

T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
YAŞAM BOYU ÖĞRENME ANA BİLİM DALI  
YAŞAM BOYU ÖĞRENME BİLİM DALI

YETİŞKİN BECERİLERİNİN BECERİ UYUŞMAZLIĞI BAĞLAMINDA  
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Yeşim DUYMUŞ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Sema SULAK

BARTIN-2019

**T.C.**  
**BARTIN ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**YAŞAM BOYU ÖĞRENME ANA BİLİM DALI**  
**YAŞAM BOYU ÖĞRENME BİLİM DALI**

**YETİŞKİN BECERİLERİNİN BECERİ UYUŞMAZLIĞI BAĞLAMINDA**  
**İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**2008**  
**HAZIRLAYAN**

**Yeşim DUYMUŞ**

**DANIŞMAN**  
**Dr. Öğr. Üyesi Sema SULAK**

**BARTIN-2019**

## KABUL VE ONAY

Yeşim DUYMUŞ tarafından hazırlanan “Yetişkin Becerilerinin Beceri Uyuşmazlığı Bağlamında İncelenmesi ” başlıklı bu çalışma 01/07/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KAYGIN



Üye :Dr. Öğr. Üyesi Sema SULAK (Danışman)



Üye :Doç. Dr. Gülden AKIN



Bu tezin kabulü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun ...../...../..... tarih ve .....sayılı kararıyla kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Nuriye SEMERCI

(Enstitü Müdürü)

## BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna Dr. Öğr. Üyesi Sema SULAK 'ın danışmanlığında hazırlamış olduğum “*Yetişkin Becerilerinin Beceri Uyuşmazlığı Bağlamında İncelenmesi*” adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

01/07/2019



Yeşim DUYMUŞ

## ÖN SÖZ

Bu araştırmada, üniversite mezunu yetişkinlerin aldıkları eğitim sonrasında sahip oldukları becerilerin değerlendirilmesine ve bu bağlamda sahip olunan beceriler ile mesleki beceriler arasındaki uyumsuzluk durumlarını tespit etmek amaçlanmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca gerek konu seçimim gerek tezimin planlanması ve yürütülmesinde değerli desteğini ve görüşlerini esirgemeyen, yazdığım her sayfayı büyük özveri ve sabırla okuyarak düzelten kıymetli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Sema SULAK' a, yüksek lisans eğitimim süresince görüşleri ile çalışmama katkıda bulunan ve beni yönlendiren Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KAYGIN' a teşekkür ederim.

Son olarak eğitim hayatımı sonuna kadar destekleyen ve her zaman yanımda olan canım annem Feride AZAKLI' ya, çalışma boyunca heyecanımı paylaşan ve yardımlarını esirgemeyen kardeşim Emre ÖZTAMUR' a, beni cesaretlendiren ve destekleyen eşim Ali DUYMUŞ' a teşekkür ederim.

**Yeşim DUYMUŞ**

**Bartın, 2019**

## ÖZET

### Yüksek Lisans Tezi

### Yetişkin Becerilerinin Beceri Uyuşmazlığı Bağlamında İncelenmesi

Yeşim DUYMUŞ

Bartın Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme Ana Bilim Dalı

Yaşam Boyu Öğrenme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Sema SULAK

Bartın-2019, Sayfa: XV + 83

Bu araştırmada, üniversite mezunu ve işgücü piyasasında istihdam edilen yetişkinlerin beceri uyumsuzluklarının değerlendirilmesi üzerine çalışılmıştır. Beceri uyumsuzluğu; beceri eskimesi ve beceri açığı boyutunda ele alınmıştır. Aynı zamanda 21. yüzyıl becerileri de araştırma konusu içine alınmıştır ve bu bağlamda yetişkinlerin mevcut işlerinde 21.yüzyıl becerilerine ne düzeyde ihtiyaç duydukları belirlenmiştir. Beceri eskimesi ve beceri açığı düzeylerinin 21. yüzyıl becerilerine duyulan ihtiyaca göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Bu amaçla, üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri uyumsuzluğunu belirlemek üzere araştırmacı tarafından Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek, beceri açığı ve beceri eskimesi boyutlarının her birinde beş madde olmak üzere toplam on maddeden 5'li likert tipinde geliştirilmiştir. Ölçek, Bartın ilinde üniversite mezunu 271 katılımcıya uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların beceri açığı düzeylerinin yüksek, beceri eskimesi düzeylerinin ise düşük olduğu görülmüştür. Çalışma yılı ve cinsiyetin beceri eskimesi ile beceri açığı puanları üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Mezun olunan alan dışında bir işte çalışanların beceri eskimesi düzeylerinin daha yüksek ve mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışanların beceri açığı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların mevcut işlerini gerçekleştirmek için en çok ihtiyaç duydukları beceri iletişim becerisi iken; en az ihtiyaç duydukları beceri ise yabancı dil becerisi olarak tespit edilmiştir. Beceri açığı puanlarının eleştirel düşünme, problem çözme, girişimcilik, iletişim, işbirliği, yaratıcı düşünme, liderlik, sosyal beceriler, üretkenlik, hesap verebilirlik ve esneklik ve uyum becerisine duyulan ihtiyaca göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Beceri eskimesi puanlarının yaratıcı düşünme, bilgi ve iletişim teknolojileri, üretkenlik, esneklik ve uyum becerisine duyulan ihtiyaca göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Beceri, beceri uyumsuzluğu, beceri eskimesi, beceri açığı, 21. yüzyıl becerileri

## **ABSTRACT**

**Master's Thesis**

**Investigation of Adult Skills in the Context of Skill Mismatch**

**Yeşim DUYMUŞ**

**Bartın University**

**Institute of Educational Sciences Department of Lifelong Learning**

**Thesis Advisor: Assist. Prof. Sema SULAK**

**Bartın-2019, Page: XV + 83**

In this study, the evaluation of skill conflicts of university graduates and adults employed in the labor market was studied. Skill mismatch was handled in skill aging and skill deficit dimensions. At the same time, 21st century skills have been included in the research and in this context the level of 21st century skills that adults need in their current work has been determined. It was also examined whether skill aging and skill deficit levels differed according to the need for 21st century skills. For this purpose, the Skill Mismatch Scale was developed by the researcher to determine the skill mismatch of university graduates and adults working in the labor market. The scale was developed in a 5-point Likert type with a total of ten items, five items in each of the skill deficit and skill aging dimensions. The scale was applied to 271 university graduates in Bartın province. According to the results of the research; it was observed that the skill deficit levels of the participants were high and the levels of skill aging were low. It was observed that the year of education and gender did not cause a difference between skill aging and skill deficit scores. It was concluded that those who work in a job other than the graduated field have higher levels of skill aging while those who work in a job related to the graduated field have higher skill deficit levels. While the skill that the participants need most to perform their current work is communication skill; the least skill was determined as foreign language skills. Skill deficit scores were found to differ significantly according to the need for critical thinking, problem solving, entrepreneurship, communication, cooperation, creative thinking, leadership, social skills, productivity, accountability, and flexibility and adaptability. Skill aging scores were found to differ significantly according to the need for creative thinking, information and communication technologies, productivity, flexibility and adaptability skills.

**Keywords:** Skill, skill mismatch, skill aging, skill gap, 21st century skills.

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	II
BEYANNAME.....	III
ÖN SÖZ.....	IV
ÖZET .....	V
ABSTRACT .....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLolar LİSTESİ .....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
EKLER LİSTESİ.....	XIII
KISALTMALAR .....	XIV
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ .....	1
1.1. Problemin Durumu .....	1
1.1.1. Beceri .....	3
1.1.1.1. Öğrenme ve Yenilikçilik Becerileri .....	5
1.1.1.2. Bilgi, Medya ve Teknoloji Alanındaki Beceriler .....	7
1.1.1.3. Yaşam ve Kariyer Alanındaki Beceriler .....	8
1.1.2. Beceri Türleri .....	9
1.1.3. Beceri Uyuşmazlığı.....	10
1.1.3.1. Fazla veya Düşük Eğitim .....	11
1.1.3.2. Fazla veya Düşük Yeterlilik .....	12
1.1.3.3. Yüksek veya Yetersiz Beceri .....	12
1.1.3.4. Beceri Açığı.....	12
1.1.3.5. Beceri Fazlalığı.....	12
1.1.3.6. Beceri Eskimesi.....	13
1.1.3.7. Dışlama Etkisi .....	13
1.1.4. Beceri Uyuşmazlığı Teorileri.....	14
1.1.4.1. Beşeri Sermaye Teorisi .....	14
1.1.4.2. İş Rekabeti Teorisi.....	15
1.1.4.3. Sinyal Teorisi .....	15
1.1.4.4. Görevlendirme Teorisi .....	16



1.1.5. Beceri Uyuşmazlığı Nedenleri ve Uyuşmazlığı Önleme.....	16
1.1.6. Türkiye’ de Beceri Uyuşmazlığı.....	19
1.1.7. Yükseköğrenim Gören İşgücünde Beceri Uyumsuzlukları.....	21
1.2. Araştırmanın Amacı.....	22
1.3. Araştırmanın Önemi .....	23
1.4 Problem Cümlesi.....	24
1.4.1. Alt Problemler.....	24
1.5. Sayıtlılar.....	25
1.6. Sınırlılıklar .....	25
1.7. Tanımlar.....	25
<b>İKİNCİ BÖLÜM: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>26</b>
2.1. Beceri Uyuşmazlığı Konusunda Yapılan Araştırmalar .....	26
2.2. 21. Yüzyıl Becerileri Konusunda Yapılan Araştırmalar.....	33
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....</b>	<b>35</b>
3.1. Araştırma Modeli .....	35
3.2. Çalışma Grubu .....	35
3.3. Verilerin Toplanması .....	36
3.4. Verilerin Analizi .....	42
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR .....</b>	<b>43</b>
4.1. Beceri Uyuşmazlığı Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	43
4.1.1 BUÖ Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	43
4.1.2. BUÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	44
4.1.3. Güvenilirlik Analizi .....	47
4.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	49
4.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	51
4.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	53
4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	54
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....</b>	<b>58</b>
5.1. Beceri Uyuşmazlığı Ölçeğine İlişkin Tartışma ve Sonuçlar.....	58

5.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar .....	59
5.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar .....	60
5.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar .....	60
5.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar .....	61
5.6. Öneriler .....	62
KAYNAKÇA .....	65
EKLER .....	75
ÖZGEÇMİŞ.....	83



## TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Sayfa No
3.1. Üniversite Mezunu ve İşgücü Piyasasında Çalışan Yetişkinlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	35
3.2. Üniversite Mezunu ve İşgücü Piyasasında Çalışan Yetişkinlerin Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı.....	35
3.3. Üniversite Mezunu ve İşgücü Piyasasında Çalışan Yetişkinlerin Mesleklerine Göre Dağılımları.....	36
3.4. $\alpha =0,05$ Anlamlılık Düzeyinde KGO'ları İçin Minimum Değerler.....	39
3.5. Ölçek Maddelerine Ait Kapsam Geçerliliği Oranları.....	40
4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Uygulanan Gruba Ait Betimsel İstatistikler.....	43
4.2. KMO ve Bartlett Sonuçları.....	44
4.3. Ölçek Faktörleri.....	44
4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uygulanan Gruba Ait Betimsel İstatistikler.....	45
4.5. BUÖ DFA Modelinin Uyum İndeksleri.....	47
4.6. Araştırmada Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Kabul Edilebilir Değer Aralığı.....	47
4.7. Alt Boyut ve Ölçek Güvenirlikleri.....	47
4.8. BUÖ Test Tekrar Testinin Normallik Dağılımı.....	48
4.9. Üniversite Mezunu Yetişkinlerin Beceri Açığı ve Beceri Eskimesi Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	49
4.10. Üniversite Mezunu ve İşgücü Piyasasında Çalışan Yetişkinlerin Beceri Eskimesi ve Beceri Açığı Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	51
4.11. Üniversite Mezunu Yetişkinlerin Beceri Eskimesi ve Beceri Açığı Puanlarının Çalışma Yılına Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	52
4.12. Üniversite Mezunu Yetişkinlerin Beceri Eskimesi Puanının Mezun Olunan Alanla İlgili Bir İşte Çalışma Durumuna Göre T Testi Sonuçları....	52
4.13. Üniversite Mezunu ve İşgücü Piyasasında Çalışan Yetişkinlerin 21. Yüzyıl Becerilerine İlişkin Betimsel İstatistikleri.....	53
4.14. Beceri Açığı Puanlarının 21.Yüzyıl Becerilerine Duyulan İhtiyaca Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	54

<b>4.15.</b> Beceri Eskimesi Puanlarının 21.Yüzyıl Becerilerine Duyulan İhtiyaca Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	<b>56</b>
--	-----------



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa No
1.1. Avrupa Birliği YBÖ Kilit Yeterlikleri.....	4
1.2. 21. Yüzyıl Becerileri.....	5
1.3. Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılma Oranları.....	20
4.1. Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği DFA Modeli.....	46
4.2. Üniversite Mezunu Yetişkinlerin Bölümlerine Göre Meslek Dağılımları.....	50



## EKLER LİSTESİ

<b>EK No</b>		<b>Sayfa No</b>
1.	Demografik Veriler Formu.....	75
2.	21.Yüzyıl Becerileri Formu.....	76
3.	Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği.....	77
4.	Etik Kurul Onay Belgesi.....	78
5.	Uzman Görüş Formu.....	79
6.	Standart Regresyon Katsayıları.....	82



