 kişi testi almaktadır. Hindistan’daki birçok kuruluş işe alacakları kişilerin bu testi almalarını zorunlu tutmaktadır. Test sonucunda kişi, verdiği cevaplara göre Hindistan genelinde ve bulunduğu bölgede sıralamasını ve aldığı puanı öğrenebilmekte, beceri bazında ortalamanın altında kaldığı konuları tespit edebilmektedir. Test dört bölüm halinde uygulanmaktadır. Birinci bölümde İngilizce becerisi; ikinci bölümde karmaşık durumlarda problem çözme, sorumluluk alma, uyum sağlama, öğrenmeye açık olma, karar alma, iletişim becerileri; üçüncü bölümde analitik ve sayısal becerileri; dördüncü bölümde ise bilgi teknolojileri becerilerini ölçmeye yönelik sorular sorulmaktadır. Her bölüm ayrı ayrı değerlendirilmektedir. % 50 ile % 70 arası ortalama puan olarak kabul edilmekte, % 70 ve üzeri başarılı, % 50’nin altı ise başarısız olarak değerlendirilmektedir.

AMCAT istihdam edilebilirlik testi de Hindistan’da uygulanan ve 2000’den fazla organizasyon tarafından yeni mezunların istihdam edilebilirlik becerilerini ölçmeye yönelik personel alımında kullanılan bir testtir. Test dil becerisi, mantık yürütebilme ve matematiksel becerilerden oluşan çok modüllü bir yapıya sahiptir ve bugüne kadar 2 milyon mezun aday tarafından alınmıştır. Test sonucuna göre kişiye hangi organizasyonlar tarafından istihdam edilebileceği bilgisi verilir. AMCAT Testi sonucu LinkedIn, Monster.com gibi platformlarda da istihdam edilebilirlik sertifikası olarak kabul edilmektedir (AMCAT, 2018).

MET Testi yine Hindistan’da uygulanan yeni mezunların istihdam edilebilirlik becerilerini ölçmeye yönelik başka bir testtir. Teste katılabilmek için online kullanıcı kimliği oluşturarak giriş yapılması gerekmektedir. Test sorularını tamamlayan kişi video kamera ile mülakat aşamasına geçer. Mülakat tamamlandıktan sonra kişinin aldığı toplam puan belirlenir ve platforma kayıtlı tüm işverenler ile paylaşılır. Yeni mezunu istihdam etmek isteyen organizasyonlar kişi ile iletişime geçerler. MET Testine son iki yıl içerisinde mezun olan tüm öğrenciler katılabilirler (MET, 2018).

## **2.4 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN SENTEZİ**

İstihdam edilebilirlik becerileriyle ilgili tanımlar, raporlar, modeller, işveren ve işgücü üzerinde yürütülen çalışmalar ve ölçüm araçlarının incelenmesi sonucunda bir senteze gidilmiş ve bu

çalışma kapsamında söz konusu beceri setini oluşturan alt becerileri sekiz başlık altında toplamak mümkün olmuştur. Söz konusu sekiz beceri temel beceriler, düşünce becerileri, kişisel beceriler, kaynak kullanım becerileri, kişilerarası beceriler, sistem ve teknoloji kullanım becerileri, yabancı dil becerileri ve bilgi (okuryazarlığı) becerilerinden oluşmaktadır. Alt becerilerle ilgili açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

Literatür incelendiğinde istihdam edilebilirlik becerilerinin temel unsurları sabit kalırken, kapsamının zaman içerisinde ihtiyaçlara bağlı olarak bir miktar genişlediği görülmektedir. Örneğin, dijital beceriler, liderlik, kriz yönetimi ve yabancı dil becerisi gibi alt beceriler istihdam edilebilirlik beceri setine sonradan eklenen becerilerdir. Söz konusu değişim bu çalışmada kullanılan en temel kaynakların karşılaştırmasını içeren Tablo 6'da da görülmektedir.

### **Temel Beceriler**

Okuma, yazma, akıcı ve net konuşma, dinleme, hesap yapabilme, tablo yorumlayabilme becerilerini kapsar.

### **Düşünme Becerileri**

Karar verme, alternatif çözüm bulma, başkalarının fikirlerine saygılı olma, problem çözme, eleştirel düşünme, hayal gücünü ve entelektüel zekasını kullanma becerilerini içerir.

### **Kişisel Beceriler**

Sorumluluk alma, inisiyatif kullanma, panik olmadan plan yapabilme, alanla ilgili yenilikleri takip etme, farklı din, dil ve ırktan kişilerle çalışabilme, başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma ve haklarını gözetme becerilerini kapsar.

### **Kaynak Kullanımı Becerisi**

İşi öncelik sırasına koyabilme ve verilen sürede bitirebilme, araç-gereci en verimli şekilde kullanma ve takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli davranma becerilerinden oluşur.

### **Kişilerarası Beceriler**

Gerektiğinde takım arkadaşlarına liderlik yapma, çalışma arkadaşlarının fikirlerini alma ve kendi tecrübelerini onlarla paylaşma, takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme, farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma ve sınırlı biriyle iletişim kurma ve ikna etme becerileri içerir.

Tablo 6. İstihdam edilebilirlik becerilerinin evrimi

İstihdam Edilebilirlik Becerileri	ANZIL, 2004	USEM, 2004	CBI, 2014	SCONUL, 2015	Goldstein ve Whitworth, 2015	Mc Closkey, 2016	Dijital Türkiye, 2019
Okuma ve yazma			X	X	X	X	X
Akıcı ve net konuşma			X	X	X	X	X
Dinleme			X	X	X	X	X
Hesap yapabilme			X	X	X	X	X
Tablo yorumlama				X	X	X	X
Karar verme	X	X	X	X	X	X	X
Alternatif çözüm bulma	X		X	X	X	X	X
Başkalarının fikirlerine saygılı olma				X	X	X	X
Problem çözme	X	X	X	X	X	X	X
Eleştirel düşünme	X	X	X	X	X	X	X
Hayal gücünü ve entelektüel zekasını kullanma			X	X	X	X	X
Sorumluluk alma			X	X	X	X	X
İnsiyatif kullanma	X		X	X	X	X	X
Panik olmadan plan yapabilme					X	X	X
Alanla ilgili yenilikleri takip etme			X	X	X	X	X
Farklı din, dil ve ırktan kişilerle çalışabilme			X	X	X	X	X
Başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma			X	X	X	X	X
İşi öncelik sırasına koyabilme/zamanında bitirme			X	X	X	X	X
Araç gereci en verimli şekilde kullanabilme				X	X	X	X
Takım arkadaşlarına görev dağılımında adil olma			X	X	X	X	X
Takım arkadaşlarına liderlik yapabilme					X	X	X
Çalışma arkadaşlarının fikirlerini alma	X		X	X	X	X	X
Sınırlı biriyle iletişim kurabilme					X	X	X
Sistem performansı değerlendirme/geliştirme				X	X	X	X
Kullanılacak araç-gerece karar verme				X	X	X	X
Ofis yazılımlarını ve e-postayı etkin kullanma					X	X	X
Sosyal Medyayı kişisel yaşam dışında kullanma					X	X	X
Yabancı dilde sözlü/yazılı iletişim kurabilme							X
Bilgi becerileri	X	X	X	X	X	X	X

### Sistem ve Teknoloji Kullanım Becerisi

Sistem performansı değerlendirme ve geliştirme, kullanılacak araç-gerece karar verme, ofis yazılımlarını etkin kullanma, sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma ve e-posta uygulamalarını etkin kullanma becerilerinden oluşur.

### **Yabancı Dil Becerisi**

Yabancı dilde hazırlanmış kullanım klavuzu, tablo ve el kitaplarını anlama, sözlü ve yazılı iletişim kurabilme, yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme becerilerini içerir.

### **Bilgi (Okuryazarlığı) Becerisi**

Gereksinim duyulan bilgiyi tanımlayabilme, bilgi gereksinimine uygun kaynak seçebilme, farklı türdeki basılı kaynakları kullanma, kütüphanede aradığını bulma, kütüphane kataloğunu kullanma, eriştiği bilgiyi değerlendirme, bilgiyi kurallara uygun olarak kullanma/iletme, elde edilen bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirebilme, sunum hazırlayabilme, kaynakça ve bibliyografya hazırlama, kaynakça düzenleme, alıntı ve gönderme yapabilme, bilgiyi organize edebilme ve saklama, bilgiyi işlerken bilgisayarı etkin bir şekilde kullanma, yazılı ve sözlü sunumları eleştirme becerilerinden oluşur.

## **2.5 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN BİLGİ OKURYAZARLIĞI İLE İLİŞKİSİ**

Bilgi okuryazarlığı kavramı ilk olarak 1974 yılında Paul G. Zurkowski tarafından ortaya atılmıştır. ABD’de o dönemin Bilgi Endüstrisi Derneği (Information Industry Association) başkanı olan Zurkowski’ye (1974) göre bilgi okuryazarı, problemlere, özellikle iş ortamında karşılaştığı problemlere bilgiye dayalı çözüm üretmek için bilgi kaynaklarını kullanan, çeşitli bilgi kaynaklarının kullanımı için gerekli becerilere sahip olan ve ilgili teknikleri bilen kişidir. Zurkowski 1974 yılında bilgi okuryazarlığı kavramını ilk defa ortaya attığında işyerinde bilgi karışıklığını önlemek ve bilgi ile ilgili sorunları çözebilmek için gerekli bir dizi beceri ve yeterlikten yola çıkarak tanımını işyeri odaklı yapmıştır.

Bilgi okuryazarlığı tanımları başlangıçta karar verme ve problem çözme becerilerini kapsarken zaman içinde genişlemiş ve gelişmiş daha sonra eleştirel düşünme, takım çalışması yapabilme ve iletişim becerilerini de kapsamıştır. Bilgi okuryazarı bir kişi; öğrenmeye açıktır, bilgi ihtiyacını fark eder, fikir beyan edebilir, problem çözme konusunda özgüvenlidir, ihtiyaç duyduğu bilgiyi seçebilir, bilgiye erişmek ve eriştiği bilgiyi iletme için bilgi teknolojilerini kullanmayı bilir, yenilikçidir, gelişime açıktır, alternatif çözüm üretebilir, iş standartı yüksektir ve kaliteli üretim yapabilir, esnektir ve bu sayede değişikliğe kolayca uyum sağlayabilir, hem bir takımın parçası olarak hem de tek başına çalışabilir (Kurbanoglu, 2010).



Bilgi okuryazarlığı tanımlarının doğaları gereği kısa ve öz olmalarından dolayı bilgi okuryazarlığının temelini teşkil eden bilgi problemi çözme aşamalarını ayrıntılı ele alabilmek için modeller geliştirilmiştir (Kurbanoglu, 2010). Bilgi problemi çözme aşamaları farklı kaynaklarda benzer başlıklar altında ele alınmaktadır. Söz konusu aşamalar şu şekilde özetlenebilir (Spitzer ve diğerleri, 1998; Iannuzzi ve diğerleri, 1999):

- 1- Bilgiye gereksinim duyulması: Bilgiye gereksinim duyulduğunun fark edilmesi ve bu gereksinimin tanımlanması
- 2- Bilginin aranması: Anahtar kelimeler, konu başlıkları ve arama stratejisi oluşturulması, hangi bilgi kaynağının kullanılması gerektiğine karar verilmesi
- 3- Bilgiye erişilmesi: Farklı formattaki kaynaklar kullanılarak bilgiye erişilmesi
- 4- Bilginin kullanılması: Farklı kaynaklardan elde edilen bilginin seçilmesi; değerlendirilmesi ve birleştirilmesi; bilginin güvenilirliğine ve güncelliğine karar verilmesi; bilginin sınıflandırılması; sebep ve sonuç ilişkisi kurulması; gerekirse bilgi probleminin yeniden tanımlanması; yeni bilginin var olan bilgi birikimiyle birleştirilmesi; bilginin farklı bir şekilde yeniden ifade edilmesi ve düzenlenmesi
- 5- Bilginin iletilmesi: Bilginin çeşitli yollarla uygun ortam ve kanalların kullanılması suretiyle iletilmesi, bilgi iletilirken yararlanılan kaynaklara gerekli göndermelerin yapılması
- 6- Değerlendirme: Bilginin bilgi probleminin çözümüne katkısı ve sonuca ulaşmak için atılan adımların ne kadar uygun ve etkin olduğu konusunda karar verilmesi, değerlendirme sonucundan ileriye yönelik dersler çıkartılması

*Dialogue* (INFOhio, 2010), McKenzie (1999) ve *Sauce* (Bond, 2009) gibi bilgi okuryazarlığı modelleri benzer aşamalardan oluşmaktadır. McKenzie (1999), yedi aşamalı modelinde araştırma sürecini bir döngü olarak ele almakta ve Irving de aynı şekilde modelinde aşamaların tekrarlanması gerektiğini vurgulamaktadır (Irwing, 2007). Az sayıda olmakla birlikte bilgi problemi çözme aşamaları dışında unsurlar içeren modeller de vardır. Bunlar arasında İngiltere’de bir kütüphane derneği olan SCONUL tarafından hazırlanan Yedi Sütun (*Seven Pillars*) modeli (Society of College, National & University Libraries, 2001) ile Avustralya ve Yeni Zelanda Bilgi Okuryazarlığı Enstitüsü (Australian and New Zealand Institute for Information Literacy – ANZIIL) tarafından hazırlanan Bilgi Okuryazarlığının Unsurları (*Information Literacy Elements*) modelinden (Bundy, 2004) söz etmek mümkündür. SCONUL (2001) tarafından geliştirilen Yedi Sütun Modeli’nin ilk sürümü kütüphane ve teknoloji becerilerini bilgi becerilerinin temelinde gösterirken bilgi becerilerini acemiden ileri düzeye uzanan düzeylerle ele almaktadır. Daha sonra SCONUL modeli yenilenerek söz konusu özellikler kaldırılmıştır (Goldstein, 2015).

ANZIIL'in Bilgi Okuryazarlığının Unsurları Modeli diğer modellerden oldukça farklıdır. Bu model, jenerik beceriler; bilgi becerileri; değerler ve inançlar olmak üzere birbiriyle ilişkili üç temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlara ek olarak, konu ve disiplin de belirleyici unsur olarak modele eklenmiştir. Jenerik beceriler problem çözme, eleştirel düşünme, iletişim ve işbirliği gibi becerileri; bilgi becerileri bilgi arama ve kullanma gibi bilgi problemi çözme aşamalarını ve bilgi teknolojileri kullanma becerilerini; değerler ve inançlar ise bilginin etik kullanımı ve sosyal sorumluluklar gibi unsurları içermektedir (Bundy, 2004)

Bilgi okuryazarlığı modelleri incelendiğinde tüm modellerin bilgi becerileri olarak da adlandırdığımız bilgi ihtiyacını tanımlama, bilgi arama, bulma, kullanma, sunma ve değerlendirme gibi bilgi problemi çözme aşamalarından oluştukları görülmektedir. Söz konusu aşamalar sistematik olarak ele alınmaktadır. Aşamalar ile ilgili ayrıntılar incelendiğinde özellikle bilgiyi kullanma ve değerlendirme aşamalarında karar verme, sentez ve analiz, eleştirel düşünce gibi üst düzey düşünme becerilerine yer verildiği, yine bilgiyi kullanma ve sunma aşamalarında etik davranışlardan söz edildiği görülmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi Yedi Sütun ve ANZIIL gibi az sayıda modelde ise kütüphane ve teknoloji becerileri gibi beceriler temel olarak gösterilmekte, üst düzey düşünme becerilerinin yanı sıra iletişim, ekip çalışması yapabilme gibi bireysel becerilerden söz edilmekte ve bilginin kullanımının etik yönü yanı sıra sosyal yanına da yer verilmektedir.

Modellerin sağladığı bilgiye ek olarak daha ayrıntılı bilgiye gereksinim duyulması sonucunda bilgi okuryazarlığı standartları geliştirilmiştir. Standartlar genellikle performans göstergeleri ile öğrenme çıktılarına da yer verdiklerinden bilgi okuryazarlığı eğitim programlarının geliştirilmesine büyük katkı sağlamıştır. Örneğin, ACRL (2000) tarafından geliştirilen yükseköğretim bilgi okuryazarlığı standartları beş temel standart ve çok sayıda performans göstergesi ile söz konusu göstergelerin öğrenme çıktılarından oluşmaktadır. Yükseköğretim standartları ve performans göstergeleri bilgi okuryazarı bir öğrencinin sahip olması gereken becerileri ve yeterlilikleri gruplayarak sıralamaktadır. Söz konusu yeterlilikleri ve becerileri şu şekilde özetlemek mümkündür: Bilgi okuryazarı olan kişi bilgi gereksiniminin boyutunu bilir, bilginin olası kaynaklarının tüm tür ve formatlarını belirleyebilir, ihtiyaç duyduğu bilgiye etkin ve verimli bir şekilde ulaşabilir, elde ettiği bilgiyi ve bilgi kaynaklarını eleştirel olarak değerlendirebilir, ek kaynaklara gereksinim olup olmadığını belirleyebilir, bireysel olarak veya bir grubun üyesi olarak belirli bir amaca ulaşmak için bilgiyi etkili bir şekilde kullanabilir, bilgi erişimine ve kullanımına ilişkin birçok ekonomik, politik veya sosyal konuyu kavrar, bilgiyi etik ve yasal kurallara uygun olarak kullanmayı bilir (Iannuzzi ve Brown, 2010). ACRL standartları

yakın zamanda yenilenecek daha geniş bir çerçeveden konuya yaklaşır hale getirilmiştir. Yenilenen standartlar kapsamında;

ANZIIL bilgi okuryazarlığı standartları, ACRL yükseköğretim standartları temel alınarak hazırlanmıştır. ANZIIL standartlarını oluşturan dört prensip vardır. Bu prensiplere göre bilgi okuyazarı birey, bağımsız öğrenir; bilgiyi akıllıca kullanmaktan kişisel tatmin duyar; karar vermek ve kişisel, mesleki ve toplumsal problemlere çözüm aramak için bireysel olarak veya bir grubun parçası olarak bilgiyi arar ve kullanır; topluma fayda sağlama ve yaşam boyu öğrenme sosyal sorumluluklarını taşır (Bundy, 2004).

Bilgi okuyazarlığı standartları incelendiğinde bilgi okuyazarlığı modellerinde olduğu gibi ağırlığın bilgi becerilerine verildiği ve özellikle göstergeler ve öğrenim çıktıları yardımıyla söz konusu becerilerin kapsamlarının çok net olarak ortaya konduğu görülmektedir. Bunun dışında yine ilgili bilgi becerilerinin kapsamında problem çözme, karar verme, analiz ve sentez, eleştirel düşünce gibi üst düzey düşünme becerilerine yer verilmektedir. Bilgi kullanımı ile ilgili yasal, etik ve sosyal konular ayrıntılı olarak ele alınmakta, teknoloji kullanma becerilerinden söz edilmekte, iletişim, birlikte çalışma gibi bireysel becerilere vurgu yapılmakta ve modellerden farklı olarak standartlarda bilgi okuyazarlığı; demokrasi, topluma katkı ve uyum, bağımsız öğrenme ve yaşam boyu öğrenme ile de ilişkilendirilmektedir.

Bilgi okuyazarlığı becerilerini analiz eden Kurbanoglu (2010) temel unsurları şu şekilde betimlemiştir. Bilgi gereksinimin farkına varma, bilgi gereksinimini tanımlama, arama stratejileri geliştirme, bilgi arama, bulma, seçme, değerlendirme, kullanma, sınıflama, düzenleme, yorumlama, yeni bilgiyi mevcut bilgiyle bütünleştirme, iletme ve depolama gibi **bilgi becerileri**; muhakeme yürütebilme, karar verebilme, problem çözebilme, analitik düşünebilme, eleştirel düşünebilme, sentez yapabilme, yaratıcı düşünebilme, yeni bilgi üretebilme, geçmiş deneyimlerden yararlanarak bilgi ve beceri transferi yapabilme ve bilgiyi içselleştirme gibi **üst düzey düşünme becerileri**; iletişim, takım çalışması, işbirliği, kişisel motivasyon, uyum sağlama gibi **bireysel beceriler**; fonksiyonel okuyazarlık, bilgisayar okuyazarlığı, ağ okuyazarlığı kütüphane okuyazarlığı, medya okuyazarlığı, görsel okuyazarlık gibi **çeşitli okuyazarlık becerileri**. Bilgi okuyazarlığı becerileri analiz edildiğinde istihdam edilebilirlik becerileri ile büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir. İstihdam edilebilirlik becerileri bilgi okuyazarlığı becerileriyle örtüştüğü kadar işyeri bilgi okuyazarlığı becerileriyle de örtüşmektedir. İşyeri bilgi okuyazarlığı becerilerine sahip bir kişi problemlere, özellikle iş ortamında karşılaştığı problemlere bilgiye dayalı çözüm üretmek için bilgi kaynaklarını kullanan, çeşitli bilgi

kaynaklarının kullanımı için gerekli becerilere sahip olan ve ilgili teknikleri bilen kişidir (Zurkowski,1974).

Literatürde bilgi okuryazarlığı ile ilgili pek çok araştırma olmasına rağmen “Bilgi okuryazarlığı ve istihdam edilebilirlik” arasında bağlantı kuran çalışma sayısı azdır. Goldstein ve Whitworth’un çalışmasında bilgi okuryazarlığı ve istihdam edilebilirlik konuları birlikte ele alınmıştır. Goldstein ve Whitworth araştırmalarında üç farklı iş çevresinde faaliyet gösteren üç kurumu çalışma kapsamına almıştır. Bilgi okuryazarlığı becerilerine sahip bireylerin işe alınması ile kurum çalışanlarının iş sırasında bilgi okuryazarlığı eğitimine tabi tutulmasının kuruma sağladığı faydaları inceleyerek bilgi okuryazarlığının bir kurum için önemini vurgulamışlardır. Çalışmaya büyük ölçekli bir kamu kurumu, küçük ölçekli bir özel sektör kuruluşu ve bir dernek katılmıştır. Araştırmaya katılan kurumlarda beş alana yönelik eğitimler düzenlenerek yatırım yapılmıştır:

- Bilgi becerileri (bilgiyi arama, bulma, seçme; bilginin analiz edilmesi, bilginin iletilmesi, bilgi yönetimi, istenilen süre içinde bilgiyi teminin edilmesi)
- Dijital beceriler (bilgisayar becerileri, interneti doğru ve verimli kullanabilme, bilgi güvenliği, sosyal medya)
- İşyeri eğitimi (takım çalışması yapabilme, çalışma arkadaşları bilgi alışverişi yapabilme, işbaşı eğitimi)
- İş gereklilikleri (alanla ilgili güncel gelişmeleri takip etme, problem çözme becerileri, rakipleri/iş çevresini izleme)
- Problemler (güvenlik boşluğu, veri kaybı, aşırı bilgi yüklenmesi, atıl/hantal prosedürler, yetersiz/zayıf müşteri hizmetleri, kriz durumu)

Bu yatırımların, verimlilik, fayda sağlama, çalışan motivasyonu, müşteri memnuniyeti olarak kuruma geri döndüğü sonucuna varılmıştır. (Goldstein ve Whitworth, 2015).

McCloskey 2016 yılında yaptığı çalışmasında okulda kazanılan bilgi okuryazarlığı becerilerini işyerinde uygulamanın güçlüğüne değinmiştir. İşyeri şartlarının eğitim ortamı gibi durağan olmadığı, karmaşık ve ani gelişen problemlerle baş etmek için okulda öğrenilen bilgi okuryazarlığı becerilerine ek olarak teknik olmayan becerilerin de kazanılması gerektiğini belirtmiştir Bu kapsamda istihdam edilebilirlik becerilerinin işyeri becerilerini de kapsadığı görülmektedir. McCloskey işyerinde gerekli olan becerileri dört ana grup altında toplamıştır (bkz. Tablo 7).

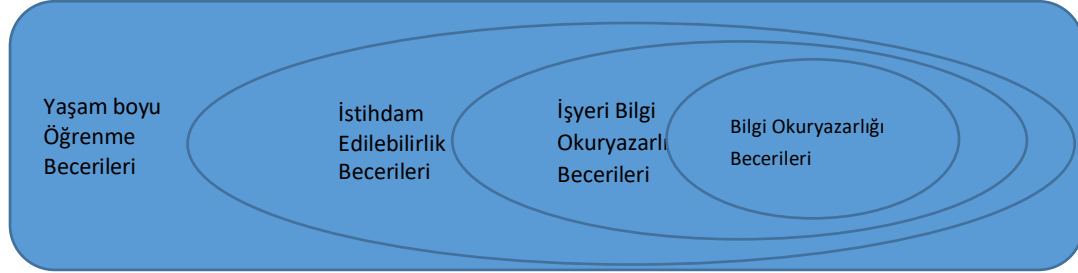
**Tablo 7.** İstihdam edilebilirlik becerileri (McCloskey, 2016)

<b>İstihdam Edilebilirlik Becerileri</b>
<b>Bilgi ve tecrübe:</b> Eleştirel düşünebilme, yaratıcılık, karar verebilme becerisi, plan yapabilme, okuma ve yazma becerilerini etkin kullanabilme
<b>İşbirliği yapabilme, etkili ilişkiler kurabilme:</b> Diğer çalışanlarla uyum içinde çalışabilme, müşteri beklentilerine cevap verebilme, bireysel farklılıklara saygı gösterebilme, sorunları çözmek için akılcı çözümler üretebilme
<b>Kişisel beceriler:</b> Girişken olmak, kolay uyum sağlayabilmek, esnek olmak, dürüst olmak ve profesyonel davranmak, kişisel gelişimi için çaba sarf etmek, yeni gelişmeleri takip etmek ve öğrenmeye istekli olmak
<b>İşyeri becerileri:</b> Kaynakları kullanabilme ve yönetebilme, teknolojiyi etkin kullanabilme, sistemleri anlama, iletişim becerileri ve bilgi kullanımı (Bilgiye erişme, seçme, düzenleme, kullanma, analiz etme, iletme)

İstihdam edilebilirlik becerilerinin kapsamında olan problem çözebilme, karar verebilme, eleştirel düşünebilme, yeni bilgiyi mevcut bilgi ile ilişkilendirebilme, iletişim becerisi, takım çalışması yapabilme, yaratıcı düşünebilme, yeni fikirlere açık olma, kendini geliştirmeye ve öğrenmeye istekli olma, bilgi teknolojilerini kullanabilme gibi unsurlar bilgi okuryazarlığı becerileri ile örtüşmektedir.. Söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiyi Şeki 4'deki gibi görselleştirmek mümkündür.

İçinde bulunduğumuz çağda bilgi katlanarak artmakta, teknoloji hızla gelişmeye devam etmekte bunun sonucunda tüm meslekler, iş tanımları, iş süreçleri, işveren beklentileri değişmektedir. Bu nedenle yaşamboyu öğrenme bir zorunluluk haline gelmiştir. Tüm toplum bireylerinin, özellikle de yeni mezunların istihdam edilebilmeleri için gelişmeleri takip edebilmeleri ve uyum sağlayabilmeleri ve bunun için gerekli bilgi ve becerileri edinmeleri zorunludur. Bilgi okuryazarlığı becerileri, yaşamboyu öğrenme becerilerinin, istihdam edilebilirlik becerilerinin ve işyeri becerilerinin temelini oluşturur. Yaşamboyu öğrenme becerileri, bilgi okuryazarlığı becerileri, istihdam edilebilirlik becerileri ve işyeri becerilerini kapsamaktadır. İşyeri bilgi okuryazarlığı becerileri işin niteliğine göre değişiklik gösterebilir ancak temelinde bilgi okuryazarlığı becerileri vardır. İstihdam edilebilirlik becerileri ise işyeri bilgi okuryazarlığı becerilerinden daha geniş kapsamlıdır. Her iş alanında istihdam edilecek kişilerde olması gereken teknik olmayan becerilerle birlikte dil becerisi gibi spesifik becerileri de kapsar. Bu çalışma işyeri becerileri ve bilgi okuryazarlığı becerilerini de içeren ve hepsinden daha geniş kapsamlı olan

İstihdam edilebilirlik becerileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin bir parçası olarak ele alınan bilgi okuryazarlığı becerileri burada bilgi becerileri ile sınırlı olarak ele alınmıştır. Bilgi okuryazarlığının parçası olan diğer beceriler (üst düzey düşünme, kişisel beceriler, kişilerarası beceriler) zaten istihdam edilebilirliğin de bir parçası olduğu için araştırmanın kapsamına girmektedir.



Şekil 4. Kavramlar arası ilişki

İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan becerilerin birçoğunun bilgi okuryazarlığı becerileri ile de örtüştüğü görülmektedir (bkz Tablo 8).

**Tablo 8.** Bilgi okuryazarlığı ve istihdam edilebilirlik becerileri

İstihdam Edilebilirlik Becerileri		Bilgi Okuryazarlığı Becerileri
Temel beceriler	Okuma ve yazma	X
	Akıcı ve net konuşma	X
	Dinleme	
	Hesap yapabilme	
	Tablo yorumlama	X
Düşünme becerileri	Karar verme	X
	Alternatif çözüm bulma	X
	Başkalarının fikirlerine saygılı olma	X
	Problem çözme	X
	Eleştirel düşünme	X
	Hayal gücünü ve entelektüel zekasını kullanma	X
Kişisel Beceriler	Sorumluluk alma	X
	İnsiyatif kullanma	X
	Panik olmadan plan yapabilme	
	Alanla ilgili yenilikleri takip etme	X
	Farklı din, dil ve ırktan kişilerle çalışabilme	X
	Başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma	X
Kaynak kullanımı becerileri	İşi öncelik sırasına koyabilme/zamanında bitirme	X
	Araç gereci en verimli şekilde kullanabilme	X
Kişilerarası beceriler	Takım arkadaşlarına görev dağılımında adil olma	
	Takım arkadaşlarına liderlik yapabilme	
	Çalışma arkadaşlarının fikirlerini alma	X
	Sınırlı biriyile iletişim kurabilme	
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	Sistem performansı değerlendirme/geliştirme	
	Kullanılacak araç-gerece karar verme	X
	Ofis yazılımlarını ve e-postayı etkin kullanma	X
	Sosyal Medyayı kişisel yaşam dışında kullanma	
Yabancı dil becerisi	Yabancı dilde sözlü/yazılı iletişim kurabilme	
Bilgi becerileri	Bilgi becerileri	X

## 3.BÖLÜM

### BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

#### 3.1. GİRİŞ

Bu bölümde istihdam edilebilirlik becerileri konusunda 2017-2018 Akademik yılında lisans derecesi ile mezun olması beklenen Hacettepe Üniversitesi öğrencilerine ve son sınıftaki lisans öğrencilerine ders veren öğretim üyelerine uygulanan anket sonuçları değerlendirilecektir. Araştırma kapsamında 362 öğrenciye ve 168 öğretim üyesine anket uygulanmıştır.

Öğrenciler için düzenlenmiş olan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde cinsiyet, bölüm, akademik ortalama, mezun olunan lise, kardeş sayısı gibi demografik bilgi toplamak amacıyla hazırlanmış sekiz soru, ikinci bölümde istihdam edilebilirlik becerileri öz değerlendirme ve bu becerilerin mesleki kariyer açısından önemi konularında hazırlanmış 10 ana ve 60 alt soru, üçüncü bölümde ise istihdam edilebilirlik becerilerinin üniversite ile ilişkisi ile ilgili iki soru bulunmaktadır. Öğretim üyeleri için düzenlenmiş olan anket de benzer şekilde üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgi toplamak amacıyla hazırlanmış iki sorudan, ikinci bölümde mezun durumundaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri ve mesleki kariyer açısından bu becerilerin önemi konularında hazırlanmış 10 ana ve 60 alt soru ve üçüncü bölümde mezun durumundaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri ile üniversite ilişkisi ile ilgili iki soru bulunmaktadır. Demografik veriler dışında her iki gruba da aynı sorular yöneltilmiştir.

İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilerin her biri için öğrencilerin ve öğretim üyelerinin beceriye verdikleri önem ve söz konusu beceri ile ilgili öz-yeterlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için verilerin normal dağıldığı durumlarda Pearson Korelasyon testi, normal dağılmadığı durumlarda Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır.

Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilere verdikleri önem ve öğrencilerin öz-yeterlik değerlendirmeleri ile öğretim üyelerinin öğrenci değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için verilerin dağılımı incelenmiştir. Verilerin normal dağılmadığı tespit edilerek Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. İstatistiksel anlamda fark olduğu tespit edildiği durumlarda etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Etki büyüklüğünün 0,3 ve daha küçük olduğu durumlarda ilişkinin zayıf olması nedeniyle ayrıca belirtilmemiştir.

İstihdam edilebilirlik becerilerinin cinsiyet, akademik ortalama, disiplin, mezun olunan lise, bir değişim programı ile yurtdışına gitmiş olmak, herhangi bir sertifika programına katılmış olmak gibi özellikler açısından istatistiksel olarak anlamlı fark gösterip göstermediğini ortaya koyabilmek için Pearson'ın ki-kare testi yapılarak,  $p < 0,05$  değerleri istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğuna işaret etmiştir.

## 3.2. DEMOGRAFİK BULGULAR

### 3.2.1. Öğrencilerle İlgili Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan ve önce fakültelere sonra bölümlere göre iki aşamalı tabakalı örnekleme yoluyla seçilen 362 öğrencinin %76'sı ( $n=274$ ) kadın, %24'ü ( $n=88$ ) erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu *8.dönem* öğrencileridir (%71,  $n=257$ ). *10.dönem*'ini okuyan öğrencilerin oranı %22 civarındadır ( $n=79$ ). %7'lik bir kısım ise 7., 9. ve 11.dönemlerini okumaktadır. Hacettepe Üniversitesi'nde disiplinlere göre eğitim süreleri farklılık göstermektedir. Sağlık ile ilgili bazı disiplinlerde dört yıllık teorik eğitim (ders dönemi) sonrasında öğrenciler bir ya da iki yıllık zorunlu alan eğitimine tabi tutulmaktadır. Bu çalışma kapsamına alınan öğrencilerin tümü ders döneminde olan öğrencilerdir. Dolayısıyla normal eğitim süreleri dört yıl (sekiz dönemdir).

Fakülteler arasında mezun olacak öğrencisi en fazla olan, dolayısıyla en fazla katılımcının olduğu fakülteler sırasıyla Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi'dir. Bu fakültelerden araştırma kapsamına alınan katılımcı oranı yaklaşık %50'dir (sırasıyla  $n=73$ ,  $n=60$ ,  $n=50$ ,  $n=41$ ). Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fen Fakültesi ve Tıp Fakültesinden katılımcı oranı yaklaşık %22'dir (sırasıyla  $n=29$ ,  $n=26$ ,  $n=24$ ). Güzel Sanatlar ve Hemşirelik Fakültelerinden araştırmaya eşit sayıda öğrenci katılmıştır (%4,  $n=15$ ). En az katılımcı olan fakülteler sırasıyla Hukuk Fakültesi (%3,  $n=11$ ), Diş Hekimliği Fakültesi (%2,  $n=7$ ), Eczacılık Fakültesi (yaklaşık %2,  $n=6$ ) ve Spor Bilimleri Fakültesi'dir (yaklaşık %1,  $n=5$ ) (bkz. Tablo 9).



**Tablo.9.** Fakültelere göre çalışmaya katılan öğrenci sayıları

<b>Fakülte</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Edebiyat	73	20
İktisadi ve İdari Bilimler	60	17
Eğitim	50	14
Mühendislik	41	11
Sağlık Bilimleri	29	8
Fen	26	7
Tıp	24	7
Güzel Sanatlar	15	4
Hemşirelik	15	4
Hukuk	11	3
Diş Hekimliği	7	2
Eczacılık	6	2
Spor Bilimleri	5	1
<b>Toplam</b>	<b>362</b>	<b>100</b>

Mezun olunan alan/bölüm/disiplin (öğrenci diplomasında yazılı alan) bazında değerlendirildiğinde en fazla katılımcı Tıp Fakültesi öğrencilerinden olmuştur (%24, n=7). Tıp Fakültesi'ni sırasıyla İktisat Bölümü (yaklaşık %5, n=16) ve Hemşirelik Fakültesi takip etmektedir (yaklaşık %4, n=15). En az katılım Heykel ve Geomatik Mühendisliği Bölümleri'nden (yaklaşık %0,3, n=1) olmuştur. Mezun veren anabilim dalları Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı tarafından alan/bölüm/disiplin olarak kabul edilmektedir. Bu çalışma kapsamına alınan anabilim dalları da alan/bölüm/disiplin olarak değerlendirilmektedir (bkz. Tablo 10).

Çalışmaya katılan öğrencilerin yaklaşık %60'ının (n=216) akademik ortalaması 3,00'ün üzerinde, %39'unun (n=143) ortalaması 2,51'in altında (%44,5, n=161) ve sadece %1'inin (n=4) ortalaması 2,00 veya 2,00'nin altındadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunun (%89, n=321) akademik ortalaması 2,50'nin üzerindedir.

Öğrencilerin yaklaşık %20'si (n=74) bir değişim programı ile yurtdışında eğitim almış, yaklaşık %45'i (n=162) ise bir sertifika programına katılmıştır.

**Tablo.10.** Bölümlere göre çalışmaya katılan öğrenci sayıları

<b>Bölüm</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Tıp	24	6
İktisat	16	4
Hemşirelik	15	4
Sosyal Hizmet	14	4
Hukuk	11	2
İşletme	9	2
Biyoloji	9	2
İngiliz Dili Öğretmenliği	8	2
Sınıf Öğretmenliği	7	2
İngiliz Dil Bilimi	7	2
İngiliz Dili ve Edebiyatı	7	2
İç Mimarlık	7	2
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	7	2
Beslenme ve Diyetetik	7	2
Bilgisayar Mühendisliği	7	2
Diş Hekimliği	7	2
Fen Bilgisi Öğretmenliği	6	2
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi	6	2
Amerikan Kültürü ve Edebiyatı	6	2
İngilizce Mütercim Tercümanlık	6	2
Bilgi ve Belge Yönetimi	6	2
Kimya	6	2
Çocuk Gelişimi	6	2
Elektrik ve Elektronik Mühendisliği	6	2
Jeoloji Mühendisliği	6	2
Eczacılık	6	2
Uluslararası İlişkiler	5	1
Aile ve Tüketici Bilimleri	5	1
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	5	1
Okul Öncesi Öğretmenliği	5	1
Türk Dili ve Edebiyatı	5	1
Psikoloji	5	1
Odyoloji	5	1
Spor	5	1
İlköğretim Matematik Öğretmenliği	5	1
Alman Dili Öğretmenliği	5	1
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	4	1
Sağlık İdaresi	4	1
Sosyoloji	4	1
Tarih	4	1
Sanat Tarihi	4	1
İstatistik	4	1
Matematik	4	1
Kimya Mühendisliği	4	1
Maden Mühendisliği	4	1
Maliye	3	1
Fransız Dili Öğretmenliği	3	1
Türk Halk Bilimi	3	1
Alman Dili ve Edebiyatı	3	1
Fransız Dili ve Edebiyatı	3	1
Almanca Mütercim Tercümanlık	3	1
Arkeoloji	3	1
Aktüerya Bilimleri	3	1
Grafik	3	1
Endüstri Mühendisliği	3	1
Fizik Mühendisliği	3	1
Makine Mühendisliği	3	1
Felsefe	2	1
Çağdaş Türk Lehçeleri	2	1
Ergoterapi	2	1
Dil ve Konuşma Terapisi	2	1
Gıda Mühendisliği	2	1
Nükleer Enerji Mühendisliği	2	1
Resim	2	1
Seramik	2	1
Geomatik Mühendisliği	1	1
Heykel	1	1
<b>Toplam</b>	<b>362</b>	<b>103</b>

\*M ezun olunan (diplomada belirtilen) bölüm/disiplin baz alınmıştır.

\*\*Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Çalışmaya katılan öğrenciler mezun oldukları lise türüne göre gruplandırıldığında en kalabalık grubu yaklaşık %72 (n=261) ile *Anadolu Lisesi* mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %9'u (n=34) *Lise<sup>1</sup>*, %6'sı (n=22) *Fen Bilimleri Lisesi*, %5'i (n=18) *Meslek Lisesi*, %4'ü (n=15) *Özel Lise* mezunudur. Çalışmaya eşit sayıda (%0,6, n=2) *Temel Lise* ve *Askeri Lise* mezunu katılmıştır. *Diğer* seçeneğini işaretleyen öğrenciler yaklaşık %2'dir (n=7). Bu öğrencilerin %43'ü (n=3) yurtdışında bir liseden mezun olduklarını belirtmişlerdir (bkz. Tablo 11).

**Tablo 11.** Mezun oldukları lise türüne göre öğrenci sayıları

<b>Lise Türü</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Anadolu Lisesi	261	72
Lise	34	9
Fen Bilimleri Lisesi	22	6
Meslek Lisesi	18	5
Özel Lise	15	4
Diğer	7	2
Temel Lise	2	1
Askeri Lise	2	1
Sosyal Bilimler Lisesi	1	1
<b>Total</b>	<b>362</b>	<b>101</b>

\*Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Katılımcıların %11'i tek çocuktur. Büyük çoğunluğun (%89, n=323) kardeşi vardır. Öğrencilerin %45'inin (n=163) bir kardeşi, %44'ünün (n=160) ise iki ya da daha fazla kardeşi olduğu anlaşılmaktadır (bkz. Tablo 12).

