

**T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DEKİ MEZUN FİZYOTERAPİSTLERİN  
İŞ YAŞAMINDA İHTİYAÇ DUYDUKLARI  
GENEL VE MESLEĞE ÖZEL YETERLİKLERİNİN  
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI TARAFINDAN  
KARŞILANMA DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASI**

**Uzm. Fzt. Mustafa MADAN**

**Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Programı  
DOKTORA TEZİ**

**ANKARA**

**2021**



**T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DEKİ MEZUN FİZYOTERAPİSTLERİN  
İŞ YAŞAMINDA İHTİYAÇ DUYDUKLARI  
GENEL VE MESLEĞE ÖZEL YETERLİKLERİNİN  
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI TARAFINDAN  
KARŞILANMA DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASI**

**Uzm. Fzt. Mustafa MADAN**

**Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Programı**

**DOKTORA TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI**

**Prof. Dr. Özlem ÜLGER**

**ANKARA**

**2021**

**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**TÜRKİYE'DEKİ MEZUN FİZYOTERAPİSTLERİN İŞ YAŞAMINDA İHTİYAÇ DUYDUKLARI**  
**GENEL VE MESLEĞE ÖZEL YETERLİKLERİNİN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI**  
**TARAFINDAN KARŞILANMA DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASI**  
**Uzm. Fzt. Mustafa MADAN**  
**Danışman: Prof. Dr. Özlem ÜLGER**

Bu tez çalışması 21.06.2021 tarihinde jürimiz tarafından "Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Programı" nda doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

- Jüri Başkanı: Prof. Dr. A. Ayşe KARADUMAN**  
Lokman Hekim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü
- Üye: Prof. Dr. Bülent ELBASAN**  
Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü
- Üye: Prof. Dr. Deran OSKAY**  
Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü
- Üye: Doç. Dr. Sevil BİLGİN**  
Hacettepe Üniversitesi  
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi
- Üye: Doç. Dr. Muhammed KILINÇ**  
Hacettepe Üniversitesi  
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi

Bu tez, Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

23 Haziran 2021

*Prof. Dr. Diclehan ORHAN*  
**Enstitü Müdürü**

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun 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 metinlerin 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>

23/06/2021

Uzm. Fzt. Mustafa MADAN

i

1“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 **danışmanın** 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 **danışmanın** 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 tezlere 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 **danışmanın** 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. Özlem ÜLGER danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Uzm. Fzt. Mustafa MADAN

## TEŞEKKÜR

Tez araştırmamın başında ikinci danışmanım, sonrasında danışmanım olan çok değerli hocam, Hacettepe Üniversitesi Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Özlem ÜLGER'e tez araştırmamın gerçekleştirilmesi ve yazılması aşamalarında maddi manevi hiçbir desteğini esirgemediği için en içten duygularıyla teşekkür ediyorum.

Lisans eğitimimin başından itibaren, yüksek lisans ve doktora dönemlerinde de danışmanım olan ve tüm süreçlerde desteğini hissettiğim çok değerli hocam Yükseköğretim Kalite Kurulu Başkan Yardımcısı Sayın Prof. Dr. Sibel Aksu YILDIRIM'a gönülden teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez izleme komitesindeki tüm destek ve yardımları nedeniyle Hacettepe Üniversitesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Emekli ğretim yesi ve Lokman Hekim niversitesi ğretim yesi çok değerli hocam, Sayın Prof. Dr. A. Ayşe KARADUMAN'a çok teşekkür ediyorum.

Tez izleme komitesindeki tüm destek ve nerileri için Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Bülent ELBASAN'a çok teşekkür ediyorum.

Doktora sürecimde ünite çalışmalarımdaki önemli katkıları için değerli hocam Hacettepe Üniversitesi Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi Dekan Yardımcısı Sayın Doç. Dr. Muhammed KILINÇ'a teşekkür ediyorum.

Araştırmamıza katılan tüm katılımcılara, dönem arkadaşlarına ulaşmamızda destek olan meslektaşlarımıza ve fizyoterapi programı ğretim yeleri ve araştırma görevlilerine teşekkür ediyorum.

Tez araştırmamı gerçekleştirmem ve tezimi yazmam sırasında hiçbir desteği esirgemeyen eşim Öğr. Gör. Gülay MADAN'a, oğlum Akif ve kızım İpek'e sonsuz teşekkür ediyorum.

## ÖZET

**Madan, M., Türkiye’deki Mezun Fizyoterapistlerin İş Yaşamında İhtiyaç Duydukları Genel ve Mesleğe Özel Yeterliliklerinin Yükseköğretim Kurumları Tarafından Karşılanma Düzeyinin Araştırılması, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Programı, Doktora Tezi, Ankara, 2021.** Bu araştırma, fizyoterapistlerin genel yeterlilik düzeyleri ile çalışmakta oldukları işin gerektirdiği yeterlilik düzeylerini incelemek, FTR lisans programlarının mezunlara kazandırma konusunda güçlü/zayıf olduğu yeterlilikleri tespit etmek, programın mezunların mesleki ve kariyer gelişimi açısından temel oluşturma düzeylerini incelemek, fizyoterapistlerin mesleki değer ve yönelimleri ile bunların çalışma durumuna uyum düzeylerini incelemek, FTR lisans mezunlarının yükseköğretim süreçleri ve ilişkili deneyimlerini incelemek, mezunların öğrenimden iş gücü piyasasına geçiş ve istihdam süreçlerini incelemek amaçlarıyla gerçekleştirildi. Mart-Aralık 2018 arasında çevrimiçi anket yöntemiyle gerçekleştirilen araştırmamıza 2012 FTR lisans programı mezunları davet edildi. Analize uygun 240 katılımcının yanıtları analiz edildi. Katılımcıların %46’sı kadın, %54’ü erkek idi, yaş ortancaları 29(28-31), mezuniyetleri üzerinden geçen süre ortalama 6,1 yıl idi. Yeterliliklerin çoğunda (22 yeterlilikten 18’inde) mezunların işin gerektirdiğinden daha yüksek düzeyde yeterliliklere sahip oldukları rapor edilmiştir ( $p<0,05$ ). Buna karşın baskı altında çalışabilme yeterliliği açısından mezun yeterlilikleri işte istenen düzeyin altında kalmıştır ( $p=0,020$ ) ve bu yeterlilik beceri eksikliğinin en fazla görüldüğü yeterlilik olarak dikkat çekmiştir (%36). Mezun oldukları dönemde uygun istihdam koşullarına sahip olmalarına rağmen mezunların zaman içerisinde istihdama ilişkin sorunlar yaşadıklarını tespit edilmiştir. FTR lisans programlarının birçok açıdan iyi bir temel oluşturduğu tespit edilmiş, buna karşın “girişimcilik becerilerinin geliştirilmesi” konusunda programın yetersiz kaldığı ortaya konulmuştur. Bu nedenlerle; FTR lisans programlarının araştırmamızda belirtilen yeterliliklere önem vermesi, kontenjan çalışmaları yapılırken istihdama dayalı bir politika güdülmesi, girişimcilik ve işyeri açma konusunda fizyoterapistlerin desteklenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Fizyoterapist, Mezun, Yeterlilik, İstihdam, Beceri.



## ABSTRACT

**Madan, M., Investigation of the Fulfilment Level of Generic and Specific Competencies Needed by Physiotherapists in Turkey by Higher Education Institutions. Hacettepe University, Graduate School of Health Sciences, Physical Therapy and Rehabilitation Program, Doctor of Philosophy (Ph.D.) Thesis, Ankara, 2021.** This research was carried out to determine and compare the generic competence levels of PTR (Physical Therapy and Rehabilitation undergraduate program) graduates and the desired competence levels of the job they are working in, to identify the competencies that PTR program is weak or strong. Other purposes are to examine the level of foundation of the PTR program in terms of professional and career development of graduates, to examine the professional values and orientations of physiotherapists and level of fulfilment of them in the work environment, to examine the higher education processes and related experiences of PTR graduates, to examine the transition and employment processes of graduates. Our research, in which all 2012 graduates of PTR were invited, was carried out between March-December 2018 by online survey method. 240 participants eligible for the analysis were included. 46% of the participants were female, the median age was 29 (28-31), and the average time elapsed since graduation was 6.1 years. In the majority of the generic competencies (18 of 22), it was determined that the graduates evaluated their competence levels higher than the desired competence levels in the job ( $p < 0.05$ ). The only competence for which the required competence level was statistically higher than the graduate levels was “working under pressure” ( $p = 0.020$ ), and the highest skill gap was noted in this competence (36%). Although PTR graduates have suitable employment conditions at the time of their graduation, it has been determined that graduates have problems with employment over time. PTR programs provide a good foundation in many respects, but it has been revealed that the program is insufficient in the "development of entrepreneurial skills". For these reasons, it is thought that it would be appropriate for PTR programs to attach importance to the competencies specified in our research, to follow an employment-based policy while conducting quota studies, and to support physiotherapists in entrepreneurship and opening a business.

**Key words:** Physical Therapist, Graduate, Competence, Employment, Skills.

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR	xiv
TABLolar	xv
ŞEKİLLER	xvi
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>1</b>
1.1. Araştırmanın Amaç ve Hipotezleri:	2
<b>2. GENEL BİLGİLER</b>	<b>4</b>
2.1. Yeterlilik Kavramı	4
2.2. Yeterliliklerin Artan Önemi	4
2.3. Yeterlilikler Çerçevesi ve Yeterliliklere Dayalı Eğitim	5
2.4. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)	6
2.5. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Alanındaki Yeterlilik Çalışmaları	6
2.6. Genel Yeterlilikler	7
2.6.1. Genel Yeterliliklerin Kapsamı	7
2.6.2. Genel Yeterliliklere Artan İlgi	8
2.6.3. Genel Yeterlilik Araştırmaları	8
2.6.4. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Alanı Genel Yeterlilik Araştırmaları	9
2.7. İşgücü Piyasası - Mezun Uyuşmazlığı	9
2.7.1. Beceri Uyuşmazlığı (Skill Mismatch)	10
2.7.2. Nitelik Uyuşmazlığı (Qualification Mismatch)	11
2.8. Yükseköğretim, İş Yaşamına Geçiş Süreci ve İstihdam	11
2.8.1. FTR Alanında İş Yaşamına Geçiş Süreci ve İstihdam	12

<b>3. BİREYLER VE YÖNTEM</b>	14
<b>4. BULGULAR</b>	17
4.1. Demografik Bulgular, Lisans Eğitim Süreci ve İlişkili Deneyimler	17
4.1.1. Araştırma Katılımcı Profili	17
4.1.2. Lisans Eğitime Başlangıç, Devamlılık ve Mezuniyet	18
4.1.3. Mezun Olunan Program Özellikleri	19
4.1.4. Ortaöğretimden Lisans Programına Geçiş	22
4.1.5. Yükseköğretim Öncesi, Sırası ve Sonrası Deneyimlere İlişkin Bulgular	22
4.2. İşe Geçiş ve İstihdam Sürecine İlişkin Bulgular	24
4.2.1. İşgücü Piyasasına Geçiş ve İlk İşe Başlama Zamanları	24
4.2.2. İş Aramaya Başlama Zamanları ve Bunun İş Bulma Süresi Üzerine Etkileri	24
4.2.3. İş Arama Başlangıç Zamanının Toplam İş Arama Süresine Etkisi	25
4.2.4. İlk İş Bulma Yöntemleri	26
4.2.5. İlk İşe Başlarken Ön Eğitim Gereksinimi - İşe Hazır Bulunurluk Düzeyleri	28
4.2.6. İlk İş İçin Uygun Eğitim Düzeyi	28
4.2.7. İş Değiştirme Yaygınlığı ve Düzeyi	29
4.2.8. İşsiz Kalma Sayısı ve Süreleri	30
4.2.9. Güncel İstihdam Durumu ve Sektör Dağılımı	30
4.2.10. İş Unvanları ve Zaman İçerisindeki Değişimi	32
4.2.11. Sözleşme Türü ve Zaman İçerisindeki Değişimi	32
4.2.12. Maaş	33
4.2.13. Nitelik Uyuşmazlığı	33
4.2.14. İş Memnuniyet Düzeyleri	35
4.3. Hayat Boyu Eğitim ve İlgili Konular	35
4.3.1. Mezuniyet Sonrası Eğitim/Öğretim Durumları	35
4.3.2. İş ile İlgili Bir Eğitime Katılma Oranları ve Nedenleri	36
4.3.3. İşte Becerilerden Yararlanma ve Beceri Açığı	37
4.3.4. İşte Uzmanlaşma için Gereken Süre	38
4.4. İş Ortamına İlişkin Diğer Bulgular	39
4.4.1. İş Ortamında Yaşanan Değişimler	39
4.4.2. Doğrudan veya Dolaylı Olarak Yönetilen Kişiler	39

4.4.3. İş Ortamındaki Sorumluluk Düzeyleri	39
4.4.4. İş Ortamındaki Rol, Tutum ve Davranışlar	39
4.4.5. İşte Bilgi Yönetimi ve İlişkili Faaliyetlere Ayrılan Süreler	39
4.4.6. Performansın Değerlendirilmesi ve Etkileşimi	42
4.5. Genel Yeterliliklere Yönelik Bulgular	43
4.5.1. Mezunların Sahip Olduğu ve İşin Gerektirdiği Genel Yeterlilik Düzeyleri	43
4.5.2. FTR Lisans Programlarının Öğrencilere Kazandırma Konusunda Güçlü veya Zayıf Kaldığı Yeterlilikler	44
4.6. FTR lisans programının mesleki ve kariyer gelişimi konuları açısından temel oluşturma düzeyi	50
4.6.1. Mezunların Programı Tekrar Tercih Etme Düşünceleri	50
4.7. Mesleki Değer ve Yönelimler ile Bunların Çalışma Durumuna Uyum Düzeylerine İlişkin Bulgular	51
<b>5. TARTIŞMA</b>	<b>58</b>
5.1. FTR Lisans Eğitim Süreci ve Diğer Deneyimler	58
5.2. İşe Geçiş ve İstihdam	60
5.2.1. Mezunların İşgücü Piyasasına Geçiş, İlk İşlerine Başlama Zamanları	60
5.2.2. İş Aramaya Başlama Zamanları ve Bunun İş Bulma Süresi Üzerine Etkileri	61
5.2.3. İlk İş Bulma Yöntemleri	61
5.2.4. İlk İşe Başlarken Ön Eğitim Gereksinimi - İşe Hazır Bulunurluk Düzeyleri	63
5.2.5. İş Değiştirme Yaygınlığı ve Düzeyi	63
5.2.6. İşsiz Kalma Sayısı ve Süreleri	63
5.2.7. Güncel İstihdam Durumu ve Sektör Dağılımı	64
5.2.8. İş Unvanları ve Zaman İçerisindeki Değişimi	64
5.2.9. Sözleşme Türü ve Zaman İçerisindeki Değişimi	65
5.2.10. Maaş	65
5.2.11. Nitelik Uyuşmazlığı	66
5.2.12. İş Memnuniyet Düzeyleri	67
5.3. Hayat Boyu Eğitim ve İlişkili Konular	68
5.4. Genel Yeterlilikler	69

5.4.1. Beceri Uyuşmazlığı	69
5.4.2. Baskı Altında Çalışabilme	71
5.4.3. Zamamı Etkili Kullanabilme	71
5.4.4. Kendi Alanına ya da Disiplinine Hakimiyet	72
5.4.5. Takım Çalışması ve İletişim ile İlgili Yeterlilikler	73
5.4.6. Yabancı Dilde Konuşabilme ve Yazabilme	73
5.5. FTR Lisans Programının Mesleki ve Kariyer Gelişimi Açısından Temel Oluşturma Düzeyi	74
5.5.1. İşe başlama	74
5.5.2. Mesleği daha iyi öğrenme	75
5.5.3. Girişimcilik becerileri	75
5.5.4. Mezunların Programı Tekrar Tercih Etme Düşünceleri	76
5.6. Mesleki Değer ve Yönelimler ile Bunların Çalışma Durumuna Uyumu	77
5.6.1. İş güvencesi	77
5.6.2. Bağımsız çalışabilme	78
5.6.3. İş ve aile görevlerini bir arada yürütebilme	79
5.6.4. Yeni şeyler öğrenme fırsatı	80
5.6.5. Topluma faydalı işler yapma şansı	80
5.6.6. Yüksek gelir	81
5.6.7. İyi bir kariyer planı sunması	81
5.6.8. Boş zaman bırakması	82
5.6.9. Sosyal statü	82
5.7. Araştırma Limitasyonları	83
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	84
<b>7. KAYNAKLAR</b>	86
<b>8. EKLER</b>	
Ek 1: Tez Çalışması Etik Kurul İzin Belgesi	
Ek 2: Araştırma Anketi Kullanım İzni	
Ek 3: Türkiye Fizyoterapistler Derneği Araştırma Anketi Yayınlama İzni	
Ek 4: Tez Çalışması ile İlgili Makale Kabul Belgesi	
Ek 5: Tez Çalışması ile İlgili Sunulmuş Bildiriler	
Ek 6: Araştırmada Kullanılan HEGESCO Anketi	

Ek 7: Tez Çalışması Orijinallik Raporu

Ek 8: Dijital Makbuz

## **9. ÖZGEÇMİŞ**

## SİMGELER ve KISALTMALAR

<b>AYA</b>	: Avrupa Yükseköğretim Alanı
<b>AYÇ</b>	: AYA Yeterlilikler Çerçevesi
<b>Ç.</b>	: Çeyreklik
<b>Ç.O.D.</b>	: Çalışılmakta Olan İşte Geçerlilik Düzeyi.
<b>ENPHE</b>	: Avrupa Yükseköğretimde Fizyoterapi Ağı
<b>FTR</b>	: Fizyoterapi ve Rehabilitasyon
<b>FTRÇEP</b>	: Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Çekirdek Eğitim Programı
<b>HEGESCO</b>	: Higher Education as a Generator of Strategic Competences
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İŞYD</b>	: Çalışmakta oldukları işte beklenen yeterlilik düzeyleri
<b>MYD</b>	: Mezunların kendi yeterlilik düzeyleri
<b>n</b>	: Olgu Sayısı
<b>OECD</b>	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>Ort.</b>	: Ortanca
<b>Ö.D.:</b>	: Mezunlar için Önem Düzeyi
<b>P</b>	: İstatiksel Yanılma Payı
<b>QF-EHEA</b>	: Qualifications Framework for European Higher Education Area
<b>REFLEX</b>	: Research into Employment and Professional FLEXibility
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for Social Sciences
<b>TYYÇ</b>	: Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi
<b>Y.Ö.</b>	: Yükseköğretim
<b>YÖK</b>	: Yükseköğretim Kurulu

## TABLOLAR

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>	
4.1	Üniversiteler bazında araştırmaya katılım/yanıt oranları.	18
4.2	Mezunlar lisans eğitimi başlangıç yılları.	18
4.3	Mezunların 2012’de mezun oldukları aylar.	19
4.4	Mezunların sınavlara çalışma konusunda verdikleri yanıtlar tablosu.	19
4.5	İş arama başlangıcına göre mezuniyet - işe başlama arası geçen zaman.	25
4.6	İş arama başlangıcına göre ile toplam iş arama süresi.	25
4.7	Mezunların işsiz kalma durumları tablosu.	30
4.8	Güncel çalışma ve iş arama durumu tablosu.	31
4.9	Çalışmakta olan mezunların sözleşme türü, süresi ve kendi kurdukları işlerde çalışanların oranını gösteren tablo.	33
4.10	Mezunların çalıştıkları sektör ve kendi kurdukları işlerinde çalışma durumlarına göre maaşlarının ikili olarak karşılaştırılması.	34
4.11	Mezuniyet sonrası ilk iş ve araştırma sırasında çalışılmakta olan iş ile ilgili nitelik uyumsuzluğu tablosu.	34
4.12	Mezuniyet sonrası başlanılan eğitim öğretim programlarına devam ve mezuniyet durumları.	36
4.13	Doğrudan veya dolaylı olarak yöneticisi olunan kişi sayısı tablosu.	39
4.14	Mezunların iş performansına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar.	42
4.15	Mezunların iş performanslarının amir veya iş arkadaşları tarafından tarafsızca değerlendirilme düzeyleri.	42
4.16	Çalışan mezunların performansının amirleri tarafından yakından izlenme düzeyleri.	42
4.17	Mezun yeterlilik düzeyi ile çalışılmakta olan işte istenen yeterlilik düzeylerini karşılaştırma tablosu.	47
4.18	İş özelliklerinin mezunlar açısından önem düzeyleri ile çalışma durumu için geçerlilik düzeylerini karşılaştırma tablosu.	52
4.19	İş özelliklerinin sektörler bazında çalışma durumu için geçerlilik düzeylerinin oransal dağılımı.	56
4.20	İş özelliklerinin çalışma durumu için geçerlilik düzeylerinin sektörler arası karşılaştırılması.	57



## ŞEKİLLER

<b>Şekil</b>	<b>Sayfa</b>
4.1. Katılımcıların şehirlere göre dağılım haritası.	17
4.2. Mezunlar açısından fizyoterapi lisans programının özellikleri.	20
4.3. Öğrenme ve öğretme biçimlerinin öğrenim programdaki ağırlık düzeyleri.	21
4.4. Mezunların FTR programı öncesinde mezun oldukları lise türleri.	22
4.5. Mezunların Y.Ö. öncesi veya Y.Ö. sırasında iş deneyimleri.	23
4.6. Mezunların Y.Ö. sırasında veya mezuniyet sonrasında yurt dışı deneyimleri.	23
4.7. Mezuniyet ile işe başlama arası geçen süre grafiği.	24
4.8. Mezunlarının iş bulmakta yararlandıkları iş bulma yöntemleri.	27
4.9. Mezuniyet sonrası ilk iş için ön eğitim gereksinimi tablosu.	28
4.10. Mezunlarının ilk işleri için en uygun gördükleri eğitim düzeyleri.	28
4.11. Mezunların zaman içerisinde ilk işlerinden ayrılma oranları.	29
4.12. Mezunların çalışmakta oldukları kurumlar.	31
4.13. Mezunların zaman içerisindeki meslek - unvan değişimi grafiği.	32
4.14. Mezunların çalışmakta oldukları işlerindeki memnuniyet düzeyleri.	35
4.15. Mezunların FTR lisans programı mezuniyetleri sonrası herhangi bir eğitim/öğretim programına kayıt yaptırma durumlarının dağılım şeması	36
4.16. Son 12 ay içerisinde işle ilgili eğitim ya da kursa katılma en önemli sebepleri.	37
4.17. Mezunların çalışmakta oldukları işlerinde bilgi ve becerilerinden yararlanma düzeyleri.	37
4.18. Mezunların çalışmakta oldukları işlerin bilgi ve becerilerini aşma düzeyleri.	38
4.19. Ortalama bir FTR programı mezununun çalışılan işte uzmanlaşması için gereken süre.	38
4.20. Mezunların farklı durumlar için işyerlerindeki sorumluluk düzeyleri grafiği.	40
4.21. İş ortamındaki rol, tutum ve davranışlara ilişkin ifadelerin mezunların mesleki rollerine uygunluk düzeyleri.	40
4.22. Mezunların bir iş gününde bilgi yönetimi ve ilişkili faaliyetlere ayırdıkları sürelerin dağılımı ve ortalama süreler grafiği.	41

4.23.	Mezunların genel yeterlilikler açısından algıladıkları kendi yeterlilik düzeyleri.	45
4.24.	Mezunların çalışmakta oldukları işin gerektirdiği genel yeterlilik düzeyleri.	46
4.25.	Mezun yeterlilik düzeyleri - işte beklenen yeterlilik düzeyleri karşılaştırılması oransal dağılım.	48
4.26.	Mezunlara kazandırma konusunda öğrenim programlarının güçlü veya zayıf kaldığı yeterliliklerin belirtilme oranları.	49
4.27.	Öğrenim programlarının mezunlar açısından mesleki ve kariyer gelişimi konularında temel oluşturma düzeyleri.	50
4.28.	Tekrar tercih etme şansı verilmiş olsa mezunların aynı programı (FTR) ve/veya aynı yükseköğretim (Y.Ö) kurumunu tercih etme düzeyleri.	51
4.29.	İş özelliklerinin mezunlar açısından önem düzeylerinin dağılım grafiği ve ortalama önem düzeyleri.	53
4.30.	İş özelliklerinin çalışılmakta olan işte hangi ölçüde geçerli olduğunu gösteren grafik ve ortalama geçerlilik düzeyleri.	54
4.31.	İş özelliklerinin önem düzeyleri ile çalışma durumu için geçerlilik düzeylerinin karşılaştırılması.	55

## 1. GİRİŞ

Yeterlilik; bireyin belirli bir işi/görevi başarılı veya verimli bir şekilde yapabilmesi, yapabilmek için gerekli olan bilgi, beceri ve tutuma sahip olmasıdır (1-3). Tüm mesleki alanlarda olduğu gibi fizyoterapi alanında da mezunların sahip olduğu yeterliliklerin iş yaşamları açısından önemi her geçen gün daha da artmaktadır (4-8). Uluslararası birçok meslek örgütü ve düzenleyici kurum, mezunların sahip olması gereken yeterlilikleri tanımlamış, bu yeterlilikleri kazandırmak için bazı standartlar belirlemiş ve ortak çerçeve programları oluşturmuşlardır (9, 10). Bu çalışmalar yükseköğrenim kurumlarının da müfredatlarını yeterliliklere dayalı olarak güncellemesine neden olmuştur (11).

Ülkemizde, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon alanında ilk yeterlilik çerçevesi oluşturma çabaları Avrupa Yükseköğretimde Fizyoterapi Ağı (ENPHE)'nin 2007 yılında başlatmış olduğu çalışmalarla eşzamanlı olarak başlatılmıştır (12). Bu amaçla 2016 yılında Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Çekirdek Eğitim Programı (FTRÇEP) hazırlanırken lisans eğitiminin yeterliliklere dayalı bir yaklaşım benimsenerek geliştirilmesi hedeflenmiştir (12). Fizyoterapi Rehabilitasyon lisans programı ulusal özel yeterlilikleri; bilgi, beceri ve tutum olarak üç başlık altında FTRÇEP de yer almaktadır.

Mezunların sahip oldukları yeterliliklerin iş dünyası tarafından beklenen yeterliliklerle uyuşma düzeyi mezun istihdamı ve kariyer süreci açısından kilit rol oynamaktadır (13, 14). İşverenler mezunlardan sadece mesleğe özgü yeterlilikler istememekte, bunun yanında bazı genel yeterliliklere de sahip olmalarını beklemektedirler (15-17).

Genel yeterlilikler belirli bir meslek ya da iş koluna özgü olmayan, edinildikleri takdirde diğer alanlara transfer edilebilen, iş, eğitim ve yaşam açısından oldukça önemli yeterliliklerdir (4, 18, 19). Genel yeterlilikler iletişim, problem çözme, başkaları ile işbirliği yapma ve yeni bilgiler edinme gibi bir takım temel insani faaliyetlerin de içerisinde yer aldığı çok geniş bir yelpazeyi oluşturur (4), bu nedenle literatürde farklı genel yeterlilik listeleri yer almaktadır (18, 20). Genel yeterlilikler temelde birbirlerine yakın anlamlar ifade eden farklı yeterlilik tanımlamaları ile de ifade edilmektedir, ancak adlandırmalar ve listeler farklı olsa da genel yeterlilik

listeleri ortak ögeler barındırmaktadır (15, 21-24). Genel yeterlilikler kapsamında ele alınan bu konular sadece bunlarla sınırlı olmamakla birlikte; problem çözme, etkili iletişim, takım çalışması, öğrenmeyi öğrenme, yaratıcılık, değişime adaptasyon, teknolojik adaptasyon, liderlik, kendini yönetme, kültürel farkındalık, eleştirel düşünebilme, çatışma ile başa çıkabilme ve girişimcilik becerileri olarak sayılabilir (18, 21, 25-28).

Genel yeterlilikler, iş dünyası tarafından artan ilgi nedeniyle (29) yükseköğretim kurumlarının da dikkatini çekmiş ve bazı yüksek öğretim kurumları genel yeterliliklerin kazandırılması konusunu program müfredatları içerisinde ele almışlardır (15, 30, 31). Genel yeterlilikler; transfer edilebilir olmaları nedeniyle mezunlar açısından sadece istihdam sürecinde değil aynı zamanda kariyerin ilerleyen aşamalarındaki pozisyon ve iş değişikliklerinde de oldukça önem taşımakta, iş yaşamının yanında toplumsal yaşam içerisindeki önemi giderek artmaktadır (18, 21, 23, 31, 32). Bu nedenlerle mezunları istihdama ve sonrasındaki sürece hazırlayacak şekilde kapsamlı ve kaliteli eğitim almalarını sağlamak gibi bir rolü olan yükseköğretim kurumlarının, lisans eğitimi sürecinde genel yeterlilikleri de kazandırması önem arz etmektedir.

Hangi genel yeterliliklerin işverenler tarafından talep edildiğinin bilinmesi yeni mezunların istihdam ve kariyerleri açısından oldukça önemlidir (13). Politika yapıcılar ve yükseköğretim kurumlarının da bu bilgiler doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapmaları mümkün olabilecektir (33, 34). Bu anlamda fizyoterapi ve rehabilitasyon mezunlarının sahip olduğu ve çalıştıkları kurumdan beklenen genel yeterliliklerin incelendiği araştırmalara ihtiyaç duyulmuştur (17). Fizyoterapi mesleğinin icrası sırasında iş yaşamında beklenen genel yeterlilikler ile mezunların sahip olduğu yeterlilikleri analiz eden çalışmalar yetersizdir. Bu nedenlerle Türkiye’de fizyoterapistlerin sahip oldukları ve çalıştıkları işte istenen genel yeterlilik düzeylerinin incelenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

### **1.1. Araştırmanın Amaç ve Hipotezleri:**

**Araştırmanın Birincil Amacı:** Fizyoterapistlerin kendi genel/stratejik yeterlilik düzeyleri ile çalışmakta oldukları işlerinde kendilerinden beklenen (işlerinin gerektirdiği) yeterlilik düzeylerini tespit edip karşılaştırmak ve yükseköğretim

programlarının mezunlara kazandırma konusunda güçlü-zayıf olduğu yeterlilikleri mezunların bakış açısından tespit etmek.

#### **Araştırmamızın Diğer Amaçları:**

- Fizyoterapi ve Rehabilitasyon lisans programının mezunların mesleki ve kariyer gelişimi için yeterli temeli oluşturup oluşturmadığını incelemek.

- Mesleki değer ve yönelimlere ilişkin iş özelliklerinin fizyoterapistler açısından önem düzeylerini incelemek ve çalışma durumlarının bu değer ve yönelimlere hangi ölçüde uyduğunu tespit edip karşılaştırmak.

- Fizyoterapi ve rehabilitasyon programı mezunlarının yükseköğretim süreçleri ve hayat boyu eğitime ilişkin deneyimlerini incelemek

- Yükseköğretim öncesi veya sırasındaki iş deneyimlerini, gönüllük esaslı deneyimlerini ve yurt dışı deneyimlerini

- Fizyoterapi ve rehabilitasyon programı mezunlarının öğrenimden iş gücü piyasasına geçiş süreçlerini, istihdam durumlarını, iş deneyimlerini ve istihdam kalitesi ile ilgili konuları incelemek.

#### **Araştırma Ana Hipotezi:**

**H<sub>0</sub>:** Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Programı mezunlarının genel yeterlilik düzeyleri işlerinin gerektirdiği yeterlilik düzeylerinden farklı değildir.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Yeterlilik Kavramı

Yeterlilik akademik literatürde ve iş dünyası açısından temelde birbirlerine yakın, farklı açılardan tanımlamaları olan bir kavramdır (2, 3, 35). En geniş anlamıyla yeterlilik; bireyin belirli bir işi/görevi başarılı veya verimli bir şekilde yapabilmesi, yapabilmek için gerekli olan bilgi, beceri ve tutuma sahip olmasıdır (1-3). Yeterlilik kavramını kendisi ile sık karıştırılan beceri kavramından ayırt etmek için “Know, Can, Do” yaklaşımı oldukça ayırt edicidir, bu yaklaşıma göre; birey ilgili konunun bilgisine sahiptir “Bilir”, ilgili işi yapabilecek beceriye sahiptir “Yapabilir” ve ilgili işi değişen koşullar altında yapma tutumunu sergiler “Yapar”. Bu üçü bir araya geldiğinde birey için ilgili konuda “yeterlidir” denilir. Mezun çıktılarının yükseköğretim kurumlarınca doğrulanması, yükseköğretim kurumlarının ve programlarının akreditasyonu ve meslek icrası için onay gibi birçok konuda yeterliliklerin kanıtlanmış olması gerekmektedir (36).

Literatürde farklı kullanımlar ve kavram karmaşası bulunmakla birlikte (36-38), “yeterlilik” yaygın olarak “competence” ve “competency” kelimeleri ile ifade edilmektedir. Dilimizde de “yeterlik” ve “yetkinlik” kelimeleri ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (39). Ayrıca, beceri kavramı yeterlilik kavramının alt bileşenlerinden birisi olarak kabul edilmesine rağmen “beceri” ve “yeterlilik” kavramlarının birbiri yerine kullanımı da yaygındır (32, 37).

### 2.2. Yeterliliklerin Artan Önemi

20. yüzyılın 2. yarısından itibaren, dünya ülkeleri açısından homojen olmasa da giderek birbirine benzeyen şekilde iş gücü piyasasında çok ciddi değişimler yaşanmıştır (40, 41). Çalışanlar açısından bazıları olumlu, bazıları da olumsuz olan bu değişimler oldukça geniş kapsamlıdır. Mesleklerin iş tanımlarında değişiklikler, uzmanlaşmalarda ciddi artışlar, kaybolan veya kaybolmaya yüz tutan meslekler, yeni meslek ve iş kollarının ortaya çıkması bunların önde gelenlerindedir (42). Diğer taraftan artan mezun sayıları, işgücü dolaşımının artması, eğitime erişimin giderek artması, dolayısıyla işgücü piyasasındaki rekabetin artması da doğrudan mezunları ilgilendiren gelişmelerden bazılarıdır. İş gücü piyasasında gerçekleşen bu değişimler

durmamış aksine etkisi çok daha fazla hissedilecek şekilde devam etmektedir. Bu nedenlerle artık çalışma dünyası eski bakış açılarından giderek uzaklaşırken işgücü piyasasına girecek adayların da bu yeni kurallar çerçevesinde rekabete hazırlanmaları gerekmektedir. Dolayısıyla meslek örgütleri, yükseköğretim kurumları ve politika yapıcıların düzenlemelerini bu değişimler ve ötesini dikkate alarak yapmaları kaçınılmaz olmuştur (43, 44).

İşgücü piyasasında yaşanan bu gelişmeler mezun çıktılarının iş gücü piyasası talepleri ile uyumlu olmasını zorunlu kılmaktadır. Çünkü hem işveren hem de hizmet verilen toplum, çalışanların kanıtlanmış becerilere yani yeterliliklere sahip olmasını istemektedir (36). Bu durum da ölçülebilir mezun çıktıları olan yeterliliklerin kazandırılmasını önemli hale getirmiştir.

### **2.3. Yeterlilikler Çerçevesi ve Yeterliliklere Dayalı Eğitim**

Yeterliliklerin artan önemi doğal olarak bazı yapısal düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir (37, 45). Uluslararası birçok meslek örgütü ve düzenleyici kurum, mezunların sahip olması gereken yeterlilikleri tanımlamış, bu yeterlilikleri kazandırmak için bazı standartlar belirlemiş ve ortak çerçeve programları oluşturmuşlardır (10). Bu çalışmalar yükseköğretim kurumlarının da müfredatlarını yeterliliklere dayalı olarak güncellemesine neden olmuştur (11, 37).

Yükseköğretim kurumlarında mezunların sahip olması gereken yeterliliklerin müfredatta yer alması ve benzer amaçtaki dönüşümler sadece ülkeler bazında kalmamış bölgesel iş birlikleri de oluşturulmuştur. Bunların en kapsamlı olanı ülkemizin de içerisinde yer aldığı Bologna Süreci'dir (46). Bologna Süreci, ortak bir Avrupa Yükseköğretim Alanı (AYA) yaratmak amacıyla 1999 yılında 29 Avrupa ülkesinin eğitim bakanları tarafından Bologna Deklarasyonu'nun imzalanmasıyla resmi olarak başlatılmıştır. Bu süreç içerisinde 2005 yılında Yüksek Öğretimden Sorumlu Avrupa Bakanlar Konferansı'nda yükseköğretimde ulusal yeterlilikler çerçevesi oluşturulmasına yönelik karar alınmış ve AYA Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) (Qualifications Framework for European Higher Education Area - QF-EHEA) oluşturulmuştur (47). AYÇ ile yükseköğretim kademelerinden herhangi birini bitirecek mezunların kazanması gereken öğrenim çıktıları tanımlanmıştır.

#### **2.4. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)**

Türkiye resmi başlangıcından 2 yıl sonra 2001 yılında Bologna Süreci'ne dahil olmuştur. Ülkemizdeki ulusal yeterlilikler çerçevesi belirleme çalışmaları da AYÇ oluşturulmasından sonra Yükseköğretim Kurulu tarafından başlatılmıştır (46, 48). Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi'nin 2010'da tamamlanmasıyla tüm yükseköğretim kurumları için geçerli olan üst çerçeve belirlenmiş, sonrasında TYYÇ Temel Alanları tanımlanmış ve TYYÇ Düzeyleri için Yeterlilik Profilleri belirlenmiştir (48).

#### **2.5. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Alanındaki Yeterlilik Çalışmaları**

Yaşanan değişimlerle birlikte Fizyoterapi ve Rehabilitasyon programı açısından “geleneksel eğitimlerin yerini bilgi, beceri ve tutumlardan oluşan, ölçülebilir yeterliklere dayalı eğitim programlarına dönüşüm çalışmaları”(12) başlamıştır. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon alanında ülkemizdeki ilk yeterlilik çerçeve belirleme çalışmaları Avrupa Yüksek Öğretimde Fizyoterapi Ağı (ENPHE)'nin 2007 yılında başlatmış olduğu çalışmalarla eşzamanlı olarak başlatılmıştır (12). TYYÇ temel alanları ortaya koyulurken Fizyoterapi ve Rehabilitasyon programı TYYÇ Sağlık Temel Alanında yer alan, bilgi ağırlıklı akademik eğitim-öğretim türünde lisans eğitimi veren programlar arasında sınıflandırılmıştır (48). 2016 yılında “ulusal çerçevede Fizyoterapi Rehabilitasyon eğitim programının minimum standartlarını belirlemek ve ülke genelinde Fizyoterapi Rehabilitasyon lisans eğitiminde standardizasyonu sağlamak amacıyla”(12) Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Çekirdek Eğitim Programı (FTRÇEP) oluşturulmuştur. FTRÇEP hazırlanırken “Fizyoterapi Rehabilitasyon lisans eğitiminin yeterliklere dayalı bir yaklaşım çerçevesinde geliştirilmesi ve uygulanması, böylece Fizyoterapi Rehabilitasyon lisans programından mezun yeterliklerinin belirlenerek tüm eğitim sürecinin bu yeterlikler çerçevesi doğrultusunda yürütülmesi hedeflenmiştir” (12). Fizyoterapi özel yeterlikleri bilgi, beceri ve tutum olarak üç başlık altında FTRÇEP'de yer almaktadır.



## 2.6. Genel Yeterlilikler

Mezunların sahip oldukları yeterliliklerin iş dünyası tarafından beklenen yeterliliklerle uyuma düzeyi mezun istihdamı ve kariyer süreci açısından kilit rol oynamaktadır (13, 14). İşverenler mezunlardan sadece mesleğe özgü yeterlilikler istememekte, bunun yanında bazı genel yeterliliklere de sahip olmalarını beklemektedirler (15, 43). Hizmet sunulan bireyler, kendilerine hizmet veren kişilerden “sadece kendi alanlarında uzman olmalarını değil, aynı zamanda hasta merkezli hizmet sunmaları için ekip halinde etkin bir şekilde çalışmak, hastalar ve meslektaşları ile iyi iletişim kurmak” gibi bir takım genel yeterlilikleri de beklemektedirler (49).

### 2.6.1. Genel Yeterliliklerin Kapsamı

Genel yeterlilikler belirli bir meslek veya iş koluna özgü olmayan, edinildikleri takdirde diğer alanlara transfer edilebilen, iş, eğitim ve yaşam açısından oldukça önemli yeterliliklerdir (18, 19, 22).

Genel yeterlilikler iletişim, problem çözme, başkaları ile işbirliği yapma ve yeni bilgiler edinme gibi bir takım temel insani faaliyetlerin de içerisinde yer aldığı çok geniş bir yelpazeyi oluşturur (22), bu nedenle literatürde farklı genel yeterlilik listeleri yer almaktadır (18, 29). Aynı zamanda genel yeterlilikler temelde birbirlerine yakın anlamlar ifade eden “çekirdek beceriler”, “istihdam edilebilirlik becerileri”, “yaşam becerileri”, yumuşak beceriler (soft skills), “aktarılabılır/transfer edilebilir beceriler”, işyeri yeterlilikleri, kilit yeterlilikler, stratejik yeterlilikler ve 21.yy yeterlilikleri gibi farklı yeterlilik tanımlamaları ile yaygın olarak ifade edilmektedir (15, 21, 23, 50). Adlandırmalar ve listeler farklı olsa da genel yeterlilik listeleri ortak öğeler barındırmaktadır. Genel yeterlilikler kapsamında ele alınan konular (sadece bunlarla sınırlı olmamakla birlikte); problem çözme, etkili iletişim, takım çalışması, öğrenmeyi öğrenme, yaratıcılık, değişime adaptasyon, teknolojik adaptasyon, liderlik, kendini yönetme, kültürel farkındalık, eleştirel düşünebilme, çatışma ile başa çıkabilme ve girişimcilik becerileridir (18, 21, 25, 27, 28).

### **2.6.2. Genel Yeterliliklere Artan İlg**

Genel yeterlilikler, iş dünyası tarafından artan ilgi nedeniyle yükseköğretim kurumlarının da dikkatini çekmiş ve bazı yüksek öğretim kurumları genel yeterliliklerin kazandırılması konusunu program müfredatları içerisinde ele almışlardır (15, 51). Genel yeterlilikler; transfer edilebilir olmaları nedeniyle mezunlar açısından sadece istihdam sürecinde değil aynı zamanda kariyerin ilerleyen aşamalarındaki pozisyon ve iş değişikliklerinde de oldukça önem taşımaktadır (18). Bununla birlikte, iş yaşamında olduğu kadar toplumsal yaşam içerisindeki önemi de 21.yy ile birlikte giderek artmaktadır (21, 23, 31). Her ne kadar bu beceriler iş başında veya hayatın ilerleyen aşamalarında kazanılabilecek beceriler olsa da insan sermayesi ve iş gücü dolaşımının oldukça fazla olduğu günümüzde işverenler artık istihdama hazır bulunan mezunlar istemektedirler artmaktadır (21, 23). Bu nedenlerle mezunları istihdama ve sonrasındaki sürece hazırlayacak şekilde kapsamlı ve kaliteli bir eğitim almalarını sağlamak gibi bir rolü olan yükseköğretim kurumlarının, lisans eğitimi sürecinde genel yeterliliklerin kazandırılmasını garanti altına almaları önem arz etmektedir (52).

Hangi genel yeterliliklerin işverenler tarafından talep edildiğinin bilinmesi yeni mezunların istihdam ve kariyerleri açısından oldukça önemlidir (13). Politika yapıcılar ve yükseköğretim kurumlarının da bu bilgiler doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapmaları mümkün olabilecektir. Bu anlamda mezunların sahip olduğu ve çalıştıkları kurumdan beklenen genel yeterliliklerin incelendiği araştırmalara ihtiyaç duyulmuştur.