## KISALTMALAR

<b>BİT</b>	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
<b>CEDEFOP</b>	: Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>EFA</b>	: Herkes İçin Eğitim
<b>HBÖ</b>	: Hayat Boyu Öğrenme
<b>HEGESCO</b>	: Lisans ve Yüksek Lisans Eğitimiyle Kazanılan Yeterliklerin Araştırılması
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>ISCED</b>	: Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması
<b>ISCO 08</b>	: Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>OECD</b>	: Ekonomik Kalkınma İşbirliği Örgütü
<b>PIAAC</b>	: Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı
<b>PISA</b>	: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
<b>RTÜK</b>	: Radyo ve Televizyon Üst Kurumu
<b>SETA</b>	: Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı
<b>STEP</b>	: İstihdam ve Verimliliğe Yönelik Beceriler
<b>TEPAV</b>	: Türkiye Ekonomik Politikaları Araştırma Vakfı
<b>TOBB</b>	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UMEM</b>	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri

**UNESCO** : Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu

**WYR** : Dünya Gençlik Raporum ve Verimliliğe Yönelik Beceriler

**YBÖ** : Yaşam Boyu Öğrenme





# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, problem cümlesi ve alt problem, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

### 1.1. Problemin Durumu

İşgücü piyasasında çalışan yetişkinler, değişim ve gelişime ayak uydurmak için sürekli olarak bilgi ve beceri düzeylerini geliştirmeye ihtiyaç duymaktadır. Özellikle 21. yüzyıl istihdam olanakları çerçevesinde bu ihtiyaç daha da önem kazanmaktadır. Nitekim Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planında bireylerin hangi yaş veya öğrenim düzeylerinde olurlarsa olsunlar istihdam edilebilirliklerine ve sosyo-kültürel gelişimlerine katkı yapmak üzere bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirerek, öğrenen bir toplum yaratmanın hedeflendiği görülmektedir (Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi, 2014-2018). Hayat boyu öğrenme (HBÖ) görüşüyle sürdürülecek olan çalışmalar istihdam açısından değişen işgücünün beceri yönlü taleplerine uyum sağlamak açısından avantaj oluşturmaktadır. İşverenler mezun bireylerin yenilik ve değişim karşısında uyum, uluslararası odaklı çalışma, kendini yönetme, iletişim, bilgi teknolojilerini kullanabilme, yabancı dil becerilerine sahip olmalarını beklediklerinden bu becerilere sahip olmanın istihdam süreçlerini kısalttığı görülmektedir (HEGESCO, 2008). Çünkü yeni bilgi ve becerilere sahip olma, bireylere istihdam edilebilme ve kişisel gelişim fırsatı sunduğundan istihdam piyasasında da rekabet edebilirliği sağlamaktadır.

Öğrenmenin okul sınırlarının dışına çıktığı ve yaşam boyu öğrenme (YBÖ) olgusunun zorunlu olduğu günümüz toplumlarında, gerek bireysel gerek toplumsal olarak ihtiyaçların yeniden sorgulanması gerekmektedir. Bu sebeple de YBÖ becerilerine sahip bireylere gereksinim duyulmaktadır. YBÖ ile temel becerilerin sürekli güncel halde kalması yoluyla bireylere ikinci bir fırsat ve öğrenim imkânı sunulmaktadır (Soran, Akkoyunlu ve Kavak, 2006).

İnsanların yaşam öyküleri bağlamında deneyimleri, bilgileri ve eylemlerinin oluşumu YBÖ' yü etkilemektedir. Belirli şekillere, yerlere ya da zamanlara bağlı öğrenme süreçleri olmadan kişinin yaşamında deneyimlerini biriktirerek onları yapılandırması ve

bütünleştirmesi olarak açıklanan biyografik öğrenme ile YBÖ kavramının ilişkisi üzerinde durulmaktadır (Alheit & Dausien, 2002). Birey okulda, işte veya günlük hayatta birçok şey öğrenmekte, fakat kişinin hayatında öğrendiklerinin çoğu müfredatla kazanılmamaktadır. Birey gerçekleri öğrenir, yeni beceriler edinir ve hislerini harekete geçirir. Bunu yaparken en etkili okul “yaşam üniversitesidir” (Field, 2000). Eğitim ve öğretim sadece organize ve kurumsallaşmış şekillerde gerçekleşmemekle birlikte günlük yaşamın tarihi deneyimleri, iletişim, yeni şeyler deneme, kitap okuma, internette araştırma yapma gibi hayata dair farklı deneyimlerle de gerçekleşir. Biyografik öğrenme de YBÖ kavramı ile bağlantılıdır ve öğrenme şekli nasıl olursa olsun birey hayatı boyunca öğrenmeye açıktır (Alheit & Dausien, 2002). Böylece hayatın her anında bilgi, beceri ve tecrübelerin güncel tutulması sağlanmakla birlikte öğrenen bir toplum için ihtiyaç duyulan bireylerin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) 2023 Eğitim Vizyonunda 21. Yüzyıl becerileri üzerinde durulmuş ve Yükseköğretim kurumlarıyla iş birliği içinde bireylere 21. yüzyıl becerilerini kazandırmak amaçlanmıştır. Bu becerilerin kazandırılmasında çağın gereklilikleri doğrultusunda müfredatların birçok açıdan değerlendirileceği ve güncelleneceği vurgulanmıştır. Ayrıca 2023 Eğitim Vizyonunda hayat boyu öğrenmenin (HBÖ) yapı, sistem, süreç olarak yeniden yapılandırılmasının ve yaygınlaştırılmasının daha da önemli olduğu belirtilmiştir. Buna dayalı olarak 21. yüzyıl becerileri için toplumsal sorun alanları ile birlikte bireysel ve mesleki gelişime yönelik farkındalık yaratmak için etkinlikler planlandığına değinilmiştir (MEB 2023 Vizyonu).

2014-2018 dönemi 10. Kalkınma Planında, bireyin meslek becerilerinin yanı sıra iş hayatının gerektirmiş olduğu temel becerilere sahip olması gerekliliği “Temel ve Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Programı”nda bahsedilmiş, eğitim sistemi ile işgücü piyasasının ilişkisinin güçlendirilmesinin önemi üzerinde durulmuştur. Temel ve Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Programı ile çalışanların iş yaşamının gerektirdiği iletişim, problem çözme, kariyer, eleştirel düşünme, finansal okuryazarlık, yabancı dil, bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) okuryazarlığı gibi temel becerilere sahip bireylerin yetiştirilmesi amaçlanmıştır (10. Kalkınma Planı, 2013). Çünkü Türkiye’nin sürdürülebilir kalkınmasında ve rekabet edilebilirliğinde işgücü piyasası için gerek duyulan becerilerin geliştirilmesi öncelikli alanlar arasında görülmektedir (MEB, 2014).

Beceriler, 21. yüzyılın küresel para birimi haline gelmiştir. Becerilere doğru bir şekilde yatırım yapılmazsa, insanlar toplumun sınırlarını zorlarlar, teknolojik ilerleme ekonomik büyümeye dönüşmez ve ülkeler artık giderek daha fazla bilgiye dayalı küresel bir toplumda rekabet edemez. Ancak, bu “para birimi”, işgücü piyasalarının gereksinimleri geliştikçe ve bireylerin kullanmadıkları becerileri kaybettikçe değer kaybetmektedir. Beceriler otomatik olarak işe ve büyümeye dönüşmez. Bir yatırım aracı gibi düşünüldüğünde doğru bir biçimde yatırım yapılmazsa teknolojik ilerlemeler ekonomik gelişmeye dönüşmez ve toplumlar arası rekabet sağlanamaz (OECD, 2012). “Küresel Döviz” şeklinde ifade edilen beceriler ülkenin sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik açılardan kalkınmasında önemli ölçüde etkilidir ve bu beceriler aynı diğer döviz biçimleri gibi değer kaybedebilmektedir (Aytaş, 2014). Yetişkin becerilerindeki değişim, gelişimler ve uyumsuzluklar pek çok araştırmada ele alınmıştır. OECD tarafından 2016 yılında yayınlanan *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills* (Beceriler Önemlidir: Yetişkin Becerileri Anketinden Sonuçlar) adlı raporda yetişkin becerileri kapsamlı olarak araştırılmıştır. Raporun Türkiye ile ilgili sonuçları incelendiğinde, eğitim kademeleri ile yeterlik düzeyleri arasındaki farkın OECD ülkelerinin ortalama farkına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Türkiye'nin beceri geliştirme politikalarının sürdürülebilirliğini sağlamak için eş zamanlı olarak örgün eğitim yoluyla kazandırılan temel becerilerin iyileştirilmesi ve yetişkinlerin temel becerilerinin YBÖ kapsamında politikalarla hayata geçirilmesini gerektirdiğine vurgu yapılmaktadır (OECD Yetişkin Becerileri Araştırması: Türkiye İle İlgili Sonuçlar, 2016).

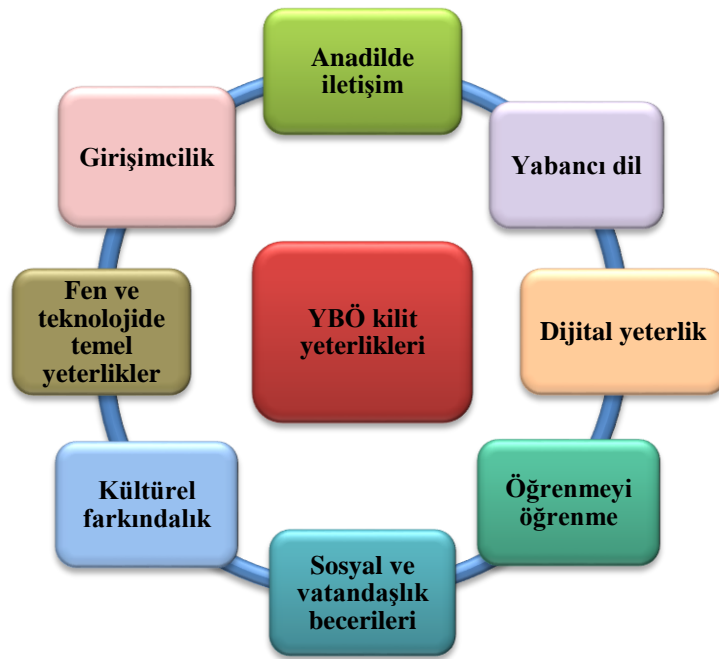
### **1.1.1 Beceri**

Beceri kavramı; Avrupa Yükseköğretim Alanı Yeterlikler Çerçevesinde sahip olunan bilgileri uygulayarak karşılaşılan problemleri çözebilme ve gerekli görevleri yerine getirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi Ara Raporu, 2009).

Beceri oluşurken; bilmek, eyleme geçmek ve söz konusu işi/görevi yerine getirmek gibi aşamalardan geçmektedir. Yani becerinin gerçekleşmesi için ilk olarak beceri ile ilgili bilgi sahibi olunması gerekir. Daha sonra yapılması planlanan işle ilgili zihinsel ya da fiziksel kaynakları kullanarak harekete geçilir. En sonunda bu kaynakların hepsi kullanılarak iş/görev yerine getirilir ve deneyim kazanılır (Güneş, 2013).

Bir görevi yerine getirme eylemi, bilgiden daha ziyade bu bilgilerin harekete geçirilmesini, işe koşulmasını dolayısıyla bilmenin üstünde bir davranışı kapsamaktadır. Bilginin hızla değişen yapısına odaklanmış toplumlar artık beceri kavramı üzerinde durmaktadır. Nitekim, bilgi ve becerilerin güncelliğinin korunması esastır ve sadece okuldan edilen bilgi ve beceriler ile yetinmemek gerekir. Önceden bir meslek edinen birey ömrü boyunca sahip olduğu bilgi ve beceri sayesinde mesleğini sürdürürken artık aynı durum geçerli değildir. Kısacası birey, hayatı boyunca değişen dünyaya uyum sağlayabilmesi ve kendini güncelleyebilmesi için yeni bilgi ve beceri kazanmak zorundadır. Bu da mevcut eğitim sisteminin yeniden yapılandırılarak bu değişime uyum sağlayabilecek bireyler yetiştirilebilmesi ve YBÖ becerilerini bireye kazandırabilmesi adına önemli görülmektedir (Demiray ve Karadeniz, 2008). Okullarda görülen eğitimle bireye sürdürülebilir öğrenen olmayı sağlamak hedeflenmeli ve bu hedef doğrultusunda bilgi ve yeterliklerin bireye kazandırılması sağlanmalıdır. Bireyin ihtiyaç duyduğu beceri ve yeterlikler YBÖ becerileri ve yeterliklerini ortaya çıkarmıştır (Karakuş, 2013).

Avrupa Birliği tarafından YBÖ yeterliliği kavramı; bireyin bilgi, beceri ve tutumlarıyla ilgili daha kapsamlı bir kavram olarak ifade edilmektedir. Temel Yeterlik Alanları Avrupa Çerçevesi, YBÖ için bilgi toplumu içinde kişisel başarı, aktif vatandaşlık, sosyal uyum ve istihdam edilebilirlik için gerekli olan hayat boyu öğrenmenin temel kilit kriterlerini belirlemiştir. Bu yeterlikler Şekil 1.1' de gösterilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2007):



Şekil 1.1: Avrupa Birliği YBÖ kilit yeterlikleri (Avrupa Komisyonu, 2007).