**Tablo 12.** Kardeş sayısına göre öğrenci sayıları

<b>Kardeş Sayısı</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Tek çocuk	39	11
1 kardeş	163	45
2 kardeş	90	25
3 kardeş	42	12
4 kardeş ve üzeri	28	7
<b>Total</b>	<b>362</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Lise kavramı farklı kaynaklarda Genel Lise veya Düz Lise olarak belirtilen liseleri ifade etmek amacıyla kullanılmıştır.

### 3.2.2 Öğretim Üyeleri ile İlgili Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim üyeleri son sınıflara ders veren öğretim üyeleri arasından iki aşamalı tabakalı örnekleme yoluyla seçilmiştir. Öğretim üyelerinin fakültelere göre dağılımları tablo 13'de, öğrenci mezun eden alan/bölüm/disiplin bazında dağılımları ise tablo 14'de verilmiştir.

**Tablo 13.** Fakültelere göre çalışmaya katılan öğretim üyesi sayıları

Fakülte	n	%
Edebiyat	35	21
Mühendislik	24	14
İktisadi ve İdari Bilimler	20	12
Eğitim	19	11
Fen	18	11
Sağlık Bilimleri	13	8
Tıp	10	6
Eczacılık	8	5
Güzel Sanatlar	6	4
Hukuk	5	3
Diş Hekimliği	5	3
Hemşirelik	4	2
Spor Bilimleri	1	1
<b>Toplam</b>	<b>168</b>	<b>101</b>

\*Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır

Öğretim üyeleri ders verdikleri yıl bazında gruplandırıldığında en fazla katılımcı *11-15 yıl* arasında ders veren gruptan gelmektedir (yaklaşık %29, n=49). 15 yıldan daha uzun süre ders verenlerin oranı yaklaşık %19 iken (n=32) 15 yıl ve daha kısa süre ders verenlerin oranı %81'dir (n=136).

**Tablo 14.** Alan/bölüm/disipline göre çalışmaya katılan öğretim üyesi sayıları

<b>Bölüm</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Tıp Fakültesi	10	6
Eczacılık Fakültesi	8	5
Bilgi ve Belge Yönetimi	5	3
Hukuk	5	3
Kimya	5	3
Makine Mühendisliği	5	3
Dış Hekimliği Fakültesi	5	3
Sosyal Hizmet	4	2
İşletme	4	2
İktisat	4	2
İngiliz Dili Öğretmenliği	4	2
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi	4	2
İngiliz Dili ve Edebiyatı	4	2
Amerikan Kültürü ve Edebiyatı	4	2
Alman Dili ve Edebiyatı	4	2
Biyoloji	4	2
Matematik	4	2
Hemşirelik	4	2
Bilgisayar Mühendisliği	4	2
Uluslararası İlişkiler	3	2
Fen Bilgisi Öğretmenliği	3	2
Alman Dili Öğretmenliği	3	2
İngiliz Dil Bilimi	3	2
İstatistik	3	2
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	3	2
Beslenme ve Diyetetik	3	2
Elektrik ve Elektronik Mühendisliği	3	2
Kimya Mühendisliği	3	2
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	2	1
Matematik Öğretmenliği	2	1
İngilizce Mütercim ve Tercümanlık	2	1
Sosyoloji	2	1
Tarih	2	1
Psikoloji	2	1
Türk Halk Bilimi	2	1
Fransız Dili ve Edebiyatı	2	1
Aktüerya Bilimleri	2	1
İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	2	1
Çocuk Gelişimi	2	1
Gıda Mühendisliği	2	1
Endüstri Mühendisliği	2	1
Maden Mühendisliği	2	1
Fizik Mühendisliği	2	1
Jeoloji Mühendisliği	2	1
Sağlık İdaresi	1	1
Maliye	1	1
Aile ve Tüketici Bilimleri	1	1
Sınıf Öğretmenliği	1	1
Okul Öncesi Öğretmenliği	1	1
Fransız Dili Öğretmenliği	1	1
Türk Dili Edebiyatı	1	1
Sanat Tarihi	1	1
Arkeoloji	1	1
Resim	1	1
Seramik	1	1
Grafik	1	1
Heykel	1	1
Odyoloji	1	1
Ergoterapi	1	1
Dil ve Konuşma Terapisi	1	1
Spor	1	1
Geomatik Mühendisliği	1	1
<b>Toplam</b>	<b>168</b>	<b>102</b>

\*Mezun olunan (diplomada belirtilen) bölüm/disiplin baz alınmıştır.

\*\*Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

### 3.3. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu bölümde istihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan sekiz alt beceriye öğrencilerin ve öğretim üyelerinin verdikleri önem ile bu becerilerle ilgili başarı değerlendirmeleri (yeterlik algıları) konusundaki bulgular ele alınacaktır. Ayrıca ilgili bulguların demografik özelliklerle ilişkisi irdelenecektir.

İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt beceriler temel beceriler, düşünme becerileri, kişisel beceriler, kaynak kullanım becerileri, kişilerarası beceriler, sistem ve teknoloji kullanım becerileri, yabancı dil becerileri ve (bilgi okuryazarlığı) becerilerinden oluşmaktadır. Her alt beceri ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri tarafından alt becerilere verilen önem ile bu beceriler konusundaki öğrenci başarı öz-değerlendirmeleri ve öğretim üyesi öğrenci başarı değerlendirmeleri arasındaki farkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadıkları da test edilmiştir. Bu amaçla öncelikle tüm alt beceriler için Likert Ölçeğine dayalı ortalama değerler hesaplanarak ayrı ayrı her beceri için verilerin dağılımına bakılmıştır. Tüm beceriler için hem öğrencilere hem de öğretim üyelerine ait beceri önem ve başarı/yeterlik ortalamaları değerlerinin (%95 güven düzeyinde) normal dağılmadığı kanısına varılarak hem öğrencilerin becerilere verdikleri önem ve başarı öz-değerlendirmesi arasındaki ilişkiyi, hem de öğretim üyelerinin becerilere verdikleri önem ve öğrencilerinin başarı değerlendirmesi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla non-parametrik bir test olan Spearman korelasyon testi uygulanmıştır. Her iki grubun becerilere verdikleri önem dereceleri ile söz konusu beceriler ile ilgili başarı/yeterlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

#### 3.3.1 Temel Beceriler

Temel beceriler, *tablo yorumlama, yazı yazabilme, Türkçe yazım kurallarını bilme, kendini yazılı ifade edebilme, dinleme* ile *akıcı ve net konuşma* becerilerinden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğrenciler %52 (n=187) ile %72 (n=259) arasında değişen oranlarda temel becerileri oluşturan altı unsuru da *çok önemli* bulurken, söz konusu unsurları/alt becerileri *çok önemli* ya da *önemli* bulanların oranları %97'lerin üzerine çıkmaktadır (oranlar %99, n=357 ile %97, n=353 arasında değişmektedir). Temel becerileri oluşturan altı unsur arasında önem

değerlendirmesinde (gerek çok önemli gerekse önemli ve çok önemli bir arada) en yüksek değerlere sahip iki beceri *akıcı ve net konuşma becerisi* ile *dinleme becerisidir*. Öğrencilerin en fazla %6'sı (n=20) temel becerilerin önemi konusunda kayıtsız/kararsız kalırken, sadece %1'i (n=2) bazı temel becerilerin önemli olmadığını düşünmektedir. Öğrenciler arasında bu becerilerin hiç önemli olmadığını düşünen yoktur (bkz. Tablo 15).

**Tablo 15.** Öğrencilere göre temel becerilerin önem derecesi\*

Temel Beceriler	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tablo yorumlama	0	0	2	1	14	4	159	44	187	52	362	101
Yazı yazabilme	0	0	1	0	7	2	147	41	207	57	362	100
Türkçe yazım kurallarını bilme	0	0	4	1	20	6	86	24	252	70	362	101
Kendini yazılı ifade edebilme	0	0	3	1	6	2	106	29	247	68	362	100
Dinleme	0	0	0	0	5	1	101	28	256	71	362	100
Akıcı ve net konuşma	0	0	1	0	8	2	94	26	259	72	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğrencilerin temel beceriler konusundaki öz-değerlendirmelerine gelince kendisini *çok başarılı* bulanların oranının hiç bir beceride %40'ın (n=146) üzerine çıkmadığı görülmektedir. Öğrencilerin %40'ı (n=146) *Türkçe yazım kurallarında* kendisini *çok başarılı* bulurken, sadece %16'sı (n=58) *akıcı ve net konuşmada* kendisini *çok başarılı* olarak değerlendirmektedir. Temel beceriler altında listelenen altı unsur için kendisini *başarılı* ya da *çok başarılı* olarak değerlendiren öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde ise %85 (n=307) ile yine *Türkçe yazım kuralları* aynı orana ulaşan *kendini yazılı ifade edebilme* becerisi ile en yüksek değerlere sahiptir. Bunları *tablo yorumlama* %84 (n=304), *dinleme* %82 (n=296) ve *yazı yazabilme* %76 (n=276) becerileri izlemektedir. Öğrencilerin kendilerini en başarısız buldukları temel becerinin *akıcı ve net konuşma* olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin %54'ü (n=198) *akıcı ve net konuşma* konusunda kendisini *başarılı* veya *çok başarılı* bulurken, %16'sı (n=58) *başarısız* ve/veya *çok başarısız* olduğunu düşünmekte, %29'u (n=106) ise kendisini vasat olarak değerlendirmektedir (bkz. Tablo 16).

**Tablo 16.** Öğrencilerin temel beceriler konusunda öz-değerlendirmesi\*

Temel Beceriler	Yeterlik Algısı										Toplam	
	Çok başarısızım		Başarısızım		Ne başarılıyım ne başarısızım		Başarılıyım		Çok başarılıyım			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tablo yorumlama	0	0	8	2	49	14	218	60	87	24	362	100
Yazı yazabilme	0	0	11	3	75	21	202	56	74	20	362	100
Türkçe yazım kurallarını bilme	1	0	4	1	50	14	161	45	146	40	362	100
Kendini yazılı ifade edebilme	0	0	12	3	44	12	177	49	129	36	362	100
Dinleme	0	0	8	2	58	16	206	57	90	25	362	100
Akıcı ve net konuşma	11	3	47	13	106	29	139	38	59	16	362	99

\* Sayılar yuvarlandıği için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Temel beceriler konusunda öğrencilerin önem ve başarı öz-değerlendirmeleri arasında bazı farklar göze çarpmaktadır. Öğrenciler temel becerileri oluşturan unsurların/alt becerilerin %99 (n=367) ile %94 (n=357) arasında değişen oranlarda *çok önemli* ya da *önemli* olduğunu düşünürken kendilerini bu beceriler konusunda %85 (n=307) ile %54 (n=198) arasında değişen oranlarda *başarılı* veya *çok başarılı* bulmaktadırlar. Önem değerlendirme (önemli ve çok önemli bir arada) *dinleme* %99 (n=367), *akıcı ve net konuşma* %98 (n=357), *yazı yazabilme* %98 (n=357), *kendini yazılı ifade edebilme* %97 (n=353), *tablo yorumlama* %96 (n=346) ve *Türkçe yazım kurallarını bilme* %94 (n=338) şeklinde oluşurken, başarı değerlendirme (başarılı ve çok başarılı bir arada) *Türkçe yazım kurallarını bilme* %85 (n=307), *kendini yazılı ifade edebilme* %85 (n=307), *tablo yorumlama* %84 (n=305), *dinleme* %82 (n=296), *yazı yazabilme* %76 (n=276), *akıcı ve net konuşma* %54 (n=198) şeklindedir. Öğrencilerin başarı düzeyleri hakkında yaptıkları değerlendirmelerin önem düzeyi hakkında yaptıkları değerlendirmelerden daha düşük olduğu gözlenmektedir. Değerlendirmeler arasındaki en büyük fark *akıcı ve net konuşma* becerisine yöneliktir. Öğrencilerin neredeyse tamamı %98 (n=357) bu becerinin önemli olduğunu düşünürken yarısından sadece biraz fazlası %54 (n=198) bu konuda kendini başarılı bulmaktadır.

Öğretim üyelerinin %93 (n=156) ile %98 (n=164) arasında değişen oranlarla temel becerileri oluşturan unsurları *çok önemli* ya da *önemli* buldukları görülmektedir. Değerlendirmede *dinleme becerisi* %98 (n=164) ile en yüksek değeri alırken *yazı yazabilme* %96 (n=162), *kendini yazılı ifade edebilme* %96 (n=162), *akıcı ve net konuşma* %94 (n=158), *Türkçe yazım kurallarını bilme* %94 (n=158) ve *tablo yorumlama* %93 (n=156) becerileri onu izlemektedir (bkz. Tablo 17). Bu becerilere kayıtsız kalan veya önemsemeyen öğretim üyesi sayısı azdır.



**Tablo 17.** Öğretim üyelerine göre temel becerilerin önem derecesi\*

Temel Beceriler	Önem Derecesi										Toplam	
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tablo yorumlama	2	1	2	1	8	5	74	44	82	49	168	100
Yazı yazabilme	0	0	1	1	5	3	79	47	83	49	168	100
Türkçe yazım kurallarını bilme	0	0	4	2	7	4	66	40	91	54	168	100
Kendini yazılı ifade edebilme	0	0	1	1	6	4	63	38	98	58	168	101
Dinleme	0	0	0	0	4	2	64	38	100	60	168	100
Akıcı ve net konuşma	1	1	2	1	7	4	70	42	88	52	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğretim üyelerinden öğrencilerin temel becerilerdeki başarı durumunu değerlendirmeleri istenmiştir. Söz konusu becerilerde öğrencileri *çok başarılı* bulanların oranı sadece %3 (n=5) ile %12 (n=20) arasındadır. *Başarılı* ve *çok başarılı* bir arada değerlendirildiğinde ise oranların ancak yarıya yakın olduğu görülmektedir. Sırasıyla *tablo yorumlama* %57 (n=95), *kendini yazılı ifade edebilme* %53 (n=88), *dinleme* %51 (n=85), *Türkçe yazım kurallarını bilme* %48 (n=80), *yazı yazabilme* %47 (n=78), ve *akıcı ve net konuşma* %46 (n=76). Öğrencileri temel beceriler konusunda vasat olarak değerlendiren öğretim üyelerinin oranı %34 (n=57) ile %43 (n=72) arasında, başarısız (başarısız ve çok başarısız bir arada) bulanların oranı ise %6 (n=10) ile %21 (n=35) arasında değişmektedir (bkz. Tablo 18).

**Tablo 18.** Öğretim üyelerinin temel beceriler konusunda öğrenci değerlendirmesi\*

Temel Beceriler	Yeterlik Derecesi										Toplam	
	Çok Başarısızlar		Başarısızlar		Ne başarılılar ne başarısızlar		Başarılılar		Çok Başarılılar			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tablo yorumlama	0	0	10	6	63	38	85	51	10	6	168	101
Yazı yazabilme	5	3	13	8	72	43	73	44	5	3	168	101
Türkçe yazım kurallarını bilme	4	2	13	8	71	42	70	42	10	6	168	100
Kendini yazılı ifade edebilme	2	1	19	11	58	35	74	44	15	9	168	100
Dinleme	0	0	19	11	64	38	65	39	20	12	168	100
Akıcı ve net konuşma	0	0	35	21	57	34	65	39	11	7	168	101

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

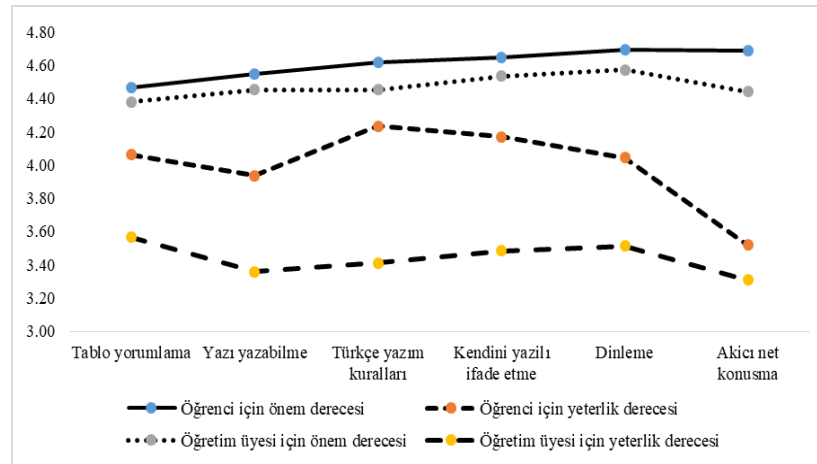
Grup içi ve gruplar arası farklılıkları daha iyi değerlendirebilmek için alt unsurlara/becerilere ait önem ve başarı ortalama değerleri de hesaplanmıştır (bkz. Tablo 19 ve Şekil 5). Tüm unsurlarda/alt becerilerde her iki grup için de önem değerlendirmelerinin başarı değerlendirmelerinden daha yüksek olduğu ve gruplar arasında öğrenci değerlendirmelerinin (gerek önem gerekse başarı) öğretim üyeleri değerlendirmelerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Temel becerilere verilen önem ve bu beceriler konusundaki başarı değerlendirmeleri arasındaki farkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı test edildiğinde hem öğrencilerin hem de öğretim üyelerinin temel becerilere verdikleri önem ve başarı değerlendirmeleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $r=0,308$ ,  $p=0$ ;  $r=0,109$ ;  $p=0,017$ ).

Gruplar arasında karşılaştırma yapıldığında ise öğrencilerin ve öğretim üyelerinin hem temel becerilere verdikleri önem düzeyleri arasında fark ( $U=26092,000$ ;  $z= -2,683$ ;  $p=0,007$ ), hem de başarı değerlendirmeleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $U=15108,500$ ;  $z= -9,384$ ;  $p=0$ ) Test sonucunda 0,408 olarak hesaplanan etki büyüklüğü istatistiksel olarak orta derecede önemli bir farklılık olduğuna işaret etmektedir. Öğretim üyeleri temel beceriler konusunda öğrencileri öğrenci değerlendirmelerine kıyasla daha yetersiz bulmaktadır.

**Tablo 19.** Temel becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Temel Beceriler	Öğrenci		Öğretim Üyesi		Öğrenci		Öğretim Üyesi	
	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Tablo yorumlama	4,47	0,600	4,06	0,679	4,38	0,741	3,57	0,698
Yazı yazabilme	4,55	0,551	3,94	0,728	4,45	0,587	3,36	0,791
Türkçe yazım kuralları	4,62	0,643	4,23	0,746	4,45	0,690	3,41	0,814
Kendini yazılı ifade etme	4,65	0,558	4,17	0,764	4,54	0,598	3,48	0,855
Dinleme	4,69	0,491	4,04	0,705	4,57	0,542	3,51	0,848
Akıcı net konuşma	4,69	0,526	3,52	1,010	4,44	0,690	3,31	0,875
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,62</b>	<b>0,561</b>	<b>4,00</b>	<b>0,772</b>	<b>4,48</b>	<b>0,640</b>	<b>3,44</b>	<b>0,813</b>



**Şekil 5.** Temel becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

### 3.3.2 Düşünme Becerileri

Düşünme becerileri, *alternatif çözüm bulma*, *başkalarının fikirlerine saygılı olma*, *şüpheli bilgiyi sorgulama*, *ters gelen düşünceyi eleştirme*, *mesleki konularda karar verme* ile *yaratıcı alternatifler üretme* becerilerinden oluşmaktadır.

*Alternatif çözüm bulma* ile *mesleki konularda karar verme becerileri* %70 (n=256) öğrencilerin *çok önemli* değerlendirmesinde en yüksek değeri almaktadır. Bu kategoride en düşük değer %56 ile *başkalarının fikirlerine saygılı olma* ve *ters gelen düşünceyi eleştirme* becerilerine aittir. Düşünme becerileri altında listelenen altı unsur *önemli* veya *çok önemli* bulunduğunu ifade eden öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde tüm unsurların yüksek düzeyde (%99, n=357 ile %93 n=336 arasında değişen oranlarda) önemli bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu şekilde değerlendirildiğinde de *mesleki konularda karar verme becerisi* en yüksek değeri alırken *ters gelen düşünceyi eleştirme becerisi* en düşük değeri almaktadır. Öğrencilerin %6'sı *ters gelen düşünceyi eleştirme* (n=23) ve %4'ü *başkalarının fikirlerine saygılı olma* (%4, n=15) becerilerinin önemi konusunda kayıtsız kalırken bu becerilerin hiç önemli olmadığını söyleyen öğrenci olmamıştır (bkz. Tablo 20).

**Tablo 20.** Öğrencilere göre düşünme becerilerinin önem derecesi\*

Düşünme Becerileri	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir Çok önemlidir		Toplam			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Alternatif çözüm bulma	0	0	0	0	7	2	100	28	255	70	362	100
Başkalarının fikirlerine saygılı olma	0	0	1	0	15	4	144	40	202	56	362	100
Şüpheli bilgiyi sorgulama	0	0	1	0	9	3	104	29	248	69	362	101
Ters gelen düşünceyi eleştirme	0	0	3	1	23	6	135	37	201	56	362	100
Mesleki konularda karar verme	0	0	1	0	4	1	103	29	254	70	362	100
Yaratıcı alternatifler üretme	0	0	5	1	11	3	121	33	225	62	362	99

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Düşünme becerileri kapsamına giren hiçbir beceride kendisini *çok başarılı* bulan öğrencilerin oranı %31'in (n=113) üzerinde değildir. Öğrencilerin %31'i (n=113 ve n=111) *şüpheli bilgiyi sorgulama* ve *ters gelen düşünceyi eleştirme* becerilerinde kendisini *çok başarılı* bulurken, %22'si (n=81 ve n=80) *alternatif çözüm bulma* ve *yaratıcı alternatifler üretme* becerilerinde kendilerini *çok başarılı* olarak değerlendirmektedir. Düşünme becerileri altında listelenen altı unsur için kendisini *başarılı* ya da *çok başarılı* olarak değerlendiren öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde %88 (n=320) ile *başkalarının fikirlerine saygılı olma*, %84 (n=305) ile *alternatif çözüm bulma*, %83 (n=320) ile *şüpheli bilgiyi sorgulama* becerileri en yüksek değerleri

almaktadır. Bunları *ters gelen düşünceyi eleştirme* %80 (n=287), *mesleki konularda karar verme* %78 (n=271) ve *yaratıcı alternatifler üretme* %70 (n=253) becerileri izlemektedir *Yaratıcı alternatifler üretmek* öğrencilerin kendilerini en zayıf değerlendirdiği düşünme becerisidir. Öğrencilerin %27'si (n=96) bu konuda kendisini vasat, %4'ü (n=13) ise başarısız bir bulmaktadır (bkz. Tablo 21).

**Tablo 21.** Öğrencilerin düşünme becerileri konusunda öz-değerlendirmesi\*

Düşünme Becerileri	Yeterlik Algısı										Toplam	
	Çok başarısızım		Başarısızım		Ne başarılıyım ne başarısızım		Başarılıyım		Çok başarılıyım			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alternatif çözüm bulma	0	0	1	0	56	16	224	62	81	22	362	100
Başkalarının fikirlerine saygılı olma	0	0	5	1	37	10	218	60	102	28	362	99
Şüpheli bilgiyi sorgulama	0	0	1	0	61	17	187	52	113	31	362	100
Ters gelen düşünceyi eleştirme	0	0	7	2	68	19	176	49	111	31	362	101
Mesleki konularda karar verme	1	0	6	2	74	20	187	52	94	26	362	100
Yaratıcı alternatifler üretme	0	0	13	4	96	27	173	48	80	22	362	101

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğrencilerin başarı düzeyleri hakkında yaptıkları değerlendirmelerin önem düzeyi hakkında yaptıkları değerlendirmelerden daha düşük olduğu gözlenmektedir. Düşünme becerileri konusunda öğretim üyelerinin değerlendirmelerine gelince %99 (n=166) ile %97 (n=164) arasında değişen oranlarda düşünme becerilerini oluşturan unsurları *çok önemli* ya da *önemli* buldukları görülmektedir (bkz. Tablo 22).

**Tablo 22.** Öğretim üyelerine göre düşünme becerilerinin önem derecesi\*

Düşünme Becerileri	Önem Derecesi										Toplam	
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alternatif çözüm bulma	0	0	0	0	2	1	65	39	101	60	168	100
Başkalarının fikirlerine saygılı olma	0	0	2	1	2	1	78	46	86	51	168	99
Şüpheli bilgiyi sorgulama	1	1	1	1	4	2	60	36	102	61	168	101
Ters gelen düşünceyi eleştirme	1	1	1	1	4	2	77	46	85	51	168	101
Mesleki konularda karar verme	0	0	0	0	6	4	63	38	99	59	168	101
Yaratıcı alternatifler üretme	0	0	1	1	5	3	67	40	95	57	168	101

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Söz konusu becerilerde öğrencileri *çok başarılı* bulan öğretim üyelerinin oranı sadece %4 (n=6) ile %6 (n=10) arasındadır. *Başarılı* ve *çok başarılı* bir arada değerlendirildiğinde ise oranların %54 ile başlayıp %37'ye kadar düştüğü görülmektedir. Başarı değerlendirmesinin *başkalarının fikirlerine saygılı olma* %54 (n=90), *alternatif çözüm bulma* %50 (n=83), *ters gelen düşünceyi eleştirme* %46 (n=77), *şüpheli bilgiyi sorgulama* ile *mesleki konularda karar verme* %42 (n=71)

ve yaratıcı alternatifler üretme %37 (n=63) şeklinde olduğu görülmektedir. Öğrencileri düşünme becerileri konusunda vasat olarak değerlendiren öğretim üyelerinin oranı %36 (n=60) ile %45 (n=75) arasında, başarısız (başarısız ve çok başarısız bir arada) bulanların oranı ise %8 (n=13) ile %19 (n=31) arasında değişmektedir (bkz. Tablo 23).

**Tablo 23.** Öğretim üyelerinin düşünme becerileri konusunda öğrenci değerlendirmesi\*

Düşünme Becerileri	Yeterlik Derecesi											
	Çok Başarısızlar		Başarısızlar Ne Başarılılar ne başarısızlar				Başarılılar		Çok Başarılılar		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alternatif çözüm bulma	4	2	18	11	63	38	77	46	6	4	168	101
Başkalarının fikirlerine saygılı olma	0	0	13	8	65	39	83	50	7	4	168	101
Şüpheli bilgiyi sorgulama	6	4	25	15	67	40	60	36	10	6	168	101
Ters gelen düşüncüyü eleştirme	1	1	29	17	61	36	67	40	10	6	168	100
Mesleki konularda karar verme	1	1	21	13	75	45	62	37	9	5	168	101
Yaratıcı alternatifler üretme	4	2	26	16	75	45	56	33	7	4	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

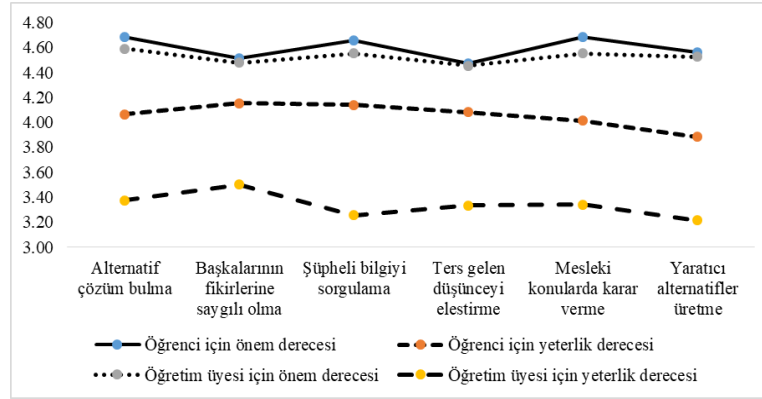
Düşünme becerilerine verilen önem ve bu beceriler konusundaki başarı değerlendirmeleri arasındaki farkların istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek için ortalama değerler hesaplanmıştır (bkz. Tablo 24). Veriler incelendiğinde her iki grup için de önem ortalamalarının başarı ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim, hem öğrencilerin ( $r=0,338$ ;  $p=0$ ) hem de öğretim üyelerinin ( $r=0,227$ ;  $p=0,02$ ) düşünme becerilerine verdikleri önem ve düşünme becerileri konusundaki başarı değerlendirmeleri arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 24.** Düşünme becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Düşünme Becerileri	Öğrenci				Öğretim Üyesi			
	Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi		Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Alternatif verimli çözüm bulmak	4,69	0,505	4,06	0,622	4,59	0,517	3,38	0,817
Başkalarının fikirlerine danışmak	4,51	0,592	4,15	0,646	4,48	0,589	3,50	0,701
Şüpheli bilgiyi sorgulamak	4,65	0,541	4,14	0,688	4,55	0,636	3,26	0,909
Ters gelen düşüncüyü eleştirmek	4,48	0,654	4,08	0,753	4,45	0,636	3,33	0,852
Mesleki konularda karar vermek	4,69	0,505	4,01	0,746	4,55	0,566	3,34	0,788
Yaratıcı alternatifler üretmek	4,56	0,625	3,88	0,786	4,52	0,589	3,21	0,842
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,59</b>	<b>0,570</b>	<b>4,05</b>	<b>0,706</b>	<b>4,52</b>	<b>0,588</b>	<b>3,33</b>	<b>0,818</b>

Gruplar arasındaki fark incelendiğinde ise öğrencilerin ve öğretim üyelerinin düşünme becerilerine verdikleri önem düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ( $U=28657,500$ ;  $z= -1,100$ ;  $p=0,271$ ) öğrencilerin ve öğretim üyelerinin düşünme becerileri konusundaki başarı değerlendirmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur

( $U=12016,000$ ;  $z=-11,277$ ;  $p=0$ ). Test sonucunda 0,493 olarak hesaplanan etki büyüklüğü istatistiksel olarak orta derecede önemli bir farklılık olduğuna işaret etmektedir. Her iki grup düşünme becerilerine benzer düzeylerde önem verirken, öğretim üyeleri öğrencilere göre bu becerilerde öğrencilerini daha yetersiz bulmaktadırlar (bkz. Şekil 6).



Şekil 6. Düşünme becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırmaları

Literatürde düşünme becerilerinin istihdam edilebilirlik için önemine değinen yurtdışında ve yurtiçinde yapılmış pek çok çalışma vardır (Shaw, 1998; MEGEP 2004; University of Kent, 2017). Bu çalışmaların hepsinde de düşünme becerisine sahip olmanın istihdam edilebilirlik için bir zorunluluk olduğu belirtilmiştir. Literatürdeki bazı çalışmalarda öğrencilerin eleştirel düşünme ve problem çözme konularında yeterli olmadıkları sonucuna ulaşılırken (Kalay, 2009; Ünal, 2003; Abdullah, 2014) bazılarında öğrencilerin bu becerilerde yeterli olduğu saptanmıştır. Bu çalışma ise yeterlik değerlendirmesinin değerlendirmeyi yapan kişiye göre değiştiğini ve öz-değerlendirme değerlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

### 3.3.3. Kişisel Beceriler

*Sorumluluk alma, panik olmadan plan yapabilme, başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma, başkalarının haklarını gözetme, alanla ilgili yenilikleri takip etme, farklı dil, din, ırktan kişilerle çalışma, menfaatlerine aykırı olsa bile doğruyu söyleme, inisiyatif kullanma* becerileri kişisel becerilerin kapsamına girmektedir.

Öğrenciler %49 (n=176) ile %82 (n=295) arasında değişen oranlarda kişisel becerileri oluşturan sekiz unsurun da *çok önemli* olduğu görüşündedir. *Başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma* becerisi %82 (n=295) ile en yüksek değeri alırken, *inisiyatif kullanma* becerisi %49 (n=176)

ile en düşük değeri almaktadır. Kişisel becerilerin alt unsurlarını *önemli* veya *çok önemli* bulan öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde her bir unsurun oldukça yüksek düzeyde önemli bulunduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin neredeyse tamamı *sorumluluk alma becerisine* önem vermektedir. Öğrencilerin sadece %1'i (n=3) bazı kişisel becerilerin önemli olmadığını düşünürken, bu becerilerin hiç önemli olmadığını düşünen yoktur. Öğrencilerin kayıtsız kaldığı (ne önemli ne de önemli olmadığını düşündüğü) becerilerde %9 (n=31) ile *inisiyatif kullanma* ve %6 (n=21) ile *menfaatlerine aykırı olsa bile doğruyu söyleme becerisi* en yüksek değerleri almaktadır (bkz. Tablo 25).

**Tablo 25.** Öğrencilere göre kişisel becerilerin önem derecesi\*

Kişisel Beceriler	Önem Derecesi										Toplam	
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sorumluluk alma	0	0	0	0	2	1	103	29	257	71	362	101
Inisiyatif kullanma	1	0	4	1	31	9	150	41	176	49	362	100
Panik olmadan plan yapabilme	0	0	1	0	11	3	87	24	263	73	362	100
Alanla ilgili yenilikleri takip etme	0	0	1	0	14	4	93	26	254	70	362	100
Farklı dil, din, ırktan kişilerle çalışma	0	0	3	1	17	5	75	21	267	74	362	100
Menfaatlerine aykırı olsa bile doğruyu söyleme	1	0	5	1	21	6	104	29	231	64	362	101
Başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma	0	0	1	0	12	3	54	15	295	82	362	100
Başkalarının haklarını gözetme	1	0	1	0	15	4	64	18	281	78	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğrencilerin kişisel beceriler konusundaki başarı öz-değerlendirmelerine gelince kendisini *çok başarılı* bulanların oranının hiç bir beceride %58'in (n=209) üzerine çıkmadığı görülmektedir. Öğrencilerin %58'i (n=209) *başkalarının haklarını gözetmede* kendisini *çok başarılı* bulurken, sadece %19'u (n=68) *alanla ilgili yenilikleri takip etmede* kendisini *çok başarılı* olarak değerlendirmektedir. Kişisel beceriler altında listelenen sekiz unsur için kendisini *başarılı* ya da *çok başarılı* olarak değerlendiren öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde *başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma* ve *başkalarının haklarını gözetme* beceriselerinin en yüksek değerleri aldığı görülmektedir. Öğrencilerin kendilerini en başarısız buldukları kişisel becerinin *alanla ilgili yenilikleri takip etme* becerisi olduğu anlaşılmaktadır (bkz. Tablo 26).

**Tablo 26.** Öğrencilerin kişisel beceriler konusunda öz-değerlendirmesi\*

Kişisel Beceriler	Yeterlik Algısı										Toplam	
	Çok başarısızım		Başarısızım		Ne başarılıyım ne başarısızım		Başarılıyım		Çok başarılıyım			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sorumluluk alma	0	0	4	1	41	11	185	51	132	37	362	100
İnisiyatif kullanma	1	0	5	1	79	22	203	56	74	20	362	99
Panik olmadan plan yapabilme	0	0	14	4	89	25	180	50	79	22	362	101
Alanla ilgili yenilikleri takip etme	2	1	11	3	110	30	171	47	68	19	362	100
Farklı dil, din, ırktan kişilerle çalışma	2	1	8	2	56	16	137	38	159	44	362	101
Menfaatlerine aykırı olsa bile doğruyu söyleme	3	1	8	2	67	19	174	48	110	30	362	100
Başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma	2	1	0	0	17	5	142	39	201	56	362	101
Başkalarının haklarını gözetme	0	0	1	0	18	5	134	37	209	58	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğrencilerin başarı düzeyleri hakkında yaptıkları öz-değerlendirmelerin önem düzeyi hakkında yaptıkları değerlendirmelerden daha düşük olduğu gözlenmektedir. Değerlendirmeler arasındaki en büyük fark *alanla ilgili yenilikleri takip etme* becerisine yöneliktir. Öğrencilerin neredeyse tamamı %96 (n=347) bu becerinin *önemli* ya da *çok önemli* olduğunu düşünürken %66'sı (n=239) bu konuda kendini *başarılı* ya da *çok başarılı* bulmaktadır.

Kişisel beceriler konusunda öğretim üyelerinin değerlendirmelerine gelince %88 (n=146) ile %98 (n=164) arasında değişen oranlarda kişisel becerileri oluşturan unsurları *çok önemli* ya da *önemli* buldukları görülmektedir (bkz. Tablo 27).

**Tablo 27.** Öğretim üyelerine göre kişisel becerilerin önem derecesi\*

Kişisel Beceriler	Önem Derecesi										Toplam	
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sorumluluk alma	0	0	2	1	3	2	66	39	97	58	168	100
İnisiyatif kullanma	0	0	3	2	7	4	72	43	86	51	168	100
Panik olmadan plan yapabilme	0	0	2	1	2	1	70	42	94	56	168	100
Alanla ilgili yenilikleri takip etme	0	0	0	0	6	4	62	37	100	60	168	101
Farklı dil, din, ırktan kişilerle çalışma	0	0	2	1	16	10	55	33	95	57	168	101
Menfaatlerine aykırı olsa bile doğruyu söyleme	1	1	3	2	16	10	62	37	86	51	168	101
Başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma	0	0	1	1	15	9	56	33	96	57	168	100
Başkalarının haklarını gözetme	0	0	0	0	11	7	64	38	93	55	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Söz konusu becerilerde öğrencileri *çok başarılı* bulan öğretim üyelerinin oranı sadece %3 (n=5) ile %10 (n=16) arasındadır. *Başarılı* ve *çok başarılı* bir arada değerlendirildiğinde ise oranların %32 (n=53) ile %66 (n=110) arasında değiştiği görülmektedir: *Başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma* %66 (n=110), *farklı dil, din, ırktan kişilerle çalışma* %64 (n=107), *başkalarının haklarını gözetme* %55 (n=93), *sorumluluk alma* %48 (n=80), *insiyatif kullanma* %42 (n=70), *alanla ilgili bilgileri takip etme* ve *menfaatlerine aykırı olsa bile doğruyu söyleme*



%39 (n=66). Öğrencileri kişisel beceriler konusunda vasat olarak değerlendiren (%26, n=44 ile %48, n=80 arasında değişen oranlarda) ya da *başarısız* veya *çok başarısız* bulan öğretim üyelerinin oranı (%8, n=14 ile %21, n=35 değişen oranlarda) bazı durumlarda yarıya yaklaşmaktadır (bkz. Tablo 28).

**Tablo 28.** Öğretim üyelerinin kişisel beceriler konusunda öğrenci değerlendirmesi\*

Kişisel Beceriler	Yeterlik Derecesi											
	Çok Başarısızlar		Başarısızlar		Ne başarılılar ne başarısızlar		Başarılılar		Çok Başarılılar		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sorumluluk alma	0	0	20	12	68	41	73	44	7	4	168	101
İnisiyatif kullanma	0	0	27	16	71	42	64	38	6	4	168	100
Panik olmadan plan yapabilme	3	2	32	19	80	48	48	29	5	3	168	101
Alanla ilgili yenilikleri takip etme	7	4	29	17	68	41	58	35	6	4	168	101
Farklı dil, din, ırktan kişilerle çalışma	6	4	9	5	46	27	91	54	16	10	168	100
Menfaatlerine aykırı olsa bile doğruyu söyleme	9	5	23	14	70	42	56	33	10	6	168	100
Başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma	5	3	9	5	44	26	97	58	13	8	168	100
Başkalarının haklarını gözetme	8	5	12	7	55	33	84	50	9	5	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Kişisel becerileri oluşturan alt unsurlar incelendiğinde öğrencilerin *alan ile ilgili yenilikleri takip etme* ve *panik olmadan plan yapabilme becerilerine* ait ortalamalarının diğer becerilere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Öğrenciler kişisel becerileri oluşturan alt unsurlara yüksek düzeyde önem verirken kendilerini aynı düzeyde başarılı bulmamaktadır. Öğrenci başarı değerlendirmeleri de öğretim üyelerinin değerlendirmesinden yüksektir (bkz. Tablo 29).