### **2.6.3. Genel Yeterlilik Araştırmaları**

Yeterliliklerle ilgili araştırmaların çoğunun temelinde işgücü piyasasındaki beceri uyumsuzluklarının varlığı ve şeklinin sorgulanması yer almaktadır. Ayrıca hangi yeterlilik ve becerilere ihtiyacın olduğu, bahsi geçen yeterlilik ve becerilerde olası açıkların ve arz fazlalarının kökenleri, eğitim ihtiyacı ve müfredat entegrasyonları da yaygın olarak incelenen diğer konu başlıklarıdır. Genel yeterliliklere yönelik araştırmaların bazıları birçok yeterliliği kapsarken (53), bazı araştırmacılar birkaç yeterliliği sorgulamışlar (54), bazıları ise sadece bir yeterlilik üzerine yoğunlaşmışlardır. Araştırmaların bazıları sorgulanan benzer yeterlilik veya becerileri farklı adlandırmalar kullanarak incelemişler, bazı araştırmacılar “istihdam edilebilirlik

becerileri” derken (31, 52, 55), bazıları “stratejik yeterlilikler” olarak isimlendirmiş (14), bazıları yumuşak beceriler (soft skills) olarak tarif ederken (56), bazıları 21. yy. yeterlilikleri” olarak nitelendirmiştir (57-59). Bazı araştırmacılar bu tarz beceri ve yeterlilikleri beceri eskimesine atıfla “future-proof” beceriler olarak nitelendirirken, bazıları sadece iş için değil hayatın birçok aşamasında bireye faydalı oldukları için yaşam becerileri “life skills” olarak ele almışlardır (60, 61). Ayrıca “genel yeterlilikler” kavramı, bu metinde bahsedilen kapsamdan farklı olarak bir mesleğe özgü çekirdek beceri veya yeterlilikleri (core skills/competencies) ifade etmek için birçok yazar ve kurum tarafından kullanılmaktadır.

Yükseköğretim mezunları genel yeterliliklerine yönelik gerçekleştirilen en kapsamlı araştırmalardan ikisi birbirinin devamı niteliğinde olan REFLEX (Research into Employment and Professional FLEXibility) projesi ve HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) projesi araştırmalarıdır (62, 63). REFLEX projesi 2003 yılında Japonya dahil 16 ülkede gerçekleştirilirken, bu projenin devamı niteliğinde olan HEGESCO projesi 2008 yılında Türkiye dahil 5 ülkede gerçekleştirilmiştir (14). Esas olarak yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasında kendilerinden beklenen genel/stratejik yeterlilikleri, mezunların bu yeterliliklere hangi ölçüde sahip olduklarını ve yükseköğretim kurumlarının bu yeterlilikleri kazandırma konusunun incelendiği bu araştırma kapsamında yükseköğretim, işe geçiş ve istihdama ilişkin konular da araştırılmıştır (14).

#### **2.6.4. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Alanı Genel Yeterlilik Araştırmaları**

Literatürde genel yeterliliklerin fizyoterapi ve rehabilitasyon (FTR) lisans programı mezunları kapsamında sorgulandığı az sayıda çalışma bulunmakla birlikte Türkçe literatürde bilgimiz dahilinde bu anlamda bir araştırma bulunmamaktadır.

#### **2.7. İşgücü Piyasası - Mezun Uyuşmazlığı**

İş gücü piyasasında uyumsuzluk konusu başlı başına önem arz etmektedir. Çünkü uyumsuzluk mezunun istihdam süreci açısından yıpratıcı olduğu gibi şirketler ve devletler açısından verimsizliğe yol açmaktadır. Uyuşmazlık insan kaynaklarının uygunsuz ve yanlış kullanımı demek olduğundan en temel girdi olan insan kaynağının israfı anlamına da gelmektedir (64). İş gücü piyasasındaki uyumsuzluklar esas olarak

iki ana başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar beceri uyumsuzluğu ve nitelik uyumsuzluğudur.

### **2.7.1. Beceri Uyuşmazlığı (Skill Mismatch)**

Bir işin yapılabilmesi gerekli olan beceriler ile işi yapmaya aday bireyin sahip olduğu beceriler arasındaki uyumsuzluğa beceri uyumsuzluğu denir (65), yeterliliklerin karşılaştırılmasında da genel olarak aynı kavram kullanılmaktadır. Beceri uyumsuzluğunun olumsuz etkileri sadece mezun ve çalıştığı kurum ya da şirket ile sınırlı kalmamakta aynı zamanda hem kullanılmış toplum kaynaklarının boşa gitmesine hem de potansiyel kaynakların körelmesine neden olduğu için toplumsal israf anlamına da gelmektedir (34, 66). Beceri uyumsuzluğunun beceri açığı, beceri eksikliği, aşırı becerili olma durumu ve arz fazlası şeklinde değişik türleri bulunmaktadır.

#### **Beceri Açığı (Skill Gap)**

Beceri açığı, bireyin bir işi yeterince iyi bir şekilde yapabilmek için gerekli beceri düzeyine sahip olmaması anlamına gelmektedir (67).

#### **Beceri Eksikliği (Skill Shortage)**

Bir ekonomide, sektörde veya kurumda ilgili beceri türüne sahip ihtiyaç duyulan birey sayısının ilgili beceri türüne sahip bireylerin sayısından fazla olması, yani işgücü arzının talebi karşılamayacak düzeyde az olmasıdır (64, 67). Bir diğer deyimle beceri eksikliği işe hazır adayların sayısının yetersiz olmasıdır (68). İlgili becerileri kazandıran eğitim sisteminin yetersizliği, sektörün hızla büyümesi veya işgücü hareketliliğinin az ya da fazla olması beceri eksikliği nedenleri olabilir (67).

#### **Aşırı Becerili Olma Durumu (Over Skilling)**

Bir işte çalışan kişinin iş gerektirdiği beceri düzeyinden daha yüksek düzeyde yeterliliğe sahip olması demektir. Bir ekonomide bazı beceriler açısından arz fazlası olması artan rekabet ve işi elde etme yarışı nedeniyle bireyleri daha düşük beceri gerektiren ilerde çalışmaya zorlayabilmektedir (69).

#### **Beceri Arz Fazlası (Over Supply)**

İşgücü piyasası için gerekenden fazla sayıda ilgili beceriye sahip bireylerin bulunması anlamına gelmektedir. Bu durum mezunlar açısından olumsuzdur çünkü hem ücretler açısından hem de istihdam olanakları açısından çalışan aleyhine bir arz talep dengesi meydana gelmektedir.

### 2.7.2. Nitelik Uyuşmazlığı (Qualification Mismatch)

Nitelik uyuşmazlığı kavramı işin gerektirdiği eğitim düzeyi ile mezunun sahip olduğu eğitim düzeyinin uyumsuz olduğu durumlar için kullanılmaktadır ve dikey veya yatay olmak üzere ikiye ayrılır. Mezunun işin gerektirdiği eğitim düzeyinden daha düşük ya da daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip olması dikey uyuşmazlığı gösterirken, eğitim düzeyi aynı olduğu halde işin gerektirdiği öğretim alanı ile mezun öğretim alanlarındaki farklılık yatay nitelik uyuşmazlığına işaret etmektedir. OECD'nin ülkelerdeki beceri eksiklikleri ve fazlalıklarına genel bir bakış sağlayan Beceri İhtiyaç Göstergesinde Türkiye 33 OECD ülkesi arasında nitelik uyuşmazlığı en yüksek beşinci ülke olarak gösterilmiştir (70). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standart meslek ve beceri setleri sınıflandırması ile istihdam edilen bireylerin eğitim düzeyleri ile karşılaştırılarak nitelik uyuşmazlığı düzeyi hesaplanmaktadır (71). Bu gösterge 0-3 arası bir değer olarak uyuşmazlık düzeyini 4 gruba ayırmaktadır, 0'a yakın olması kişilerin kendi eğitim düzeylerine uygun şekilde istihdam edildiğini gösterirken, uzaklaşması kendi eğitim düzeyinden daha düşük eğitim düzeyinin yeterli olduğu bir işte istihdam edildiğini göstermektedir. Uyuşmazlık düzeyleri "0: Nitelik Uyuşmazlığı Yok", "1: Nitelik Uyuşmazlığı Düşük", "2: "Orta Düzeyde Nitelik Uyuşmazlığı", "3: Yüksek Düzeyde Nitelik Uyuşmazlığı" şeklinde tanımlanmaktadır (72, 73).

### 2.8. Yükseköğretim, İş Yaşamına Geçiş Süreci ve İstihdam

Mezunların iş gücü piyasasına katılım süreci ve devamındaki iş hayatı her geçen gün daha önemli ve stresli hale gelmektedir. Çünkü giderek artan mezun sayısı ve mezun sayısını karşılayacak düzeyde yeterli olmayan istihdam olanakları bu süreci mezunlar açısından kaygı verici hale getirmektedir (74, 75). Mezunlar kendi nitelikleri ile uyumlu iş ortamlarında çalışmak istemekte, buna karşın sınırlı istihdam olanakları nedeniyle tüm mezunlar için bu mümkün olmamaktadır.

Bir yükseköğretim programı mezunlarının iş yaşamına geçiş süreçlerinin ve istihdam durumlarının incelenmesi birçok açıdan oldukça önemlidir. Bu tarz araştırmalar öncelikli olarak yükseköğretim programı, politika yapıcılar, mesleki örgütler, mezun adayları ve programı tercih edecek potansiyel adaylar açısından faydalar sağlamaktadır. Yeni mezun olacak program öğrencilerinin ve programı tercih

etme aşamasında olan adayların mesleki farkındalığının artmasına, dolayısıyla iş yaşamına yönelik daha objektif bakış açılarının oluşmasına yardımcı olmak suretiyle mezunların istihdam süreci içerisinde olası hayal kırıklıklarının önüne geçilmesi açısından bu tarz araştırmaların önemi büyüktür. Özellikle yükseköğretim programları ve politika yapıcılar açısından planlı kontenjan sayılarının belirlenmesine yardımcı olan bu araştırmalarla elde edilen veriler gelecekteki olası nitelikli işsiz mezunların ortaya çıkmasını önlemek açısından oldukça önemlidir. Dolayısıyla bu tarz araştırmalar hem genç beyinlerin hem de ülke kaynaklarının israf edilmemesi için büyük önem arz etmektedir.

### **2.8.1. FTR Alanında İş Yaşamına Geçiş Süreci ve İstihdam**

Yukarıdaki nedenlerle mezuniyet, mezuniyet sonrası işe yerleşme ve istihdam durumlarının incelendiği araştırmalara ihtiyaç duyulmuştur. Literatürde Türkiye’deki fizyoterapistlerin işe geçiş ve istihdamına yönelik ilk çalışma olarak Coşkunsu ve ark.’nın 2018 yılında yayınlanan çalışması sayılabilir (76). Doğrudan fizyoterapistlerin işe geçiş ve istihdamına yönelik yapılmamış olmakla birlikte bu kapsamda veriler içeren bir diğer çalışma ise Öztürk ve ark.’nın Hacettepe Üniversitesi 2012 yılı mezunları üzerinde gerçekleştirdiği mezun izleme çalışmasıdır (77). İlgili çalışma içerisinde yer alan bölümlerden birisi de fizyoterapi ve rehabilitasyon (FTR) programıdır ve ilgili üniversiteden 22 mezunun yanıtları rapor edilmiştir. Bu iki çalışmanın önemi büyük olmakla birlikte ilk çalışma işe geçiş sürecinin ilk kısımlarını ele almakta, ikinci çalışma ise benzer özellikleri ve aynı zamanda tek bir üniversite ile az sayıdaki mezuna yönelik veriler içermektedir. Dolayısıyla, daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç olduğu açıktır.

Bu kapsamda konuları oldukça geniş bir şekilde ele alan ve birbirinin devamı niteliğindeki HEGESCO ve REFLEX araştırma projelerinde mezunların işe geçiş ve erken kariyer aşamaları kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve ülkeler bazında karşılaştırmalara yer verilmiştir (14). HEGESCO araştırma raporunda yükseköğrenimden işe geçiş ve erken dönem kariyer ile ilgili birtakım göstergeler tanımlanmış, “iş ne zaman aramaya başladıkları, hangi yöntemi kullandıkları ve ilk işlerini bulmaları için geçen zaman” gibi konular incelenmiştir. Yine aynı raporda “işsiz kalma süreleri ve iş değiştirme sıklıkları”na da değinilmiş, mezunların güncel

çalışma durumlarına ve istihdamın kalitesine yönelik göstergeler incelenmiştir. Ancak bu araştırmaların sonuçları ülke karşılaştırmaları şeklinde rapor edilmiş, disiplinler ise çok geniş birkaç ana başlık altında ele alındığı için alt disiplinleri doğrudan analiz edecek şekilde sonuçlar rapor edilmemiştir (14).

Bu nedenlerle fizyoterapistlerin genel yeterlilik düzeyleri ile çalışmakta oldukları işlerinde beklenen yeterliliklerin tespit edilip karşılaştırılmasına, FTR lisans programlarının mezunlara kazandırma konusunda güçlü-zayıf olduğu yeterliliklerin tespit edilmesine, FTR lisans programı mezunlarının yükseköğretim, iş gücü piyasasına geçiş ve istihdam süreçlerinin incelenmesine, FTR lisans programlarının mezunların mesleki ve kariyer gelişimi için yeterli temeli oluşturup oluşturmadığının incelenmesine, fizyoterapistlerin mesleki değer ve yönelimlerinin incelenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

### 3. BİREYLER VE YÖNTEM

Araştırma Mart-Aralık 2018 tarihleri arasında çevrimiçi anket yöntemiyle gerçekleştirildi. Araştırma için Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 24.08.2017 tarih ve GO 17/700-47 karar numarası ile gerekli izin alındı. Araştırmaya 2012 yılında Türkiye'de mezun vermiş olan tüm FTR lisans programlarının mezunları davet edildi. Araştırma öncesinde 2012 yılında mezun verdiği tespit edilen 15 farklı üniversitenin FTR lisans programı mezun sayıları hesaplandı. Mezunlara fizyoterapistlerin resmi çatı meslek örgütü olan Türkiye Fizyoterapistler Derneği'nin sadece fizyoterapistlere açık iletişim organı olan elektronik posta grubundan davetiyeler gönderildi, sosyal medya uygulamaları üzerinden FTR Lisans programı mezunlarının yer aldığı gruplarla iletişime geçilerek, mezunların kendilerine sosyal medya ve telefon aracılığıyla doğrudan ulaşılarak mezunlar araştırmaya davet edildi. Bu şekilde erişilen 2012 yılı mezunlarından araştırmaya katılmaya ilgi gösterenlerle araştırma anketinin linki paylaşıldı.

Araştırma anketinin katılımcılara ulaştırılması için çevrimiçi anket sistemi (SurveyMonkey) kullanıldı. Katılımcılar araştırmaya davet edilirken ve başlamadan önce; araştırmanın amacı, kapsamı, araştırma anketinin yaklaşık tamamlanma süresi ve araştırma sorularının yanıtlanma şekli hakkında bilgilendirildi. Çevrimiçi ortamda katılımcılara araştırmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına dayalı olduğu, araştırmaya katılmamayı tercih edebilecekleri gibi araştırma sorularını yanıtlarken istemezler katılıma son verebilecekleri belirtildi. Katılımcılardan açıklama metninin aşağısında çalışmaya “katılmayı onayladıkları” anlamına gelen İLERİ butonuna basmaları ile onamları alındı ve bu şekilde onay alınanlara araştırma anketinin sorularına erişim izni verildi.

Araştırmada HEGESCO Projesi Türkiye kısmında kullanılan “Üniversite Mezunlarına Yönelik Lisans ve Yüksek Lisans Eğitimiyle Kazanılan Yeterliliklerin Araştırılması Projesi Anketi” kullanıldı (78). Bu araştırma anketi farklı ülke ve mesleki disiplinleri kapsayacak şekilde 2003 yılında Japonya dahil 16 ülkede gerçekleştirilen REFLEX Projesi ve 2008 yılında Türkiye dahil 5 ülkede gerçekleştirilen HEGESCO projesinde kullanılmıştır (14). Ankette yükseköğretim mezunlarının eğitim, işe geçiş, istihdam, yeterliliklere yönelik konular ve sosyo-biyografik sorular alt bölümler



içerisinde yer almaktadır (14). Anketin kullanımı için HEGESCO Projesi Türkiye bölümü koordinatöründen kullanım izni alındı. Araştırmamızda programa yönelik küçük değişikliklerle uygulanan araştırma anketinde 11 alt bölüm, 87 soru yer almaktaydı.

Araştırmamızda kullanılan anketin kaynağı olan HEGESCO araştırmasında yer alan soruların kapsamı gereği katılımcıların mezuniyetleri üzerinden ortalama 5 yıl geçmesi beklenmektedir (14). Araştırmamız, incelenen genel yeterliliklere ilişkin hem kendi düzeyini hem de iş dünyasının talep düzeyini anlamaya yetecek kadar deneyim yaşamış olmaları, dolayısıyla yeterlilik arz/talep dengesini daha iyi yansıtacağı için 2012 mezunları ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmamıza dahil olma kriteri; 2012 yılında kamu veya vakıf üniversitelerinin Fizyoterapi ve Rehabilitasyon programlarından mezun olmak iken, dışlanma kriterleri; yurt dışı bir üniversiteden mezun olmak veya denklik alarak herhangi bir lisans programına geçiş yapmak idi.

Araştırmamız geniş kapsamlı tanımlayıcı niteliksel bir araştırma olduğu için çalışma öncesi güven aralığı temelli örneklem hacmi hesaplanmıştır (79). Çalışmanın evrenini teşkil eden sayı olan FTR programlarından 2012 yılında mezun olanların toplam sayısı 616 olarak tespit edilmiş, hata payı %5, güven seviyesi %95 alınarak hesaplanan örneklem büyüklüğü 237 olarak bulunmuştur (<http://www.raosoft.com/samplesize.html>).

Araştırmaya davet edilen 616 mezundan 320'si katılım gerçekleştirdi, bunlardan 80'i araştırma anketini yarıda bıraktığı için veri analizine dahil edilmedi, soruların bazılarını yanıtlamamış olsalar bile anketin sonuna kadar devam eden 240 katılımcının yanıtları veri analizine dahil edildi.

### **İstatistiksel Analiz**

Araştırma verilerinin analizi için IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20 (SPSS Inc, Chicago, ABD) programı kullanıldı. Verilerin dağılımının normallik analizi Kolmogorov-Smirnov testi ile yapıldı. Mezunların sahip oldukları yeterlilikler ile iş ortamında istenen yeterlilik düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı ve diğer bağımlı 2 grup karşılaştırmaları Wilcoxon İşaretili Sıra Testi analiz edildi. Bağımsız 2 grup karşılaştırılmalarında Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla

bağımsız grup karşılaştırmasında da Kruskal Wallis Testi kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edildi. Araştırma sonuçlarını yansıtan bulgular uygun tablo, şekil ve grafiklerle gösterildi.

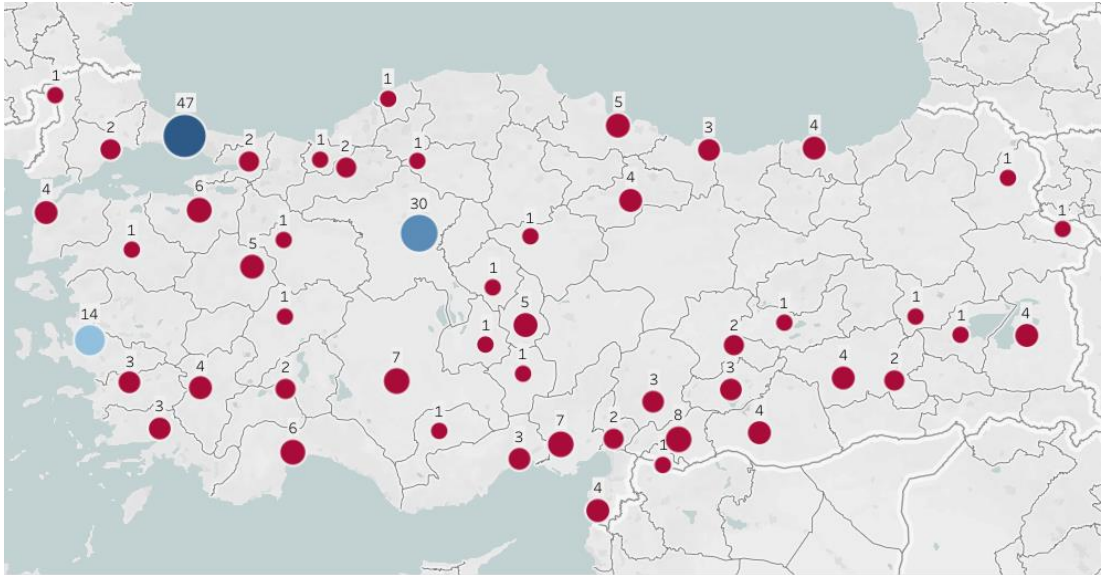
## 4. BULGULAR

### 4.1. Demografik Bulgular, Lisans Eğitim Süreci ve İlişkili Deneyimler

#### 4.1.1. Araştırma Katılımcı Profili

Araştırmamıza 2012’de Tablo 4.1’de isimleri yazılı üniversitelerden mezun toplam 616 mezun davet edildi. Bunlardan %38,96’sı araştırmamıza katılarak araştırma anketimizi tamamlamıştır. Araştırma anketine üniversite bazında yanıt oranları Tablo 4.1’de gösterilmiştir. Katılımcıların yaş ortancaları 29 (28-31) idi ve %46(108/237)’sı kadın, %54’ü erkekti. Mezuniyetlerinin üzerinden ortalama olarak 6,1 yıl geçmişti. Katılımcıların yaşadıkları şehirlere göre dağılımı Şekil 4.1’de gösterildi.

Mezunların araştırma sırasındaki istihdam oranı %87 olarak tespit edilirken %13’ü araştırma sırasında ücretli bir işte çalışmadığını belirtti. Çalışmakta olan mezunların %42,3’ü hastanede (kamu, özel sektör, üniversite), %26’sı Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde, %14’ü üniversitelerde, %4’ü ise fizik tedavi merkezlerinde görev yapmaktaydı.



**Şekil 4.1.** Katılımcıların Şehirlere Göre Dağılım Haritası (şehir=51, n= 223)

\*17 katılımcı yaşadığı şehri belirtmedi.

**Tablo 4.1.** Üniversiteler Bazında Araştırmaya Katılım/Yanıt Oranları

	2012'de mezun olan sayısı*	Yanıtlayan Sayısı	Yanıt Oranı(%)
Yeditepe Üniversitesi (İstanbul)	2	2	100
Afyon Kocatepe Üniversitesi	25	12	48,0
Mustafa Kemal Üniversitesi (Hatay)	17	8	47,1
Dumlupınar Üniversitesi (Kütahya)	65	29	44,6
İstanbul Üniversitesi	53	22	41,5
Süleyman Demirel Üniversitesi (Isparta)	29	12	41,4
Pamukkale Üniversitesi (Denizli)	37	15	40,5
Marmara Üniversitesi (İstanbul)	25	10	40,0
Dokuz Eylül Üniversitesi (İzmir)	72	27	37,5
Başkent Üniversitesi (Ankara)	51	19	37,3
Bilim Üniversitesi (İstanbul)	30	11	36,7
Haliç Üniversitesi (İstanbul)	45	16	35,6
Hacettepe Üniversitesi (Ankara)	90	31	34,4
Muğla Üniversitesi	35	12	34,3
Abant İzzet Baysal Üniversitesi (Bolu)	40	13	32,5
Mezun olduğu üniversiteyi belirtmeyen		1	
<b>TOPLAM</b>	<b>616</b>	<b>240</b>	<b>38,96</b>

\*: Üniversite bazlı mezun sayılarının çok büyük kısmı öğrenci işleri birimlerinden teyit edilmiştir, mümkün olmayanlar için varsa kurum web sayfalarındaki sayılar, yoksa mezun grupları ve mezun öğrencilerden alınan bilgiler esas alınmıştır.

#### 4.1.2. Lisans Eğitime Başlangıç, Devamlılık ve Mezuniyet

Mezunların lisans eğitime başlama yılları Tablo 4.2'de, 2012'de lisans eğitiminden mezun oldukları aylar ise Tablo 4.3'te gösterildi. Mezunların çok büyük kısmı 2007 ve 2008 yılında lisans eğitime başlamış, yine çok büyük kısmı Haziran (%76,27) ve Temmuz (%11,44) aylarında mezun olmuştur. 239 mezundan sadece 7'si (%3) öğrenim programına 4 ay ya da daha fazla ara vermiştir.

**Tablo 4.2.** Mezunlar lisans eğitimi başlangıç yılları (n=240)

Yıl	2005	2006	2007	2008	2009	Toplam
n (%)	1 (0,4)	6 (2,5)	44 (18,3)	179 (74,6)	10 (4,2)	240 (100)

**Tablo 4.3.** Mezunların 2012 de Mezun Oldukları Aylar (n=236)

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
n	2	2	-	-	10	180	27	7	4	-	2	2
%	0,8	0,8	-	-	4,2	76,3	11,4	3,0	1,7		0,8	0,8

#### 4.1.3. Mezun Olunan Program Özellikleri

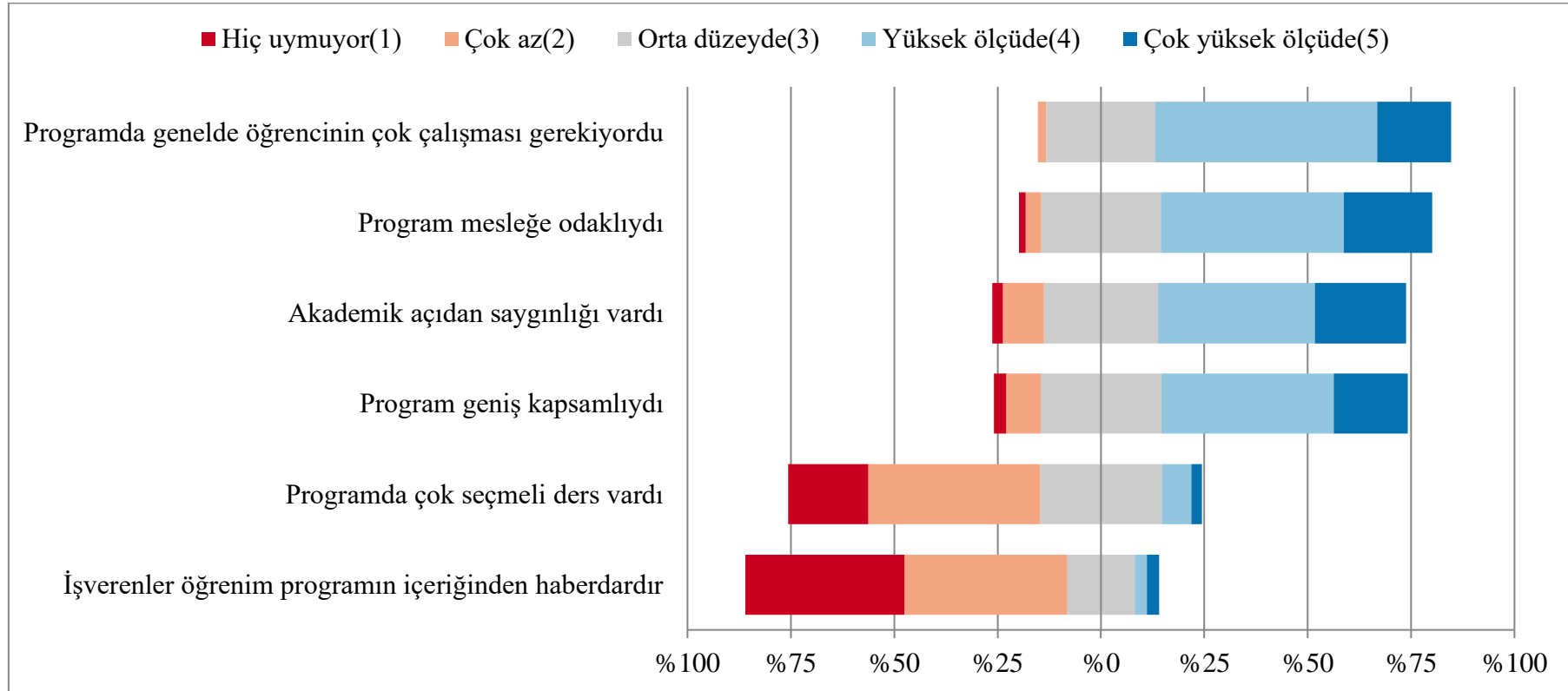
2012 mezunlarının neredeyse tamamı fizyoterapi lisans eğitimini öğrencinin çok çalışması gereken bir eğitim olduğunu belirtmiştir. Yine tamamına yakını programın meslek odaklı olduğunu belirtmiştir. Mezunların çoğu programın geniş kapsamlı olduğunu ve akademik açıdan saygınlığının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Diğer taraftan ilgili dönemde çok fazla seçmeli dersin bulunmadığı ve işverenlerin çok büyük ölçüde öğrenim programının içeriğinden haberdar olmadığını belirtmişlerdir (Şekil 4.2).

Mezunlara göre fizyoterapi lisans programındaki öğrenme ve öğretme biçimlerinin ağırlık düzeyleri Şekil 4.3'te gösterilmiştir. Mezunlara göre fizyoterapi lisans eğitiminde en büyük ağırlığı dersler, staj ve pratik uygulamaların ağırlık düzeyi oldukça yüksek olarak belirtilmiştir. Yine mezunlar tarafından temel bilgi kaynağı olarak öğretmenin yer aldığı gözlenmiştir. Yazılı ödevler ve araştırma projelerine katılımın öğrenim programındaki ağırlığı diğerlerine kıyasla oldukça düşük olduğu gözlenmiştir (Şekil 4.3).

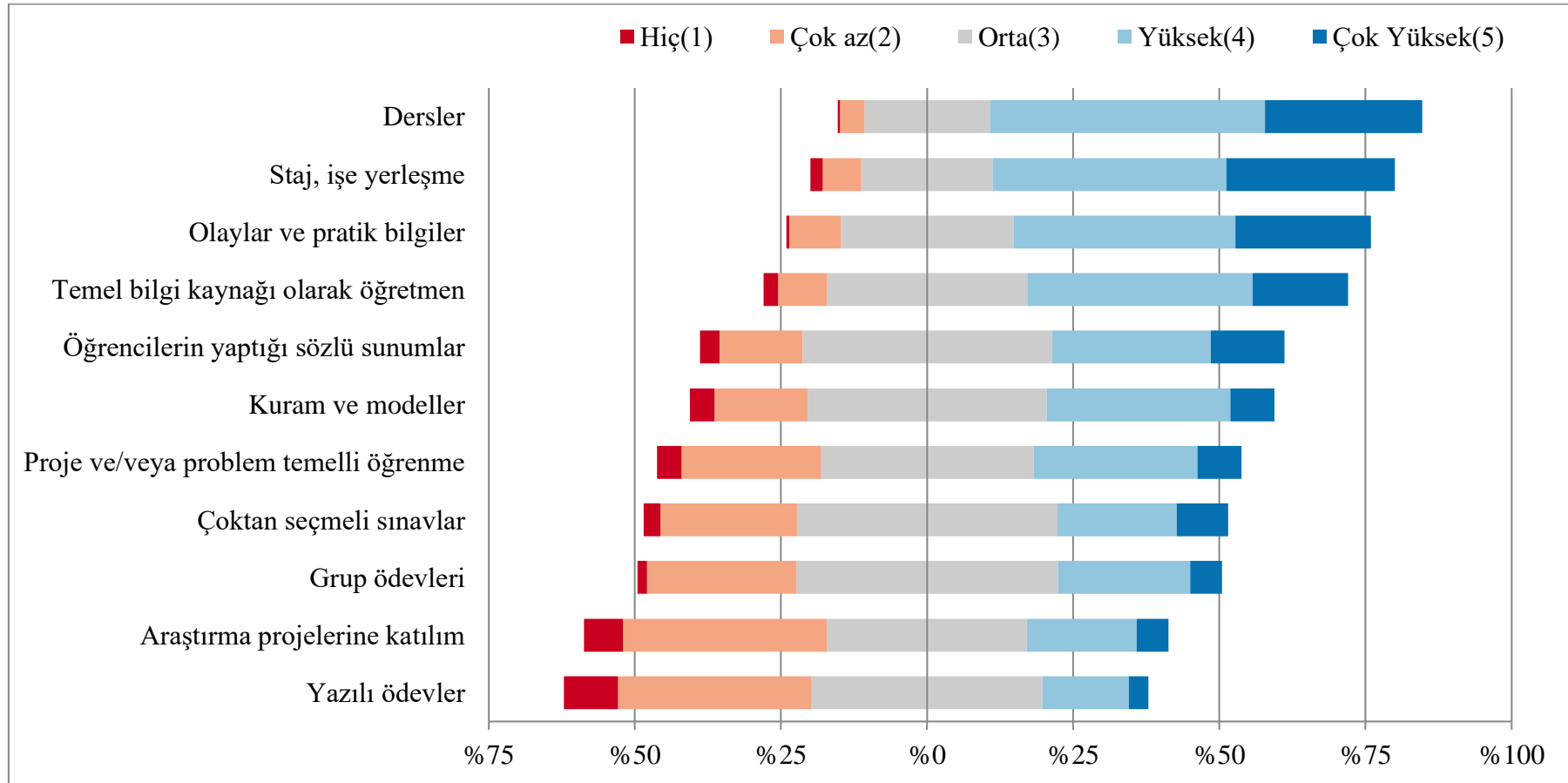
Araştırmaya katılan mezunların tamamı lisans eğitimi sürecinde staj yaptıklarını belirtmiştir. Staj süreleri ortanca 10 (8-12) aydır. Mezunların öğrenim gördükleri süredeki öğrenme davranışlarını sınavlara çalışma konusu özelinde ele alan soruya verdikleri yanıtlar Tablo 4.4'te verilmiştir.

**Tablo 4.4.** Mezunların sınavlara çalışma konusunda verdikleri yanıtlar tablosu

	Hiç uymuyor	Çok az	Orta	Yüksek ölçüde	Çok Yüksek Ölçüde
Sınavları verebilmek için yeterli olacak kadar çalıştım	n 1	9	75	106	45
	% 0,42	3,81	31,78	44,92	19,07
Mümkün olan en yüksek notu almak için çalıştım	n 21	39	82	68	27
	% 8,86	16,46	34,60	28,69	11,39



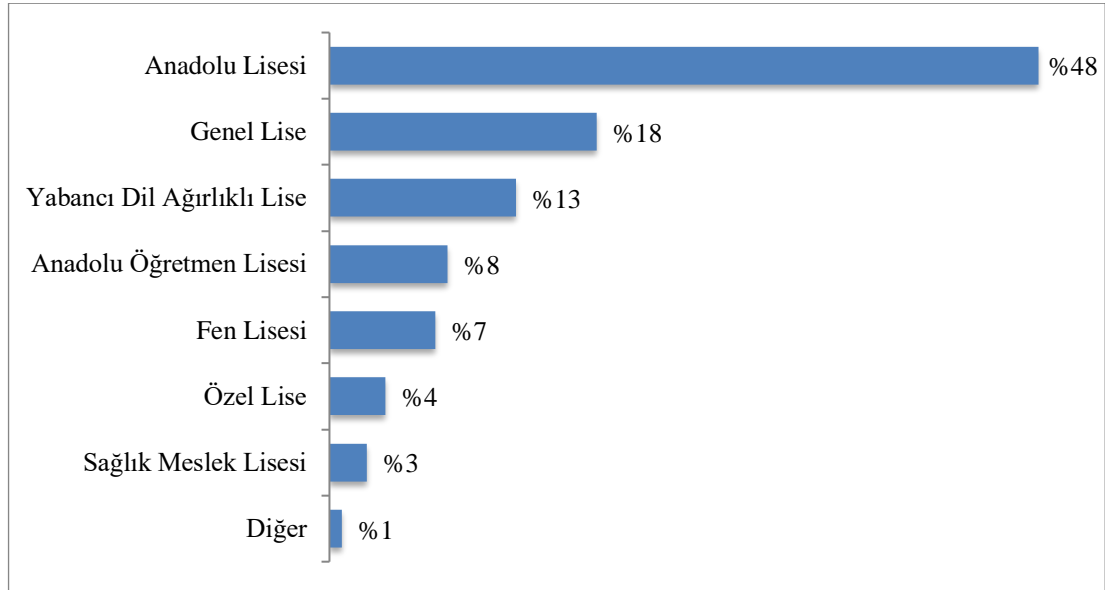
Şekil 4.2. Mezunlar Açısından Fizyoterapi Lisans Programının Özellikleri (n=240)



Şekil 4.3. Öğrenme ve öğretme biçimlerinin öğrenim programdaki ağırlık düzeyleri (n=240)

#### 4.1.4. Ortaöğretimden Lisans Programına Geçiş

Fizyoterapi programına gelmeden önce mezun olunan lise türleri Şekil 4.4'te görülmektedir. Buna göre mezunların çok büyük bir kısmının sınavla girilebilen liselerden mezun olarak geldikleri görülmektedir. Mezunların çok büyük kısmı ortaöğretimden çok iyi dereceler ile mezun olarak gelmiştir (Orta: 2%, İyi: 28%, Pekiyi: 70%).

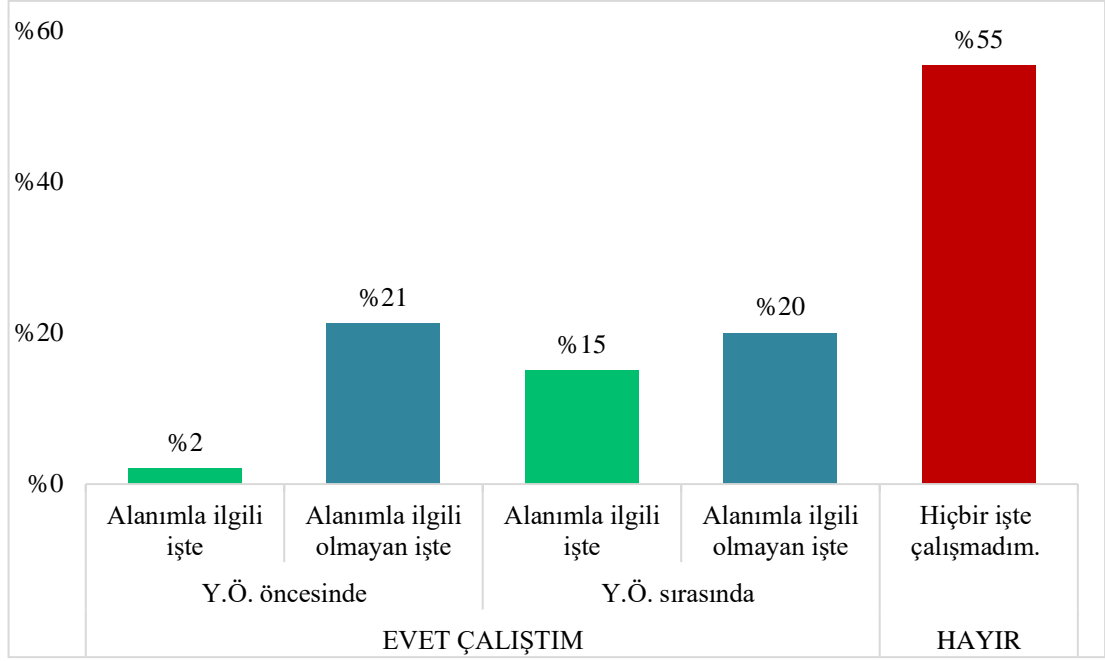


Şekil 4.4. Mezunların FTR programı öncesinde mezun oldukları lise türleri

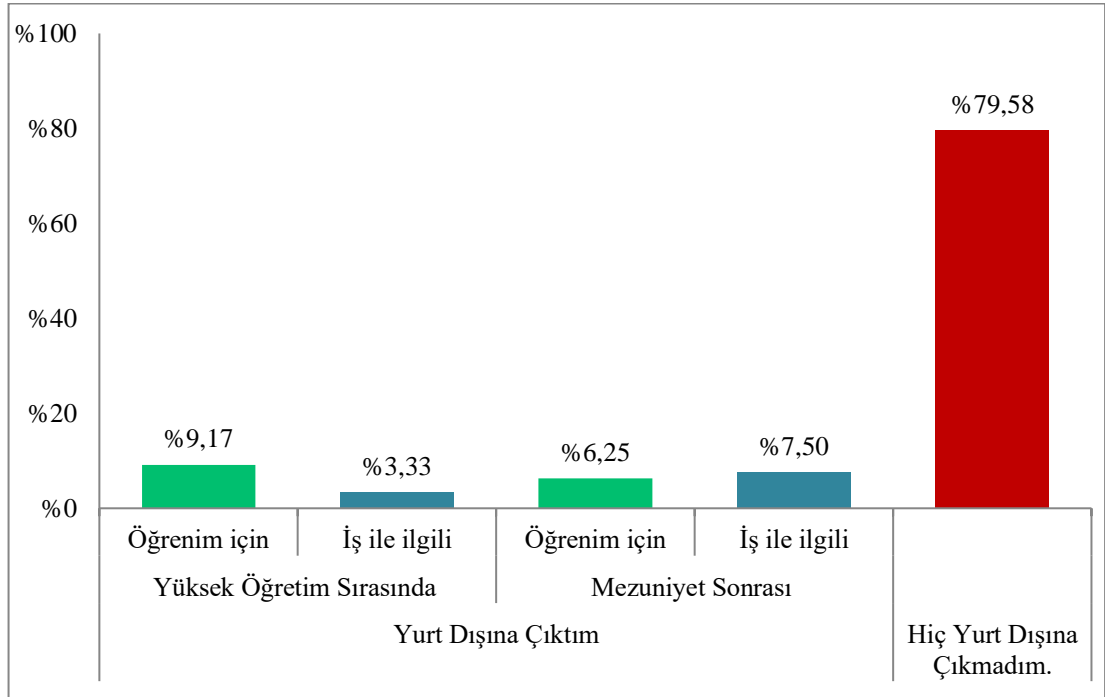
#### 4.1.5. Yükseköğretim Öncesi, Sırası ve Sonrası Deneyimlere İlişkin Bulgular

Mezunları %26,67(64/240)'si öğrenim programları sırasında öğrenci kulüpleri ya da gönüllü kuruluşlarda yer aldığını belirtmişlerdir (n=240). Bu aktivitelerde yaklaşık olarak yer alınan süre ortancası 10 (4,5-24) ay olarak gözlenmiştir. Y.Ö. öncesi veya Y.Ö. sırasında alanı ile ilgili veya ilgili olmayan iş deneyimi yaşayan mezunların oranları Şekil 4.5'te gösterildi. Mezunların 5'te biri Y.Ö. öncesinde ve sırasında alanı ile ilgili olmayan bir işte çalıştıklarını belirtmişlerdir. Alanla ilgili çalışma deneyimi Y.Ö. öncesi yok denecek kadar az iken Y.Ö. sırasında %15 düzeyinde gerçekleşmiştir. Mezunların %20,42(49/240)'si yükseköğretimleri sırasında veya mezuniyetlerinden sonra iş veya öğrenim ile ilgili nedenlerle yurtdışına çıktıklarını belirtirken %79,58'i hiç yurtdışına çıkmadıklarını belirtti (Şekil 4.6).