Şekil 1.1’de görüldüğü üzere YBÖ için anahtar yeterlikler çerçevesi anadilde iletişim, yabancı dilde iletişim, dijital yeterlik, öğrenmeyi öğrenme, sosyal ve vatandaşlık becerileri, kültürel farkındalık, matematik, fen ve teknolojiye temel yetkinlikler, girişimcilik becerileri olarak gösterilmiştir. Bu becerilerin kazanılması bireyin mesleğinde sürdürülebilirliği sağlama ve gelişim açısından gerekli görülmektedir. 21. yüzyılda bireylerin iş bulabilmeleri, temel bilgi ve beceriler ile öğrenimleri sonucu aldıkları diploma ile yeterli olmamaktadır. Bireyin edinilen temel becerilerin yanında, 21. yüzyıl becerileri olarak ifade edilen farklı becerileri içinde bulundurulan birçok beceriye sahip olması gerekli görülmüştür. Bireyin hem eğitim hayatında hem de iş hayatında başarılı olması için yaratıcı yapıda ve eleştirel şekilde düşünebilen, problem çözebilen, işbirliği yapan, iletişimi güçlü, teknoloji kullanabilen, bilgiye nasıl ulaşacağını ve onu nasıl kullanabileceğini bilen, uyumlu ve esnek, inisiyatifli, öz yönetim sahibi, yeni fikirlere açık, sorumluluk sahibi, lider ve sosyal-kültürel beceriye sahip olması beklenmektedir (Eryılmaz ve Uluyol, 2015).

21. yüzyıl becerileri çeşitli alt kategorilerle sınıflandırmaktadır. 21. yüzyıl Beceri Ortaklığı (The Partnership for 21st Century Skills- P 21) üniversite ve iş gücü için 21. yüzyıl becerilerini üç temel kategori altında toplamıştır (Partnership For 21st Century Skills, 2013):

Öğrenme ve Yenilenme Becerileri	Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri	Yaşam ve Kariyer Becerileri
<ul style="list-style-type: none"><li>• Yaratıcı Düşünme</li><li>• Eleştirel Düşünme</li><li>• Problem Çözme</li><li>• İletişim</li><li>• İşbirliği</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilgi Okur-yazarlığı</li><li>• Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) Okuryazarlığı</li><li>• Medya Okuryazarlığı</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esneklik ve Uyum</li><li>• Kendini Yönetme</li><li>• Sosyal Beceriler</li><li>• Üretkenlik ve Hesap Verebilirlik</li><li>• Liderlik</li></ul>

Şekil 1.2.: 21. yüzyıl becerileri (Partnership For 21st Century Skills, 2013).

### 1.1.1.1 Öğrenme ve Yenilenme Becerileri

Yaratıcı Düşünme: Yaratıcılık var olan bilgilerin aralarındaki ilişkiden yararlanarak yeni bilgiler üretmedir (Soylu, 2004). Roberts (2003) yaratıcılığın her bireyde olan bir

özellik olduğunu, yapılan işte hayal gücü kullanarak yeni şeyler bulma yeteneği olduğunu vurgulamıştır. İş hayatında her geçen gün yaşanan değişiklikler, rekabetler, ilk defa karşılaşılan müşteri talepleri, hem işletmeleri hem de çalışanları başarılı olmak ve başarıyı devam ettirebilmek için yaratıcı ve yenilenme becerilerine sahip olmayı gerektirmektedir (Biçer ve Düztepe, 2003).

**Eleştirel Düşünme:** Organize zihinsel bir süreç olarak ifade edilen eleştirel düşünme, kişinin düşüncelerinden oluşan süreçlerin farkında olarak, diğer kişilerin görüşlerini dikkate alarak, öğrendiklerini uygulayarak, hem kendisini hem de çevresinde yaşanan olayları anlamayı amaçlayan bir süreç olarak açıklanmaktadır (Cüceloğlu, 1995). Bilgi çağında yaşanan gelişmelerden haberdar olmak ve tartışmaların dışında kalmamak ve katılımcı vatandaş olabilmek için eleştirel düşünme becerisinin kazanılması çok önemlidir (Tümkeya ve Aybek, 2008).

**Problem Çözme:** Karasar (2007) problemi; bireyi kararsızlığa düşürüp fiziksel ve düşünce yönünden rahatsız eden birden fazla çözüm ihtimali görülen durumlar olarak tanımlamıştır. Bireyler günlük yaşantılarında bir takım güçlüklerle, problemlerle ve engellerle karşılaşır ve bunların üstesinden gelmek için problem çözme yollarını deneyerek enerji ve zamanlarının çoğunu problem çözme ve karar verme süreçlerine harcarlar (Korkut, 2002). Diğer bir ifadeyle karşılaşılan sorunu çözmek için tecrübeler aracılığıyla öğrenilenlerin basitçe uygulanmasından ziyade yeni çözüm arayışları üretebilme şeklinde de ifade edilebilir (Çetinkaya, 2013).

**İletişim:** Toplumsal bir varlık olan insanoğlu birbiriyle kurduğu iletişimle dünyayı anlamlamaya çalışmaktadır. Böylece karşılıklı iletişim halinde hem kendileri bilgi verir hem de karşı taraftan bilgi toplar. İnsanoğlunun doğası gereğince kendini anlatma ve diğerlerini anlama gereksinimi iletişim kurma ihtiyacını doğurmuştur (Cüceloğlu, 1995). İletişim, toplumun ve insanların varoluşlarını sürdürmede önemli katkı sağlamakla beraber, bilim, kültür ve uygarlık adına maddi ve manevi olarak da büyük öneme sahiptir (Açıkgöz, 2005). Kısaca iletişim; sadece bilgi alışverişinden meydana gelmez, iletişimle birlikte ortak ilgiler oluşur, düşünce ve fikirler karşılıklı paylaşılır (Özbey, 2011). İletişim becerisine sahip bireyler insan ilişkilerinde ve insan ilişkilerinin daha fazla bulunduğu meslek gruplarında ilişkileri kolaylaştırır. İletişim becerisinin önemli olduğu meslek grupları olarak hemşire, öğretmen, bankacı, polis, satış elemanı, doktor, psikolog vd. olarak sıralanabilir (Eryılmaz ve Ulusoy, 2015).

İşbirliği: İş birliği; bir hedefi gerçekleştirmek için ortak bir amaca sahip kişilerin harcadığı çabayı içermektedir. Kişilerin amaçlarına ulaşmada başarılı olabilmeleri öncelikle işbirliği becerilerinin olmasına bağlıdır (Tuncel, 2009). Bireylerin grup olarak çalışması ürüne ulaşmayı kolaylaştıran süreç olarak ifade edilebilir (Güvey Aktay, 2015). Bireylerin işbirliği yapabilmeleri birbirleri arasında ortak tutum, düşünce, dil gibi çeşitli özelliklere sahip olmaları ile mümkün olacaktır. Ortak çalışma, kişilerin hem kendilerinin hem de gruptaki diğer kişilerin görev, sorumluluk ve rollerini bilmesini gerektirir ve devamlılığı sağlama açısından en önemli özellik rollerin kişiler arasında belli olmasıdır. Birey kendinden ne beklediğini bilirse gerekli tutum ve davranışlara sahip olmaya yönelir (Özer, 2002). Başarıya ulaşmak için aynı amaç için uğraşan bireylerin ortak bir grup oluşturmaları, işbirliği becerisine sahip olmasını gerektirir (Eryılmaz ve Uluyol, 2015).

#### **1.1.1.2. Bilgi, Medya ve Teknoloji Alanındaki Beceriler**

Bilgi Okuryazarlığı: İçinde bulunduğumuz bilgi çağı evde, işte ve kişisel yaşamımızda başarılı olmak için hangi bilgiye sahip olmamız gerektiği, bilgiyi kullanabilmeyi ve bilgiyi iletebilme becerilerine sahip olmayı gerektirmektedir. Bu becerilerin de erken yaşta kazandırılması önem taşımaktadır (Kurbanoğlu ve Akkoyunlu, 2001). Bilgi miktarında yaşanan artış bir yandan bilgiye nasıl erişeceğimiz konusunda becerilerimizi geliştirirken artan bilgi akışı ile yaşam boyu öğrenen birey olmayı zorunlu hale getirmektedir (Saatçioğlu, Özmen ve Özer, 2003).

Bilgi okuryazarlığı, 21. yüzyıl toplumunda yaşam boyu öğrenmeyi gerçekleştiren bireyler için kazanılması gereken temel becerilerin arasında görülmekte ve eğitim kurumları bilgi okuryazarlığı becerilerini öğrencilere kazandırılmasına ilişkin yeni programlar geliştirilmesini amaçlamaktadır. Değişim hızla gerçekleştiğinden öğrenilen bilgi ve beceriler kısa zamanda ya eksik kalmakta ya da geçerliliğini koruyamamaktadır (Polat ve Odabaş, 2008). Bu da bilgi okuryazarlığı becerisinin önemini daha da artırmaktadır.

Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) Okuryazarlığı: Bilgi okuryazarı bireyler, bilgiye ihtiyaç duyduklarında ona farklı kaynaklardan ulaşabilen, ulaştığı bilgiyi kullanabilen ve paylaşabilen bireylerdir (Korkut ve Akkoyunlu, 2008). Bilginin hızla değiştiği ve çeşitlendiği bu dönemde, teknoloji kullanımı da bilgiye erişim aşamasında önemli bir unsurdur. Bilgiyi paylaşmada geleneksel beceriler ile teknolojinin kullanılması da YBÖ açısından bireyin sahip olması gereken temel beceriler arasındadır (Polat ve Odabaş, 2008).

Medya Okuryazarlığı: Teknolojinin gelişmesi ile birlikte bireylerin yaşamının her alanına giren medyanın, olumsuz etkilerine engel olmak ve yarattığı olumlu etkiden yararlanabilmek amacıyla medya okuryazarlığı her kesimden insanın kazanması gereken beceri haline gelmiştir (Karaman ve Karataş, 2009).

Radyo ve Televizyon Üst Kurumu (RTÜK) tarafından medya okuryazarlığı; “yaygın kabul gören tanımıyla, çeşitli türden (görsel, işitsel, basılı, vb.) medya mesajlarına erişebilme, erişilen medyaları eleştirel bakış açısıyla çözümleyip değerlendirebilme ve kendi medya iletilerini üretebilme becerisi” olarak ifade edilmektedir (RTÜK, 2016).

### **1.1.1.3. Yaşam ve Kariyer Alanındaki Becerileri**

Esneklik ve Uyum: Yaşanan değişime adapte olarak, bireyin işinin gerektirdiği sorumluluklara uyum sağlaması, kendini yönetmesi, belirsizlik ortamında veya önceliklerin değişmesi durumunda etkin bir şekilde çalışmaya devam etme becerisi olarak ifade edilmektedir (Partnership for 21st Century Learning, 2019).

Kendini Yönetme: Kendini yönetmenin birçok beceriyi kapsadığı, günümüzde ise zamanı değerlendirerek hedefleri iyi yönetme becerisini ve iş yükünün verimli bir halde yönetildiği becerileri ifade etmektedir. 21. Yüzyıl insanları işte, okulda, evde ve özel hayatlarında sürekli bir iş, görev veya ödev yapma durumunda olmalarından dolayı bütün bunlara yetebilme ve görevlerini zamanında tamamlamaları için hayatın her kesiminden insanın bu beceriye sahip olmasını gerektirmektedir (Eryılmaz ve Uluyol, 2015).

Sosyal Beceriler: Yüksel (1999) tarafından sosyal beceri, kişilerin birbiri ile olan ilişkilerinde sosyal bilgiyi almanın, çözümlemenin ve anlamının yanında uygun tepkilerde bulunma, gözlenen veya gözlenemeyen bilişsel ve duyuşsal öğeleri kapsayan, öğrenilebilen davranışlar şeklinde açıklanmıştır. Bir başka ifade ile sosyal beceri, kişinin diğer bireyler ile olumlu şekilde bir etkileşim yaşamasını sağlayan davranışlar olarak görülmektedir (Bacanlı, 1999).

Üretkenlik ve Hesap Verebilirlik: Üretkenlik; grubun ve takımın amaçları doğrultusunda, başlıca ihtiyaçların belirlenerek, iş birliği, zamanı kontrollü kullanma ve etik çalışma becerilerini kullanarak ortaya yeni bir ürün koyma ve yaratma becerisidir. Hesap verebilirlik ile üretkenlik birbiriyle bağlantılı kavramlar olup hesap verebilirlik bir ürün



oluşturulmasında görev alarak ürünün veriminden sorumluluk alınmasıdır (21st Century Skills, 2013).

Liderlik: Lider; gruptaki üyeleri hedeflenen amaç doğrultusunda motive eden, etkileyen ve yönlendirmelerde bulunan kişidir. Liderlik ise belirli kişisel ya da grup amaçlarını gerçekleştirmede bir kimsenin diğerlerinin faaliyetlerini etkileyerek onları yönlendirmesi sürecidir (Koçel, 2001). Liderin başarılı olabilmesi için değişimi anlama ve algılama, yaşanan değişimler sonrasında oluşabilecek yeni şartları görebilme yeteneğine sahip olması gerekir (Leblebici, 2008).

### 1.1.2. Beceri Türleri

Beceri kavramı üzerine yapılan erken dönem klasik araştırmalarda beceri tanımı “el ve motor becerileri” veya “zihni ve fiziksel niteliklerin bütünü” ile ilişkilendirilmektedir (CEDEFOP, 2006). Diğer bir ifade ile beceriler, bireyin bir görev veya eylemi başarılı bir şekilde yerine getirmelerine ve öğrenerek geliştirmelerine yarayan bilgi, nitelik ve kapasitelerin bütünü şeklinde ifade edilmiştir (OECD, 2012).