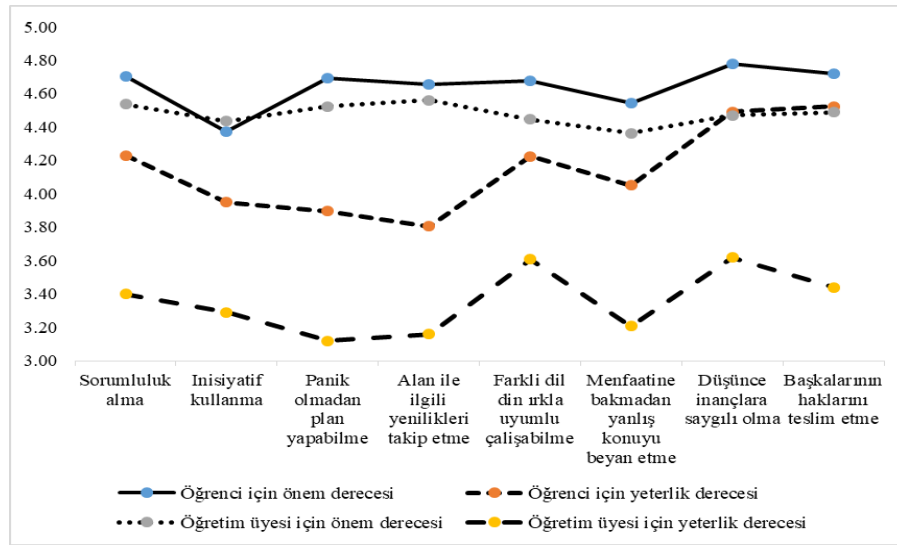
**Tablo 29.** Kişisel becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Kişisel Beceriler	Öğrenci				Öğretim Üyesi			
	Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi		Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Sorumluluk alma	4,70	0,469	4,23	0,686	4,54	0,598	3,40	0,751
İnisiyatif kullanma	4,37	0,711	3,95	0,708	4,43	0,662	3,29	0,777
Panik olmadan plan yapabilme	4,69	0,540	3,90	0,781	4,52	0,589	3,12	0,810
Alan ile ilgili yenilikleri takip etme	4,66	0,566	3,81	0,792	4,56	0,565	3,16	0,898
Farklı dil din ırkla uyumlu çalışabilme	4,67	0,604	4,22	0,827	4,45	0,716	3,61	0,869
M enfaatine bakmadan yanlış konuyu beyan etme	4,54	0,694	4,05	0,807	4,36	0,777	3,21	0,940
Düşünce inançlara saygılı olmak	4,78	0,507	4,49	0,641	4,47	0,683	3,62	0,825
Başkalarının haklarını teslim etmek	4,72	0,579	4,52	0,605	4,49	0,619	3,44	0,887
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,64</b>	<b>0,583</b>	<b>4,14</b>	<b>0,730</b>	<b>4,47</b>	<b>0,651</b>	<b>3,35</b>	<b>0,844</b>

Kişisel becerilere verilen önem ve kişisel beceriler konusundaki başarı değerlendirmeleri arasında ilişki test edildiğinde sonuçlar öğrenciler için de ( $r=0,284$ ;  $p=0$ ), öğretim üyeleri için de ( $r=0,163$ ;  $p=0,035$ ) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öğrenci ve öğretim üyesi grup farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlılığının değerlendirilmesine gelince grupların önem değerlendirmeleri arasında ( $U=26791,500$ ;  $z= -2,248$ ;  $p=0,025$ ) anlamlı fark bulunmuştur. Aynı şekilde bulgular grupların başarı değerlendirmeleri arasında da anlamlı bir farka işaret etmektedir ( $U=8506,000$ ;

$z = -13,403$ ;  $p=0$ ). Test sonucunda 0,5925 olarak hesaplanan etki büyüklüğü istatistik olarak orta derecede önemli bir farklılık olduğunu göstermektedir. Alt beceriler incelendiğinde *başkalarının haklarını teslim etme* konusundaki öğrenci başarı değerlendirme ortalaması öğretim üyelerinin değerlendirmelerine göre oldukça yüksektir (sırasıyla 4,52 ve 3,44) (bkz. Şekil 7).

Literatürde kişisel beceriler kapsamına giren sorumluluk alma ve inisiyatif kullanma becerilerinin istihdam edilebilirlik için önemini ortaya çıkaran çalışmalar mevcuttur (Kalay, 2009; MEGEP 2004; Jonck ve Walt, 2015). Bu çalışmaların bazılarında öğrencilerin söz konusu becerilerde yeterli olmadıkları bazılarında ise (Kalay, 2009; Ünal, 2003; Abdullah, 2014) yeterli oldukları saptanmıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular öğrencilerin kendilerini alt becerilerde değişen oranlarla genelde başarılı buldukları buna karşın öğretim üyelerinin öğrencilerini aynı düzeyde başarılı bulmadıkları yönündedir.



Şekil 7. Kişisel becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırmaları

### 3.3.4 Kaynak Kullanım Becerileri

Kaynak kullanım becerileri, *işi/ödevi verilen sürede tamamlama, işi/ödevi öncelik sırasına koyabilme, araç-gereci en verimli şekilde kullanma ve takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma* becerilerinden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğrenciler kaynak kullanım becerilerini oluşturan unsurları %64 (n=230) ile %73 (n=254) arasında değişen oranlarda *çok önemli* bulmaktadır. *İşi/ödevi verilen sürede tamamlama* becerisi ile *takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma* becerisi çok önem verilen beceriler arasında (%73, n=254 ve %70, n=255) en yüksek değerleri almaktadır. Bunu

%69 (n=250) ile *işi/ödevi öncelik sırasına koyabilme* ve %64 (n=230) ile *araç-gereci en verimli şekilde kullanma becerileri* izlemektedir. Çok önemli ve önemli bir arada incelendiğinde tüm kaynak kullanım alt becerilerinin %97 (n=352) ile %95 (n=341) arasında değişen değerler aldığı görülmektedir. Öğrencilerin sadece %1'i (n=2) bazı kaynak kullanım becerilerinin önemli olmadığını düşünürken, bu becerilerin hiç önemli olmadığını söyleyen olmamıştır. %6'lık (n=20) oranla *araç-gereci en verimli şekilde kullanma* becerisine, %4 (n=14) oranla *işi/ödevi verilen sürede tamamlama* becerisine kayıtsız kalınmıştır (bkz. Tablo 30).

**Tablo 30.** Öğrencilere göre kaynak kullanım becerilerinin önem derecesi\*

Kaynak kullanım becerileri	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
<i>işi/ödevi verilen sürede tamamlama</i>	0	0	0	0	14	4	84	23	254	73	362	100
<i>işi/ödevi öncelik sırasına koyabilme</i>	0	0	2	1	8	2	102	28	250	69	362	100
<i>Araç-gereci en verimli şekilde kullanma</i>	0	0	1	0	20	6	111	31	230	64	362	101
<i>Takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma</i>	0	0	1	0	13	4	93	26	255	70	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğrenciler arasında kaynak kullanım becerileri konusunda kendisini *çok başarılı* bulanların oranı hiç bir beceride %41'in (n=148) üzerine çıkmamaktadır. Öğrencilerin %41'i (n=148) *işi/ödevi verilen sürede tamamlama konusunda* kendisini *çok başarılı* bulurken, %36'sı (n=130) *işi/ödevi öncelik sırasına koyabilme, araç-gereci en verimli şekilde kullanma* ve *takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma* becerilerinde kendisini *çok başarılı* olarak değerlendirmektedir. Kaynak kullanım becerileri altında listelenen dört unsur için kendisini *başarılı* ya da *çok başarılı* olarak değerlendiren öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde %88 (n=318) ile *işi/ödevi verilen sürede tamamlama* becerisi yine en yüksek değeri almaktadır. Öğrencilerin kendilerini en az başarılı buldukları kaynak kullanım becerisinin *araç-gereci en verimli şekilde kullanma becerisi* (%77, n=279) olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin %3'ü (n=8) kendisinin bu konuda *başarısız* ve veya *çok başarısız* olduğunu düşünmekte, %10'u (n=36) ise kendisini vasat bulmaktadır (bkz. Tablo 31).

**Tablo 31.** Öğrencilerin kaynak kullanım becerileri konusunda öz-değerlendirmesi\*

Kaynak kullanım becerileri	Yeterlik Algısı											
	Çok başarısızım		Başarısızım		Ne başarılıyım ne başarısızım		Başarılıyım		Çok başarılıyım		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
<i>işi/ödevi verilen sürede tamamlama</i>	2	1	6	2	36	10	170	47	148	41	362	101
<i>işi/ödevi öncelik sırasına koyabilme</i>	5	1	9	3	58	16	160	44	130	36	362	100
<i>Araç-gereci en verimli şekilde kullanma</i>	1	0	10	3	74	20	148	41	129	36	362	100
<i>Takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma</i>	1	0	11	3	58	16	162	45	130	36	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Kaynak kullanım becerileri konusunda öğrencilerin önem değerlendirmesi ile başarı öz-değerlendirmesi arasında küçük farklar göze çarpmaktadır. Önem sıralaması (*önemli ve çok önemli bir arada işi/ödevi öncelik sırasına koyabilme* %97 (n=352), *iş/ödevi verilen sürede tamamlama, arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma* %96 (n=338) ve *araç-gereci en verimli şekilde kullanma* %95 (n=341) şeklinde oluşurken başarı sıralaması (*başarılı ve çok başarılı bir arada işi/ödevi verilen sürede tamamlama* %88 (n=318), *takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma* %81 (n=292), *iş/ödevi öncelik sırasına koyabilme* %80 (n=290) ve *araç-gereci en verimli şekilde kullanma* %77 (n=277) şeklindedir.

Diğer becerilerde olduğu gibi öğrencilerin öz-yeterlik düzeylerinin önem düzeyi hakkında yaptıkları değerlendirmelerden daha düşük olduğu gözlenmektedir. Öğrenciler *araç-gereci en verimli şekilde kullanma* becerisinin kaynak kullanım becerilerini oluşturan beceriler arasında en düşük öneme sahip olduğunu düşünmektedirler ve kendilerini en az başarılı buldukları beceri de budur.

Önem derecesi sıralamasında öğretim üyeleri *iş/ödevi verilen sürede tamamlama becerisinin* %70 oranla (n=118) oranla *çok önemli* olduğunu düşünürken kaynak kullanım becerilerini oluşturan dört unsuru da %97 oranla (n=162) *önemli* ya da *çok önemli* bulmaktadır. Bu becerilere kayıtsız kalan veya önemsemeyen öğretim üyesi sayısı azdır (en fazla %4, n=6) (bkz. Tablo 32).

**Tablo 32.** Öğretim üyelerine göre kaynak kullanım becerilerinin önem derecesi\*

Kaynak kullanım becerileri	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İşi/ödevi verilen sürede tamamlama	0	0	2	1	2	1	46	27	118	70	168	99
İşi/ödevi öncelik sırasına koyabilme	0	0	0	0	6	4	55	33	107	64	168	101
Araç-gereci en verimli şekilde kullanma	0	0	0	0	5	3	62	37	101	60	168	100
Takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma	0	0	2	1	4	2	60	36	102	61	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Söz konusu becerilerde öğrencileri *çok başarılı* bulan öğretim üyelerinin oranı düşüktür (%3, n=5) ile %6, n=10 arasında). *Başarılı ve çok başarılı* bir arada değerlendirildiğinde elde edilen değer tek bir beceride %50'nin üzerine çıkmaktadır: *iş/ödevi verilen sürede tamamlama* %53 (n=88), *araç-gereci en verimli şekilde kullanma ve takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma* %45 (n=74) ve *iş/ödevi öncelik sırasına koyabilme* %38 (n=63) şeklindedir. Öğrencileri kaynak kullanım becerileri konusunda vasat olarak değerlendiren öğretim üyelerinin oranı %36 (n=60) ile %48 (n=81) arasında, *başarısız* veya *çok başarısız* bulanların oranı ise %13 (n=20) ile %16 (n=26) arasında değişmektedir (bkz. Tablo 33)

**Tablo 33.** Öğretim üyelerinin kaynak kullanım becerileri konusunda öğrenci değerlendirmesi\*

Kaynak kullanım becerileri	Yeterlik Derecesi											
	Çok Başarısızlar		Başarısızlar		Ne başarılılar ne başarısızlar		Başarılılar		Çok Başarılılar		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İş/ödevi verilen sürede tamamlama	1	1	19	11	60	36	82	49	6	4	168	101
İş/ödevi öncelik sırasına koyabilme	1	1	23	14	81	48	58	35	5	3	168	101
Araç-gereci en verimli şekilde kullanma	0	0	21	13	73	43	68	41	6	4	168	101
Takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli olma	1	1	25	15	66	39	66	39	10	6	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğretim üyelerinin kaynak kullanım becerilerine verdikleri önem ile öğrencilerinin başarı/yeterlik değerlendirmeleri arasında %44 (n=74) ile %59 (n=99) arasında değişen oranlarda fark gözlenirken öğrencilerin başarı değerlendirmeleri ile öğretim üyelerinin başarı değerlendirmeleri arasında %32 (n=54) ile %42 (n=71) oranlarda değişen fark gözlenmektedir.

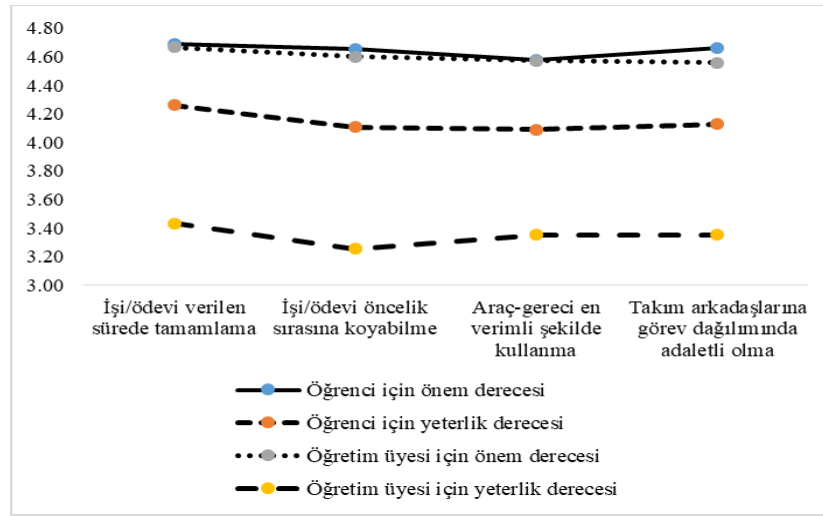
Kaynak kullanım becerileri genel ortalaması (bkz. Tablo 32) incelendiğinde öğrencilerin ve öğretim üyelerinin önem değerlendirmelerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir (sırasıyla 4,64 ve 4,60). Başarı değerlendirmelerine gelince iki grup arasındaki fark artmaktadır. Öğrenciler kaynak kullanım becerileri konusunda kendilerini öğretim üyelerine göre daha başarılı bulmaktadırlar (sırasıyla 4,14 ve 3,34) (bkz. Tablo 34).

**Tablo 34.** Kaynak kullanım becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Kaynak Kullanım Becerileri	Öğrenci				Öğretim Üyesi			
	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
İş zamanında bitirmek	4,69	0,540	4,26	0,747	4,67	0,565	3,43	0,763
İşleri öncelik sırasına koymak	4,66	0,551	4,11	0,856	4,60	0,560	3,26	0,750
Araç gereci verimli ekonomik kullanmak	4,57	0,610	4,09	0,831	4,57	0,553	3,35	0,743
Takım arkadaşlarına adil görev dağıtmak	4,66	0,559	4,13	0,807	4,56	0,606	3,35	0,827
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,64</b>	<b>0,565</b>	<b>4,14</b>	<b>0,810</b>	<b>4,60</b>	<b>0,571</b>	<b>3,34</b>	<b>0,770</b>

İlişki testlerinin sonuçlarına göre kaynak kullanım becerilerine verdikleri önem ve bu beceriler konusundaki başarı değerlendirmeleri arasında hem öğrenciler ( $r=0,267$ ;  $p=0$ ) hem de öğretim üyeleri ( $r=0,243$ ;  $p=0,001$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. İki grup (öğrenci ve öğretim üyeleri) arasında ise kaynak kullanım becerilerine verdikleri önem düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ( $U=29469,500$ ;  $z= -0,611$ ;  $p=0,541$ ), başarı/yeterlik değerlendirmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $U=10785,500$ ;  $z= -12,056$ ;  $p=0$ ). Test sonucunda 0,524 olarak hesaplanan etki büyüklüğü istatistik olarak orta derecede önemli bir farklılık olduğunu göstermektedir. Öğretim üyeleri

öğrencilere göre kaynak kullanım becerilerinde öğrencilerini daha yetersiz bulmaktadır (bkz. Şekil 8).



Şekil 8. Kaynak kullanım becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırmaları

Literatürde kaynak kullanım becerileri kapsamına giren *iş/ödevi öncelik sırasına koyarak verilen sürede tamamlama* becerisinin işverenlerin mezunlardan beklediği beceriler arasında ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir (Victoria University Student Services Group, 2003). Öğretim üyelerinin bu çalışmada söz konusu becerilerle ilgili yaptığı değerlendirmeler söz konusu becerileri geliştirmeye ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

### 3.3.5 Kişilerarası Beceriler

Kişilerarası beceriler, *takım arkadaşlarının fikirlerini alma, takım arkadaşlarına liderlik yapma, bilgi ve becerilerini takım arkadaşlarıyla paylaşma, sinirli biriyle iletişim kurma ve ikna etme, karşı görüşleyen takım kurallarını uygulama, takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme ve farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma* becerilerinden oluşmaktadır.

Kişilerarası beceriler altında listelenen yedi unsuru *önemli* veya *çok önemli* bulduğunu ifade eden öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde oranlar %90'ın üzerine çıkmaktadır: *Takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme ve farklı kültürlerle iletişim kurma* %98, n=353, *bilgi ve becerilerini takım arkadaşlarıyla paylaşma* %97, n=350, *takım arkadaşlarının fikirlerini alma ve sinirli biriyle iletişim kurma ve ikna etme* %96, n=346, *karşı görüşleyen takım kararlarını uygulama* %95, n=342, *takım arkadaşlarına liderlik yapma* %92, n=333). Öğrenciler %61

(n=219) ile %75 (n=271) arasında değişen oranlarda kişilerarası becerileri oluşturan alt unsurların *çok önemli* olduğu görülmektedir. *Takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme* becerisi ile *farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma* becerisi %75 (n=271) ve %71 (n=256) ile en yüksek oranları alırken *takım arkadaşlarına liderlik yapma* ve *karşı görüşteyken takım kararlarını uygulama* becerileri %61 (n=219) ile en düşük oranları almaktadır. Öğrencilerin kayıtsız kaldığı (ne önemli ne de önemli olmadığını düşündüğü) becerilerde %6 (n=28) ile *takım arkadaşlarına liderlik yapma* ve %5 (n=17) ile *karşı görüşteyken takım kurallarını uygulama* en yüksek oranlara sahiptir (bkz. Tablo 35).

**Tablo 35.** Öğrencilere göre kişilerarası becerilerin önem derecesi\*

Kişilerarası beceriler	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım arkadaşlarının fikirlerini alma	0	0	0	0	13	4	113	31	236	65	362	100
Takım arkadaşlarına liderlik yapma	0	0	1	0	28	8	111	31	222	61	362	100
Bilgi ve becerilerini takım arkadaşlarıyla paylaşma	0	0	1	0	11	3	114	32	236	65	362	100
Sinirli biriyle iletişim kurma, ikna etme	1	0	3	1	12	3	108	30	238	66	362	100
Karşı görüşteyken takım kararlarını uygulama	1	0	2	1	17	5	123	34	219	61	362	101
Takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme	0	0	0	0	8	2	83	23	271	75	362	100
Farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma	0	0	2	1	7	2	97	27	256	71	362	101

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Kişilerarası becerilerini değerlendirdiklerinde kendisini *çok başarılı* bulan öğrencilerin oranının hiç bir beceride %49'un (n=177) üzerine çıkmadığı görülmektedir. Öğrencilerin %49'u (n=177) *takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme* konusunda kendisini *çok başarılı* bulurken, sadece %22'si (n=80) *sinirli biriyle iletişim kurma* ve *ikna etme* konusunda kendisini *çok başarılı* olarak değerlendirmektedir. Kişilerarası beceriler altında listelenen yedi unsur için kendisini *başarılı* ya da *çok başarılı* olarak değerlendiren öğrenciler birlikte incelendiğinde oranlar %93 (n=335) ile %79 (n=286) oranında değişirken *takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme* becerisi yine en üst sırada yer almaktadır. Öğrencilerin kendilerini en başarısız buldukları kişilerarası becerinin *sinirli biriyle iletişim kurma becerisi* olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin %66'sı (n=238) bu konuda kendisini *başarılı* veya *çok başarılı* bulurken, %12'si (n=43) *başarısız* ve veya *çok başarısız* olduğunu düşünmekte, %22'si (n=81) ise kendisini vasat olarak tanımlamaktadır (bkz. Tablo 36).

**Tablo 36.** Öğrencilerin kişilerarası beceriler konusunda öz-değerlendirmesi\*

Kişilerarası beceriler	Yeterlik Algısı											
	Çok başarısızım		Başarısızım		Ne başarılıyım ne başarısızım		Başarılıyım		Çok başarılıyım		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım arkadaşlarının fikirlerini alma	0	0	1	0	34	9	200	55	127	35	362	99
Takım arkadaşlarına liderlik yapma	0	0	10	3	59	16	158	44	135	37	362	100
Bilgi ve becerilerini takım arkadaşlarıyla paylaşma	0	0	2	1	35	10	185	51	140	39	362	101
Sinirli biriyle iletişim kurma, ikna etme	15	4	28	8	81	22	158	44	80	22	362	100
Karşı görüşteyken takım kararlarını uygulama	4	1	13	4	66	18	177	49	102	28	362	100
Takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme	1	0	0	0	26	7	158	44	177	49	362	100
Farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma	1	0	11	3	64	18	135	37	151	42	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğrencilerin başarı öz-değerlendirmesinin (başarılı ve çok başarılı bir arada) *takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme* %93 (n=335), *takım arkadaşlarının fikirlerini alma* ve *bilgi ve becerilerini takım arkadaşlarıyla paylaşma* %90 (n=327), *takım arkadaşlarına liderlik yapma* %81 (n=293), *farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma* %79 (n=286), *karşı görüşteyken takım kararlarını uygulama* %77 (n=279), *sinirli biriyle iletişim kurma ve ikna etme* %66 (n=238) şeklinde olduğu görülmektedir. Burada da öğrencilerin başarı düzeyleri hakkında yaptıkları değerlendirmelerin önem düzeyi hakkında yaptıkları değerlendirmelerden daha düşük olduğu gözlenmektedir. Değerlendirmeler arasındaki en büyük fark *farklı kültürlerle iletişim kurma* becerisine yöneliktir. Öğrencilerin neredeyse tamamı %98 (n=353) bu becerinin *önemli* ya da *çok önemli* olduğunu düşünürken %79'u (n=286) bu konuda kendini *başarılı* ya da *çok başarılı* bulmaktadır.

Öğretim üyelerinin %92 (n=157) ile %98 (n=164) arasında değişen oranlarda kişilerarası becerileri oluşturan unsurları *çok önemli* ya da *önemli* buldukları görülmektedir. *Takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme becerisi* %98 (n=164) ile önem değerlendirmesinde en yüksek orana sahipken *takım arkadaşlarının fikirlerini alma* %97 (n=163), *karşı görüşteyken takım kararlarını uygulama* ve *bilgi ve becerilerini takım arkadaşlarıyla paylaşma* %94 (n=158), *farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma* ve *takım arkadaşlarına liderlik yapma* %93 (n=156) ve *sinirli biriyle iletişim kurma ve ikna etme* %92 (n=155) birbirlerinden çok farklı olmayan oranlarla onu izlemektedir (bkz. Tablo 37).



**Tablo 37.** Öğretim üyelerine göre kişilerarası becerilerin önem derecesi\*

Kişilerarası beceriler	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım arkadaşlarının fikirlerini alma	0	0	1	1	4	2	70	42	93	55	168	100
Takım arkadaşlarına liderlik yapma	0	0	0	0	12	7	77	46	79	47	168	100
Bilgi ve becerilerini takım arkadaşlarıyla paylaşma	0	0	1	1	9	5	72	43	86	51	168	100
Sinirli biriyle iletişim kurma, ikna etme	0	0	1	1	12	7	69	41	86	51	168	100
Karşı görüşteyken takım kararlarını uygulama	0	0	2	1	7	4	81	48	78	46	168	99
Takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme	0	0	1	1	2	1	69	41	96	57	168	100
Farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma	0	0	0	0	12	7	67	40	89	53	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğretim üyelerinden söz konusu becerilerde öğrencileri çok başarılı bulanların oranı en fazla %13'tür. *Başarılı ve çok başarılı* bir arada değerlendirildiğinde oranlar artmakla birlikte %65'in üzerine çıkmamaktadır: *Farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma* %65 (n=110), *takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme* %56 (n=94), *takım arkadaşlarının fikirlerini alma* %54 (n=90), *bilgi ve becerilerini takım arkadaşlarıyla paylaşma* %52 (n=87), *takım arkadaşlarına liderlik yapma* %45 (n=76), *karşı görüşteyken takım kararlarını uygulama* %44 (n=73) ve *sinirli biriyle iletişim kurma ve ikna etme* %35 (n=59). Öğrencileri kişilerarası beceriler konusunda vasat olarak değerlendiren öğretim üyelerinin oranı %25 (n=42) ile %49 (n=83) arasında, *başarısız* ya da *çok başarısız* bulanların oranı ise %8 (n=13) ile %16 (n=26) arasında değişmektedir (bkz. Tablo 38).

**Tablo 38.** Öğretim üyelerinin kişilerarası beceriler konusunda öğrenci değerlendirmesi\*

Kişilerarası beceriler	Yeterlik Derecesi											
	Çok Başarısızlar		Başarısızlar		Ne başarılılar ne başarısızlar		Başarılılar		Çok Başarılılar		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Takım arkadaşlarının fikirlerini alma	2	1	14	8	62	37	84	50	6	4	168	100
Takım arkadaşlarına liderlik yapma	0	0	19	11	73	44	66	39	10	6	168	100
Bilgi ve becerilerini takım arkadaşlarıyla paylaşma	1	1	15	9	65	39	80	48	7	4	168	101
Sinirli biriyle iletişim kurma, ikna etme	1	1	25	15	83	49	55	33	4	2	168	100
Karşı görüşteyken takım kararlarını uygulama	3	2	16	10	76	45	68	41	5	3	168	101
Takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme	2	1	11	7	61	36	84	50	10	6	168	100
Farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma	0	0	16	10	42	25	88	52	22	13	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

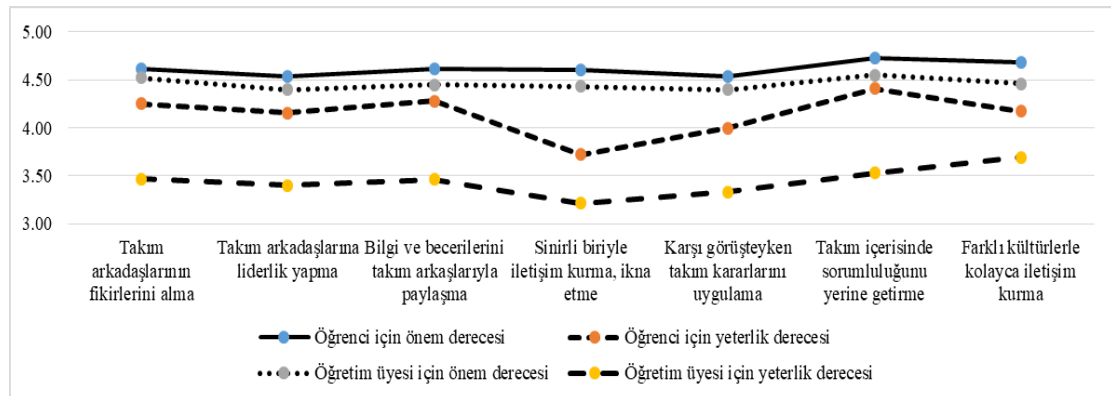
Kişilerarası beceriler için ortalama değerler (bkz. Tablo.39) incelendiğinde öğrencilerin ve öğretim üyelerinin verdikleri cevapların benzerlik göstermesi nedeniyle ortalama değerlerin de birbirine yakın olduğu gözlenmektedir. Çok az bir farkla söz konusu becerilere öğrenciler öğretim üyelerine göre daha fazla önem vermekte ve öğretim üyelerine nazaran kendilerini daha başarılı görmektedirler.

**Tablo 39.** Kişilerarası becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Kişilerarası Beceriler	Öğrenci				Öğretim Üyesi			
	Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi		Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Takım arkadaşlarının fikirlerini almak	4,62	0,556	4,25	0,627	4,52	0,579	3,46	0,749
Takıma liderlik yapmak	4,53	0,649	4,15	0,790	4,40	0,620	3,40	0,767
Bilgiyi takım arkadaşlarıyla paylaşmak	4,62	0,561	4,28	0,655	4,45	0,626	3,46	0,741
Sinirli birini ikna etmek	4,60	0,625	3,72	1,025	4,43	0,653	3,21	0,743
Takımda alınan kuralları uygulamak	4,54	0,640	3,99	0,842	4,40	0,630	3,33	0,763
Kendine düşen görevi yapmak	4,73	0,494	4,41	0,648	4,55	0,556	3,53	0,758
Farklı kültürlerle iletişim kurabilme	4,68	0,540	4,17	0,844	4,46	0,627	3,69	0,819
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,61</b>	<b>0,590</b>	<b>4,14</b>	<b>0,780</b>	<b>4,46</b>	<b>0,620</b>	<b>3,44</b>	<b>0,770</b>

Öğrencilerin de ( $r=0,336$ ;  $p=0$ ), öğretim üyelerinin de ( $r=0,232$ ;  $p=0,001$ ) kişilerarası becerilere verdikleri önem ile bu beceriler konusundaki başarı değerlendirmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Öğretim üyelerinin önem derecesi ve başarı derecesi değerlendirmesi arasındaki fark öğrencilerin önem derecesi ve başarı öz-değerlendirmesi arasındaki farktan daha büyüktür.

Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin kişilerarası becerilere verdikleri önem düzeyleri arasında (%95 güven düzeyinde) istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $U=25660,500$ ;  $z=-2,976$ ;  $p=0,003$ ). Kişilerarası beceriler öğrenciler tarafından daha önemli bulunmakla birlikte öğrencilerin ve öğretim üyelerinin kişilerarası beceri puan ortalamalarının birbirine yakın olması bu durumu açıklamaktadır. Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin kişilerarası beceriler konusundaki yeterlik değerlendirmeleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $U=11003,500$ ;  $z=-11,884$ ;  $p=0$ ). Test sonucunda 0,5167 olarak hesaplanan etki büyüklüğü istatistik olarak orta derecede önemli bir farklılık olduğuna işaret etmektedir. Öğrenciler öğretim üyelerine göre bu becerilerde kendilerini daha yeterli bulmaktadır (bkz. Şekil 9).

**Şekil 9.** Kişilerarası becerilere yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırmaları

Head'in (2016) çalışması sonucunda yeni mezunların iletişim becerilerinin yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir (Head, 2016). Bu çalışmada da öğrencilerin iletişim konusunda kendilerini yeterli buldukları sonucuna varılmıştır. Ancak öğretim üyelerinin görüşleri biraz daha farklıdır.

### 3.3.6 Sistem ve Teknoloji Kullanım Becerileri

*Sistem performansı değerlendirme, sistem performansı geliştirme, kullanılacak araç-gerece karar verme, ofis yazılımlarını etkin kullanma, sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma ve e-posta uygulamalarını etkin kullanma* bu grupta değerlendirilen becerilerdir.

Öğrenciler %43 (n=156) ile %59 (n=213) arasında değişen oranlarda sistem ve teknoloji kullanım becerilerini oluşturan unsurların *çok önemli* olduğu görüşündedir. %59'luk oranla (n=339) *e-posta uygulamalarını etkin kullanma* ilk sırada, %43'lük oranla (n=156) *sistem performansı değerlendirme* becerisi son sırada yer almaktadır. Bu durum *e-posta uygulamalarını etkin kullanma* becerisinin bazı disiplinlerde daha önemli bulunduğu ile açıklanabilir. Söz konusu beceri altında listelenen altı unsuru *önemli* veya *çok önemli* bulduğunu ifade eden öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde ise sıralama biraz değişmektedir (*kullanılacak teknolojiye ve araç-gerece karar verme* %94, n=339, *ofis yazılımlarını etkin kullanma* ile *e-posta uygulamalarını etkin kullanma* %93, n=336, *sistem performansı değerlendirme* %89, n=322, *sistem performansı geliştirme* %84, n=305 ve *sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma* %83, n=337) (bkz. Tablo 40).

**Tablo 40.** Öğrencilere göre sistem ve teknoloji kullanım becerilerinin önem derecesi\*

Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sistem performansı değerlendirme	1	0	6	2	33	9	166	46	156	43	362	100
Sistem performansı geliştirme	0	0	12	3	45	12	146	40	159	44	362	99
Kullanılacak teknoloji araç-gerece karar verme	0	0	0	0	23	6	141	39	198	55	362	100
Ofis yazılımlarını etkin kullanma	0	0	1	0	25	7	129	36	207	57	362	100
Sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma	4	1	10	3	47	13	128	35	173	48	362	100
e-posta uygulamalarını etkin kullanma	1	0	3	1	21	6	124	34	213	59	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Söz konusu beceriler konusunda kendisini *başarılı* ya da *çok başarılı* olarak değerlendiren öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde %84 (n=204) ile *e-posta uygulamalarını etkin kullanma becerisi* en yüksek orana sahiptir. Bunu *kullanılacak teknoloji araç-gerece karar verme* %75 (n=270) ve *ofis yazılımlarını etkin kullanma* %72 (n=262) becerileri izlemektedir.

Öğrencilerin kendilerini en az başarılı buldukları sistem ve teknoloji kullanım becerisinin *sistem performansı geliştirme* olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %56'sı (n=203) bu konuda kendisini başarılı/çok başarılı bulurken, %30'u (n=109) vasat, %13'ü de başarısız/çok başarısız olarak değerlendirmektedir (bkz. Tablo 41).

**Tablo 41.** Öğrencilerin sistem ve teknoloji kullanım becerileri konusunda öz-değerlendirmesi\*

Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	Yeterlik Algısı											
	Çok başarısızım		Başarısızım		Ne başarılıyım ne başarısızım		Başarılıyım		Çok başarılıyım		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sistem performansı değerlendirme	2	1	21	6	111	31	159	44	69	19	362	101
Sistem performansı geliştirme	5	1	44	12	110	30	148	41	55	15	362	99
Kullanılacak teknoloji araç-gerece karar verme	1	0	9	3	82	23	178	49	92	26	362	101
Ofis yazılımlarını etkin kullanma	1	0	16	4	83	23	160	44	102	28	362	99
Sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma	8	2	24	7	78	22	159	44	93	26	362	101
e-posta uygulamalarını etkin kullanma	2	1	7	2	49	14	146	40	158	44	362	101

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğrencilerin *başarılı* veya *çok başarılı* olduklarını düşündükleri becerilerin başında *e-posta uygulamalarını etkin kullanma* %84 (n=204) gelmektedir. Bu beceriyi *kullanılacak teknoloji ve araç-gerece karar verme* %75 (n=270), *ofis yazılımlarını etkin kullanma* %72 (n=262), *sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma* %70 (n=252), *sistem performansı değerlendirme* %63 (n=228) ve *sistem performansı geliştirme* %56 (n=203) becerileri takip etmektedir. Öğrencilerin başarı düzeyleri hakkında yaptıkları değerlendirmelerin önem düzeyi hakkında yaptıkları değerlendirmelerden daha düşük olduğu gözlenmektedir. Değerlendirmeler arasındaki en büyük fark *sistem performansı geliştirme* becerisine yöneliktir.

Öğretim üyelerinin %83 (n=228) ile %95 (n=159) arasında değişen oranlarda sistem ve teknoloji kullanım becerilerini oluşturan unsurları *çok önemli* ya da *önemli* buldukları görülmektedir. *E-posta uygulamalarını etkin kullanma* ile *kullanılacak teknoloji araç-gerece karar verme* %95 (n=159) en üstte yer alırken *ofis yazılımlarını etkin kullanma* %93 (n=156), *sistem performansı değerlendirme* %89 (n=150), *sistem performansı geliştirme* %85 (n=144) ve *sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma* %83 (n=139) becerileri onu izlemektedir (bkz. Tablo 42).

**Tablo 42.** Öğretim üyelerine göre sistem ve teknoloji kullanım becerilerinin önem derecesi\*

Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sistem performansı değerlendirme	0	0	2	1	16	10	84	50	66	39	168	100
Sistem performansı geliştirme	0	0	4	2	20	12	83	49	61	36	168	99
Kullanılacak teknoloji araç-gerece karar verme	0	0	1	1	8	5	73	44	86	51	168	101
Ofis yazılımlarını etkin kullanma	0	0	1	1	11	7	80	48	76	45	168	101
Sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma	1	1	5	3	23	14	89	53	50	30	168	101
e-posta uygulamalarını etkin kullanma	0	0	1	1	8	5	86	51	73	44	168	101

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Söz konusu becerilerde öğrencileri *çok başarılı* bulan öğretim üyesi oranları sadece %4 (n=7) ile %18 (n=30) arasındadır. *Başarılı* ve *çok başarılı* bir arada değerlendirildiğinde ise oranların %35 (n=59) ile %62 (n=103) arasında değiştiği görülmektedir. Başarı oranlarının sıralaması şu şekildedir: *Ofis yazılımlarını etkin kullanma* %62 n=103, *sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma* %59, n=59 *e-posta uygulamalarını etkin kullanma* %57, n=96, *kullanılacak teknoloji araç-gerece karar verme* %48, n=80, *sistem performansı değerlendirme* %41, n=69, *sistem performansı geliştirme* %35, n=59. Öğrencileri sistem ve teknoloji kullanım becerileri konusunda vasat ve başarısız ya da çok başarısız bulan öğretim üyelerinin oranları diğer becerilere göre daha yüksektir. Öğrencilerin vasat olduğunu düşünenlerin oranı %35, (n=58) ile %48, (n=80) arasında değişirken başarısız veya çok başarısız bulanların oranı ise %4 (n=7) ile %17 (n=29) arasında değişmektedir (bkz. Tablo 43).

**Tablo 43.** Öğretim üyelerinin sistem ve teknoloji kullanım becerileri konusunda öğrenci değerlendirmesi\*

Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	Yeterlik Derecesi											
	Çok Başarısızlar		Başarısızlar		Ne başarılılar ne başarısızlar		Başarılılar		Çok Başarılılar		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sistem performansı değerlendirme	0	0	23	14	76	45	61	36	8	5	168	100
Sistem performansı geliştirme	2	1	27	16	80	48	52	31	7	4	168	100
Kullanılacak teknoloji araç-gerece karar verme	0	0	15	9	73	44	64	38	16	10	168	101
Ofis yazılımlarını etkin kullanma	0	0	7	4	58	35	75	45	28	17	168	101
Sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma	0	0	11	7	59	35	68	41	30	18	168	101
e-posta uygulamalarını etkin kullanma	0	0	9	5	63	38	67	40	29	17	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Bu beceri kapsamına giren alt unsurlar incelendiğinde *sistem performansı geliştirme becerisi* öğrencilerin en az önemli buldukları ve en yetersiz olduklarını düşündükleri beceridir. Öğretim üyeleri de öğrencilerin en yetersiz oldukları becerinin *sistem performansı geliştirme becerisi* olduğunu düşünmektedirler. Diğer becerilerde olduğu gibi öğrenciler sistem ve teknoloji kullanım becerilerini oluşturan alt unsurlara yüksek düzeyde önem verirken kendilerini aynı düzeyde başarılı bulmamaktadırlar. Öğrencilerin söz konusu beceri için başarı öz-değerlendirme

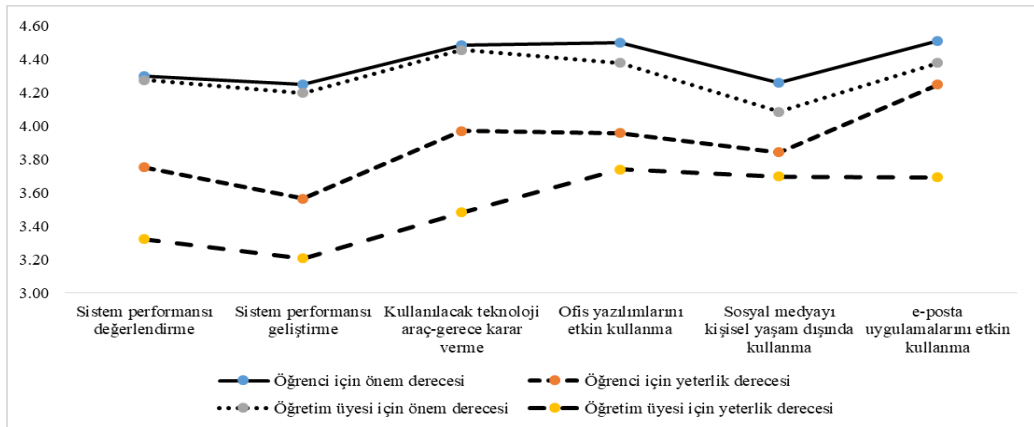
genel ortalamaları öğretim üyelerinin öğrenci değerlendirmesi ortalamasına oranla daha yüksektir (bkz.Tablo 44).

**Tablo 44.** Sistem ve teknoloji kullanım becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Sistem ve Teknoloji Kullanım Becerileri	Öğrenci		Öğretim Üyesi		Öğrenci		Öğretim Üyesi	
	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi
Sistem performansı değerlendirmek	4,30	0,725	3,75	0,848	4,27	0,681	3,32	0,769
Sistem performansı geliştirmek	4,25	0,798	3,56	0,937	4,20	0,736	3,21	0,803
Kullanacağı teknoloji araç gereci bilmek	4,48	0,615	3,97	0,778	4,45	0,617	3,48	0,789
Word excell power point etkin kullanmak	4,50	0,637	3,96	0,844	4,38	0,635	3,74	0,783
Sosyal medyayı kişisel dışında kullanmak	4,26	0,867	3,84	0,956	4,08	0,777	3,70	0,839
e-postayı etkin kullanmak	4,51	0,671	4,25	0,800	4,38	0,606	3,69	0,819
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,39</b>	<b>0,720</b>	<b>3,89</b>	<b>0,870</b>	<b>4,30</b>	<b>0,680</b>	<b>3,53</b>	<b>0,810</b>

Sistem ve teknoloji kullanım becerilerine verilen önem ile başarı değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi istatistiksel açıdan değerlendirmek amacıyla yapılan testler sonucunda öğrencilerin de ( $r=0,537$ ;  $p=0$ ), öğretim üyelerinin de ( $r=0,377$ ;  $p=0$ ) önem ve başarı değerlendirmeleri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğrenci değerlendirmeleri ile öğretim üyeleri değerlendirmeleri arasındaki farkı test etmek amacıyla uygulanan test sonucunda öğrencilerin ve öğretim üyelerinin sistem ve teknoloji kullanım becerilerine verdikleri önem düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ( $U=27522,000$ ;  $z=-1,787$ ;  $p=0,074$ ) yeterlik değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $U=20657,000$ ;  $z=-5,972$ ;  $p=0$ ). Öğretim üyelerinin öğrencilere göre bu becerilerde öğrencilerini daha yetersiz buldukları söylenebilir (bkz. Şekil 10).