Şekil 4.5. Mezunların Y.Ö. Öncesi veya Y.Ö. Sırasında İş Deneyimleri

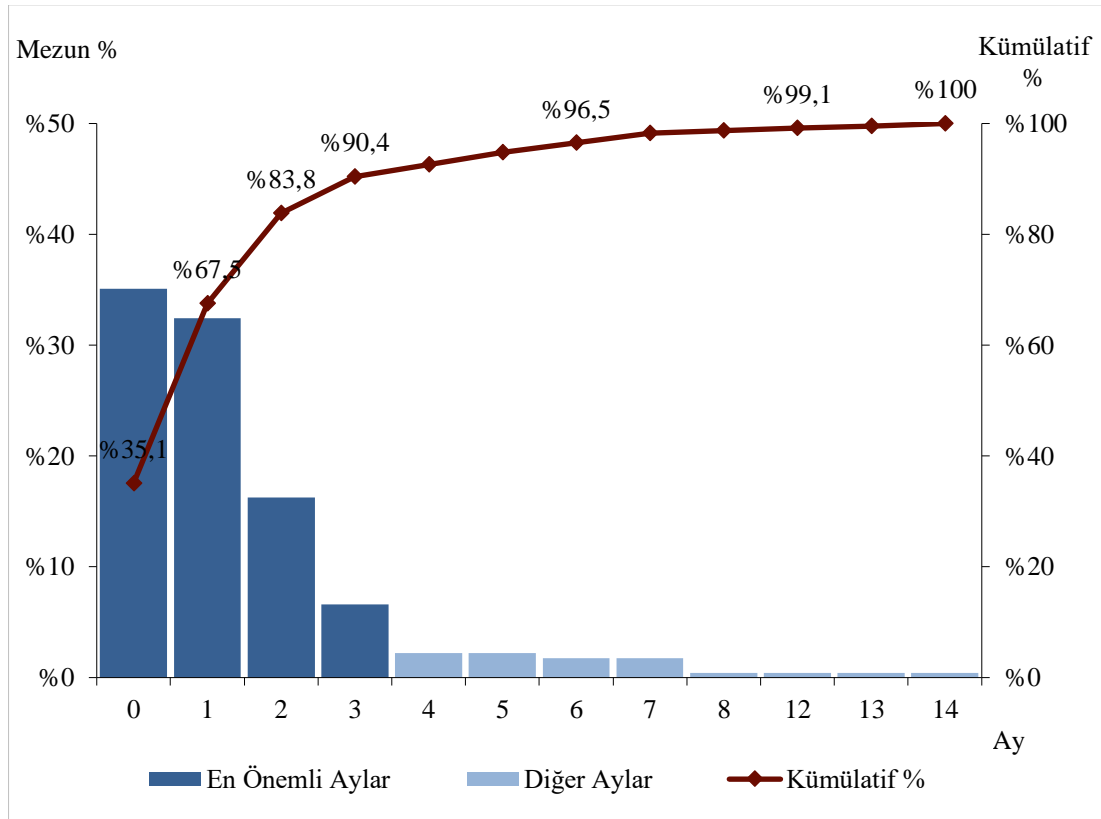


Şekil 4.6. Mezunların Y.Ö. Sırasında veya Mezuniyet Sonrasında Yurt Dışı Deneyimleri

## 4.2. İşe Geçiş ve İstihdam Sürecine İlişkin Bulgular

### 4.2.1. İşgücü Piyasasına Geçiş ve İlk İşe Başlama Zamanları

Mezunlardan %98,75'i (237) mezuniyetlerinden sonra bir işe başladıklarını veya mezuniyet öncesinde başlamış oldukları işe devam ettiklerini, sadece %1,25'i (3) mezuniyetlerinden sonra çalışmadıklarını belirtti. İşgücü piyasasına katılım gösteren mezunların ilk işlerine başlama süreleri Şekil 4.7'de gösterildi. Bir işe başlayan mezunların %90,4'ü ilk 3 ay içerisinde işe başlamış, bu oran 6. ay sonunda %96,5'e, 12. ay sonunda ise %99,1'e yükselmiştir. İşe yerleşmelerin tamamı ilk 14 ay içerisinde gerçekleşmiştir.



Şekil 4.7. Mezuniyet ile İşe Başlama Arası Geçen Süre Grafiği\*

\* Hesaplama ilk işe başlangıç tarihini belirten 228 katılımcı üzerinde yapılmıştır. Mezun olunan ay işe başlanan aydan çıkarılarak geçen süre hesaplanmıştır.

### 4.2.2. İş Aramaya Başlama Zamanları ve Bunun İş Bulma Süresi Üzerine Etkileri

Mezunların %11'i mezun olmadan önce, %22'si mezuniyete yakın ve %38'i de mezun olduktan sonra iş aramaya başlamış, %29'u ise işi aramadan bulduğunu

belirtmiştir. Farklı iş arama başlangıç zamanına sahip mezunlar açısından mezuniyet ile işe başlama arasında geçen zamanın farklılık gösterdiği tespit edildi ( $p<0,001$ ). “Mezun olduktan sonra” iş aramaya başlayanların “mezun olmadan önce” iş aramaya başlayanlara kıyasla 2 ve “mezuniyete yakın” iş aramaya başlayanlar ile “iş aramadan buldum” diyenlere kıyasla 1 ay daha geç işe başladıkları gözlenmiştir ( $p<0,001$ ,  $p<0,001$ ,  $p<0,001$ ). “Mezun olmadan önce”, “mezuniyete yakın” iş aramaya başlayanlar ve “iş aramadan buldum” diyenler arasında işe başlama süresi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmedi ( $p=0,656$ ,  $p=0,361$ ,  $p=0,304$ ) (Tablo 4.5).

**Tablo 4.5.** İş arama başlangıcına göre Mezuniyet - İşe başlama arası geçen zaman\*

	n	Mezuniyet - İşe Başlama Arası Zaman (Ay)			Sıra Ortalaması	
		Ortanca	1.Ç	3.Ç		
İş Arama Başlangıcı	Mezun olmadan önce	23	0	0	1	77,04
	Mezuniyete yakın	46	1	0	1	79,74
	Mezun olduktan sonra	78	2	1	3	136,15
	İş aramadan buldum.	58	1	0	1	87,16
	Toplam	205				

\*Kruskal Wallis Testi  $p<0,001$  Ç: Çeyreklik

#### 4.2.3. İş Arama Başlangıç Zamanının Toplam İş Arama Süresine Etkisi

İş aramadan bulunduğunu belirtenler ile işe başlama tarihini belirtmemiş olanlar dışlandığında, katılımcıların iş aramaya başlama zamanının Toplam İş Arama Süresi açısından anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir ( $p=0,099$ ) (Tablo 4.6).

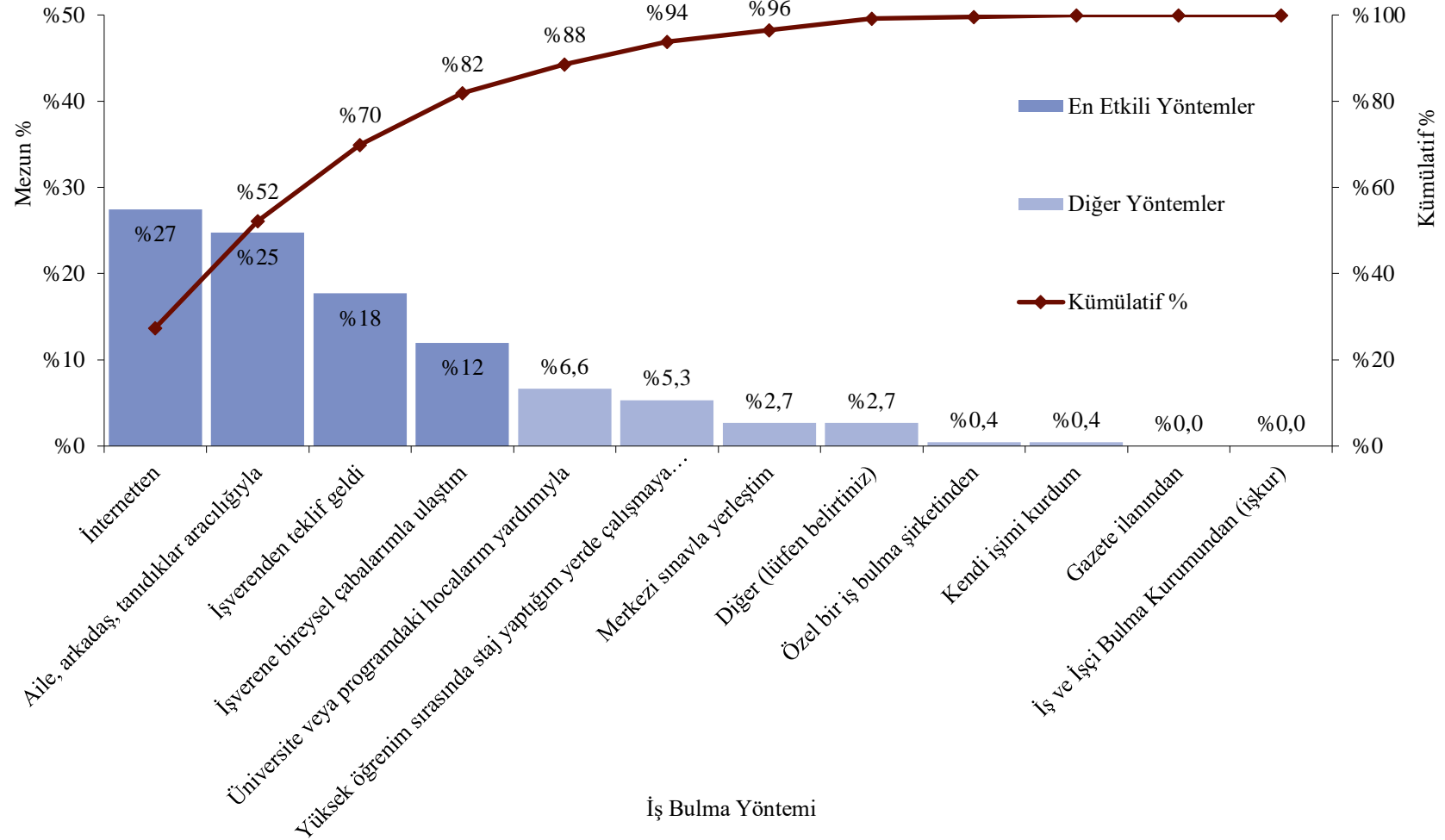
**Tablo 4.6.** İş arama başlangıcına göre ile Toplam İş Arama Süresi\*

	n	Toplam İş Arama Süresi (Ay)			Sıra Ortalaması	
		Ortanca	1.Ç	3.Ç		
İş Arama Başlangıcı	Mezun olmadan önce	23	1,00	1,00	3,00	87,09
	Mezuniyete yakın	44	1,00	1,00	1,42	74,99
	Mezun olduktan sonra	78	1,00	,50	1,00	67,72
	Toplam	145				

\*Kruskal Wallis Testi  $p=0,099$  Ç: Çeyreklik

#### **4.2.4. İlk İŖi Bulma Yöntemleri**

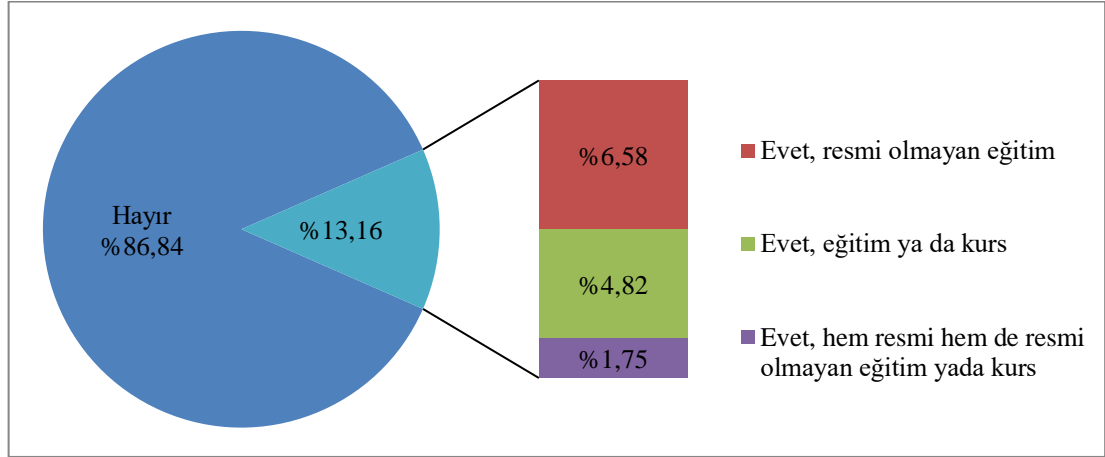
Mezunlar arasında en yaygın iŖ bulma yöntemleri Ŗekil 4.8’de gösterildi. Mezunların %27’si internet, %25’i aile-arkadaŖ çevresi kanalıyla ilk iŖlerini bulduklarını belirtti, iŖverenden teklif gelen %18 olurken iŖverene bireysel çabalarıyla ulaşanların oranı %12 olarak gerçekleşti.



Şekil 4.8. Mezunlarının iş bulmakta yararlandıkları İş bulma yöntemleri (n=226)

#### 4.2.5. İlk İşe Başlarken Ön Eğitim Gereksinimi - İşe Hazır Bulunurluk Düzeyleri

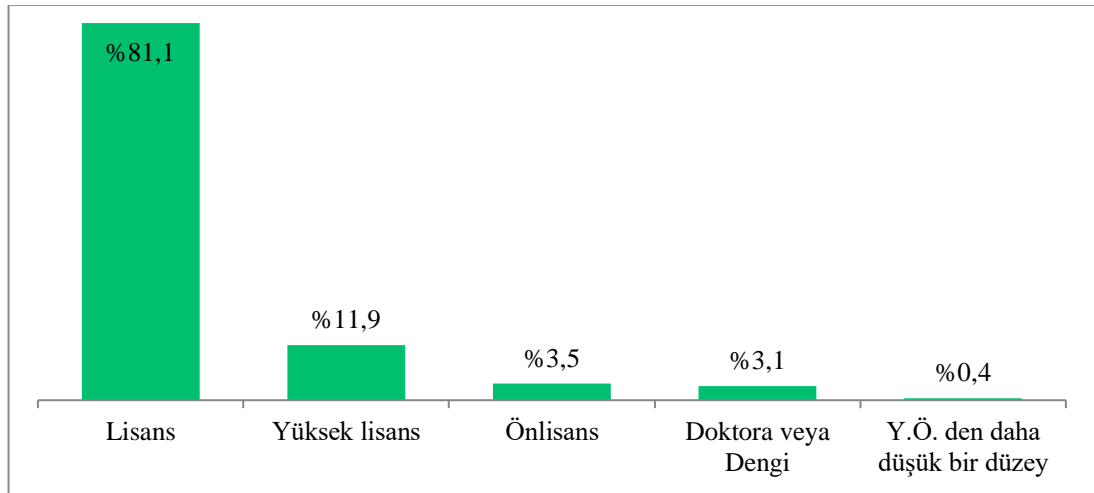
Mezuniyet sonrası ilk işlerine başlayan mezunların %86,84'ünde bir ön eğitim gerekmemiştir. Sadece %13,16'sında resmi eğitim/kurs veya aynı iş yerindeki tecrübeli bir elemanın yanında bir süre çalışma benzeri resmi olmayan bir ön eğitim gerekli olmuştur (Şekil 4.9).



Şekil 4.9. Mezuniyet sonrası ilk iş için Ön Eğitim Gereksinimi Tablosu (n=228)

#### 4.2.6. İlk İş İçin Uygun Eğitim Düzeyi

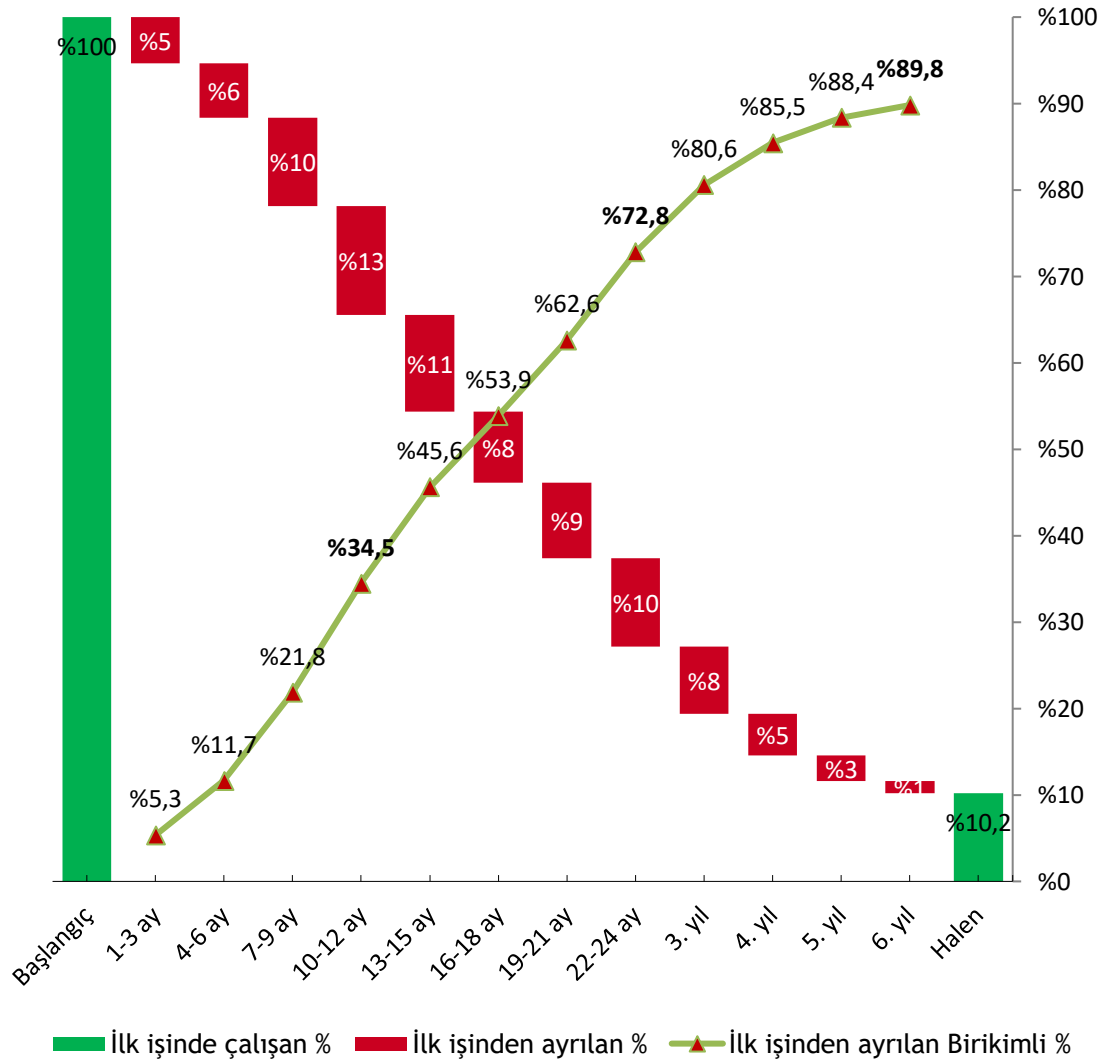
Mezunlar çalışmaya başladıkları ilk iş için en uygun eğitim düzeyinin lisans eğitimi (%81,1) olduğunu belirtmişlerdir (Şekil 4.10).



Şekil 4.10. Mezunlarının ilk işleri için en uygun gördükleri eğitim düzeyleri (n=227) Sıralama, yanıt yüzdesi yüksekten düşüğe doğru yapılmıştır.

#### 4.2.7. İş Değişirme Yaygınlığı ve Düzeyi

Mezunların sadece %10,2'sinin ilk başladığı işinde çalıştığı, %89,8'inin ise artık ilk başladığı işte çalışmadığı tespit edildi. Mezunların %34,5'i ilk bir yıl sonunda ilk işinden ayrılmış, ilk işinden ayrılanların oranı ikinci yılın sonunda %72,8'e yükselmiştir (Şekil 4.11). En az bir işte çalışmış olan mezunların toplamda ortalama olarak 3(2-3) işvereni olmuştur.



**Şekil 4.11.** Mezunların zaman içerisinde ilk işlerinden ayrılma oranları (n=226)\*

\*İlk işlerinden ayrıldıklarını belirttikleri halde ilk işlerinden ayrılma süresi hesaplanamayan 18 kişi, ilk işten ayrılma zamanlarına yoğunluklarıyla orantılı olarak ayrı ayrı dağıtılmıştır.

#### 4.2.8. İşsiz Kalma Sayısı ve Süreleri

Mezunların %28,45'i en az bir defa işsiz kaldıklarını belirtmiştir, bunların büyük kısmı 1 veya 2 defa işsiz kalmışlardır (%19,25'i 1 defa %6,69'ü 2 defa) (Tablo 4.7). Toplam işsiz kalma süreleri ortanca 4(1-11,5) ay olmuştur.

**Tablo 4.7.** Mezunların İşsiz Kalma Durumları Tablosu (n:239)

İşsiz Kalma Durumu	İşsiz Kalma Sayısı	n	Toplam içinde (%)	İşsiz kalan içinde (%)	Toplam	Toplam
					n	%
EVET	1	46	19,25	67,65	68	28,45
	2	16	6,69	23,53		
	3	2	0,84	2,94		
	4	2	0,84	2,94		
	Belirtmedi	2	0,84	2,94		
HAYIR					171	71,55
				<b>TOPLAM</b>	239	100

#### 4.2.9. Güncel İstihdam Durumu ve Sektör Dağılımı

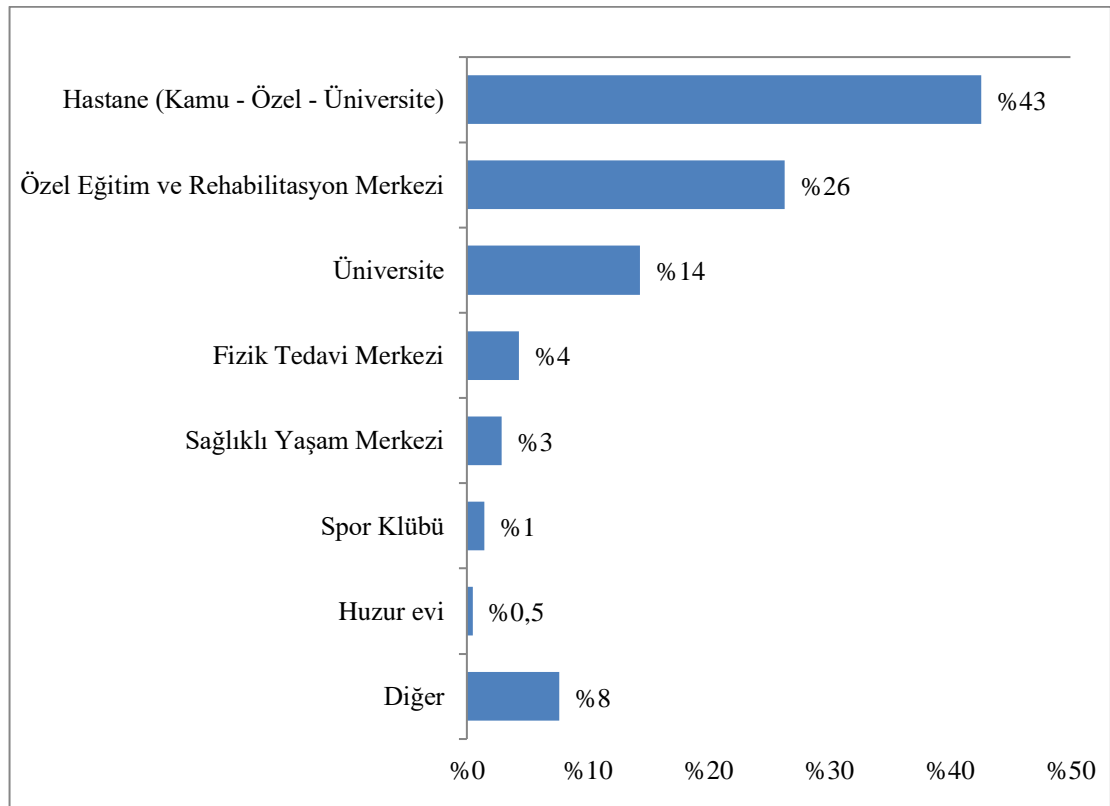
Mezunların güncel istihdam durumlarında cinsiyet ve çocuk varlığının da etkisi olabileceği dikkate alınarak güncel çalışma ve iş arama durumu Tablo 4.8'de gösterildi. Araştırma sırasında mezunların %87'si ücretli bir işte çalışırken %13'ü ücretli bir işte çalışmadığını belirtti. Kadınlarda istihdam oranı %80,6, erkeklerde %93 olarak gözlemlendi. Çalışmayanların iş arayıp aramadıkları da dikkate alındığında 2012 FTR programı mezunları arasında güncel işsizlik oranının %6,3 (kadınlarda %9,3 erkeklerde %3,9) olduğu tespit edildi. Çalışmakta olan mezunların %42,3'ü kamu, özel sektör veya üniversite hastanesinde, %26'sı Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde, %14'ü üniversitelerde, %4'ü ise fizik tedavi merkezlerinde görev yaptığını belirtti (Şekil 4.12). Çalışanların %50,72'si kar amaçlı özel sektör, %42,58'i kamu sektörü, %6,22'si kar amacı gütmeyen özel sektör de çalışmaktaydı (%0,48 Diğer). Çalışan mezunların %13,4'ü kendi kurduğu işte çalıştıklarını belirtmiştir.



**Tablo 4.8.** Güncel Çalışma ve İş Arama Durumu Tablosu (cinsiyet ve çocuk varlığına göre)

		n		%		Cinsiyet	Çocuğu			Çocuğu		
							Yok			Var		
Bir işte çalışıyor mu?		n		%		Cinsiyet	Toplam					
							n	n	%	n	%	
Hayır	31	12,9	İş arıyor mu?	Hayır	16	51,6	Kadın	11	3	27,3	8	72,7
							Erkek	4	3	75	1	25
							B	1	0	0	1	100
				Evet	15	48,4	Kadın	10	6	60	4	40
							Erkek	5	5	100	0	0
							B	0	0	0	0	0
Evet	209	87,1	İş arıyor mu?	Hayır	188	90,0	Kadın	78	45	57,7	33	42,3
							Erkek	108	61	56,5	47	43,5
							B	2	1	50,0	1	50,0
				Evet	21	10,0	Kadın	9	8	88,9	1	11,1
							Erkek	12	9	75	3	25
							B	0	0	0	0	0

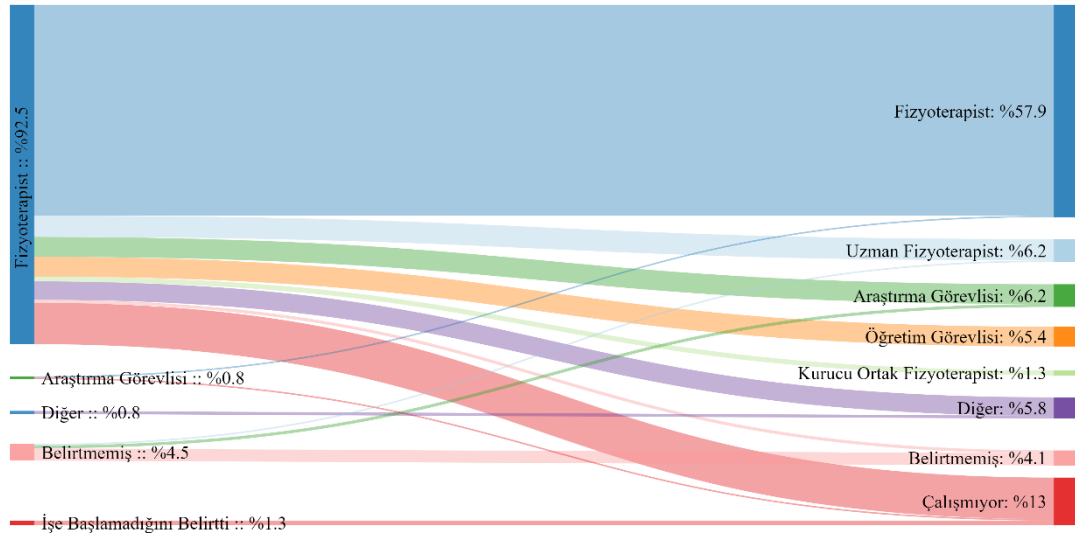
B: Belirtmedi



**Şekil 4.12.** Mezunların çalışmakta oldukları kurumlar (n=209)

#### 4.2.10. İş Unvanları ve Zaman İçerisindeki Değişimi

Çalışma hayatına başlayan mezunların çoğu ilk iş unvanlarının fizyoterapist olduğunu belirtmiştir. Mezunların yaklaşık üçte birinde mezuniyetlerinin üzerinden geçen 6,1 yıllık zaman zarfında unvan değişiklikleri gözlenmiştir. Yeni iş unvanlarının büyük kısmı sırasıyla “uzman fizyoterapist”, “araştırma görevlisi” ve “öğretim görevlisi” şeklindedir (Şekil 4.13).



**Şekil 4.13.** Mezunların Zaman İçerisindeki Meslek - Unvan Değişimi Grafiği

Mezuniyet sonrası ilk iş unvanı ve araştırma sırasındaki iş durumu karşılaştırması %1 in altında kalan unvan ve meslekler diğer seçeneği altında gösterilmemiştir.

#### 4.2.11. Sözleşme Türü ve Zaman İçerisindeki Değişimi

Mezuniyet sonrası işe başlayan mezunların %59,92'si (142/237) işe başlarken işveren ile sınırlı süreli, %35,44'ü (84/237) ise sınırsız süreli sözleşme imzaladığını belirtmiştir. İlk işlerinde sınırlı süreli sözleşme ile çalışanların ortalama sözleşme süresi 12(12-12) ay olarak bulunmuştur. Araştırma sırasında çalışmakta olan mezunların ise %32,54'ü (68/209) sınırlı süreli, %50,24'ü (105/209) süre sınırı olmaksızın (memur olarak çalışanlar dahil) çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir. Araştırma sırasında süre sınırlı çalışan mezunların çok büyük kısmı (%82,35) 12 ay süreli sözleşmeye bağlı olarak çalışmaktadır (Tablo 4.9).

**Tablo 4.9.** Çalışmakta olan mezunların sözleşme türü, süresi ve kendi kurdukları işlerde çalışanların oranını gösteren tablo (n:209)

	Sözleşme Süre Sınırı (Ay)	n	Sınırlı Süreli Sözleşmeli İçinde %	Sözleşme Türü Belirtenler İçinde %	Kendi İşi Hariç Çalışanlar İçinde %	Kendi İşi Dahil Çalışanlar İçinde %	Toplam n
<b>Süre Sınırı Olmayan Sözleşmeli</b>	-	105		60,69	58,01	50,24	105
	12	56	82,35	32,37	30,94		
	18	2	2,94	1,16	1,10		
	24	3	4,41	1,73	1,66		
<b>Sınırlı Süreli Sözleşmeli</b>	36	2	2,94	1,16	1,10	32,54	68
	60	3	4,41	1,73	1,66		
	72	1	1,47	0,58	0,55		
	Belirtmedi	1	1,47	0,58	0,55		
<b>Sözleşme Türü Belirtmeyen</b>	-	8			4,42	3,83	8
<b>Kendi Kurduğu İşte Çalışan</b>	-	28				13,40	28
<b>Toplam</b>							<b>209</b>

#### 4.2.12. Maaş

Çalışmakta olan mezunların asıl işten elde ettikleri ortalama maaşları 4000(3500-4750) TL olarak belirtilmiştir. Çalışan mezunların yaklaşık dörtte biri maaşına ek olarak asıl işinden ek gelir elde ettiğini belirtmişlerdir. Yine çalışanların %14,42'si asıl işinin dışında da gelir elde ettiklerini belirtmişlerdir. Kendi kurdukları işlerinde çalışan mezun maaşları kamu sektörü ve kar amaçlı özel sektörde çalışan mezunlardan daha yüksek ( $p=0,002$ ,  $p<0,001$ ), kamu sektöründe çalışan mezunların kar amaçlı özel sektörde çalışanlara göre maaşlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir ( $p=0,001$ ) (Tablo 4.10).

#### 4.2.13. Nitelik Uyuşmazlığı

Araştırmamızda her bir mezun için "Sizce bu işe en uygun eğitim türü nedir?" sorusuna verdikleri yanıtlar lisans ve üzeri düzeyleri seçenler 0 (sıfır), ön lisans 1, yükseköğretimden düşük düzey için 2 olarak kodlandı. Hem mezuniyet sonrası ilk iş için hem de güncel iş için ortalama nitelik uyumsuzluk düzeyleri hesaplandı. Mezunların mezuniyet sonrası ilk işlerinde ve araştırma sırasında çalışmakta oldukları

işlerinin sahip oldukları eğitim ile uyuşma düzeyi (nitelik uyuşmazlığı) Tablo 4.11’de gösterildi.

**Tablo 4.10.** Mezunların çalıştıkları sektör ve kendi kurdukları işlerinde çalışma durumlarına göre maaşlarının ikili olarak karşılaştırılması (n=200)

Çalışılan Sektör	n	Sıra Ortalaması	p	Maaş (₺)		
				Ort.	1.Ç	3.Ç
Kar amaçlı özel sektör	75	43,65	0,000 ***	3600	3000	4130
Kendi kurduğu işi	26	72,19		5000	4000	5000
Kamu sektörü	88	93,60	0,001 **	4000	3550	4800
Kar amaçlı özel sektör	75	68,39		3600	3000	4130
Kamu sektörü	88	52,40	0,002 **	4000	3550	4800
Kendi kurduğu işi	26	74,75		5000	4000	5000
Kar amacı gütmeyen özel sektör	11	14,73	0,114	4000	3500	5000
Kendi kurduğu işi	26	20,81		5000	4000	5000
Kar amacı gütmeyen özel sektör	11	51,91	0,229	4000	3500	5000
Kar amaçlı özel sektör	75	42,27		3600	3000	4130
Kamu sektörü	88	50,20	0,840	4000	3550	4800
Kar amacı gütmeyen özel sektör	11	48,36		4000	3500	5000

Mann-Whitney U Testi \*:  $p < 0.05$  \*\*:  $p < 0.01$  \*\*\*:  $p < 0.001$  **Ort.:** Ortanca **Ç:** Çeyreklik  
Tablo istatiksel olarak anlamlılık düzeyine göre sıralanmıştır. Analizde sadece maaş esas alınmıştır, mezunların küçük bir kısmında asıl işten ek gelir ve çok küçük bir kısmında diğer iş gelirleri bulunduğu için karşılaştırmaya dahil edilmemiştir. Çalışan sayısı 209 olduğu halde 8 katılımcı maaş bilgisi paylaşmamış, 1 katılımcı da sektör seçeneğine diğer olarak belirttiği için bu hesaplama alınmamıştır.

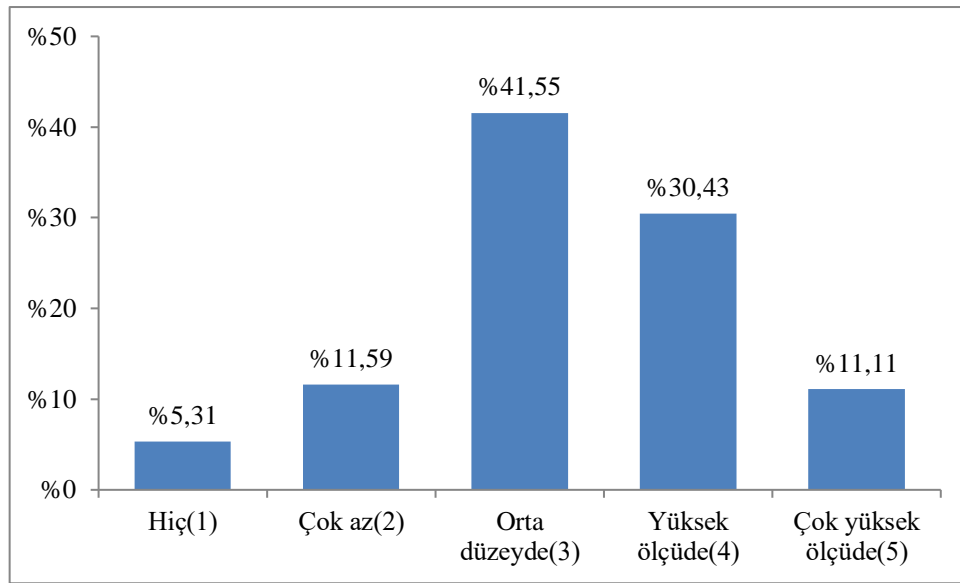
**Tablo 4.11.** Mezuniyet Sonrası İlk İş ve Araştırma Sırasında Çalışılmakta Olan İş ile İlgili Nitelik Uyuşmazlığı Tablosu\*

İşin Gerektirdiği Öğretim Düzeyi	Nitelik Uyuşmazlığı Durumu	Uyuşmazlık Düzeyi (N.U. Çarpanı)	Mezuniyet Sonrası İlk İş (2012-2013)		Çalışılmakta Olan İş (2018)	
			%	n	%	n
4	Niteliklerine Uygun İşte Çalışan	0	96,03	218	%95,17	197
3	Düşük Nitelik Uyuşmazlığı	1	3,52	8	%3,38	7
2	Orta Derece Nitelik Uyuşmazlığı	2	0,44	1	%1,45	3
1	Yüksek Nitelik Uyuşmazlığı	3	-	-	-	-
TOPLAM			%100	227	100	207
<b>Ortalama Nitelik Uyuşmazlığı Düzeyi</b>			<b>0,04</b>		<b>0,06</b>	

N.U.: Nitelik Uyuşmazlığı

#### 4.2.14. İş Memnuniyet Düzeyleri

Mezunların çalışmakta oldukları işlerinde çok az ya da hiç memnun olmayanların oranı %16,91 düzeyinde iken, yüksek ya da çok yüksek memnuniyet düzeyine sahip olanların oranı %41,55 olarak bulunmuştur (Şekil 4.14). Mezunlar arasında ortalama memnuniyet düzeyi 3(3-4) olarak bulunmuş, kadın ve erkek fizyoterapistlerin iş memnuniyet düzeyleri arasında fark bulunmamıştır ( $p= 0,980$ ).

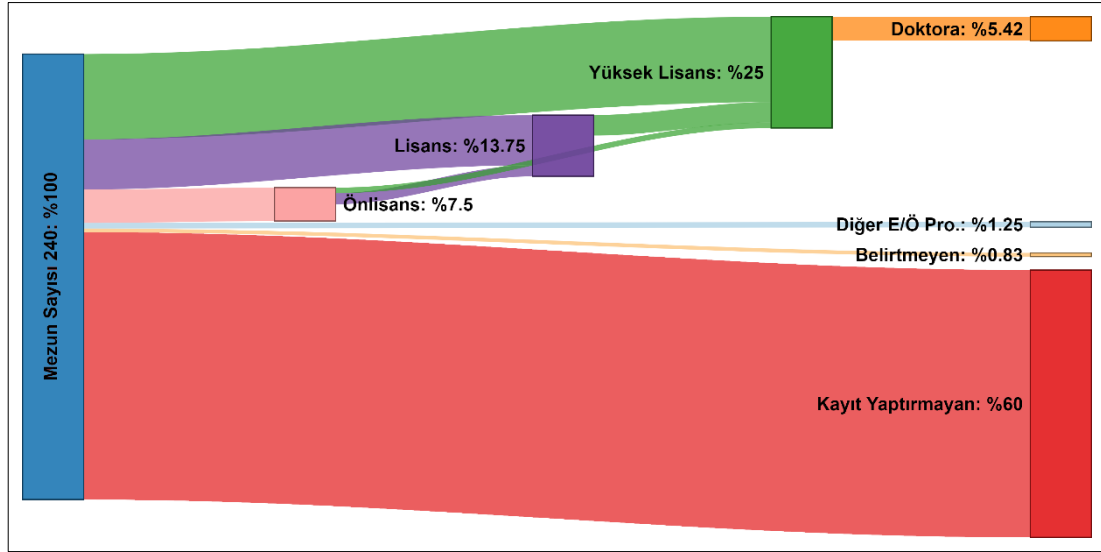


**Şekil 4.14.** Mezunların çalışmakta oldukları işlerindeki memnuniyet düzeyleri (n=207)

### 4.3. Hayat Boyu Eğitim ve İlgili Konular

#### 4.3.1. Mezuniyet Sonrası Eğitim/Öğretim Durumları

Mezunların %39,17'sinin (94/240) FTR lisans programı mezuniyetleri sonrasında en az bir eğitim öğretim programına kayıt yaptırdıkları gözlemlendi. %27,08(65)'i bir, %10,42(25)'si iki ve %1,67(4)'si üç farklı düzeyde eğitim/öğretim programına kayıt yaptırdığını belirtti. En çok kayıt yaptırılan eğitim/öğrenim programı türleri yüksek lisans (%25) ve lisans (%13,75) olmuştur (Şekil 4.15). Eğitim öğretim programlarına devam, ayrılma ve mezun olma durumları Tablo 4.12'de gösterildi.



**Şekil 4.15.**Mezunların FTR lisans programı mezuniyetleri sonrası herhangi bir eğitim/öğretim programına kayıt yaptıırma durumlarının dağılım şeması

Grafikte birbirinin devamı gibi görünen öğrenim türleri birini bitirip diğerine başladığı anlamına gelmemektedir, sadece EÖ programına kayıt yaptııranların bir kısmın başka bir düzeyde EÖ programına da kayıt yaptııranlardan oluştuğunu göstermektedir.

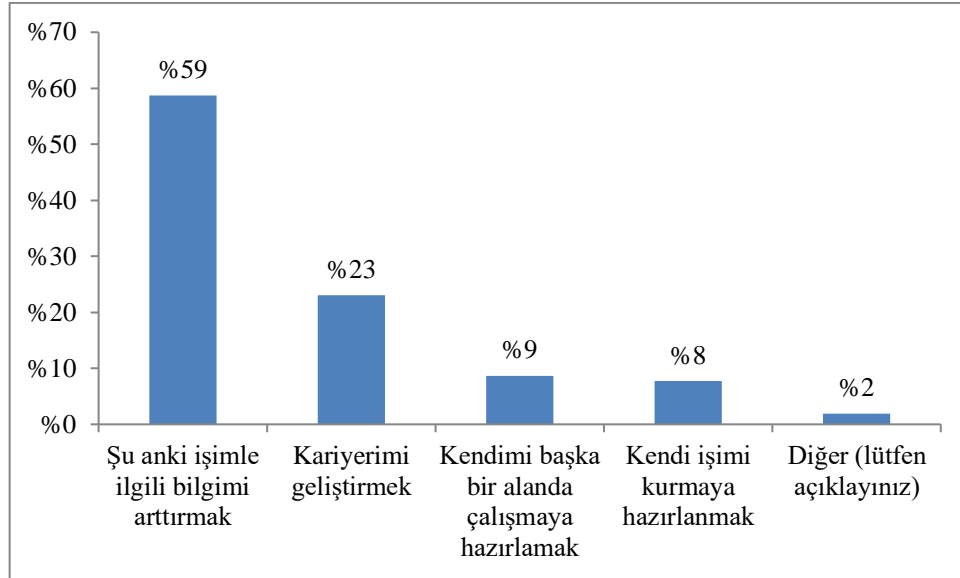
**Tablo 4.12.**Mezuniyet sonrası başlanılan eğitim öğretim programlarına devam ve mezuniyet durumları

	Evet, mezun oldum.		Hayır, mezun olmadan ayrıldım.		Hayır, hala kayıtlıyım.		Toplam*
	n	%	n	%	n	%	
Ön Lisans	8	50	5	31	3	19	16
Lisans	3	12	10	38	13	50	26
Yüksek Lisans	34	54	8	13	21	33	63
Doktora	0	0	0	0	13	100	13
Diğer	1	33	1	33	1	33	3
<b>Toplam*</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>51</b>	<b>42</b>	<b>121</b>

\*Bazı mezunlar birden fazla EÖ programına kayıt yaptıırdıkları için en az bir EÖ programlarına kayıt yaptııran sayısından (94) daha fazla durum sayısı (121) ortaya çıkmıştır.