Bireyin günlük yaşamında alanlara, eğitim düzeylerine, mesleklere ve araçlara göre farklı sınıflara ayrılan çok sayıda becerilere sahip olması gerekmektedir. Beceri yaklaşımına göre öğrenciye kazandırılacak beceriler genel ve özel beceriler olarak iki başlıkta açıklanmaktadır: (Dionnet, 2002, Perrenoud, 2004, Akt. Güneş, 2016).

Genel beceriler: Farklı iş ve görevleri yerine getirmek amacıyla kullanılan, değişik alanlara aktarılması mümkün ortak beceriler olarak açıklanmaktadır. Bunlara örnek olarak düşünme, zihinsel becerileri geliştirme, düşünme, karar verme, araştırma, problem çözme, sorgulama, iletişim gibi beceriler gösterilebilir. Bireyin günlük yaşamında gerekli olan bu beceriler YBÖ’yü sağlamaktadır.

Alan becerileri: Belirli bir alana özgü, belirli bir disiplinle alakalı öğrenilmesi gerekli görülen beceriler olarak ifade edilmektedir. Bunlara örnek olarak makale yazma, matematikte dört işlem, problem çözme, haritada yer bulma becerileri gösterilebilir (Dionnet, 2002, Perrenoud, 2004, Akt. Güneş, 2016).

21. yüzyıl ekonomilerinde küresel para birimi şekline dönüşen beceriler, işgücü piyasalarının değişen dünya karşısında gereksinimleri arttıkça ve bireylerin kullanmadıkları

becerileri kaybetmesi sonucunda önemini kaybetmektedir. Bu sebepten değerini korumak için beceriler yaşam boyunca geliştirilmelidir. Çünkü beceriler insanların yaşamlarını etkilediği gibi ülkenin refah durumunu, işgücü piyasasının kazancını dolayısıyla ekonomisini etkilemektedir (OECD, 2012).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde görülen gelişmeler sonunda işgücü piyasasında da teknoloji kullanımı yaygınlaşmış, kendini geliştiren nitelik ve beceri seviyesini artıran bireyler işgücü piyasası tarafından tercih edilir hale gelmiştir. Öte yandan düşük vasıflı işgücü her geçen gün daha dezavantajlı hale gelmekte, bu çalışanlar vasıflı işgücüne göre piyasa dışına itilmektedir. Bireylerin sahip oldukları nitelik ve beceriler ile işverenlerin çalışanlardan bekledikleri nitelik ve beceriler birbirinden farklı olabilmektedir. Bu durumda da beceri uyumsuzluğu sorunu meydana gelmektedir (Kurnaz, 2014).

### **1.1.3.Beceri Uyuşmazlığı**

Beceri uyumsuzluğu, “*bir kişinin sahip olduğu becerilerle yürüttüğü mesleğin gerektirdiği becerilerin uyuşmaması*” olarak açıklanmaktadır. Kişinin işinde başarılı ve etkin olması becerilerinin uyumlu olmasını gerektirmekte, uyumsuz olması ise; toplumsal, bireysel ve ekonomik açıdan çeşitli sorunları doğurmaktadır. Bazı hallerde bireyin sahip olduğu beceriler mesleğin gerektirdiğinden fazla ve yüksek, bazı hallerde ise daha düşük ve az olmaktadır. Yapılan araştırmalar yükseköğretimde beceri uyumsuzluğunun daha fazla olduğunu ve yükseköğretim mezunlarının birçoğunu etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna sebep olarak da üniversitede alınan eğitimin bilgiye dayalı olması ve gerekli olan mesleki becerinin bireye kazandırılmaması olarak açıklanmaktadır (CEDEFOP, 2010). Oysaki beceri kazandırmakla zenginleştirilmiş bir eğitim programı, öğrencilerin farklı beceriler kazanmasına ve onları geliştirmesine yardımcı olacaktır. Uygulamanın ihmal edildiği, teorik derslerin daha fazla ön plana çıktığı programlarda beceri uyumsuzluğu da kaçınılmaz olmaktadır. Bu sebeple yükseköğretim programları ders, yaklaşım, bilgi ve beceri yönüyle meslekte gereken becerilerle uyumlu olmalıdır (Güneş ve Uygun, 2016).

Beceri uyumsuzluğunu gidermek amacıyla 2009 yılında yayımlanan Hayat Boyu Öğrenme Stratejisinde bireylerin ilgi duydukları ve yeteneklerine yatkın şekilde ders seçebilmeleri, bu şekilde kendi isteğiyle becerilerini geliştirmeleri öngörülmektedir. Strateji belgesinde önemsenen başka bir durum da çağın ve teknolojinin gereklerine uygun olarak eğitimcilerin niteliklerini geliştirmelerinin sağlanması gerektiğidir. Güncel bilgilere sahip

olan eğitimcilerin beceri uyumsuzluğu giderilirken diğer taraftan bireyler de güncel bilgiler doğrultusunda eğitim alacaklardır. Öğretim programları arasında okul-iş döngüsünün kolaylaştırılması bireyin teorik bilgilerini uygulama fırsatı bulmasını, tecrübe kazanmasını, işin sorumluluğunu alabilmesini, yaratıcı, analitik düşünme becerilerini kazanmasını sağlayacaktır (MEB, 2014). HBÖ konusunda teşviklerle bireyin becerileri geliştirilerek istihdam olanaklarının ve alanlarının artırılması sağlanmalıdır. Çünkü HBÖ beşikten mezara sürekli gelişmeyi ifade ettiğinden sadece örgün öğretimden kazanılan beceriler günümüz koşullarında yeterli olmamaktadır. Bireyin okuldan öğrendiklerinin yanında iş hayatında da öğrenmeye açık olması gerekmektedir. Bu da kazanılan becerilerin korunarak yeni beceriler elde etmeyi sağlamaktadır. Bu sürece katkı sağlamak üzere kişilerin hayatlarının her anında becerilerini geliştirmeye ve yenilerini öğrenmeye teşvik edebilecek kariyer, yeterlilik ve sertifikalandırma sistemlerinin yaygınlaştırılması ile sağlanabilir.

Beceri uyumsuzluğu konusunda yapılan çalışmalarda bu konuda farklı uyumsuzluk türlerinin olduğu görülmektedir. Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezinin (CEDEFOP) hazırladığı raporda bazı “Beceri Uyumsuzluğu Tipleri” aşağıdaki şekilde açıklanmıştır: (CEDEFOP, 2010).

#### **1.1.3.1. Fazla veya Düşük Eğitim:**

Bireyin işin gerektirdiği seviyeden daha fazla eğitim aldığı durum fazla eğitim; işin gereğinden daha az eğitim aldığı durum ise düşük eğitim olarak ifade edilmektedir. Fazla eğitim problemi, işveren ve çalışanın karar verme süreçleri ile de ilgilidir. Çalışmak ya da çalışmamak arasında karar verebilme, çalışanlar için aşırı eğitim meselesini doğurmaktadır. İşi olmayan kişinin iş tercihinde işin niteliklerini araştırması veya eğitimine uygunluğunu incelemesi çok mümkün değildir. Bu açıdan iyi eğitilmiş kişinin, düşük beceri seviyesinde bir işte çalıştığı durum oluşmaktadır. İşveren açısından bakıldığında ise mevcut iş için talep edilen beceriler doğrultusunda bireyleri çalıştırmak ayrı bir sorundur. Bu durumda eğitim seviyesi yüksek olan kişinin doğru becerilere sahip olma ihtimalinin daha fazla olabileceği görüşüne inanılmaktadır. Bu konuda yeterince araştırma olmamasından sorunun kaynağına ilişkin tam olarak karar vermek doğru görülmemektedir (Aytaş, 2014). Düşük eğitim ise işin gerektirdiğinden daha az eğitim düzeyine sahip olunması durumudur (CEDEFOP, 2010).

### **1.1.3.2. Fazla veya Düşük Yeterlilik:**

Bireyin mevcut işi için gereken düzeyden daha fazla niteliğe sahip olması fazla yeterlilik olarak, bireyin işinin gerektirdiği düzeyden daha düşük niteliğe sahip olması ise düşük yeterlik ile ifade edilmektedir (CEDEFOP, 2010).

### **1.1.3.3. Yüksek veya Yetersiz Beceri:**

Bireyin sahip olduğu yetenek ve becerilerini mesleğinde tam olarak kullanamaması yüksek beceri düzeyi ile mesleğinin gerektirdiği yetenek ve becerilerden bireyin eksik olduğu durum ise yetersiz beceri düzeyi ile ifade edilmektedir (CEDEFOP, 2010).

### **1.1.3.4. Beceri Açığı:**

Bireyin beceri seviyesinin iş için gereken beceri seviyesinden düşük olduğu durumda beceri açığı ortaya çıkmaktadır. Bu halde işin gerektirdiği beceriler bireyin sahip olduğu becerilerle uyuşmamaktadır. Yani istihdam edilen kişinin sahip olduğu becerilerin seviyesi, işi yapmak için yetersiz kalmakta veya işin gereklilikleri ile uyuşmamaktadır. Zaman geçtikçe işin değişime uğraması veya daha karışık hale gelmesi nedeniyle mevcut durumda çalışan bireylerin becerilerinin işin gerektirdiği beceri seviyesini karşılayamamasını ifade etmektedir. Bu tür durumlar beceri açığı oluşturmaktadır (Apaydın, 2013). Bazı teknik becerilerin kazanılması uzun bir eğitim sürecini gerektirebilir. İş gücü piyasası ve eğitim arasında yeterince bir bağ kurulamaması ve mesleki eğitimin işin gerektirdiği beceri ihtiyacını karşılayamaması sonucunda beceri açığı oluşmaktadır (Erikli, 2015). Bunun yanı sıra eğitim sisteminin kalitesiz ve yetersiz olması da beceri açığını oluşturmaktadır. Böyle sebepler öğrencilerin doğru yönlendirilememesine ve beceri noksanlığı ile eğitimlerini tamamlamalarına neden olmaktadır (CEDEFOP, 2010).

### **1.1.3.5. Beceri Fazlalığı:**

Belirli bir beceriye sahip olan bireyin bu becerilerini işinde tam olarak kullanamaması durumunda oluşmaktadır. Yani çalışanın yeteneklerinin işinin gerektirdiği beceriden fazla olmasıdır (Quintini, 2011b).

### **1.1.3.6. Beceri Eskimesi:**

Beceri eskimesi, becerilerin zaman içinde yaşlanma sebebi veya ekonomik gelişmeler sonucunda güncelliğini yitirmesi olarak açıklanmaktadır (CEDEFOP, 2010). İşgücü piyasasında yaşanan hızlı değişimler, çalışanların mevcut becerilerini koruyamama tehlikesi ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. İşgücü piyasasında yeni olan gençler, yaşlılar, azınlık gruplar, kadınlar, engelli bireyler bu beceri uyumsuzluğu türünden en çok etkilenen taraflar olarak görülmektedir (Aytaş, 2014).

Beceri eskimesi kavramı ekonomik ve fiziksel eskime olarak iki ayrı başlıkta ele alınarak incelenmektedir. Ekonomik beceri eskimesi üç konu altında incelenebilir. Bunlardan ilki teknolojinin ilerlemesi ile meslekte kullanılan becerinin değerinin azalması veya öneminin kaybolmasıdır. Piyasada istihdamın yetersiz kalması sonucunda diğer bir çeşit olan sektörel eskime oluşmaktadır. Bir diğeri ise iş yerinin kapanması nedeniyle veya firmanın yeni bir organizasyon şekli benimsemesiyle bireyin işten çıkması ya da çıkarılması ile sonuçlanan firma kaynaklı ortaya çıkan eskime türüdür. Fiziksel-teknik eskime iki tür olarak incelenmektedir. Birinci tür bireyin yetenek ve becerilerinin zamanla yıpranması sonunda oluşmaktadır. Yıpranmanın nedenleri olarak yaşlanma, hastalık, yaralanmalar gösterilebilir. Bunun yanında kişinin öğrenmeye ve yeni durumlar karşısında uyum sağlama becerisinin azalması da fiziksel/teknik eskime olarak görülmektedir. Bir diğeri ise zamanla körelme şeklinde ifade edilmektedir. Fazla eğitilmiş bir bireyin becerilerini tam olarak kullanamaması, uzmanlaşmadaki artış, işsizlik gibi durumlar kişinin becerilerinin zaman içinde körelmesine yol açmaktadır (Aytaş, 2014).

Bazı çalışmalarda beceri uyumsuzluğu yatay ve dikey uyumsuzluk olarak iki türe ayrılmaktadır. Dikey uyumsuzluk, bireyin sahip olduğu beceri ve eğitim düzeyinin iş için gereken beceri ve eğitim düzeyinden düşük veya yüksek olduğu durumlara denilmektedir. Yatay uyumsuzluk ise bireyin sahip olduğu beceri ve eğitim düzeyinin işin gerektirdiği beceri ve eğitim düzeyiyle uyum sağlaması fakat işin gerektirdiği beceri ve eğitim düzeyi ile alınan eğitimin uyumsuzmasıdır (CEDEFOP, 2010).