**Şekil 10.** Sistem ve teknoloji kullanım becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırmaları

Yapılan bazı çalışmalarda yeni mezunların bu becerilerde yeterli oldukları saptanırken (Kalay, 2009) bazılarında ise yeterli olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Ünal, 2003). Bu çalışmada öğrencilerin ve öğretim üyelerinin öğrenci yeterliği konusunda farklı düşündükleri anlaşılmaktadır.

### 3.3.7 Yabancı Dil Becerileri

*Yabancı dilde yazılmış kullanım klavuzu, tablo ve el kitaplarını anlama, sözlü iletişim kurabilme, yazılı iletişim kurabilme ve yurt dışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme becerileri* bu beceri altında yer almaktadır.

Öğrenciler %54 (n=196) ile %68 (n=246) arasında değişen oranlarda yabancı dil becerilerini oluşturan dört unsurun da *çok önemli* olduğu görüşündedir. *Kullanım klavuzu, tablo ve el kitaplarını anlama becerisi* %68 (n=246) ile en yüksek orana sahipken %54 (n=196) ile *yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme* becerisi en düşük orana sahiptir. Yabancı dil becerileri altında listelenen dört unsuru *önemli* veya *çok önemli* bulduğunu ifade eden öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde oranlar artarken sıralama değişmemektedir (*yabancı dilde kullanım klavuzu, tablo ve el kitaplarını anlama becerisi* %97 (n=246), *yazılı iletişim kurabilme* %96 (n=244) *sözlü iletişim kurabilme* %95 (n=238) ve *yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme* %56 (n=196)). Öğrencilerin kayıtsız kaldığı (ne önemli ne de önemli olmadığını düşündüğü) becerilerde %10 (n=37) ile *yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme* üstte gelmektedir (bkz. Tablo 45).

**Tablo 45.** Öğrencilere göre yabancı dil becerilerinin önem derecesi\*

Yabancı dil becerileri	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kullanım klavuzu, tablo, el kitaplarını anlama	0	0	2	1	9	3	105	29	246	68	362	101
Sözlü iletişim kurabilme	0	0	3	1	16	4	105	29	238	66	362	100
Yazılı iletişim kurabilme	0	0	2	1	12	3	104	29	244	67	362	100
Yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme	2	1	12	3	37	10	115	32	196	54	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğrencilerin başarı öz-değerlendirmelerine gelince kendisini *çok başarılı* bulanların oranının hiç bir beceride %23'ün (n=83) üzerine çıkmadığı görülmektedir. Yabancı dil becerilerinde kendisini *başarılı* ya da *çok başarılı* olarak değerlendiren öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde oranlar şu şekildedir: *Kullanım klavuzu, tablo ve el kitaplarını anlama* %56, n=202; *yazılı iletişim*

kurma %52, n=183; sözlü iletişim kurabilme %46, n=166 ve yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme %36, n=129. Öğrencilerin %36'sı (n=129) yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme konusunda kendisini başarılı veya çok başarılı bulurken, yine %36'sı (n=129) başarısız ve veya çok başarısız olduğunu düşünmekte, %28'i (n=104) ise kendisini vasat bulmaktadır (bkz. Tablo 46). Bu durum yurtdışında çalışma olanakları ve çalışma izni alma koşullarıyla da ilişkilendirilebilir.

**Tablo 46.** Öğrencilerin yabancı dil becerileri konusunda öz-değerlendirmesi\*

Yabancı dil becerileri	Yeterlik Algısı										Toplam	
	Çok başarısızım		Başarısızım		Ne başarılıyım ne başarısızım		Başarılıyım		Çok başarılıyım			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kullanım klavuzu, tablo, el kitaplarını anlama	13	4	52	14	95	26	119	33	83	23	362	100
Sözlü iletişim kurabilme	30	8	71	20	95	26	101	28	65	18	362	100
Yazılı iletişim kurabilme	25	7	60	17	88	24	103	30	80	22	362	100
Yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme	42	11	89	25	102	28	91	25	38	11	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Yabancı dil becerisi konusunda öğrencilerin önem derecesi ile başarı değerlendirme arasında bazı farklar göze çarpmaktadır. Öğrencilerin başarı düzeyleri hakkında yaptıkları değerlendirmelerin önem düzeyi hakkında yaptıkları değerlendirmelerden daha düşük olduğu gözlenmektedir. Değerlendirmeler arasındaki en büyük fark *sözlü iletişim kurabilme* becerisine yöneliktir. Öğrencilerin %97'si (n=351) bu becerinin *önemli/çok önemli* olduğunu düşünürken sadece %46'sı (n=166) bu konuda kendini *başarılı* ya da *çok başarılı* bulmaktadır. Üniversitede hazırlık okuyan ve dil eğitimi alan öğrencilerin bu konudaki değerlendirmeleri yabancı dilde sözlü iletişim becerilerinin pratik yapma olanaklarına bağlı olarak gelişmesi ile açıklanabilir.

Yabancı dil becerileri konusunda öğretim üyelerinin değerlendirmelerine gelince %84 (n=141) ile %97 (n=163) arasında değişen oranlarda yabancı dil becerilerini oluşturan unsurları *çok önemli* ya da *önemli* buldukları görülmektedir. Sıralamada *kullanım klavuzları, tablo, el kitaplarını anlama* %97 (n=163) ile en üstte yer alırken %96 (n=162) ile *sözlü iletişim kurabilme*, %94 (n=158), %92 (n=155) *yazılı iletişim kurabilme* ve %93 (n=156) ile *yurt dışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme* becerileri onu izlemektedir (bkz. Tablo 47). Bu becerilere kayıtsız kalan öğretim üyesi sayısı %3 (n=5) ile %14 (n=24) arasında değişmektedir.



**Tablo 47.** Öğretim üyelerine göre yabancı dil becerilerinin önem derecesi\*

Yabancı dil becerileri	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kullanım klavuzu, tablo, el kitaplarını anlama	0	0	0	0	5	3	74	44	89	53	168	100
Sözlü iletişim kurabilme	0	0	2	1	8	5	76	45	82	49	168	100
Yazılı iletişim kurabilme	0	0	2	1	11	7	72	43	83	49	168	100
Yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme	1	1	2	1	24	14	74	44	67	40	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Yabancı dil becerilerinde öğrencileri *çok başarılı* bulan öğretim üyelerinin oranı sadece %3 (n=5) ile %5 (n=9) arasındadır. *Başarılı* ve *çok başarılı* bir arada değerlendirildiğinde ise oranların ancak %22 (n=37) ile %33 (n=94) arasında değiştiği görülmektedir. Sıralama şu şekildedir: *Yazılı iletişim kurabilme* %33 (n=94), *kullanım klavuzu, tablo ve el kitaplarını yorumlama* %32 (n=53), *sözlü iletişim kurabilme* %24 (n=40), *yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme* %22 (n=37). Öğrencileri yabancı dil becerileri konusunda vasat olarak değerlendiren öğretim üyelerinin oranı %28 (n=47) ile %37 (n=62) arasında değişirken, *başarısız* veya *çok başarısız* bulanların oranı ise %33 (n=55) ile %41 (n=69) arasında değişmektedir (bkz. Tablo 48). Yabancı dil becerileri öğrencilerin en zayıf olarak değerlendirildikleri beceri olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Tablo 48.** Öğretim üyelerinin yabancı dil becerisi konusunda öğrenci değerlendirmesi\*

Yabancı dil becerileri	Yeterlik Derecesi											
	Çok Başarısızlar		Başarısızlar		Ne başarılılar ne başarısızlar		Başarılılar		Çok Başarılılar		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kullanım klavuzu, tablo, el kitaplarını anlama	8	5	47	28	60	36	46	28	7	4	168	101
Sözlü iletişim kurabilme	9	5	57	34	62	37	31	19	9	5	168	100
Yazılı iletişim kurabilme	10	6	55	33	47	28	51	30	5	3	168	100
Yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme	14	8	55	33	62	37	32	19	5	3	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

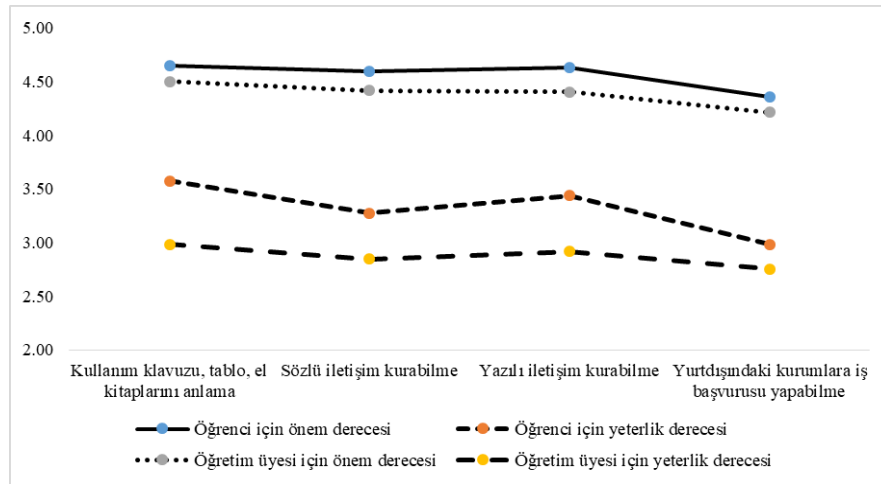
Yabancı dil becerileri önem ve başarı ortalama değerleri incelendiğinde hem öğretim üyeleri hem de öğrencilerin bu becerinin oldukça önemli olduğunu düşünmelerine rağmen çok başarılı olmadıklarını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır (bkz. Tablo 49).

**Tablo 49.** Yabancı dil becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Yabancı Dil Becerileri	Öğrenci				Öğretim Üyesi			
	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Yabancı dilde grafik klavuz tablo yorumlayabilmek	4,64	0,560	3,57	1,100	4,50	0,558	2,98	0,957
Yabancı dilde sözlü iletişim kurmak	4,60	0,616	3,28	1,205	4,42	0,642	2,85	0,966
Yabancı dilde yazılı iletişim kurmak	4,63	0,578	3,44	1,199	4,40	0,668	2,92	0,993
Yurtdışına iş başvurusu yapmak	4,36	0,837	2,98	1,177	4,21	0,775	2,76	0,957
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,56</b>	<b>0,650</b>	<b>3,32</b>	<b>1,180</b>	<b>4,39</b>	<b>0,670</b>	<b>2,87</b>	<b>0,970</b>

Yabancı dil becerilerine verilen önem ve başarı değerlendirmeleri arasındaki ilişki incelendiğinde öğrencilerin de ( $r=0,130$ ;  $p=0,007$ ), öğretim üyelerinin de ( $r=0,296$ ;  $p=0$ ) yabancı dil becerilerine verdikleri önem ve yabancı dil becerileri konusundaki başarı değerlendirmeleri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca önem ve yeterlik değerlendirmeleri konusunda gruplar arasındaki farkı değerlendirmek amacıyla yapılan test sonucunda öğrencilerin ve öğretim üyelerinin yabancı dil becerilerine verdikleri önem düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ( $U=24921,000$ ;  $z=-3,500$ ;  $p=0$ ). Aynı şekilde öğrencilerin ve öğretim üyelerinin yabancı dil becerileri konusundaki yeterlik değerlendirmeleri arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur. ( $U=22516,000$ ;  $z=-4,831$ ;  $p=0$ ). Öğretim üyeleri öğrencilere göre bu becerilerde öğrencilerini daha yetersiz bulmaktadırlar (bkz. Şekil 11).



Şekil 11. Yabancı dil becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırmaları

Türkçe literatürde mezunların yabancı dil becerilerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulayan çalışmalar vardır (Şeremet, 2016).

### 3.3.8 Bilgi (Okuryazarlığı) Becerileri

Araştırmaya katılan öğrenciler %54 (n=195) ile %67 (n=242) arasında değişen oranlarda bilgi okuryazarlığı becerilerini oluşturan 17 unsurun da *çok önemli* olduğu görüşündedir. Çok önemli değerlendirmesinde en yüksek oran *yazılı veya sözlü sunumları eleştirme* alt becerisine ait iken en düşük oran *kütüphane kataloğunu kullanma* becerisine aittir. Tüm unsurlar için *önemli* veya *çok*

*önemli* bulunan beceriler incelendiğinde ise her bir unsurun oldukça yüksek düzeyde (%98, n=356 ile %90, n=327 arasında değişen oranlarda) önemli bulunduğu anlaşılmaktadır (bkz. Tablo 50).

**Tablo 50.** Öğrencilere göre bilgi okuryazarlığı becerilerinin önem derecesi\*

Bilgi Okuryazarlığı Becerileri	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gereksinim duyulan bilgiyi tanımlama	0	0	0	0	11	3	124	34	227	63	362	100
Bilgi gereksinimine uygun kaynak seçme	0	0	0	0	6	2	116	32	240	66	362	100
Farklı türdeki basılı kaynakları kullanma	0	0	1	0	12	3	126	35	223	62	362	100
Elektronik kaynakları kullanma	0	0	1	0	13	4	114	32	234	65	362	101
Kütüphanede aradığımı bulma	0	0	3	1	26	7	127	35	206	57	362	100
Kütüphane kataloğunu kullanma	0	0	2	1	33	9	127	35	200	55	362	100
Katalogda kayıtlı kaynağı kütüphanede bulma	0	0	2	1	31	9	134	37	195	54	362	101
Elde ettiği yeni bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirme	0	0	0	0	15	4	125	35	222	61	362	100
Görsel bilgiyi yorumlama	0	0	2	1	13	4	145	40	202	56	362	101
Yazılı bilgi sunum hazırlama	0	0	0	0	13	4	126	35	223	62	362	101
Sunumun bölümlerini hazırlama	0	0	0	0	15	4	114	32	233	64	362	100
Kaynakça/ bibliyografya hazırlama	0	0	2	1	18	5	114	32	228	63	362	101
Kaynakça düzenlemek	0	0	2	1	15	4	120	33	225	62	362	100
Farklı türde kaynaklar için künye hazırlama	0	0	1	0	13	4	131	36	217	60	362	100
Metin içinde gönderme, alıntı yapmak	0	0	0	0	21	6	124	34	217	60	362	100
Çalışmadan ders çıkarma	0	0	3	1	11	3	121	33	227	63	362	100
Yazılı veya sözlü sunumları eleştirme	0	0	3	1	17	5	100	28	242	67	362	101

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Bilgi okuryazarlığı becerileri konusundaki kendisini *çok başarılı* bulan öğrencilerin oranının hiç bir beceride %35'in (n=126) üzerine çıkmadığı görülmektedir. Öğrencilerin %35'i (n=126) *yapılan yazılı veya sözlü sunumları eleştirmede* kendisini *çok başarılı* bulurken, sadece %25'i (n=92) *bilgi gereksinimine uygun kaynak seçme ve kaynakça düzenleme* konularında kendisini *çok başarılı* olarak değerlendirmektedir. Bilgi okuryazarlığı becerileri altında listelenen 17 unsur için kendisini *başarılı* ya da *çok başarılı* olarak değerlendiren öğrencilerin oranları birlikte incelendiğinde *elde ettiği yeni bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirme* (%89, n=321) ve *görsel bilgiyi yorumlama* (%87, n=315) en yüksek oranlara sahip becerilerken öğrencilerin kendilerini en başarısız buldukları bilgi okuryazarlığı becerisinin *kaynakça/bibliyografya hazırlama* olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin %89'u (n=321) *elde ettiği bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirme* konusunda kendisini *başarılı* veya *çok başarılı* bulurken, %11'i (n=39) ise kendisini *vasat* bulmaktadır (bkz. Tablo 51).

**Tablo 51.** Öğrencilerin bilgi okuryazarlığı becerileri konusunda öz-değerlendirmesi\*

Bilgi Okuryazarlığı Becerileri	Yeterlik Derecesi											
	Çok Başarısızlar		Başarısızlar		Ne başarılılar ne başarısızlar		Başarılılar		Çok Başarılılar		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gereksinim duyulan bilgiyi tanımlama	0	0	3	1	52	14	210	58	97	27	362	100
Bilgi gereksinimine uygun kaynak seçme	0	0	5	1	50	14	215	59	92	25	362	99
Farklı türdeki basılı kaynakları kullanma	0	0	2	1	75	21	188	52	97	27	362	101
Elektronik kaynakları kullanma	1	0	10	3	52	14	181	50	118	33	362	100
Kütüphanede aradığını bulma	0	0	9	3	72	20	174	48	107	30	362	101
Kütüphane kataloğunu kullanma	2	1	9	3	87	24	159	44	105	29	362	101
Katalogda kayıtlı kaynağı kütüphanede bulma	2	1	10	3	81	23	158	44	111	30	362	101
Elde ettiği yeni bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirme	0	0	2	1	39	11	207	57	114	32	362	101
Görsel bilgiyi yorumlama	0	0	3	1	44	12	197	54	118	33	362	100
Yazılı bilgi sunum hazırlama	3	1	7	2	44	12	186	51	122	34	362	100
Sunumun bölümlerini hazırlama	2	1	4	1	53	15	202	56	101	28	362	101
Kaynakça, bibliyografya hazırlama	3	1	16	4	62	17	181	50	100	28	362	100
Kaynakça düzenlemek	1	0	11	3	75	21	183	51	92	25	362	100
Farklı türde kaynaklar için künye oluşturma	0	0	12	3	65	18	177	49	108	30	362	100
Metin içinde gönderme, alıntı yapmak	0	0	12	3	65	18	177	49	108	30	362	100
Çalışmadan ders çıkarma	0	0	4	1	48	13	196	54	114	32	362	100
Yazılı veya sözlü sunumları eleştirme	0	0	5	1	48	13	183	51	126	35	362	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Öğrencilerin başarı öz-değerlendirme oranları (*başarılı ve çok başarılı bir arada*) %89 (n=321) ile %73 (n=264) arasında değişirken sıralama şu şekildedir: *Elde ettiği yeni bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirme, görsel bilgiyi yorumlama, çalışmadan ders çıkarma ve yazılı veya sözlü sunumları eleştirme, gereksinim duyulan bilgiyi tanımlama, yazılı bilgi sunumu hazırlama, bilgi gereksinimine uygun kaynak seçme ve sunumun bölümlerini hazırlama, elektronik kaynakları bulma, farklı türde kaynaklar için künye hazırlama ve metin içinde gönderme alıntı yapma ve farklı türdeki basılı kaynakları kullanma, kütüphanede aradığını bulma ve kaynakça/bibliyografya hazırlama, kaynakça düzenleme, katalogda kayıtlı kaynağı kütüphanede bulma, kütüphane kataloğunu kullanma* şeklindedir. Öğrencilerin başarı düzeyleri hakkında yaptıkları değerlendirmelerin önem düzeyi hakkında yaptıkları değerlendirmelerden daha düşük olduğu gözlenmektedir. Değerlendirmeler arasındaki en büyük fark *farklı türde kaynaklar için künye hazırlama* becerisine yöneliktir. Öğrencilerin %96'sı (n=342) bu becerinin *önemli ya da çok önemli* olduğunu düşünürken %79'u (n=285) bu konuda kendini *başarılı ya da çok başarılı* bulmaktadır (bkz. Tablo 52).

Bilgi okuryazarlığı becerileri konusunda öğretim üyelerinin değerlendirmelerine gelince %92 (n=154) ile %97 (n=163) arasında değişen oranlarda bilgi okuryazarlığı becerilerini oluşturan unsurları *çok önemli ya da önemli* buldukları görülmektedir. Öğretim üyeleri için *gereksinim duyulan bilgiyi tanımlama, bilgi gereksinimine uygun kaynak seçme, elde ettiği yeni bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirme, görsel bilgiyi yorumlama, yazılı bilgi sunumu hazırlama, sunumun bölümlerini hazırlama ve metin içinde gönderme alıntı yapma* %97 (n=163) ile en üstte yer alırken *kaynakça bibliyografya hazırlama, farklı türde kaynakları kaynakçaya aktarma, yazılı ve sözlü*

*sunumları eleştirme %96 (n=160), farklı türdeki basılı kaynakları kullanma, elektronik kaynakları kullanma, kaynakça düzenleme %95 (n=159), kütüphanede aradığını bulma ve çalışmadan ders çıkarma %94 (n=158), kütüphane kataloğunu kullanma ve katalogda kayıtlı kaynağı kütüphanede bulma %92 (n=154) becerileri onu izlemektedir (bkz. Tablo 52).*

**Tablo 52.** Öğretim üyelerine göre bilgi okuryazarlığı becerilerinin önem derecesi\*

Bilgi Okuryazarlığı Becerileri	Önem Derecesi											
	Hiç önemli değildir		Önemli değildir		Ne önemlidir ne değildir		Önemlidir		Çok önemlidir		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gereksinim duyulan bilgiyi tanımlama	0	0	3	2	2	1	76	45	87	52	168	100
Bilgi gereksinimine uygun kaynak seçme	0	0	0	0	4	2	78	46	86	51	168	99
Farklı türdeki basılı kaynakları kullanma	0	0	0	0	7	4	83	49	78	46	168	99
Elektronik kaynakları kullanma	0	0	1	1	3	2	79	47	85	51	168	101
Kütüphanede aradığını bulma	1	1	1	1	8	5	82	49	76	45	168	101
Kütüphane kataloğunu kullanma	1	1	2	1	11	7	84	50	70	42	168	101
Katalogda kayıtlı kaynağı kütüphanede bulma	1	1	4	2	10	6	85	51	68	41	168	101
Elde ettiği yeni bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirme	0	0	1	1	4	2	81	48	82	49	168	100
Görsel bilgiyi yorumlama	0	0	0	0	5	3	79	47	84	50	168	100
Yazılı bilgi sunum hazırlama	0	0	1	1	4	2	88	52	75	45	168	100
Sununun bölümlerini hazırlama	0	0	0	0	5	3	87	52	76	45	168	100
Kaynakça/bibliyografya hazırlama	0	0	2	1	6	4	90	54	70	42	168	101
Kaynakça düzenlemek	0	0	0	0	9	5	87	52	72	43	168	100
Farklı türde kaynaklar için künye oluşturma	0	0	0	0	7	4	90	54	71	42	168	100
Metin içinde gönderme, alıntı yapmak	0	0	1	1	5	3	87	52	75	45	168	101
Çalışmadan ders çıkarma	0	0	0	0	10	6	78	46	80	48	168	100
Yazılı veya sözlü sunumları eleştirme	0	0	2	1	5	3	88	52	73	44	168	100

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

Bilgi okuryazarlığı becerilerinde öğrencileri *çok başarılı* bulan öğretim üyelerinin oranı sadece %3 (n=5) ile %14 (n=23) arasındadır. *Başarılı* ve *çok başarılı* bir arada değerlendirildiğinde ise oranların ancak yarıya yakın olduğu görülmektedir. Öğrencileri bilgi okuryazarlığı becerileri konusunda vasat olarak değerlendiren öğretim üyelerinin oranı %39 (n=66) ile %49 (n=82) arasında, *başarısız* ya da *çok başarısız* bulanların oranı ise %7 (n=12) ile %20 (n=33) arasında değişmektedir (bkz. Tablo 53).

**Tablo 53.** Öğretim üyelerinin bilgi okuryazarlığı becerileri konusunda öğrenci değerlendirmesi\*

Bilgi Okuryazarlığı Becerileri	Yeterlik Derecesi											
	Çok Başarısızlar		Başarısızlar		Ne başarılılar ne başarısızlar		Başarılılar		Çok Başarılılar		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gereksinim duyulan bilgiyi tanımlama	0	0	12	7	72	43	78	46	6	4	168	100
Bilgi gereksinimine uygun kaynak seçme	1	1	11	7	79	47	72	43	5	3	168	101
Farklı türdeki basılı kaynakları kullanma	1	1	10	6	76	45	70	42	11	7	168	101
Elektronik kaynakları kullanma	0	0	12	7	59	35	74	44	23	14	168	100
Kütüphanede aradığını bulma	1	1	15	9	68	41	70	42	14	8	168	101
Kütüphane kataloğunu kullanma	1	1	15	9	76	45	65	39	11	7	168	101
Katalogda kayıtlı kaynağı kütüphanede bulma	0	0	13	8	69	41	74	44	12	7	168	100
Eldede ettiği yeni bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirme	3	2	12	7	65	39	79	47	9	5	168	100
Görsel bilgiyi yorumlama	0	0	2	9	68	41	75	45	10	6	168	101
Yazılı bilgi sunum hazırlama	2	1	15	9	70	42	69	41	12	7	168	100
Sunumun bölümlerini hazırlama	0	0	21	13	68	41	70	42	9	5	168	101
Kaynakça/bibliyografya hazırlama	2	1	31	19	68	41	58	35	9	5	168	101
Kaynakça düzenlemek	1	1	21	12	79	47	60	36	7	4	168	100
Farklı türde kaynaklar için künye oluşturma	0	0	26	16	66	39	68	41	8	5	168	101
Metin içinde gönderme, alıntı yapmak	3	2	19	11	82	49	54	32	10	6	168	100
Çalışmadan ders çıkarma	1	1	23	14	72	43	64	38	8	5	168	101
Yazılı veya sözlü sunumları eleştirme	3	2	25	15	80	48	52	31	8	5	168	101

\* Sayılar yuvarlandığı için bazı durumlarda toplam 100'den farklıdır.

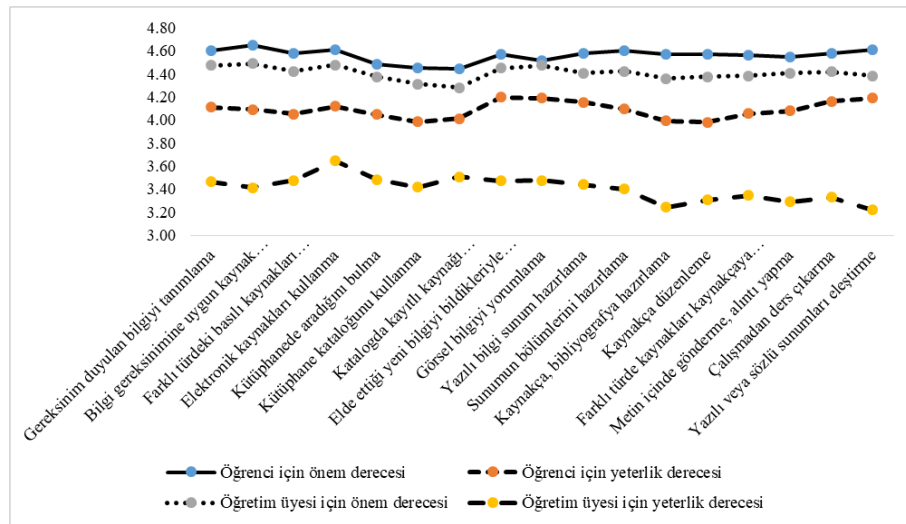
Bilgi okuryazarlığı becerileri için ortalama değerler incelendiğinde öğrencilerin önem derecesi ortalamalarının öğretim üyelerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir (4,56 ve 4,15). Tüm diğer becerilerde olduğu gibi bilgi okuryazarlığı becerilerinde de öğrenciler kendilerini öğretim üyelerinin değerlendirmelerine göre daha başarılı bulmaktadırlar (sırasıyla 4,09 ve 3,41). Söz konusu beceriler ile ilgili alt unsurlar incelendiğinde öğrencilerin en az başarılı oldukları becerinin *katalogdaki kaynağı kütüphanede bulma becerisi* olduğu görülmektedir (bkz.Tablo 54).

**Tablo 54.** Bilgi okuryazarlığı becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik ortalamaları

Bilgi Okuryazarlığı Becerileri	Öğrenci				Öğretim Üyesi			
	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi	Önem Derecesi	Yeterlik Derecesi
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Bilgiyi tanımlama açıklama	4,60	0,550	4,11	0,659	4,47	0,618	3,46	0,682
Uygun bilgi kaynağı seçmek	4,65	0,512	4,09	0,664	4,49	0,547	3,41	0,686
Farklı türde bilgi kaynağı kullanmak	4,58	0,573	4,05	0,704	4,42	0,574	3,48	0,734
Elektronik kaynakları kullanmak	4,60	0,573	4,12	0,770	4,48	0,568	3,64	0,806
Kütüphanede aradığını bulmak	4,48	0,667	4,05	0,770	4,38	0,663	3,48	0,796
Kütüphane kataloğunu kullanmak	4,45	0,681	3,98	0,825	4,31	0,700	3,42	0,769
Katalogdaki kaynağı kütüphanede bulmak	4,44	0,673	4,01	0,832	4,28	0,734	3,51	0,742
Yeni bilgiyi eski bilgiyle ilişkilendirmek	4,57	0,573	4,20	0,638	4,45	0,607	3,47	0,781
Görsel bilgiyi tablo grafik yorumlamak	4,51	0,597	4,19	0,668	4,47	0,557	3,48	0,742
Yazılı bilgi sunumu ödev rapır hazırlamak	4,58	0,562	4,15	0,767	4,40	0,602	3,44	0,802
Sunum bölümü oluşturmak	4,60	0,569	4,09	0,715	4,42	0,553	3,40	0,775
Kaynakça bibliyografya hazırlamak	4,57	0,616	3,99	0,837	4,36	0,612	3,24	0,858
Kaynakça düzenlemek	4,57	0,602	3,98	0,780	4,38	0,586	3,30	0,764
Farklı türde bilgide kaynakçadan bilgi aktarmak	4,56	0,580	4,05	0,781	4,38	0,567	3,35	0,797
Metin içinde bilgi kaynağı belirtmek	4,54	0,604	4,08	0,762	4,40	0,582	3,29	0,814
İleriye dönük ders çıkarmak	4,58	0,596	4,16	0,684	4,42	0,604	3,33	0,793
Yaptığı çalışmalardan kendine ders çıkarmak	4,60	0,619	4,19	0,709	4,38	0,607	3,22	0,822
<b>Genel Ortalama</b>	<b>4,56</b>	<b>0,660</b>	<b>4,09</b>	<b>0,740</b>	<b>4,15</b>	<b>0,610</b>	<b>3,41</b>	<b>0,770</b>

Bilgi okuryazarlığı becerilerine verdikleri önem ve başarı değerlendirmeleri arasında hem öğrenciler açısından ( $r=0,418$ ;  $p=0$ ), hem de öğretim üyeleri açısından ( $r=0,254$ ;  $p=0$ ) istatistiksel olarak anlamlı ilişki belirlenmiştir. Her iki grupta da becerilere verilen önem başarı değerlendirmesinden yüksektir.

Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin bilgi okuryazarlığı becerilerine verdikleri önem düzeyleri arasında istatistiksel açıdan ilişki olduğu söylenebilir ( $U=25220,500$ ;  $z=-3,224$ ;  $p=0,001$ ). Bilgi okuryazarlığı becerileri öğrenciler tarafından daha önemli bulunmakla birlikte aradaki fark çok büyük değildir. İki grubun bilgi okuryazarlığı becerileri konusundaki başarı değerlendirmeleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. ( $U=12166,000$ ;  $z=-11,140$ ;  $p=0$ ). 0,4843 olarak hesaplanan etki büyüklüğü istatistik olarak orta derecede önemli bir farklılık olduğuna işaret etmektedir. Öğretim üyelerinin yeterlik değerlendirmeleri öğrencilerin başarı öz-değerlendirmelerinden daha düşüktür (bkz. Şekil 12).



Şekil 12. Bilgi okuryazarlığı becerilerine yönelik önem ve başarı/yeterlik karşılaştırması

### 3.3.9 İstihdam Edilebilirlik Becerileri Genel Değerlendirme

Araştırma kapsamında ele alınan sekiz istihdam edilebilirlik becerisi kendilerini oluşturan alt beceriler/unsurlar açısından ayrı ayrı incelenip, önceki bölümlerde ayrıntılı olarak değerlendirilirken beceri genel ortalamaları da hesaplanmıştır. Söz konusu genel ortalamalar, ele alınan becerilerin hem bu başlık altında olduğu gibi genel bir değerlendirmesini ve grafiklerle karşılaştırmasını yapmak, hem de bunu izleyen bölümlerde olduğu gibi demografik verilerle ilişkisini gösterebilmek için kullanılmıştır.

İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan her alt beceri için önce söz konusu becerinin alt unsurlarının ayrı ayrı ortalama değerleri bulunmuş sonra her beceri için genel ortalamalar hesaplanmıştır. Likert ölçeğine göre verilen puanlar 1 ile 5 arasında değişmektedir. Önem derecesi için *hiç önemli değil*, yeterlik derecesi için *çok başarısız* seçeneklerinin karşılığı 1 puan olarak değerlendirilirken; önem derecesi için *çok önemli*, yeterlik derecesi için *çok başarılı* seçeneklerinin karşılığı 5 puan olarak değerlendirilmiştir. İstihdam edilebilirlik becerileri genel ortalamaları standart sapma değerleri ile birlikte tablo 55’te sunulmuştur.

Genel ortalamalar incelendiğinde öğrencilerin ve öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecelerinin sekiz becerinin tamamında 4’ün üzerinde ve bazı farklılıklara rağmen birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Tüm becerilerde öğrenci önem ortalamaları öğretim üyeleri önem ortalamalarından biraz daha yüksektir. Önem derecesinde en büyük fark *bilgi okuryazarlığı becerileri* açısındandır.

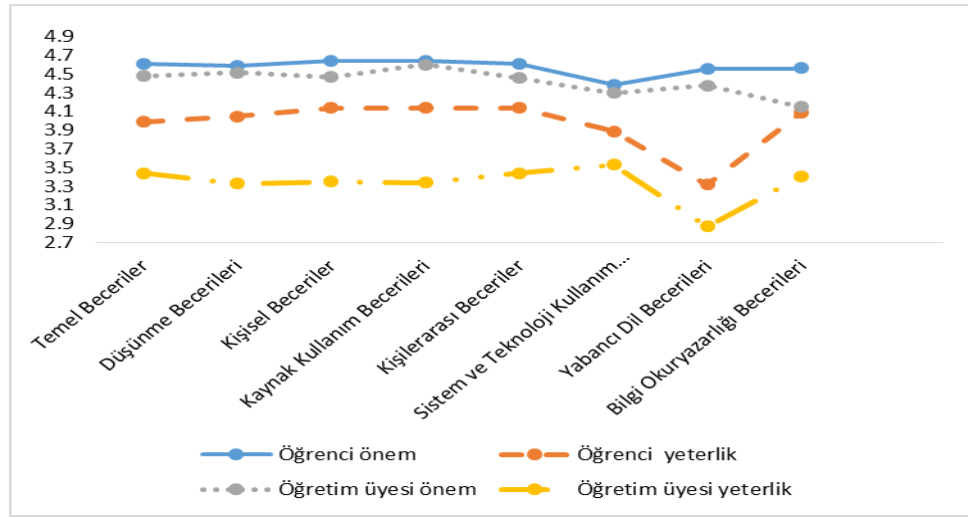
Başarı/yeterlik değerlendirmelerine gelince tüm becerilerde öğrenci öz-değerlendirmelerinin öğretim üyelerinin değerlendirmelerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum öz-yeterlik değerlendirmelerinin daha subjektif olabilmesi ile açıklanabilir. Öğretim üyelerinin değerlendirmelerinde sadece *sistem ve teknoloji kullanma becerileri* 3,5’un üzerine çıkarken, öğrenci değerlendirmelerinde sadece *yabancı dil becerisi* 3,5’un altına düşmektedir. Hem öğrenciler (3,3) hem de öğretim üyeleri (2,9) tarafından yapılan değerlendirmelerde en düşük ortalama ve en yüksek standart sapma *yabancı dil becerisine* aittir. Bu durum her iki grup tarafından da öğrencilerin yabancı dil yeterlik düzeyinin diğer becerilere göre daha düşük bulunduğunu ve her iki grup içinde de bu konudaki görüş ayrılıklarının diğer becerilere oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan her alt beceri için genel ortalamalara bakıldığında söz konusu becerilere verilen önem derecesi ile öğrenci yeterlik/başarı durumunun değerlendirilmesi arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri açısından önem dereceleri tüm becerilerde yeterlik derecelerinden yüksektir. Önem ve yeterlik açısından en büyük fark *yabancı dil becerinde* görülmektedir. Bulgular değişik düzeylerde de olsa her beceri için gelişime gereksinim duyulduğu, ancak en büyük açığın *yabancı dil becerilerine* yönelik olduğu şeklinde yorumlanabilir (bkz. Şekil .13).



**Tablo 55.**İstihdam edilebilirlik becerileri genel değerlendirme

	Öğrenci				Öğretim Üyesi			
	Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi		Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel Beceriler	4,61	0,561	3,99	0,772	4,48	0,640	3,44	0,813
Düşünme Becerileri	4,59	0,570	4,05	0,706	4,52	0,588	3,33	0,818
Kişisel Beceriler	4,64	0,583	4,14	0,730	4,47	0,651	3,35	0,844
Kaynak Kullanım Becerileri	4,64	0,565	4,14	0,810	4,60	0,571	3,34	0,770
Kişilerarası Beceriler	4,61	0,590	4,14	0,780	4,46	0,620	3,44	0,770
Sistem ve Teknoloji Kullanım Becerileri	4,39	0,720	3,89	0,870	4,30	0,680	3,53	0,810
Yabancı Dil Becerileri	4,56	0,650	3,32	1,180	4,38	0,670	2,87	0,970
Bilgi Okuryazarlığı Becerileri	4,56	0,660	4,09	0,740	4,15	0,610	3,41	0,770

**Şekil 13.** İstihdam edilebilirlik becerileri genel karşılaştırma

### 3.3.10. Demografik Verilere Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri ile İlgili Bulgular

İstihdam edilebilirlik becerilerinin demografik verilere göre farklılık göstermesi beklenmektedir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin hangi demografik verilerle istatistiksel açıdan anlamlı ilişkisi olduğunu saptamak amacıyla Pearson'ın ki-kare testi kullanılmıştır. Değişkenler arasında ilişki değerlendirmeleri yapılırken ki-kare test sonuçlarının yanı sıra test sonuçlarını yorumlamayı kolaylaştırmak amacıyla ortalama değerler çapraz tablolar halinde sunulmuştur.

### 3.3.10.1. Cinsiyete Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve söz konusu beceriler açısından kendilerini ne derece başarılı gördükleri ayrı ayrı incelenmiştir. Bulgular hem kadınların hem de erkeklerin tüm becerilere verdikleri önem derecelerinin yeterli değerlendirilmelerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kadınlar tüm becerilere erkeklerden daha fazla önem verirken yeterli değerlendirmeleri incelendiğinde erkek öğrencilerin *düşünme, kişisel, sistem ve teknoloji kullanımı, yabancı dil ve bilgi okuryazarlığı becerileri* ortalamalarının biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Önem derecesinde kadınlarda en yüksek ortalamaların *kışisel beceriler* ile *kaynak kullanım becerilerine*, erkeklerde ise *düşünme becerileri* ve *kışilerarası becerilere* ait olduğu görülmektedir. Başarı değerlendirmelerinde ise kadınlara ait en yüksek ortalamalar *kaynak kullanımı* ve *kışisel becerilerde* iken erkeklere ait en yüksek ortalamalar *bilgi okuryazarlığı, kışilerarası ve düşünme becerilerindedir*. Bulgular katılımcıların daha çok önem verdikleri becerilerde kendilerini daha başarılı bulduklarına işaret etmektedir. Bireylerin kendilerini önem verdikleri konularda geliştirmiş olmaları beklenen bir durumdur (bkz.Tablo 56).

**Tablo 56.** Cinsiyete göre istihdam edilebilirlik becerileri önem ve başarı değerlendirmesi

İstihdam Edilebilirlik Becerileri	Kadın				Erkek			
	Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi		Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.63	0.381	4.01	0.491	4.54	0.385	3.94	0.503
Düşünme becerileri	4.60	0.413	4.04	0.505	4.58	0.408	4.10	0.501
Kışisel beceriler	4.68	0.348	4.16	0.401	4.52	0.388	4.09	0.413
Kaynak kullanım becerileri	4.68	0.420	4.19	0.584	4.53	0.443	4.01	0.603
Kışilerarası beceriler	4.62	0.423	4.10	0.484	4.57	0.437	4.11	0.509
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.39	0.545	3.86	0.593	4.37	0.542	3.96	0.630
Yabancı dil becerileri	4.57	0.555	3.27	1.084	4.52	0.545	3.47	1.060
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.57	0.449	4.09	0.498	4.51	0.439	4.12	0.532

Cinsiyete göre istihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem dereceleri arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı test edildiğinde, *kışisel becerilerde* ( $\chi^2_{(1)}=37,662$ ,  $p=0,001$ ) ve *kaynak kullanım becerilerinde* ( $\chi^2_{(1)}=25,785$   $p=0,01$ ) yeterli dereceleri arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test edildiğinde ise *kaynak kullanım becerilerinde* anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $\chi^2_{(1)}=12,281$ ,  $p=0,0015$ ). Kadınlar *kışisel becerilere* ve *kaynak kullanım becerilerine* daha fazla önem verirken *kaynak kullanım becerilerinde* erkeklere göre daha başarılıdır.