### 4.3.2. İş ile İlgili Bir Eğitime Katılma Oranları ve Nedenleri

Mezunların %48'i son 12 ay içerisinde işleri ile ilgili bir eğitim ya da kursa katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu tarz eğitim veya kursa katılmış mezunların katılmalarına neden olan en önemli sebepler “şu anki işle ilgili bilgiyi artırmak” %59 ve “kariyerini geliştirmek” %23 olarak gözlendi (Şekil 4.16). Araştırmaya katılım öncesindeki 4 hafta içinde mesleki gelişimleri ile ilgili eğitim ya da benzeri bir faaliyete katıldığını belirten mezunların oranı da %18(43) olarak bulundu.

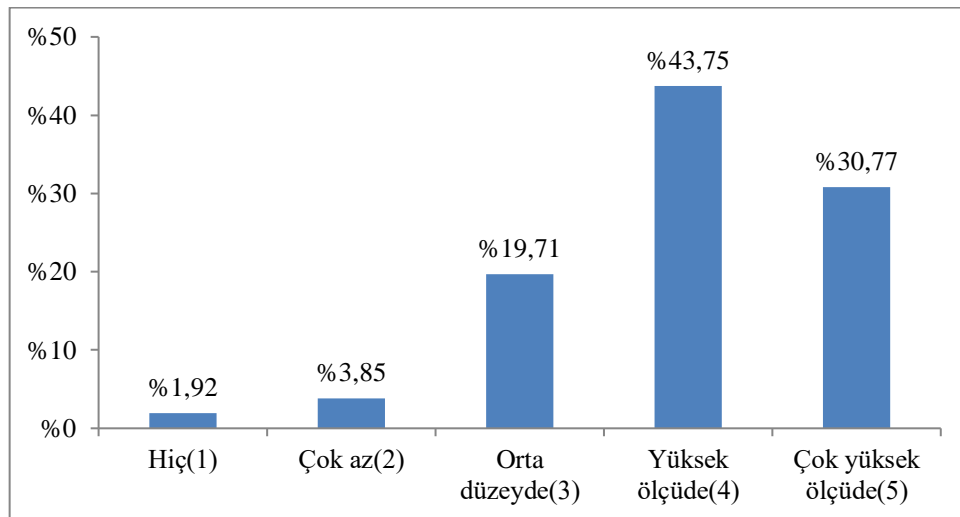


**Şekil 4.16.** Son 12 ay içerisinde işle ilgili eğitim ya da kursa katılma en önemli sebepleri\*

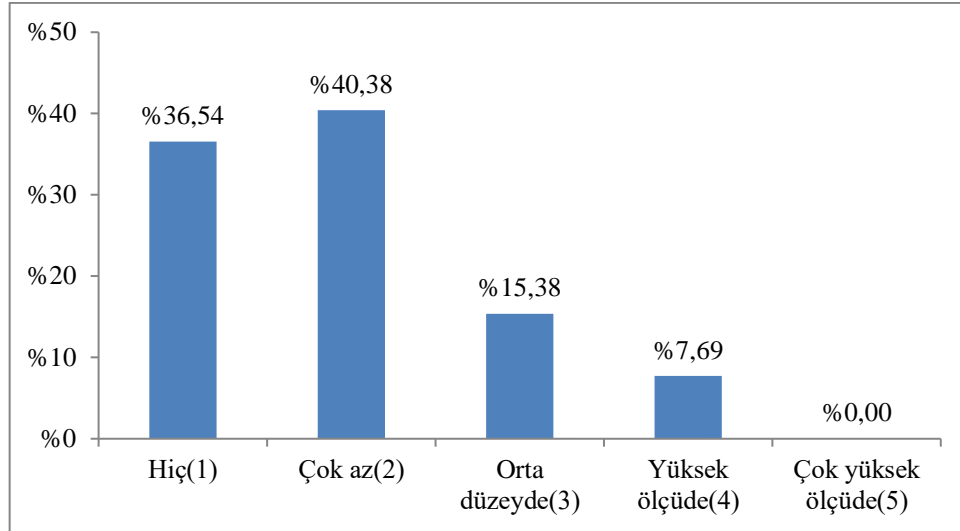
\* Katılımcılar sadece bir cevapla sınırlandırılmıştır.

### 4.3.3. İşte Becerilerden Yararlanma ve Beceri Açığı

Mezunların %75'i çalışmakta oldukları işlerinde bilgi ve becerilerinden yüksek ya da çok yüksek ölçüde yararlandıklarını belirtti (Şekil 4.17). Mezunların yine çok büyük kısmı (%77) şu anki işlerinin bilgi ve becerilerini çok az aştığını ya da hiç aşmadığını belirtti (Şekil 4.18).



**Şekil 4.17.** Mezunların çalışmakta oldukları işlerinde bilgi ve becerilerinden yararlanma düzeyleri (n=208)

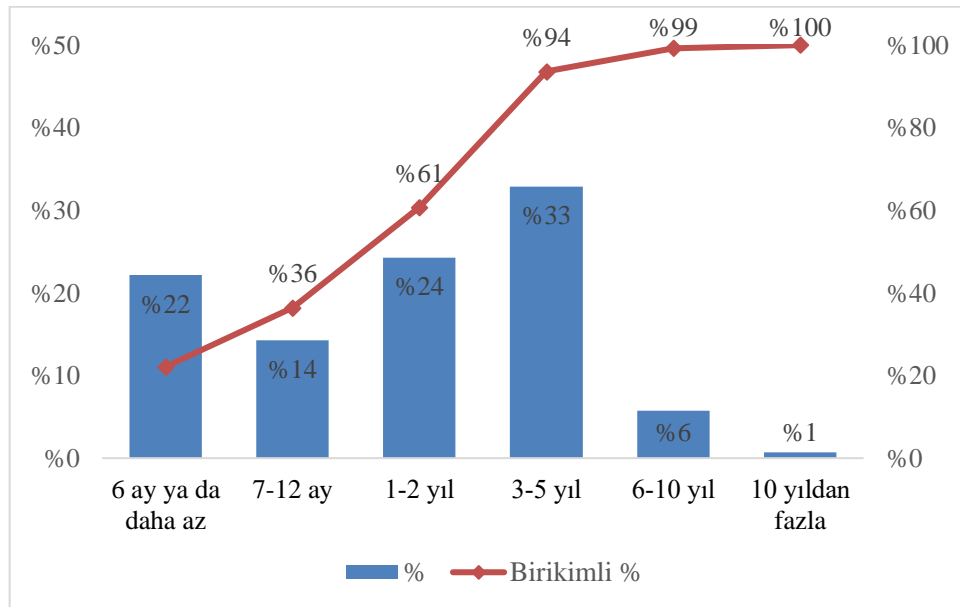


**Şekil 4.18.** Mezunların çalışmakta oldukları işlerin bilgi ve becerilerini aşma düzeyleri (n=208)

(Şu anki işiniz bilgi ve becerilerinizi ne kadar aşıyor?)

#### 4.3.4. İşte Uzmanlaşma için Gereken Süre

Sadece araştırma sırasındaki unvanları fizyoterapist olan mezunların bakış açılarına göre mezunların bu işte uzmanlaşması için gereken süre Şekil 4.19'da gösterilmiştir. %60'ı en fazla 1-2 yıl içerisinde uzmanlaşılacağını düşünürken %30'u aşan bir kısmı ise uzmanlaşma için en az 3-5 yıl gerekeceğini belirtmişlerdir (Şekil 4.19).



**Şekil 4.19.** Ortalama bir FTR programı mezununun çalışılan işte uzmanlaşması için gereken süre \*

\* Kendi işini kurmuş olanlar da dahil unvanı fizyoterapist olan mezunların bakış açısıyla



#### 4.4. İş Ortamına İlişkin Diğer Bulgular

##### 4.4.1. İş Ortamında Yaşanan Değişimler

Mezunların %13,66'sında çalışmaya başladıktan sonra görevlerinde büyük değişiklikler olmuş, %23,79'unda çalışılan kurumda yeniden yapılanma meydana gelmiş, %14,08'inde çalışılan kurum başka bir kurumla birleşmiş veya başka bir kurum tarafından devralınmış, %15,05'inde çalıştıkları kurumdan çok sayıda personel işten çıkarılmış, %17,39'unda ise çalıştıkları kurum başka bir bölgeye taşınmıştır.

##### 4.4.2. Doğrudan veya Dolaylı Olarak Yönetilen Kişiler

Çalışan mezunlardan %29,33'ünün doğrudan veya dolaylı olarak yönettiği çalışanları olduğu belirtildi. Bunların yaklaşık üçte birinin (%34,43) kendi işini kurmuş fizyoterapistler olduğu gözlemlendi. Yönetilen kişi sayısı 1-5, 6-10 arası küçük gruplar olduğu gözlemlendi (Tablo 4.13).

**Tablo 4.13.** Doğrudan veya dolaylı olarak yöneticisi olunan kişi sayısı tablosu

	Yöneticisi Olunan Kişi Sayısı						
	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	41-45
<b>n</b>	26	18	7	3	4	2	1
<b>%</b>	42,62	29,51	11,48	4,92	6,56	3,28	1,64

##### 4.4.3. İş Ortamındaki Sorumluluk Düzeyleri

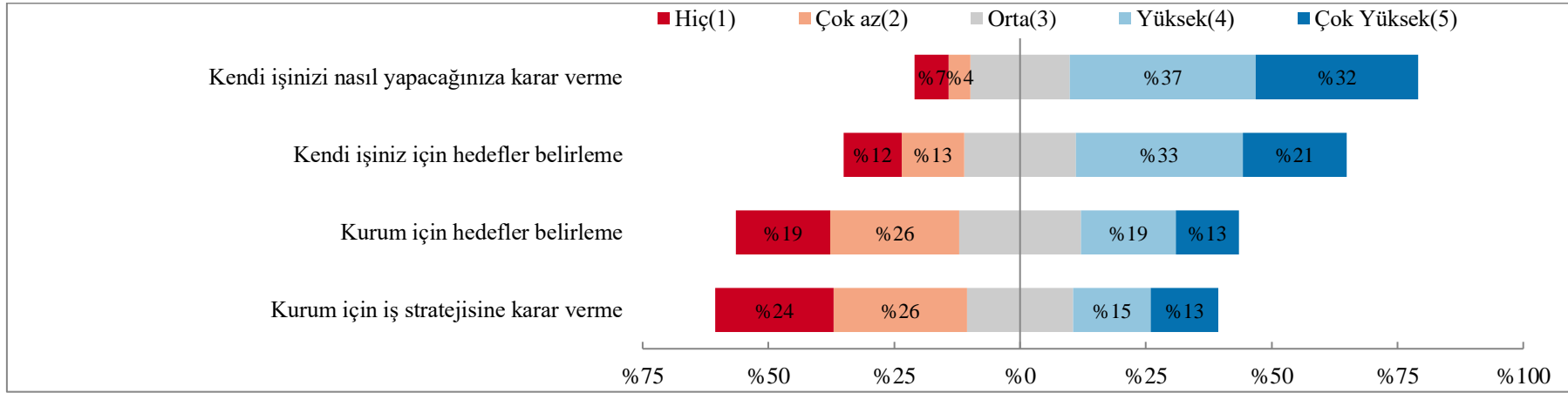
Çalışmakta olan mezunların farklı durumlar için farklı sorumluluk düzeylerine sahip olduğu gözlemlendi. Mezunların yaklaşık %70'i kendi işlerinin nasıl yapılacağına karar verme konusunda, %53'ü ise kendi işleri için hedef belirleme konusunda yüksek ya da çok yüksek sorumluluğa sahip olduklarını belirttiler. Buna karşın mezunların %50'si kurum için iş stratejisine karar verme konusunda çok az ya da hiç sorumluluklarının olmadığını belirttiler (Şekil 4.20).

##### 4.4.4. İş Ortamındaki Rol, Tutum ve Davranışlar

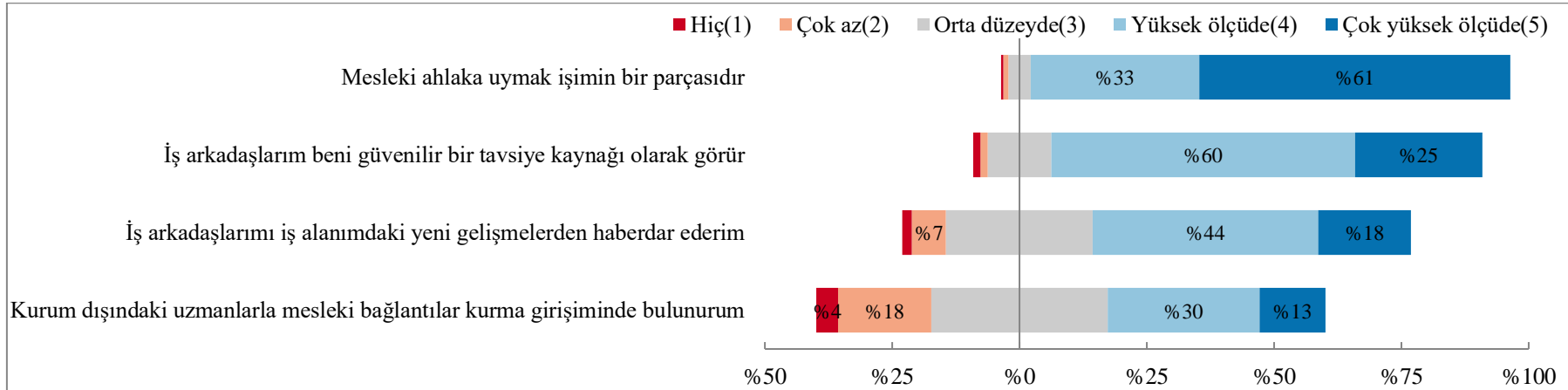
Mezunların iş ortamındaki rol, tutum ve davranışlarına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar Şekil 4.21'de gösterildi. Mezunların tamamına yakını mesleki ahlakı işlerinin bir parçası olarak gördüklerini belirtmişlerdir (Şekil 4.21).

##### 4.4.5. İşte Bilgi Yönetimi ve İlişkili Faaliyetlere Ayrılan Süreler

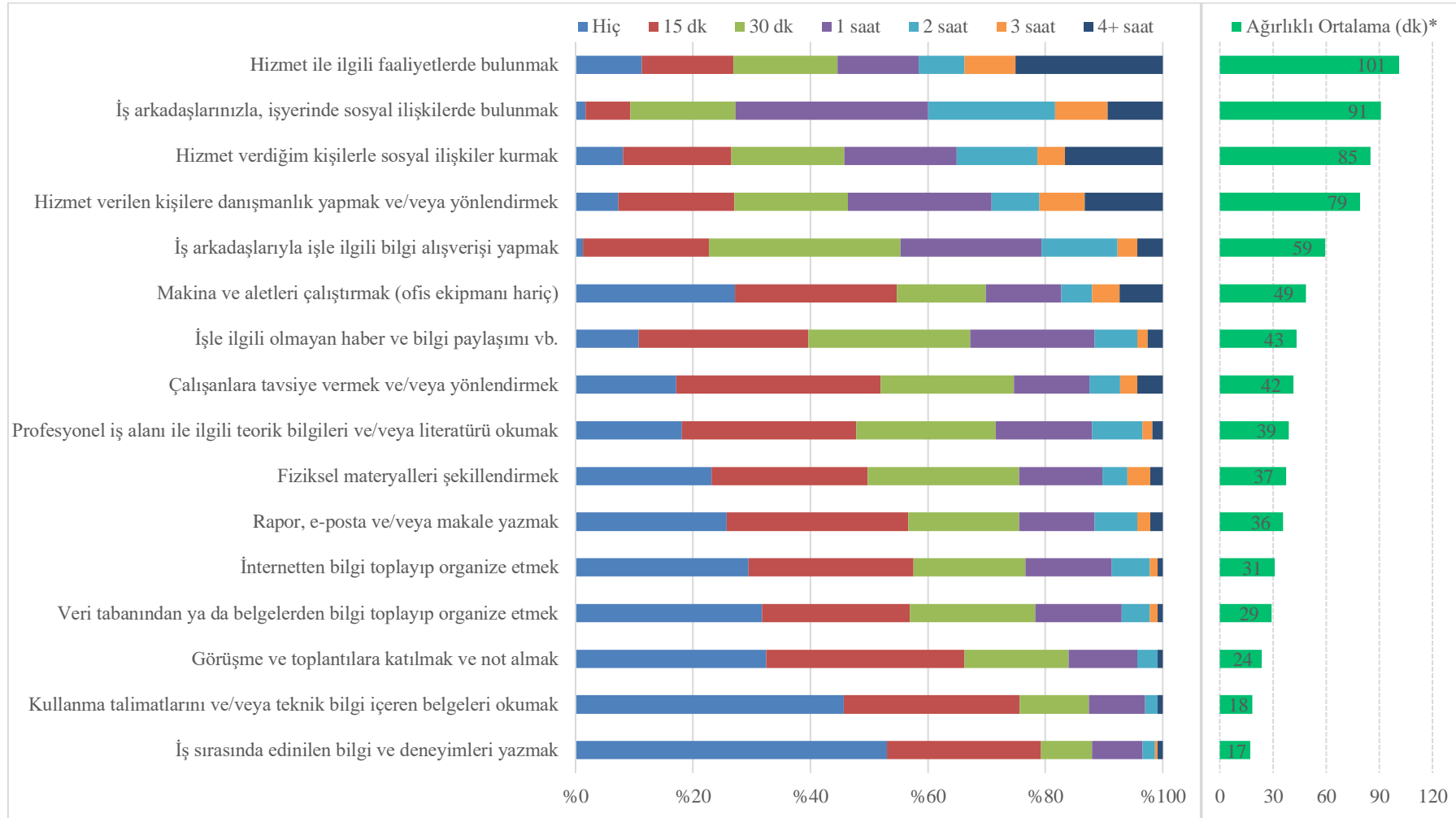
Mezunların bir iş gününde bilgi yönetimi ve ilişkili faaliyetlere ayırdıkları sürelerin dağılımı ve ortalama süreler Şekil 4.22'de gösterildi.



**Şekil 4.20.** Mezunların farklı durumlar için işyerlerindeki sorumluluk düzeyleri grafiği (n=208)  
(Orta düzeyler ve %4 altı rakamla gösterilmemiştir)



**Şekil 4.21.** İş ortamındaki rol, tutum ve davranışlara ilişkin ifadelerin mezunların mesleki rollerine uygunluk düzeyleri (n=208)  
(Orta düzeyler ve %4 altındaki oranlar rakamla gösterilmemiştir)



**Şekil 4.22.** Mezunların Bir İş Gününde Bilgi Yönetimi ve İlişkili Faaliyetlere Ayırdıkları Sürelerin Dağılımı ve Ortalama Süreler Grafiği  
 \*:"4+saat" 240 dk. olarak ağırlıklandırıldı. Not: Katılımcılara faaliyetlerin aynı anda olabileceği belirtildi, süreler değerlendirilirken bu kesinlikle dikkate alınmalıdır

#### 4.4.6. Performansın Değerlendirilmesi ve Etkileşimi

Mezunların iş performansına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar Tablo 4.14'te, iş performanslarının amir veya iş arkadaşları tarafından tarafsızca değerlendirilme düzeyleri Tablo 4.15'te, performanslarının amirleri tarafından yakından izlenme düzeyleri de Tablo 4.16'da gösterildi. Mezunların %72'si kendi işlerinin sonucunun kurumdaki diğer çalışanların performansına orta, yüksek veya çok yüksek düzeyde bağlı olduğunu, %70'i ise kurumdaki diğer çalışanların işlerinin sonucunun benzer düzeyde mezunların performansına bağlı olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 4.14.** Mezunların iş performansına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar (n=208)

	Hiç (1)		Çok az (2)		Orta düzeyde (3)		Yüksek ölçüde (4)		Çok yüksek ölçüde (5)		Soru bana uygun değil, başka çalışan yok.	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	İşinizin sonucu kurumdaki diğer çalışanların performansına hangi düzeyde bağlıdır?	12	5,77	35	16,83	64	30,77	65	31,25	21	10,10	11
Kurumdaki diğer çalışanların işlerinin sonucunu sizinkinin performansınıza hangi düzeyde bağlıdır?	14	6,76	38	18,36	60	28,99	65	31,40	20	9,66	10	4,83
Kurumdaki diğer çalışanların iş kalitesini değerlendirmede hangi düzeyde sorumlusunuz?	64	31,07	27	13,11	51	24,76	26	12,62	23	11,17	15	7,28

**Tablo 4.15.** Mezunların iş performanslarının amir veya iş arkadaşları tarafından tarafsızca değerlendirilme düzeyleri (n=208)

Kesinlikle tarafsız değerlendirilmez (1)		(2)		(3)		(4)		Tamamen tarafsız olarak değerlendirilir (5)		Soru bana uygun değil, amirim ya da iş arkadaşım yok.	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
19	9,1	16	7,7	53	25,5	69	33,2	36	17,3	15	7,2

**Tablo 4.16.** Çalışan mezunların performansının amirleri tarafından yakından izlenme düzeyleri (n=207)

Çok yakından değil (1)		(2)		(3)		(4)		Çok yakından (5)		Soru bana uygun değil, amirim yok.	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
34	16,4	16	7,7	26	12,6	48	23,2	59	28,5	24	11,6

## 4.5. Genel Yeterliliklere Yönelik Bulgular

### 4.5.1. Mezunların Sahip Olduğu ve İşin Gerektirdiği Genel Yeterlilik Düzeyleri

Mezunların kendi yeterlilik düzeyleri (MYD) Şekil 4.23'te, çalışmakta oldukları işte beklenen yeterlilik düzeyleri (İŞYD) Şekil 4.24'te gösterildi. Mezunların sahip olduklarını belirttikleri en düşük yeterlilik düzeyleri “Diğer ülkelerdeki kendi iş alanı hakkındaki bilgi düzeyi”, “Uluslararası ortamda çalışabilme yeteneği”, “Yabancı dilde yazabilme ve konuşabilme” ve “Kültürlerarası farklılıklar hakkındaki bilgi düzeyi” konularında gösterildi. Kategorik olarak birbirine benzeyen bu 4 yeterlilikten farklı olarak en düşük düzeydeki beşinci yeterliliğin “Baskı altında çalışabilme” yeterliliği olduğu gözlemlendi.

Mezunların çalışmakta oldukları işte beklenen en yüksek yeterlilik düzeyleri sırasıyla “Zamanı etkili kullanabilme”, “Kendi alanına ya da disiplinine hakimiyet”, “Başkalarıyla etkili çalışabilme” ve “Kendini başkalarına açıkça ifade edebilme” konularında olduğu gözlemlendi.

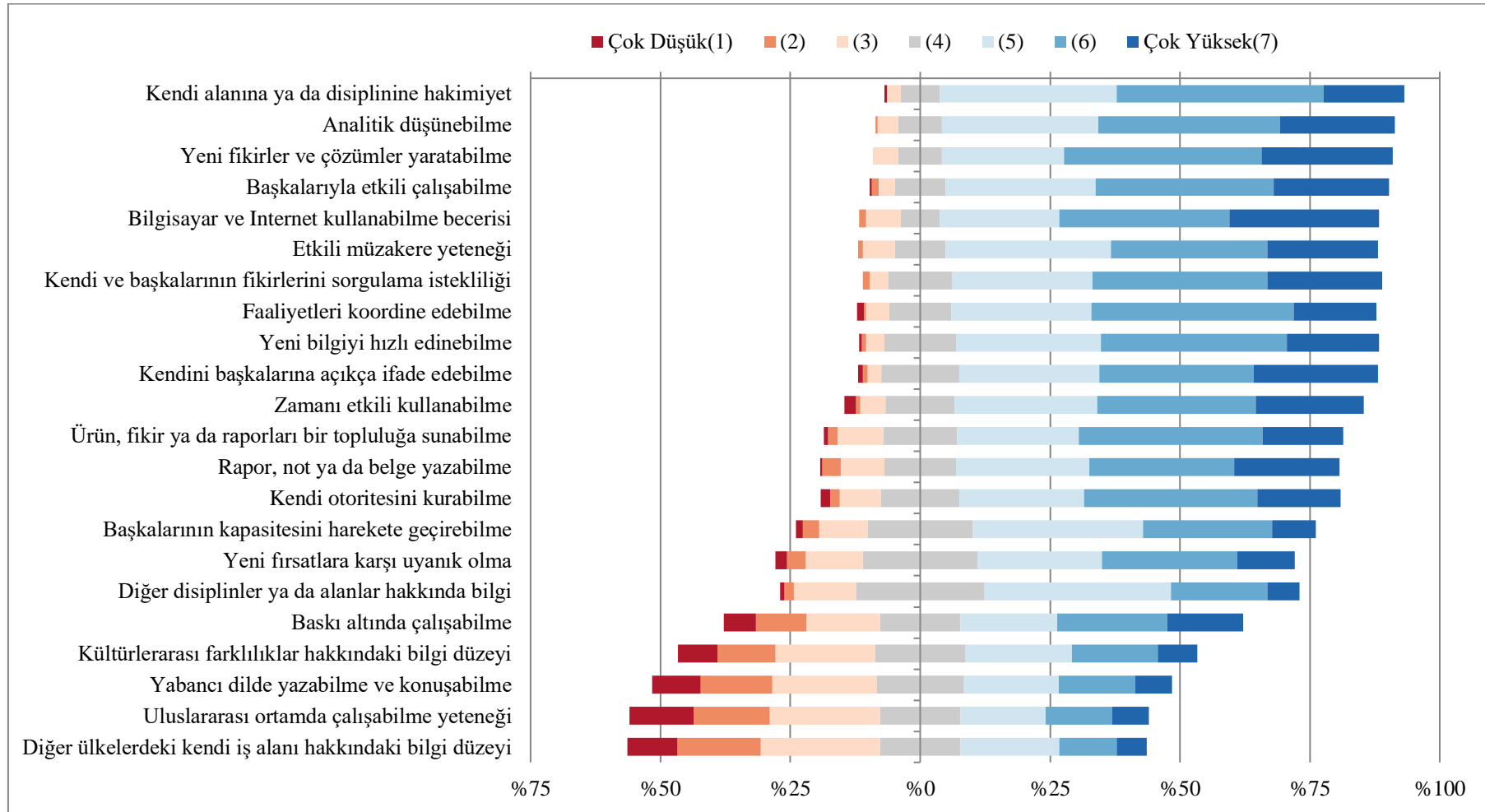
Mezunların kendi yeterlilik düzeyleri (MYD) ile çalışmakta oldukları işte istenen yeterlilik düzeyleri (İŞYD) arasında istatistiksel anlamda fark olup olmadığı Tablo 4.17'de gösterildi. Mezunların listelenen yeterliliklerin çoğu açısından (22 yeterlilikten 18'inde) kendi yeterlilik düzeylerini, çalışmakta oldukları işin gerektirdiği yeterlilik düzeyinden daha yüksek olarak değerlendirdikleri tespit edildi (Tablo 4.17). Sadece “baskı altında çalışabilme” yeterliliği açısından işte istenen yeterlilik düzeyi mezunların yeterlilik düzeylerinden daha yüksek bulundu ( $p=0,020$ ).

Mezun yeterlilik düzeyinin; işte istenen yeterlilik düzeyinden daha yüksek olduğu (MYD>İŞYD) durumlar, işte istenen yeterlilik düzeyine eşit olduğu (MYD=İŞYD) durumlar ve işte istenen yeterlilik düzeyinden daha düşük olduğu

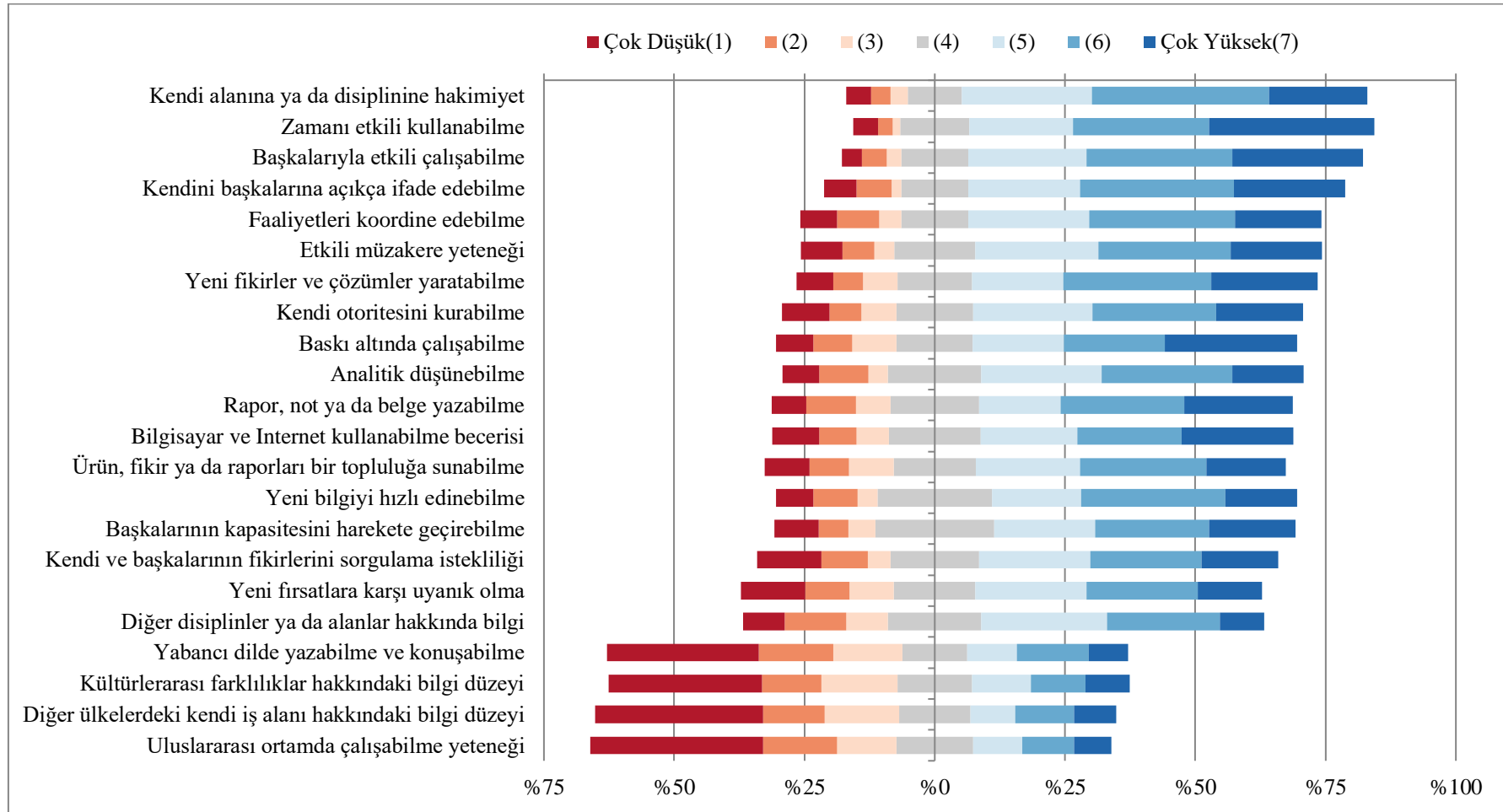
(MYD<İŞYD) durumların, yani beceri açığı ve fazla becerili olma durumlarının oransal dağılımı Şekil 4.25'te gösterildi. Bu grafiğe bakıldığında mezunlardaki beceri açığının fazla görüldüğü konuların sırasıyla “baskı altında çalışabilme” %36, “başkalarının kapasitesini harekete geçirebilme” %34 ve “zamanı etkili kullanabilme” %32 olduğu görüldü.

#### **4.5.2. FTR Lisans Programlarının Öğrencilere Kazandırma Konusunda Güçlü veya Zayıf Kaldığı Yeterlilikler**

Öğrenim programlarının kendilerine kazandırma konusunda güçlü veya zayıf kaldığını düşündükleri yeterliliklerin güçlü veya zayıf olarak belirtilme oranları Şekil 4.26'da gösterildi. Mezunların %64'ü kendilerine kazandırma konusunda öğrenim programlarının güçlü olduğu konunun “Kendi alanına ya da disiplinine hakimiyet” olduğunu belirtti. Bunun yanında öğrenim programlarının kazandırma konusunda zayıf olarak belirtilen yeterliliklerin ise daha çok yurtdışında, başka dil ve kültürlerle çalışabilme bilgi ve becerisiyle ilgili yeterliliklerin olduğu görüldü. Yaklaşık her iki mezundan biri (%47) “Uluslararası ortamda çalışabilme yeteneği” açısından, %42'si “Yabancı dilde yazabilme ve konuşabilme” yeterliği açısından, %37'si “Diğer ülkelerdeki kendi iş alanı hakkındaki bilgi” edindirmek açısından, %33'ü ise “Kültürlerarası farklılıklar hakkında bilgi” edindirme konusunda öğrenim programlarının zayıf kaldığını belirttiler (Şekil 4.26).



Şekil 4.23. Mezunların Genel Yeterlilikler Açısından Algıladıkları Kendi Yeterlilik Düzeyleri (n=227)



Şekil 4.24. Mezunların Çalışmakta Oldukları İşin Gerekirdiği Genel Yeterlilik Düzeyleri

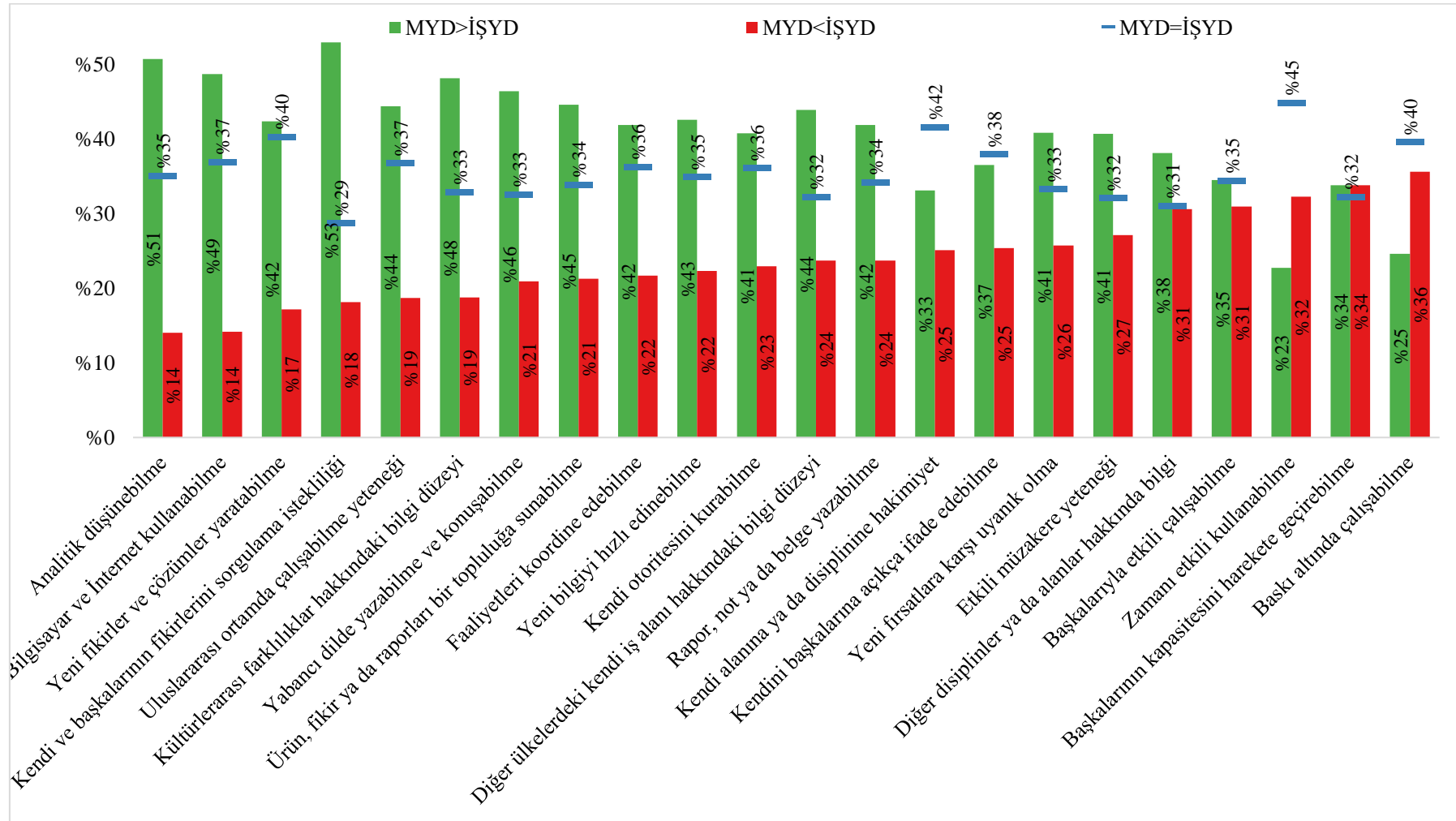


**Tablo 4.17.**Mezun Yeterlilik Düzeyi ile Çalışılmakta Olan İşte İstenen Yeterlilik Düzeylerini Karşılaştırma Tablosu

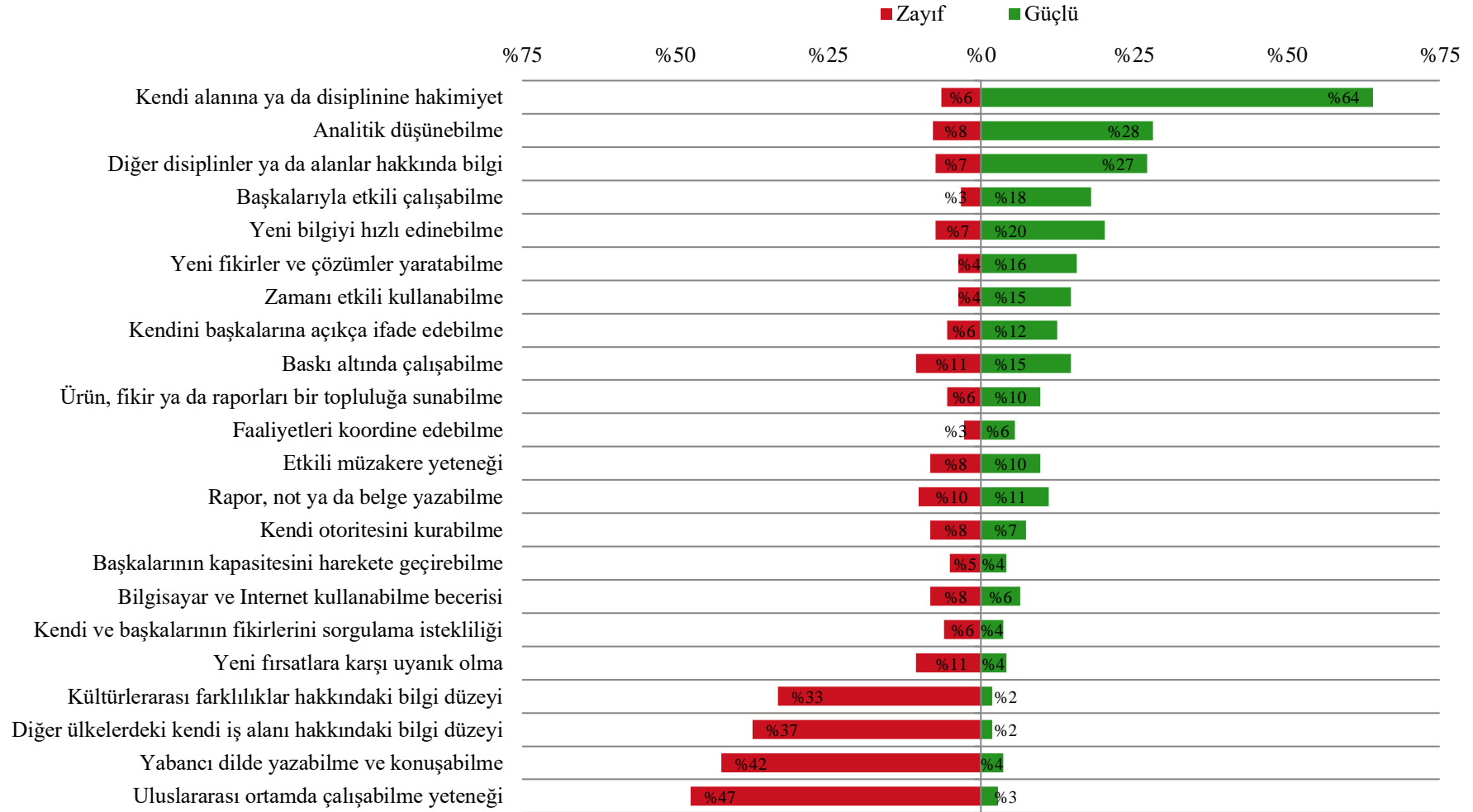
YETERLİLİKLER	Sıra Ortalaması			
	n	MYD>İŞYD	MYD<İŞYD	p
Kendi alanına ya da disiplinine hakimiyet	199	67,52	46,59	<b>0,002</b> **
Diğer disiplinler ya da alanlar hakkında bilgi	199	78,64	56,99	<b>0,006</b> **
Analitik düşünmebilme	199	69,95	47,16	<b>&lt;0,001</b> ***
Yeni bilgiyi hızlı edinebilme	197	76,89	40,85	<b>&lt;0,001</b> ***
Etkili müzakere yeteneği	199	80,28	49,58	<b>&lt;0,001</b> ***
Baskı altında çalışabilme	199	56,28	63,42	<b>0,020</b> *
Yeni fırsatlara karşı uyanık olma	198	73,49	55,40	<b>&lt;0,001</b> ***
Faaliyetleri koordine edebilme	198	71,04	48,94	<b>&lt;0,001</b> ***
Zamanı etkili kullanabilme	198	60,28	51,29	0,380
Başkalarıyla etkili çalışabilme	197	69,45	60,04	0,202
Başkalarının kapasitesini harekete geçirebilme	198	74,62	60,38	0,282
Kendini başkalarına açıkça ifade edebilme	197	67,03	53,53	<b>0,005</b> **
Kendi otoritesini kurabilme	196	66,19	57,32	<b>0,001</b> ***
Bilgisayar ve İnternet kullanabilme becerisi	197	67,58	45,07	<b>&lt;0,001</b> ***
Yeni fikirler ve çözümler yaratabilme	198	65,95	43,57	<b>&lt;0,001</b> ***
Kendi ve başkalarının fikirlerini sorgulama istekliliği	198	79,57	46,01	<b>&lt;0,001</b> ***
Ürün, fikir ya da raporları bir topluluğa sunabilme	197	70,82	54,36	<b>&lt;0,001</b> ***
Rapor, not ya da belge yazabilme	198	71,23	55,38	<b>&lt;0,001</b> ***
Yabancı dilde yazabilme ve konuşabilme	196	69,25	60,39	<b>&lt;0,001</b> ***
Diğer ülkelerdeki kendi iş alanı hakkındaki bilgi düzeyi	198	73,36	56,65	<b>&lt;0,001</b> ***
Kültürlerarası farklılıklar hakkındaki bilgi düzeyi	197	72,52	51,04	<b>&lt;0,001</b> ***
Uluslararası ortamda çalışabilme yeteneği	198	66,57	54,51	<b>&lt;0,001</b> ***

Wilcoxon Testi \*:  $p < 0.05$  \*\*:  $p < 0.01$  \*\*\*:  $p < 0.001$

MYD: Mezun Yeterlilik Düzeyi, İŞYD: Çalışılmakta Olan İşte İstenen Yeterlilik Düzeyi



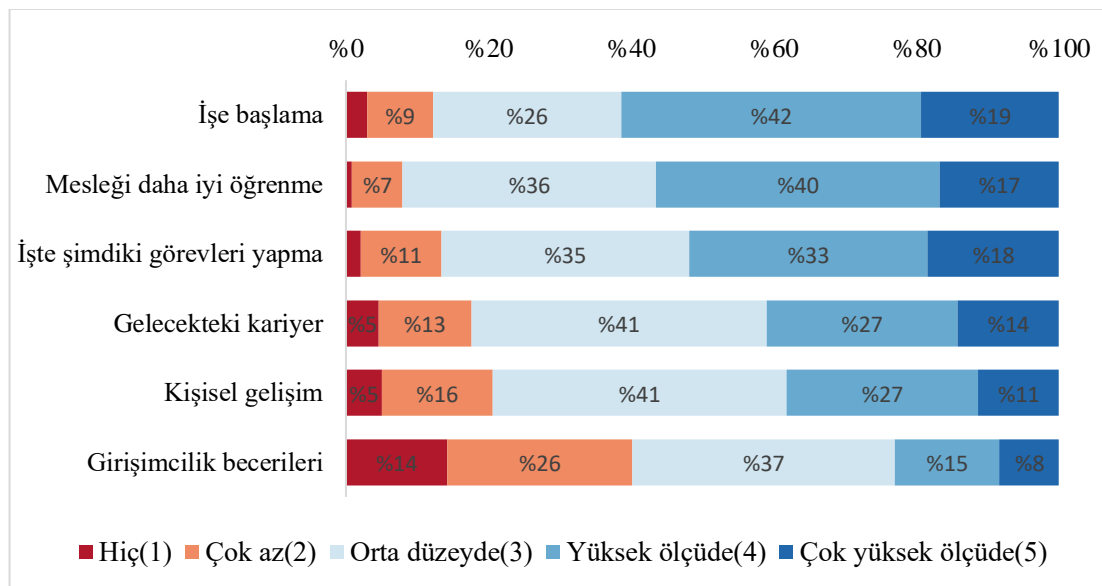
**Şekil 4.25.** Mezun Yeterlilik Düzeyleri - İşte Beklenen Yeterlilik Düzeyleri Karşılaştırılması Oransal Dağılım (Beceri Eksikliği Azdan Çoğa Sıralı)  
 MYD: Mezun Yeterlilik Düzeyi, İŞYD: Çalışılmakta Olan İşte Beklenen Yeterlilik Düzeyi, MYD > İŞYD: Beceri Fazlalığı, MYD < İŞYD: Beceri Eksikliği



Şekil 4.26. Mezunlara Kazandırma Konusunda Öğretim Programlarının Güçlü veya Zayıf Kaldığı Yeterliliklerin Belirtme Oranları

#### 4.6. FTR lisans programının mesleki ve kariyer gelişimi konularında temel oluşturma düzeyi

Öğrenim programlarının mezunlar açısından mesleki ve kariyer gelişimi konularında temel oluşturma düzeyleri Şekil 4.27’de gösterildi. Fizyoterapi lisans eğitimi veren öğrenim programlarının “işe başlamak, mesleği daha iyi öğrenmek, işlerindeki görevlerini yapma, gelecekteki kariyerleri ve kişisel gelişimleri açısından orta ve üzerindeki düzeylerde bir temel oluşturduğunu gözlemlendi (Şekil 4.27). Mezunların %40’ı öğrenim programlarının “girişimcilik becerilerinin geliştirilmesi” konusunda çok az temel oluşturduğunu ya da hiç temel oluşturmadığını belirtti. Girişimcilik konusunda ortalama temel oluşturma düzeyi 5 üzerinden 2,77 olarak bulundu.