### **1.1.3.7 Dışlama Etkisi**

Belli bir iş için gereken nitelik seviyesinden daha çok niteliğe sahip olan kişiler bu iş için istihdam edildiğinde daha az nitelikli olanları geleneksel iş imkânlarından dışlamış

olmaktadır. Yukarıdan aşağı doğru gelişen bu süreç, niteliği fazla olanların niteliği az olanları daha alt düzey işlere itmesine sebep olmaktadır. Hatta bu süreç meydana geldiğinde niteliği daha az olanlardan bazıları işini tamamen kaybetmektedir (CEDEFOP, 2010).

#### **1.1.4.Beceri Uyuşmazlığı Teorileri**

Beceri uyumsuzluğuna ilişkin oluşturulan teorilerin var olan işgücü teorilerine dayandığı görülmektedir. Bu bölümde beşerî sermaye, iş rekabeti, sinyal ve görevlendirme teorisi olarak söz edilen dört teori üzerinde durulmuştur (Quintini, 2011a).

##### **1.1.4.1.Beşeri Sermaye Teorisi**

İşverenler emek arzında herhangi bir değişiklik yaşanması durumunda değişikliğe adapte olmak amacıyla çalışanlardan becerilerini tam anlamıyla kullanmalarını beklemektedirler. Bu teoriye göre ücretler değişmediği için çalışanların marjinal ürünleri görülen eğitime ve işbaşı eğitime göre tespit edilir. Bu manada beceri uyumsuzluğu kısa dönemde oluşan bir problem olup firmalar üretim süreçlerini, çalışanlardan tam olarak yararlanmak için değiştirirler. Firmalar teknolojiye yaşanan gelişmelere uyum sağlamanın masraflı olacağını düşündükleri için bu süreçte çalışanlar beceri uyumsuzluğu sorunu ile karşılaşmaktadırlar. Uyuşmazlığın oluşmasının diğer bir nedeni ise, çalışanların kendileri için daha uygun bir iş bulma arayışına girmeleridir. Kariyer Hareketliliği ve Araştırma Teorisi, beceri uyumsuzluğunun sebebinin çalışanların iş hakkında deneyimlerinin fazla olmaması veya firmaların çalışanların becerileri hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması olarak açıklanmaktadır (Quintini, 2011a).

Beşerî sermaye teorisi, gençlerin işgücü piyasasına girmelerinde etkilidir. İşgücü yaşamına başarılı olarak giren birey için beceri ve iş deneyimi bireysel sermayenin ürünüdür. İşverenlerin çoğu iş hayatına uyum sağlayan gençleri tercih eder. Eğitim programlarına katılım, bilgi ve deneyimler kazandırması açısından bireysel becerileri olumlu etkilediğinden gençlerin iş bulmalarına kolaylık sağlar (Alvaro ve Luque, 2005, akt. Çetinkaya, 2010).

#### **1.1.4.2. İş Rekabeti Teorisi**

İşin özelliğine göre ücret verilir ve çalışanlar yüksek ücretli işler için rekabet etmektedir. Firma için eğitim masraflarının göreceli olarak sıralanması esastır. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip işçiler en üst düzey işlerle eşleştirilmektedir (Özer, 2016). İşveren işe alımlarda öncelikli olarak işçi için yapacağı eğitim masrafını belirler ve tercih yaparken daha düşük eğitim harcaması yapacağı işçiyi tercih eder. İş arayan bireylerde bu durumu tahmin ederek daha fazla eğitim alarak diğer adaylardan bir adım öne geçerler. Aslına bakıldığında iş arayan kişiler sahip oldukları eğitim seviyesinin çalışacakları işte kullanılmayacağını bilseler de iş bulmak adına eğitimlerine devam ederler. Bu durum sadece iş arayanlar için geçerli değildir, halen çalışan ve iş yerindeki pozisyonunu sağlama almak isteyenler için de geçerlidir. Bireyler işverenlerin daha fazla eğitim almış birini seçme ihtimali üzerine daha fazla eğitim alarak hem iş bulma hem de iş yerindeki pozisyonu sağlamlaştırma düşüncesi içindedirler (Quintini, 2011a).

#### **1.1.4.3. Sinyal Teorisi**

Bu teori İş Rekabeti Teorisine benzemekle birlikte eğitimin önemsiz bir sinyal rolü olduğunu belirtir. Kazanç ile kazancıyla almak istediği eğitimin maliyeti arasında karşılaştırma yaparak eğitime yatırım yapabilir. Burada eğitimin maliyeti beceri seviyesi ile ilgili olup yüksek beceri seviyesine sahip bireylerin eğitim maliyeti daha düşüktür. Örneğin; Üniversiteye girişlerde daha düşük akademik gereklilikler talep edilmesi, ya da daha az gereklilik isteyen üniversitelere beceri seviyesi düşük kişilerin girmesiyle işgücü piyasasında eğitimin seviyesi yükselmiş olması gibi dışsal sebeplerden ötürü eğitimin maliyetinin azalması ile daha düşük beceri seviyesine sahip olanlar da eğitimlerine olan yatırımlarını artıracaklardır. İşverenler işe alımlarda birçok kişinin sahip olduğu eğitim seviyesinin iş için gerekli olan becerilere sahip kişileri karşılamada yetersiz olduğunu anladıklarında işin içeriğini değiştirmeden eğitim seviyesini yükseltirler ve bu da “yeterlik enflasyonu” olgusunu doğurmaktadır (Quintini, 2011a).

#### **1.1.4.4. Görevlendirme Teorisi:**

Bu çerçevede, verimlilik ve ücretler pozitif olarak değil, yalnızca insan sermayesi ile ilgili olarak kabul edilir. Bunun yerine, gerçekleşen üretkenlik seviyesi, işin kullanılabilirliği ve kalitesi ile sınırlıdır. Atama model altında, çalışanlar işlerinde karşılaştırmalı üstünlüklerine dayalı olarak verimli bir şekilde dağıtılmazlarsa aşırı eğitim oluşur (Özer, 2016) Beşeri sermayeye yapılacak yatırımlar iş-işçi arasındaki uyuma bağlıdır.

Kişinin beceri seviyesinden daha düşük işte çalışması var olan üretkenliğine sınır koymasına yol açar. Bu durumda kişi tüm beceriyi kullanmak zorunda kalmaz ve bu da kişinin daha az ücret almasına neden olur. Diğer taraftan kişinin sahip olduğu beceri düzeyinden daha yüksek olan bir işte çalışması var olan üretkenliğinde artışa yol açmaktadır. Görevlendirme teorisi kişilerin becerilerine göre görevlendirilmelerini savunur. Yani beceri düzeyi yüksek olanlara zor yada karışık işler, düşük olanlara ise daha basit görevler verilerek çalıştırılmalıdır (Quintini, 2011a).

#### **1.1.5. Beceri Uyuşmazlığı Nedenleri ve Uyuşmazlığı Önleme**

Eğitim yoluyla işgücüne nitelik kazandırma fonksiyonu son yıllarda ortaya çıkan bir durum değildir. Teknolojik gelişmelerle beraber işgücünün niteliklerini güncellemek üzere eğitimden beklenen ile daha 19. yüzyılda artmaya başlayan sanayileşme faaliyetleri sonucunda eğitimden beklenen işlev arasında paralel bir ilişki vardır. Sanayileşme ile birlikte, ticarete yaşanan uluslararası gelişme matematiksel hesaptan anlayan, okuma yazması yüksek işgücü talebini doğurmuştur. Bunun yanında çalışanlarda uyum, zamanlama, yönetime ve mülkiyete saygı gibi davranışların mevcut olmasına dikkat edilmiştir. Bu noktada eğitim, bireylere okuryazarlık kazandırmanın yanında disiplin ve çeşitli davranışların kazandırılmasında önemli bir etken olarak görülmüştür (Buyruk, 2018). İşgücünün emek talebi karşılanırken eğitime önemli bir işlev yüklenmekte bireylere yeni beceri ve niteliklerin kazandırılması beklenmektedir. Bazı durumlarda çalışanların eğitimsel nitelikleri ile işgücünün nitelikleri arasında uyumsuzluklar oluşabilmektedir. Çalışanın sahip olduğu niteliklerle işin gerçekleştirilmesi için bireyin sahip olması gereken eğitimsel niteliklerin birbirinden farklı olduğu durumlar bu uyumsuzluğu doğurmaktadır (Desjardins, 2014). Beceri uyuşmazlığını etkileyen faktörlerin başında yükseköğretim ele alınabilir. Yükseköğretimden mezun olan bireylerin birçoğu işin gerektirdiğinden fazla eğitim almış



olmakta ve mezunlar arasında yaşanan rekabet nedeniyle kurs, sertifika vb. eğitim düzeylerini artırmaya çalışmaktadırlar. İş piyasasındaki çoğu iş ise bu becerilere ve eğitim seviyesine sahip kişiler için niteliksiz işlerden oluşmaktadır (ILO, 2013).

Yükseköğretimden mezun bireylerin vasıfları ve becerileri ile işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin doğal olarak örtüşmesi beklenmemelidir. Yükseköğretim tercihlerini yaparken bireyler, sadece istihdam düzeylerine bakmamakla birlikte sosyal, kültürel, psikolojik birçok değişken üzerinde dururlar. Bu şekilde uyumsuzluk olması doğaldır. Uyumsuzluk sonucu işsizliğin arttığı durumlarda, bireyler kariyer tercihlerinde geleceğini dikkate alarak tercih yapmaktadır. Bu durumda bireysel tercih dışında vasıf ve beceri uyumsuzluklarının önlenememesinin nedeni olarak yükseköğretim programlarının gelecekte istihdam edilebilme durumlarına ait sağlıklı verilerin bulunmaması olarak gösterilebilir (Apaydın, 2013).

Teknolojideki yeniliklere uyum sağlayan ve teknolojiyi kullanabilen bireyler işe alımda avantajlı durumdadırlar ve daha yüksek eğitim düzeyindekiler düşük eğitim düzeyine göre internet aracılığı ile iş arama yöntemlerini daha çok kullanmaktadır. İşverenler tarafından işe alım süreçlerinin internet ortamında gerçekleşmesinden dolayı iş arayan kişiler de mobil erişime teşvik edilmektedirler. Dolayısıyla bilişim teknolojilerini kullanabilen bireylerin daha avantajlı olduğu söylenebilir (OECD, 2015). Diğer yandan daha niteliksiz ya da düşük nitelik gerektiren işlerde çalışanlar zamanla daha dezavantajlı hale gelmektedir. İşgücü piyasasının gereksinimlerine karşılık veremeyen az vasıflı kişiler piyasadan dışlanarak işsiz kalma riski ile karşılaşabilmektedir.

Beceri uyumsuzluğunun belirleyicileri döngüsel ve yapısalıdır. Yaş, cinsiyet, göçebelik ve engelli olmanın beceri uyumsuzluğu ile ilişkisi beceri uyumsuzluğunun nedenleri arasında gösterilebilmektedir. Kadınlar bu uyumsuzluğun etkilerinden daha fazla etkilenmektedir. Araştırmalar bunun nedenini kadınların sosyal bilimlere diğer alanlara göre daha fazla tercih ettiklerini, böylece beceri uyumsuzluğu sorunu yaşadıklarını göstermektedir. Bunun yanı sıra kadınların düşük eğitim sorunu ile daha az karşılaştıkları gözlenmektedir. Buna neden olarak kadınların daha düşük nitelikteki işlerde istihdam edilmeleri gösterilebilir (Quintini, 2011).

Günümüzde ve gelecekte uluslararası deneyim, istihdam, verimlilik ve gelişim sağlamak için beceri gelişimi çerçevesinde başarılı olan ülkelerin üç temel hedefe yoğunlaştıkları görülmektedir. Bunlar; beceri taleplerini beceri arzıyla eşleştirebilmek,

işçilere ve işletmelere yaşanan değişimlere uyum sağlamada yardımcı olmak, işgücü piyasasının gelecek zamandaki ihtiyaçları doğrultusunda yetkinliklerin sürdürülebilmesini ve gelişmesini sağlamaktır (ILO, 2010). Gelişmekte olan ülkelerde istihdam sürecinin planlanması açısından eğitimde reformlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu süreç gençlerin mezun olduktan sonra birtakım becerilere sahip olmaları ve daha kolay iş bulmalarını sağlama açısından önemlidir. Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri eğitim reformunda iyi bir konumda görülmektedir. Çünkü bu ülkelerde sanayileşme ve büyüme, birlikte genç işsizlik sorununu doğurmuştur. Bu ülkeler yaşanan endüstriyel değişimlere ve işgücü piyasasının gerektirdiği şartlara uyum sağlamada eğitim sisteminin eksikliklerini önleme yoluna giderek eğitim reformlarını gerçekleştirmişlerdir. Bunu yaparken de öncelikli olarak eğitim sistemlerinin önündeki başlıca engeller belirlenmiştir (Erdayı, 2009).

Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki ilişkinin sağlam oluşturulamaması ve mesleki eğitimin işin gerektirdiği ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde verilememesi işgücü piyasasında arz-talep dengesizliğine sebep olmaktadır (Tansel, 2012). Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinde (2009) beceri uyumsuzluğunu gidermek için eğitim sistemi ile çalışma hayatındaki ilişkinin güçlendirilmesinin önem arz ettiği vurgulanmıştır. Yeni bilgi ve beceri edinimi bireylerin kişisel gelişimini artırarak istihdam olanakları sunar. HBÖ için hedeflere ulaşmada eğitim alanında yapılan düzenlemeler ve gelişmeler tek başına yetersiz kalmaktadır. İş hayatının kural ve anlayışı bireylerin öğrenmeye erişimlerini kolaylaştırıcı şekilde olmalıdır. İş yaşamında ihtiyaç duyulan beceriler (girişimcilik, takım çalışması, sorumluluk, yaratıcılık vb.) okul hayatında kazandırılmalıdır (HBOSB, 2009). Beceri uyumsuzluğu bireylerin iş hayatlarını oldukça etkilemekte, işin nitelik ve doyumunu düşürmektedir. Bu da işsizlik ve krize sebep olarak eğitim, sağlık, tarım, ekonomi gibi alanlardaki gelişimlerin hızını düşürmektedir. Yapılan araştırmalarda beceri uyumsuzluğu durumunun dünya ekonomisine 150 milyar dolar zarara neden olduğu belirtilmektedir. Bireye öğrenim hayatlarında mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri kazandıramayan toplumların ekonomik, teknolojik ve sosyo-kültürel gelişmelerde sıkıntılar çekeceği, bilgi çağında yer bulamayacağı vurgulanmaktadır. Öte yandan beceri uyumsuzluğu sorununun çözülememesi halinde hem üniversite mezunu işsizlerin artacağı hem de iş piyasasının nitelikli eleman bulmada sıkıntılar yaşayacağı belirtilmektedir (Güneş ve Uygun, 2016).

Eğitim seviyesi düşük ve vasıfsız olan bireylerin işsizlik oranının yükselirken yüksek eğitilmiş ve vasıflı bireylerin işgücü piyasasında tercih edilmesi sonucunda düşük vasıflı

bireyler piyasanın dışına itilmektedirler (Pierrard ve Sneessens, 2003). Ekonominin daralma dönemlerinde beceri seviyesi yüksek bireylerin işgücü piyasasında yer bulmaları zorlaşmakta, kriz sonrasında ise normale göre işgücü talebi artmaktadır. Bu durum bir kısım bireylerin beceri seviyesinin yüksek olmasına rağmen daha düşük seviyede işlerde çalışmaya razı olmaları durumunu doğurmaktadır (SETA, 2012). Kısacası bireylerin kriz dönemlerinde beceri seviyeleri yüksek olmasına rağmen düşük vasıflı işlerde istihdam edilmelerinde artış izlenecektir. Beceri uyumsuzluğunun nedeni ekonomik krizler olarak gösterilememekle birlikte kriz dönemlerinde ve sonrasında işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğu önemli bir sorun olarak görülmektedir (Aktaş, 2017).

### **1.1.6. Türkiye’de Beceri Uyuşmazlığı**

İşgücü arz ve taleplerinden en temel niteliklerin incelenmesi ve gerekli önlemlerin zamanında alınmasına bağlı olarak işgücü piyasasından beklenen düzey sağlanabilir. Yüksek işsizlik oranları çoğu ülkede görülmesine karşın özellikle kısa döngüde işgücüne olan talebinin fazla olduğu çoğu kez söylenmektedir. İşgücünde açıklık yaşanması etkin eşleştirme eksikliği ve beceri uyumsuzluklarından kaynaklı olarak görülmektedir. İşgücü hareketliliğindeki yetersizlik ve işverenlerin işe alacakları elemanlardan daha fazla niteliğe sahip olmalarını beklemeleri gibi sebeplerin yanında iş arayanların bazı mesleklerde iş ortamı ve alacakları ücretleri beğenmemeleri gibi sebeplerden dolayı açık iş pozisyonları zamanında doldurulamamaktadır (İŞKUR, 2015).

Türkiye’de uzun vadede istihdamın durumuna bakıldığında işsizliğin önemli bir problem olduğu görülmektedir. İşsiz kalınan sürenin artması bireylerin hem umutsuzluğa sürüklenmesinde hem de bireylerin vasıflarını körelterek beceri eskimesi sorunu ile karşı karşıya kalmalarına yol açmaktadır (Hatipoğlu, 2016). Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de işsizlik oranları üzerinde genç işsizlerin oranının yüksek olduğu görülmektedir. Gençlerin iş deneyimlerinin az olması, işgücü piyasasının emek talebinin emek arzından düşük olması, piyasanın talep ettiği beceri ve bilgi düzeyinden yoksunluk, teknolojik gelişmeler bu durumun önemli sebepleri arasında gösterilebilir (Çetinkaya, 2010).

Gelişmekte olan ekonomilere bakıldığında istenilen beceri ve yetkinlikleri işgücüne kazandırma önemli bir problem olarak görülmektedir. Çünkü bireylerin eğitim düzeyinin

düşük olması ve gereken şekilde mesleki beceriye sahip olamaması istihdam edilebilirlikte ve verimliliğin artışıında problem teşkil ettiği görülmektedir (Gür ve Özoğlu, 2013).

Eğitim Düzeyi	2014	2015	2016	2017	2018
Okuma Yazma Bilmeyen	26,8	26,6	26,2	27,8	27,5
Okuma Yazma Bilen fakat Bir Okul Bitirmeyen	40,1	39,7	39,7	40,1	39,4
İlkokul	54,1	54,8	55,5	56,3	56,8
İlköğretim	45,4	52,1	60,8	65,7	66,7
Ortaokul veya Dengi Mesleki Ortaokul	54,9	46,5	42,5	42,5	44,5
Lise	54,6	55,2	55,7	56	56,6
Lise ve Dengi Mesleki Okul	66,6	67,1	67,6	67,9	68
Yükseköğretim	81,4	82	81,7	82,4	81,9

Şekil 1.3: Eğitim seviyesine göre işgücüne katılma oranları (15+ Yaş, %) (TÜİK, 2018).

Şekil 1.3’ de görüldüğü üzere Türkiye’de eğitim düzeyi yükseldikçe iş gücüne katılım oranı yükselmektedir ve bu oranların içinde en yüksek paya yükseköğretim kurumlarından mezun olanların sahip olduğu görülmektedir. Özellikle lise ve dengi mesleki okul ile yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranının yüksek olması olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Fakat bu olumlu etki sadece eğitim seviyesinin yüksek olması ile alakalı değildir. Bunun yanında işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olunması da gerekmektedir.

Beceri uyumsuzlukları, işgücü piyasalarının değişken durumlarına bağlı şekilde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çeşitli hallerde görülebilir. Beceri uyumsuzluğunun; eğitim seviyesi yüksek olan gelişmiş ülkelerde aşırı eğitimsizlik sorununu, eğitim seviyesi daha düşük olan gelişmekte olan ülkelerde ise yetersiz eğitimsizlik sorununu doğurması beklenmektedir. Fakat Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde mevcut yapı daha karışık görüldüğünden her iki uyumsuzluk türü de bir arada oluşmaktadır (Kurnaz, 2014).

Nitelik eksikliği genç nüfusun işsizlik nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. Türkiye’de eğitim sistemi piyasanın nitelik taleplerine cevap verememektedir. Bu da mezunların sahip oldukları beceriler ile işgücü piyasasının talep ettiği beceriler arasında uyumsuzlukları oluşmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2003 yılında yaptığı çalışmada Türkiye’de istihdamın yapısında bu duruma dikkat çekilmiştir (Auer ve Popova, 2003).

Dünya Bankası Grubunun 2015 yılında yayınladığı raporda Türkiye’deki işgücü piyasasının yapısından bahsedilmiştir. Raporda gençlerin ve kadınların işgücüne

katılımlarının zorluğundan bahsedilerek çalışma yaşındaki nüfusun nerdeyse yarısının işgücüne katılmadığı vurgulanmaktadır. Gençlerin %35'i işgücüne katılmamakla birlikte bu oranın çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca Türkiye'de işgücü piyasasında çalışan nüfusun yarısından fazlası sekiz yıldan az eğitim görmektedir. Gençler daha fazla eğitim ve beceri seviyesine sahip olsalar da OECD ülkeleri ile kıyaslandığında yaşlılarından geridedirler. Eğitimle kazanılan becerilerin işgücü piyasasının talep ettiği beceri ile uyumsuz olması durumu istihdamın yaratılmasında engel oluşturmaktadır. 2000-2014 yılları arasında yükseköğretim mezunları arasındaki işsizlik oranının arttığı görülmüştür. Bu artış, işgücü piyasası tarafından talep edilen becerilerle yükseköğretim yoluyla edinilen beceriler arasında uyumsuzluk olduğunu göstermektedir (Dünya Bankası Grubu, 2015).

### **1.1.7. Yükseköğrenim Gören İşgücünde Beceri Uyumsuzlukları**

Yükseköğretim mezunu yetişkinlerin işgücü piyasası içinde vasıf ve beceri uyumsuzluklarının giderilmesinde eğitim kurumlarının rolü yüksektir. Yükseköğretim bazındaki programların kapasite ve içeriklerinin işgücü piyasasının beklentilerini karşılayacak şekilde planlaması eğitim kurumlarından beklenen en temel beklentilerdir (Apaydın, 2013). Eğitim ile istihdam edilebilme arasındaki bağ, işgücünün niteliğinin göstergelerindedir, bu da mesleki ve teknik eğitimle sağlanabilir. Temel ve mesleki eğitim yolu ile kişi, değişen ve gelişen çalışma hayatına uyum sağlayarak istihdam edilebilme olanağını artırır (Yağmur, 2009).

Yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranları incelendiğinde 2000-2015 yılları arasında bu oranın arttığı görülmektedir. İşsizlik oranlarındaki artış yükseköğretim boyunca kazanılan beceriler ile işgücü piyasasının gerek duyduğu beceriler arasındaki uyumsuzluğu göstermektedir. İşverenler, boş pozisyonların doldurulamaması sorununun, görülen mesleki ve sosyo-duygusal becerilere sahip elemanların az olmasından kaynaklandığını düşünmektedirler (İŞKUR, 2015).

Yükseköğretim kurumları mezunlarının istihdam durumları, hangi sektörde çalıştıkları, ne işler yaptıkları, aldıkları ücretler gibi konularda bilgi sahip olmak adına "ilk duraklar" adı verilen anketlerle durum değerlendirmesi araştırması yapılabilmektedir. Ulusal ölçekte uygulanan bu tür araştırmalar diğer üniversiteler ve bölümler için geri bildirim sağlamakta, böylece mezunlarının işgücü piyasasına geçiş süreçleri, öğrenim süreçlerinde

edindikleri beceriler ile çalıştıkları işin gerektirdiği becerilerin uyum düzeyi, memnuniyet düzeyleri, eğitimle sahip olunan becerilerin hangilerinin daha çok işe yaradığı gibi konuların araştırılması eğitim planlaması için yükseköğretim kurumlarının bilgi sağlaması açısından önemli görülmektedir (Apaydın, 2013). Yükseköğretim kurumları mezun takip sistemleri ile mezunlarının durumlarına yönelik tespitlerde bulunabilmektedir. Mezunların istihdam edilme durumları, çalıştıkları sektörler, iş memnuniyeti, eğitim-iş ilişkisi, aldıkları ücretlere ilişkin bilgiler edinmek üzere anketler yolu ile mezun izleme çalışmaları yapılmaktadır (Boztunç Öztürk vd.,2015). Avrupa'nın genelinde mezunlara yönelik araştırmalar veri toplamak üzere yükseköğretimin programlanması ve istihdam politikalarının değerlendirilmesi ile ilgili çalışmalarda bulunmaktadır (Bakioğlu vd., 2011).

Mezunların alanlarından beklenen becerilere sahip olmadıklarında karşılaştıkları niteliksel uyumsuzlukların önlenmesinde işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda becerileri tespit etmeye ilişkin araştırmalar, bu kapsamda eğitim programları uygulanmasına yönelik mekanizmaların oluşturulması ve YBÖ eğilimi ile beceri eksiklerinin giderilmesi öngörülmektedir (Apaydın, 2013). Mezunların becerilerinin geliştirilmesi ve dolayısıyla yaşanan uyumsuzlukların giderilmesi YBÖ çalışma alanıyla ilintilidir. Özellikle yetişkin öğrenmesi yoluyla bu uyumsuzlukların giderilmesi yoluna da gidilebilir. Bu araştırmada da beceri uyumsuzluğu ile YBÖ bağı kurulmaya çalışılmıştır ve bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada işgücü piyasasında çalışan üniversite mezunu yetişkinlerin beceri uyumsuzluklarının değerlendirilmesi üzerinde çalışılmıştır. Beceri uyumsuzluğu, beceri açığı ve beceri eskimesi olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Beceri açığı başlığında, üniversite mezunu yetişkinlerin sahip oldukları becerilerle işgücü piyasasında gerekli olan becerilerin ne düzeyde örtüştüğü ele alınmıştır. Dolayısıyla üniversitede alınana eğitimin niteliği, alınana diplomanın iş bulmaya katkısı vb. araştırma konusu içinde tutulmuştur. Beceri eskimesinde ise, işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin sahip olduğu becerilerin zaman içinde güncelliğini kaybetmesine veya körelmesine ilişkin negatif ve pozitif yönde eskime ele alınmıştır. Aynı zamanda, üniversite mezunu yetişkinlerin sahip oldukları işte ihtiyaç duydukları 21 yüzyıl becerileri belirlenmeye çalışılmıştır. Özellikle beceri uyumsuzluğu ile 21 yüzyıl becerilerinin ilişkisi irdelenmiştir. Şöyle ki, beceri açığı veya beceri eskimesi

olduğunu söyleyen yetişkinlerin hangi 21 yüzyıl becerilerine ihtiyaç duydukları belirlenerek karşılaştırmalı olarak incelemesi yapılmıştır. Üniversite mezunu yetişkinlerin beceri eskimesi üzerinde çalışma yılının nasıl bir farklılık ortaya koyacağı incelenmiştir. Özellikle teknolojik gelişmelerin hızla gelişmesinde hangi çalışma yılında olanların daha dezavantajlı olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Beceri uyumsuzluğu kavramı içerisinde eğitim alınan alanla ilgili bir işte çalışmamak uyumsuzluk olarak görülmektedir. Çünkü bu kişiler ya beceri fazlalığı ya da beceri açığı sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir (Aytaş, 2014). Araştırma kapsamına kendi alanında bir işte çalışan ve çalışmayan katılımcılar alınarak karşılaştırmalı incelemesi yapılmıştır. Böylece eğitim alınan alanla ilgili bir işte çalışıp çalışmama durumuna göre beceri eskimesi ve beceri açığı düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Beceri uyumsuzluğu kavramı son yıllarda ülkemizde (Apaydın, 2013; Aytaş, 2014; Kurnaz, 2014; Erikli, 2015; Güneş, 2016; Hatipoğlu, 2016) giderek kullanılmaya başlayan bir kavram olup bireylerin daha nitelikli işgücüne sahip olmaları ve bu yolda önlerine çıkan sorunları çözebilmek için yetişkinlerin mevcut durumlarını belirlemek adına bu çalışma önemli görülmektedir.