### 3.3.10.2. Üniversitedeki Öğrenim Süresine Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Öğrencilerin üniversitede geçirdikleri öğrenim süresinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve söz konusu becerilerle ilgili başarı değerlendirmeleri üzerinde etken olabileceği düşünülmüştür. Hacettepe Üniversitesi'nde disiplinlere göre eğitim süreleri farklılık göstermektedir. Genel olarak hazırlık hariç dört yıl (sekiz dönem) olan öğrenim süresi sağlık ile ilgili bazı disiplinlerde dört yıllık teorik eğitime (ders dönemi) ilave olarak yürütülen bir ya da iki yıllık zorunlu alan eğitimi ile altı yıla (12 dönem) kadar çıkmakta, ancak teorik eğitimini tamamlayan öğrenciler Öğrenci İşleri tarafından mezun durumunda kabul edilmektedir. Bu çalışma kapsamına alınan öğrencilerin tümü teorik eğitim sürecinde olan, dolayısıyla hazırlık hariç eğitim süresi normal şartlar altında dört yıl (sekiz dönem) olan öğrencilerdir. Dönem farklılıkları öğrencilerin derslerini öngörülenden daha uzun veya daha kısa sürede tamamlayıp mezun durumuna gelmesi ile ilgilidir.

Dönem bazında gruplar arasında en ağırlıklı katılımcı grubunun beklendiği gibi 8. dönemini okuyan öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Sayı etkisini kaldırabilmek amacıyla her gruptan verilen cevaplar o gruptan ankete katılım gösterenlere orantılanmıştır. 7., 9. ve 11.dönemini okuyan öğrenci gruplarının sayıları düşük olduğu için, göze sayısı istatistiksel testlerin yapılabilmesi için yetersiz kalmıştır. Bunun sonucunda öğrencilerin okudukları dönemler yeniden gruplandırılmış 7. ve 8. dönemlerini okuyan öğrenci grubu birleştirilmiş, 9. dönemi ve üzerini okuyan öğrenciler de birlikte ele alınmıştır.

Bulgular incelendiğinde tüm katılımcıların istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ortalamalarının 4'ün üzerinde (7. ve 8. dönemler açısından sistem ve teknoloji kullanım becerisi hariç diğerleri 4,5'un üzerindedir) ve birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bulgular 7. ve 8. dönemi okuyan öğrencilerin *sistem ve teknoloji kullanım becerileri*, *yabancı dil becerileri* ve *bilgi okuryazarlığı* dışındaki tüm becerilere 9. dönem ve üzerini okuyan öğrencilerden biraz daha fazla önem verdiklerine işaret etmektedir.

Yeterlik değerlendirmeleri için ortalama değerler incelendiğinde *temel beceriler*, *sistem ve teknoloji kullanım becerileri*, *yabancı dil becerileri* ve *bilgi okuryazarlığı becerilerinde* 9. dönem ve üzerini okuyan öğrencilerin, diğer becerilerde ise 7. ve 8. dönemlerini okuyan öğrencilerin kendilerini biraz daha başarılı değerlendirdiği anlaşılmaktadır. Her iki grup için tüm becerilere verilen önem ile yeterlik değerlendirmeleri arasında fark vardır. Tüm beceriler için öğrencilerin

yeterlik değerlendirmeleri söz konusu becerilere verdikleri önem derecelerinden daha düşüktür (bkz.Tablo 57).

Ancak ne önem dereceleri ne de başarı değerlendirmeleri arasında Pearson'ın ki-kare testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır.

**Tablo 57.** Döneme göre istihdam edilebilirlik becerileri önem ve başarı değerlendirmesi

İstihdam Edilebilirlik Becerileri	7 dönem ve 8.dönem				9.dönem ve üzeri			
	Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi		Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.61	0.363	3.98	0.511	4.60	0.444	4.03	0.479
Düşünme becerileri	4.60	0.401	4.07	0.518	4.59	0.429	4.02	0.447
Kişisel beceriler	4.65	0.384	4.15	0.396	4.62	0.403	4.12	0.461
Kaynak kullanım becerileri	4.66	0.422	4.17	0.608	4.62	0.502	4.09	0.587
Kişilerarası beceriler	4.61	0.430	4.11	0.496	4.60	0.457	4.07	0.545
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.35	0.554	3.86	0.623	4.48	0.495	3.96	0.649
Yabancı dil becerileri	4.54	0.555	3.23	1.086	4.59	0.517	3.56	0.947
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.56	0.447	4.09	0.537	4.56	0.420	4.12	0.518

### 3.3.10.3. Disipline Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ile başarı değerlendirmelerinin disipline göre değişebileceği öngörölmüş ve aradaki ilişkiyi test edebilmek için Üniversite'de bulunan ve araştırma kapsamına alınan bölümlerin disiplinlere göre gruplandırılması gerekmiştir. Uluslararası çalışmalarla da karşılaştırılabilmesini sağlamak amacıyla disipline göre gruplamada beş temel başlıktan oluşan “*Web of Science-Araştırma Alanları Sınıflandırması*” kullanılmıştır (Web of Science Core Collection Help, 2018) (bkz. Tablo 58).

Fen Bilimleri ve Teknoloji grubunda yer alan katılımcıların sayıları düşük olduğu için göze sayısı istatistiksel testlerin yapılabilmesi için yetersiz kalmıştır. İlişki testini yapabilmek amacıyla, gruplar yeniden düzenlenmiş, Fen Bilimleri ve Teknoloji gruplarında yer alan bölümlerin alan olarak da birbirlerine yakın oldukları göz önüne alınarak bu iki grup bir arada ele alınmıştır. Bu durumda katılımcılar disipline göre dört temel grup altında toplanmıştır. Sanat ve Beşeri Bilimler grubunda 75 öğrenci, 33 öğretim üyesi; Yaşam Bilimleri ve Tıp grubunda 97 öğrenci, 45 öğretim üyesi; Fen Bilimleri ve Teknoloji grubunda 62 öğrenci, 43 öğretim üyesi, Sosyal Bilimler grubunda da ise 128 öğrenci, 47 öğretim üyesi bulunmaktadır. Ankette sınıflandırılmış ölçek kullanıldığı için sadece Pearson'ın ki-kare testi yapılabilmiştir.

**Tablo 58.** “Web of Science” Disiplin Sınıflandırmasına Göre Bölümler

<b>Sanat ve Beşeri Bilimler</b>	Tarih, Felsefe, İngiliz Dil Bilimi, İngiliz Dili ve Edebiyatı, Amerikan Kültürü ve Edebiyatı, İngilizce Mütercim Tercümanlık, Türk Dili ve Edebiyatı, Psikoloji, Türk Halk Bilimi, Alman Dili ve Edebiyatı, Fransız Dili ve Edebiyatı, Sanat Tarihi, Almanca Mütercim Tercümanlık, Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatı, İç mimarlık, Resim, Heykel, Seramik, Grafik
<b>Yaşam Bilimleri ve Tıp</b>	Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık, Hemşirelik, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon, Beslenme ve Diyetetik, Çocuk Gelişimi, Odyoloji, Ergoterapi, Dil ve Konuşma Terapisi, Biyoloji, Gıda Mühendisliği, Spor Bilimleri
<b>Fen Bilimleri</b>	Jeoloji Mühendisliği, Maden Mühendisliği, Geomatik Mühendisliği, Kimya Mühendisliği, Fizik Mühendisliği, Kimya, Matematik, İstatistik, Aktüerya Bilimleri
<b>Teknoloji</b>	Bilgisayar Mühendisliği, Elektrik-Elektronik Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, Makine Mühendisliği, Nükleer Mühendisliği, Bilgi ve Belge Yönetimi
<b>Sosyal Bilimler</b>	Hukuk, Arkeoloji, Sosyoloji, İşletme, İktisat, Maliye, Sağlık İdaresi, Uluslararası İlişkiler, Aile ve Tüketici Bilimleri, Sosyal Hizmet, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, İngiliz Dili Öğretmenliği, Sınıf Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Okul Öncesi Öğretmenliği, İlköğretim Matematik Öğretmenliği, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği, Alman Dili Öğretmenliği, Fransız Dili Öğretmenliği, Matematik Öğretmenliği

Gruplar arası karşılaştırmaya geçmeden önce her grup kendi içinde incelenmiştir. Sanat ve beşeri bilimler grubunda yer alan öğrencilerin ve öğretim üyelerinin becerilere verdikleri önem ortalamaları incelendiğinde tüm becerilerde her iki grup için de önem ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Öğrenciler için sistem ve teknoloji kullanma becerisi hariç (4,3) tüm becerilerde ortalamalar 4,5’un üzerindedir. Öğretim üyelerinin önem ortalamaları genelde az farkla da olsa öğrencilerden daha yüksekken, başarı değerlendirmelerinde öğrenci ortalamaları daha yüksektir. Aradaki farka rağmen her iki grup tarafından da başarı ortalaması en yüksek olarak işaret edilen beceri *bilgi okuryazarlığı*, başarı ortalaması en düşük olarak işaret edilen beceri ise *yabancı dil*’dir .

Yaşam bilimleri ve tıp öğrencileri ile söz konusu öğrencilere ders veren öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem dereceleri yüksektir (yaklaşık 4,5) ve küçük farklılıklara rağmen benzerlikler göstermektedir. Her iki grup için *kişisel becerilere* verdikleri önem ortalaması diğer becerilere göre daha yüksek olduğu halde bu grupta yer alan öğretim

üyeleri öğrencilerinin en yeterli oldukları becerinin *temel beceriler* olduğunu düşünmektedirler. Başarı değerlendirme ortalamaları özellikle öğretim üyeleri açısından önem değerlendirme ortalamalarından daha düşüktür. Hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri açısından en düşük ortalama *yabancı dil becerisi*'ne aittir .

Fen bilimleri ve teknoloji öğrencileri *kaynak kullanım becerilerinin* diğer becerilere göre daha önemli olduğunu düşünürken kendilerini *kişisel becerilerde* en başarılı bulmaktadırlar. Bu grupta yer alan öğrencilerin kendilerini en az başarılı bulduğu beceri *yabancı dildir. Sistem ve teknoloji kullanma becerilerinin* yabancı dilden sonra bu grup tarafından en az başarılı olunan beceri olarak değerlendirilmiş olması teknoloji kullanma becerileri konusundaki yüksek beklentiyle açıklanabilir. Öğretim üyelerinin başarı değerlendirmeleri öğrencilere göre tüm becerilerde daha düşüktür (3,5'un altında). Öğretim üyelerinin öğrencilerini en başarılı buldukları beceriler *düşünme becerileri ve kişisel beceriler* iken en başarısız buldukları beceri yabancı dil becerisidir.

Sosyal bilimler grubunda da her iki grubun önem değerlendirmeleri yüksek, ancak başarı değerlendirmeleri daha düşüktür ve iki grubun özellikle başarı değerlendirmeleri arasında fark vardır. Öğrenciler tüm diğer gruplarda olduğu gibi kendilerini öğretim üyelerinin değerlendirmeleriyle karşılaştırıldığında daha başarılı bulmaktadırlar. Her iki grup da *kaynak kullanım becerilerinin* diğer becerilerden daha önemli olduğunu düşünürken, öğrenciler bununla uyumlu olarak en başarılı oldukları beceri olarak da *kaynak kullanım becerilerini* göstermiştir. Öğretim üyelerinin öğrencileri en başarılı bulduğu beceri *sistem ve teknoloji kullanımıdır*. Bu durum öğretim üyelerinin söz konusu becerilerde öğrencileri kendilerinden daha yetkin bulması ile açıklanabilir. Her iki grup için de en düşük başarı ortalaması *yabancı dil becerisine* aittir. Öğretim üyeleri yabancı dilden sonra *düşünme becerilerinde* öğrencileri diğer becerilere oranla daha az başarılı bulmaktadır.

Bulgular disiplinler arasında bazı farklılıklara işaret etmektedir. Öğrencilerin disipline göre istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem dereceleri açısından bakıldığında *sistem ve teknoloji kullanım becerileri* ile *yabancı dil becerilerinde* anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla  $\chi^2_{(1)}=89,953$ ,  $p=0,029$ ,  $\chi^2_{(1)}=52,228$ ,  $p=0$ ,). Sistem ve teknoloji kullanım becerilerine Sanat ve Beşeri Bilimler ile Sosyal Bilimler öğrencilerinin daha az, Yaşam Bilimleri ve Tıp ile Fen Bilimleri ve Teknoloji öğrencilerinin daha fazla önem verdiği görülmektedir. Bu durum söz konusu disiplinlerin sistem ve teknoloji kullanım durumları ile ilişkilendirilebilir. Yabancı dil becerilerine en çok önem veren grup Sanat ve beşeri Bilimler öğrencileri olarak

görülmektedir. Bu durum dil ve edebiyat bölümlerinin bu grupta yer alması eldeki sonuçları açıklanabilir.

Öğrencilerin başarı öz-değerlendirmeleri arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı test edildiğinde *yabancı dil becerileri* ve *bilgi okuryazarlığı becerileri* öz-yeterlik değerlendirmeleri arasında anlamlı fark olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (sırasıyla;  $\chi^2_{(1)}=91,617$ ,  $p=0$ ;  $\chi^2_{(1)}=154,735$ ,  $p=0,018$ ). Sanat ve Beşeri Bilimler öğrencileri kendilerini her iki beceri için de diğer öğrencilerden daha başarılı olarak değerlendirmektedir. Yabancı dil açısından bakıldığında eldeki bulgular dil ve edebiyat bölümlerinin bu grup içinde yer alması ile açıklanabilir.

**Tablo 59.** Disiplinlere göre öğrenciler için istihdam edilebilirlik becerileri değerlendirmeleri

	Sanat ve Beşeri Bilimler				Yaşam Bilimleri Tıp				Fen Bilimleri Teknoloji				Sosyal Bilimler			
	Önem		Yeterlik		Önem		Yeterlik		Önem		Yeterlik		Önem		Yeterlik	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.66	0.339	4.17	0.485	4.62	0.432	3.85	0.508	4.54	0.408	4.01	0.523	4.61	0.360	3.99	0.472
Düşünme becerileri	4.57	0.400	4.16	0.467	4.67	0.421	3.99	0.518	4.60	0.379	4.12	0.483	4.55	0.413	4.01	0.507
Kişisel beceriler	4.59	0.376	4.19	0.395	4.68	0.396	4.09	0.408	4.60	0.453	4.19	0.440	4.67	0.354	4.14	0.415
Kaynak kullanım becerileri	4.56	0.477	4.18	0.600	4.65	0.470	4.03	0.682	4.68	0.368	4.12	0.559	4.68	0.434	4.23	0.549
Kişilerarası beceriler	4.54	0.438	4.22	0.516	4.58	0.468	3.94	0.459	4.67	0.377	4.16	0.536	4.63	0.436	4.13	0.505
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.26	0.597	3.94	0.635	4.46	0.555	3.89	0.557	4.47	0.469	3.89	0.701	4.36	0.522	3.85	0.647
Yabancı dil becerileri	4.64	0.449	3.80	0.963	4.53	0.506	3.33	0.981	4.60	0.497	3.36	1.049	4.51	0.638	3.01	1.080
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.58	0.401	4.27	0.467	4.53	0.447	3.93	0.495	4.58	0.402	4.11	0.662	4.56	0.474	4.11	0.490

Öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem değerlendirmeleri arasında disipline göre *temel beceriler*, *kişisel beceriler*, *sistem ve teknoloji kullanım becerileri* ve *yabancı dil becerilerinde* istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu anlaşılmaktadır (sırasıyla  $\chi^2_{(1)}=64,223$ ,  $p=0,003$ ,  $\chi^2_{(1)}=86,835$ ,  $p=0,001$ ,  $\chi^2_{(1)}=68,527$ ,  $p=0,013$ ,  $\chi^2_{(1)}=65,851$ ,  $p=0,011$ ). Eldeki bulgular Sanat ve Beşeri Bilimler dalındaki öğretim üyelerinin söz konusu dört beceriye daha fazla önem verdiklerini göstermektedir (kişisel becerilerde Yaşam Bilimleri ve Tıp ile önem ortalamaları aynıdır). *Sistem ve teknoloji kullanım becerilerine* en az önem veren grup Sosyal Bilimler grubudur. Sosyal Bilimler açısından beklenen sonuç Sanat ve Beşeri Bilimler açısından biraz şaşırtıcıdır.

Öğretim üyelerinin öğrenci yeterlik değerlendirmeleri ile disiplin arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Tüm becerilerde disiplinler arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır (*temel beceriler*  $\chi^2_{(1)}=90,116$ ,  $p=0$ ; *düşünme becerileri*  $\chi^2_{(1)}=88,043$ ,  $p=0,002$ ; *kişisel beceriler*  $\chi^2_{(1)}=141,632$ ,  $p=0$ ; *kaynak kullanım becerileri*  $\chi^2_{(1)}=58,615$ ,  $p=0,010$ ; *kişilerarası beceriler*  $\chi^2_{(1)}=59,843$ ,  $p=0,008$ ; *sistem ve teknoloji kullanım becerileri*  $\chi^2_{(1)}=79,577$ ,  $p=0,006$ ; *yabancı dil becerileri*  $\chi^2_{(1)}=80,764$ , *bilgi okuryazarlığı becerileri*  $p=0,002$ ;  $\chi^2_{(1)}$

=168,044, p=0,012). Sosyal Bilimler grubundaki öğretim üyelerinin tüm becerilerde öğrencilerini diğer gruplardaki öğretim üyelerine göre daha başarısız olarak değerlendirdiği görülmektedir. Oysa özellikle kişisel ve kişilerarası becerilerin sosyal bilimlerde daha fazla gelişmesi beklenir. Bu durum öğretim üyelerinin bu becerilere yönelik beklentilerinin daha yüksek olması ile de ilişkili olabilir.

**Tablo 60.** Disiplinlere göre öğretim üyeleri için istihdam edilebilirlik beceri değerlendirmeleri

	Sanat ve Beşeri Bilimler				Yaşam Bilimleri Tıp				Fen Bilimleri Teknoloji				Sosyal Bilimler			
	Önem		Yeterlik		Önem		Yeterlik		Önem		Yeterlik		Önem		Yeterlik	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.77	0.356	3.64	0.639	4.50	0.488	3.71	0.554	4.26	0.506	3.25	0.550	4.43	0.482	3.21	0.657
Düşünme becerileri	4.68	0.424	3.55	0.771	4.67	0.437	3.56	0.564	4.43	0.490	3.33	0.514	4.37	0.558	2.99	0.693
Kişisel beceriler	4.67	0.480	3.52	0.888	4.67	0.453	3.56	0.532	4.19	0.419	3.31	0.493	4.42	0.589	3.10	0.627
Kaynak kullanım becerileri	4.76	0.422	3.56	0.637	4.61	0.542	3.48	0.569	4.56	0.453	3.28	0.561	4.52	0.528	3.13	0.705
Kişilerarası beceriler	4.70	0.444	3.67	0.539	4.55	0.501	3.59	0.562	4.22	0.445	3.29	0.469	4.41	0.558	3.06	0.689
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.63	0.462	3.85	0.518	4.36	0.511	3.59	0.530	4.19	0.476	3.43	0.629	4.09	0.546	3.32	0.732
Yabancı dil becerileri	4.62	0.573	3.23	1.169	4.47	0.537	2.97	0.652	4.27	0.434	2.82	0.749	4.24	0.598	2.59	0.844
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.70	0.476	3.92	0.391	4.44	0.564	3.47	0.587	4.25	0.369	3.30	0.496	4.30	0.546	3.09	0.604

#### 3.3.10.4. Akademik Ortalamaya Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Öğrencilerin üniversitedeki akademik ortalamaları (başarı düzeyleri) ile istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik başarı değerlendirmeleri arasında ilişki olabileceği düşünülerek bu da araştırılmıştır. Hacettepe Üniversitesi'nde akademik ortalamalar 4 üzerinden hesaplanmaktadır.

Katılımcılardan ortalaması 2,00 ve altında olan öğrenci grubu sayısı düşük olduğu için, göze sayısı istatistiksel testlerin yapılabilmesi için yetersiz kalmıştır. Bu nedenle bu grup ile ortalaması 2,01 ile 2,50 arasında olan öğrenci grubu birleştirilmiştir. Bu durumda akademik ortalaması 2,50 ve 2,50 nin altında olan öğrenci sayısı 41; 2,51-3,00 arasında olan öğrenci sayısı 105; 3,01-3,50 arasında olan öğrenci sayısı 161 ve 3,51 ve üzerinde olan öğrenci sayısı 55'dir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem yüksek (yaklaşık 4,5) ve birbirine yakın olmasına rağmen bazı farklar da gözlenmektedir. Akademik ortalaması 2,50 ve altında olan katılımcıların *sistem ve teknoloji kullanım becerileri* ile *kişilerarası becerilere* diğer gruplardan daha az önem verdiği görülmektedir. Akademik ortalaması 2,50 ve altında olan öğrenciler için *temel beceriler*, 2,51-3,50 arasında olanlar için *kaynak kullanım becerileri*, 3,51 ve üzeri olanlar için *kişisel beceriler* önem sıralamasında öne çıkmaktadır. Tüm gruplar tarafından *sistem ve teknoloji kullanım becerilerinin* diğer becerilere göre daha az önemli bulunduğu görülmektedir (bkz. Tablo 63).



Öğrencilerin becerilere yönelik başarı değerlendirmeleri incelendiğinde genelde akademik ortalama yükseldikçe beceri başarı ortalamalarının da yükseldiği görülmektedir. 2,50 ve altında not ortalamasına sahip grupta sadece bir beceri için (*kişisel beceriler*) başarı ortalaması 4'ün üzerinde değerlendirilirken, 3,01'in üzerinde akademik ortalamaya sahip gruplarda sekiz beceriden sadece ikisinde (*sistem kullanımı ve yabancı dil*) başarı ortalamaları 4'ün altına düşmektedir. Ortalaması 2,50 ile 3,00 arasındaki öğrencilerin kendilerini en başarılı buldukları beceri *kişisel beceriler* iken ortalaması 3,01 den yüksek olan öğrencilerin kendilerini en başarılı buldukları beceri *kaynak kullanım becerisidir*. Öğrencilerin kendilerini en başarısız buldukları beceri tüm gruplarda *yabancı dil becerisidir* (bkz.Tablo 61).

**Tablo 61.** Akademik ortalamaya göre istihdam edilebilirlik becerileri değerlendirmeleri

	2,50 ve altı		2,51-3,00		3,01-3,50		3,51 ve üzeri									
	Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi		Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi									
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS								
Temel beceriler	4.63	0.429	3.82	0.580	4.63	0.399	3.95	0.503	4.61	0.373	4.03	0.481	4.58	0.367	4.10	0.479
Düşünme becerileri	4.59	0.446	3.99	0.544	4.62	0.404	4.02	0.485	4.62	0.370	4.09	0.509	4.48	0.474	4.08	0.477
Kişisel beceriler	4.61	0.429	4.04	0.433	4.61	0.424	4.13	0.406	4.68	0.339	4.17	0.405	4.61	0.420	4.19	0.432
Kaynak kullanım becerileri	4.53	0.571	3.84	0.743	4.66	0.447	4.08	0.622	4.69	0.396	4.21	0.565	4.57	0.448	4.31	0.460
Kişilerarası beceriler	4.49	0.574	3.98	0.603	4.62	0.430	4.08	0.458	4.64	0.413	4.13	0.510	4.58	0.393	4.15	0.520
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.33	0.609	3.76	0.679	4.46	0.548	3.89	0.633	4.41	0.501	3.95	0.631	4.19	0.563	3.81	0.576
Yabancı dil becerileri	4.55	0.523	3.32	1.013	4.58	0.538	3.28	1.046	4.55	0.547	3.26	1.087	4.55	0.580	3.55	1.039
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.58	0.452	3.85	0.515	4.54	0.453	4.10	0.504	4.57	0.430	4.12	0.546	4.56	0.440	4.19	0.518

Öğrencilerin akademik ortalamalarına göre istihdam edilebilirlik becerileri başarı değerlendirmeleri arasındaki ilişki test edildiğinde, *temel beceriler* ( $\chi^2_{(1)} = 69,124$ ,  $p=0,012$ ), *kaynak kullanım becerileri* ( $\chi^2_{(1)} = 45,984$ ,  $p=0,016$ ), *yabancı dil becerileri* ( $\chi^2_{(1)} = 58,858$ ,  $p=0,023$ ) ve *bilgi okuryazarlığı becerilerinde* ( $\chi^2_{(1)} = 117,956$ ,  $p=0,006$ ) anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu becerilerin tümünde kendisini en başarılı değerlendiren grup akademik ortalaması 3,5 ve üzerinde olan gruptur. Yabancı dil dışında diğer üç beceride akademik ortalama arttıkça beceri başarı değerlendirmesinin yükseldiği görülmektedir. Akademik başarıyla beceri gelişimi arasında bir ilişki olması beklenen bir durumdur.

### 3.3.10.5 Yurtdışı Değişim Programından Faydalanma Durumuna Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Çalışmaya katılan öğrencilerin sadece %20'si (n=74) üniversitedeki öğrenciliği sırasında yurtdışı değişim programlarından faydalanmıştır. Yurtdışı değişim programına katılan ve katılmayan öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve yeterlik dereceleri arasında fark olup olmadığı da araştırılmıştır. Ortalama değerler arasında büyük fark olmamasına rağmen

genelde (*kaynak kullanım becerisi hariç*) yurtdışında bir programa katılanların başarı/yeterlik değerlendirmeleri katılmayanlardan daha yüksektir. Yurtdışı değişim programına katılan öğrencilerin en önemli buldukları beceriler *yabancı dil becerisi ve kişilerarası becerilerken*, bu tür bir programa katılmayanlar için en önemli beceriler *kaynak kullanımı ve kişisel beceriler* olarak görülmektedir. Yurtdışında bulunan öğrenciler tarafından *yabancı dil becerisinin* öneminin daha iyi anlaşılması beklenen bir durumdur. Her iki grupta yer alan öğrenciler için *sistem ve teknoloji kullanım becerileri* önem sıralamasında en sonda yer almaktadır.

Öğrencilerin yeterlikleri incelendiğinde yurtdışı değişim programına katılmış olan öğrenciler tüm beceriler arasında *bilgi okuryazarlığı becerisinde* kendilerini en başarılı bulurken, yurtdışı değişim programına katılmamış olan öğrenciler *kaynak kullanım becerisinde* kendilerini en başarılı bulmaktadır. Yurtdışı değişim programına katılmış olan öğrenciler kendilerini *sistem ve teknoloji kullanım becerilerinde* diğer becerilere göre daha başarısız bulurken yurtdışı değişim programına katılmamış olan öğrenciler en başarısız oldukları becerinin *yabancı dil becerisi* olduğunu belirtmişlerdir. Yurtdışı değişim programından faydalanmış olan öğrenciler kendilerini *yabancı dil becerisinde* daha başarılı bulmaktadırlar. Bu durum yabancı dil becerilerini kullanma ve geliştirme olanağı yakalamış olmaları ile açıklanabilir (bkz.Tablo 62).

Herhangi bir yurtdışı programdan yararlanan öğrenciler ile yararlanmamış olan öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri önem sıralaması arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı test edilmiştir. Önem değerlendirmesinde sadece *yabancı dil becerilerinde* ( $\chi^2 (1) = 11,396, p=0,007$ ), yeterlik değerlendirmesinde ise *temel beceriler* ( $\chi^2 (1) = 27,424, p=0,025$ ), *yabancı dil becerileri* ( $\chi^2 (1) = 73,965, p=0$ ) ve *bilgi okuryazarlığı becerilerinde* ( $\chi^2 (1) = 48,325, p=0,008$ ) anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir yurtdışı değişim programından faydalanan öğrencilerin temel becerilerde, yabancı dil becerilerinde ve bilgi okuryazarlığı becerilerinde kendilerini başarılı değerlendirdiği ve *yabancı dil becerilerine* daha fazla önem verdiği söylenebilir. Yurtdışında bulunmuş öğrencilerin yabancı dil becerilerinde daha yeterli olması ve bu becerilere daha fazla önem vermesi beklenen bir durumdur.

**Tablo 62.** Yurtdışı değişim programına katılım durumuna göre önem ve başarı değerlendirmeleri

	Yurtdışı değişim programına katılanlar				Yurtdışı değişim programına katılmayanlar			
	Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi		Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.69	0.338	4.15	0.527	4.59	0.394	3.95	0.489
Düşünme becerileri	4.66	0.337	4.14	0.458	4.58	0.423	4.03	0.509
Kişisel beceriler	4.69	0.387	4.23	0.420	4.63	0.388	4.12	0.409
Kaynak kullanım becerileri	4.67	0.461	4.13	0.682	4.64	0.439	4.15	0.582
Kişilerarası beceriler	4.71	0.355	4.13	0.559	4.58	0.452	4.09	0.496
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.49	0.538	4.04	0.603	4.35	0.541	3.85	0.631
Yabancı dil becerileri	4.71	0.418	4.16	0.721	4.52	0.567	3.10	1.026
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.62	0.379	4.24	0.476	4.54	0.453	4.06	0.540

### 3.3.10.6. Herhangi Bir Sertifika Programına Katılım Durumuna Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Bir sertifika programına katılmış olmanın öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişiminde rolü olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle öğrencilerin sertifika programına katılım durumuna göre istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve bu becerilerle ilgili başarı değerlendirmeleri incelenmiştir.

Her iki grup için öğrencilerin becerilere verdikleri önem ortalamaları birbirine yakındır, ancak sertifika programına katılmış olan öğrenciler küçük farklarla da olsa tüm istihdam edilebilirlik becerilerine diğer öğrencilere göre daha fazla önem vermektedirler. Sertifika programına katılmış olan öğrenciler *kişilerarası becerilerde* kendilerini diğer becerilerden daha başarılı bulurken sertifika programına katılmamış olan öğrenciler *kişisel becerilerde* kendilerini daha başarılı bulmaktadır (bkz. Tablo 63).

Sertifika programından faydalanmış olmak ile istihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem ve başarı değerlendirmeleri arasındaki ilişki test edildiğinde önem açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamış, ancak yeterlik açısından *kişilerarası beceriler* ( $\chi^2_{(1)}=19,245$ ,  $p=0,023$ ) ile *sistem ve teknoloji kullanım becerilerinde* ( $\chi^2_{(1)}=27,684$ ,  $p=0,036$ ) istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Bir sertifika programına katılanlar söz konusu becerilerde kendilerini daha başarılı olarak değerlendirmektedir.

**Tablo 63.** Sertifika programına katılım durumuna göre önem ve başarı değerlendirmeleri

	Sertifika programına katılanlar				Sertifika programına katılmayanlar			
	Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi		Önem Derecesi		Yeterlik Derecesi	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.66	0.388	4.06	0.455	4.57	0.380	3.94	0.533
Düşünme becerileri	4.65	0.373	4.09	0.474	4.55	0.429	4.03	0.521
Kişisel beceriler	4.70	0.334	4.19	0.414	4.60	0.423	4.11	0.411
Kaynak kullanım becerileri	4.70	0.398	4.25	0.528	4.61	0.474	4.06	0.646
Kişilerarası beceriler	4.69	0.372	4.21	0.472	4.53	0.471	4.02	0.523
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.45	0.537	4.00	0.590	4.33	0.542	3.80	0.647
Yabancı dil becerileri	4.60	0.554	3.31	1.037	4.53	0.537	3.32	1.082
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.61	0.422	4.17	0.472	4.52	0.449	4.04	0.570

### 3.3.10.7. Mezun Olunan Lise Türüne Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Mezun olunan lise türünün de etken olabileceği düşünülerek lise türüne göre de ilişki bakılmıştır. Katılımcıların mezun olduğu lise türleri içinde en ağırlıklı grubu *Anadolu Liseleri* oluşturmaktadır. *Temel Lise*, *Askeri Lise*, *Sosyal Bilimler Lisesi* mezunlarının sayıları düşük olduğu için, göze sayısı istatistiksel testlerin yapılabilmesi için yetersiz kalmıştır. Pearson’ın ki-kare testini yapabilmek amacıyla söz konusu liseler “diğer” grubu ile birleştirilmiş ve bir arada ele alınmıştır.

Öğrencilerin mezun oldukları lise türlerine göre istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem incelendiğinde *Özel Lise* ve *Fen Bilimleri Lisesi* mezunlarının *kişisel becerileri* (*Fen Bilimleri Lisesi* için *düşünme becerileri* önem değerlendirmesinde ortalaması en yüksek ikinci beceridir), *Anadolu Lisesi*, *Lise* ve *Meslek Lisesi* mezunlarının *kaynak kullanım becerilerini*, *Diğer* grubunda yer alan mezunların *yabancı dil ve bilgi okuryazarlığı becerilerini* diğer becerilerden daha önemli bulduğu görülmektedir. Tüm gruplarda en az önem verilen beceri *sistem ve teknoloji kullanım becerileridir* (bkz.Tablo 64).

Mezun olunan lise türü ile öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri önem değerlendirmeleri arasında sadece *kişilerarası becerilerde* ( $\chi^2_{(1)}=106,583$ ;  $p=0$ ) istatistiksel açıdan anlamlı fark tespit edilmiştir.

**Tablo 64.** Mezun olunan lise türüne göre önem değerlendirmesi

	Özel		Anadolu		Lise		Meslek		Fen B.		Diğer	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.49	0.406	4.61	0.381	4.64	0.346	4.64	0.389	4.68	0.378	4.40	0.534
Düşünme becerileri	4.43	0.445	4.60	0.402	4.63	0.412	4.56	0.400	4.70	0.367	4.39	0.514
Kişisel beceriler	4.58	0.371	4.64	0.399	4.70	0.323	4.61	0.426	4.77	0.287	4.48	0.432
Kaynak kullanım becerileri	4.50	0.620	4.66	0.425	4.72	0.434	4.75	0.343	4.56	0.436	4.44	0.675
Kişilerarası beceriler	4.52	0.523	4.61	0.434	4.68	0.391	4.59	0.309	4.67	0.349	4.22	0.645
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.16	0.482	4.41	0.544	4.36	0.461	4.44	0.569	4.37	0.608	4.15	0.609
Yabancı dil becerileri	4.48	0.448	4.55	0.557	4.63	0.516	4.61	0.602	4.53	0.438	4.52	0.644
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.44	0.460	4.56	0.451	4.62	0.418	4.64	0.377	4.47	0.419	4.50	0.351

Lise türlerine göre istihdam edilebilirlik becerileriyle ilgili başarı değerlendirmeleri incelendiğinde *Özel Lise* ve *Lise* mezunlarının *kişilerarası becerilerde*; *Anadolu Lisesi*, *Meslek Lisesi* ve *Diğer Lise* mezunlarının *kaynak kullanım becerilerinde*, *Fen Bilimleri Lisesi* mezunlarının *kişisel becerilerde* kendilerini diğer becerilere göre daha başarılı buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Tüm öğrencilerin en az başarılı olduklarını düşündükleri beceri *yabancı dil becerisidir*. *Yabancı dil becerisinde* en düşük ortalamaya sahip lise türü *Meslek Lisesi*, en yüksek ortalamaya sahip lise türü ise *Diğer* başlığı altında yer alan liselerdir. Birçok Meslek Lisesinde yabancı dil eğitiminin verilmemesi ve yurtdışındaki bir liseden mezun olan öğrencilerin *Diğer* seçeneği altında yer alması bu sonuca neden olabilir (bkz.Tablo 65).

Öğrencilerin mezun oldukları lise türü ile öz-yeterlik değerlendirmeleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olup olduğunu anlamak amacıyla yapılan test sonucunda *kişilerarası becerilerde* ( $\chi^2_{(1)}=72,104$ ;  $p=0,006$ ) ve *yabancı dil becerilerinde* ( $\chi^2_{(1)}=122,247$ ;  $p=0,002$ ) fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yabancı dil becerilerinde *Özel Lise* ve *Anadolu Lisesi* mezunlarının başarı değerlendirmeleri diğer gruplardan daha yüksektir. Bu durum üzerinde söz konusu lise türlerinde yabancı dile verilen ağırlık ile ilişkilendirilebilir.

**Tablo 65.** Mezun olunan lise türüne göre yeterlik değerlendirmesi

	Özel		Anadolu		Lise		Meslek		Fen B.		Diğer	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	3.93	0.491	4.00	0.493	3.92	0.442	3.94	0.710	4.21	0.440	3.83	0.607
Düşünme becerileri	4.09	0.563	4.07	0.489	3.96	0.551	3.96	0.656	4.20	0.417	3.90	0.399
Kişisel beceriler	4.14	0.353	4.15	0.413	4.14	0.422	4.15	0.427	4.26	0.368	3.84	0.471
Kaynak kullanım becerileri	3.97	0.566	4.18	0.587	4.06	0.756	4.25	0.653	3.97	0.445	4.13	0.661
Kişilerarası beceriler	4.17	0.540	4.11	0.495	4.20	0.615	4.03	0.453	4.00	0.336	3.77	0.695
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	3.64	0.566	3.90	0.634	3.88	0.662	4.04	0.638	3.92	0.524	3.75	0.694
Yabancı dil becerileri	3.40	1.093	3.41	1.003	2.77	0.991	2.46	1.012	3.48	1.246	3.67	1.245
Bilgi okuryazarlığı becerileri	3.82	0.572	4.13	0.539	4.04	0.462	4.13	0.588	4.04	0.281	3.89	0.697

### 3.3.10.8. Kardeş Sayısına Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Literatürdeki çalışmalar kardeş sayısının iletişim gibi bazı istihdam edilebilirlik becerileri üzerinde etken olduğunu göstermektedir (Whenping ve Zhang, 2015). Bu nedenle kardeş sayısı da demografik veriler arasında çalışma kapsamına alınmıştır.

Çalışmaya katılan öğrencilerin 39'u tek çocuk, 163'ünün bir, 90'ının iki, 42'sinin üç, 28'inin ise dört ya da daha fazla kardeşi vardır. Kardeş sayısına göre öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve yeterli dereceleri ayrı ayrı incelenmiştir. Kardeşi olmayan öğrenciler için en önemli beceriler *yabancı dil* ve *düşünme* becerileridir, 1 veya 3 kardeşi olanlar için *kaynak kullanım becerileri*, 2 veya 4 ya da daha fazla kardeşi olanlar için *kişisel beceriler*, önem sıralamasında en baştaadır. *Sistem ve teknoloji kullanım becerileri* tüm öğrencilerin en az önem verdiği beceri olarak görülmektedir (bkz.Tablo 66).

**Tablo 66.** Kardeş sayısına göre önem değerlendirilmesi

	Tek çocuk		1 kardeş		2 kardeş		3 kardeş		4 kardeş ve üzeri	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.65	0.373	4.64	0.366	4.60	0.412	4.56	0.393	4.48	0.399
Düşünme becerileri	4.67	0.348	4.59	0.413	4.62	0.410	4.51	0.446	4.60	0.386
Kişisel beceriler	4.66	0.333	4.65	0.398	4.65	0.370	4.60	0.450	4.61	0.384
Kaynak kullanım becerileri	4.63	0.469	4.68	0.401	4.61	0.492	4.64	0.472	4.60	0.453
Kişilerarası beceriler	4.64	0.404	4.61	0.444	4.58	0.454	4.62	0.420	4.60	0.429
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.35	0.554	4.39	0.536	4.35	0.573	4.48	0.487	4.32	0.555
Yabancı dil becerileri	4.67	0.438	4.60	0.500	4.50	0.604	4.50	0.658	4.41	0.519
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.58	0.372	4.57	0.413	4.53	0.509	4.59	0.413	4.49	0.490

Kardeş sayısına göre yeterli dereceleri incelendiğinde *kardeşi olmayan* öğrenciler ile 3 veya daha fazla kardeşe sahip olan öğrenciler için *kişisel beceriler* en başarılı oldukları beceridir. 1 veya 2 kardeşi olan öğrenciler *kaynak kullanım becerilerinde* kendilerini diğer becerilerden daha başarılı bulmaktadır. *Yabancı dil becerisi* tüm öğrenciler için başarı değerlendirmesinde en düşük ortalamaya sahiptir, *4 kardeş ve üzeri* grubunda yer alan öğrencilerin ortalaması ise diğer öğrencilere göre daha düşüktür. *Yabancı dilde* en yüksek ortalama *kardeşi olmayan* gruba aittir (bkz.Tablo 67).

Kardeş sayısı ile öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak, öz-yeterlik değerlendirmeleri incelendiğinde *yabancı dil becerileri* ( $\chi^2_{(1)} = 78,124, p=0,022$ ) ile kardeş sayısı arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kardeş

sayısı arttıkça yabancı dil başarı değerlendirmeleri düşmektedir. En yüksek ortalama kardeşi olmayan öğrencilere aittir.

Bulgular *temel becerilerde, düşünme becerilerinde ve yabancı dil becerilerinde* kardeşi olmayanların kardeşi olanlara göre kendilerini daha başarılı değerlendirdikleri göstermektedir. Bu çalışma literatürde yer alan ve tek çocukların kişisel becerilerin alt becerilerinden biri olan sorumluluk alma ile kişilerarası beceriler altında yer alan iletişim kurma konularında zayıf oldukları sonucuna ulaşılmış olan bazı çalışmaları (Whenping ve Zhang, 2015).