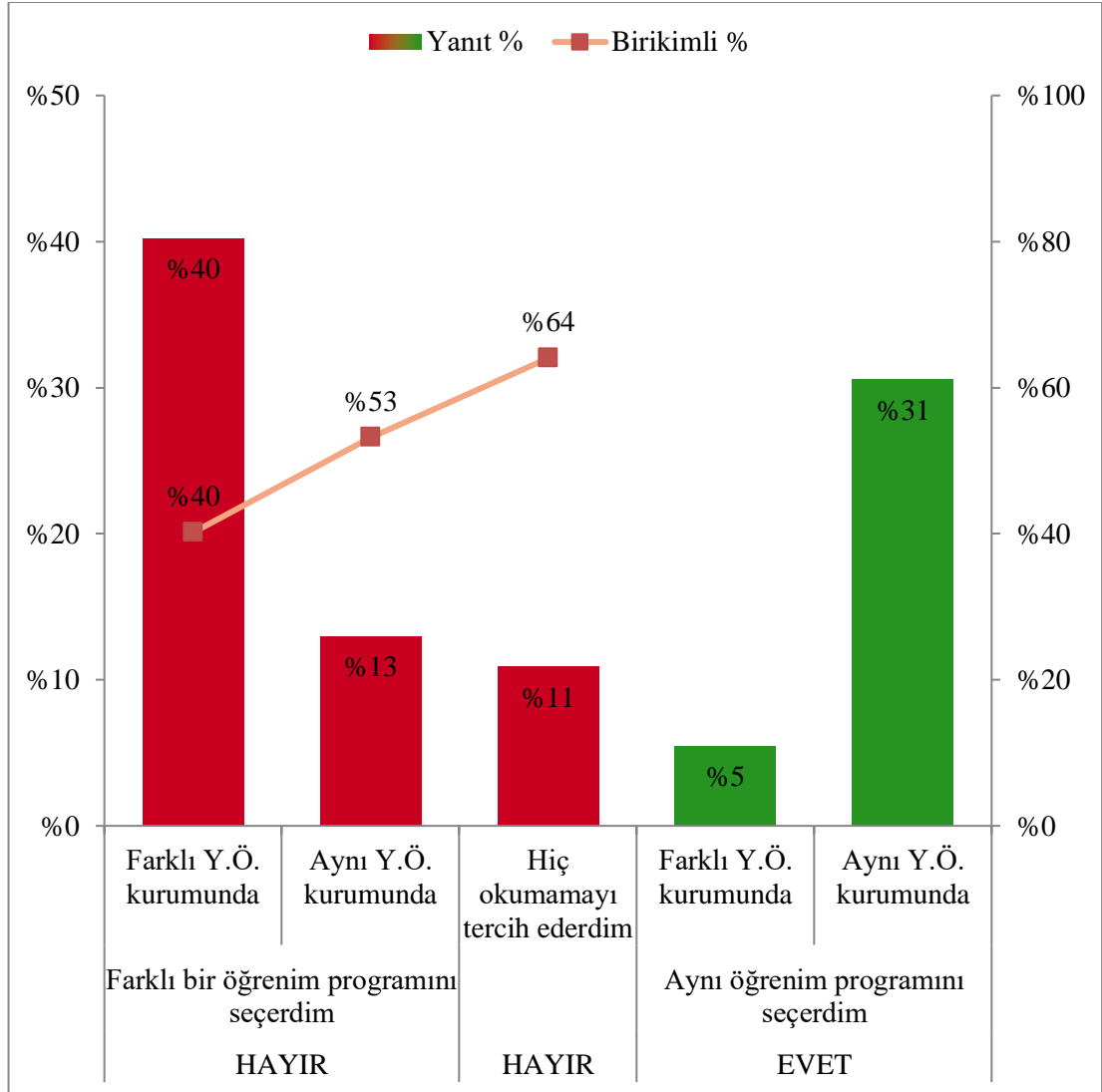


Şekil 4.27. Öğrenim programlarının mezunlar açısından mesleki ve kariyer gelişimi konularında temel oluşturma düzeyleri

##### 4.6.1. Mezunların Programı Tekrar Tercih Etme Düşünceleri

Katılımcıların “Geriye döndüğünüzde tekrar seçme şansınız olsaydı aynı yüksek öğrenim kurumunda aynı öğrenim programını seçer miydiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlar Şekil 4.28’de gösterildi. Tekrar tercih etme şansı verilmiş olsaydı fizyoterapistlerin yarısından fazlası (%53) fizyoterapi programını tercih etmeyeceklerini, %11’i ise hiç yükseköğrenimde okumamayı tercih edeceğini belirtti.

Fizyoterapistlerin sadece %36'sı tekrar aynı programı seçeceklerini belirtti (Şekil 4.28).



Şekil 4.28. Tekrar tercih etme şansı verilmiş olsa mezunların aynı programı (FTR) ve/veya aynı yükseköğretim (Y.Ö) kurumunu tercih etme düzeyleri

#### 4.7. Mesleki Değer ve Yönelimler ile Bunların Çalışma Durumuna Uyum Düzeylerine İlişkin Bulgular

Mesleki değer ve yönelimlere ilişkin iş özelliklerinin mezunlar açısından ne kadar önemli olduğu Şekil 4.29'da gösterildi. Mezunların en çok önem verdiği konuların “iş güvencesi”, “bağımsız çalışabilme” ve “iş ve aile görevlerini bir arada yürütebilme” olduğu gözlemlendi (Şekil 4.29). Mezunların yaklaşık %93'ü “bağımsız

çalışabilme”, %91’i ise “iş güvencesi” konusunun yüksek ya da çok yüksek düzeyde önemli olduğunu belirttiler.

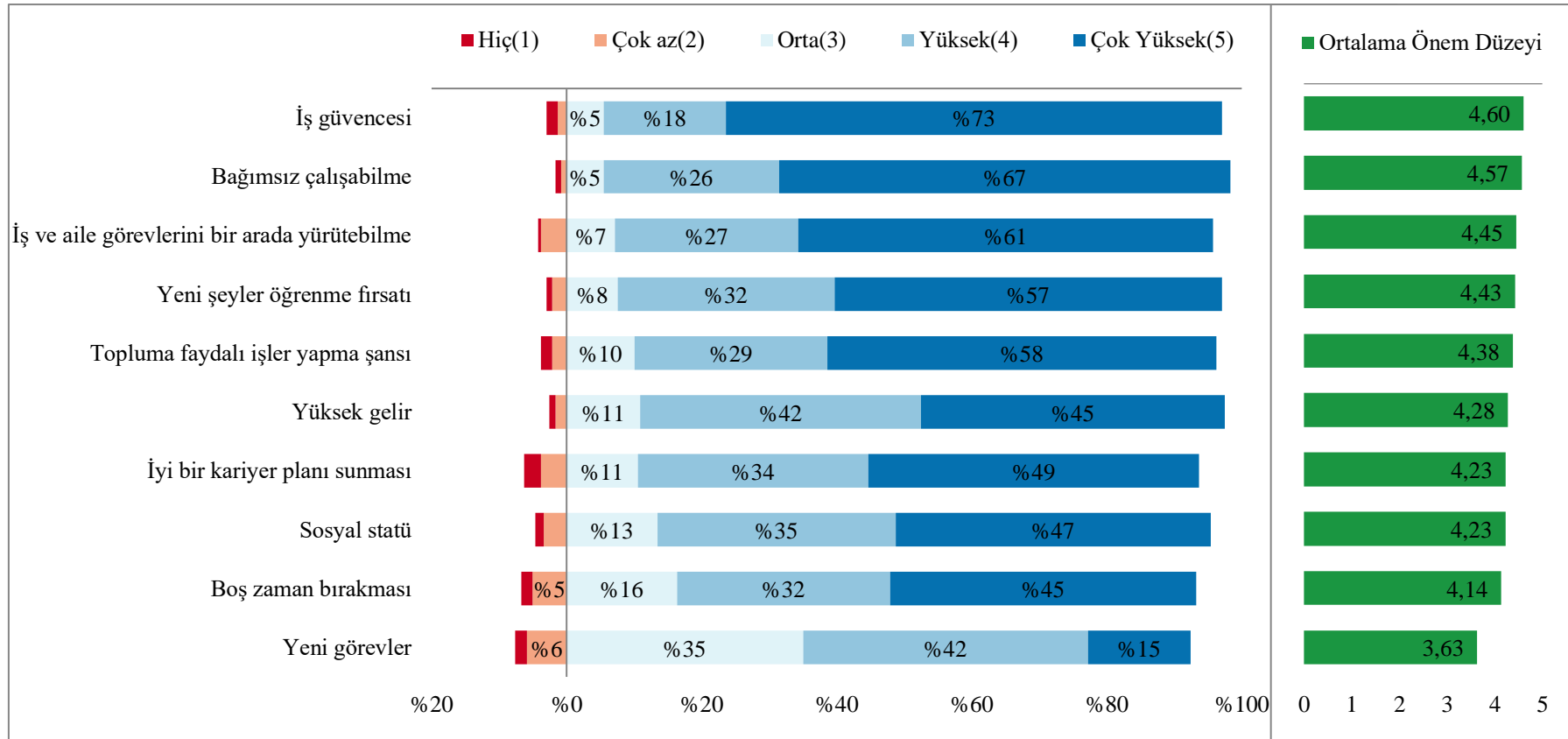
Mesleki değer ve yönelimlere ilişkin iş özelliklerinin mezunların çalışmakta oldukları işlerinde hangi ölçüde geçerli olduğu Şekil 4.30’da gösterildi. Mezunların %46’sı çalışma durumlarının “İyi bir kariyer planı sunma” konusuna çok az veya hiç uymadığını belirttiler (Şekil 4.30). Mezunların iş özelliklerine önem verdikleri düzeyde bir çalışma ortamının olmadığı sonuçlarda gözlenmiştir. Tüm iş özelliklerinde önem düzeyi çalışma ortamı düzeyinin üzerinde bulunmuştur (Tablo 4.18). İş ortamı tarafından karşılanma durumunun en düşük olduğu konular “yüksek gelir” ve “iyi bir kariyer sunması” konuları olmuştur (Şekil 4.31).

İş özelliklerinin çalışma durumu için geçerlilik düzeylerinin sektörler arasında nasıl değişiklik gösterdiği Tablo 4.19 ve Tablo 4.20’de gösterildi. Bağımsız çalışabilme konusunda kamu sektörünün ve iş güvencesi açısından kar amaçlı özel sektörün diğerlerinden ayrışan bir şekilde en düşük çalışma ortamına sahip olduğu gözlenmiştir. Hem kamu sektörü ve hem de kar amaçlı özel sektörün “iyi bir kariyer planı sunma” ve “sosyal statü” sağlama düzeylerinin daha düşük olduğu gözlenmiştir. Tüm iş özellikleri açısından kendi işinde çalışanların belirgin biçimde daha iyi iş özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

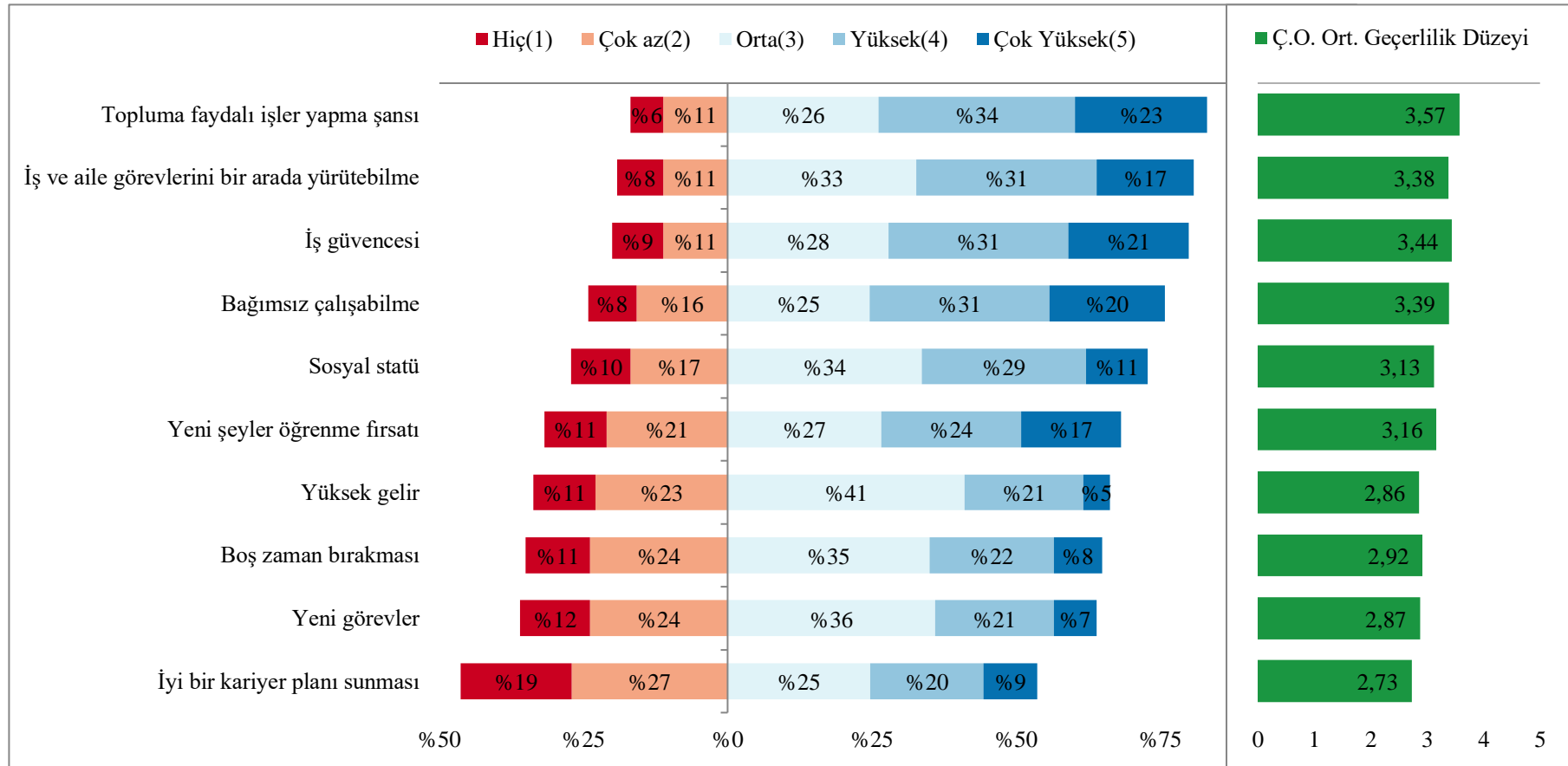
**Tablo 4.18.** İş Özelliklerinin Mezunlar Açısından Önem Düzeyleri ile Çalışma Durumu İçin Geçerlilik Düzeylerini Karşılaştırma Tablosu

İş Özellikleri	Mezun İçin Önem Düzeyi			Çalışma Ortamı Düzeyi			Sıra Ortalaması		*
	Ort.	1.Ç.	3.Ç.	Ort.	1.Ç.	3.Ç.	Ö.D.	Ç.O.D.	
İş güvencesi	5	4	5	4	3	4	74,72	58,50	<0,001
Bağımsız çalışabilme	5	4	5	4	3	4	71,93	30,00	<0,001
İş ve aile görevlerini bir arada yürütebilme	5	4	5	3	3	4	71,59	42,70	<0,001
Yeni şeyler öğrenme fırsatı	5	4	5	3	2	4	81,48	51,54	<0,001
Topluma faydalı işler yapma şansı	5	4	5	4	3	4	70,08	57,47	<0,001
Yüksek gelir	4	4	5	3	2	4	88,18	34,50	<0,001
İyi bir kariyer planı sunması	4	4	5	3	2	4	84,99	50,96	<0,001
Sosyal statü	4	4	5	3	2	4	76,07	44,29	<0,001
Boş zaman bırakması	4	4	5	3	2	4	86,76	54,91	<0,001
Yeni görevler	4	3	4	3	2	4	76,34	64,48	<0,001

\*: Wilcoxon Testi **Ort.:** Ortanca **Ç:** Çeyreklik **Ö.D:** Mezun İçin Önem Düzeyi **Ç.O.D:** Çalışma Ortamı Düzeyi

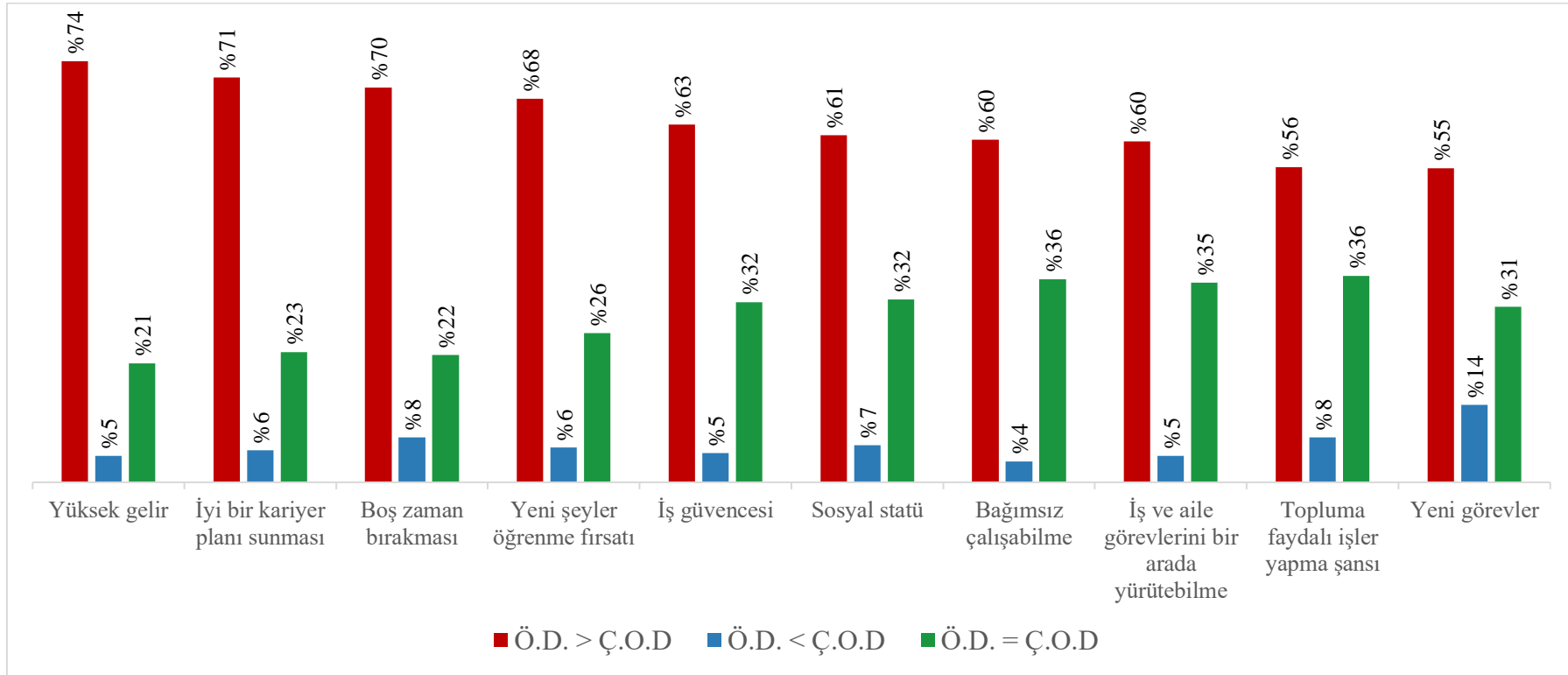


**Şekil 4.29.** İş Özelliklerinin Mezunlar Açısından Önem Düzeylerinin Dağılım Grafiği ve Ortalama Önem Düzeyleri  
(İş özellikleri önem düzeyi ağırlıklı ortalaması yüksekten düşüğe doğru sıralanmıştır. %5'in altındaki oranlarda rakamsal gösterim yapılmamıştır.)”



**Şekil 4.30.** İş Özelliklerinin Çalışılmakta Olan İşte Hangi Ölçüde Geçerli Olduğunu Gösteren Grafik ve Ortalama Geçerlilik Düzeyleri (İş özellikleri çalışma ortamında geçerlilik düzeyi ağırlıklı ortalaması yüksekten düşüğe doğru sıralanmıştır.) Ç.O.: Çalışma Durumu Ort.: Ortalama





**Şekil 4.31.** İş Özelliklerinin Önem Düzeyleri ile Çalışma Durumu İçin Geçerlilik Düzeylerinin Karşılaştırılması

(İş özellikleri mezunlar için önemi çalışma ortamındaki koşullardan yüksek olduğu durumdan düşüğe doğru sıralanmıştır.)  
**Ö.D.:** Mezunlar için Önem Düzeyi, **Ç.O.D:** Çalışılmakta Olan İşte Geçerlilik Düzeyi.

**Tablo 4.19. İş Özelliklerinin Sektörler Bazında Çalışma Durumu İçin Geçerlilik Düzeylerinin Oransal Dağılımı**

İş Özelliği	Sektör	N	Hiç (1)		Çok az (2)		Orta Düzeyde (3)		Yüksek ölçüde (4)		Çok yüksek ölçüde (5)	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Bağımsız çalışabilme</b>	Kamu Sektörü	87	13	14,9	17	19,5	20	23,0	26	29,9	11	12,6
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	0	0,0	0	0,0	5	41,7	5	41,7	2	16,7
	Kar amaçlı özel sektör	77	3	3,9	12	15,6	21	27,3	28	36,4	13	16,9
	Kendi Kurduğu İş	28	0	0,0	2	7,1	3	10,7	7	25,0	16	57,1
<b>İş güvencesi</b>	Kamu Sektörü	87	8	9,2	5	5,7	19	21,8	25	28,7	30	34,5
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	0	0,0	3	25,0	1	8,3	6	50,0	2	16,7
	Kar amaçlı özel sektör	77	8	10,4	10	13,0	29	37,7	22	28,6	8	10,4
	Kendi Kurduğu İş	28	0	0,0	3	10,7	9	32,1	12	42,9	4	14,3
<b>Yeni şeyler öğrenme fırsatı</b>	Kamu Sektörü	87	9	10,3	25	28,7	21	24,1	13	14,9	19	21,8
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	0	0,0	2	16,7	4	33,3	4	33,3	2	16,7
	Kar amaçlı özel sektör	76	9	11,8	15	19,7	21	27,6	23	30,3	8	10,5
	Kendi Kurduğu İş	28	2	7,1	2	7,1	8	28,6	9	32,1	7	25,0
<b>Yüksek gelir</b>	Kamu Sektörü	87	11	12,6	26	29,9	30	34,5	15	17,2	5	5,7
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	1	8,3	1	8,3	7	58,3	3	25,0	0	0,0
	Kar amaçlı özel sektör	76	9	11,8	16	21,1	35	46,1	15	19,7	1	1,3
	Kendi Kurduğu İş	28	0	0,0	3	10,7	11	39,3	10	35,7	4	14,3
<b>Yeni görevler</b>	Kamu Sektörü	87	13	14,9	25	28,7	24	27,6	17	19,5	8	9,2
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	0	0,0	1	8,3	7	58,3	4	33,3	0	0,0
	Kar amaçlı özel sektör	76	8	10,5	18	23,7	34	44,7	12	15,8	4	5,3
	Kendi Kurduğu İş	28	3	10,7	3	10,7	9	32,1	9	32,1	4	14,3
<b>İyi bir kariyer planı sunması</b>	Kamu Sektörü	87	21	24,1	25	28,7	16	18,4	17	19,5	8	9,2
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	0	0,0	3	25,0	2	16,7	5	41,7	2	16,7
	Kar amaçlı özel sektör	76	14	18,4	21	27,6	28	36,8	9	11,8	4	5,3
	Kendi Kurduğu İş	28	3	10,7	5	17,9	4	14,3	10	35,7	6	21,4
<b>Boş zaman bırakması</b>	Kamu Sektörü	87	9	10,3	15	17,2	37	42,5	18	20,7	8	9,2
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	1	8,3	3	25,0	4	33,3	4	33,3	0	0,0
	Kar amaçlı özel sektör	76	11	14,5	22	28,9	27	35,5	13	17,1	3	3,9
	Kendi Kurduğu İş	28	2	7,1	7	25,0	4	14,3	9	32,1	6	21,4
<b>Sosyal statü</b>	Kamu Sektörü	87	10	11,5	17	19,5	28	32,2	22	25,3	10	11,5
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	0	0,0	1	8,3	2	16,7	8	66,7	1	8,3
	Kar amaçlı özel sektör	76	8	10,5	14	18,4	33	43,4	16	21,1	5	6,6
	Kendi Kurduğu İş	28	1	3,6	2	7,1	5	17,9	13	46,4	7	25,0
<b>Topluma faydalı işler yapma şansı</b>	Kamu Sektörü	87	1	1,1	7	8,0	28	32,2	31	35,6	20	23,0
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	1	8,3	2	16,7	3	25,0	4	33,3	2	16,7
	Kar amaçlı özel sektör	76	7	9,2	12	15,8	17	22,4	26	34,2	14	18,4
	Kendi Kurduğu İş	28	1	3,6	3	10,7	4	14,3	7	25,0	13	46,4
<b>İş ve aile görevlerini bir arada yürütebilme şansı</b>	Kamu Sektörü	87	5	5,7	11	12,6	30	34,5	26	29,9	15	17,2
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	2	16,7	1	8,3	4	33,3	4	33,3	1	8,3
	Kar amaçlı özel sektör	76	8	10,5	11	14,5	26	34,2	22	28,9	9	11,8
	Kendi Kurduğu İş	28	1	3,6	1	3,6	4	14,3	11	39,3	11	39,3

**Tablo 4.20. İş Özelliklerinin Çalışma Durumu İçin Geçerlilik Düzeylerinin Sektörler Arası Karşılaştırılması (Kruskal Wallis Test)**

İş Özelliği	Sektör	n	Sıra Ortalaması	P
Bağımsız çalışabilme	Kamu Sektörü	87	85,98	0,000
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	114,54	
	Kar amaçlı özel sektör	77	103,03	
	Kendi Kurduğu İş	28	147,23	
İş güvencesi	Kamu Sektörü	87	116,57	0,005
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	106,71	
	Kar amaçlı özel sektör	77	84,97	
	Kendi Kurduğu İş	28	105,20	
Yeni şeyler öğrenme fırsatı	Kamu Sektörü	87	97,26	0,154
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	116,17	
	Kar amaçlı özel sektör	76	97,72	
	Kendi Kurduğu İş	28	122,27	
Yüksek gelir	Kamu Sektörü	87	93,34	0,003
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	111,21	
	Kar amaçlı özel sektör	76	97,43	
	Kendi Kurduğu İş	28	137,38	
Yeni görevler	Kamu Sektörü	87	96,10	0,080
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	122,79	
	Kar amaçlı özel sektör	76	97,80	
	Kendi Kurduğu İş	28	122,80	
İyi bir kariyer planı sunması	Kamu Sektörü	87	94,78	0,003
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	136,13	
	Kar amaçlı özel sektör	76	94,47	
	Kendi Kurduğu İş	28	130,25	
Boş zaman bırakması	Kamu Sektörü	87	106,60	0,042
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	103,08	
	Kar amaçlı özel sektör	76	89,01	
	Kendi Kurduğu İş	28	122,48	
Sosyal statü	Kamu Sektörü	87	96,70	0,000
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	134,29	
	Kar amaçlı özel sektör	76	90,19	
	Kendi Kurduğu İş	28	136,70	
Topluma faydalı işler yapma şansı	Kamu Sektörü	87	105,43	0,050
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	89,33	
	Kar amaçlı özel sektör	76	91,79	
	Kendi Kurduğu İş	28	124,48	
İş ve aile görevlerini bir arada yürütebilme şansı	Kamu Sektörü	87	101,72	0,002
	Kar amacı gütmeyen özel sektör	12	88,75	
	Kar amaçlı özel sektör	76	91,16	
	Kendi Kurduğu İş	28	137,98	

## 5. TARTIŞMA

Bu araştırma ile ülkemizde ilk defa Fizyoterapi ve Rehabilitasyon lisans programı mezunu fizyoterapistlerin genel yeterlikleri incelenmiş, aynı zamanda iş için istenen genel yeterliklerin sorgulandığı ilk araştırma olmuştur. Araştırmanın iş yaşamı içerisinde yer alan, dolayısıyla genel yeterliklere ilişkin hem kendi düzeyini hem de iş dünyasının talep düzeyini anlamaya yetecek kadar deneyim yaşamış mezunlarla gerçekleştirilmiş olması yeterlilik arz/talep dengesini daha iyi yansıtacağını düşünmekteyiz. Bunlarla birlikte yine ülkemizde ilk defa;

- FTR lisans programının mesleki ve kariyer gelişimi konuları açısından temel oluşturma düzeyi incelenmiştir.
- Mesleki değer ve yönelimlerin fizyoterapistler açısından önem düzeyleri incelenmiş ve çalışma durumlarının bu değer ve yönelimlere hangi ölçüde uyduğu sorgulanmıştır.

Araştırma kapsamında;

- Fizyoterapi ve rehabilitasyon programı mezunlarının öğrenimden iş gücü piyasasına geçiş süreçleri, istihdam durumları, iş deneyimleri ve istihdam kalitesi ile ilgili konular incelenmiştir.
- Fizyoterapi ve rehabilitasyon programı mezunlarının yükseköğretim süreçleri, yükseköğretim öncesi veya sırasındaki iş deneyimleri, gönüllük esaslı deneyimleri ve yurt dışı deneyimleri de incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarının hem literatüre hem de FTR programı müfredat ve kontenjan çalışmaları sırasında önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### 5.1. FTR Lisans Eğitim Süreci ve Diğer Deneyimler

Bu araştırma Türkiye'deki fizyoterapi ve rehabilitasyon programlarından 2012 yılında mezun olmuş ve yaklaşık 6 yıl çalışma hayatında yer alan mezunlarla gerçekleştirilmiştir. Mezunların bakış açısında göre FTR lisans programı; genelde öğrencinin çok çalışması gereken, oldukça geniş kapsamlı, yüksek ölçüde meslek odaklı ancak işverenlerin öğrenim programının içeriğinden haberdar olmadığı, akademik açıdan saygınlığı oldukça yüksek olan bir program olarak belirtilmiştir.

Mezunlar tarafından lisans eğitimi döneminde çok fazla seçmeli dersin bulunmadığı belirtilmiştir. Bu durum ilgili dönemde henüz ülkemizde Bologna sürecinin müfredatlara yansımamış olmasından kaynaklanabilir. Çünkü Bologna süreci kapsamında esnek ve çeşitlendirilebilir müfredatlar oluşturulması amacıyla Yükseköğretim Kurulu tarafında müfredatlar içerisinde seçmeli derslerin toplam derslere oranının en az %25 olması üniversitelere tavsiye edilmiştir (80). 2012-13 eğitim öğretim yılında pilot fakültelerde başlayan Bologna sürecine uyumlu müfredatların tüm fakülte ve meslek yüksekokullarınca uygulanmaya başlanması 2013-2014 eğitim öğretim yılında olmuştur. Zaman içerisinde daha da artmış olmasını beklenmekle birlikte 2015 yılında FTR programlarının %58'inin seçmeli ders oranının %25'in altında olduğu Sağlam ve ark. tarafından gösterilmiştir (81). Zaman içerisinde Bologna sürecinin daha fazla benimsenmesi ile bu oranların en az %25 düzeyine yükseldiği düşünülmektedir.

Mezunların neredeyse tamamına yakını işverenlerin öğrenim programının içeriğinden çok az ya da hiç haberdar olmadığını belirtmiştir. Bu durum çalışan için uygun yetki ve sorumlulukların verilmesinde yanlış kararlar alınmasına neden olabilir. Aynı zamanda çalışandan beklentilerin de hatalı olmasına yol açabilir. Bu nedenle araştırmamız sonuçları bu konunun üzerinde durulması gerektiğine açıkça işaret etmektedir.

Araştırmamızda FTR lisans programındaki öğrenme ve öğretme biçimlerinin ağırlık düzeyleri sorgulanmıştır. Buna göre dersler, staj ve pratik uygulamaların ağırlık düzeyi oldukça yüksek olarak belirtilmiştir. Yine mezunlar tarafından temel bilgi kaynağı olarak öğreticinin görüldüğü belirtilmiştir. Bunlara karşın yazılı ödevler ve araştırma projelerine katılım öğrenim programındaki ağırlığı oldukça düşük kalmıştır. Beklendiği üzere araştırmaya katılan mezunların tamamı lisans eğitimi sürecinde staj yaptıklarını belirtmiştir.

Araştırmamıza katılan mezunların sadece %3'ünün öğrenimleri sürecinde FTR lisans programına ara vermiş olması programı bir an önce programı bitirme motivasyonu ile hareket edildiğini göstermektedir ki, meslek odaklı bir program olmasının bunda etkili olduğu düşünülmektedir.

Mezunların çok büyük bir kısmı fizyoterapi programına sınavla girilebilen liselerden mezun olarak ve yine çok büyük kısmı ortaöğretimden çok iyi dereceler ile

mezun olarak gelmişlerdir. Bu durum FTR lisans programının çalışma disiplinine sahip öğrencilerin tercih ettiği bir program olduğuna işaret etmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir diğer konu adayların çoğunun yükseköğretime 2008 yılında girmiş olmasıdır. 2008 yılı ortaöğretimdeki düzenleme nedeniyle normal liseler mezun vermemiş dolayısıyla yükseköğretim yerleştirme sınavına lise son sınıf başvuruları çok büyük ölçüde azalmıştır. 2007 ÖSS'ye başvuran son sınıf öğrencilerinin sayısı yaklaşık %70 azalmış, başvuran eski mezunların sayısı yaklaşık %39 artmıştır (82). Diğer taraftan aynı yıl üniversite program kontenjanlarında ciddi artışlar olmuştur (83). Dolayısıyla bahsi geçen yılda genel anlamda tüm yükseköğretim programlarında geçiş yapanların profili o yıla özgü bir şekilde değişime uğraması kaçınılmazdır, bu açıdan katılımcıların lise kökenlerine ilişkin araştırmamızdaki sonuçların bu veriler ışığında değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

## **5.2. İşe Geçiş ve İstihdam**

Bu araştırma iş yaşamında yer almakta olan fizyoterapi ve rehabilitasyon programı mezunlarının işgücü piyasasına geçiş, iş değişikliği, işsiz kalma, nitelik uyumsuzluğu gibi istihdam ve istihdam kalitesi ile ilgili konuları birlikte ele alan ülkemizdeki ilk çalışma niteliğindedir. Bu nedenlerle elde edilen sonuçların literatüre önemli katkısı olacağına inanmaktayız. Araştırmamızda mezunların neredeyse tamamının mezuniyet sonrası hızlı bir şekilde işe geçiş süreci yaşadıkları, ancak zaman içerisinde istihdam ve istihdam kalitesine ilişkin sorunların ortaya çıktığı gösterildi.

### **5.2.1. Mezunların İşgücü Piyasasına Geçiş, İlk İşlerine Başlama Zamanları**

Araştırmamız sonuçları 2012 yılında mezun olan FTR programı mezunlarının neredeyse tamamının ilk bir yıl içinde bir işte çalışmaya başlamış olduğu göstermektedir. Öztürk ve ark.'nın (77) Hacettepe Üniversitesi 2012 yılı mezunları üzerinde gerçekleştirdiği mezun izleme çalışmasında da araştırmamızla uyumlu bir biçimde FTR programı mezunlarının tamamının ilk bir yıl içerisinde işe başladıkları gösterilmiştir. Ancak 2014-2018 yılları arasında lisans programlarından mezun olanların istihdamına ilişkin verilerin özetlendiği Üni-Veri 2019 istihdam raporunda fizyoterapi lisans programı mezunlarının ilk 12 ay içerisinde istihdam edilme oranı %69 olarak rapor edilmiş (84), benzer şekilde Coşkunsu ve ark. (76) 2014 yılı

sonrasında mezun olanların ilk aylarda işe yerleşme oranının giderek azaldığını ortaya koymuşlardır. Bu durum araştırmamızın hedef grubu olan 2012 mezunları açısından olmasa da FTR programı yeni mezunlarının (erken dönem) istihdam sorununun giderek artan şekilde büyümeye devam ettiğini açıkça göstermektedir. İstihdam oranlarının birkaç yıl gibi kısa bir zaman diliminde bu ölçüde azalması sayısı hızla artmış FTR programlarının ve dolayısıyla yeni mezunların sektörde doyuma yol açtığına işaret etmektedir.

### **5.2.2. İş Aramaya Başlama Zamanları ve Bunun İş Bulma Süresi Üzerine Etkileri**

Mezunların yaklaşık 1/3'ünün mezun olmadan önce veya mezuniyete yakın iş aramaya başlamış oldukları gözlenmiştir. Araştırmamız mezun olmadan önce iş aramaya başlamış olmanın işe başlama zamanını kısalttığını açıkça göstermektedir. Her ne kadar zamansal olarak 1-2 ay gibi kısa bir süre de olsa erken işe başlamış olmanın işe geçiş sürecinde mezun üzerindeki iş kaygısını azaltması anlamında önemlidir. Çünkü Özdiç ve ark. (75) FTR programı son sınıflarında kaygı düzeyinin en yüksek olduğu durum olarak işsiz kalma ve fizyoterapist olarak alınan maaşın yetersiz kalması şeklinde rapor etmişlerdir. Coşkunsu ve ark. (76) da gösterdiği üzere mezuniyet sonrası iş bulma süresinin son yıllarda giderek uzamış olması ve azalan istihdam oranları nedeniyle erken iş bulmanın önemi artacaktır, bu durumda erken iş aramaya başlamayı da daha önemli hale getirecektir. Araştırmamızda işi aramadan bulduğunu belirten oldukça yüksek oranda (%29) mezunun varlığı da dikkati çekmektedir, bu durum 2012 yılında mezun olan katılımcılar açısından sektörde talep fazlasının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir ancak, ilgili yıl için geçerli olsa da artan mezun sayısı ve azalan istihdam oranları nedeniyle bu durumun artık mümkün olmayacağı düşünülmelidir.