Bu konuda literatürde çok fazla araştırma olmaması araştırmada beceri uyumsuzluğu kavramının farklı açılardan ele alınamamasına neden olmuştur. Bu sebeple beceri uyumsuzluğunun önemli bir sorun olduğu günümüzde bu alandaki araştırmaların artırılması, sağlıklı verilerin toplanması açısından gereklidir.

Günümüzde istihdam edilebilirlik genç nüfus için becerilerin güncellenmesi, iş hayatında tercih edilebilme ve verimlilik için gereklilik haline gelmiştir. Dolayısıyla eğitimle kazanılan bilgiyi işleme, bilgi ile çalışma ve yönetebilme becerilerinin günlük hayata aktarıldığı oranla ilgili (Bulduk ve Köker, 2017). İstihdam edilebilirlik önemli bir konudur ve beceri uyumsuzluğu istihdam edilebilirlik üzerinde etkili bir faktör olarak yer almaktadır.

10. Kalkınma Planı (2013), 2014-2018 dönemini kapsamakta olup ülkemizin 2023 hedefleri boyunca doğrultusunda “Nitelikli İnsan” ve “Güçlü Toplum” felsefesiyle hazırlanmıştır. Bahsedilen planında hayat boyu öğrenmenin de önemi üzerinde durulmuş ve “Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum; hayat boyu öğrenme perspektifinden

*hareketle iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, girişimcilik kültürünün benimsenmesi, mesleki ve teknik eğitimde okul-işletme ilişkisinin orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonlarını dikkate alacak biçimde güçlendirilmesi yoluyla artırılacaktır”* hedefi ile eğitim sistemi ve işgücü piyasasının ilişkisinin gerekliliğine ve girişimcilik, beceri kazanımları, okul-iş ilişkisinin önemine vurgu yapılmıştır. Ayrıca planda, iletişim kurabilme, düşünme, problem çözme, algılama, paylaşım, sanat ve estetiğe yatkınlık, sorumluluk, bilim ve teknolojik gelişimleri üretme ve kullanabilme becerisine, kısacası bilgi toplumunun sahip olması gereken bilgi ve becerilere sahip bireylerin yetiştirilmesi eğitiminin amaçları arasında görülmüştür. Eğitim seviyesinin yükseltilerek işgücü piyasasına katılımın artırılması ve YBÖ çalışmalarına önem verilerek işgücü piyasasının talep ettiği beceriler ile donatılmış bireyler yetiştirilebileceği üzerinde durulmuştur. “Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı”, kapsamında yaygın eğitim programlarının uygulanması ile temel becerilerin bireylere kazandırılması önemli hale gelmiştir (10. Kalkınma Planı, 2013). Bu sebeple beceri kazanımı, gelişen dünya koşullarında zorunlu olarak görülmekte, değişime ayak uydurmak ve becerilerin sürekli güncelliği yaşam boyu öğrenmenin de temel esasları arasında sayılmaktadır. Ayrıca 21. Yüzyıl becerilerine duyulan ihtiyaç her geçen gün artmakta olup işgücü piyasası tarafından bu becerilere sahip bireyler tercih görmektedir. Bu çalışmada ayrıca yetişkinlerin mevcut işlerinde 21. yüzyıl becerilerine ne derece ihtiyaç duydukları tespit edilmeye çalışılmış ve bu ihtiyacın beceri açığı ile beceri eskimesi üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Bu sebeple de araştırmacı tarafından “Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği” geliştirilmiştir.

#### **1.4. Problem Cümlesi**

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerde beceri uyumsuzluğu ne düzeydedir ve beceri uyumsuzluğu 21. yüzyıl becerilerine göre nasıl farklılık göstermektedir? şeklinde ifade edilmiştir.

##### **1.4.1. Alt Problemler**

1. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerde beceri açığı ve beceri eskimesi ne düzeydedir?



2. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı puanları;

a) cinsiyet

b) çalışma yılı

c) mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermekte midir?

3. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin ihtiyaç duydukları 21. yüzyıl becerileri nelerdir?

4. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri açığı ve beceri eskimesi düzeyleri 21. yüzyıl becerilerine duydukları ihtiyaca göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

## 1.5. Sayıtlar

Araştırmaya katılanların ölçekte yer alan maddelere samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

## 1.6. Sınırlılıklar

Araştırma, 2019 yılında Bartın ilinde yaşayan üniversite mezunu işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerle sınırlıdır.

## 1.7. Tanımlar

**Beceri:** Sahip olunan bilgileri uygulayarak karşılaşılan problemleri çözebilme ve gerekli görevleri yerine getirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Hatipoğlu, 2016).

**Beceri Uyuşmazlığı:** Bireyin sahip olduğu beceriler ile mesleğinin gerektirdiği becerilerin uyuşmamasıdır (CEDEFOP, 2010).

**Yaşam Boyu Öğrenme:** Bireyin yaşamı boyunca sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliklerini yaşamının her alanında geliştirmesini amaçlayan etkinlerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2002).

## BÖLÜM II

### İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın konusu ile benzerlik gösteren araştırmalara detaylı bir şekilde incelenmiş ve özetlenmiştir.

#### 2.1. Beceri Uyuşmazlığı Konusunda Yapılan Araştırmalar

Aktaş (2017), çalışmasında Eskişehir’ de 2009-2015 döneminde işsizlik ile açık işlerin miktarı arasındaki ilişki incelemiş ve bu duruma bağlı olarak beceri uyumsuzluğu sorununu ele almıştır. Araştırma sonuçlarına göre Eskişehir’de işgücüne olan talep fazlasının özellikle daha düşük nitelikli işlerde arttığı gözlemlenmiştir. Açık işler için talep edilen eğitim seviyesi daha çok ortaöğretim, lise altı düzeyde olduğu görülmüştür. Yani işverenler için beceri için eğitim düzeyi iyi bir temsilci olarak görülmemektedir bulgusuna varılabilmektedir. Bazı meslek gruplarında açık işlere olan talebin doldurulamadığı, işverenlerin taleplerini karşılayamadıkları görülmüştür. Açık iş taleplerinin doldurulamadığı meslek grupları arasında profesyonel meslekler ile tekniker, teknisyen ve yardımcı profesyonel meslek grupları öne çıkmaktadır. Nihayetinde işsizlik sorunu üzerinde beceri uyumsuzluğunun olumsuz etkisi olduğu kanısına varılmıştır.

OECD ve İstihdam, Çalışma ve Sosyal İşler Direktörlüğü (DELSA) işbirliği ile 2016 yılında “Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı” (PIAAC) kapsamında bireylerin niteliği yüksek işgücüne sahip olmaları ve bu yolda önlerine çıkan sorunları çözebilmek için ülkelerin mevcut durumlarını belirlemeyi, yetişkin bireylerin eğitim düzeyleri ile işgücü piyasasındaki konumlarını incelemeyi, becerilerin üst düzeye çıkarılmasını ve verimli bir şekilde ekonomiye kazandırılmasını amaçlayan bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Programa dahil olan ülkelerde 16-65 yaş aralığındaki bireylere sayısal, okuma-yazma ve bilişim becerileri alanlarında birtakım testleri uygulanmıştır.(OECD, 2016, <http://www.ikg.gov.tr/piaac/>). Türkiye 2012-2016 dönemi II. Tur PIAAC çalışmalarına katılmış ve 30 ilde yapılan değerlendirme sonucunda yetişkin becerilerinin mevcut durumu ortaya konulmuştur. OECD ülkeleri ile karşılaştırma yapıldığında Türkiye’deki yetişkinler, değerlendirilen üç alanda da (sayısal beceriler, sözel beceriler ve teknoloji zengin ortamda problem çözme becerileri) performans olarak ortalamanın altında kalmıştır. Sözel beceri

alanında OECD ülkelerinin ortalaması 268 puan olarak belirlenmiş ve Türkiye 227 puan ortalamasının altında performans göstermiştir ve sözel beceri alanında sondan üçüncü sırada yer almıştır. Sayısal yeterliklerde ise OECD ülkelerinin ortalaması 263 olarak belirlenmiş ve Türkiye 219 puan ile ortalamasının oldukça altında kalmıştır ve araştırmaya katılan ülkeler arasında sondan üçüncü sırada yer almıştır. Yetişkinlerin birçoğu teknolojinin geliştiği ortamlarda problem çözme alanında becerilerde yeterlik gösterememiş ya da yalnız temel yeterlikleri sağlamışlardır. Yetişkinlerin %40'ı bilgisayar kullanma deneyiminin olmadığını belirtmiştir. Aynı zamanda yetişkinlerin Bilgi ve İletişim Teknolojileri alanında yapılan temel testlerde de başarısız oldukları görülmüştür. Genel olarak bakıldığında Türkiye'de yetişkinlerin çoğunun sayısal, sözel ve teknoloji zengin ortamda problem çözme becerilerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır (ÇSGB, 2016) Yaşça büyük olan yetişkinlerin, teknolojiyi kullanma becerilerini daha ilerili yaşlarda edindikleri ve bu beceri kazanmalarının eğitimle değil tecrübeleriyle oluştuğu belirtilmiştir.

Hatipoğlu (2016), Avrupa Birliği'nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler başlıklı uzmanlık tezinde işgücü piyasasında çalışan bir bireyin sahip olduğu becerilerle işinin gerektirdiği becerilerin farklılığından kaynaklanan beceri uyumsuzluğu sorunu ele alınmıştır. Çalışmada beceri uyumsuzluğu olgusunun nedenleri, sonuçları, etkileri, kalıcılığı, uyumsuzluğa maruz kalan kesimlerin durumu, uyumsuzluğun yabancı ülkelerdeki durumu, ülkemizde işgücü piyasasına olan etkileri ve konuya ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Güneş ve Uygun (2016) öğretmenlerin lisans eğitimlerinde öğrendiklerini öğretmenlik becerilerinin, meslek hayatlarında tam olarak kullanamamaları sonucunda oluşan beceri uyumsuzluğu kavramını incelemiştir. Bu sebeple ilköğretim Türkçe ve matematik programı dersler, yaklaşım ve beceri durumu yönü ile Türkçe ve matematik lisans programı karşılaştırılmış, beceri uyumsuzluğu incelenmiş ve uyumsuzluğun giderilmesine ilişkin önerilerde bulunulmuştur. Araştırma sonucunda Türkçe ve matematik lisans programının öğretmenlik mesleği için gerekli olan bilgi ve becerilerle uyumlu olmadığı ifade edilmiştir. Özellikle teorik derslerin ön plana çıktığı, bilgi öğretimin yoğun olduğu programlarda uygulamanın ihmal edilmesi nedeniyle beceri uyumsuzluğunun oluşumunun kaçınılmaz olduğu tespitine varılmıştır.

Erikli (2015), çalışmasında Sinop' ta açık iş oranının yüksek olmasının sebebi ve işsizlik ile açık iş oranı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre açık iş

oranının yüksek görülmesinin beceri uyumsuzluğundan kaynaklandığı belirtilmiştir. 2012 ile 2013 yıllarını kapsayan araştırmada açık iş oranlarında görülen artışın işsizlik oranını da artırdığı görülmüş, bunun yanında artan açık işlere uygun becerilerle donatılmış kişilerin olmamasından dolayı yatırımların istihdama yararı olmadığını ve işsizlik seviyesinin arttığı ifade edilmiştir. Bu durum ayrıca işsizlik probleminin yanı sıra beceri uyumsuzluğunun da mühim bir problem teşkil ettiğini göstermekte ve beceri uyumsuzluğu probleminin giderilmesine ilişkin programların artırılması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Filiztekin (2015) çalışmasında Türkiye’de aşırı eğitimsizlik ve bunun verimsizlik üzerindeki etkisini incelemiştir. 1994 ve 2002 yıllarına ait Hane halkı Bütçe ve Gelir Araştırma verileri Türkiye’deki iş ve eğitim arasındaki uyumsuzluk çalışılmıştır. Katılımcıların kendi görüşlerine göre yürütülen çalışmada, çalışanların %1.4’ü gerekli eğitime sahip olduklarını, %27,4’ü kendini aşırı eğitilmiş bulmaktadır. Erkeklerde aşırı eğitim olduğu kadınlardan daha çok gözlenmiştir. Ayrıca aşırı eğitim ve eksik eğitimin nedenlerini belirlemek için yapılan lojistik regresyon analizi sonuçlarında, kamu sektöründe çalışma eksik eğitim olasılığını artırmıştır. Deneyim yani çalışma yılı, ters ilişkili bulunmuştur. Deneyimin eksik eğitim üzerindeki etkisinin azalarak devam ettiği görülmüştür. 1994 ile 2002 yılları kıyaslandığında beceri uyumsuzluğunu belirleyen faktörlerin değiştiği görülmüştür. Son yıllarda eğitim seviyesi, iş-eğitim uyumsuzluğunu belirleyen en önemli faktör olarak gözlenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça aşırı eğitim olasılığının da arttığı görülmüştür.