**Tablo 67.** Kardeş sayısına göre yeterlik değerlendirmesi

	Tek çocuk		1 kardeş		2 kardeş		3 kardeş		4 kardeş ve üzeri	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.14	0.437	3.99	0.501	4.02	0.509	3.90	0.510	3.85	0.537
Düşünme becerileri	4.10	0.463	4.05	0.531	4.04	0.477	4.05	0.458	4.07	0.537
Kişisel beceriler	4.19	0.376	4.12	0.415	4.11	0.404	4.22	0.452	4.27	0.414
Kaynak kullanım becerileri	4.15	0.509	4.16	0.634	4.15	0.609	4.06	0.639	4.19	0.474
Kişilerarası beceriler	4.09	0.475	4.13	0.523	4.07	0.492	4.08	0.526	4.07	0.526
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	3.81	0.499	3.93	0.644	3.81	0.587	4.06	0.635	3.75	0.778
Yabancı dil becerileri	3.60	1.104	3.41	1.055	3.21	1.012	3.27	1.008	2.79	1.114
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.07	0.439	4.10	0.604	4.13	0.475	4.10	0.504	3.97	0.412

### 3.3.10.9 Öğretim Üyelerinin Buldukları Bölümde Ders Verme Sürelerine Göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri Değerlendirmeleri

Öğretim üyelerinin buldukları bölümde ders verme süreleri ile istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem arasında ilişki olup olmadığını da test edilmiştir. Gruplar arasında sayı dengesini sağlayabilmek için ders verme süreleri 16 yıl ve üzerindeki gruplar birlikte ele alınmıştır. Çalışmaya 5 yıl ve daha az süre ders veren 40; 6-10 yıl arasında ders veren 47; 11-15 yıl arasında ders veren 49; 16 yıl ve üzerinde ders veren 32 öğretim üyesi katılmıştır.

Öğretim üyelerinin buldukları bölümde ders verme sürelerine göre istihdam edilebilirlik becerileri önem değerlendirmeleri incelendiğinde gruplar arası küçük farklar olduğu, ancak genelde ders verme süresi arttıkça söz konusu becerilere verilen önemin de arttığı görülmektedir. Pearson'ın ki-kare testi istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamasına rağmen becerilerin önem derecesi ortalamalarına bakıldığında 5 yıl ve daha az süre ders veren öğretim üyelerinin *temel becerilere, düşünme becerilerine, kişisel becerilere, kaynak kullanım becerilerine ve kişilerarası becerilere* diğer

öğretim üyelerinden daha az önem verdikleri görülmektedir (bkz.Tablo 68). Bu durum mesleki gelişim sürecinde öğretim üyelerinin beklentilerinde de fark olabilme olasılığı ile açıklanabilir.

**Tablo 68.** Öğretim üyelerinin ders verme sürelerine göre önem derecesi değerlendirmeleri

İstihdam Edilebilirlik Becerileri	5 yıl ve az		6-10 yıl		11-15 yıl		16 yıl ve üzeri	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.31	0.546	4.42	0.528	4.59	0.391	4.57	0.473
Düşünme becerileri	4.40	0.578	4.52	0.494	4.60	0.429	4.57	0.499
Kişisel beceriler	4.33	0.606	4.51	0.499	4.49	0.475	4.61	0.513
Kaynak kullanım becerileri	4.39	0.588	4.51	0.466	4.75	0.382	4.77	0.462
Kişilerarası beceriler	4.26	0.539	4.46	0.487	4.50	0.536	4.63	0.450
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	4.18	0.529	4.23	0.502	4.37	0.541	4.40	0.566
Yabancı dil becerileri	4.31	0.585	4.27	0.525	4.42	0.518	4.59	0.570
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.36	0.564	4.25	0.487	4.43	0.473	4.65	0.502

Öğretim üyelerinin öğrenci başarı değerlendirmeleri bir iki durum dışında tüm gruplarda 5 üzerinden 3,5'un altında kalmaktadır. Tüm gruplar tarafından öğrencilerin en başarılı değerlendirildiği beceri *yabancı dil becerisidir*. Gruplar arasında büyük farklar gözlenmemektedir. Nitekim Pearson'ın ki-kare testi de öğretim üyelerinin çalışma süreleri ile öğrenci başarı değerlendirmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir (bkz.Tablo 69).

**Tablo 69.** Öğretim üyelerinin ders verme sürelerine göre öğrenci başarısı değerlendirmeleri

İstihdam Edilebilirlik Becerileri	5 yıl ve az		6-10 yıl		11-15 yıl		16 yıl ve üzeri	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	3.37	0.649	3.52	0.605	3.47	0.526	3.36	0.810
Düşünme becerileri	3.25	0.648	3.33	0.688	3.38	0.533	3.39	0.870
Kişisel beceriler	3.14	0.651	3.47	0.527	3.35	0.604	3.46	0.846
Kaynak kullanım becerileri	3.26	0.506	3.33	0.676	3.44	0.664	3.34	0.694
Kişilerarası beceriler	3.31	0.647	3.40	0.640	3.35	0.591	3.51	0.611
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	3.34	0.503	3.56	0.642	3.57	0.646	3.63	0.749
Yabancı dil becerileri	2.85	0.810	2.85	0.747	2.88	0.890	2.95	1.107
Bilgi okuryazarlığı becerileri	3.29	0.519	3.40	0.599	3.48	0.609	3.45	0.714

### 3.3.11. Meslek Alanında İş Bulma Açısından Önemli Bulunan İstihdam Edilebilirlik Becerileri ile İlgili Öğrenci ve Öğretim Üyesi Görüşleri

Çalışmaya katılan öğrencilerden ve öğretim üyelerinden meslek alanlarında iş bulma açısından en önemli buldukları üç istihdam edilebilirlik becerisini belirtmeleri istenmiştir. Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin önemli buldukları ilk üç beceri oranları arasında küçük farklar olmasına rağmen beceri sıralamasının benzerlik gösterdiği söylenebilir.



Öğrenciler için önem sıralaması *düşünme becerileri* ve *kişisel beceriler* (her iki beceri için %63, n=126), *kişilerarası beceriler* (%42, n=153), *temel beceriler* (%35, n=126), *yabancı dil becerileri* (%33, n=121), *sistem ve teknoloji kullanım becerileri* ve *bilgi okuryazarlığı becerileri* (her iki beceri için %24, n=85) ve *kaynak kullanım becerileri* (%16, n=56) olduğu halde öğretim üyeleri için önem sıralaması *düşünme becerileri* (%68, n=114), *kişisel beceriler* (%47, n=79), *kişilerarası beceriler* (%42, n=71), *kaynak kullanım becerileri* (%39, n=23), *yabancı dil becerileri* (%36, n=60), *temel beceriler* ve *sistem ve teknoloji kullanım becerileri* (her iki beceri için %32, n=54) ve *bilgi okuryazarlığı becerileri* (%21, n=35) şeklindedir. Hem öğrenciler hem de öğretim üyelerine göre *düşünme becerileri*, *kişisel beceriler* ve *kişilerarası beceriler* istihdam edilebilmek için en önemli ilk üç beceri sıralamasında en yüksek değerleri alan becerilerdir (bkz. Tablo 70).

**Tablo 70.** İş bulma açısından istihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem

İstihdam Edilebilirlik Becerileri	Öğrenci		Öğretim Üyesi	
	n	%	n	%
Temel beceriler	126	35	54	32
Düşünme becerileri	229	63	114	68
Kişisel beceriler	229	63	79	47
Kaynak kullanım becerileri	56	16	23	39
Kişilerarası beceriler	153	42	71	42
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	85	24	53	32
Yabancı dil becerileri	121	33	60	36
Bilgi okuryazarlığı becerileri	85	24	35	21

\*Yüzde hesaplaması için temel alınan n değerleri şöyledir: öğrenci: 362, öğretim üyesi: 168

İstihdam edilebilirlik açısından önemli bulunan ilk üç beceri konusunda öğrenci ve öğretim üyelerinin görüşleri arasında istatistiksel açıdan fark olup olmadığı test edildiğinde *kişisel becerilerde* ( $\chi^2_{(1)}=12,426, p=0$ ), *sistem ve teknoloji kullanım becerilerinde* ( $\chi^2_{(1)}=3,877, p=0,049$ ) ve *kaynak kullanım becerilerinde* ( $\chi^2_{(1)}=4,678, p=0,031$ ) istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin *kaynak kullanım becerilerine* ve *sistem ve teknoloji kullanım becerilerine* öğretim üyelerine nazaran daha az önem verdikleri kişisel becerilere ise daha fazla önem verdikleri görülmektedir.

Hegesco'nun (2015) çalışmasında istihdam edilebilmek için gereken en önemli becerilerin sistem ve teknoloji kullanım becerileri, kaynak kullanım becerileri, kişisel beceriler ve kişilerarası beceriler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Wenping ve Zhang'ın bulguları ise hem işveren hem de öğrenciler tarafından sorumluluk alabilme ve takım çalışması yapabilme becerilerinin istihdam edilebilmek için önem sıralamasında ilk üç sırada yer aldığını göstermektedir (Wenping ve Zhang, 2015). Literatürdeki bu iki çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da kişisel beceriler ve kişilerarası beceriler önem sıralamasında ilk üç beceri arasında yer almaktadır.

### 3.3.12 Üniversitede Alınan Eğitimin İstihdam Edilebilirlik Becerilerine Katkısı Konusunda Öğrenci ve Öğretim Üyesi Görüşleri

Öğrencilere ve öğretim üyelerine üniversitede alınan eğitimin öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerini kazanmasına etkisi sorulmuştur. Öğrencilerden ve öğretim üyelerinden alınan cevaplar gruplandırılarak incelenmiştir.

Öğretim üyeleri üniversitede verilen eğitimin öğrencilerin gelişimindeki katkısının genelde daha fazla olduğunu düşünmektedir. Öğrencilerin büyük çoğunluğu (%80'den fazlası) üniversite eğitiminin düşünme becerileri, kişisel beceriler, bilgi okuryazarlığı becerileri ve temel beceriler konusunda katkı sağladığını düşünürken öğretim üyelerinin büyük bir kısmı (%80'den fazlası) yabancı dil hariç diğer tüm becerilerde üniversite eğitiminin katkısı olduğunu düşünmektedir. Yabancı dil becerisi her iki grupta da görece daha az katılımcının (öğrenci %54, öğretim üyesi %65) üniversitede geliştiğini düşündüğü beceridir. Yabancı dilde eğitim veren bölümlerin olması, bazı bölümlerde hazırlık programının zorunlu olması ve eğitimin dil dersleri ile desteklendiği göz önüne alınca yabancı dil becerisinin üniversitede kazanılan beceriler arasında en son sırada yer alması beklenen bir durum değildir (bkz. Tablo.71).

**Tablo 71.** Üniversitede alınan eğitimin istihdam edilebilirlik becerilerine katkısı konusunda öğrencilerin ve öğretim üyelerinin görüşleri

	Öğrenci						Öğretim Üyesi					
	Katkısı var		Katkısı ne var ne yok		Katkısı yok		Katkısı var		Katkısı ne var ne yok		Katkısı yok	
İstihdam Edilebilirlik Becerileri	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Temel beceriler	293	81	51	14	18	5	144	86	19	11	5	3
Düşünme becerileri	307	85	37	10	18	5	151	90	12	7	5	3
Kişisel beceriler	299	83	38	10	25	7	142	84	23	14	3	2
Kaynak kullanım becerileri	285	79	53	15	24	7	134	80	26	15	8	5
Kişilerarası beceriler	268	74	65	18	29	8	137	81	30	18	1	1
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	124	62	84	23	54	15	146	87	20	12	1	1
Yabancı dil becerileri	194	54	50	14	118	32	110	65	38	22	20	13
Bilgi okuryazarlığı becerileri	299	83	50	11	18	5	151	90	12	7	5	3

\*Yüzde hesaplaması için temel alınan n değerleri şöyledir: öğrenci=362, öğretim üyesi=168

Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin konu ile ilgili düşünceleri arasındaki ilişkiyi istatistiksel açıdan test etmek amacıyla her beceri için ortalama değer alınarak (bkz. Tablo 72) Pearson'ın "ki-kare testi" uygulanmıştır. Test sonucuna göre *kaynak kullanım becerilerinde* ( $\chi^2_{(1)} = 30,458, p=0$ ), *sistem ve teknoloji kullanım becerilerinde* ( $\chi^2_{(1)} = 42,589, p=0$ ), ve *yabancı dil becerilerinde* ( $\chi^2_{(1)} = 47,269, p=0$ ) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanması bulguları

doğrular niteliktedir. Öğretim üyeleri öğrencilere nazaran kişisel becerileri, kişilerarası becerileri, yabancı dil becerilerini ve bilgi okuryazarlığı becerilerini kazanmalarında üniversite eğitiminin katkısının daha fazla olduğunu düşünmektedirler.

**Tablo 72.** Üniversitede alınan eğitimin istihdam edilebilirlik becerilerine katkısı konusunda ortalama değerler

	Öğrenci		Öğretim Üyesi	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Temel beceriler	4.09	0.904	4.15	0.723
Düşünme becerileri	4.20	0.856	4.29	0.729
Kişisel beceriler	4.10	0.930	4.13	0.705
Kaynak kullanım becerileri	4.07	0.945	3.90	0.728
Kişilerarası beceriler	3.99	0.990	4.05	0.664
Sistem ve teknoloji kullanım becerileri	3.71	1.120	4.16	0.695
Yabancı dil becerileri	3.33	1.432	3.73	0.932
Bilgi okuryazarlığı becerileri	4.17	0.873	4.14	0.656

Literatürde yer alan bir çalışmada katılımcıların %75'i üniversitede edindikleri bilginin işyerinde ihtiyaç duyacakları bilgi gereksinimini karşılayacağını düşünmektedirler (Head, 2016). Bu çalışmada da katılımcıların büyük çoğunluğunun (%80'den fazlası) üniversitede alınan eğitimin istihdam edilebilirlik becerilerine katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.3.13 Hacettepe Üniversitesi İle İlgili Görüşler

“Mezun olduktan sonra alanınızla ilgili kolayca istihdam edilebileceğinize inanıyor musunuz?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve *evet*, *kısmen* ve *hayır* şeklinde cevaplayabilecekleri soruda ayrıca fikirlerini belirtme olanağı sağlanmıştır. Bu soruya öğrencilerin % 51,4'ü (n=186) *evet*, %36,5'i (n=132) *kısmen*, %12,1'i (n=43) ise *hayır* cevabını verirken bir öğrenci soruyu yanıtlamamıştır.

*Evet* cevabını veren öğrencilerin sadece %7'si (n=13) verdikleri cevap ile ilgili açıklama yapmışlardır. Hacettepe Üniversitesi'nin prestiji olan bir üniversite olmasının beklentilerini karşılayacak bir iş bulmalarında yeterli olacağını belirten öğrencilerin oranı açıklama yapanların yaklaşık yarısıdır. Buna ilaveten üniversitede alınan eğitimin istihdam edilebilmek için yeterli olacağına inandığını belirten, akademik ortalamasının oldukça yüksek olması nedeniyle hemen iş bulabileceğini düşünen ve yabancı dil becerisinin işe girerken kendisine öncelik sağlayacağını belirten öğrenciler olmuştur.

*Kısmen* cevabını veren öğrencilerin %26'sı (n=34) verdikleri cevap ile ilgili açıklamada bulunmuşlardır. Öğrencilerin %80'i (n=27) devlet kurumlarında istihdam edilmek istediklerini ve bu nedenle işe girmeleri için gereken sürenin uzun olabileceğini, %70'i (n=24) İngilizce konusunda yeterli olmadığını ve mezuniyet sonrası ancak dilini geliştirdiğinde beklentilerini karşılayacak bir işe girebileceğine inandığını belirtmiştir. Kaynak kullanım becerilerini geliştirdiğinde istihdam edilebileceğini düşünen öğrenciler de vardır (%6, n=2).

*Hayır* cevabını veren öğrencilerin oranı %12,1'dir (n=43). Bu öğrencilerin de sadece %41'i (n=18) açıklama yapmıştır. Mezun sayısının çok olmasına karşın istihdam olanağının az olması, dil yetersizliği, teknoloji çağında yapay zeka nedeniyle birçok iş alanında istihdam imkanının azalması, üniversitede yeterli istihdam edilebilirlik becerisinin kazandırılmaması, eğitim yetersizliği, eğitimde teorik bilginin uygulamaya yönelik bilginin çok az olması, akademik ortalamasının düşük olması nedenlerden bazılarıdır.

Aynı soru öğretim üyelerine de yöneltilerek öğrencilerin mezuniyet sonrası kolayca istihdam edilebileceklerini düşünüp düşünmedikleri nedenleri ile birlikte sorulmuştur. Öğretim üyelerinin tamamı bu soruya yanıt verirken %62,5'i (n=105) *evet*, %32,7'si (n=55) *kısmen*, %4,8'i de (n=8) *hayır* cevabını vermiştir.

Öğrencilerin kolayca istihdam edilebileceğini düşünen öğretim üyelerinin yaklaşık %30'u (n=32) verdikleri cevap ile ilgili açıklama yapmışlardır. Öğrencilerin üniversitedeki eğitimleri sırasında gerek alanları ile ilgili gerekse teknik olmayan becerileri kazanarak mezun olduklarını ve bu nedenle de farklı alanlarda kendilerine yer bulabilecekleri ve kolayca istihdam edilebileceklerini düşündüklerini belirtmiştir.

Öğrencilerin *kısmen* istihdam edilebileceklerini düşünen öğretim üyelerinin yarısından fazlası cevapları ile ilgili açıklamada bulunmuştur. Yabancı dil yetersizliği, mezun sayısının fazla olmasına karşın alanla ilgili iş olanaklarının sınırlı olması, çoğu öğrencinin devlet kurumlarında çalışmak istemesi sebebiyle sürecin uzaması, kişisel becerilerdeki eksiklikler nedeniyle öğrencilerin *kısmen* istihdam edilebileceklerini ifade etmiştir.

Öğrencilerinin kolayca istihdam edilemeyeceklerini düşünen öğretim üyelerinin oranı %4,8'dir (n=8). Açıklamada bulunan öğretim üyeleri iş imkanlarının sınırlı olması, bölüm

kontenjanlarının ve mezun sayısının fazla ancak istihdam imkanlarının sınırlı olması, öğrencilerin yabancı dil yetersizliği ve pek çok öğrencinin akademik ortalamasının düşük olması nedeniyle öğrencilerin kolayca istihdam edilebileceklerini düşünmediklerini belirtmiştir.

### **3.3.14 Üniversite Eğitimi Sırasında Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin Artırılmasına Yönelik Öneriler**

Öğrencilere ve öğretim üyelerine istihdam edilebilirlik becerilerini artırmaya yönelik önerilerini serbestçe paylaşabilmeleri için yöneltilen açık uçlu soruya öğrencilerin %70,1'i (n=254), öğretim üyelerinin %33'ü (n=55) cevap vermiştir. Katılımcıların verdikleri cevapları aşağıdaki gibi gruplandırmak mümkündür.

Cevap veren öğrencilerin yarıya yakını (%48, n=122) bölümlerindeki yoğun eğitim programları ve özellikle gerekenden fazla teorik bilgi nedeniyle istihdam edilebilirlik kapsamına giren yabancı dil becerisi, düşünme becerileri, iletişim becerilerini geliştirmek için vakit bulamadıklarını belirterek eğitim programlarının gözden geçirilerek öğrencileri iş hayatına hazırlayan pratik bilgiler verilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Öğrencilerin yaklaşık %63'ü (n=160) yabancı dil yetersizliğinin giderilmesi gerektiğini belirtmiştir. Hazırlık sınıfının tüm bölümlerde zorunlu hale getirilmesi, dil ile ilgili bölümlerde ikinci yabancı dil için de hazırlık sınıfı olması, zorunlu mesleki İngilizce dersinin de eğitim programına dahil edilmesi, yurtdışında değişim programlarının desteklenmesi gerektiği şeklinde çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Öğrencilerin büyük çoğunluğu (%82, n=208) alanları ile ilgili konferans, seminer gibi etkinliklerin yetersiz olduğunu, bu tür etkinliklerin bölüm ile sınırlı kalmayarak üniversite tarafından desteklenmesi gerektiğini, işveren ile potansiyel iş gücünün sık sık bir araya getirilmesi gerektiğini, bu sayede staj imkanlarının da artabileceğini belirtmiştir. Alanla ilgili gelişmeleri takip edebilmek için alanın ileri gelen kişilerinin üniversiteye davet edilerek öğrencilerle buluşturulmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir.

Yine öğrencilerin yaklaşık %30'u (n=76) bilgi okuryazarlığı becerisi, temel beceriler ve sistem ve teknoloji kullanım becerilerinin geliştirilebilmesi için gereken derslerin eğitimde yer

alması gerektiğini belirterek, takım çalışmasının zorunlu hale getirilerek öğrencilerin pasif dinleyici pozisyonundan aktif katılımcı rolüne geçmeleri gerekliliğini belirtmişlerdir. Bilgiye nasıl, nereden doğru bir şekilde ulaşılabileceğine, nasıl kullanılacağına dair bilgi içeren, etkili iletişim becerileri, CV hazırlama, sorumluluk bilinci geliştirme, diksiyon ve hitabet, sunum yeteneğini geliştiren, yaratıcılığa sevk eden derslerin eğitim sistemine yedirilmesi gerektiğini ifade edilmiştir.

Öğrencilerin yarıya yakını devlet kurumlarında çalışmak istediklerini belirterek Kamu Personeli Seçme Sınavı'na yönelik bir dersin seçmeli olarak eğitim programına eklenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Ayrıca az sayıda olmakla birlikte istihdam koşulları göz önüne alınarak bölüm kontenjanlarının belirlenmesi gerektiğini, bölümdeki akademik danışmanın aynı zamanda kariyer danışmanlığı da yapması gerektiğini düşünen öğrenciler de vardır.

Öğretim üyelerinin de önerileri benzerlik göstermektedir. Öneride bulunanların %60'ı (n=30) öğrencilerin yabancı dil becerilerinin geliştirilmesi gerektiğini, öğrencilerin en azından yabancı dilde yazılmış bir makaleyi değerlendirebilecek, CV hazırlayabilecek, sunum yapabilecek kadar yabancı dil becerisine sahip olmaları gerektiğini ve bu nedenle hazırlık sınıfının tüm disiplinler için zorunlu olmasının faydalı olacağını ifade etmişlerdir.

Öğretim üyelerinin yarıdan fazlası (%53, n=29) öncelikli olarak temel becerileri, düşünce becerilerini (eleştirel becerileri), teknolojik becerileri ve bilgi okuryazarlığı becerilerini geliştirmeye yönelik önlemler alınması gerektiğini ve bu doğrultuda eğitim programının tekrar gözden geçirilmesinin bir gereklilik olduğunu belirtmiştir. Bilgi okuryazarlığı becerilerini geliştirmek için tüm birinci sınıf öğrencilerine ortak zorunlu "bilgi okuryazarlığı" dersinin konması gerektiği belirtilerek öğrencilerin kariyer günleri, kariyer fuarları, seminerler gibi etkinliklerle desteklenmesi, derslere aktif katılımlarının sağlanması, öğrencilerin kariyer ve iş hayatı ile ilgili kaygılarını giderebilecekleri gerekirse uzmanlar/işverenlerle öğrenci arasında köprü olabilecek işlevsel ve kolay ulaşılabilir kariyer merkezlerinin hayata geçirilmesi, üniversite kütüphanesinin de bu sürece dahil edilmesi ile öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesi konusunda olumlu etki sağlayacağı görüşündedir.

Yukarıda belirtilen konular dışında ülkenin istihdam koşullarının göz önüne alınarak bölüm kontenjanlarının tekrar belirlenmesi gerektiğini, eğitim sisteminde devlet kurumlarında çalışmak isteyen öğrenciler için Kamu Personeli Seçme Sınavı'na yönelik seçmeli derslere yer verilebileceğini belirten öğretim üyeleri de vardır.

## 4. BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 4.1 SONUÇLAR

Yeni mezunların istihdamı, özgüvenlerinin gelişimi, iş motivasyonlarının artması, sosyo-ekonomik düzeylerinin gelişmesi açısından olduğu kadar ülke kaynaklarının geri dönüşü açısından da önemlidir. Günümüzde üniversiteden yeni mezun gençler çeşitli sebeplerle işsizlik tehdidi ile karşı karşıya kalabilmektedir. İşsizlik tehditini bertaraf etmenin yollarından biri de mesleki bilgiler ve beceriler yanı sıra tüm meslekler için ortak olan istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olmaktır. Bu beceriler kişinin işe girmesi, işinde başarılı olması, ilerleme kaydedebilmesi ve kendini geliştirebilmesi için gerekli olduğu gibi çalıştıkları/çalışacakları işletmelerin/kurumların rekabet edebilmeleri ve iş dünyasında meydana gelen hızlı gelişmelere uyum sağlayabilmeleri için de gereklidir. Dolayısıyla yeni mezunların söz konusu becerilere sahip olup olmadıklarının bilinmesi buna yönelik önlemler alınmasını sağlamak açısından önemlidir.

Literatürde geniş yer verilen istihdam edilebilirlik becerileri incelendiğinde temel beceriler (okuma, yazma, dinleme, konuşma), düşünce becerileri (eleştirel düşünme, karar verme, sorun çözme ve hayal gücünü kullanma), kişisel beceriler (dürüstlük, etik kurallara uyma, sorumluluk alma, yenilikçi ve yaratıcı olma, kendisine ve başkalarına saygı, stres yönetimi), kaynak kullanım becerileri (zamanın, bütçenin, kurum kaynak ve araç-gereçlerinin, insan kaynaklarının etkin kullanımı), kişilerarası beceriler (takım çalışması yapabilme, liderlik ve işbirliği yapabilme, etkili iletişim kurabilme becerileri), sistem ve teknoloji kullanma becerileri (sistemleri anlama, sistemlerin performanslarını değerlendirme, geliştirme ve iyileştirme, işe uygun teknolojiyi seçme ve kullanma, sosyal ağ, e-posta, bilgisayar kullanımı-word excell, power point vb.), yabancı dil becerileri (yabancı dil ile ilgili anlama, sözlü ve yazılı iletişim) ve bilgi (okuryazarlığı) becerilerinden (bilgi gereksiniminin tanımlanması, bilginin bulunması, değerlendirilmesi, kullanılması ve iletilmesi) oluştuğu görülmektedir.

Gerek istihdam edilebilirlik gerekse bilgi okuryazarlığı becerileri ayrıntılı olarak analiz edildiğinde bunların iç içe geçen kavramlar olduğu ve istihdam edilebilirlik temel becerilerinden birini oluşturan bilgi okuryazarlığı becerilerinin aslında sadece bilgi becerilerinden oluştuğu ve bilgi okuryazarlığını oluşturan üst düzey düşünme becerileri, kişisel ve kişilerarası beceriler göz önüne alındığında kavramlar arası örtüşmenin ilk bakışta görünenden çok daha büyük olduğu sonucuna varılmaktadır.



Bu araştırma Hacettepe Üniversitesi'nden 2017-2018 Akademik yılında mezun olması beklenen lisans öğrencilerinin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri konusunda kendilerini nasıl değerlendirdikleri ile söz konusu öğrencileri eğiten öğretim üyelerinin bu konudaki görüşlerini saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 2018 yılının Nisan-Haziran aylarında mezun olması beklenen 362 lisans son sınıf öğrencisi ile son sınıf öğrencilerine ders veren 168 öğretim üyesine anket uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan kadın öğrencilerin oranı erkek öğrencilerden fazladır (yaklaşık %76 ve %24). Katılımcıların %71'i üniversitede 8.dönemini okumaktadır ve çoğunluğu (%72) Anadolu Lisesi mezunudur. Fakülteler arasında mezun olacak öğrencisi en fazla olan dolayısıyla en fazla katılımcının olduğu fakülte Edebiyat Fakültesi'dir. Öğrencilerin yarıya yakınının (%44,5) akademik ortalaması 3,00 ile 3,50 arasındadır ve yine yarıya yakınının (%45) bir kardeşi vardır. Öğrencilerin yaklaşık %20'si bir değişim programı ile yurtdışında eğitim alırken, %45'i bir sertifika programına katılmıştır. Çalışmaya katılan öğretim üyeleri bölümde ders verdikleri yıl bazında gruplandırıldığında en fazla katılım (%29) 11 ile 15 yıl arasında ders veren öğretim üyelerinden olmuştur.

İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan sekiz alt beceriye öğrencilerin ve öğretim üyelerinin verdikleri önem ile bu becerilerle ilgili başarı değerlendirmeleri (yeterlik algıları) konusundaki bulgulardan elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir.

*Temel Beceriler:* Hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri temel becerileri oluşturan alt becerileri yüksek oranlarda önemli bulmaktadır. *Tablo yorumlama becerisi* her iki grup tarafından da görece en az önemli bulunan beceridir. Öğrenciler *akıcı ve net konuşma becerisi* ve *dinleme becerisinin*, öğretim üyeleri ise *dinleme becerisinin* en önemli beceri olduğu görüşündedir. Öğrencilerin başarı öz-değerlendirmelerine gelince kendilerini en başarılı buldukları beceri *Türkçe yazım kurallarını bilme/kullanma becerisi*, öğretim üyelerinin öğrencileri en başarılı buldukları beceri ise *tablo yorumlama becerisidir*. Öğretim üyeleri *tablo yorumlama becerisine* en düşük önemi verirken öğrencilerini bu beceride diğer becerilere göre daha başarılı bulmaktadırlar. *Tablo yorumlama becerisinin* bazı disiplinler için daha önemli olması bu sonuca neden olabilir. Hem öğrencilere hem de öğretim üyelerine göre en az başarılı olunan beceri *akıcı ve net konuşma becerisidir*. Eğitim sürecinde öğrencilerin daha çok pasif dinleyici konumunda olmaları bu sonuca neden olabilir.

*Düşünme Becerileri:* Alt beceriler arasında *alternatif çözüm bulma becerisi* hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri için en yüksek, *ters gelen düşünceyi eleştirme becerisi* ise en düşük önem derecesine sahiptir. Öğrenciler *mesleki konularda karar verme becerisinin alternatif çözüm bulma becerisi* kadar önemli olduğunu düşünmektedirler. Bulgular, öğrencilerin işyerindeki dinamiklerin sürekli değiştiğinin farkında olduklarını göstermektedir. Her iki grup da *başkalarının fikirlerine saygılı olma becerisinin* öğrencilerin en başarılı oldukları, *yaratıcı alternatifler üretmek becerisinin* ise en başarısız oldukları beceri olduğunu düşünmektedir. Eldeki bulgulara göre öğrencilerin ihtiyaç duyduklarında başkalarından yardım almada sıkıntı yaşamadıkları ancak *yaratıcı alternatif üretmek* konusunda aynı derecede başarılı olamadıkları anlaşılmaktadır.

*Kişisel Beceriler:* Öğrencilerin *düşünce ve inançlara saygılı olma becerisini* ve öğretim üyelerinin *alan ile ilgili yenilikleri takip etme becerisini* diğer becerilere göre daha önemli buldukları anlaşılmaktadır. Öğrencilerin en az öneme sahip olduğunu düşündüğü beceri *insiyatif kullanma* iken öğretim üyeleri için *menfaatlerine aykırı olsa bile doğruyu söyleme becerisidir*. Öğrenciler *başkalarının haklarını teslim etme becerisinde* kendilerini en başarılı bulurken *alan ile ilgili yenilikleri takip etme* konusunda diğer becerilere göre daha başarısız olduklarını belirtmişlerdir. Öğretim üyeleri öğrencilerin *düşünce ve inançlara saygılı olma* becerisinde diğer becerilere göre daha başarılı, *panik olmadan plan yapabilme becerisinde* ise görece daha az başarılı olduğunu düşünmektedir. Hacettepe Üniversitesi'nde eğitim alan uluslararası öğrenci sayısının her yıl artması ve öğrencilerin yurt dışı eğitim fırsatlarına sahip olmaları *düşünce ve inançlara saygılı olma* ve *başkalarının haklarını teslim etme becerilerinde* daha başarılı olmaları üzerinde etken olabilir.

*Kaynak Kullanım Becerileri:* Kaynak kullanım becerileri söz konusu olduğunda en yüksek derecede önem verilen ve öğrencilerin en başarılı olduğu becerinin *işi/ödevi zamanında bitirme becerisi* olduğu görülmektedir. Öğrencilerin en az önem verdikleri beceri *araç-gereci verimli ve ekonomik kullanma becerisi*, öğretim üyelerinin en az önem verdikleri beceri ise *işleri öncelik sırasına koyma becerisidir*. *Araç gereci verimli ve ekonomik kullanma becerisi* öğrencilerin kendilerini en başarısız buldukları beceri, *işleri öncelik sırasına koyabilme becerisi* ise öğretim üyelerinin öğrencilerini en az başarılı buldukları beceridir. Eldeki bulgulara dayanarak öğrencilerin *görev ve sorumluluklarını belirlenen süre içerisinde tamamlayabilme becerisini* kazandıkları ancak sahip oldukları kaynakları yeterince etkin kullanamadıkları anlaşılmaktadır. *Görevleri belirlenen süre içinde tamamlama becerisinde* daha başarılı olmaları eğitim sürecinde kendilerine verilen her görevin/işin/ödevin/sınavın sınırlı bir süresi olmasından ve zaman yönetimi konusunda yeterince tecrübe kazanmalarından kaynaklanıyor olabilir. Kaynakları etkin

kullanamama ise daha çok maliyetin doğrudan kendilerini etkilememesinden (kaynakların aile veya okul tarafından sağlanması) kaynaklanabilir.

*Kişiselarası Beceriler:* Kendine düşen görevi yapabilme becerisi alt beceriler arasında en önemli olduğu düşünülen, takıma liderlik yapabilme ve takımda alınan kuralları uygulama becerileri en az önemli olduğu düşünülen becerilerdir. Öğrenciler kendine düşen görevi yapma becerisinde diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını düşünürken öğretim üyeleri farklı kültürlerle iletişim kurabilme becerisinde öğrencilerini diğer becerilere göre daha başarılı bulmaktadır. Öğrencilerin en az başarılı oldukları beceri sınırlı birini ikna etme becerisidir.

*Sistem ve Teknoloji Kullanım Becerileri:* Sistem ve teknoloji kullanım becerileri söz konusu olduğunda sistem performansı geliştirme becerisi öğrenciler için, sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma becerisi de öğretim üyeleri için diğer beceriler kadar önemli bulunmamaktadır. Bu durum öğretim üyelerinin sosyal medyayı iş ortamı ile çok ilişkilendirememiş olmalarından ve öğrencilerin kendilerini sistem performansı geliştirmeyle ilişkilendirememiş olmalarından kaynaklanabilir. Sistem performansı geliştirme becerisi öğrencilerin en az başarılı oldukları beceri olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrenciler için bu beceri önem sıralamasında sonda gelirken öğretim üyeleri için üçüncü sırada yer almaktadır. Bu durum, öğrencilerin sistem performansı geliştirme konusundaki becerilerini geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Öğrenciler sistem ve teknoloji kullanım becerileri arasında yer alan e-postayı etkin kullanma ve word, excel, power-point kullanma becerilerinde diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını düşünürken, öğretim üyeleri öğrencilerin word, excel, power-point kullanma becerilerinde diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını düşünmektedir. Z Kuşağını temsil eden öğrencilerin temel bilgisayar okuryazarlığı becerileri konusunda başarılı olmaları beklenen bir durumdur.

*Yabancı Dil Becerileri:* Öğretim üyelerinin yabancı dil becerisine verdikleri önem öğrencilere göre düşüktür. Bu beklenen bir sonuç olmamasına rağmen yabancı dil becerisine olan ihtiyacın disiplinlere göre değişmesi ile açıklanabilir. Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri arasında kendilerini en başarısız değerlendirdikleri becerinin yabancı dil becerisi olduğu görülmektedir. Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin önem ve başarı değerlendirme ortalamaları arasındaki farklara bakıldığında en büyük farkın yabancı dil becerisinde olduğu görülmekte ve istatistiksel testlerin sonucu da bu bulguyu doğrulamaktadır. Yabancı dil becerilerini oluşturan alt beceriler arasında yurtdışı iş başvurusu yapma becerisi öğrencilerin en az başarılı oldukları beceri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum yurtdışında çalışma koşullarının zorluğu ve çalışma izni alabilmek için gerekli olan izin, işlem gibi yasal yükümlülüklerden kaynaklanıyor olabilir.

Öğrencilerin en başarılı oldukları becerinin *yabancı dilde grafik, klavuz, tablo yorumlama becerisi* olması özellikle bazı disiplinlerde *grafik, klavuz, tablo yorumlama becerisine* daha fazla ihtiyaç olduğu ile açıklanabilir. Öğrenciler *yabancı dilde yazılı iletişim kurma becerisinde, sözlü iletişim kurma becerisine* göre daha başarılıdırlar. Bu durum sözlü iletişim becerilerinin ancak pratik yaparak gelişmesiyle ilişkilendirilebilir. Yabancı dilde eğitim veren bölümlerdeki öğrencilerin, hazırlık sınıfı okumuş olanların ve herhangi bir yurtdışı değişim programına katılmış olanların yabancı dil becerisinde daha başarılı olmaları beklenen bir sonuçtur.

*Bilgi Okuryazarlığı Becerileri:* Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin *bilgi okuryazarlığı becerilerini* oluşturan alt becerilere verdikleri önem dereceleri birbirine yakındır. Her iki grup da *uygun bilgi kaynağını seçme becerisini* diğer becerilere göre daha önemli bulurken, *katalogdaki kaynağı kütüphanede bulma* becerisini daha az önemli bulmaktadır. Bu becerinin diğer becerilere göre daha önemsiz bulunmasının nedeni elektronik kaynak kullanımının giderek artması ve kütüphanenin fiziksel kullanımının giderek azalması ile ilişkilendirilebilir. Öğrenciler *yeni bilgiyi eski bilgiyle ilişkilendirme becerilerinde* diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını düşünürken, öğretim üyeleri *elektronik kaynakları kullanmada* öğrencilerin diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını düşünmektedir. Öğretim üyelerinin *elektronik kaynak kullanımına* öğrencilere nazaran daha fazla önem verdikleri anlaşılmaktadır. Öğrenciler *kütüphane katalogunu kullanma ve kaynakça düzenleme becerilerinde* diğer becerilere göre kendilerini daha başarısız bulurken öğretim üyeleri öğrencilerin *yaptığı çalışmalardan kendine ders çıkarma* konusunda diğer beceriler kadar başarılı olmadıklarını düşünmektedirler.

Araştırma kapsamında ele alınan istihdam edilebilirlik becerilerinin genel ortalamaları incelendiğinde öğrencilerin ve öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecelerinin sekiz becerinin tamamında yüksek olduğu (5 üzerinden 4'ün üzerinde) ve bazı farklılıklara rağmen birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. *Temel beceriler* dışında öğrenci önem ortalamaları öğretim üyeleri önem ortalamalarından daha yüksektir. Önem derecesinde en büyük fark *bilgi okuryazarlığı becerileri* açısındandır.

Başarı/yeterlik değerlendirmelerine gelince öğrenci değerlendirmelerinde ortalamalar beş üzerinden 3,32 ile 4,14 arasında değişirken, öğretim üyelerinin değerlendirmelerinde 2,87 ile 3,53 arasında değişmektedir. Tüm becerilerde öğrenci başarı öz-değerlendirmelerinin öğretim üyelerinin değerlendirmelerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum öz-yeterlik değerlendirmelerinin daha subjektif olabilmesi ile açıklanabilir. Öğrencilerin yeterlik

özdeğerlendirmeleri kendilerine yönelik, öğretim üyelerinin yeterlik değerlendirmeleri ise bireye değil genele yöneliktir. Bu da aradaki farkta etken olabilir. Öğretim üyelerinin başarı değerlendirmelerinde sadece *sistem ve teknoloji kullanma becerileri* ortalaması 3,5'un üzerine çıkarken, öğrenci değerlendirmelerinde sadece *yabancı dil becerisi* ortalaması 3,5'un altına düşmektedir. Hem öğrenciler (3,3) hem de öğretim üyeleri (2,9) tarafından yapılan değerlendirmelerde en düşük ortalama ve en yüksek standart sapma *yabancı dil becerisine* aittir. Bu durum her iki grup tarafından da öğrencilerin yabancı dil yeterlik düzeyinin diğer becerilere göre daha düşük bulunduğunu ve her iki grup içinde de bu konudaki görüş ayrılıklarının diğer becerilere oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Bulgular, **istihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan alt becerilere göre yeterlik düzeyleri değişmektedir** şeklinde oluşturulmuş olan alt hipotezi doğrulamaktadır. İstihdam edilebilirlik becerileri konusunda yeterlilik durumuyla ilgili hipotezler (**öğrenciler istihdam edilebilirlik becerileri açısından kendilerini yeterli bulmaktadır ve öğretim üyeleri istihdam edilebilirlik becerileri açısından öğrencileri yeterli bulmaktadır**) ise kısmen doğrulanabilmiştir. Her ne kadar gruplar arasında görüş ayrılıkları ve alt becerilere yönelik başarı değerlendirmeleri arasında farklılık olsa da başarı/yeterlik değerlendirmelerinin tamamı beş üzerinden orta değer olan 2,5'un üzerindedir. Öğrenci değerlendirmelerinde ortalamalar yabancı dil hariç 4'ün üzerindedir. Öğretim üyelerinin değerlendirmelerinde yabancı dil hariç ortalamalar 3,5'a yakındır. Sadece *yabancı dil becerilerinde* 3'ün altına düşmektedir. Bulgular değişen düzeylerde de olsa genelde vasat üstü bir başarı düzeyine işaret etmektedir. Ancak geliştirmeye açık noktalar olduğu da açıktır.