### **5.2.3. İlk İş Bulma Yöntemleri**

Araştırmamızda mezunların ilk işlerini bulmada kullandıkları en etkili yöntemlerin sırasıyla “internet” ve “aile, arkadaş ve tanıdık aracılığıyla” olduğunu göstermiştir. Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) 2019 İşgücü Piyasa Araştırması (İPA) raporuna bakıldığında İnsan Sağlığı ile ilgili sektörlerde açık kadrolarını doldurmak için en yaygın olarak sırasıyla “İnternet-Sosyal Medya” ve “Akraba-Eş Dost”

kanallarının tercih edildiği, yine Profesyonel Meslek Mensupları arasında en yaygın çalışan aranma yöntemi olarak “İnternet-Sosyal Medya” kanalının yer aldığı gösterilmiştir (85). Bu veriler araştırmamızda yer alan iş arama kanalı tercihlerinin işveren tarafının tercihleri ile uyumlu olduğuna açıkça işaret etmektedir. Yine HEGESCO araştırmasında Avrupa Birliği’ne yeni üye veya aday ülkeler arasında en yaygın iş bulma yöntemi olarak rapor edilen “aile, arkadaş ve tanıdık aracılığıyla” iş bulma yönteminin (14) araştırmamızda da 2. sırada yer alması bu yöntemin önemini koruduğunu açıkça göstermektedir. HEGESCO ve REFLEX araştırmaları verileri bir arada ele alındığında “işverene bireysel çabalarıyla ulaşma” yönteminin mezunların ilk işleri için en yaygın iş bulma yöntemi olduğu gösterilmiştir (14). Araştırmamızda bu yöntemin en yaygın 4. yöntem olduğu gösterildi, ancak diğer kanalların da bir şekilde işverene ulaşmak amacıyla kullanıldığı da burada göz ardı edilmemelidir. Araştırmamızda işverenden teklif geldiğini belirten ve yükseköğretimleri sırasında staj yaptığı yerde işe başlayanlar bir arada düşünüldüğünde staj vb. uygulama zamanlarının mesleki gelişim açısından olduğu kadar istihdam açısından önemli olduğunu göstermektedir. İPA verilerine bakıldığında İŞKUR’un açık işlerine çalışan arama kanalı olarak kullanımının giderek arttığı ve İŞKUR’un %55-60 bandında işveren tarafından açık işlerine çalışan temininde tercih edildiği belirtilmektedir (86). Buna karşın araştırmamızda seçenekler arasında yer alan İŞKUR seçeneğinin hiç işaretlenmemiş olması resmi istihdam bürolarının FTR mezunlarına istihdam sağlama anlamında doğrudan etkisinin olmadığını düşündürmektedir. İPA 2019 raporunda eğitim düzeyi arttıkça İŞKUR’un iş arama kanalı olarak tercih edilmesinin azaldığı gösterilmiş, yine aynı raporda meslek grupları arasında İŞKUR aracılığıyla çalışan aranma oranının en düşük olduğu grubun “profesyonel meslek mensupları” olduğu rapor edilmiştir (86). Bu durum araştırmamız bulgularını destekler niteliktedir. Gazete ilanları ile iş bulmanın FTR programı mezunları açısından bir iş bulma yöntemi olarak yer almadığı da araştırmamızda gösterilmiştir. Bu sonuç HEGESCO ve REFLEX araştırmalarının her ikisinde de ilk 3 iş bulma yöntemi arasında yer alan (14) “gazete ilanları ile iş bulma” yönteminin artık önemini yitirdiğine işaret etmektedir.



#### **5.2.4. İlk İşe Başlarken Ön Eğitim Gereksinimi - İşe Hazır Bulunurluk Düzeyleri**

Mezunların sadece çok az bir kısmında ilk işlerine başladıklarında bir ön eğitimin gerekmiş olması mezunların işe hazır bulunurluk düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum ilgili dönemde mezun veren yüksek öğretim programlarının içeriğinin talep edilen ile uyumlu olduğu konusunda da fikir vermektedir. Ancak zaman içerisinde çok sayıda üniversitede açılmış olan FTR programı için bu genellemenin yapılmasının yanıltıcı olabileceğini düşünmekteyiz.

#### **5.2.5. İş Değişirme Yaygınlığı ve Düzeyi**

Her 10 mezundan yaklaşık sadece birinin ilk başladığı işte çalışıyor olması mezunlar arasında iş değişikliğinin oldukça yaygın olduğunu açıkça göstermektedir. Sonuçlar ilk işten ayrılışların büyük kısmının ilk iki yılda olduğunu göstermiştir. İş değişikliğinin oldukça yüksek olmasının istihdam açısından olumsuz yönü ise; giderek daralan istihdam oranları nedeniyle işinden ayrılan mezunların tekrar iş bulamama riskini doğurmasıdır. Araştırmamızda ayrıca ortanca olarak 3 işveren ile çalışılmış olduğu gözlenmiştir. HEGESCO araştırmasında mezuniyetleri üzerinden 5 yıl geçmiş mezunların işveren değiştirme ortalaması Türkiye için 2,6 civarında bulunmuştur. Araştırmamızdaki çalışma ortalama süresi 6 yıl olduğu düşünüldüğünde HEGESCO sonucu ile oldukça uyumludur. HEGESCO araştırmasında en fazla işveren değişikliği yaşanan ikinci ülke Türkiye olarak rapor edilmiştir (14). Araştırmamızdaki sonucunda benzer çıkması kariyer stabilitesinin diğer ülkelere kıyasla daha düşük seyrinin devam ettiğini düşündürür niteliktedir.

#### **5.2.6. İşsiz Kalma Sayısı ve Süreleri**

Araştırmamız yaklaşık her 10 mezundan üçünün en az 1 kez işsiz kaldığını göstermektedir. İş aramadıkları sürenin dahil edilmediği göz önüne alındığında yüksek denilebilecek bir rakam olmakla birlikte sonraki yıllarda mezun olanlar arasında bu oranın çok daha fazla olacağı düşünülmektedir. Çünkü araştırmamızdaki katılımcıların kamuda ve sınırsız süreli işlerde istihdam edilme şanslarının yeni mezunlara kıyasla daha fazla olduğu Üni-Veri istihdam raporuna bakıldığında açıkça görülebilir (84).

### 5.2.7. Güncel İstihdam Durumu ve Sektör Dağılımı

İstihdam verileri ele alınırken istidam edilmeyenlerin tamamının işsiz olarak kabul edilmemesi gerektiği unutulmamalıdır. Çünkü bir bireyin işsiz sayılabilmesi için çalışmıyor olması yeterli değildir, öncelikle çalışmak istemesi, aynı zamanda iş arıyor olması ve halihazırda işe başlamaya hazır bulunması gerekmektedir (87). Araştırmamızda da çalışmayan mezunların yarısına yakını aktif olarak iş aramadıklarını belirttiği için işsiz oranına dahil edilmemişlerdir. Böyle olduğu halde mezunların mezuniyet sonrası ilk 12 ay içerisinde neredeyse tamamının istihdam edilmiş olduğunun gösterildiği araştırmamızda zaman içerisinde işsizliğin önemli ölçüde ortaya çıktığı görüldü. Coşkunsu ve ark. (76)'nın araştırması ile uyumlu olan bu durum istihdam sorununun sadece yeni mezunlar açısından değil eski mezunlar açısından da geçerli olduğuna açıkça işaret etmektedir. Araştırmamızda yer alan mezunların mezun oldukları yıl itibari ile hem özel hem de kamuda talep fazlasının olması istihdamlarını oldukça kolaylaştırmış, fakat bu durum zaman içerisinde arz fazlasına dönüşen sektör yapısı nedeniyle işsizliğin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Kadınlarda işsizlik oranı daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca çalışmadığı halde neden iş aramadıkları sorgulanmamış olmasına rağmen, iş aramayanların çoğunun kadın olması ve büyük kısmını çocuğu olanların oluşturduğu dikkate alındığında, çalışma şartlarının uygun olmaması nedeniyle çalışmama kararına yol açabileceği düşünülebilir. Çünkü çocuğu olan kadınların öncelik olarak çocuklarının bakımıyla ilgilenmek amacıyla kısmi zamanlı çalışmayı veya hiç çalışmamayı çocuğu olmayan kadınlara kıyasla daha fazla tercih ettikleri bildirilmiştir (88), yeterince iyi ve uygun fiyatta çocuk bakım desteği bulamamanın da bu tercihlerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

### 5.2.8. İş Unvanları ve Zaman İçerisindeki Değişimi

Programın meslek odaklı olması nedeniyle beklendiği üzere mezunların neredeyse tamamının ilk iş unvanları “fizyoterapist” olmuştur. Bununla birlikte yaklaşık 6 yıllık zaman içerisinde bazı mezunların iş unvanlarında değişimler olmuştur. Bu unvan değişikliklerinin önemli bir kısmının "uzman fizyoterapist, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi" şeklinde lisansüstü eğitim ve akademik kariyer kaynaklı olduğu gözlenmiştir. Bu bize FTR lisans programı mezunlarının belirgin kariyer noktalarının akademik alanda eğitim almak ve bu alanda çalışmak olduğunu göstermektedir. Ancak görece olarak oldukça yüksek olan bu yöndeki

kariyer değişiminin zaman içerisinde oranının azalması kaçınılmazdır. Çünkü bahsi geçen mezunların tam da mezun oldukları yıllarda sayısı gittikçe artan FTR programları nedeniyle akademik personel açığının etkisinin olduğu da dikkate alınmalıdır.

### **5.2.9. Sözleşme Türü ve Zaman İçerisindeki Değişimi**

Mezunların sözleşme türlerine bakıldığında süre sınırı olmaksızın çalışma oranlarının zaman içerisinde yükseldiği açıkça gözlemlendi. Zaman içerisinde çalışmayanların oranının artmış olması, sınırlı süreli sözleşmelilerin sayısı azalırken sınırsız süreli işlerdeki oranın artması ve önemli bir kısmının da kendi işini kurmuş olması, mezunların iş güvenliklerinden emin olmak istemeleri nedeniyle bu şekilde bir yönelimin gerçekleştiğini düşündürmektedir. Çünkü sınırlı süreli sözleşme ile çalışanlar için işgücü piyasasında arz fazlası söz konusu olduğunda çalışanlar açısından ücret azalması ve işsiz kalma riski artmaktadır. Özdiñç ve ark. (75) FTR programı son sınıflarında yaptıkları araştırmada kaygı düzeyinin en yüksek bulunduğu maddelerden birisi de KPSS ile atanamama olarak bildirilmiştir. Araştırmamız bulguları son sınıf öğrencilerinin sınırsız süreli bir istihdam şekli olan kamu personeli olarak atanamama kaygılarında haklı olduklarını destekler niteliktedir.

### **5.2.10. Maaş**

Araştırmamızda elde edilen maaş ortanca değerleri 2019 yılında yayınlanan Üni-Veri istihdam verilerinde (50) gösterilen FTR mezunları ortalama maaşlarından daha yüksek bulunmuştur. Her iki maaş verisi de 2018 yılı için geçerli rakamlar olmasına rağmen araştırmamızdaki rakamların yüksek çıkmasının olası nedenleri şunlardır. Birincisi Üni-Veri raporlarındaki maaş rakamları 2014-2018 yılları arasında ilk işe başlangıç maaşlarının Tüketici Fiyat Endeksi kullanılarak 2018 yılı reel ücretine sabitlenmesi ile elde edilmiştir (72). Buna karşın araştırmamızda ise mezuniyetleri üzerinden ortalama 6,1 yıl geçmiş mezunların maaşları sorulmuştur. Araştırmamız katılımcıları açısından zaman içerisindeki kişisel deneyim ve/veya eğitim gibi değişikliklerin maaşlarına artış olarak yansımaları aradaki bu farkın bir nedeni olabilir. Bir diğer neden araştırmamızda mezunlara kendi kazançları sorulmuştur, Üni-Veri raporundaki rakamlar ise işyerleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bildirilen pirime esas ücretleri kapsamaktadır (72). Pirime esas kazanç miktarlarının

az bildirilmek suretiyle firmaların vergiden kaçınma yoluna başvurma olasılıkları bilinmektedir (89), ayrıca bu şekilde tespit edilen ortalama ücretlerin aşağı yönlü bir yanlılık oluşturabileceğine ilgili raporun yöntem kısmında da açıkça değinilmiştir (72). Dolayısıyla bu durum araştırmamızda elde edilen yukarı yöndeki maaş farklılığının bir diğer nedeni olabilir.

Araştırmamızda kamuda çalışan mezunların kâr amaçlı özel sektörde çalışanlara göre maaşlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durumun yine araştırmamızda gösterilen sık iş değiştirme ile ilgili olabileceğini, daha doğrusu işverenlerin çalışanlarını çıkarmak suretiyle giderek artan mezun sayısı nedeniyle daha düşük ücretle çalışabilecek yeni mezunları istihdam etmeye başladığını düşündürmektedir. Bu durum arz fazlasının ücretler üzerindeki kaçınılmaz etkisi olarak ortaya çıkmaktadır. Kendi kurdukları işlerinde çalışan mezunların kamuda ve kar amaçlı özel sektörde çalışan meslektaşlarına kıyasla daha yüksek gelir elde ettikleri bulundu. Bu sonuç da hem işsiz sayısını azaltmak hem de gittikçe azalan ücretler açısından mezunların makul kazançlar elde etmelerine fırsat sağlayacak kendi işini kurma seçeneğinin teşvik edilmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca çalışan mezunların yaklaşık dörtte biri maaşına ek olarak asıl işinden ek gelir elde ettiğini belirtmişlerdir ki, bu durum diğer dörtte üçü için çalışan performansının ücretlendirme üzerinde bir etkisinin bulunmadığını düşündürmektedir.

### **5.2.11. Nitelik Uyuşmazlığı**

Nitelik uyumsuzluğu, bireyin sahip olduğu eğitim ve nitelik düzeyinin daha altında veya üzerinde bir düzey gerektiren işlerde istihdam edilmesidir. İş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan sayıdan fazla uygun eğitim, nitelik veya beceriye sahip mezunun bulunması, çalışmak zorunda olduğu halde niteliklerine uygun iş bulamayan mezunları kendi eğitim düzeylerinin daha aşağısında bir düzey gerektiren işte çalışmaya zorlamaktadır (90), bu durum aşağı yönlü nitelik uyumsuzluğu olarak kabul edilmektedir. Araştırmamızda mezunların hem mezuniyet sonrası ilk işlerinde hem de güncel işlerinde nitelik uyumsuzluğunun oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Üni-Veri 2019 istihdam raporunda araştırmamız sonuçlarıyla uyumlu bir şekilde FTR programı tüm lisans programları arasında aşağı yönlü nitelik uyumsuzluğunun en az görüldüğü 3. program olarak rapor edilmiştir (84). Araştırmamızda nitelik uyumsuzluğu düzeyinin zaman içerisinde düşük ölçüde artmış olmasına rağmen işsizlik oranının

buna kıyasla çok daha yüksek oranda artmış olması mezunların daha düşük eğitim düzeyi gerektiren işlerde çalışmak yerine kendi niteliklerine uygun iş aramaya devam ettiklerini düşündürmektedir. Bu süreç içerisinde de mezunlar birer nitelikli işsiz haline gelmektedirler. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 2014-2019 yılları arasındaki farklı eğitim düzeylerindeki işsizlik oranlarına bakıldığında (91) genç işsizliğin en yüksek olduğu grup yükseköğretim mezunları iken, tüm yaşlar açısından ele alındığında yükseköğretim mezunlarındaki işsizliğin özellikle erkeklerde en düşük düzeyde olması, erken dönemde eğitimlerine uygun iş arayışının daha yaygın olduğunu düşündürmektedir. Bu durum da araştırmamızdaki verileri destekler niteliktedir.

Nitelik uyumsuzluğunun FTR programı mezunları açısından başka bir bakış ile ele alınması ayrıca bir gerekliliktir. Çünkü bazı yükseköğretim programlarından mezun olanların birçok farklı sektörde ve farklı pozisyonda istihdamları mümkün olabilirken, FTR programı gibi özellikle doğrudan bir mesleğe özgü profesyoneller yetiştirmek gibi bir misyon yüklenen programlar açısından bu mümkün olmamaktadır. Normal şartlarda dar kapsamlı eğitim alan ve dar çalışma alanları olan programlar mezunlara daha iyi tanımlanmış iş olanaklarına sahip olmaları gibi pozitif bir avantaj sağlamaktadır (34, 92). Ancak mezunların sahip oldukları mesleki yeterlilikler ne kadar önemli olsa da ilgili alan dar olduğu için yetersiz istihdam sorunu oluştuğunda işsiz kalmak başta olmak üzere, daha düşük ücretle istihdam edilme, iş tatmininde azalma, sık iş değiştirme gibi mezunlar açısından oldukça olumsuz sonuçlara yol açacaktır. Bu nedenlerle FTR ve benzeri dar kapsamlı eğitim veren yükseköğretim programlarının kontenjan belirleme çalışmalarının istihdama dayalı yapılması diğer alanlara kıyasla daha fazla önem arz etmektedir.

Ayrıca ülkemizin 33 OECD ülkesi arasında en yüksek düzeyde aşırı nitelikli uyumsuzluğuna (overqualification) sahip üçüncü ülke olması nitelikli işgücünün gerçek potansiyelinin kullanılmadığını ve ülkemizin nitelik uyumsuzluğu konusunu dikkatle ele alması gerektiğini gösteren bir husustur (70).

### **5.2.12. İş Memnuniyet Düzeyleri**

Araştırmamızda mezunlar arasında çalıştıkları işten memnuniyet düzeyi orta düzeyin biraz üzerinde bulunmuştur. Memnun olmayanlar az olsa da orta düzeyde memnuniyet belirtenlerin oransal olarak yüksekliği ile birlikte değerlendirildiğinde

düşündürücüdür. HEGESCO araştırmasında ülkeler arasında işinden memnuniyet düzeyinin diğer ülkelerden ayrışır bir şekilde en düşük olduğu ülkenin Türkiye olduğu gösterilmiştir (14). Bu da ülkemizde istihdam veya yanlış konumlanma benzeri birtakım yapısal sorunların tüm sektörler ve meslekler açısından geçerli olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan araştırmamızda bulunan yüksek ve çok yüksek düzey toplamının yaklaşık %42 olduğu dikkate alındığında HEGESCO raporundaki Türkiye ortalamasının (yüksek ve çok yüksek düzey toplamı %50) altında çıkması FTR programı mezunlarının iş memnuniyetlerinin genele göre düşük olduğunu göstermektedir. Ancak zaman içerisinde tüm sektörler açısından memnuniyet düzeyinde bir düşüşün olmuş olabileceği de düşünülebilir. Memnuniyet düzeyleri açısından cinsiyetler arasında fark olmaması iş ortamında cinsiyetçi bir yaklaşımın olmadığı, en azından işteki memnuniyet düzeylerini etkileyecek bir düzeyde olmadığına yorumlanabilir, ki bu açıdan olumlu olarak değerlendirilebilir.

### **5.3. Hayat Boyu Eğitim ve İlişkili Konular**

FTR lisans programı mezunlarının mezuniyetleri sonrasında oldukça önemli bir kısmının farklı seviyelerde bir yükseköğretim programına kayıt yaptırdıkları gözlenmiştir. Araştırmamızın bir diğer bulgusu olarak mezunların unvan değişimlerinin neredeyse tamamına yakınının lisansüstü eğitim kaynaklı olduğu gösterilmiştir (bkz. bölüm 4.2.10), dolayısıyla bu durum mezuniyet sonrası öğretim programlarına kayıt nedenlerini büyük ölçüde açıklamaktadır. Mezunların %13,75'inin başka bir lisans programına kayıt yaptırmış olmaları ise farklı bir kariyer arayışına da işaret olarak yorumlanabilir. Mezunların önemli bir kısmının tercih etme şansı verilse programı tekrar tercih etmeyeceğini belirtmiş olmaları (bkz. bölüm 4.6.1) da buna açıkça işaret etmektedir. Çünkü yükseköğretim programları tercih süreçlerinde yanlış yönlendirme gibi bazı nedenlerden dolayı aslında tam olarak istedikleri alan veya bölümü tercih edememiş mezunların varlığı bilinmektedir (93).

Mezunların neredeyse yarısının (%48) son 12 ay içerisinde en az bir defa işle ilgili bir eğitim ya da kursa katıldıkları gözlenmiştir. Bu eğitimlere katılmalarının en büyük sebebinin “şu anki işle ilgili bilgiyi artırmak” olması verdikleri hizmet kalitesini artıracığı için de oldukça önemlidir. Diğer taraftan bahsi geçen eğitimlere katılmanın en önemli ikinci sebebi de “kariyerini geliştirmek” olarak gösterilmiştir. Bu sonuçlar

mezunların kariyer gelişimi açısından artan ciddi rekabet koşullarında ayakta ve istihdam edilebilir kalabilmek için önemli olduğu kadar, mezunların hayat boyu öğrenme felsefesine uygun bir biçimde hareket etiklerini de göstermektedir.

Çalışan mezunların 4'te üçünün bilgi ve becerilerini büyük ölçüde kullanabildiklerini rapor ettikleri tespit edilmiştir. Mezunların yine çok büyük kısmı (%77) şu anki işlerinin bilgi ve becerilerini çok az aştığını ya da hiç aşmadığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar verilen eğitimin çalışma ortamına uygun olduğuna işaret etmektedir.

#### **5.4. Genel Yeterlilikler**

Araştırmamızda Türkiye'deki fizyoterapi ve rehabilitasyon programlarından mezun olmuş ve çalışma hayatında yer alan mezunların sahip oldukları ve iş ortamında kendilerinden beklenen genel yeterlilik düzeyleri incelenmiş, beceri uyumsuzluğu sorgulanmıştır. Sorgulanan genel yeterliliklerin çoğu açısından mezunların iş ortamında istenen düzeyden daha yüksek yeterlilik düzeylerine sahip oldukları gözlenmiştir. Yeterliliklerin çoğu açısından durum aşırı nitelikli olma şeklinde iken "baskı altında çalışabilme" ve "zamanı etkili kullanabilme" yeterlikleri açısından beceri eksikliği gözlenmiştir. Mezunların kendilerini en yetersiz gördükleri yeterliliklerin yabancı dil ve uluslararası ortamda çalışabilme ile ilgili yeterlilikler olmasına rağmen, iş ortamında bu yeterliliklere talebin de çok düşük olduğu gözlenmiştir.

##### **5.4.1. Beceri Uyuşmazlığı**

Araştırmamızın sonuçlarına bakıldığında sorgulanan genel yeterliliklerin büyük çoğunluğu açısından mezunların kendi yeterlilik düzeylerini, çalışmakta oldukları işte istenen yeterlilik düzeylerinden daha yüksek olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Toplamda 21 ülkede gerçekleştirilen HEGESCO ve REFLEX projelerinde mezunların bazı yeterlilikler açısından yüksek yeterlilik düzeylerine sahip iken bazılarında düşük yeterlilik düzeyleri sergiledikleri rapor edilmiştir (14). Araştırmamızın sonuçları algılanan aşırı nitelikli olma halinin (perceived overqualification) yaygın olduğunu bize göstermektedir. "Aşırı nitelikli olma" çalışanın eğitim, yetenek, bilgi, beceri ve/veya deneyiminin işin gereksinimlerini

aştığını ifade eden bir kavramdır (94). Yapılan araştırmalar aşırı nitelikli çalışanların iş memnuniyet düzeyi de dahil daha olumsuz iş tutumlarına sahip olduklarını göstermektedir (95). Çalışan açısından niteliklerini yeterince kullanamama dolayısıyla iş tatmininde azalmaya, işveren açısından ise uzun vadede çalışan kaybı ya da motivasyon eksikliğine yol açan bir durumdur (96). Literatürde aşırı nitelikli çalışan fenomenine yol açan unsurlar için farklı teoriler olmakla birlikte yaygın iki teorik model ile açıklanmaktadır (69). Bunlardan birincisi olan “iş elde etme yarışı modeli” ne göre; yüksek niteliklere sahip mezunların yer aldığı bir ekonomide yeterli düzeyde nitelikli işin bulunmayışı, iş elde etme yarışında geride kalan mezunların bazılarının mecburen daha düşük niteliklerin gerekli olduğu işlerde çalışmak zorunda kalmaları ile sonuçlanmaktadır (69). Türkiye’deki giderek artan fizyoterapist mezun sayısı ve ÜNİ-VERİ 2019’da gösterilen istihdam oranları (84) uygun istihdam çözümleri geliştirilmediği takdirde “iş elde etme yarışı” modeliyle açıklanan şekilde fizyoterapi mezunlarını daha düşük nitelikler gerektiren işlerde çalışmaya zorlayacaktır.

Beceri uyumsuzluğu mezunun iş dünyası içerisinde yanlış konumlanması nedeniyle de ortaya çıkabilmektedir (14, 97). Oldukça yüksek yeterlilik düzeylerine sahip bir kişinin, yeterliliklerinin sadece çok az bir kısmını kullanabileceği bir kurum veya pozisyonda çalışması beceri uyumsuzluğuna yol açabilir. Araştırmamızda beceri eksikliği oldukça düşük olmasına rağmen ortalamaya bakıldığında çalışan her dört mezundan birinin işte istenen düzeyin altında yeterliliğe sahip olduğu görülmüştür. Dolayısıyla var olan bu uyumsuzluğun yanlış konumlandırmadan kaynaklandığını düşündürmektedir. Türkiye’de fizyoterapi lisans mezunların önemli bir bölümü daha çok pediatri alanında hizmet veren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalıştıkları için (76), mesleğe özel ve genel yeterliliklerini yeterince kullanamıyor olabilirler. Dolayısıyla, fizyoterapi mezunlarının yeterliliklerine uygun istihdam alanlarının oluşturulması ya da mezunların sahip oldukları yeterliliklere uygun işlere yönlendirilmesi konusunda çalışmalar yapılması gerekliliği doğmaktadır.

Genel anlamda yeterliliklerin çoğu açısından mezun yeterlilik düzeylerinin işin gerektirdiğinden yüksek olması fizyoterapi lisans mezunlarının daha yüksek sorumlulukların üstesinden gelebilecekleri konusunda da fikir vermektedir.



### 5.4.2. Baskı Altında Çalışabilme

Çalışmada sorgulanan diğer yeterliliklerin aksine “baskı altında çalışabilme” yeterliliği açısından mezun yeterlilik düzeylerinin çalıştıkları işte istenen yeterlilik düzeylerinden istatistiksel anlamda daha düşük olduğu görülmektedir. Aynı zamanda “baskı altında çalışabilme” yeterliliği beceri açığının en fazla görüldüğü yeterliliklerdir. HEGESCO araştırmasında da “baskı altında çalışabilme” yeterliliği beceri açığının en fazla olduğu tespit edilen iki konudan birisidir (14). Ortamdaki stres faktörlerinin varlığı ve yoğun iş talebi ile ilgili bir durum olan baskı altında çalışabilme konusunda çalışan yeterli olmadığı takdirde tükenmişlik sendromuna yol açabilir. Bu durum da sadece çalışan açısından değil, aynı zamanda çalışılan kurum ve hizmet verilen insanlar açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenlerle baskı altında çalışabilmeye yönelik yeterliliğin mezunlara kazandırılması oldukça önemlidir. Türkiye’deki fizyoterapi programları incelendiğinde, baskı altında çalışabilme yeterliliğinin kazandırılmasına ilişkin herhangi bir stratejinin olmadığı, baş etme becerilerine yönelik ders ya da eğitim planlaması yapılmadığı bilinmektedir (98). Dolayısıyla, çıkarımımız bu yeterliğe ilişkin lisans programlarında stratejilerin oluşturulması ve uygulanmasıdır.

### 5.4.3. Zamanı Etkili Kullanabilme

Mezunlardan en fazla talep edilen genel yeterliliğin “Zamanı etkili kullanabilme” yeterliliği olduğunu gösteren araştırmamızın sonuçları bu yeterliliğinin mezunların istihdamı açısından çok önemli bir yeterlilik olduğunu bir anlamda tescillemiş durumdadır. Çünkü 2005 yılında gerçekleştirilen REFLEX ve 2008 yılında gerçekleştirilen HEGESCO projelerinin sonuçları da yükseköğretim düzeyi gerektiren bir işte çalışan mezunlardan çalıştıkları işte en fazla talep edilen yeterliliğin “Zamanı etkili kullanabilme” yeterliliği olduğunu göstermiştir (14). Hem araştırmamız hem de araştırmamızdan yaklaşık 10 ve 13 yıl öncesinde gerçekleştirilen çok geniş kapsamlı iki araştırmanın sonuçlarının bu yönde çıkması açıkça “Zamanı etkili kullanabilme” yeterliliğinin önemini hiç kaybetmediğini göstermektedir. Araştırmamızda mezunların yaklaşık üçte biri “Zamanı etkili kullanabilme” bakımından kendi yeterlilik düzeyini işin gerektirdiği düzeyin altında rapor etmiş ve bu konu beceri yetersizliğinin en fazla görüldüğü üç yeterlilikten birisi olmuştur. Bu sonuçlar birlikte düşünüldüğünde lisans

eğitimi dđneminde bu yeterliliğin mezunlara kazandırılması gerektiğini açıkça gđstermektedir.

Zamanı etkili kullanamamanın, çalışan üzerinde zaman baskısı doğuracağı, dolayısıyla çalışanın iş stresini artıracacağı da unutulmamalıdır (99). HEGESCO araştırması kapsamında işveren ve yükseköğretim temsilcileri ile yapılan saha çalışmalarına dayalı sınıflandırma çerçevesinde “zamanı etkili kullanabilme” ve “baskı altında çalışabilme” yeterlilikleri zaman yđnetiminin farklı boyutları olarak kabul edilmiştir (100), dolayısıyla zaman yđnetimi konusunun müfredatlar da kapsamlı olarak ele alınması önemlidir.

#### **5.4.4. Kendi Alanına ya da Disiplinine Hakimiyet**

Araştırmamızda hem mezunların sahip oldukları en yüksek yeterlilik düzeyinin hem de öğrenim programlarının mezunlara kazandırması bakımından en güçlü olduğu konunun “Kendi alanına ya da disiplinine hakimiyet” olduğu gđsterildi. Aynı zamanda birçok yeterlilikte olduğu gibi bu yeterlilik açısından da mezunların işte istenen yeterlilik düzeyinin üzerinde yeterliliğe sahip oldukları gđrld. HEGESCO ve REFLEX araştırması sonuçlarına gđre en fazla yetersizliğin gđrldđđ ikiye konudan birisi “kendi alan yada disiplinine hakimiyet” olarak rapor edilmiş (14), yine HEGESCO projesi kapsamında işverenlerle yapılan gđrřmelerde işverenlerin %70’i çalışanlarda mesleğe özgü yeterlilik eksikliği yaşadıklarını belirtmiştir (100). Avrupa Komisyonu’nun 2013 yılında yayınladığı ve işveren perspektiflerini içeren raporunda “Kendi alan ya da disiplinine hakimiyet” konusunun istihdam edilebilirlik açısından en önemli beceri seti olduğu vurgulanmıştır (101). Araştırma sonuçlarımız bu yeterliliği kazandırma bakımından fizyoterapi lisans eğitiminin oldukça iyi düzeyde olduğunu ve program öğrenme hedefleri ile mezun çıktılarının uyumlu olduğunu gđstermektedir. Ancak mezunlar ve kurumlar lehine bu olumlu sonuçlarla birlikte mezunların dđrtte biri “kendi alanı ya da disiplinine hakimiyet” konusunda işte istenen yeterlilik düzeyinin altında yeterlilik düzeyi rapor etmiş ve %10’un altında bir oran ile de olsa bazı mezunlar yükseköğretim kurumlarının bu yeterliliği kazandırma konusunda zayıf kaldığını belirtmişlerdir. Bu durum kurumlar arası farklılıklar olabileceği için dikkat edilmesi gereken bir durumdur.

#### **5.4.5. Takım Çalışması ve İletişim ile İlgili Yeterlilikler**

İlk iki yeterliliğin ardından iş ortamında en yüksek düzeyde istenen yeterlilikler “başkalarıyla etkili çalışabilme”, “kendini başkalarına açıkça ifade edebilme” ve “etkili müzakere yeteneği” idi. Bunlar verilen hizmetin daha etkili olmasını sağlayacak takım çalışması ve etkili iletişime ilişkin yeterliliklerdir. Sarfraz ve ark.’nın gerçekleştirdiği sistematik derleme çalışmasında “istihdam edilebilirlik” becerilerine yönelik araştırmalarda ilk on beceri içerisinde en fazla yer alan becerinin “takım çalışması” olduğu gösterilmiştir (55). İşverenler ile yapılan işe alımı simülasyonu araştırmasında işverenlerin işe alım kararlarında en etkili olan konunun “alanda uzmanlık” ile birlikte “kişiler arası beceriler” olduğu gösterilmiştir (102). Muddiman ve ark. ise özellikle çoklu sağlık sorunlarının bir arada bulunduğu hastalar için farklı disiplinlerdeki sağlık profesyonellerinin hasta merkezli bir şekilde multidisipliner yaklaşımla birlikte çalışmalarının gerekliliğini işaret etmişlerdir (103). Bu sonuçlar, söz konusu yeterliklerin hem istihdam edilebilirlik anlamında hem de hasta merkezli verilen hizmetin kalitesi açısından oldukça önemli olduğunu açıkça göstermektedir. Araştırmamızda mezunların üçte birine yakın kısmının “başkalarıyla etkili çalışabilme” ve dörtte birine yakın kısmının “kendini başkalarına açıkça ifade edebilme” konularında işte istenilen düzeyin altında yeterlilik belirtmiş olduğu görülmüştür. Bu durum oldukça yüksek talep düzeyine sahip bu yeterlilikler açısından genel ortalama iyi durumda olursa da mezunların bir kısmı açısından beceri açığının varlığını göstermektedir. Grignon ve ark.’nın Amerika’daki fizyoterapi eğitimi veren 75 programın mezunlarından beklediği eğitim çıktılarını analiz ettiği raporunda 10 ortak çıktı teması tespit edilmiş, bunlardan birisi de iletişim yeterliliği olarak rapor edilmiştir (104). Grignon ve ark. raporda fizyoterapistlerin iletişim yeterliliğinin hasta ile, meslektaşlarla, diğer profesyonellerle, yöneticilerle, sigorta şirketleri ve toplum gibi çok geniş bir alanda gerekli olduğuna da işaret etmişlerdir (104). Dolayısıyla bu yeterliliklerin yükseköğretim sürecinde gereken düzeyde kazandırılması hem iş dünyasına giriş hem de çalışma sürecinde mezunlar açısından önemlidir.

#### **5.4.6. Yabancı Dilde Konuşabilme ve Yazabilme**

Araştırmamızda sahip olunan yabancı dil yeterlilik düzeyi az olmakla birlikte mezunların çalıştıkları işlerde de bu yeterlilik açısından talebin düşük olduğu gözlenmiştir. Mezunların çalıştıkları ortamda bu yeterliliğe olan talep az olsa da bu

yeterliliğin kazandırılması gerekmektedir. HEGESCO ve REFLEX araştırmalarında mezunların iş için beklenen düzeyin üzerinde yeterliliğe sahip oldukları yeterliliklerin başında “yabancı dilde konuşabilme ve yazabilme” becerisinin geldiği gösterilmiştir (14). Bu sonuçlar uluslararası ortamda bu yeterliliğe sahip çok fazla mezun olduğunu, yabancı dilde konuşabilme ve yazabilme becerilerinin rekabet edebilir olmak için gerekliliğini göstermektedir. Giderek artan istihdam sorunları nedeniyle mezunlar açısından seçeneklerin artması anlamına gelebilecek uluslararası ortamda çalışabilme yeterliliğinin temelinde yatan yabancı dil becerilerinin geliştirilmesi bu nedenle önemlidir.

Çalışma dünyası tarafından istihdam sırasında ve sonrasında gerçek becerilerin giderek daha fazla tercih edilmesi yeterlilikleri daha da önemli hale getirmektedir. Yükseköğrenim programları öğrenciye sadece mesleğe özel yeterlilikleri kazandırmakla kalmamalı, bununla birlikte mezunların hem iş yaşamı hem de hayatının diğer alanlarında büyük öneme sahip genel-transfer edilebilir yeterlilikleri de kazandırmalıdır. Yükseköğretim alanında eğitim planı mezun yeterlilikleri ve iş ortamında istenen yeterlilikler göz önünde bulundurularak, gelişen ihtiyaçlar dikkate alınarak yapılmalıdır.

### **5.5. FTR Lisans Programının Mesleki ve Kariyer Gelişimi Açısından Temel Oluşturma Düzeyi**

Mezunların dörtte nden fazlası FTR lisans programlarının “işe başlamak, mesleği daha iyi öğrenmek, işlerindeki görevlerini yapma, gelecekteki kariyerleri ve kişisel gelişimleri açısından orta, yüksek ya da çok yüksek düzeyde bir temel oluşturduğunu belirttiler. Bu haliyle FTR lisans programlarının mezunlar açısından genel anlamda iyi bir temel oluşturduğundan bahsedilebilir. Diğer taraftan mezunların %40’ı “girişimcilik becerilerinin geliştirilmesi” konusunda öğrenim programlarının çok az ya da hiç temel oluşturmadığını belirtmiştir.

#### **5.5.1. İşe başlama**

Mezunların %60’tan fazlasının FTR lisans programlarının “işe başlama” konusunda yüksek ya da çok yüksek düzeyde temel oluşturduğunu belirtmiş olması oldukça önemlidir. Çünkü bu orana orta düzeyi de dahil ettiğimizde bir mezun açısından en önemli konu olan istihdam konusunda FTR lisans programlarının oldukça

iyi durumda olduğunu göstermektedir. Bu durumu araştırmamızdaki diğer bulgular (bkz. bölüm 5.2.1) ve Öztürk ve ark.(77)'nin araştırmaları da desteklemektedir. Ancak “İşe Geçiş ve İstihdam” kısmında (bkz. bölüm 5.2.1) ele alındığı üzere son yıllarda FTR lisans programları açısından istihdam giderek büyüyen bir sorun haline gelmiştir. Her ne kadar FTR lisans programları mezunlarına işe başlamak için gereken yeterliliği kazandırıyor olsalar da günümüzde artık “işe başlama” konusunda yeterli temeli kazandırmak mezunları işe başlatabilmek açısından tek başına yeterli olamayacağını düşünmekteyiz. Ayrıca oransal olarak oldukça düşük olsa da “işe başlama” konusunda FTR lisans programlarının çok az ya da hiç temel oluşturmadığını belirten mezunların varlığında zaman içerisindeki istihdam şartlarının zorlaşması ile yeniden iş bulma konusunda yaşanan zorlukların etkisi olabileceği düşünülebilir.

### **5.5.2. Mesleği daha iyi öğrenme**

“Mesleği daha iyi öğrenme” konusunda mezunların %92'sinin orta ve üzeri düzeyde programlarını yeterli görüyor olmaları programların bu konudaki yeterliliğini açıkça göstermektedir. Ancak orta ve orta altı düzeyler birlikte ele alındığında programlar açısından iyileştirilebilecek noktaların da olduğu dikkate alınmalıdır. Kalite ve akreditasyon sistemlerinin yaygınlaşmasının bu konuda daha iyi sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Ülkemizde Yüksek Öğretim Kalite Kurulu'nun akreditasyon yetkisi tanıdığı Sağlık Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (SABAK) tarafından akredite edilen FTR lisans programlarının sayısının giderek artması bu anlamda oldukça önemlidir (105). Ayrıca Hacettepe Üniversitesi Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi FTR lisans programının ülkemizde ilk kez olarak Dünya Fizyoterapi Konfederasyonu (WCPT) tarafından 2020 yılında akredite edilmiş olması da ayrıca önemlidir (106). Bu akreditasyonların ülkemizdeki diğer FTR programları tarafından da sağlanması eğitim kalitesinin denetimi açısından, dolayısıyla mesleği daha iyi öğretme açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

### **5.5.3. Girişimcilik becerileri**

“Girişimcilik becerileri” konusu diğer maddelerden ayrılacak şekilde daha az düzeyde temel oluşturulan konu olduğu gözlenmiştir. Ortalama temel oluşturma düzeyinin orta düzeyin altında olması FTR lisans programlarının Girişimcilik

becerilerini kazandırma konusunda diğer konulara kıyasla geride olduğunu göstermektedir. Günümüze kadar FTR lisans programlarının öncelikli hedefleri arasında yer alması da bu becerilere olan ihtiyaç giderek arttığı için günümüzde bu becerilerin kazandırılması mezunlar açısından önemlidir. Çünkü istihdam sorunlarının önüne geçmenin yollarından birisi de girişimciliğin yani kendi istihdamını oluşturmanın yaygınlaştırılmasıdır (107-109). Bu nedenle FTR lisans programlarındaki eğitim sürecinin girişimciliğe yönelik beceri gelişimini destekleyecek şekilde yeniden gözden geçirilmesi önemlidir (110). Aynı zamanda mezunların girişimcilik faaliyetlerinin önündeki olası engellere yönelik yapılacak çalışmalar da bu becerilerin kazandırılmasının sağlayacağı faydayı artıracaktır. Diğer taraftan kendi mesleki becerilerinin yanında bu becerilere sahip eğiticilerin yetersizliği bu konuda ele alınması gereken bir diğer konudur (111).

Bunların yanında araştırma sonuçlarımıza göre “işte şimdiki görevleri yapma” konusunda da programın temel oluşturma düzeyinin iyi olduğundan bahsedilebilir. Bu durum FTR lisans programı kazanımlarının sadece istihdam başlangıcı için değil, sonraki iş yaşamı açısından da etkili olduğunu düşündürmektedir. Ancak gelecekteki kariyer ve kişisel gelişim konularında temel oluşturma düzeyinin daha az olduğu gözlenmiştir. Lisans eğitiminin tek başına yeterli olmayacağı genişlikte ve çerçevesi de tam olarak çizilemeyen bu iki konuda FTR lisans programının temel oluşturma düzeyinin görece az olması kabul edilebilir.

#### **5.5.4. Mezunların Programı Tekrar Tercih Etme Düşünceleri**

Araştırmamızda mezunların yarısından fazlası tekrar seçme şansı verilse programı tercih etmeyeceklerini belirttiler. Bu sonuç program açısından oldukça ilginçtir, ancak daha da ilginç bir şekilde her 10 mezundan biri hiç yükseköğretimde okumamayı düşünmektedir. Bu sonuçlar hem program hem de bir bütün olarak yükseköğretim sistemine ilişkin sorunların varlığına açıkça işaret etmektedir. Mezunların öğrenim gördükleri programı tekrar tercih edip etmeyeceklerine yönelik düşünceleri “öğretim programı memnuniyetinin genel bir göstergesi olarak görülebileceği” belirtilmiştir (14). Mezunların onda birinin hiç yükseköğretim okumamayı tercih etmemesi tamamen programdan bağımsız olarak yükseköğretim sisteminin çıktıklarına ilişkin ciddi kaygıların da olduğunu göstermektedir. FTR lisans

programının mesleki ve kariyer gelişimi konuları açısından temel oluşturma düzeyine yönelik araştırmamızdaki yanıtlarla birlikte değerlendirildiğinde özellikle zaman içerisindeki istihdama ilişkin sorunların tercih düşüncelerinde etkili olduğu düşünülebilir. HEGESCO araştırmasında tekrar aynı programı seçme oranının en düşük olduğu ülke Türkiye olarak bulunmuştur (14). Bu da araştırmamız sonuçlarını destekler nitelikte olmakla birlikte ülkemizdeki yükseköğretim programı seçme süreçlerine ilişkin yapısal bazı sorunların olduğuna açıkça işaret etmektedir. Yükseköğretim programlarını tercih ederken yanlış yönlendirme gibi başka faktörlerin etkisiyle istenilen bölümün tercih edilmemesinin bu anlamda önemli bir yeri olabilir (93). Diğer taraftan sayısı çok fazla artan FTR lisans programlarının zaman içerisindeki istihdam sorunlarına yol açmasıyla program saygınlığına ilişkin kaygıların da tekrar tercih etmeme niyetlerinde etkili olabileceği düşünülebilir.

## **5.6. Mesleki Değer ve Yönelimler ile Bunların Çalışma Durumuna Uyumu**

Araştırmamızda “mesleki değer ve yönelimlere ilişkin” iş özellikleri ve bu iş özelliklerinin çalışma ortamındaki geçerlilik düzeyleri incelenmiştir. Fizyoterapistlerin en çok önem verdiği iş özelliklerinin neler olduğu, iş özelliklerinin çalışma durumlarına hangi ölçüde uyduğu ve sektörler arasında bu iş özellikleri açısından farklılıkların varlığı gösterilmiştir. Mezunların iş özelliklerine önem verdikleri düzeyde bir çalışma ortamının olmadığı sonuçlarda gözlenmiştir.

### **5.6.1. İş güvencesi**

Araştırmamızın sonuçları FTR lisans programı mezunlarının en çok önem verdikleri iş özelliklerinin başında “iş güvencesi” olduğunu göstermiştir. Özdiç ve ark.’nın (75) FTR programı son sınıflarında kaygı düzeyinin en yüksek olduğu iki konudan birisinin “işsiz kalma” olduğu gösterilmiştir. Araştırmamız buna göre öğrencilerin en çok kaygı duyduğu konunun çalışmakta olan mezunlar açısından en önemli konuların başında yer aldığını göstererek konunun önemini açıkça ortaya koymuştur. Araştırmamız iş güvencesinin en az kar amaçlı özel sektörde gözlemlendiğini göstermiştir. Boya ve ark. çalışmasında özel sektörde çalışan hemşirelerde iş güvencesi algısındaki azalmanın anksiyete ve depresyon düzeyini arttırdığı ortaya koymuştur (112). Kim ve ark.’nın yaptığı, ileriye dönük gözlemsel çalışmalar üzerinde gerçekleştirilen sistematik derleme ve meta-analiz çalışması (113) hem algılanan iş

güvensizliğinin hem de işsizliğin depresif bulguların ortaya çıkmasında önemli riskler oluşturduğunu ortaya koymuştur. Kim ve ark.'nın bir diğer sistematik derleme araştırması iş güvensizliğinin sağlık açısından işsizlik kadar zararlı olabileceğini gösterirken (114), Sverke ve ark. nın yaptığı meta-analiz çalışmasında (115) iş güvencesizliğinin sadece sağlığı değil çalışan performansını da olumsuz etkilediği gösterilmiştir. Bu nedenlerle yine araştırmamızda mezunlar arasında iş değiştirme sıklığının oldukça fazla olduğu (bkz. bölüm 4.2.7) birlikte değerlendirildiğinde iş güvencesi açısından birtakım düzenlemelere ve güvencelere ihtiyaç olduğu ortadadır. Özellikle özel sektör açısından işverenlerin daha ucuz işgücü amacıyla işten çıkarmaların önüne geçecek düzenlemelerin ve buna ilişkin denetimlerin yapılması önem arz etmektedir.

### **5.6.2. Bağımsız çalışabilme**

Teknik anlamda bağımsız çalışabilme “kişinin çalışma koşullarını kontrol etme yeteneği” veya “bir işin icrası sırasında takdir ve muhakeme kullanma hakkına sahip olmak” olarak tanımlanmaktadır (116). Araştırmamızda “bağımsız çalışabilme” mezunların en önem verdiği iki konudan biri olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte mezunların dörtte biri “bağımsız çalışabilme” konusunun çalışma durumları için çok az ya da hiç geçerli olmadığını belirtmişlerdir. Bağımsız çalışma konusunda en düşük düzeyin kamu sektöründe olduğu araştırmamızda gösterilmiştir. Mezunlar açısından oldukça yüksek önem düzeyine sahip bağımsız çalışabilme konusu bir ikilem içermektedir. Çünkü TYYÇ'ye göre “bağımsız çalışabilme” aslında 6. Düzey (Lisans Eğitimi) Yeterlilikleri kapsamında program tarafından mezuna kazandırılması ve mezunun sahip olarak mezun olması gereken bir temel yeterliliktir (117, 118). Dolayısıyla mezunların sahip olması zorunlu görülen bu yeterliliğin mezunlar tarafından oldukça önemli bir iş özelliği olarak kabul edilmesi olumlu iken çalışma ortamının buna uyumlu olmayışı ikilem yaratmaktadır. Bu ikilemin giderilebilmesi çalışma ortamlarında fizyoterapistlerin yetki ve sorumluluklarının birbiri ile örtüşür şekilde yeterliliklere dayalı olarak yeniden dizayn edilebilmesine bağlıdır. Diğer taraftan bu konu fizyoterapistler açısından farklı bir boyutu bulunmaktadır. Ülkemizde temelleri 1961'de atılan fizyoterapi mesleğinin (119) meslek yasası oldukça geç sayılabilecek bir tarihte 2011 yılında çıkmıştır (120). Bağımsız çalışabilme açısından en önemli konu olan doğrudan hasta erişimi açısından sorunların giderilememiş olması



bu anlamda büyük handikap oluşturmaktadır. 1980’li yıllarda WCPT’nin fizyoterapistlerin mesleklerini bağımsız olarak icra edebileceklerini vurgulanmış olmasına rağmen ülkemizde henüz istenilen boyuta ulaşmamıştır (119). Amerika’daki The Doctor of Physical Therapy (DPT) formatında bir eğitim verilmesi ile birlikte mevzuatta yapılacak düzenlemelerin bağımsız çalışabilme açısından sorunları büyük ölçüde ortadan kaldıracığı düşünülebilir. Ayrıca bahsi geçen bu tarz düzenlemelerin özel iş yerleri açma sayısını artıracığı da hesaba katıldığında istihdam açısından da oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir. Ancak bunun için uzun vadeli planlama ve sayısı oldukça fazla olan program ve kontenjanların sınırlandırılması, akredite çalışanlar sistemi gibi bir takım kapsamlı düzenlemelere ihtiyaç olduğu açıktır (121). Çünkü APTA 2002 yılında başlattığı fizyoterapiste doğrudan erişim hedefine yönelik ileriye dönük planlamayı 2020 yılını hedefleyerek gerçekleştirmiş (122), doğrudan bu sürecin takibi ve hayata geçirilmesi için bir görev birimi oluşturmuştur (123). Günümüzde halen doğrudan erişim konusunun geliştirilmesi için yapılacaklar bulunmasına ve pratikte halen bazı eyaletlerde sorunlar olmasına rağmen yasal açıdan tüm eyaletlerde hekim yönlendirmesi olmadan hastanın doğrudan fizyoterapiste erişim izni verilmiştir (124). Kas iskelet sistemine ilişkin bozukluklarda hem maliyet etkinliği hem de fizyoterapi başvuru sayısını azalttığı sistematik derleme ve meta analizlerde açıkça gösterilen (125-127) fizyoterapiste doğrudan erişim konusunda düzenlemeler yapılması toplum yararına olacaktır. Ülkemizde tüm branş doktorlarının kendi uzmanlık alanı ile ilgili olan hastaları doğrudan fizyoterapiste yönlendirmesinin sağlanması bu anlamda önemli bir aşama olacağı düşünülmektedir. Tabi ki bunun için de kurumsal akreditasyonların önemi ile birlikte mezun mesleki yeterliliklerinin üniversitelerden bağımsız sistemlerce doğrulanmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Sonuçta bağımsız çalışabilme “bir meslek ile toplum arasında kurulan bir güven ilişkisinin sonucu” olarak ortaya çıkmaktadır (116).

### **5.6.3. İş ve aile görevlerini bir arada yürütebilme**

İş ve aile görevlerini bir arada yürütme bireyin yaşam içindeki roller arasındaki dengeyi sağlayabilmesi anlamına gelmektedir. Bireylerin iş yaşamında başarılı olabilmeleri, dolayısıyla verimli çalışabilmeleri için ailesel görevlerinin de yerine getirilmesi önemlidir (128). Oldukça önemli olan bu konunun katılımcılar açısından da en çok önem verilen üçüncü konu olduğu araştırmamızda gösterilmiştir. Bununla

birlikte katılımcıların önem verdiği düzeyde karşılanmıyor olsa da bu konu mezunların çalışma durumlarına en fazla uyan ikinci konu olmuştur. Diğer birçok konu başlığında olduğu gibi kendi kurduğu işte çalışanların bu anlamda daha avantajlı olduğu da araştırmamızda gösterilmiştir.

#### **5.6.4. Yeni şeyler öğrenme fırsatı**

Yeni şeyler öğrenme bireylerin hem kendileri hem de çalıştıkları iş ortamı ve toplum açısından oldukça önemli bir konudur. Bu konuda fırsatların sağlanması hem bireysel gelişim hem de iş ortamında verimlilik ve kalite artışına katkı sağlamaktadır (129, 130). Araştırmamızda mezunların iş ortamlarının kendilerine yeni şeyler öğrenme fırsatı sağlamasına oldukça büyük önem attıkları gösterilmiştir. Ancak çalışma ortamlarının yeni şeyler öğrenme fırsatı sağlama açısından oldukça geride kaldığı da yine araştırmamızda tespit edilmiştir. Bu anlamda çalışanların gelişimlerinin çalıştıkları işveren ya da kuruma ne gibi olumlu sonuçlar doğuracağı konusunda aydınlatıcı çalışmalar faydalı olabilir. Çünkü çalışılan sektör ne olursa olsun sürekli değişime uğrayan bir çalışma ortamında yaşıyoruz. Bu nedenle sürdürülebilir bir sistem için çalışanların gelişimleri gereklidir (129). Ancak sık iş değişikliklerinin varlığı araştırmamızda gösterilen bir diğer bulgudur (bkz. bölüm 4.2.7). Bu nedenle işverenlerin çalışanlarına yatırım anlamına gelebilecek yeni şeyler öğrenme fırsatı açısından sık iş değiştirme konusu limitasyon olarak kabul edilebilir. Bir diğer limitasyon çalışma ortamında en düşük bulunan iş özelliğinin “iyi bir kariyer planı sunması” olduğu dikkate alındığında kariyer planı olmayan bir ortamın başlı başına yeni şeyler öğrenme açısından handikap oluşturacağı da gözden kaçırılmamalıdır.

#### **5.6.5. Topluma faydalı işler yapma şansı**

Araştırmamızda “topluma faydalı işler yapma şansı” mezunlar açısından oldukça önemli kabul edilen konulardan biri olmakla birlikte iş ortamına en çok uyan konu olarak göze çarpmaktadır. Bu sonuçlar işin doğası ve hizmet verilen alan gereği içsel huzur oluşturacak bir meslek icra edildiğine açıkça işaret etmektedir. Nitekim bireyler yaptıkları iş nedeniyle para, sosyal statü ve birtakım imkanlar kazanmakla birlikte anlamlı bir hayat yaşamanın temel unsurlarından biri olan topluma faydalı işler de yapmak isterler.

### 5.6.6. Yüksek gelir

Mezunların büyük çoğunluğu yüksek gelir konusunu önemli bir konu olarak rapor etmiştir. Ancak önem düzeyi çalışma durumu için geçerlilik düzeyinden yüksek olma oranı en fazla olan konu yüksek gelir konusu olmuştur (bkz. Şekil 4.31). Bu haliyle sonuçlar ücret beklentilerinin çalışma ortamında karşılanmadığı göstermektedir. Bu nedenle bu konuda düzenlemeye ihtiyaç olduğu açıktır. Asgari ücret düzenlemelerinin meslek gruplarına özel yeniden düzenlenmesi veya mesleki kuruluşların bu anlamda alt limit belirlemeleri çözüme katkıda bulunabilir (131). Ayrıca bölüm 5.2.10'da tartışıldığı üzere kendi kurdukları işlerinde çalışan fizyoterapistlerin kamuda ve kar amaçlı özel sektörde çalışan meslektaşlarına kıyasla daha yüksek gelir elde ettikleri dikkate alındığında mezunlara kendi işlerini kurmayı kolaylaştıracak teşviklerin sunulması bu anlamda faydalı olabilir.

### 5.6.7. İyi bir kariyer planı sunması

Bu konu araştırmamız mezunları tarafından da oldukça önemli olarak görülmüştür. Gedye ve ark. yaptıkları çalışmada öğrencilerin bir lisans programında eğitim almayı seçmelerinin ezici nedeninin kariyer beklentilerini iyileştirmek olduğunu tespit etmişlerdir (132). Dolayısıyla araştırma bulgularımız bu sonucu destekler niteliktedir. Ancak araştırmamızda çalışma ortamında karşılanma düzeyi en düşük ikinci konunun “iyi bir kariyer planı sunması” olduğu tespit edilmiştir. Mezunların yoğun olarak istihdam edildikleri kamu sektörü ve kar amaçlı özel sektör birbirine yakın bir şekilde orta düzeyin altında kariyer planı sunduğu gözlenmiştir. Çalışılmakta olan işin ya da mesleğin iyi bir kariyer planı sunması önemlidir çünkü çalıştığı iş, kurum veya sektöre bağlılığı için belirleyici bir unsurdur (133). Theodossiou ve ark. kariyer beklentisi olan işlerde istihdam edilen bireylerin iş tatmininin kariyer beklentisi olmayanlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (134). Araştırma sonuçlarımız yeni mezunların dengeli bir kariyer beklentisi gütmelerine yardımcı olacağı gibi bölüm tercih edeceklerin karar verirken gerçekçi bakış açısına sahip olmalarına katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda çalışmakta olan fizyoterapistlerin zaman içerisinde çalıştıkları birimde yönetici pozisyonlara gelmenin yeterlilik ve deneyime dayalı olması, kendi işlerini kurma şanslarının zamanla artması gibi birtakım teşviklerin çalışanların motivasyonlarını artıracak da düşünülmelidir.

### 5.6.8. Boş zaman bırakması

Mezunlar çalışılan işin boş zaman bırakmasını önemsediklerini belirtirken çalışma ortamının buna çok uygun olmadığını düşündükleri araştırmamızda gösterildi. Kar amaçlı özel sektörün boş zaman bırakma anlamında diğer sektörlerle kıyasla daha zor şartlar barındırdığı araştırmamızda da gösterildi. Boş zaman etkinliklerinin sağlık üzerine faydaları yaygın olarak bilinmektedir (135, 136). Bunun yanında iş dışı başka aktivitelere zaman ayrılmasının bireyin genel durumunun daha iyi olmasına katkıda bulunacağı için iş verimliliğini de artıracığı düşünülebilir (137). Mesleki stres ve tükenmişliğin fizyoterapistler arasında yaygın olduğu değişik çalışmalarda gösterilmiştir (138-141). Diğer taraftan Tarakçı ve ark. özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan fizyoterapistlerde duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir (141). Dolayısıyla tükenmişliği önleyici mesleki stres azaltıcı iş dışı boş zaman aktiviteleri için yeterli zaman ayrılmasının hem hizmet verilen bireyler ve çalışılan kurum hem de bizzat fizyoterapistler açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

### 5.6.9. Sosyal statü

Araştırmamızda çalışılan iş ya da mesleğin “sosyal statü” sağlaması mezunlar tarafından oldukça önem verilmekle birlikte iş ortamı tarafından karşılanma düzeyinin düşük olduğu gösterilmiştir. Kamu sektörü ve kar amaçlı özel sektörün FTR mezunları açısından sosyal statü sağlama düzeyinin diğerlerine kıyasla düşük olduğu da ayrıca gözlenmiştir. Bir mesleğin prestiji o mesleğin sahibi olan kişiye toplum içerisinde açıkça bir sosyal statü sağlamaktadır ve bunun beklendiği üzere çok sayıda önemli pozitif etkisi bulunmaktadır (142). Burada işin prestiji ise işin toplum tarafından algılanan değeri ile ilişkilidir (143). Abrassart ve ark. bir işte ya da meslekte gerçekleştirilen becerilerin çeşitlilik ve karmaşıklığının o mesleğin sosyal prestijini geliştirdiğini göstermişlerdir (144). Fizyoterapi mesleği oldukça geniş beceriler ve eğitim süreci isteyen bir meslek olmasına rağmen ülkemizde çalışma ortamında mesleği icra edenlere sağladığı statünün beklenen düzeyin altında olmasının başka nedenleri olduğuna işaret edebilir. Araştırmamızdaki fizyoterapistlerin de doğal olarak büyük önem verdikleri bu konuda fizyoterapi mesleğinin algılanan değerinin yükseltilmesine yönelik çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

### 5.7. Araştırma Limitasyonları

Dunning Kruger etkisinde belirtildiği üzere (145) bireylerin kendi yeterliliklerini gerçekte olduğundan daha yüksek rapor etme olasılıkları araştırmamızın potansiyel limitasyonu olarak görülebilir (56). Ancak, benzer çalışmalar ve HEGESCO araştırmasında (14) da algılanan yeterlilik düzeylerinin başka bir yöntemle elde edilmesi mümkün olmamaktadır. Araştırmamız yapısı gereği mezuniyetleri üzerinden belirli bir süre geçmiş mezunlarla yapılması gerekmektedir. Ancak katılımcıların mezun oldukları yıl olan 2012 yılından sonra ülkemizde çok sayıda FTR lisans programının açılmış olması bir diğer limitasyon olarak düşünülebilir.

**Sonuç olarak,** literatürde de ifade edildiği gibi yeterlilik temelli öğrenmede yükseköğrenim programları öğrencilere sadece mesleğe özel yeterlilikleri kazandırmakla kalmamalı bununla birlikte mezunların hem iş yaşamı hem de hayatının diğer alanlarında büyük öneme sahip genel-transfer edilebilir yeterlilikleri de kazandırmalıdır. Bu kapsamda FTR programları için eğitim planları mezun genel yeterlikleri ve iş yaşamında beklenen genel yeterliliklerin karşılaştırılması göz önünde bulundurularak yapılmalıdır. Diğer taraftan FTR program kontenjanlarının güncel mezun istihdam durumları ve gelecekteki istihdam öngörülere hesaba katılarak yeniden gözden geçirilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca mezunların girişimcilik becerilerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Eğitim programlarının sorumlularının bu çıktılar ile eğitim yapısını gözden geçirmesi ve yeterlilik temelli güncellemeler yapması da nitelikli ve yetkin mezunlar yetiştirilmesine olanak sağlayacaktır.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmamız Türkiye’deki FTR lisans programı mezunlarının genel yeterlilik düzeylerini ve çalıştıkları işte istenen genel yeterlilik düzeylerini sorgulayan ilk araştırmadır. Genel anlamda yeterliliklerin çoğunda mezunların işin gerektirdiğinden daha yüksek düzeyde yeterliliklere sahip oldukları rapor edilmiştir. Buna karşın baskı altında çalışabilme yeterliliği açısından mezun yeterlilikleri işte istenen düzeyin altında kalmıştır ve bu yeterlilik beceri eksikliğinin en fazla görüldüğü yeterlilik olarak dikkat çekmektedir. İş ortamında en yüksek düzeyde istenen yeterliliklerin başında gelen “zamanı etkili kullanabilme” yeterliliğinin beceri eksikliğinin en fazla görüldüğü ikinci yeterlilik olması da dikkate alınması gereken bir durumdur. Bu nedenlerle; amacı mezunları istihdam ve sonrasına hazırlayacak şekilde kaliteli bir eğitim almalarını sağlamak olan yükseköğretim programlarının bu yeterliliklere daha fazla önem vermesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Araştırmamız mezun oldukları dönemde uygun istihdam koşullarına sahip olmalarına rağmen FTR programı mezunlarının zaman içerisinde istihdama ilişkin sorunlar yaşadıklarına dikkat çekmektedir. Araştırmamızın sonucu, dar alanda profesyonel meslek mensubu yetiştiren bir program olan fizyoterapi ve rehabilitasyon programının kontenjan çalışmaları yapılırken istihdama dayalı bir politika güdülmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmamız FTR lisans programlarının “işe başlamak, mesleği daha iyi öğrenmek, işlerindeki görevlerini yapma, gelecekteki kariyerleri ve kişisel gelişimleri açısından oldukça iyi bir düzeyde bir temel oluşturduğunu göstermiştir. Bununla birlikte FTR lisans programların “girişimcilik becerilerinin geliştirilmesi” konusunda diğerlerine kıyasla oldukça geride olduğu da araştırmamızda gösterilmiştir. Bu sonuçlar girişimcilik becerilerinin artırılmasına yönelik çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Araştırmamız fizyoterapistlerin mesleki değer ve yönelimleri kapsamında en çok önem verdiği iş özelliklerinin neler olduğunu, çalışma durumlarının mesleki değer ve yönelimlerine hangi ölçüde uyduğunu göstermiş ve sektörler arasında iş özelliklerinin geçerliliği konusundaki farklılıkları ortaya koymuştur. Bu sonuçlar literatüre önemli katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda mesleğe yeni başlayacak

mezunların sektör seçimi sırasında veya iş değişikliği yapacak çalışanların yeni işlerine karar verme aşamasında mezunlara rehberlik yapacaktır. Diğer taraftan program öğrencileri ve programı seçme aşamasındaki aday öğrencilerin fizyoterapistlerin çalışma ortam ve koşullarına daha objektif bakmalarını sağlayacaktır.

## 7. KAYNAKLAR

1. Defining and Assessing Learning: Exploring Competency-Based Initiatives. Report of the National Postsecondary Education Cooperative Working Group on Competency-Based Initiatives in Postsecondary Education. Brochure [and] Report. Washington, DC: ERIC; 2002.
2. Succar B, Sher W, Williams A. An integrated approach to BIM competency assessment, acquisition and application. *Automation in Construction*. 2013;35:174-89.
3. Pukelis K. Ability, competency, learning/study outcome, qualification and competence: theoretical dimension. *Aukštojo mokslo kokybė*. 2009(06):12-35.
4. Hager P, Holland S. Chapter 1 - Introduction. In: Hager P, Holland S, editors. *Lifelong Learning Book Series 6*. Dordrecht: Springer Netherlands; 2006. p. 1-15.
5. Brosky JA, Scott R. Professional competence in physical therapy. *Journal of Allied Health*. 2007;36(2):113-8.
6. Carraccio CL, Englander R. From flexner to competencies: Reflections on a decade and the journey ahead. *Academic Medicine*. 2013;88(8):1067-73.
7. de Vries C, Hageaars L, Kiers H, Schmitt M. The physical therapist – a professional profile. 2014.
8. Weaver P, Cothran D, Dickinson S, Frey G. Physical therapists' perspectives on importance of the early intervention competencies to physical therapy practice. *Infants and Young Children*. 2018;31(4):261-74.
9. National Physiotherapy Advisory G. Competency Profile for Physiotherapists in Canada (2017). 2017.
10. Australian Physiotherapy A. Physiotherapy Career Pathway. Competence Framework. Version 6.0. 2017.
11. Chyung SY, Stepich D, Cox D. Building a Competency-Based Curriculum Architecture to Educate 21st-Century Business Practitioners. *Journal of Education for Business*. 2006;81(6):307-14.
12. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Çekirdek Eğitim Programı (FTRÇEP). Ankara2016.
13. Teijeiro M, Rungo P, Freire MJ. Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Economics of Education Review*. 2013;34:286-95.
14. Allen J, Coenen J, Humburg M, Pavlin S, Robert P, Svetlik I, et al. Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates in Europe. Ljubljana: University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences; 2011. 1-136 p.



15. Young J, Chapman E. Generic Competency Frameworks: A Brief Historical Overview. *Education Research and Perspectives*. 2010;37(1):1-24.
16. Virtanen A, Tynjälä P. Factors explaining the learning of generic skills: a study of university students' experiences. *Teaching in Higher Education*. 2018;24(7):880-94.
17. Male SA, Bush MB, Chapman ES. An Australian study of generic competencies required by engineers. *European Journal of Engineering Education*. 2011;36(2):151-63.
18. Gibb J. *Generic Skills in Vocational Education and Training: Research Readings*. Leabrook (Australia): Australian National Training Authority; 2004.
19. UNESCO. *TVETipedia Glossary*. International Centre for Technical and Vocational Education and Training (UNESCO-UNEVOC).
20. Sanghi S. *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations*. 2nd ed. ed. New Delhi, India: SAGE Publications India Pvt Ltd; 2007. 164-233 p.
21. Brewer L. *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*. Geneva: International Labour Office (ILO), Skills and Employability Department; 2013. Report No.: 9789221275343.
22. Hager P, Holland S. *Graduate Attributes, Learning and Employability*. Dordrecht: Springer; 2006.
23. Chan CKY, Fong ETY. Disciplinary differences and implications for the development of generic skills: a study of engineering and business students' perceptions of generic skills. *European Journal of Engineering Education*. 2018;43(6):927-49.
24. Forum WE. *New Vision for Education : Fostering Social and Emotional Learning through Technology*. Geneva: World Economic Forum; 2016.
25. Unit QSI. *The Global Skills Gap in the 21st Century*. London; 2018.
26. Cornelius D. *The Education and Skills Gap: A Global Crisis*. ERIC; 2011.
27. Sánchez AV, Ruiz MP. *Competence-based learning. A proposal for the assessment of generic competences*. Bilbao: University of Deusto; 2008.
28. Forum WE. *The Future of Jobs Report 2018*. Geneva: World Economic Forum; 2018.
29. Chan CKY, Fong ETY, Luk LYY, Ho R. A review of literature on challenges in the development and implementation of generic competencies in higher education curriculum. *International Journal of Educational Development*. 2017;57:1-10.
30. Kallioinen O. Defining and comparing generic competences in higher education. *European Educational Research Journal*. 2010;9(1):56-68.
31. Scott FJ, Connell P, Thomson LA, Willison D. Empowering students by enhancing their employability skills. *Journal of Further and Higher Education*. 2019;43(5):692-707.

32. Nägele C, Stalder BE. Competence and the Need for Transferable Skills. In: Mulder M, editor. *Competence-based Vocational and Professional Education: Bridging the Worlds of Work and Education*. Cham: Springer International Publishing; 2017. p. 739-53.
33. Gür BS, Özoğlu M, Akgeyik T, Çetinkaya E, Karagöl ET, Öztürk M, et al. *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi*. Ankara: Pelin Ofset; 2012. Report No.: 9786054023219.
34. CEDEFOP. *The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2010. 1-93 p.
35. Wikipedia. Competence (human resources). Wikipedia, The Free Encyclopedia.; 2020.
36. Carraccio C, Wolfsthal SD, Englander R, Ferentz K, Martin C. Shifting paradigms: From flexner to competencies. *Academic Medicine*. 2002;77(5):361-7.
37. Halász G, Michel A. Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. *European Journal of Education*. 2011;46(3):289-306.
38. Winterton J, Delamare-Le Deist F, Stringfellow E. *Typology of knowledge, skills and competences* 2006. 131- p.
39. Türk Dil Kurumu. *Yeterlik - Sözlük Anlamı*.
40. Castles S. International migration at the beginning of the twenty-first century: Global trends and issues. *International Social Science Journal*. 2000;52(165):269-81.
41. Kalleberg AL. *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*: Russell Sage Foundation; 2011.
42. OECD, The World B, Ilo. *Enhancing Employability Report*. 2016.
43. Overtom C. *Employability Skills: An Update*. ERIC Digest. 2000(220):1-8.
44. Moy J. *The impact of generic competencies on workplace performance: Review of research*: National Centre for Vocational Education Research; 1999.
45. OECD. *Definition and Selection of Key Competencies (DeSeCo) - Executive Summary*. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development; 2005.
46. Erdoğan A. *Yükseköğretimde yeniden yapılanma: 66 soruda Bologna süreci uygulamaları*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu; 2010.
47. Bergen Communiqué, editor *The European higher education area—achieving the goals*. The Conference of European Ministers Responsible for Higher Education; 2005 19-20 May 2015; Bergen.

48. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ): Yükseköğretim Kurulu; [Internet]. 2011 [Erişim Tarihi: 06.05.2021]. Erişim adresi: <http://tyyc.yok.gov.tr/>.
49. van der Aa JE, Aabakke AJM, Andersen BR, Settnes A, Hornnes P, Teunissen PW, et al. From prescription to guidance: a European framework for generic competencies. *Adv Health Sci Educ.* 2020;25(1):173-87.
50. Wagenaar R. Competences and learning outcomes: a panacea for understanding the (new) role of Higher Education? *Tuning Journal for Higher Education.* 2014;1(2):279-.
51. Cooper N, Forrest K, Cramp P. *Essential Guide to Generic Skills.* Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd; 2008. 1-243 p.
52. Ramli A, Nawawi R, Chun MPP. Employees' Perception of Employability Skills Needed in Today's Workforce among Physiotherapy Graduates. *Procedia - Social and Behavioral Sciences.* 2010;7:455-63.
53. Perez-Martinez JE, Martin JG, Quintero AIL. Integrating Generic Competencies into Engineering Curricula. *International Journal of Engineering Education.* 2014;30(6):1636-44.
54. Badcock PBT, Pattison PE, Harris K-L. Developing generic skills through university study: a study of arts, science and engineering in Australia. *Higher Education.* 2010;60(4):441-58.
55. Sarfraz I, Rajendran D, Hewege C, Mohan MD. An exploration of global employability skills: A systematic research review. *International Journal of Work Organisation and Emotion.* 2018;9(1):63-88.
56. Matsouka K, Mihail DM. Graduates' employability: What do graduates and employers think? *Industry and Higher Education.* 2016;30(5):321-6.
57. Ananiadou K, Claro M. 21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries. 2009.
58. Voogt J, Roblin NP. 21st century skills. *Discussienota Zoetermeer: The Netherlands: Kennisnet.* 2010;23(03):2000.
59. Bellanca JA. *21st century skills: Rethinking how students learn: Solution Tree Press;* 2010.
60. Wurdinger S, Qureshi M. Enhancing college students' life skills through project based learning. *Innovative Higher Education.* 2015;40(3):279-86.
61. Burns M. *Skills for work, skills for life. I CAN Talk;* 2016.
62. Pavlin S. *Higher education and employability issues: DECOWE;* 2010.
63. Pavlin S. *Varieties of professional domains and employability determinants in higher education. AlmaLaurea Inter-University Consortium;* 2011.
64. UKCES. *A theoretical review of skill shortages and skill needs: Evidence report 20.* London: UK Commission for Employment and Skills London (UKCES); 2010 May. Report No.: 978-1-906597-30-6.

65. McGuinness S, Pouliakas K, Redmond P. How Useful is the Concept of Skills Mismatch?: International Labour Organization (ILO); 2017. 634-8 p.
66. Di Paolo A, Mane F. Are We Wasting Our Talent? Overqualification and Overskilling Among PhD Graduates. 2014.
67. CEDEFOP. Terminology of European education and training. 2 ed. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2014. 338- p.
68. CEDEFOP. Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018. Report No.: 9789289625197.
69. Green F, McIntosh S. Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified? Applied Economics. 2007;39(4):427-39.
70. OECD. Skills for Jobs Indicators - Mismatch. 2016.
71. ILO. Guidelines concerning measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment. 20th International Conference of Labour Statisticians; 10-19 October 2018; Geneva: International Labour Office Department of Statistics; 2018.
72. Üni-Veri Yöntem: Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi; [Internet]. 2019 [Erişim Tarihi: 22.02.2020]. Erişim adresi: <https://www.cbiko.gov.tr/cms-uploads/2019/07/yontemUni.pdf>.
73. ILO. Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment 20th International Conference of Labour Statisticians; 10-19 October 2018; Geneva: International Labour Office; 2018.
74. Kaya Mutlu E, Razak Özdiñçler A, Birinci T. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü Öğrencilerinin Mesleğe Yönelik Umutsuzluk Düzeyleri ve İlişkili Parametreler. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi. 2017;4(3):228-35.
75. Özdiñç S, Biçici Y, Çamur M, Turan FN. Fizyoterapi ve rehabilitasyon eğitimi alan lisans öğrencilerinin mesleki kaygı düzeylerinin belirlenmesi. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science. 2018;8(3):471-9.
76. Karagözoğlu Coşkunsu D, Toprak M, Duman Ç, İnal HS. Türkiye'de Fizyoterapistlerin İş Bulma Sürelerinin ve İstihdam Durumlarının Değerlendirilmesi. Turk J Physiother Rehabil. 2018;29(2):44-52.
77. Ozturk NB, Ozberk EH, Kapti SB, Findik LY, Gelbal S, Kavak Y. Hacettepe University alumni tracking research. Journal of Higher Education and Science. 2015;5(3):263-.
78. HEGESCO. Üniversite Mezunlarına Yönelik Lisans ve Yüksek Lisans Eğitimiyle Kazanılan Yeterliliklerin Araştırılması Projesi Anketi [Internet]. 2008 [Erişim Tarihi: 05.07.2017]. Erişim adresi: [http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire\\_Turkish.pdf](http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_Turkish.pdf).
79. Eng J. Sample Size Estimation: How Many Individuals Should Be Studied? Radiology. 2003;227(2):309-13.

80. YÖKAK. Yükseköğretim Değerlendirme ve Kalite Güvencesi 2016 Yılı Durum Raporu. Yükseköğretim Kalite Kurulu; 2017 31 Mayıs 2017.
81. Sağlam M, Vardar Yağlı N, Çakmak A, Ayvat F, Turgut E, Harput G, et al. Bologna sürecine dayalı örnek inceleme: Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümlerinde seçmeli ders oranı. 1 Bolonya Süreci Araştırmaları Kongresi; 17 - 18 Eylül 2015; Ankara, Türkiye. Ankara2015. p. 103-7.
82. ÖSYM. 2007 ve 2008 Yıllarında ÖSYS'ye Başvuran Aday Sayılarının Karşılaştırılması Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM); 2008.
83. ÖSYM. 2008-ÖSYS Başvuru ve Sınava İlişkin Sayısal Bilgiler (Sunu). Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM); 2008.
84. Üni-Veri: Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi; [Internet]. 2019 [Erişim Tarihi: 22.02.2020]. Erişim adresi: <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri>.
85. İPA. İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı; 2019.
86. İPA. İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı; 2018.
87. OECD Glossary of Statistical Terms. 2003. Unemployed – ILO Definition.
88. Conway K, Lake C, Whitney C. What Women Really Want: How American Women Are Quietly Erasing Political, Racial, Class, and Religious Lines to Change the Way We Live: Atria Books; 2005. 85-8 p.
89. Alper Y. Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili beklentiler. Sosyal Güvenlik Dergisi. 2011;1(1):7-47.
90. Aktaş MT. Küresel Ekonomik Kriz Sonrasında İşgücü Piyasasının Beceri Uyuşmazlığı Açısından Değerlendirilmesi: Eskişehir Örneği. Çalışma ve Toplum. 2017;53(2):617-44.
91. TÜİK. İşgücü İstatistikleri (2014-2019 arası): Türkiye İstatistik Kurumu; [Internet]. 2020 [Erişim Tarihi: 02.09.2020]. Erişim adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.
92. Aytaş S. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Beceri Uyuşmazlığı. AB Uzmanlık Tezi. Ankara2014.
93. Malkoç İ. İkinci Şanslar: Bir Yükseköğretim Programını Tamamlamış ve Yeniden Örgün Lisans Eğitimine Başlamış Öğrenciler Üzerine Niteliksel Bir Araştırma. Üniversite Araştırmaları Dergisi. 2019;2:35-49.
94. Erdogan B, Bauer TN, Peiró JM, Truxillo DM. Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. Industrial and Organizational Psychology. 2011;4(2):215-32.
95. Green F, Zhu Y. Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. Oxford Economic Papers. 2010;62(4):740-63.

96. Harari MB, Manapragada A, Viswesvaran C. Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*. 2017;102:28-47.
97. CEDEFOP. Skill mismatch The role of the enterprise. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP); 2012. Report No.: 9789289609180.
98. Gürses HN, Alemdaroğlu I, Tanriverdi M. Türkiye'de Fizyoterapi ve rehabilitasyon fakülte bölümü/yüksekokullarının incelenmesi ve müfredat analizi. *Turk J Physiother Rehabil*. 2014;25(1):16-27.
99. Grissom JA, Loeb S, Mitani H. Principal time management skills: Explaining patterns in principals' time use, job stress, and perceived effectiveness. *Journal of Educational Administration*. 2015;53(6):773-93.
100. Akkoyunlu A, Kovačić H, Pavlin S, Svetlik I. Report on the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries: Development of Competencies in the World of Work and Education. Slovenia: University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences; 2009.
101. Humburg M, Van der Velden R, Verhagen A. The Employability of Higher Education Graduates: The Employers' Perspective. Luxembourg 2013.
102. Humburg M, van der Velden R. Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*. 2015;49:24-41.
103. Muddiman E, Bullock AD, Hampton JM, Allery L, MacDonald J, Webb KL, et al. Disciplinary boundaries and integrating care: using Q-methodology to understand trainee views on being a good doctor. *BMC Med Educ*. 2019;19(1):59.
104. Grignon TP, Henley E, Lee KM, Abentroth MJ, Jette DU. Expected graduate outcomes in US physical therapist education programs: a qualitative study. *Journal of Physical Therapy Education*. 2014;28(1):48-57.
105. SABAK. Akredite Program Listesi: Sağlık Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (SABAK); [Internet]. 2021 [Erişim Tarihi: 24.04.2021]. Erişim adresi: <https://www.sabak.org.tr/index.php/tr/akreditasyon/akredite-olan-programlarin-listesi>.
106. WCPT. World Physiotherapy Accredited programmes: World Confederation for Physical Therapy; [Internet]. 2021 [Erişim Tarihi: 24.04.2021]. Erişim adresi: <https://world.physio/what-we-do/education/accreditation/programmes>.
107. OECD, Union E. Self-employment and entrepreneurship from unemployment. The Missing Entrepreneurs 2019 : Policies for Inclusive Entrepreneurship. Paris: OECD Publishing; 2019.
108. Bajrami E, editor Self-employment as a solution for increasing employment. Proceedings of Economics and Finance Conferences; 2020: International Institute of Social and Economic Sciences.

109. Thurik AR, Carree MA, Van Stel A, Audretsch DB. Does self-employment reduce unemployment? *Journal of Business Venturing*. 2008;23(6):673-86.
110. Taatila VP. Learning entrepreneurship in higher education. *Education + Training*. 2010;52(1):48-61.
111. Kostoglou V, Siakas E. Investigating higher education graduates' entrepreneurship in Greece. *Annals of Innovation & Entrepreneurship*. 2012;3(1).
112. Boya FÖ, Demiral Y, Ergör A, Akvardar Y, De Witte H. Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*. 2008;46(6):613-9.
113. Kim TJ, von dem Knesebeck O. Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *Int Arch Occup Environ Health*. 2016;89(4):561-73.
114. Kim TJ, von dem Knesebeck O. Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health*. 2015;15:985.
115. Sverke M, Låstad L, Hellgren J, Richter A, Näswall K. A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(14).
116. Sandstrom RW. The meanings of autonomy for physical therapy. *Physical Therapy*. 2007;87(1):98-106.
117. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) 6. Düzey (Lisans Eğitimi) Yeterlilikleri: Yükseköğretim Kurulu; [Internet]. 2011 [Erişim Tarihi: 06.05.2021]. Erişim adresi: <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=33>.
118. Güneş F. Skills and competencies set forth by bologna process in higher education. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*. 2012;2(1).
119. Can F. Fizyoterapi ve Rehabilitasyonun Mesleki Gelişim Tarihiçesi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 2016;1(3):1-6.
120. Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 6225 (2011).
121. Massey Jr BF. We have arrived! *Physical therapy*. 2001;81(11):1830-3.
122. Massey BF, Jr. Making Vision 2020 a Reality. *Physical Therapy*. 2003;83(11):1023-6.
123. McGehee W, Brick P, Euyse SE, Field-Fote E, Flesch P, Gulas C, et al. Beyond Vision 2020: A Proposed New Vision for the Physical Therapy Profession. *Journal of Physical Therapy Education*. 2013;27(2):5.
124. (APTA) APTA. Direct Access Advocacy [Internet]. 2021 [Erişim Tarihi: 06.05.2021]. Erişim adresi: <https://www.apta.org/advocacy/issues/direct-access-advocacy>.

125. Ojha HA, Snyder RS, Davenport TE. Direct Access Compared With Referred Physical Therapy Episodes of Care: A Systematic Review. *Physical Therapy*. 2014;94(1):14-30.
126. Piscitelli D, Furmanek MP, Meroni R, De Caro W, Pellicciari L. Direct access in physical therapy: a systematic review. *Clin Ter*. 2018;169(5):e249-e60.
127. Hon S, Ritter R, Allen DD. Cost-Effectiveness and Outcomes of Direct Access to Physical Therapy for Musculoskeletal Disorders Compared to Physician-First Access in the United States: Systematic Review and Meta-Analysis. *Physical Therapy*. 2020;101(1).
128. Greenhaus JH, Powell GN. When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*. 2006;31(1):72-92.
129. Holbeche L. *Aligning human resources and business strategy*: Routledge; 2009.
130. Benson SG, Dundis SP. Understanding and motivating health care employees: integrating Maslow's hierarchy of needs, training and technology. *J Nurs Manag*. 2003;11(5):315-20.
131. Tijdens K, van Klaveren M, editors. *Understanding the Drivers of Minimum Wage-Setting: An Analysis of 146 countries*. ILO's 6th RDW Conference in Geneva; 2019.
132. Gedye S, Fender E, Chalkley B. Students' Undergraduate Expectations and Post-graduation Experiences of the Value of a Degree. *Journal of Geography in Higher Education*. 2004;28(3):381-96.
133. Penny Wan YK, Wong IA, Kong WH. Student career prospect and industry commitment: The roles of industry attitude, perceived social status, and salary expectations. *Tourism Management*. 2014;40:1-14.
134. Theodossiou I, Zangelidis A. Career prospects and tenure–job satisfaction profiles: Evidence from panel data. *The Journal of Socio-Economics*. 2009;38(4):648-57.
135. Fancourt D, Aughterson H, Finn S, Walker E, Steptoe A. How leisure activities affect health: a narrative review and multi-level theoretical framework of mechanisms of action. *the lancet psychiatry*. 2021;8(4):329-39.
136. Yates LA, Ziser S, Spector A, Orrell M. Cognitive leisure activities and future risk of cognitive impairment and dementia: systematic review and meta-analysis. *international psychogeriatrics*. 2016;28(11):1791-806.
137. Epstein RM, Privitera MR. Doing something about physician burnout. *The Lancet*. 2016;388(10057):2216-7.
138. Carmona-Barrientos I, Gala-León FJ, Lupiani-Giménez M, Cruz-Barrientos A, Lucena-Anton D, Moral-Munoz JA. Occupational stress and burnout among physiotherapists: a cross-sectional survey in Cadiz (Spain). *Human Resources for Health*. 2020;18(1):91.



139. Pavlakis A, Raftopoulos V, Theodorou M. Burnout syndrome in Cypriot physiotherapists: a national survey. *BMC Health Serv Res.* 2010;10:63.
140. González-Sánchez B, López-Arza MVG, Montanero-Fernández J, Varela-Donoso E, Rodríguez-Mansilla J, Mingote-Adán JC. Burnout syndrome prevalence in physiotherapists. *Revista da Associação Médica Brasileira.* 2017;63:361-5.
141. Tarakcı E, Tütüncüoğlu F, Tarakcı D. Özel eğitim ve rehabilitasyon alanında alışan meslek elemanlarının öz-yeterlilik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. 2012.
142. Fujishiro K, Xu J, Gong F. What does “occupation” represent as an indicator of socioeconomic status?: Exploring occupational prestige and health. *Social Science & Medicine.* 2010;71(12):2100-7.
143. Crawley D. Gender and Perceptions of Occupational Prestige:Changes Over 20 Years. *SAGE Open.* 2014;4(1):2158244013518923.
144. Abrassart A, Wolter S. Investigating the image deficit of VET: occupational prestige ranking depending on the educational requirements and the skill content of occupations. Zurich: Swiss Leading House on Economics of Education, Firm Behavior and Training Policies; 2019. p. 38 p.
145. Kruger J, Dunning D. Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology.* 1999;77(6):1121-34.