İstihdam edilebilirlik becerilerini oluşturan her alt beceri için söz konusu becerilere verilen önem ile öğrenci başarı durumunun değerlendirilmesi arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Söz konusu farklar tüm beceriler için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bulgular, **öğrencilerin ve öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ile başarı değerlendirmeleri arasında fark vardır** şeklinde oluşturulmuş alt hipotezleri doğrulamaktadır. Hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri açısından önem dereceleri tüm becerilerde yeterlik derecelerinden yüksektir. Önem ve yeterlik açısından en büyük fark *yabancı dil becerisinde* görülmektedir. Bulgular değişik düzeylerde de olsa her beceri için gelişime gereksinim duyulduğu, ancak en büyük açığın *yabancı dil becerilerine* yönelik olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Alt beceriler ile ilgili olarak gruplar arası farklar incelendiğinde tüm alt becerilerde öğrenci başarı değerlendirmeleri ile öğretim üyeleri başarı değerlendirmeleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, grupların önem değerlendirmeleri arasındaki fark *düşünme becerileri*, *kaynak kullanma becerileri* ve *sistem ve teknoloji kullanma becerileri* için istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bulgular söz konusu üç alt beceriye her iki grubun da benzer düzeylerde önem verdiğini göstermektedir. Bulgular, **istihdam edilebilirlik becerileri yeterliği konusunda öğrenci ve öğretim üyeleri görüşleri arasında fark vardır** hipotezini doğrularken **öğrencilerin ve öğretim üyelerinin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem dereceleri farklıdır** hipotezini kısmen doğrulamaktadır.

İstihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem ile başarı değerlendirmelerinin cinsiyet, akademik ortalama, disiplin gibi demografik özelliklere göre farklılık göstermesi beklendiğinden ilişki testleri yapılarak söz konusu verilere yönelik hipotezler sınanmıştır.

Cinsiyete göre istihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem ortalamaları incelendiğinde kadınlar *kişisel becerilere* ve *kaynak kullanım becerilerine* erkeklere göre daha fazla önem vermelerine karşın erkekler için en önemli istihdam edilebilirlik becerisinin *düşünme becerileri* olduğu anlaşılmaktadır. Her iki grup için *sistem ve teknoloji kullanım becerilerine* verilen önem ortalamaları diğer becerilere göre daha düşüktür. Cinsiyete göre istihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem dereceleri arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı test edildiğinde, *kişisel becerilerde* ve *kaynak kullanım becerilerinde* fark saptanmıştır. Bulgular **öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi cinsiyete göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulan hipotezin sadece söz konusu iki alt beceri için doğrulanabildiğini diğer beceriler için doğrulanamadığını göstermektedir.

Öğrencilerin cinsiyete göre başarı durumları değerlendirildiğinde kadınların *temel beceriler*, *kişisel beceriler* ve *kaynak kullanım becerilerinde*; erkeklerin *düşünme becerileri*, *kişilerarası beceriler*, *sistem ve teknoloji kullanım becerileri*, *yabancı dil becerileri* ve *bilgi okuryazarlığı becerilerinde* diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını düşündükleri görülmektedir. Cinsiyete göre istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik yeterlik değerlendirmesi arasındaki fark istatistiksel olarak test edildiğinde sadece *kaynak kullanım becerilerindeki* farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oysa cinsiyete göre başarı öz-değerlendirmeleri arasında en büyük fark *yabancı dil becerisinde*dir. *Yabancı dil becerisi* için standart sapma değerinin yüksek olmasının bu sonuca neden olduğu düşünülmektedir. Bulgular **öğrencilerin istihdam edilebilirlik**

**becerileri yeterlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulan hipotezi (kaynak kullanım becerileri hariç) doğrulamamaktadır.

Disiplinlere göre becerilere verilen önem ortalamaları incelendiğinde (hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri için) *Sanat ve Beşeri Bilimler* alanında *temel becerilere*, *Yaşam Bilimleri ve Tıp* alanlarında *kişisel becerilere*, *Fen Bilimleri ve Teknoloji ve Sosyal Bilimler* alanında *kaynak kullanım becerilerine* diğer becerilere göre daha fazla önem verildiği görülmektedir. Edebiyat ve Dil ile ilgili disiplinlerde yazı yazabilme, kendini yazılı ifade edebilme, akıcı ve net konuşma becerilerine daha fazla gerek olması bu sonucu açıklayabilir. *Sanat ve Beşeri Bilimler* öğrencileri için en az önemli olduğu düşünülen *sistem ve teknoloji kullanımı* ile *kaynak kullanım* becerisidir. Teknolojinin bu grup tarafından görece daha az kullanılması dolayısıyla daha az önemli bulunması beklenen bir durumdur. *Yaşam Bilimleri ve Tıp* grubunda yer alan ve diğer disiplinlere göre daha fazla uygulamaya yer verilen sağlık ve mühendislik ile ilgili disiplinlerde araç gereç kullanımının daha fazla olması kaynak kullanım becerilerinin ön plana çıkmasına neden olabilir. *Sanat ve Beşeri Bilimler* alanındaki öğretim üyelerinin en az önem verdikleri beceri *yabancı dil becerisi*ken diğer disiplinlerdeki öğretim üyeleri *sistem ve teknoloji kullanım becerilerini* diğer becerilere göre daha az önemli bulmaktadır. *Yaşam Bilimleri ve Tıp* ile *Fen Bilimleri ve Teknoloji* altında yer alan disiplinlerde çağın gerektirdiği hızla değişen sistem ve teknoloji bilgisine gereksinim olduğu düşünüldüğünde bu sonucun beklenen bir sonuç olmadığı düşünülmektedir. Disipline göre öğrencilerin *sistem ve teknoloji kullanım becerileri* ile *yabancı dil becerilerine* verdikleri önem istatistiksel olarak anlamlı bulunurken öğretim üyelerinin *temel beceriler*, *kişisel beceriler*, *sistem ve teknoloji kullanım becerileri* ve *yabancı dil becerilerine* verdikleri önem istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sistem ve teknoloji kullanım becerilerine *Sanat ve Beşeri Bilimler* ile *Sosyal Bilimler* öğrencilerinin daha az, *Yaşam Bilimleri ve Tıp* ile *Fen Bilimleri ve Teknoloji* öğrencilerinin daha fazla önem verdiği görülmektedir. Bu durum söz konusu disiplinlerin sistem ve teknoloji kullanım durumları ile ilişkilendirilebilir. *Yabancı dil becerilerine* en çok önem veren grup *Sanat ve Beşeri Bilimler* öğrencileri olarak görülmektedir. Bu durum dil ve edebiyat bölümlerinin bu grupta yer alması ile açıklanabilir. **Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi disipline göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulan hipotez sadece iki alt beceri için doğrulanmıştır.

Öğrenciler en az başarılı oldukları becerinin *yabancı dil becerisi* olduğunu düşünmektedir. *Sosyal bilimler* alanındaki öğrenciler diğer alanlara göre *yabancı dil becerisinde* kendilerini daha başarılı bulmaktadır. Bu beceride kendisini en az başarılı değerlendiren alan *Yaşam Bilimleri ve Tıp* alanıdır. Öğretim üyeleri de öğrencilerin en başarısız oldukları becerinin *yabancı dil becerisi*

olduğunu düşünmektedir. Öğretim üyelerine göre yabancı dilde en başarılı öğrenciler *Sanat ve Beşeri Bilimler* alanında yer alırken en başarısız öğrenciler *Sosyal Bilimler* alanındaki öğrencilerdir. Dil ile ilgili disiplinler bu alanda yer aldığı için bu beklenen bir sonuçtur. *Sanat ve Beşeri Bilimler*de hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri öğrencilerin *bilgi okuryazarlığı becerilerinde* diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını düşünmektedir. *Yaşam Bilimleri ve Tıp* öğrencileri *kişisel becerilerde* daha başarılı olduklarını düşünürken söz konusu alandaki öğretim üyeleri öğrencilerin *temel becerilerde* diğer becerilere göre daha başarılı olduğunu belirtmişlerdir. *Fen Bilimleri* alanındaki öğrenciler kişisel becerilerde, *Sosyal Bilimler* alanındaki öğrenciler *kaynak kullanım becerilerinde* diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını belirtirken; her iki alandaki öğretim üyeleri de öğrencilerin *sistem ve teknoloji kullanım becerilerinde* diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını düşünmektedir. *Yaşam Bilimleri ve Tıp ve Fen Bilimleri ve Teknoloji* alanına giren Mühendislik ve Sağlık bilimleri öğrencilerinin kişisel becerilerdeki başarı öz-değerlendirme ortalamasının diğer becerilere göre daha yüksek olması bu alanlardaki öğrencilerin aldıkları uygulamaya dayalı eğitim sonucu söz konusu beceri kapsamına giren sorumluluk alma, inisiyatif kullanma, başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma gibi becerinin gelişmesi ile açıklanabilir. *Sosyal bilimler* alanında yer alan Hukuk Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve öğretmen yetiştiren disiplinlerdeki öğrencilerin kendilerini *kaynak kullanım becerilerinde* daha başarılı bulması *Sosyal Bilimler* alanında kaynakların etkin ve verimli kullanımına yönelik daha fazla eğitim verilmesi ile ilişkilendirilebilir. *Fen Bilimleri ve Teknoloji* alanındaki öğretim üyelerinin öğrencileri *sistem ve teknoloji kullanım becerilerinde* görece daha başarılı bulması bu grupta yer alan bölümlerde karmaşık sistemlerin ve teknolojilerin öğretilmesi ile ilişkilendirilebilir. *Sosyal Bilimler* grubundaki öğretim üyelerinin tüm becerilerde öğrencilerini diğer gruplardaki öğretim üyelerine göre daha başarısız olarak değerlendirdiği görülmektedir. Oysa özellikle *kişisel ve kişilerarası becerilerin Sosyal Bilimlerde* daha fazla gelişmesi beklenir. Bu durum öğretim üyelerinin bu becerilere yönelik beklentilerinin daha yüksek olması ile de ilişkili olabilir. Disipline göre öğrencilerin *yabancı dil becerileri* ve *bilgi okuryazarlığı becerileri* başarı öz-değerlendirmeleri arasında istatistiksel anlamda fark saptanmıştır. Eldeki bulgular **öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterlik/başarı düzeyleri disipline göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulmuş olan hipotezi kısmen (sadece yabancı dil ve bilgi okuryazarlığı becerileri açısından) doğrulamaktadır.

Çalışmaya katılan öğrenciler akademik ortalamalarına göre gruplandırıldığında önem ortalamaları birbirine yakın olmasına rağmen bazı farklar göze çarpmaktadır. Akademik ortalaması 2,50 ve altında olan öğrenciler için *temel beceriler*, 2,51-3,50 arasında olanlar için *kaynak kullanım*



*becerileri, 3,51 ve üzeri olanlar için kişisel beceriler en önemli becerilerdir. Önem derecesi ortalamaları incelendiğinde sistem ve teknoloji kullanım becerileri, düşünce becerileri, kaynak kullanım becerileri ve kişilerarası becerilerde diğer becerilere göre gruplar arasında daha fazla fark olduğu görülmektedir. Yapılan istatistiksel test sonucunda düşünme becerileri, kaynak kullanım becerileri, kişilerarası beceriler ile sistem ve teknoloji kullanım becerilerine verilen önem ile akademik ortalama arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu doğrultuda, öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi akademik ortalamalarına göre farklılık göstermektedir* şeklinde oluşturulmuş olan hipotez kısmen doğrulanmaktadır.

Tüm grupların kendilerini en başarısız buldukları beceri *yabancı dil becerisidir. 2,50 ve altında not ortalamasına sahip grupta sadece bir beceri için (kişisel beceriler) başarı ortalaması 4'ün üzerinde değerlendirilirken, 3,01'in üzerinde akademik ortalamaya sahip gruplarda sekiz beceriden sadece ikisinde (sistem kullanımı ve yabancı dil) başarı ortalamaları 4'ün altına düşmektedir. Ortalaması 2,50 ile 3,00 arasındaki öğrencilerin kendilerini en başarılı buldukları beceri kişisel beceriler iken ortalaması 3,01 den yüksek olan öğrencilerin kendilerini en başarılı buldukları beceri kaynak kullanım becerisidir. Öğrencilerin becerilere yönelik başarı değerlendirmeleri incelendiğinde genelde akademik ortalama yükseldikçe beceri başarı ortalamalarının da yükseldiği görülmektedir. Tüm becerilerde kendisini en başarılı bulan grup akademik ortalaması 3,50 ve üzerinde olan gruptur. Akademik başarı ile beceri gelişimi arasında bir ilişki olması beklenen bir durumdur. Öğrencilerin akademik ortalamalarına göre istihdam edilebilirlik becerileri başarı değerlendirmeleri arasındaki ilişki test edildiğinde temel beceriler, kaynak kullanım becerileri, yabancı dil becerileri ve bilgi okuryazarlığı becerilerinde anlamlı fark tespit edilmesi bulguları destekler niteliktedir ve bu bulgular doğrultusunda öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterlik düzeyleri akademik ortalamaya göre farklılık göstermektedir* şeklinde oluşturulan hipotez yine kısmen doğrulanmaktadır.

Yurtdışı değişim programına katılan ve katılmayan öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve yeterlik dereceleri arasında fark olup olmadığı da araştırılmıştır. Yurtdışı değişim programına katılan öğrencilerin en önemli buldukları beceriler *yabancı dil ve kişilerarası becerilerken, bu tür bir programa katılmayanlar için en önemli beceriler kaynak kullanımı ve kişisel beceriler* olarak görülmektedir. Yurtdışında bulunan öğrencilerin yabancı dil becerisine daha fazla önem vermeleri beklenen bir durumdur. Yapılan istatistiksel test sonucunda da sadece yabancı dil becerisinde anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi bir değişim programı ile

**yurtdışında eğitim almış olmalarına göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulan hipotez yabancı dil alt becerisi dışında doğrulanmamıştır.

Yurtdışı değişim programına katılmış olan öğrenciler kendilerini *sistem ve teknoloji kullanım becerilerinde* diğer becerilere göre daha başarısız bulurken yurtdışı değişim programına katılmamış olan öğrenciler en başarısız oldukları becerinin *yabancı dil becerisi* olduğunu belirtmişlerdir. Ortalama değerler arasında büyük fark olmamasına karşın *kaynak kullanım becerileri* dışındaki diğer becerilerde yurtdışında bir programa katılanların başarı/yeterlik değerlendirmeleri katılmayanlardan daha yüksektir. Yurtdışı değişim programından faydalanmış olan öğrenciler kendilerini *yabancı dil becerisinde* daha başarılı bulmaktadırlar. Yurtdışı değişim programlarının öğrencilerin yabancı dillerinin gelişimine katkı sağladığı düşünülebilir. Yurtdışı değişim programına katılmış olan öğrenciler *bilgi okuryazarlığı becerisinde*, yurtdışı değişim programına katılmamış olan öğrenciler *kaynak kullanım becerisinde* diğer becerilere göre daha başarılı olduklarını düşünmektedirler. Bir yurtdışı programından yararlanan öğrenciler ile yararlanmamış olan öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri başarı değerlendirmesinde *temel beceriler, yabancı dil becerileri ve bilgi okuryazarlığı becerilerinde* anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Test sonuçlarının da bulguları doğrular nitelikte olduğu görülmektedir. Bu durumda, **öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterlik/başarı düzeyleri bir değişim programı ile yurtdışında eğitim almış olmalarına göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulan hipotez kısmen doğrulanmaktadır.

Herhangi bir sertifika programına katılmış olan ve olmayan öğrencilerin becerilere verdikleri önem ortalamaları birbirine yakın olmasına rağmen sertifika programına katılmış olan öğrencilerin tüm becerilere daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Sertifika programına katılmış olan öğrenciler *kişilerarası becerilerde* kendilerini diğer becerilerden daha başarılı bulurken sertifika programına katılmamış olan öğrenciler *kişisel becerilerde* kendilerini daha başarılı bulmaktadır. Sertifika programından faydalanmış olmak ile istihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem ve başarı değerlendirmeleri arasındaki ilişki test edildiğinde önem açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken yeterlik açısından *kişilerarası becerilerde* ve *sistem ve teknoloji kullanım becerilerinde* anlamlı fark saptanmıştır. Bir sertifika programına katılanlar söz konusu becerilerde kendilerini daha başarılı bulmaktadırlar. Eldeki bulgular doğrultusunda **öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi herhangi bir sertifika programına katılmış olmalarına göre farklılık göstermektedir** hipotezi doğrulanamazken **öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri**

**yeterlik düzeyleri herhangi bir sertifika programına katılmış olmalarına göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulan hipotez kısmen doğrulanmaktadır.

Öğrencilerin mezun oldukları lise türlerine göre istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem incelendiğinde tüm grupların en az önem verdikleri becerinin *sistem ve teknoloji kullanım becerileri* olduğu anlaşılmaktadır. Tüm gruplarda önem ortalamalarının oldukça yüksek olduğu (4,15 ile 4,77 arasında değiştiği) görülmektedir. *Özel Lise ve Fen Bilimleri Lisesi* mezunlarının *kişisel becerileri*, *Anadolu Lisesi*, *Lise* ve *Meslek Lisesi* mezunlarının *kaynak kullanım becerilerini*, *Diğer* grubunda yer alan mezunların *yabancı dil ve bilgi okuryazarlığı becerilerini* daha önemli bulduğu görülmektedir. Meslek liselerinde eğitimin diğer gruplarda yer alan liselere göre daha fazla uygulamaya yönelik olması, daha fazla araç, gereç, malzeme kullanılması, uygulama derslerinde takım çalışmasına yer verilmesi *kaynak kullanım becerilerine* verdikleri önemin daha yüksek olmasına neden olabilir. Mezun olunan lise türü ile öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri önem değerlendirmeleri arasında sadece *kişilerarası becerilerde* istatistiksel açıdan anlamlı fark tespit edilmiştir. Bulgular ışığında, **öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi mezun olunan lise türüne göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulan hipotezin *kişilerarası beceriler* hariç doğrulanmadığı görülmektedir.

Lise türlerine göre istihdam edilebilirlik becerileriyle ilgili başarı değerlendirmeleri incelendiğinde *yabancı dil becerisinde* en düşük ortalamaya sahip lise türü *Meslek Lisesi*, en yüksek ortalamaya sahip lise türü ise *Diğer* başlığı altında yer alan liselerdir. Birçok *Meslek Lisesinde* yabancı dil eğitiminin verilmemesi ve yurtdışındaki bir liseden mezun olan öğrencilerin *diğer* seçeneği altında yer alması bu sonuca neden olabilir. Tüm öğrencilerin en az başarılı olduklarını düşündükleri beceri *yabancı dil becerisi* olduğu halde *yabancı dil becerilerinde* *Özel Lise* ve *Anadolu Lisesi* mezunlarının başarı değerlendirmeleri diğer gruplardan daha yüksektir. Bu durum söz konusu lise türlerinde yabancı dile verilen ağırlık ile ilişkilendirilebilir. *Yabancı dil* geliştirilmesi gereken bir beceri olarak karşımıza çıkmaktadır. *Özel Lise* ve *Lise* mezunlarının *kişilerarası becerilerde*; *Anadolu Lisesi*, *Fen Bilimleri Lisesi* mezunlarının *kişisel becerilerde*, *Meslek Lisesi* ve *Diğer Lise* mezunlarının *kaynak kullanım becerilerinde* kendilerini diğer becerilere göre daha başarılı bulmaktadırlar. *Meslek Lisesi* öğrencilerine üretimde kullanılan araç, gereç ve malzemenin etkin, verimli ve ekonomik kullanımına yönelik daha fazla eğitim verilmesi bu becerilerinin gelişiminde etkin olabilir. Öğrencilerin mezun oldukları lise türü ile başarı öz-değerlendirmeleri arasındaki ilişki incelendiğinde *kişilerarası becerilerde* ve *yabancı dil becerilerinde* fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. **Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri**

**yeterlik düzeyleri mezun olunan lise türüne göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulan hipotez kısmen doğrulanmaktadır.

Kardeşi olmayan öğrencilerin *düşünce becerilerine* ve *yabancı dil* becerisine verdikleri önemin diğer becerilere göre yüksek olması, *yabancı dil becerisinde* en yüksek ortalamaya sahip olmaları, *4 kardeş ve üzeri* grubunda yer alan öğrencilerin *yabancı dil becerisi* ortalamasının diğer öğrencilere göre daha düşük olması ülkemizdeki yaşam koşulları düşünüldüğünde tek çocuklu ailelerin olanaklarını tek çocuğa kanalize edebilmesi ve çocuklarına daha iyi bir eğitim sağlayabilme olanağına sahip olmaları ile ilişkilendirilebilir. 1 veya 3 kardeşi olanlar için *kaynak kullanım becerileri*, 2 veya 4 ya da daha fazla kardeşi olanlar için *kişisel beceriler*, önem sıralamasında en baştaadır. *Sistem ve teknoloji kullanım becerileri* tüm öğrencilerin en az önem verdiği beceri olarak görülmektedir. *Kardeşi olmayan* öğrenciler ile 3 veya daha fazla kardeşe sahip olan öğrenciler için *kişisel beceriler* en başarılı oldukları beceridir. 1 veya 2 kardeşi olan öğrenciler *kaynak kullanım becerilerinde* kendilerini diğer becerilerden daha başarılı bulmaktadır. *Yabancı dil becerisi* tüm öğrenciler için başarı değerlendirmesinde en düşük ortalamaya sahiptir. Kardeş sayısı ile öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem arasında bir ilişki bulunmadığı halde *yabancı dil becerileri* başarı öz-değerlendirmesi ile kardeş sayısı arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kardeş sayısı arttıkça yabancı dil başarı değerlendirmeleri düşmektedir. Eldeki bulgular değerlendirildiğinde, **öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem derecesi kardeş sayısına göre farklılık göstermektedir** hipotezi doğrulanamazken **öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterlik düzeyleri kardeş sayısına göre farklılık göstermektedir** şeklinde oluşturulan hipotez sadece yabancı dil becerileri için doğrulanmaktadır.

Çalışma kapsamında mezun durumundaki öğrencilere ders veren öğretim üyelerinin bölümde ders verme sürelerine göre istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önem ve öğrenci başarı değerlendirmeleri arasında istatistiksel anlamda bir fark bulunmazken buldukları bölümde beş yıl ve daha az süre ders veren öğretim üyelerinin *temel becerilere*, *düşünme becerilerine*, *kişisel becerilere*, *kaynak kullanım becerilerine* ve *kişilerarası becerilere* diğer öğretim üyelerinden daha az önem verdikleri görülmektedir. Bu durum mesleki gelişim sürecinde öğretim üyelerinin beklentilerinde de fark olabilme olasılığı ile açıklanabilir. Öğretim üyelerinin öğrenci başarı değerlendirmeleri arasında çok büyük fark olmamasına rağmen öğrencileri *yabancı dil becerisinde* diğer becerilere göre daha başarısız buldukları görülmektedir.

İstihdam edilebilirlik açısından önemli buldukları ilk üç beceriyi belirtmeleri istendiğinde hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri *düşünme becerilerinin, kişisel becerilerin ve kişilerarası becerilerin* iş bulma açısından diğer becerilere göre daha önemli olduğunu düşünmektedirler. Yapılan istatistiksel testler sonucunda öğrenciler ve öğretim üyeleri değerlendirmeleri arasında *kışisel becerilerde, sistem ve teknoloji kullanım becerilerinde ve kaynak kullanım becerilerinde* istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin *kaynak kullanım becerilerine* ve *sistem ve teknoloji kullanım becerilerine* öğretim üyelerine nazaran daha az önem verdikleri *kışisel becerilere* ise daha fazla önem verdikleri görülmektedir.

Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin üniversitede alınan eğitimin öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerine katkısı ile ilgili düşünceleri incelendiğinde öğretim üyeleri üniversitede verilen eğitimin öğrencilerin gelişimindeki katkısının genelde daha fazla olduğunu düşünmektedir. Öğrencilerin büyük çoğunluğu üniversite eğitiminin *düşünme becerileri, kişisel beceriler, bilgi okuryazarlığı becerileri ve temel beceriler* konusunda katkı sağladığını düşünürken öğretim üyelerinin büyük bir kısmı *yabancı dil becerisi* hariç diğer tüm becerilerde üniversite eğitiminin katkısı olduğunu düşünmektedir. Bu sonuçlara göre **öğrenciler istihdam edilebilirlik becerilerini üniversitede kazandıklarını düşünmektedir** şeklinde oluşturulan hipotez kısmen doğrulanmaktadır.

## 4.2 ÖNERİLER

Araştırma kapsamında çalışmanın bulgularına ilişkin çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu öneriler genelde Hacettepe Üniversitesi'nden mezun olacak lisans öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerilerini artırmak için eğitim programlarında yapılması gereken değişiklikler ve üniversitedeki yapılanmayla ilgilidir. Öneriler aşağıda listelenmiştir:

- Bulgular *yabancı dil becerilerinin* gelişim açısından diğer becerilere göre en problemlili beceri olduğunu göstermektedir. Bu durum öğrencilerin hali hazırda aldıkları yabancı dil eğitiminde yetersizlikler olduğuna işaret etmektedir. Başlangıçta olduğu gibi hazırlık sınıfının tüm öğrenciler için mecburi olması ve hazırlık sınıfından sonra dil eğitiminin devamının sağlanması bu konudaki yetersizlik probleminin çözülmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca mevcut dil eğitiminin gözden geçirilerek problemlili görülen kısımların geliştirilmesinde fayda vardır. Örneğin, öğrenciler yabancı dilde sözlü iletişimde kendilerini daha az başarılı bulmaktadır. Dil eğitiminin gözden geçirilmesi yanı sıra İngilizce sunum, CV hazırlama, iş başvurusu yapma gibi konularda seçmeli dersler sunulması, çoğu seçmeli olan mesleki İngilizce derslerinin zorunlu statüye

geçirilmesi, yurtdışı değişim programlarına katılmaları için öğrencilerin cesaretlendirilmesi bu konudaki eksikliğin giderilmesine yardımcı olacaktır.

- Hem öğrenciler hem de öğretim üyeleri öğrencilerin *akıcı, net konuşma ve sunum* becerilerinin gelişmeye açık olduğunu düşünmektedir. Sunum becerisini geliştirmeye yönelik derslerin programa alınması veya mevcut derler içinde bu konulara (teorik ve uygulamalı) daha fazla yer verilmesi, öğrencilerin pasif dinleyici konumundan aktif katılımcı konumuna geçirilmesi (ki bu eğitim ve öğretim yöntemlerinde köklü değişiklikler gerektirecek bir durumdur) öğrencilerin özgüvenlerinin yükselerek *akıcı ve net konuşma* becerisi, *sunum* becerisi, diksiyon, hitabet becerileri ile *zaman yönetimi* gibi becerilerinin gelişmesine yardımcı olacaktır.
- Bulgular öğrencilerin büyük çoğunluğunun *yaratıcı alternatifler üretme ve eleştirel düşünme* konularında çok başarılı olmadıklarını göstermektedir. Bölüm müfredatlarının düşünme becerilerinin geliştirilmesine yönelik öğrenme çıktıları açısından incelenmesi ve saptanan açıkların kapatılmasına yönelik olarak gözden geçirilip geliştirilmesi fayda sağlayabilir. Eleştirel düşünme gibi üst düzey düşünme becerileri geliştirilmesi güç becerilerdir. Ancak Üniversite bünyesinde bir Eğitim Fakültesi olması ve konu uzmanlarının bulunması söz konusu becerilerin geliştirilmesine yönelik önlemler geliştirilmesinde faydalı olabilir.
- Açık uçlu sorulara yanıt veren öğrencilerin ve öğretim üyelerinin büyük bölümü staj sürelerinin ve staj olanaklarının yetersiz olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Teorik bilginin uygulamaya geçirilmesine olanak yaratan stajların istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişimde de rol oynaması beklenir. Bu açıdan staj programlarının ve sürelerinin gözden geçirilmesi yararlı olabilir.
- Bulgular öğrencilerin alanla ilgili yenilikleri ve gelişmeleri takip etme konusunda kendilerini çok yeterli bulmadıklarını göstermektedir. Yenilikleri takip edebilme, söz konusu yenilikleri nereden ve nasıl takip edeceğini bilme dolayısıyla bilgi okuryazarlığı becerileriyle yakından ilişkilidir. Öğrencilerin bilgi okuryazarlığı becerilerinin geliştirilmesi için Kütüphane ile akademik birimler arasındaki işbirliği faaliyetlerinin artırılması, mevcut kullanıcı eğitim programlarının daha formel hale getirilmesi, birinci sınıf öğrencileri için bu konuda ortak zorunlu bir ders planlanması önerilebilir. İşgücü sorunu olduğu durumlarda web tabanlı bir eğitim paketi de söz konusu işlevi görebilir. Üniversite bünyesinde geliştirilen web tabanlı bilgi okuryazarlığı programının (HÜBO) güncellenmesi eldeki kaynakların değerlendirilmesi ve mevcut işgücünün en verimli şekilde kullanılması açısından faydalı olabilir. Ayrıca, Üniversite-sanayi işbirliğinin

artırılması, alanda uzman kişilerin ve alanda başarı sağlamış mezunların belirli aralıklarla üniversiteye davet edilerek öğrencilere bilgi ve tecrübelerini aktarmaları sağlanabilir. Bu tür girişimler öğrencilerin yenilikleri takip etmek yanı sıra iş olanakları ile ilgili bilgi edinmek, ilgi alanlarını belirleyerek kariyer hedefleri edinmek ve buna uygun olarak kendilerini ve becerilerini geliştirmek olanağı sağlayacaktır.

- Öğrencilerin kaynak kullanım becerileri kapsamında yer alan *verilen görevi gerçekleştirirken kullanılması gereken araç-gereci en verimli, en ekonomik şekilde itina ile kullanma* konusunda görece daha az başarılı oldukları görülmektedir. Bu konuya eğilinmesi hem mevcut kaynakların en iyi şekilde kullanımını sağlayacak hem de öğrencilerin ilgili becerilerinin gelişmesine katkıda bulunacaktır.
- Bulgular kişilerarası beceriler ile ilgili yeterlikler incelendiğinde öğrencilerin *sinirli birisiyle iletişim kurarken sakinliğini koruyabilme ve mantıklı açıklamalar yaparak karşısındakini ikna etme* konusunda kendilerini diğer beceriler kadar başarılı olmadıklarına işaret etmektedir. Bu tür beceriler münazara tekniklerinin kullanımı ile geliştirilebilir. Öğretim sürecinde bu tür olanaklar yaratılması yararlı olabilir.
- Öğrencilerin sistem ve teknoloji kullanım becerileri ile ilgili yeterlikleri incelendiğinde alt beceriler arasında yer alan *sistem performansı geliştirme ve sistem performansı değerlendirme* becerilerinde en az başarılı oldukları görülmektedir. Tüm disiplinlerde şu veya bu sebeple çeşitli bilgi ve iletişim sistemleri kullanılmaktadır. Öğrencilerin kullandıkları sistemlere eleştirel yaklaşımlarını ve bu sistemlerin performansını sorgulamalarını sağlayacak olanaklar yaratılması faydalı olabilir. Söz konusu beceri iş veren tarafından önemsenen bir istihdam edilebilirlik becerisidir ve öğrencilik yıllarında geliştirilmesi mümkündür. Ayrıca yeni gelişen teknolojiler ve sistemler öğrencilere tanıtılabilir. Söz konusu tanıtımlarda sistem performansı da ele alınabilir.
- Bilgi okuryazarlığı becerileri ile ilgili bulgular incelendiğinde öğrencilerin bilgi okuryazarlığı becerilerini oluşturan tüm alt becerilerde aynı derecede başarılı olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu beceriler arasında öğrencilerin en yetersiz oldukları becerinin *kaynakça/bibliyografya hazırlama ve düzenleme* konuları olduğu sonucuna varılmıştır. Yukarıda da belirtildiği gibi temel bilgi okuryazarlığı becerilerini geliştirmek için tüm birinci sınıflara ortak zorunlu bilgi okuryazarlığı dersi konması öğrencilerin ihtiyaç duydukları bilgiye nasıl, nereden doğru bir şekilde erişebilecekleri, eriştikleri bilgiyi nasıl değerlendirecekleri, etkin, verimli ve etik bir şekilde nasıl kullanabilecekleri konularında yardımcı olacak ve aynı zamanda araştırma becerilerinin de gelişimine fayda sağlayacaktır. Üniversite kütüphanelerinin de disiplinler ile

işbirliği içinde öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerini güçlendirmeye yönelik düzenli ve sürekli bilgi okuryazarlığı eğitimleri düzenlemesi bu becerilerin gelişimini olumlu yönde etkileyecektir. Tüm bölümlerde öğrencilere daha fazla araştırma projesi yaptırılması, araştırma dersinin zorunlu hale getirilmesi, kaynakça ve bibliyografya hazırlama, kaynakça düzenleme bilgilerinin verilmesi öğrencilerin bilimsel çalışma gruplarına dahil edilmesi ve yazılan makalelerin bölümde kalmayarak gerçek dergilerde yayınlanması öğrencilerin bilgi okuryazarlığı ve araştırma becerilerini geliştirdiği kadar özgüvenlerini de artıracaktır.

- Öğretim üyeleri tarafından bölümler arası işbirliği ile güncel konuların tartışıldığı platformların oluşturulması, öğrencilerin konuşma, dinleme, kendini ifade etme, sorumluluk alma, düşünceye saygı gösterme, eleştirel düşünme, takım çalışması yapabilme, iletişim becerilerinin gelişmesine yardımcı olacak kısacası istihdam edilebilirlik becerileri altında yer alan tüm alt becerilerin gelişiminde fayda sağlayacaktır. Öğretim üyeleri tarafından öğrenciler tarafsızca eleştirilerek öğrencinin kendi becerileri ve yeterlikleri ile ilgili muhakeme ve öz eleştiri yapması sağlanabilir. Akran değerlendirmesi ayrıca üzerinde düşünülebilecek önemli bir alternatiftir. Ayrıca bu tür etkinlikler öğrencilerin genel kültür seviyelerini de artıracak ve iş görüşmeleri sırasında yöneltilen sorulara farklı bakış açılarıyla cevap vererek işverenin beklentilerini karşılamaında faydalı olacaktır.
- Kariyer günleri, kariyer fuarları, seminerler, konferanslar gibi etkinliklerin düzenli ve sürekli olarak yapılması öğrencilerin alanları ile ilgili yeni gelişmelerden haberdar olmalarını, iş imkanları, kariyer olanakları ile ilgili bilgi sahibi olmalarını sağlayacaktır. Üniversitede gerek genel gerek bölüm bazında düzenli kariyer etkinlikleri yapıldığı bilinmektedir. Söz konusu etkinliklerin istihdam edilebilirlik becerileri açısından gözden geçirilmesi, bu becerilerin neler olduğu, niçin önemli olduğu, geliştirilmesi için neler yapılabileceği ve Üniversitede bu konuda ne gibi olanaklar sunulduğu konularında farkındalık yaratılması faydalı olacaktır.
- Disiplinlere göre önem ve öncelik verilen istihdam edilebilirlik becerilerinde farklar olduğu görülmektedir. Bu durum söz konusu becerilerin geliştirilmesinde tek tip yaklaşımın çok geçerli olmadığını ve disiplinlerin gereksinimlerine göre ilgili becerilere daha çok ağırlık verilecek şekilde planlama yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.
- Üniversitenin kariyer merkezinin öğrencilerin istihdam edilmelerinde daha etkin rol alması, mezun olan öğrencileri izleyerek istihdam edilmelerine yardımcı olması ve bir veri tabanı vasıtasıyla mezun olacak öğrencilerin eski mezunlar ile iletişim kurmalarını sağlaması faydalı olacaktır. Kariyer Merkezi tarafından sertifika programları, seminerler, eğitimler düzenlenmesi



önerilebilir. Ayrıca istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik olarak öğrenci yeterliklerini değerlendirmek amacıyla testler hazırlanması veya mevcut testlerin uyarlanarak tüm öğrencilerin kullanımına açılması önerilebilir. Koçluk ve mentörlük sistemi öğrencilerin eksik oldukları alanlardaki becerilerinin gelişmesine yardımcı olabilir. Böylece öğrencilerin hangi becerilere yönelik olarak kendilerini daha fazla geliştirmeleri gerektiği ortaya çıkacak ve daha bilinçli bir eğitim süreci planlamaları mümkün olacaktır.

- Yaşam Bilimleri alanında yer alan bölümlerdeki öğrencilerin bir bölümü iş bulmanın yanı sıra iş kurma ile ilgili de bilgilendirilmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Eczacılık, Diş Hekimliği gibi bölümlerde Fakülte bazında konu ile ilgili etkinlikler düzenlenmesi iş kurmayı düşünen öğrenciler için faydalı olacaktır.
- Öğrencilerin bir bölümü mezun olduktan sonra devlet kurumlarında çalışmak istediklerini belirterek Kamu Personeli Seçme Sınavına yönelik eğitime ihtiyaç duyduklarını söylemişlerdir. Devlet kurumlarında çalışmak isteyen öğrenciler için sınava yönelik seçmeli derslerin eğitim sistemine eklenmesi öğrencilerin devlet kurumları tarafından istihdam edilmelerini kolaylaştıracaktır.
- İstihdam edilebilirlik becerileri çok yönlü, bireylerin demografik özelliklerine göre değişiklik gösterebilen ve Üniversite bünyesindeki bir çok birimin gelişmesine katkıda bulunabileceği becerilerdir. Tüm öğrenciler için tek tip bir çözümden ve eğitim programından söz etmek mümkün değildir. Öncelikle öğrencilerin söz konusu becerilere yönelik mevcut düzeylerinin saptanması, bunun için bir ölçüm sistemi kullanılması (bir istihdam edilebilirlik beceri testi gibi), bu yolla eksiklerinin belirlenmesi ve daha sonra her birinin eksiklerinin giderilmesi için izleyeceği yola karar verilmesi (alacağı dersler, katılacağı programlar, etkinlikler, topluluklar gibi), hangi birimlerin hangi istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişmesine ne şekilde katkıda bulunabileceğinin saptanması, öğrencilerin buna göre yönlendirilmesi ve birimler arasında koordinasyonun sağlanması önem taşımaktadır. Bu çalışma kapsamında Hacettepe Üniversitesi için öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerinin artırılmasına yönelik bir yapı (model) önerilmiştir (bkz. Şekil 14). Söz konusu model önerisi gerektiğinde uyarlanarak diğer üniversitelerde de kullanılabilir.