## 8. EKLER

### Ek 1: Tez Çalışması Etik Kurul İzin Belgesi



T.C.  
**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557 - 1187

Konu : ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

**Toplantı Tarihi** : 24 AĞUSTOS 2017 PERŞEMBE  
**Toplantı No** : 2017/19  
**Proje No** : GO 17/700 (Değerlendirme Tarihi: 24.08.2017)  
**Karar No** : GO 17/700-47

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Sibel Aksu YILDIRIM'ın sorumlu araştırmacı olduğu ve Uzm. Fzt. Mustafa MADAN'ın doktora tezi olan, GO 17/700 kayıt numaralı, "*Türkiye'deki Mezun Fizyoterapistlerin İş Yaşamında İhtiyaç Duydukları Genel ve Mesleğe Özel Yeterliklerinin Yükseköğretim Kurumları Tarafından Karşılama Düzeyinin Araştırılması*" başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

1. Prof. Dr. Nurten AKARSU	(Başkan)	10 Prof. Dr. Oya Nuran EMİROĞL	
İZİNLİ			
2. Prof. Dr. Sevda F. MÜFTÜOĞLU	(Üye)	11 Yrd. Doç. Dr. Özay GÖKÖZ	(Üye)
3. Prof. Dr. M. Yıldırım SİMLİ	(Üye)	12. Doç. Dr. Gözde GİRGİN	(Üye)
4. Prof. Dr. Necdet SAĞLAM	(Üye)	13. Doç. Dr. Fatma Visal OKUR	(Üye)
İZİNLİ			
5. Prof. Dr. Hatice Doğan BUZOĞLU	(Üye)	14. Doç. Dr. Can Ebru KURT	(Üye)
İZİNLİ			
6. Prof. Dr. R. Köksal ÖZGÜL	(Üye)	15. Yrd. Doç. Dr. H. Hüseyin TURNAGÖL	(Üye)
İZİNLİ			
7. Prof. Dr. Ayşe Lale DOĞAN	(Üye)	16. Öğr. Gör. Dr. Müge DEMİR	(Üye)
İZİNLİ			
8. Prof. Dr. Elmas Ebru YALÇIN	(Üye)	17. Öğr. Gör. Dr. Meltem ŞENGELİN	(Üye)
İZİNLİ			
9. Prof. Dr. Mintaze Kerem GÜNEL	(Üye)	18. Av. Meltem ONURLU	(Üye)

## Ek 2: Araştırma Anketi Kullanım İzni

### ANKET KULLANIM İZNİ

İlgililerin Dikkatine:

Türkiye koordinatörü olduğum HEGESCO Projesi kapsamında kullanmış olduğumuz araştırma anketi ile ilgili olarak; araştırmacı Uzm. Fzt. Mustafa MADAN ve sorumlu araştırmacı Prof. Dr. Sibel AKSU YILDIRIM tarafından, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon programı mezunları ile gerçekleştirilecek araştırmada HEGESCO anketini kullanmak amacıyla anket kullanım izni talep edilmiştir.

Adı geçen araştırmacılara, araştırma sonuçlarının yayınlanacağı bilimsel yayın ve ortamlarda HEGESCO projesine uygun kaynak gösterimi yapmak koşuluyla HEGESCO anketini kullanma izni verilmiştir.

Prof. Dr. Selda ÖNDEROĞLU

HEGESCO Projesi Türkiye Koordinatörü

## Ek 3: Türkiye Fizyoterapistler Derneği Araştırma Anketi Yayınlama İzni



Turkish Physiotherapy Association

### TÜRKİYE FİZYOTERAPİSTLER DERNEĞİ

02.02.2018

#### Başkan

Prof. Dr. Tülin DÜGER

#### Başkan Yardımcıları

Fzt. İlnur ERDEN

Fzt. Handan DEĞİRMENCI

#### Genel Sekreter

Doç. Dr. Naciye Vardar YAĞLI

#### Sayman

Fzt. Özcan KAYA

#### Üye

Uzm. Fzt. Yasin EKİNCİ

Uzm. Fzt. H. Reyhan ÖZGÖBEK

#### Dernek Adresi:

Mithatpaşa Cad. 71/13  
06420 Kızılay/Ankara  
Tel : 0 312 433 51 71  
Faks : 0 312 433 51 71

#### E-posta:

fd1969@gmail.com

#### Web:

www.fizyoterapistler.org

Sayın Mustafa Madan

“Türkiye'deki mezun fizyoterapistlerin iş yaşamında ihtiyaç duydukları genel ve mesleğe özel yeterliliklerinin yükseköğretim kurumları tarafından karşılanma düzeyinin araştırılması” başlıklı çalışmanız kapsamında hazırladığınız anketin derneğimiz mail gruplarından belli aralıklarla yayınlanması yönetim kurulu tarafından uygun bulunmuştur.

Çalışmanızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. Tülin Düger  
Türkiye Fizyoterapistler Derneği  
Yönetim Kurulu adına  
Başkan

## Ek 4: Tez Çalışması ile İlgili Makale Kabul Belgesi

www.dergipark.gov.tr/tjpr



Turkish Journal of Physiotherapy  
and Rehabilitation

Türk Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi

09.12.2020

Sayın Mustafa MADAN;

Türk Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi'ne göndermiş olduğunuz "Yükseköğretim Mezunlarının Genel Yeterlilik Düzeyleri ile İş Yaşamında Beklenen Yeterliliklerin Karşılaştırılması: Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Lisans Programı Örneği (No: TJPR-757783)" başlıklı makalenizin değerlendirme süreci tamamlanmıştır.

Makalenizin Türk Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi'nde **basılmak üzere kabul edildiğini** bildiririz. Dizgi aşamasında, makaleniz son kontrol için tarafınıza ulaştırılacaktır.

Yayın kurulu adına, Türk Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi'ne göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür eder; başarılı çalışmalarınızın devamını dilerim.

Saygılarımla,

Deniz İNAL İNCE  
Editör

## **Ek 5: Tez Çalışması ile İlgili Sunulmuş Bildiriler**

### **Ek 5.1: 7. Ulusal Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Kongresi - Sözel Bildiri (S161)**

#### **Fizyoterapistlerin iş dünyasına geçişi ve iş deneyimleri**

Mustafa MADAN<sup>1</sup>, Özlem ÜLGER<sup>2</sup>, Sibel AKSU YILDIRIM<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı, Ankara.

<sup>2</sup>Hacettepe Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi, Ankara.

**Amaç:** Çalışmamızın amacı fizyoterapistlerin iş dünyasına geçişini, istihdam durumları ve iş deneyimlerini araştırmaktır.

**Yöntem:** Araştırmaya fizyoterapi lisans programından 2012 yılında mezun olan tüm fizyoterapistler davet edildi. Araştırmamız Mart-Aralık 2018 tarihleri arasında online anket yöntemiyle gerçekleştirildi. Araştırmaya yaş ortancaları 29 (28-31) olan, %46'sı kadın 240 fizyoterapist katıldı.

**Sonuçlar:** Güncel çalışma oranı %87 olarak bulundu. Mezuniyet sonrası ilk üç ay içerisinde mezunların %90,4'ü çalışma hayatına başladı. Mezunların %33'ü mezun olmadan önce veya mezuniyete yakın, %38'i de mezun olduktan sonra iş aramaya başlamış, %29'u ise işi aramadan bulduğunu belirtti. Mezunların %87'si ilk işlerine başladıklarında bir ön eğitim gerekmedi. Başladığı ilk işe artık devam etmeyenlerin oranları %89,8 olarak gözlendi. Mezunların %28'i en az bir defa işsiz kaldıklarını belirtti. Mezunların %12'si kendi kurduğu işte çalışmaktadır. Mezunların %42,3'ü hastane, %26'sı Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezinde çalışmaktaydı. Mezunların %51'i kar amaçlı özel sektörde çalışırken, kamu sektöründe çalışanların oranı ise % 43'tü. Şu anki işinden memnuniyet düzeyleri; çok az veya hiç memnun değil (%16,9), orta düzeyde (%41,6), yüksek veya çok yüksek ölçüde memnun (%41,5) olarak gözlendi.

**Tartışma:** Bu sonuçlar, fizyoterapi lisans programlarının iş dünyasına hazır mezunlar yetiştirme hedefini tutturduğunu göstermektedir. Her ne kadar orta düzeyin üzerinde bir iş memnuniyeti gözlense de ilk işlerine artık devam etmeyenlerin oranı iş memnuniyetinin genel anlamda düşük olduğunu düşündürmektedir.

## **Ek 5.2: 7. Ulusal Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Kongresi – Poster Bildiri (P125)**

### **Fizyoterapistler mezun oldukları fizyoterapi lisans programını nasıl değerlendiriyor?**

Mustafa MADAN<sup>1</sup>, Özlem ÜLGER<sup>2</sup>, Sibel AKSU YILDIRIM<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı, Ankara.

<sup>2</sup>Hacettepe Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi, Ankara.

**Amaç:** Bu araştırma, fizyoterapistlerin mezun oldukları programın özelliklerini, mesleki kariyer gelişimi için yeterli temeli oluşturup oluşturmadığını ve tekrar tercih edip etmeyeceklerini araştırmak amacıyla gerçekleştirildi.

**Yöntem:** Çalışmamız 2011-2012 öğretim yılında 15 farklı üniversiteden fizyoterapi lisans programı mezunu olan 240 fizyoterapist ile Mart-Aralık 2018 tarihleri arasında online anket yöntemi uygulanarak gerçekleştirildi.

**Sonuçlar:** 2012 mezunlarına göre fizyoterapi lisans eğitimi; genelde öğrencinin çok çalışması gereken, oldukça geniş kapsamlı, yüksek ölçüde meslek odaklı, akademik açıdan saygınlığı oldukça yüksek olan ancak işverenlerin öğrenim programının içeriğinden haberdar olmadığı bir program olarak belirtildi. Öğrenim programlarının mezunlara kazandırma konusunda en güçlü olduğu yeterlik “Kendi alanına ya da disiplinine hakimiyet” olurken en zayıf olduğu yeterlikler ise daha çok “yurtdışında, başka dil ve kültürlerde çalışabilme bilgi ve yeteneği” ile ilgili yeterliklerdi. Öğrenim programları “işe başlama, mesleği daha iyi öğrenme ve işlerindeki görevleri yapma” konuları için iyi bir temel oluştururken bunlara kıyasla “girişimcilik becerilerin geliştirilmesi” konusunda oldukça zayıf bir temel oluşturdu. Tekrar tercih etme şansı verilmiş olsaydı fizyoterapistlerin yarısından fazlası (%53) fizyoterapi programını tercih etmeyeceklerini, %11’i ise hiç yükseköğrenimde okumamayı tercih edeceğini belirtti. Fizyoterapistlerin sadece %36’sı tekrar aynı programı seçeceklerini belirtti.

**Tartışma:** Fizyoterapi programı mezunların iş dünyası için oldukça iyi bir temel oluşturmuş olmasına rağmen fizyoterapistlerin sadece %36’sının aynı mesleği seçeceğini belirtmesi çok önemli bir sonuçtur. Katılımcıların fizyoterapi programına başladıktan sonra sayıları hızla artan mezun sayısı nedeniyle artan iş kaygısının bu tercihlerinde oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

**Ek 5.3: 1. Uluslararası Sağlık Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon (SABAK) Kongresi 17-19 Ekim 2019 Ankara - Sözel Bildiri**

**Mezunlara Kazandırılması Gereken Önemli Bir Yeterlik:  
“Baskı Altında Çalışabilme”**

Mustafa MADAN<sup>1</sup>, Özlem ÜLGER<sup>2</sup>, Sibel AKSU YILDIRIM<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı, Ankara.

<sup>2</sup>Hacettepe Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi, Ankara.

**Amaç:** Çalışmamızın amacı fizyoterapi lisans programı mezunlarının algıladıkları yeterlik düzeyleri ile çalışmakta oldukları işte istenen yeterlik düzeylerini kendi bakış açılarından tespit etmek ve bu yeterlik düzeyleri arası farklılıkları incelemektir.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırmamıza 2012 yılında fizyoterapi lisans programından mezun olan tüm fizyoterapistler davet edildi. Yeterlik düzeyine ilişkin tarama Mart-Aralık 2018 tarihleri arasında çevrimiçi anket yöntemiyle gerçekleştirildi. Araştırmaya %46’sı kadın, 240 fizyoterapist katıldı. Mezunların yeterlik düzeylerini 1 ile 7 arasında değerlendirmeleri istendi.

**Tartışma:** Algılanan kendi yeterlik düzeyleri içerisinde, diğer yeterliklere kıyasla en düşük puan alan 5 yeterlikten 4’ü ağırlıklı olarak “yurt dışında, başka dil ve kültürlerde çalışabilme bilgi ve yeteneği” ile ilgili yeterliklerdir. Bunların dışında belirgin şekilde düşük olarak rapor edilen diğer yeterlik ise “baskı altında çalışabilme”dir. 22 yeterlikten 18’inde algılanan kendi yeterlik düzeylerinin işte istenen yeterlik düzeyinden istatistiksel anlamda daha yüksek olduğu gözlemlendi. Buna karşın işte istenen yeterlik düzeyinin mezunların kendi yeterlik düzeyinden daha yüksek algılandığı tek yeterliğin “Baskı altında çalışabilme” olduğu gözlemlendi ( $p=0,020$ ), %36’sı işte istenen yeterlik düzeyini kendi yeterlik düzeyinden daha yüksek, %25’i ise daha düşük olarak rapor etti. Kamu sektörü dışında çalışan mezunların yeterlik düzeyleri çalışmayan mezunlar ile karşılaştırıldığında sadece “Baskı altında çalışabilme” yeterliği açısından anlamlı fark bulundu, çalışmayanların yeterlik düzeyinin çalışanlardan düşük olduğu gözlemlendi ( $p=0,028$ ) (kamuda çalışanlar dahil edildiğinde ( $p=0,060$ )).

**Sonuç:** Araştırmamızda elde edilen sonuçlar birlikte ele alındığında çalışılmakta olan işte istenen “baskı altında çalışabilme” yeterlik düzeyinin mezunların algıladıkları kendi yeterlik düzeylerinden fazla olması mezunların işten ayrılmasında önemli bir unsur olabileceğini düşündürmektedir. “Baskı altında çalışabilme” yeterliğinin kazandırılması konusunun öğretim programları tarafından müfredat düzenlemeleri sırasında göz önünde bulundurulması mezun istihdamı konusunda yararlı olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Baskı Altında Çalışabilme, Fizyoterapi Lisans Mezunları, İstihdam, Çalışma Dünyasında İstenen Yeterlikler, Özel Sektör, Yeterlik Düzeyleri



## Ek 6: Araştırmada Kullanılan HEGESCO Anketi

Bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon ABD bünyesinde gerçekleştirilmektedir. Araştırma "Türkiye'deki mezun fizyoterapistlerin iş yaşamında ihtiyaç duydukları genel ve mesleğe özel yeterliklerinin yükseköğretim kurumları tarafından karşılanma düzeyini ortaya koymak" amacıyla planlanmıştır. Sizin yanıtlarınızdan elde edilecek sonuçlarla fizyoterapi lisans mezunlarının iş yaşamında gerekli genel ve mesleğe özel yeterliliklerine dair önemli veriler elde edilecek ve bu verilerin yorumlanması yeni müfredat planlamaları ve istihdam konularında paydaşlara yön gösterici olacaktır. Bu nedenle soruların tümüne içtenlikle cevap vermeniz büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Bu anket aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece araştırma amacıyla (veya "bilimsel amaçlar için") kullanılacaktır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz.

Anket içerisinde adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

- Araştırma anketi 11 bölümden oluşmaktadır ve yaklaşık 25 dakika sürmektedir. Soruların daha iyi anlaşılması açısından masaüstü veya dizüstü bilgisayar kullanılması gerekmektedir.
- Bu anket 2011-2012 eğitim yılı mezun olduğunuz Fizyoterapi lisans öğrenim programı ile ilgilidir. Aksi belirtilmediği sürece "öğrenim programı" terimi bu program anlamına gelmektedir.
- Yanıtlarınızı soruların karşısında/altında yer alan seçenekler arasından uygun olana tıklayarak belirtiniz ya da açık uçlu sorularda cevap alanında bırakılan boşluğa yazınız.
- Cevabınızı düzeltmek istemeniz halinde iptal etmek istediğiniz seçeneğe tekrar tıklamanız yeterlidir.
- Bazı soruların birden fazla cevabı olabilir, bu tür sorular açıkça belirtilmiştir, size uygun tüm seçenekleri işaretleyiniz.
- Sorunun cevabında kutucuğa sayı yazılması istenen sorulara lütfen rakam kullanarak cevap veriniz.
- Bazı sorulara hangi cevabı vereceğinizden tam emin değilseniz, lütfen size en uygun olanı seçiniz. Eğer sorunun yanıtları arasında "diğer" seçeneği mevcutsa ve yanıtınız var olan seçenekler arasında yer almıyorsa, bu durumda yanıtınızı "diğer" seçeneğindeki boşluğa yazınız.

Araştırmaya katılımınız için şimdiden teşekkür ediyoruz.

Araştırmaya katılmayı kabul ediyorsanız aşağıdaki "İLERİ" butonuna tıklayınız ve devam ediniz.



6. Aşağıdaki tanımlamalar öğrenim programınıza ne derece uymaktadır? İşaretleyiniz.

	Hiç uymuyor (1)	Çok az (2)	Orta düzeyde (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok yüksek ölçüde (5)
Programda genelde öğrencinin çok çalışması gerekiyordu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşverenler öğrenim programın içeriğinden haberdardır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Programda çok seçmeli ders vardı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Program geniş kapsamlıydı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Program mesleğe odaklıydı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Akademik açıdan saygınlığı vardı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Aşağıdaki öğrenme ve öğretme biçimlerinin öğrenim programınızdaki ağırlığı neydi? İşaretleyiniz.

	Hiç (1)	Çok az (2)	Orta (3)	Yüksek (4)	Çok Yüksek (5)
Dersler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grup ödevleri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Araştırma projelerine katılım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Staj, işe yerleşme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olaylar ve pratik bilgiler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuram ve modeller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temel bilgi kaynağı olarak öğretmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proje ve/veya problem temelli öğrenme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yazılı ödevler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öğrencilerin yaptığı sözlü sunumlar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çoktan seçmeli sınavlar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Öğrenim programınızın bir parçası olarak staj yaptınız mı? Yaptıysanız kaç ay belirtiniz.

- Hayır
- Evet (toplamda kaç ay ? Lütfen belirtin)

9. Aşağıdaki tanımlamalar öğrenme davranışınıza ne derece uygun düşmektedir?

	Hiç uymuyor (1)	Çok az (2)	Orta (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok Yüksek Ölçüde (5)
Sınavları verebilmek için yeterli olacak kadar çalıştım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mümkün olan en yüksek notu almak için çalıştım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Toplam olarak haftada yaklaşık kaç saatinizi ders çalışmaya ayırdınız?

-Lütfen programın son bir ya da iki yılındaki normal bir dönem haftasını göz önüne alınız.

(Okul ders saatleri + stajyerlik + kendi kendine bireysel çalışmalar + ödevler vb.) gibi faaliyetleri de dahil ederek yaklaşık olarak hesaplayınız.

## B. Diğer eğitimsel ve buna ilişkin tecrübeler

1. Yüksek öğrenime hangi tür liseden mezun olarak geldiniz?

- Genel Lise  Fen Lisesi  Sağlık Meslek Lisesi  
 Anadolu Lisesi  Özel Fen Lisesi  Yabancı Dil Ağırlıklı Lise  
 Anadolu Öğretmen Lisesi  Özel Lise  
 Diğer (lütfen belirtiniz)

2. Liseyi hangi derece ile bitirdiniz?

Orta

İyi

Pekiyi

3. Yüksek öğreniminiz sırasında öğrenci kulüpleri ya da gönüllü kuruluşlarda yer aldınız mı, aldıysanız toplamda kaç ay?

- Hayır  
 Evet, yaklaşık olarak toplamda kaç ay yer aldığınızı yazınız.

4. Yüksek öğrenim (Y.Ö) öncesinde veya öğrenim sırasında Öğrenim alanınızla ilgili veya ilgisi olmayan bir işte çalıştınız mı? (Yarı veya tam zamanlı)

- Y.Ö. öncesinde Alanımla ilgili işte  Y.Ö. sırasında Alanımla ilgili olmayan işte  
 Y.Ö. öncesinde Alanımla ilgili olmayan işte  Hayır Y.Ö öncesi veya Y.Ö. sırasında işte çalışmadım.  
 Y.Ö. sırasında Alanımla ilgili işte

## B. Diğer eğitimsel ve buna ilişkin tecrübeler (DEVAM)

1. Lütfen çalışma sürenizin kaç ay olduğunu yazınız.

Y.Ö. öncesinde Alanımla ilgili işte

Y.Ö. öncesinde Alanımla ilgili olmayan işte

Y.Ö. sırasında Alanımla ilgili işte

Y.Ö. sırasında Alanımla ilgili olmayan işte

2. 2011/2012 yılında mezun olduğunuz öğrenim programı dışında aşağıdaki eğitim/öğrenim programlarından birine kayıt yaptırınız mı? (En az bir akademik yıl) **(Birden fazla cevap verilebilir.)**

Hayır yaptırmadım.

Yüksek lisans

Önlisans

Doktora

Lisans

Diğer (lütfen belirtin)

## B. Diğer eğitimsel ve buna ilişkin tecrübeler (DEVAM)

### Lütfen bu eğitim/öğrenim programları hakkında bilgi veriniz.

- Eğer 1 tane ise: "Eğitim/öğrenim programı 1" için ilk dört soruyu cevaplayınız ve aşağı ilerleyerek sonraki sayfaya geçiniz.

- Eğer 2 tane ise: "Eğitim/öğrenim programı 1" için ilk dört soruyu ve "Eğitim/öğrenim programı 2" için 5-8 arası soruları cevaplayınız.

- Eğer 2'den fazla ise mesleki gelişiminiz için en önemli bulduğunuz 2 programı seçiniz.

1. Eğitim/öğrenim programının türü (Eğitim/öğrenim programı 1 için):

- Önlisans  Doktora  
 Lisans  [Insert text from Other]  
 Yüksek lisans

2. Eğitim/öğrenim programının adı (Eğitim/öğrenim programı 1 için):

3. Programdan mezun oldunuz mu, diploma aldınız mı? (Eğitim/öğrenim programı 1 için)

- Evet, mezun oldum.  
 Hayır, mezun olmadan ayrıldım.  
 Hayır, hala kayıtlıyım.

4. Programa ne zaman başladınız ve mezun olduysanız mezuniyet tarihiniz? (Eğitim/öğrenim programı 1 için)

	Ay	Yıl
Başlangıç Tarihi	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Bitiş Tarihi (mezunsanız)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5. Eğitim/öğrenim programının türü (Eğitim/öğrenim programı 2 için):

- Önlisans  Doktora  
 Lisans  [Insert text from Other]  
 Yüksek lisans

6. Eğitim/öğrenim programının adı (Eğitim/öğrenim programı 2 için):

7. Programdan mezun oldunuz mu, diploma aldınız mı? (Eğitim/öğrenim programı 2 için)

- Evet, mezun oldum.
- Hayır, mezun olmadan ayrıldım.
- Hayır, hala kayıtlıyım.

8. Programa ne zaman başladınız ve mezun olduysanız mezuniyet tarihiniz? (Eğitim/öğrenim programı 2 için)

	Ay	Yıl
Başlangıç Tarihi	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Bitiş Tarihi (mezunsanız)	<input type="text"/>	<input type="text"/>



## C. Öğrenimden İşe Geçiş

1. 2011/2012 yılından bu yana ücretli bir işte çalıştınız mı?

- Mezuniyetten sonraki 6 ay içinde bıraktığınız işleri dahil etmeyiniz.

- Kendi kurduğunuz işleri dahil ediniz

Evet, öğrenim sırasında çalıştığım işe devam ettim (6 aydan fazla)

Evet, işe başladım.

Hayır

### C. Öğrenimden İşe Geçiş (DEVAM)

1. 2011/2012'deki mezuniyetten sonra ne zaman çalışmaya başladınız?

	Ay	Yıl
İşe Başlama Tarihi	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. Ne zaman iş aramaya başladınız?

- Mezun olmadan önce
- Mezuniyete yakın
- Mezun olduktan sonra
- İş aramadan buldum > Sonraki soruyu boş bırakınız.

3. Bu işi bulmadan önce kaç ay iş aradınız?

Mezuniyetten önce ?

Mezuniyetten sonra ?

4. Bu işi nasıl buldunuz? (Sadece bir cevap veriniz)

- Gazete ilanından
- İş ve İşçi Bulma Kurumundan (İşkur)
- Özel bir iş bulma şirketinden
- İnternette
- İşverene bireysel çabalarım ile ulaştım
- İşverenden teklif geldi
- Diğer (lütfen belirtiniz)
- Yüksek öğrenim sırasında staj yaptığım yerde çalışmaya başladım
- Aile, arkadaş, tanıdıklar aracılığıyla
- Üniversite veya programdaki hocalarım yardımıyla
- Kendi işimi kurdum
- Merkezi sınavla yerleştim

#### D. Mezuniyet Sonrası İlk İş

- Aşağıdaki sorular 2011/2012'deki mezuniyetten sonra işe ilk başladığınızdaki durumunuza ilişkindir.

- Mezuniyetten sonraki 6 ay içinde bıraktığınız işleri dahil etmeyiniz.

- Kendi kurduğunuz işi dahil ediniz.

1. O tarihte unvanınız neydi?

Fizyoterapist

Diğer (lütfen yazınız)

2. Lütfen o tarihteki iş tanımınızı (yapmakla yükümlü olduğunuz faaliyetleri) yazınız:

**(örneğin; test sonuçlarının analizi, teşhiste bulunma, sınıfa ders verme, tedavi planı geliştirme, hastalara egzersiz tekniklerini öğretme vb.)**

3. Mezun olduktan sonra işe başlarken işveren ile ne tür bir sözleşme imzaladınız?

Süre sınırı olmadan (memurlar da dahil)

Sınırlı Süreli (lütfen sonraki soruda kaç ay olduğunu belirtiniz)

Diğer (lütfen belirtiniz)

4. Sözleşmeniz sınırlı süreli ise kaç ay olduğunu (sayıyla) yazınız.

5. Sözleşmede belirtilen haftalık mesai saati (zorunlu çalışma saati) ne kadardı?

6. Bu iş "ön eğitim süresi" gerektiriyor muydu?

Birden fazla cevap mümkündür.

Evet, eğitim ya da kurs

Evet, resmi olmayan eğitim (örn: aynı iş yerindeki tecrübeli bir elemanın yanında bir süre çalışma)

Hayır (sonraki soruyu boş bırakınız)

7. Bu iş "ön eğitim süresi" gerektiriyordu ise lütfen süreyi belirtiniz.  
(Size uygun olan kutucuğa ay olarak giriniz)

Eğitim ya da kurs

Resmi olmayan eğitim (Örn: Aynı iş yerindeki tecrübeli bir elemanın yanında bir süre çalışma)

8. Bu iş için sizce en uygun eğitim düzeyi hangisiydi?

- Doktora  Lisans
- Tıpta uzmanlık  Önlisans
- Yüksek lisans  Yüksek öğrenimden daha düşük bir düzey

9. Hala ilk işinizde mi çalışmaktasınız?

- Evet (sonraki soruyu boş bırakınız)  Hayır

10. İlk işinizden ayrıldıysanız ayrılış tarihi nedir?

Ay

Yıl

İlk işinizden ayrılma tarihi

## E. İş Geçmiş ve Şu Anki Durum (DEVAM)

1. 2011/2012'deki mezuniyetinizden itibaren toplam kaç işvereniniz oldu?

- Kendi işinizde çalıştıysanız kendinizi de dahil ediniz.

- Şu anki işvereninizi de dahil ediniz.

2. 2011/2012'deki mezuniyetinizden itibaren toplam kaç ay çalıştınız ? (yaklaşık)

3. 2011/2012'deki mezuniyetinizden beri hiç işsiz kaldınız mı? (iş aramadığınız süreyi dahil etmeyiniz)

Evet

Hayır (sonraki soruyu boş bırakınız)

4. İşsiz kaldıysanız kaç defa ve toplamda kaç ay işsiz kaldığınızı belirtiniz.

Kaç Defa

Kaç Ay (toplamda)

5. Geçtiğimiz 4 hafta boyunca mesleki gelişiminizle ilgili bir eğitim ya da benzeri bir faaliyete katıldınız mı?

Hayır

Evet (yaklaşık olarak haftada kaç saat olduğunu yazınız)

6. Geçtiğimiz 4 hafta boyunca ücretli bir iş bulmaya çalıştınız mı? (Ücretli bir işte çalışıyor olsanız bile)

Evet

Hayır

Hayır, ama önceki başvurularımın sonuçlarını bekliyorum

7. Aşağıdaki durumlarda sosyal bağlantılarınız ne kadar faydalı olurdu? (arkadaşlar, akrabalar, meslektaşlar, eski öğretmenler, vb.)

	Hiç (1)	Çok az (2)	Orta düzeyde (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok yüksek ölçüde (5)
İş fırsatları hakkında bilgiye ihtiyacınız olduğunda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doğrudan iş bulmak için yardıma ihtiyacınız olduğunda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi işinizi kurmak için yardıma ihtiyacınız olduğunda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Şu anda ücretli bir işte çalışmakta mısınız ?

Kendi işiniz de dahil.

- Evet, bir işim var
- Evet, birden fazla işim var
- Hayır

## F. Şu Anda Çalışmakta Olduğunuz İşiniz

- Bu soruları lütfen şu anda çalışmakta olduğunuz işi (kendi işiniz dahil) göz önüne alarak cevaplayınız.
- 2011/2012'de mezuniyetinizden sonra bulduğunuz ilk işinizde hala çalışıyorsanız bu soruları şu anda da bu koşulların olduğunu varsayarak cevaplayınız.
- Birden fazla işiniz varsa, soruları en fazla zaman ayırdığınız işi göz önüne alarak cevaplayınız.

1. Şu anki mesleğiniz ya da unvanınız nedir?

Mezuniyet sonrası ilk işimdeki ile aynı.

Diğer (lütfen belirtin)

2. Lütfen şu anki iş tanımınızı (yapmakla yükümlü olduğunuz faaliyetleri) yazınız.  
(pazarlama, tedavi planı geliştirme, sınıfa ders verme vb.)

İlk işimdeki ile aynı.

Diğer (lütfen belirtin)

3. Kendi kurduğunuz işte mi çalışıyorsunuz?

Evet (sonraki 2 soruyu boş bırakınız)  Hayır

4. Şu anki sözleşmenizin türü nedir?

Süre sınırı yok (memurlar da dahil)

Sınırlı süreli (lütfen sonraki soruda kaç ay olduğunu belirtiniz)

Diğer (lütfen belirtiniz)

5. Sözleşmeniz sınırlı süreli ise kaç ay olduğunu yazınız.

6. Haftada ortalama kaç saat çalışmaktasınız?

Normal / sözleşmede belirtilen şekliyle esas işinizdeki çalışma saatiniz ne kadardır?

Asıl işinizde bir haftada ödenen ya da ödenmeyen fazla mesai saatiniz ortalama olarak kaç saattir?

Varsa para kazandığınız diğer işinizde haftalık ortalama çalışma süreniz kaç saattir?

7. Aylık kazancınız nedir? (TL)

Maaşınız (yaklaşık)

Asıl işinizdeki diğer gelirler (primler, fazla mesai ücreti vb.) (aylık, yaklaşık)

Varsa diğer işlerden gelirleriniz (aylık, yaklaşık)

8. Sizce bu işe en uygun eğitim türü nedir?

- Doktora  Lisans  
 Tıpta Uzmanlık  Önlisans  
 Yüksek lisans  Yükseköğretimden daha düşük bir düzey

9. İşinizde bilgi ve becerilerinizden ne ölçüde yararlanıyorsunuz?

Hiç (1)	Çok az (2)	Orta düzeyde (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok yüksek ölçüde (5)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Şu anki işiniz bilgi ve becerilerinizi ne kadar aşıyor?

Hiç (1)	Çok az (2)	Orta düzeyde (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok yüksek ölçüde (5)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Şu anki işinizden ne kadar memnunsunuz?

Hiç (1)	Çok az (2)	Orta düzeyde (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok yüksek ölçüde (5)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Alanınızla ilgili eğitim geçmişine sahip ortalama bir mezunun bu işte uzmanlaşması ne kadar zaman alır?

- 6 ay ya da daha az  3-5 yıl  
 7-12 ay  6-10 yıl  
 1-2 yıl  10 yıldan fazla

13. Geçtiğimiz 12 ay içinde işinizle ilgili bir kurs ya da eğitime katıldınız mı?

- B bölümünde belirttiğiniz eğitim öğretim programları dışında

- Evet  Hayır > Sonraki soruyu boş bırakınız.



---

14. Bu kursa ya da eğitime katılmanızdaki en önemli sebep neydi?

- Birden fazla kursa ya da eğitime katıldıysanız lütfen sadece en önemli olanını dikkate alınız ve sadece bir cevap veriniz.

- Şu anki işimle ilgili bilgimi arttırmak
- Kendimi başka bir alanda çalışmaya hazırlamak
- Kariyerimi geliştirmek
- Kendi işimi kurmaya hazırlanmak
- Diğer (lütfen açıklayınız)

## G. İş Organizasyonu

AŞAĞIDAKİ SORULAR ŞU ANDA ÇALIŞMAKTA OLDUĞUNUZ KURUMA YÖNELİKTİR.

- Eğer kendi işinizde çalışıyorsanız bu soruları kendinize yada varsa işlettiğiniz kuruma yönelik cevaplayınız.

1. Şu anki işvereninizle çalışmaya (yada kendi işinizi yürütmeye) ne zaman başladınız?

Başlangıç Tarihi	Ay	Yıl
	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

- Hastane (Kamu - Özel - Üniversite)  Spor Klübü
- Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi  Huzur evi
- Fizik Tedavi Merkezi  Termal Tesis
- Üniversite
- Diğer (lütfen belirtin)

3. Kurumunuz ne tür ürün ya da hizmet sağlamaktadır ?

(örneğin; tedavi, özel eğitim, danışmanlık, bilimsel araştırma vb.)

4. Kamu sektöründe mi özel sektörde mi çalışıyorsunuz?

- Kamu sektörü  Kar amaçlı özel sektör
- Kar amacı gütmeyen özel sektör
- Diğer (lütfen belirtin)

5. Hangi şehirde çalışıyorsunuz? (Türkiye dışında çalışanlar aşağıdaki kutucuğa ülke ismini yazabilirler. )

Türkiye dışında çalışanlar lütfen ülke ismini belirtin

6. Çalışmaya başladığınızdan beri kurumunuzda aşağıdaki değişikliklerden hangileri meydana gelmiştir?

	Evet	Hayır
Görevlerimde büyük değişiklik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yeniden yapılanma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Birleşme ya da başka bir firma tarafından devralınma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çok sayıda personelin işten çıkarılması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başka bölgeye taşınma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Doğrudan ya da dolaylı olarak yönettiğiniz (amiri olduğunuz) çalışan var mıdır?

Hayır

Evet (lütfen kaç kişinin amiri olduğunuzu belirtin)

8. Aşağıdaki durumlar için sorumluluğunuzun derecesi nedir ?

	Hiç (1)	Çok az (2)	Orta düzeyde (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok yüksek ölçüde (5)
Kurum için hedefler belirleme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi işiniz için hedefler belirleme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurum için iş stratejisine karar verme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi işinizi nasıl yapacağınıza karar verme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Aşağıdaki ifadeler mesleki rolünüze ne ölçüde uygun düşmektedir?

	Hiç (1)	Çok az (2)	Orta düzeyde (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok yüksek ölçüde (5)
İş arkadaşlarım beni güvenilir bir tavsiye kaynağı olarak görür	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş arkadaşlarımı iş alanımdaki yeni gelişmelerden haberdar ederim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurum dışındaki uzmanlarla mesleki bağlantılar kurma girişiminde bulunurum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesleki ahlaka uymak işimin bir parçasıdır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





2. Şu anki işinizde istenen yeterlik düzeyi nedir? Lütfen 1 ile 7 arasında (1 :Çok düşük, 7:Çok yüksek) değerlendiriniz.

	Çok Düşük (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Çok Yüksek (7)
a) Kendi alanına ya da disiplinine hakimiyet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Diğer disiplinler ya da alanlar hakkında bilgi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Analitik düşünebilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Yeni bilgiyi hızlı edinebilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Etkili müzakere yeteneği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Baskı altında çalışabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Yeni fırsatlara karşı uyanık olma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Faaliyetleri koordine edebilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Zamanı etkili kullanabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Başkalarıyla etkili çalışabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) Başkalarının kapasitesini harekete geçirebilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l) Kendini başkalarına açıkça ifade edebilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m) Kendi otoritesini kurabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n) Bilgisayar ve İnternet kullanabilme becerisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
o) Yeni fikirler ve çözümler yaratabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
p) Kendi ve başkalarının fikirlerini sorgulama istekliliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
q) Ürün, fikir ya da raporları bir topluluğa sunabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
r) Rapor, not ya da belge yazabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
s) Yabancı dilde yazabilme ve konuşabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
t) Diğer ülkelerdeki kendi iş alanı hakkındaki bilgi düzeyi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u) Kültürlerarası farklılıklar hakkındaki bilgi düzeyi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
v) Uluslararası ortamda çalışabilme yeteneği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Yukarıdaki "yeterlikler listesinden" öğrenim programınızın size kazandırma konusunda **Güçlü veya Zayıf olarak gördüğünüz** en fazla 3'er yeterlik maddesini aşağıda harf olarak belirtiniz.

	1	2	3
Güçlü Olduğu Maddeler	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Zayıf Olduğu Maddeler	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>



## I. Öğretim Programının Değerlendirilmesi

1. Öğretim programınız aşağıdakiler için ne derece iyi bir temel oluşturmuştur?

	Hiç (1)	Çok az (2)	Orta düzeyde (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok yüksek ölçüde (5)
İşe başlama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesleği daha iyi öğrenme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşinizde şimdiki görevlerinizi yapma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gelecekteki kariyeriniz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kişisel gelişiminiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Girişimcilik becerilerinizin geliştirilmesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Geriye döndüğünüzde tekrar seçme şansınız olsaydı aynı yüksek öğrenim kurumunda aynı öğrenim programını seçer miydiniz?

- Evet
- Hayır, aynı kurumda farklı bir öğrenim programını seçerdim
- Hayır, farklı bir kurumda aynı öğrenim programını seçerdim
- Hayır, farklı bir kurumda farklı bir öğrenim programını seçerdim
- Hayır, hiç okumamayı tercih ederdim



## J. Değerler ve Yönelimler

Aşağıdaki 1. soruda iş özelliklerinin kişisel olarak sizin için ne kadar önemli olduğunu ve 2.soruda bu iş özelliklerinin şu andaki çalışma durumunuza ne ölçüde uyduğunu belirtiniz. (Şu anda çalışmıyorsanız 2. soruyu boş bırakınız)

1. Sizin için ne kadar önemli

	Hiç (1)	Çok az (2)	Orta düzeyde (3)	Önemli (4)	Çok önemli (5)
Bağımsız çalışabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvencesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yeni şeyler öğrenme fırsatı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yüksek gelir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yeni görevler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İyi bir kariyer planı sunması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boş zaman bırakması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosyal statü	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Topluma faydalı işler yapma şansı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş ve aile görevlerini bir arada yürütebilme şansı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Fiilen şu anki çalışma durumunuza ne ölçüde uyuyor

	Hiç (1)	Çok az (2)	Orta Düzeyde (3)	Yüksek ölçüde (4)	Çok yüksek ölçüde (5)
Bağımsız çalışabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvencesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yeni şeyler öğrenme fırsatı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yüksek gelir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yeni görevler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İyi bir kariyer planı sunması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boş zaman bırakması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosyal statü	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Topluma faydalı işler yapma şansı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş ve aile görevlerini bir arada yürütebilme şansı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## K. Kendiniz Hakkında

Değerli meslektaşım son sorulara geldik.

1. Cinsiyetiniz

Kadın  Erkek

2. Doğum yılınız

3. Çocuğunuz var mı?

Evet, 1 çocuk  Evet, 3 ya da daha fazla çocuk  
 Evet, 2 çocuk  Hayır

4. Yaşadığınız şehir? (Yurtdışı ise aşağıdaki boşluğa boş bıraktığınız her kutucuk için sırasıyla virgül koyarak yazınız.)

Listeden Seçiniz

Öğrenim programı öncesinde

Öğrenim programınız süresince

Mezun olduktan sonra

Şu anda

Yurtdışı ise boş bıraktığınız her kutucuk için sırasıyla virgül koyarak yazınız.

\* 5. Yüksek öğreniminiz sırasında veya 2011/2012 deki mezuniyetiniz sonrasında öğrenim veya işle ilgili nedenlerle hiç yurt dışına çıktınız mı? (Birden fazla cevap verilebilir.)

Hayır, hiç yurt dışına çıkmadım.  Mezuniyet sonrası öğrenim için  
 Yüksek öğrenim sırasında öğrenim için  Mezuniyet sonrası işle ilgili  
 Yüksek öğrenim sırasında işle ilgili

## K. Kendiniz Hakkında (DEVAM)

1. Toplam kaç ay yurt dışında bulunduğunuzu ilgili kutucuğa yazınız?

Yüksek öğrenim sırasında öğrenim için

Yüksek öğrenim sırasında işle ilgili

Mezuniyet sonrası öğrenim için

Mezuniyet sonrası işle ilgili

## Ek 7: Tez Çalışması Orijinallik Raporu

### TÜRKİYE'DEKİ MEZUN FİZYOTERAPİSTLERİN İŞ YAŞAMINDA İHTİYAÇ DUYDUKLARI GENEL VE MESLEĞE ÖZEL YETERLİKLERİNİN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI TARAFINDAN KARŞILANMA DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASI

#### ORJİNALLİK RAPORU

% <b>4</b>	% <b>4</b>	% <b>1</b>	% <b>1</b>
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

#### BİRİNCİL KAYNAKLAR

<b>1</b>	<a href="http://www.hegesco.org">www.hegesco.org</a> İnternet Kaynağı	% <b>2</b>
<b>2</b>	<a href="http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080">www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080</a> İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>3</b>	<a href="http://www.docstoc.com">www.docstoc.com</a> İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>4</b>	<a href="http://burkonturizm.com">burkonturizm.com</a> İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>5</b>	<a href="http://acikerisim.demiroglu.bilim.edu.tr:8080">acikerisim.demiroglu.bilim.edu.tr:8080</a> İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>6</b>	<a href="http://openaccess.hacettepe.edu.tr:8080">openaccess.hacettepe.edu.tr:8080</a> İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>7</b>	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>8</b>	<a href="http://dergipark.org.tr">dergipark.org.tr</a> İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>

## Ek 8: Dijital Makbuz

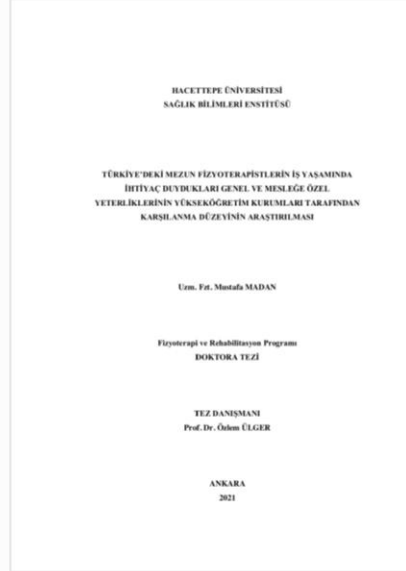


### Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Mustafa Madan  
Assignment title: Tezler  
Submission title: TÜRKİYE'DEKİ MEZUN FİZYOTERAPİSTLERİN İŞ YAŞAMINDA İH...  
File name: T\_M\_KURUMLARI\_TARAFINDAN\_KAR\_ILANMA\_D\_ZEY\_N\_N\_AR...  
File size: 1.41M  
Page count: 89  
Word count: 17,839  
Character count: 121,964  
Submission date: 22-Jun-2021 04:07PM (UTC+0300)  
Submission ID: 1610614800



## 9. ÖZGEÇMİŞ