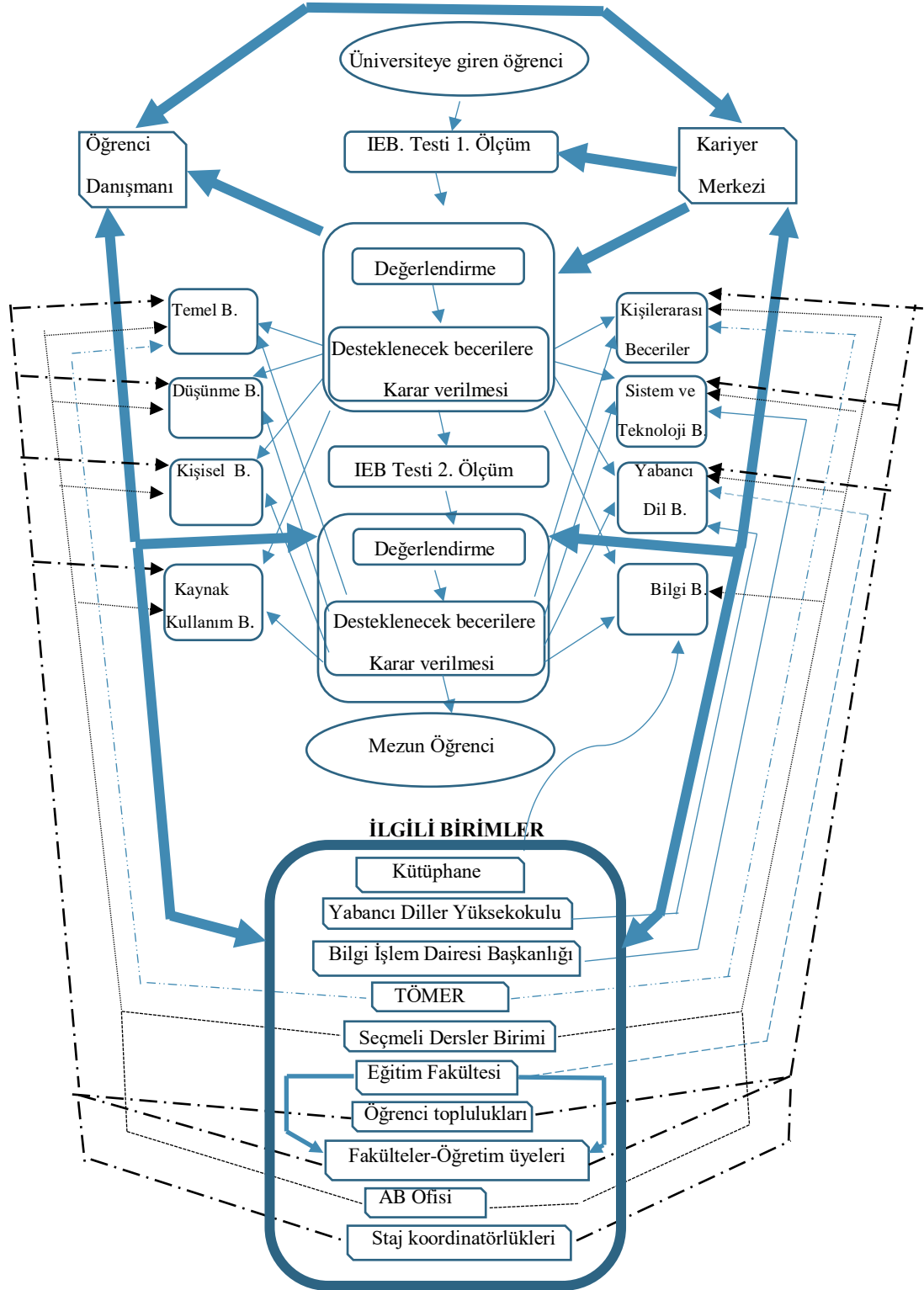
Burada amaç öğrenciye mezun olmadan önce istihdam edilebilirlik becerilerini kazandırmaktır. Bu amaçla üniversiteye yeni giren her öğrenciye bir düzey belirleme testi uygulanabilir. Söz konusu test Kariyer Merkezi tarafından geliştirilebileceği gibi dış kaynaklı testlerden de yararlanılabilir. Test sonuçları öğrenci danışmanı ve Kariyer Merkezi uzmanları tarafından

değerlendirilerek öğrencinin geliştirmesi gereken beceriler (eksikleri) saptanır. Söz konusu becerilerin gelişmesine katkıda bulunabilecek birimlerden ne tür destek alabileceğine ilişkin yönlendirmeler yapılır. Örneğin bilgi becerileri eksik öğrenci Kütüphane eğitim programlarına, yabancı dili zayıf öğrenci yabancı dil derslerine ve yurt dışı programlara, kişisel becerileri, kişilerarası becerileri ve kaynak kullanım becerileri zayıf öğrenci Seçmeli Dersler Birimi tarafından açılan derslere ve öğrenci topluluklarına yönlendirilebilir. Gerekli durumlarda ihtiyaca yönelik yeni seçmeli dersler açılabilir. Hacettepe Üniversitesi'nde 156 öğrenci topluluğu bulunmaktadır. Sosyal etkinliklerin tüm becerilerin gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Şekil 14'de Üniversite'nin ilgili olabilecek birimleri ve hangi konularda katkı sağlayabilecekleri belirtilmiştir. Öğrencinin gelişimi eğitim süreci boyunca izlenerek, mezun olmadan önce en az bir kez daha düzey belirleme ölçümü yapılması (test uygulanması) faydalı olacaktır. Testin tekrarlanması öğrencinin yeterince gelişmeyen becerilerini saptamak ve mezun olmadan önce bunlara yönelik önlem almak için önerilmektedir. Testin kaç kez ve hangi aralıklarla tekrarlanacağına birey bazında karar verilebilir. Üniversite içinde katkıda bulunabilecek birim ve birey sayıları artırılabilir. Burada önemli olan koordinasyonun sağlanmasıdır. Tüm fakültelerin ve öğretim kadrosunun beceri gelişim sürecine katkısı beklenmelidir. Özellikle aktif eğitim yöntemleri ve üst düzey düşünme becerilerinin öğretilmesi gibi konularda eğitimcilerin eğitimi de düşünülmelidir. Bu aşamada Eğitim Fakültesi'nden katkı alınması mümkündür.

Bu bölümde öğrencilerin istihdam edilebilirlik beceri düzeylerini belirlemek amacıyla yapılabilecek çalışmalar ile ilgili de öneri sunulmasının yararlı olabileceği düşünülmüş ve araştırmaya açık konular aşağıda listelenmiştir:

- Bu çalışmanın üzerine yapılacak nitel bir çalışma eldeki nicel verilerle aydınlatılamayan bazı konuların (öğrencilerin başarı öz-değerlendirmeleri ile öğretim üyelerinin öğrenci değerlendirmeleri arasındaki farkın nedenleri ve disiplinler arası farkların nedenleri gibi) aydınlatılmasına yardımcı olacaktır.
- Öğrencilerin öz değerlendirme subjektif olabildiği için mevcut düzeylerini saptamaya yönelik çalışmalara gereksinim vardır.
- Çalışmanın tüm fakülteler ve bölümlerde daha kapsamlı yürütülmesi ve sadece mezun durumundaki değil tüm düzeylerdeki öğrencilerin kapsama alınması sınıflar arasındaki farkı değerlendirmek açısından da faydalı olacaktır.
- Daha fazla sayıda katılımcı ile yapılacak çalışmalar istatistiksel açıdan bu çalışmada test edilemeyen ilişkilerin de test edilmesine olanak tanıyacaktır.

- Daha geniş ve daha çeşitli demografik özelliklere sahip öğrencilerin yer aldığı örneklerle çalışılarak veriler arasında çok yönlü ilişkilere bakılması farklı bulgular sağlayabileceği için faydalı olabilir.



Şekil 14. Öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerinin artırılmasına yönelik model önerisi

- Farklı üniversitelerde mezun durumundaki öğrenciler ve bu öğrencilere ders veren öğretim üyeleri ile yapılması farklı sonuçlar elde edilip edilmeyeceğini göstermesi açısından yararlı olabilir.
- Dezavantajlı öğrenciler (fiziksel engelli, işitme engelli gibi) ile yapılacak araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular söz konusu öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olabilir.
- Mezunların çalıştığı yerlerdeki işverenler üzerinde yapılacak çalışmalar tamamlayıcı nitelik taşıyacaktır.

## Kaynakça

Abdullah Z., Alsagoff, S. ve Ramlan, M. (2014). Measuring Student Performance, Student Satisfaction and Its Impact on Graduate Employability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4 (4), 108-124.

Adabaş, A., (2016), Bartın Üniversitesi lisansüstü eğitim öğrencilerinin yaşam boyu öğrenmede anahtar yeterliklere sahip olma düzeyleri, yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.

AMCAT ability test, 10 Aralık 2018 tarihinde <https://www.myamcat.com/amcat-sample-papers> adresinden erişildi.

ACRL, (2000). *Information literacy competency standards for higher education*. 29 Ekim 2016 tarihinde <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/informationliteracycompetency.htm> adresinden erişildi.

Avrupa Eğitim Vakfı, (2004). 15 Ekim 2018 tarihinde [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/E0F27673F2220C69C12579C9003A8C6C\\_NOTE6LSNME.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/E0F27673F2220C69C12579C9003A8C6C_NOTE6LSNME.pdf) adresinden erişildi.

Avrupa Komisyonu, (2007). *Key competences for lifelong learning European reference* 19 Ekim 2017 tarihinde <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/youth-in-action-keycomp-en.pdf> adresinden erişildi.

Belcheir, M.J. (2008) What Skills Do Employers Think Are Most Important? Research Report, *Boise State University Office of Institutional Assessment, Boise Idaho*, 1-18, 14 Kasım 2017 tarihinde [http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED480931\(2010\)](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED480931(2010)) adresinden erişildi.

Bennett, N., Dunne, E. ve Carre, C.(1999), Patterns of core and generic skill provision in higher education, *Higher Education*, 37, 71-93.

Bhaerman, R., ve Spill, R. (1988). A dialogue on employability skills: How can they be taught? *Journal of Career Development*, 15 (1), 41-52.

- Bishop, J. (2014). Partnership for 21st Century Skills (P21). 17 Ekim 2018 tarihinde <https://www.imls.gov/assets/1/AssetManager/Bishop%20Pre-Con%20202.pdf> adresinden erişildi.
- Bond, T. (2009). The Information literacy models and inquiry learning models: Sauce diagram. 8 Ocak 2019 tarihinde <http://ictnz.com/sauceresources/> adresinden erişildi.
- BCAETT, (2000). Employability skills for British Columbia. The Government of British Columbia: Ministry of Advanced Education, Training & Technology.
- Bundy, A. (2004). Australian and New Zealand information literacy framework: Principles, standards and practice. Adelaide: Australian and New Zealand Institute for Information Literacy. 25 Ekim 2016 tarihinde <http://www.library.unisa.edu.au/infoskills/infolit/infolit-2nd-edition.pdf> adresinden erişildi.
- CBI (2014). Gateway to Growth, CBI Pearson Education and Skills Survey. 6 Kasım 2016 tarihinde <https://www.researchonline.org.uk/sds/search/go.do?action=document&ref=B38300> adresinden erişildi.
- Cochran, W.G. (1963). Sampling Techniques, Wiley New York. 10 Ağustos 2018 tarihinde [http://www.maths.usyd.edu.au/u/jchan/STAT3014/sur15\\_1\\_sol.pdf](http://www.maths.usyd.edu.au/u/jchan/STAT3014/sur15_1_sol.pdf) adresinden erişildi.
- Cotton, K. (1993) Developing employability skills. Northwest Regional Educational Laboratory; *School Improvement Research Series, VIII*. Research Close-Up, 15. Portland.
- Cranmer, S., (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes. 24 Kasım 2017 tarihinde <http://tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=csh20> adresinden erişildi.
- CRC. (1996). What employers want. Career Resource Center: Division of Student Affairs. 15 Ekim 2018 tarihinde [http://www.crc.utl.edu/CLASLinkIEmployers\\_Want.html](http://www.crc.utl.edu/CLASLinkIEmployers_Want.html) adresinden erişildi.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2017). 15 Ekim 2018 tarihinde [http://www.uis.gov.tr/media/1194/uis\\_izleme\\_degerlendirme\\_raporu10-50.pdf](http://www.uis.gov.tr/media/1194/uis_izleme_degerlendirme_raporu10-50.pdf) adresinden erişildi.
- Çelenk, O., Topoyan, M., (2017). *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 10(4), 251-259.
- Çelik, İ., (2013). *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1, 9-14.
- Dench, S., Perryman S. ve Giles, L. (1998). Employers' perceptions of key skills. Institute For Employment Studies. Brighton, The Institute For Employment Studies.
- Department of Economics and Social Affairs, (2018). 18 Ekim 2018 tarihinde <https://www.un.org/development/desa/publications/2018-revision-of-world-urbanization-prospects.html> adresinden erişildi.
- Dijitalleşme Yolunda Türkiye, (2019). 10 Mart 2019 tarihinde [www.pwc.com.tr](http://www.pwc.com.tr) adresinden erişildi.
- Diker C., Y. (2009). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Doğan, H. (1994). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılanması İhtiyacı, Milli Eğitim Bakanlığı Uluslararası Mesleki Eğitim Sempozyumu 4, Ankara.
- Elliott, D., (1997). Employer perceptions of the employability skills of new graduates. University of Glasgow. SCRE Center. 18 Ekim 2018 tarihinde [https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/employability\\_skills\\_as\\_pdf\\_-\\_final\\_online\\_version.pdf](https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/employability_skills_as_pdf_-_final_online_version.pdf) adresinden erişildi.
- English Education and Skills Ministry, Qualifications and Curriculum Authority, (2002). 15 Ekim 2018 tarihinde <http://www.gov.sz/index.php/ministries-departments/search-and-menus-setup> adresinden erişildi.

- Erkarslan, Ö., Kaya, A. ve Dilek, Ö., (2011). Türkiye’de endüstriyel tarsarımcıda aranan niteliklerin lisans eğitim programları ve kariyer siteleri üzerinden karşılaştırmalı analizi: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 11(2), 121-130.
- European Commission Directorate – General for Education and Culture, (2002). Report on The Concrete Future Objectives of the Education and Training Systems, European Commission, Brussels, 4-12.
- Fischer, S. (1996). *Report of Students Enrolled in Employer Survey*, St.Petersburg Junior College, ERIC Alumni Survey.
- Goldstein, S. (2015). Skills and Tasks for Jobs, A Scan report for America 2000, The secretary’s commission on achieving necessary skills. 6 Kasım 2016 tarihinde [https://wdr.doleta.gov/opr/FULLTEXT/1999\\_35.pdf](https://wdr.doleta.gov/opr/FULLTEXT/1999_35.pdf) adresinden erişildi.
- Goldstein, S. Whitworth, A (2015). Determining the value of information literacy for employers. S.Kurbanoglu (Ed.), European Conference on Information Literacy, ECIL 2015 (70-79).
- Hansen, B. R. (2017). Employability Skills Assessment: How strong are your soft skills? A Quintessential Careers Quiz. 21 Aralık 2017 tarihinde <https://www.livecareer.com/quintessential/employability-skills- assessment> adresinden erişilmiştir.
- Harrison, C. (1986). Education and employment. 25 Ekim 2018 tarihinde <http://www.harcoBoe.net/page/departments/human-resources1> adresinden erişildi.
- Head, A. J., (2012). Learning Curve: How College Graduates Solve Information Problems Once They Join the Workplace. Project Information Literacy, Passage Studies Research Report.
- Head, A.J., (2016). Staying Smart: How Today’s Graduates Continue to Learn Once They Complete College. Project Information Literacy, Passage Studies Research Report.
- HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competencies), (2009). 8 Haziran 2018 tarihinde <http://hegesco.org/> adresinden erişildi.



- Hoffman, C. D. (1997). Skills employers seek, or who will be the hot workers of the 21st century. *Illinois Labor Market Review*, 3 (4).
- Iannuzzi, P., Mangrum II, C. T. ve Srichart, S. S. (1999). *Teaching information literacy skills*. Boston: Allyn and Bacon.
- Iannuzzi, P., ve Brown J. (2010). ACRL Standard for Libraries in Higher Education: C&RL News 71, (9), 486-487.
- ILO 2017 Uluslararası Çalışma Örgütü. 12 Aralık 2018 tarihinde <https://dogrula.org/turkiyede-ve-dunyada-genc-issizlik-orani/> adresinden erişildi.
- INFOhio. (2010). *DIALOGUE model for information literacy skills*. The information network for Ohio School. 10 Ocak 2019 tarihinde <http://www.infohio.org/ID/dialogue.html> adresinden erişildi.
- Irving, C. (2007) The role of information literacy in addressing a specific strand of lifelong learning: the work agenda, Glasgow Caledonian University.
- Jonck, P., Walt, F van der. (2015). Graduate Employability Skills: Differences between the private and the public sector in South Africa, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 345-352.
- Kalay, M., Şahin, M., ve Aydoğan, E. (2009). İşverenlerin İstihdam Edilebilirlik Açısından Meslek Yüksekokulu Mezunlarının Bilgi ve Beceri Düzeylerine Göre Değerlendirmesi (Çorum İli Örneği), 1.Uluslararası 5.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu 2009, Konya, 268.
- Kaptan, S., (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri, Tekişik Web Ofset Tesisleri*, Ankara.
- Kariyer.net, (2018). 20 Ekim 2018 tarihinde <https://www.kariyer.net/website/BasinOdasi/BasinBultenDetay.aspx?bultenID=235> adresinden erişildi.
- Keskin, İ., Yeni Mezun İstihdamı, 17 Kasım 2017 tarihinde <http://kobitek.com> adresinden erişildi.

- Kurbanoglu, S., Akkoyunlu, B. ve Umay, A. (2006). Developing the information literacy self-efficacy scale. *Journal of Documentation*. 62 (6), 730-743.
- Kurbanoglu, S. (2010). Information Literacy: A Conceptual Analysis. *Türk Kütüphaneciliği* 24 (4), 723-747.
- Laureate International Universities (2016) *Laureates's International Higher Education Network*, 18 Kasım 2018 tarihinde <https://www.laureate.net/> adresinden erişildi.
- Martin, R., Villeneuve-Smith, F., Marshall, L., McKenzie, E., (2008). Employability skills explored. Research report. 1 Aralık 2017 tarihinde <http://fetn.org.uk/wp-content/uploads/2014/11/LSN-Employability-Skills-Explored.pdf> adresinden erişildi.
- McCloskey, J. Information Literacy from Classroom to Workplace, (2016). 19 Kasım 2017 tarihinde [http://libguides.wilmu.edu/ld.php?content\\_id=10472930](http://libguides.wilmu.edu/ld.php?content_id=10472930) adresinden erişildi.
- Mckenzie, J. (1999). The research cycle 2000. *From Now On: The Educational Technology Journal*, 9(4). <http://questioning.org/recycle.html>
- McKinsey, (2016). 10 Aralık 2018 tarihinde [https://www.bbhub.io/bnef/sites/4/2016/10/BNEF\\_McKinsey\\_The-Future-of-Mobility\\_11-10-16.pdf](https://www.bbhub.io/bnef/sites/4/2016/10/BNEF_McKinsey_The-Future-of-Mobility_11-10-16.pdf) adresinden erişildi.
- MEB (2009). Mesleki ve Teknik Eğitime Olan İhtiyaç 14 Kasım 2017 tarihinde <http://yayim.meb.gov.tr/Yayimlar/155-156/cetin.htm> sayfasından erişildi.
- MEGEP (2004). Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Anahtar Beceriler Öğrenci Modülü II, MEGEP, 2, Ankara, 1-5.
- MET's test solution, 15 Kasım 2018 tarihinde [https://mettl.com/met/about\\_test/](https://mettl.com/met/about_test/) adresinden erişildi.

Pool, L. ve Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education Training*, (49/4), 277-289.

Qualifications and Curriculum Authority, İngiltere Eğitim ve Beceri Bakanlığı, Öğrenme ve Beceriler Konseyi ve Nitelikler Müfredat Programları Otoritesi, Anahtar Beceriler 15 Kasım 2017 tarihinde <http://www.qca.org.uk> adresinden erişildi.

Rateau, R.J. (2011). Understanding the Employability of College Graduates for Success in the Workplace, Doctoral Dissertation. 14 Aralık 2017 tarihinde <https://vtechworks.lib.vt.edu/handle/10919/29334> adresinden erişilmiştir.

Saunders, V. ve Zuzel, K. (2010) Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions.

SCANS. (1991). What work requires of schools: A SCANS report for America 2000. The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, Washington, DC: U.S. Department of Labor.

SCONUL (2001). 6 Kasım 2017 tarihinde <http://www.sconul.ac.uk/page/about> adresinden erişildi.

SCONUL (2015). 17 Kasım 2018 tarihinde <https://www.sconul.ac.uk/tags/7-pillars> adresinden erişildi.

Shaw, S. (1998). Development of Core Skills Training in the Partner Countries Subgroup D: Final Report, European Training Foundation, Turin, 12-20.

Smetherham, C. (2003). The employability of first class graduates: Cardiff University School of Social Sciences. British Educational Research Association Conference.

Spitzer, K. L., Eisenberg, M. B. ve Lowe, C. A. (1998). Information literacy: essential skills for the information age. Syracuse: ERIC Clearinghouse.

Şahin. M., Akbaşlı S. ve Yanpar Y.T. (2010). Key competences for lifelong learning: the case of prospective teachers. *Educational Research and Review*. 5(10). 545-556.

- Şeremet, M., (2016). Denizcilik Programlarının İstihdam Boyutunun Öğrenci Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 6(2), 261-267.
- TTGV (2017). Sanayide Dijital Dönüşüm Platformu Eğitim Çalışma Grubu Yol Haritası Raporu
- TÜİK. (2017). 10 Aralık 2018 tarihinde <https://medyascope.tv/2019/02/15/tuik-kasim-2018de-issizlik-123e-yukseldi/> adresinden erişildi.
- TÜSİAD. (1999) Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin yapılandırılması. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği. (Rapor no: TY/184/1999) 10 Aralık 2018 tarihinde <http://www.tusiad.org/turkish/rapor/mesleki/mesleki02-1.pdf> adresinden erişildi.
- UKCES (2015), Employer Skills Surevey: UK Results. 1 Aralık 2017 tarihinde [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/525444/UKCESS2015\\_Report\\_for\\_web\\_May\\_.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/525444/UKCESS2015_Report_for_web_May_.pdf) adresinden erişildi.
- University of Kent, *What Do Employers Want*. 10 Aralık 2017 tarihinde <https://www.kent.ac.uk/careers/sk/skillsdevelop.htm> adresinden erişildi.
- Ünal, F., (2003). Eğitim iletişimi ve Planlaması Anabilim Dalı Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 10 Kasım 2018 tarihinde <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/1349> adresinden erişildi.
- Victoria University, (2003). *Victoria University of Wellington Career Development and Employment Student Services Group*, Employment Skills Survey, Victoria University, Wellington, 1-3. 10 Ağustos 2018 tarihinde <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/mcd/handbooks/2003%20TAFE%20Handbook.pdf> adresinden erişildi.
- Web of science Core Collection Help*, (2018). 15 Ocak 2019 tarihinde [https://images.webofknowledge.com/WOK48B3/help/WOS/hp\\_research\\_areas\\_easca.html](https://images.webofknowledge.com/WOK48B3/help/WOS/hp_research_areas_easca.html) adresinden erişildi.

- Weligamage, S., Siengthai, S. (2003). Employer needs and graduate skills: The gap between employer expectations and job expectations of Sri Lankan university graduates. *9th International Conference on Sri Lanka Studies. Asian Institute of Technology, Thailand*, 1-14.
- Wenping S., ve Zhang, M.,( 2015). An integrative model for measuring graduates' employability skills- A study in China, *Cogent Business & Management*. 2, 4-11.
- Wheebox Employability Skill Test, 10 Aralık 2017 tarihinde <https://wheebox.com/why-west.htm> adresinden erişilmiştir.
- Yorke, M., ve Knight, P.T. (2004). Embedding Employability into the Curriculum, Higher Education Academy, York.
- Yorke, M. (2006), Employability in higher education: what it is not, Higher Education Academy and ESECT (Enhancing Student Employability Co-ordination Team, 6 Kasım 2016 tarihinde [http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEA-Employability\\_in\\_HE\(Is,IsNot\).pdf](http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEA-Employability_in_HE(Is,IsNot).pdf) adresinden erişildi.
- Zhang, X., Zou, X. (2013). University Students' Employability Skills Model Based on Chinese Employer Perspective, *Journal of Human Resources and Sustainability Studies*, 1, 29-33
- Zurkowski, P. G. (1974). 5 Mayıs 2017 tarihinde <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED100391.pdf> adresinden erişildi.

## Ek.1 Öğrencilere Uygulanan Anket

### MEZUN DURUMUNDAKİ ÖĞRENCİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK (İŞ BULMA) BECERİLERİ ve BU BECERİLERİN MESLEKİ KARIYERLERİ AÇISINDAN ÖNEMİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ

Bu anket, Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü'nde yürütülmekte olan bir doktora tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Anketin amacı, mezun durumundaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri ile söz konusu becerilerin mesleki kariyerleri açısından önemi konularındaki görüşlerini belirlemektir. Veriler sadece bu çalışma kapsamında kullanılacak ve anonim olarak değerlendirilecektir. Anketi yanıtlamak yaklaşık 15-20 dakikanızı alacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Tuba Yıldırım ([tubayil@hacettepe.edu.tr](mailto:tubayil@hacettepe.edu.tr))

**İ.BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER:** Bu bölümde demografik bilgiler ile ilgili sorular yer almaktadır. Sizin için doğru seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:
  - a. Kadın
  - b. Erkek
2. Üniversitede kaçınıcı döneminizi okuyorsunuz?
  - a. 7.dönem
  - b. 8.dönem
  - c. 9.dönem
  - d. 10.dönem
  - e. 11.dönem ve üzeri
3. Bölümünüz:
 

.....

.....

.....
4. En son akademik ortalamanız:
  - a. 2.00 ve altı
  - b. 2.00- 2.50 arasında
  - c. 2.51- 3.00 arasında
  - d. 3.01- 3.50 arasında
  - e. 3.51 ve üzerinde
5. Eğitim hayatınız boyunca herhangi bir yurtdışı değişim programından faydalandınız mı?
  - a. Evet (Lütfen hangi program olduğunu ve hangi ülkeye gittiğinizi açıklayınız).....
  - .....
  - b. Hayır
6. Herhangi bir sertifika programına katıldınız mı?
  - a. Evet (Lütfen programın konusunu yazınız).....
  - .....
  - b. Hayır
7. Mezun olduğunuz lise?
  - a. Özel lise
  - b. Anadolu lisesi
  - c. Temel lise
  - d. Askeri lisesi
  - e. Düz lise
  - f. Meslek lise
  - g. Sosyal Bilimler Lisesi
  - h. Fen Bilimleri Lisesi
  - i. İmam Hatip Lisesi
  - j. Diğer (lütfen belirtiniz) .....









Görsel bilgiyi (tablolar, grafikler, vb.) yorumlamak/ta									
Yazılı bilgi sunumu: ödev, rapor vb hazırlamak/ta									
Bilgi sunumu (yazılı veya sözlü) içeriği belirlemek/te ve sunumun bölümlerini (giriş, gelişme, sonuç gibi) oluşturmak/ta									
Kaynakça/bibliyografya hazırlamak/ta									
Kaynakçayı düzenlemek/te, kaynaklar hakkında aktarılabilecek bilgiye karar vermek/te ve bu bilgiyi düzenlemek/te									
Farklı tür kaynaklarla ilgili (kitap, makale, tez, bildiri, web sitesi) kaynakçada bilgi aktarmak/ta									
Metin içinde bilgi kaynağını belirtmek/te (gönderme ve alıntı yapmak/ta)									
Yaptığım araştırmalardan kendim için ileriye dönük dersler çıkartmak/ta									
Yaptığım çalışmalarını (yazılı ve/veya sözlü sunumları) kendi kendime eleştirmek/te									

17. Aşağıda listelenen istihdam edilebilirlik becerilerinden meslek alanınızda iş bulma açısından sizce **en önemli üç tanesini** ilgili kutucuğa çarpı (X) koyarak belirtiniz.

<b>Temel beceriler</b> Okuma, yazma, dinleme ve konuşma gibi temel becerileri içerir.	
<b>Düşünme becerileri</b> Eleştirel düşünme, karar verme, sorun çözme ve hayal gücünü kullanma gibi becerileri içerir.	
<b>Kişisel beceriler</b> Dürüstlük, etik kurallara uyma, sorumluluk alma, yenilikçi ve yaratıcı olma, kendisine ve başkalarına saygı, stres yönetimi ile ilgili becerileri içerir.	
<b>Kaynak kullanım becerileri</b> Zamanın, bütçenin, kurum kaynak ve araç-gereçlerinin, insan kaynaklarının etkin kullanımı ile ilgili becerileri içerir.	
<b>Kişilerarası beceriler</b> Takım çalışması yapabilmek, liderlik ve işbirliği yapabilmek, etkili iletişim kurabilmek ve liderlik becerilerini içerir.	
<b>Sistem ve teknoloji kullanım becerileri</b> Sistemleri anlama, sistemlerin performanslarını değerlendirme, geliştirme ve iyileştirme, işe uygun teknolojiyi seçme ve kullanma, sosyal ağ, e-posta, bilgisayar kullanımı (Word, excell, power point vb.) ile ilgili becerileri içerir.	
<b>Yabancı dil becerileri</b> Yabancı dil ile ilgili anlama, sözlü ve yazılı iletişim becerileri içerir.	
<b>Bilgi okuryazarlığı becerileri</b> Bilgi gereksiniminin tanımlanması, bilginin bulunması, değerlendirilmesi, kullanılması ve iletilmesi ile ilgili becerileri içerir.	

18. Üniversitede aldığınız eğitimin aşağıda listelenen istihdam edilebilirlik becerilerini kazanmanıza katkısı konusundaki düşüncenizi ilgili kutucuğa çarpı (X) koyarak belirtiniz.	Hic katkisi olmadı	Katkısı olmadı	Katkısı ne oldu ne de olmadı	Katkısı oldu	Çok katkısı oldu
<b>Temel beceriler</b> Okuma, yazma, dinleme ve konuşma gibi temel becerileri içerir.	1	2	3	4	5
<b>Düşünme becerileri</b> Eleştirel düşünme, karar verme, sorun çözme ve hayal gücünü kullanma gibi becerileri içerir.					
<b>Kişisel beceriler</b> Dürüstlük, etik kurallara uyma, sorumluluk alma, yenilikçi ve yaratıcı olma, kendisine ve başkalarına saygı, stres yönetimi ile ilgili becerileri içerir.					
<b>Kaynak kullanım becerileri</b> Zamanın, bütçenin, kurum kaynak ve araç-gereçlerinin, insan kaynaklarının etkin kullanımı ile ilgili becerileri içerir.					

<b>Kişilerarası beceriler</b> Takım çalışması yapabilme, liderlik ve işbirliği yapabilme, etkili iletişim kurabilme ve liderlik becerilerini içerir.					
<b>Sistem ve teknoloji kullanım becerileri</b> Sistemleri anlama, sistemlerin performanslarını değerlendirme, geliştirme ve iyileştirme, işe uygun teknolojiyi seçme ve kullanma, sosyal ağ, e-posta, bilgisayar kullanımı (Word, excell, power point vb.) ile ilgili becerileri içerir.					
<b>Yabancı dil becerileri</b> Yabancı dil ile ilgili anlama, sözlü ve yazılı iletişim becerileri içerir.					
<b>Bilgi okuryazarlığı becerileri</b> Bilgi gereksiniminin tanımlanması, bilginin bulunması, değerlendirilmesi, kullanılması ve iletilmesi ile ilgili becerileri içerir.					

### III.BÖLÜM: KAYITLI OLDUĞUNUZ YÜKSEKÖĞRETİM KURUMU ve MEZUNİYET SONRASI ile İLGİLİ DÜŞÜNCELERİNİZ

19. Mezun olduktan sonra alanınızla ilgili kolayca istihdam edilebileceğinize (iş bulabileceğinize) inanıyor musunuz?

a. Evet (Lütfen nedenleriyle açıklayınız)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

b. Kısmen (Çok kolay olmayabilir ve zaman alabilir ama sonunda istihdam edilebileceğime inanıyorum)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

c. Hayır (Lütfen nedenleriyle açıklayınız)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

20. Sizce üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerilerini artırmak için eğitim süresi boyunca neler yapılabilir? Önerilerinizi yazınız.

.....

## Ek.2 Öğretim Üyelerine Uygulanan Anket

### MEZUN DURUMUNDAKİ ÖĞRENCİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK (İŞ BULMA) BECERİLERİ ve BU BECERİLERİN MESLEKİ KARIYERLERİ AÇISINDAN ÖNEMİ KONUSUNDA ÖĞRETİM ÜYESİ GÖRÜŞLERİ

Bu anket, Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü'nde yürütülmekte olan bir doktora tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Anketin amacı, mezun durumundaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri ile söz konusu becerilerin mesleki kariyerleri açısından önemi konularındaki görüşlerini belirlemektir. Veriler sadece bu çalışma kapsamında kullanılacak ve anonim olarak değerlendirilecektir. Anketi yanıtlamak yaklaşık 15-20 dakikanızı alacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Tuba Yıldırım ([tubayil@hacettepe.edu.tr](mailto:tubayil@hacettepe.edu.tr))

**İ.BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER:** Bu bölümde demografik bilgiler ile ilgili sorular yer almaktadır. Sizin için doğru seçeneği işaretleyiniz

21. Bölümünüz:

.....  
.....  
.....

22. Kaç yıldır bulunduğunuz bölümde ders veriyorsunuz?

- b. 5 yıl ve daha az
- c. 6-10 yıl
- d. 11-15 yıl
- e. 16-20 yıl
- f. 21-25 yıl
- g. 26-30 yıl
- h. 30 yıl ve üzeri

## II.BÖLÜM: İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ – DEĞERLENDİRME ve MESLEKİ KARIYER AÇISINDAN ÖNEMİ

Aşağıda listelenen becerilerle ilgili ifadeleri dikkatle okuyarak birinci sütunda söz konusu becerinin meslek alanınızda istihdam edilebilirlik (iş bulma) açısından size önem derecesini ikinci sütunda ise bu beceriler açısından bölümünüzden mezun olacak öğrencileri, 1 (en düşük) ile 5 (en yüksek) arasında değerlendirerek ilgili sayının altına çarpı işareti (X) koyunuz.

	ÖNEM DERECESİ					YETERLİK ALGISI				
	İş bulma açısından size göre önem derecesini belirtiniz.					Mezun olacak öğrencilerinizin yeterliğini değerlendiriniz				
	Hiç önemli değildir	Önemli değildir	Ne önemlidir ne önemsizdir	Önemlidir	Çok önemlidir	Çok başarısızlar	Başarısızlar	Ne başarılılar ne başarısızlar	Başarılar	Çok başarılar
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>23. Temel Beceriler</b> Okuma, yazma, dinleme ve konuşma gibi temel becerileri içerir.										
Alanıyla ilgili kullanım klavuzları, grafikler, tablolar gibi Türkçe olarak hazırlanmış belgeleri anlayarak yorumlamak/ ta										
Alanıyla ilgili resmi yazı, talimat ve rapor yazmak/ta-hazırlamak/ta										
Türkçe yazım kurallarını bilmek/te ve uygulamak/ta										
Kendini yazılı olarak ifade etmek/te										
Konuşulanları dikkatli bir şekilde dinlemek/te, geri bildirimde bulunarak gerekirse sorular sormak/ta										
Kalabalık dinleyici kitlesi karşısında heyecanlanmadan akıcı ve net konuşmak/ta, dinleyicide ilgi uyandırmak/ta										
<b>24. Düşünme Becerileri</b> Eleştirel düşünme, karar verme, sorun çözme ve hayal gücünü kullanma gibi becerileri içerir.										
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Karşılaştığı sorunları çözerken alternatif çözüm üretebilmek; en verimli, en etkin şekilde sorunu çözmek/te										
Bir sorunla karşılaştığında başkalarının fikirlerinden faydalanmak/ta										
Şüpheli bilgiyi sorgulamak ve doğrulamak/ta										
Çok iyi bildiğine inandığı bir konuda ters gelen bir düşünce ile ilgili eleştiri yapmak/ta/										
Kendi bilgi ve tecrübeleriyle mesleki konularda karar vermek/te										
Alışılmışın dışında, yaratıcı alternatifler üretmek/te										
<b>25. Kişisel Beceriler</b> Dürüstlük, etik kurallara uyma, sorumluluk alma, yenilikçi ve yaratıcı olma, kendisine										
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5





Bilgi sunumu (yazılı veya sözlü) içeriği belirlemek/te ve sunumun bölümlerini (giriş, gelişme, sonuç gibi) oluşturmak/ta									
Kaynakça/bibliyografya hazırlamak/ta									
Kaynakçayı düzenlemek/te, kaynaklar hakkında aktarılabilecek bilgiye karar vermek/te ve bu bilgiyi düzenlemek/te									
Farklı tür kaynaklarla ilgili (kitap, makale, tez, bildiri, web sitesi) kaynakçada bilgi aktarmak/ta									
Metin içinde bilgi kaynağını belirtmek/te (gönderme ve alıntı yapmak/ta)									
Yaptığı araştırmalardan kendim için ileriye dönük dersler çıkartmak/ta									
Yaptığı çalışmaları (yazılı ve/veya sözlü sunumları) kendi kendine eleştirmek/te									

31. Aşağıda listelenen istihdam edilebilirlik becerilerinden meslek alanınızda iş bulma açısından sizce **en önemli üç tanesini** ilgili kutucuğa çarpı (X) koyarak belirtiniz.

<b>Temel beceriler</b> Okuma, yazma, dinleme ve konuşma gibi temel becerileri içerir.	
<b>Düşünme becerileri</b> Eleştirel düşünme, karar verme, sorun çözme ve hayal gücünü kullanma gibi becerileri içerir.	
<b>Kişisel beceriler</b> Dürüstlük, etik kurallara uyma, sorumluluk alma, yenilikçi ve yaratıcı olma, kendisine ve başkalarına saygı, stres yönetimi ile ilgili becerileri içerir.	
<b>Kaynak kullanım becerileri</b> Zamanın, bütçenin, kurum kaynak ve araç-gereçlerinin, insan kaynaklarının etkin kullanımı ile ilgili becerileri içerir.	
<b>Kişilerarası beceriler</b> Takım çalışması yapabilme, liderlik ve işbirliği yapabilme, etkili iletişim kurabilme ve liderlik becerilerini içerir.	
<b>Sistem ve teknoloji kullanım becerileri</b> Sistemleri anlama, sistemlerin performanslarını değerlendirme, geliştirme ve iyileştirme, işe uygun teknolojiyi seçme ve kullanma, sosyal ağ, e-posta, bilgisayar kullanımı (Word, excell, power point vb.) ile ilgili becerileri içerir.	
<b>Yabancı dil becerileri</b> Yabancı dil ile ilgili anlama, sözlü ve yazılı iletişim becerileri içerir.	
<b>Bilgi okuryazarlığı becerileri</b> Bilgi gereksiniminin tanımlanması, bilginin bulunması, değerlendirilmesi, kullanılması ve iletilmesi ile ilgili becerileri içerir.	

32. Öğrencilerinizin üniversitede aldığımız eğitimin aşağıda listelenen istihdam edilebilirlik becerilerini kazanmalarına katkısı konusundaki düşüncenizi ilgili kutucuğa çarpı (X) koyarak belirtiniz.	Hiç katkısı olmadı	Katkısı olmadı	Katkısı ne oldu ne de olmadı	Katkısı oldu	Çok katkısı oldu
<b>Temel beceriler</b> Okuma, yazma, dinleme ve konuşma gibi temel becerileri içerir.	1	2	3	4	5
<b>Düşünme becerileri</b> Eleştirel düşünme, karar verme, sorun çözme ve hayal gücünü kullanma gibi becerileri içerir.					
<b>Kişisel beceriler</b> Dürüstlük, etik kurallara uyma, sorumluluk alma, yenilikçi ve yaratıcı olma, kendisine ve başkalarına saygı, stres yönetimi ile ilgili becerileri içerir.					
<b>Kaynak kullanım becerileri</b> Zamanın, bütçenin, kurum kaynak ve araç-gereçlerinin, insan kaynaklarının etkin kullanımı ile ilgili becerileri içerir.					
<b>Kişilerarası beceriler</b>					



Takım çalışması yapabilme, liderlik ve işbirliği yapabilme, etkili iletişim kurabilme ve liderlik becerilerini içerir.					
<b>Sistem ve teknoloji kullanım becerileri</b> Sistemleri anlama, sistemlerin performanslarını değerlendirme, geliştirme ve iyileştirme, işe uygun teknolojiyi seçme ve kullanma, sosyal ağ, e-posta, bilgisayar kullanımı (Word, excell, power point vb.) ile ilgili becerileri içerir.					
<b>Yabancı dil becerileri</b> Yabancı dil ile ilgili anlama, sözlü ve yazılı iletişim becerileri içerir.					
<b>Bilgi okuryazarlığı becerileri</b> Bilgi gereksiniminin tanımlanması, bilginin bulunması, değerlendirilmesi, kullanılması ve iletilmesi ile ilgili becerileri içerir.					

### III.BÖLÜM: BULUNDUĞUNUZ YÜKSEKÖĞRETİM KURUMU ile İLGİLİ DÜŞÜNCELERİNİZ

33. Öğrencilerinizin mezun olduktan sonra alanlarıyla ilgili kolayca istihdam edilebileceklerine (iş bulabileceğinize) inanıyor musunuz?

d. Evet (Lütfen nedenleriyle açıklayınız)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

e. Kısmen (Çok kolay olmayabilir ve zaman alabilir ama sonunda istihdam edilebileceklerine inanıyorum)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

f. Hayır (Lütfen nedenleriyle açıklayınız)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

34. Sizce üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerilerini artırmak için eğitim süresi boyunca neler yapılabilir? Önerilerinizi yazınız.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## Ek.3 Etik Kurul İzni



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük

Sayı : 35853172/

433-1383

29 Mart 2018

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Enstitünüz Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencilerinden **Tuba YILDIRIM**'ın **Prof. Dr. Sabriye Serap KURBANOĞLU** danışmanlığında yürüttüğü "**İşyeri Bilgi Okuryazarlığı: Hacettepe Üniversitesi Örneği**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **20 Mart 2018** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

## Ek.4 Orijinallik Raporu

 <p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b> <b>DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</b></p>
<p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b> <b>BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</b></p> <p style="text-align: right;">Tarih: 04/07/2019</p> <p>Tez Başlığı : Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik ve Bilgi Okuryazarlığı Becerileri: Hacettepe Üniversitesi Örneği</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 145 sayfalık kısmına ilişkin, 04/07/2019 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9 'dur.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç</li> <li>2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç</li> <li>3- <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç</li> <li>4- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil</li> <li>5- <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç</li> </ol> <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <p style="text-align: right;">Tarih ve İmza 04.07.2019 </p> <p><b>Adı Soyadı:</b> Tuba Yıldırım <b>Öğrenci No:</b> N12248964 <b>Anabilim Dalı:</b> Bilgi ve Belge Yönetimi <b>Programı:</b> Doktora <b>Statüsü:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Bütünleşik Dr.</p>
<p><b>DANIŞMAN ONAYI</b></p> <p>UYGUNDUR.</p> <p> Prof. Dr. Seray Kurbanoglu (Unvan, Ad Soyad, İmza)</p>