Kurnaz (2014) araştırmasında Türkiye’de işgücü piyasasındaki aşırı eğitimsizlik seviyesini makro düzeyde ölçmeye çalışmış, bunu yaparken de Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ile Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) yoluyla istihdamı sağlanan bireylerin meslek grupları, eğitim ve nitelik düzeyleri arasındaki bağ kurulmaya çalışılmıştır. Çalışmada TÜİK’ in Hane halkı Anketinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda Türkiye’de işgücü piyasasında çalışan her iki gençten birinin çalıştığı işin gerektirdiğinden daha fazla eğitim seviyesine ve kadınların erkeklere oranla daha fazla uyumsuz eşleşme ile aşırı eğitimsizlik sorununa sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca ülkemizdeki gençlerin, eğitilmiş işsizleri oluşturduğu ve eğitim alınan alana uygun olmayan işlerde çalışanların fazla olmasından dolayı eğitim-istihdam ilişkisi arasında sorun olduğu ifade edilmektedir.

Aytaş (2014), çalışmasında işverenlerin çalışanlarından talep ettiği becerilerle çalışanların sahip oldukları becerilerinin uyuşmaması sonucunda ortaya çıkan beceri uyumsuzluğu sorunu ele alınmıştır. Çalışmanın ilk bölümü beceri uyumsuzluğu kavramını açıklamaya yöneliktir ve uyumsuzluğun nedenleri ve ölçümü konusuna değinilmiştir. Devamında Türkiye’ de ve Avrupa Birliği’nde beceri uyumsuzluğunun durumundan bahsedilmiştir. Çalışmanın sonucunda beceri uyumsuzluğunun üzerinde durulması gereken bir sorun olduğu ve bu alandaki araştırma sayısının artırılmasının sağlıklı veriler elde edilmesi açısından önemli olduğu ifade edilmiştir.

Park (2013), 2007 yılı Kore Çalışma ve Gelir Anketi verilerini kullanarak çalışmasında, Koreli işyerlerinde talep edilen İngilizce dil yeterliliği ile çalışanların sahip oldukları yeterlilikler sonucunda oluşan beceri-iş uyumsuzluğunun ücretler üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada İngilizce dil yeterliliği şartlarına dayalı olarak oluşan beceri-iş uyumsuzluğunun ücretler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Dil becerileri-iş uyumsuzluğunun ücret farklılıklarının ana nedeni olabileceği ifade edilmiştir.

Apaydın (2013), çalışmasında Türkiye’de ve dünyada beceri uyumsuzluklarının nedenleri ve sonuçları üzerinde durmuştur. Özellikle beceri uyumsuzluğunun yükseköğrenim gören işgücü için azaltılması ve beceri ihtiyaçlarının tespit edilmesi, emek piyasası ile işgücü sektörü arasındaki uyumun sağlanabilmesi, ülkemizin yeterli veya eksik olduğu durumların belirlenebilmesini ve geliştirilebilmesini tespit etmeyi amaçlamıştır.

Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA, 2012) tarafından yayınlanan Türkiye’nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporunda, Türkiye’de işgücü piyasasına olan emek talebi ve arzının vasıflarının belirlenmesi, meydana gelen uyumsuzluktan kaynaklanan sorunların neler olduğu ve bu sorunların önlenmesi için yapılması gereken politika ve stratejilerin işveren ve ilgili taraflar arasında görüşülerek tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bunu yaparken de firmalar ile görüşmeler yapılmış ve anketler uygulanmıştır. Katılımcı firmalara göre, beceri eksikliğinin başında, açık pozisyonlara başvuran kişilerin ya da o işte çalışanların alanıyla alakalı mesleki/teknik becerisinin (%37,1) düşük olması gelmektedir. Firmalar tarafından diğer önemli eksiklik ise deneyim/tecrübe (%23,6) eksikliği olarak görülmektedir. Bunun yanında firmaların yaklaşık olarak dörtte biri (%25,7), çalışanların ya da açık iş pozisyonuna başvuran adayların beceri eksikliğinin olmadığını ifade etmişlerdir. Firmalara önümüzdeki bir yıl içinde en çok hangi

beceriye ihtiyaç duyulduğu sorulmuştur. Firmaların yarısından fazlası (%57,4) bu soruya mesleki ve teknik beceriler cevabını verirken buna ek olarak sırasıyla ekip çalışması becerilerini (%24,7), iş ahlakı ve iş disiplini (%23,8) becerilerine ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Katılımcı firmaların %12-%14'ü önümüzdeki bir yılda ihtiyaç duyulabilecek beceriler olarak iletişim becerileri, problem çözme, yabancı dil ve yenilikçilik becerilerini göstermişlerdir.

Farooq (2011 ) Pakistan'da iş uyuşmazlığına ilişkin yaptığı çalışmada iş uyuşmazlığı konusunu eğitim-iş uyuşmazlığı, çalışma alanı-iş uyuşmazlığı, yeterlik uyuşmazlığı olmak üzere üç başlıkta incelemiştir. Araştırma sonuçlarında mezun kişilerin yaklaşık olarak üçte biri eğitim-iş uyuşmazlığı (fazla ya da az eğitilmiş) sorunu ile karşı karşıya kaldıklarını, mezunların dörtte birinden daha fazlası yeterlik uyuşmazlığı sorunu (aşırı nitelikli veya niteliksiz) yaşadıkları görülmüştür. Mezunların onda birinden fazlası ise alanlarıyla ilgisiz işlerde çalıştıkları, %14'ünün kendi alanlarında çalıştıkları ifade edilmiş ve çalışma alanı uyuşmazlığını kadınların erkeklere oranla daha fazla yaşadıklarına vurgu yapılmıştır.

Mavromaras vd. (2011) araştırmasında çalışanların beceri uyuşmazlığı olgularından aşırı eğitim ve aşırı beceri durumunun ücretler ve iş tatmini üzerine etkilerini incelemiştir. Bunu yaparken Avustralya'da Hanehalkı Gelir ve Çalışma Dinamikleri (HILDA) anketi sonucunda edinilen verileri kullanmış ve 2001-2008 yıl aralığında Avustralya'da tam zamanlı çalışanlara yer verilmiştir. Beceri uyumsuzluğunun ücretler üzerinde etkisi olduğu belirtilmiş, cinsiyete, yaşa ve eğitime göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Uyumsuzluğun ortadan kaldırılması hem işverenlere hem de çalışanlara fayda sağlayacağı ifade edilmiştir.

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM – Beceri'10); 2010 yılında yürürlüğe girmiş, işgücü piyasası politikaları içinde işsizliğin çözümüne yönelik olarak vasıfsız işgünü eğitmek kaydıyla bu süreçte işsizliğin önlenmesine aktif olarak fayda sağlamak üzere bireylere eğitim yoluyla beceri kazandırma ve işgücü politikalarına ilişkin değerlendirmelerde bulunmuştur. Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) istihdam edilebilirliği artırmak için mesleki eğitimin yaygınlaştırarak bireye beceri kazandırma düşüncesi ile oluşmuştur. İŞKUR'un 2009 yılında bu amaçla beceri geliştirme kursları ile 200.000 işsize mesleki eğitim vermeyi hedeflemiştir. İşgücü piyasasının talep ettiği nitelikli çalışan ihtiyacını karşılamak, değişen ve gelişen teknolojik gelişmeler karşısında güncel eğitim alanları sağlayabilmek üzere MEB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Odalar

ve Borsalar Birliği (TOBB) ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi işbirliğinde yapılmıştır. UMEM Projesi kamu-özel sektör-üniversite ortaklığında yürütölen bir proje olmasından dolayı işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik beceri gelişimi ve işsizlik sorunu ile mücadele de önemli bir adım olarak görölmekte, tüm dünyada olduğu ölkemizde de işgücünün becerilerinin geliştirilmesi, sisteminin sürdürülebilirliğinin sağlanması açasından hedef olarak görölmektedir (www.beceri.org.tr). UMEM Projesi kapsamında Türkiye’de 1.659 kurs aılmış ve 18.513 kursiyere teorik olarak eğitim verilmiş, 46.994 kişilik staj aılmış ve yaklaşık 4.500 kişi istihdam edilmiştir. Bu proje ile beş senede 1 milyon işsize eğitim vermek amaçlanmıştır. Böylece işgücünün ihtiyaçları doğrultusunda çalışan yetiştirilmesi planlanmış ve mesleki eğitim kurslarından başarı olan bireylerin büyük çoğunluğunun istihdam olanağı sağlanacak olması, projeyi önemli hale getirmiştir (Işığıçok, 2011).

HEGESCO (2008) adlı proje çalışması, Avrupa Birliği Yaşam Boyu Eğitim Programı kapsamında Avrupa Komisyonu desteği ile yürütölen bir çalışma olup yükseköğretim mezunlarını araştırmasına konu edinmiştir. Türkiye’nin de içinde bulunduğu beş öлке ile ilgili karşılaştırılabilir veriler sunmuştur. Araştırmada yükseköğretim mezunlarının iş hayatında başarılı olmaları için edindikleri bilgi ve becerileri iş hayatlarına ne ölçüde kullandıkları ve işgücü sektörünün bu konudaki görüşleri araştırılmıştır. Projede yükseköğretim mezunlarının eğitim hayatlarından iş hayatlarına kadar geçen süreçte mevcut durumlarının ve eğitimden kazanılan bilgi ve becerinin istihdam edilebilirlikte etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İşverenler mezun bireylerin; yabancı dil, yenilik ve değişim karşısında uyum, uluslararası odaklı çalışma, kendini yönetme, iletişim, bilgi teknolojilerini kullanabilme becerilerine sahip olmalarını bekleediklerinden bu becerilere sahip olmanın istihdam süreçlerini kısalttığı ifade edilmiştir. Araştırmada Türk mezunların %30’unun yükseköğretim gerektirmeyen işlerde istihdam edildikleri, %38’nin aldıkları eğitimle alakalı işlerde çalıştıkları, %11’nin diplomaları olmadan da çalıştıkları işi yapabileceklerini, %30’u sahip oldukları becerilerin hepsini mevcut işlerinde yeterince kullanamadıkları tespit edilmiştir. Bunun yanında Türkiye araştırmaya katılan diğer ölkelerle kıyasla yükseköğretili işgücünün beceri uyumsuzluğu durumu yaşamasında en kötü eşleşmenin olduğu beş öлке içinde bulunmaktadır (Allen ve Vendel, 2012).

Green ve McIntosh (2007), Büyük Britanya’da 2001 yılında Beceri Anketini kullanarak beceri uyumsuzluğu durumunu incelemişlerdir. Söz konusu ankette, “şu anki işimde sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanmak için yeterince fırsatım var”, ifadesine

katılmayan bir çalışan aşırı vasıflı olarak görülmüş, “Mevcut işinizde geçmiş deneyiminizden edindiğiniz beceri ve becerilerinizden ne kadarını kullanabiliyorsunuz” sorusunu az ya da çok az olarak cevaplayan bir çalışanın beceri fazlası olduğu ifade edilmiştir. “Sahip olduğum becerilere ek olarak bilgi ve beceri edinsem şu anki işimde daha iyi performans gösterirdim” ifadesine katılan bir çalışan ise yetersiz beceri düzeyinin olduğu görülmüştür. Bu göstergelerden yola çıkarak, 2001 yılında Büyük Britanya’da çalışanların % 35’ inin aşırı vasıflı, % 13’ünün ise yetersiz beceri düzeyine sahip olduğunu tespit edilmiştir. Bunun yanında işinde sahip olduğu bilgi ve becerileri kullanmadığını belirten çalışanların iletişim, problem çözme, planlama, okuryazarlık, aritmetik zekâ becerilerini kullanmaya gerek kalmayan işlerde istihdam edildikleri görülmüştür.

Ünal (2003) çalışmasında, bireylerin istihdam edilebilirliklerinde gerekli olan becerileri belirlemek ve bu becerilerin bireye kazandırılması için stratejiler ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaçla geliştirilen 100 maddelik ölçek Eskişehir ilinde bulunan 75 işletme üzerinde uygulanmıştır. Sonuçlara göre işverenlerin işgücü taleplerinde bulunurken çalışanların sorumluluk, teknoloji kullanımı, uyum, takım çalışması, iletişim, düşünme, kendini yönetme becerilerine sahip olmalarını bekledikleri görülmüştür. İşveren talep ettiği beceriler ile çalışanların sahip oldukları beceriler karşılaştırıldığında ise adayların beklenen beceri talebini hiçbir kategoride yeterli bulmadıkları ifade edilmiştir.

Allen ve van der Velden (2001) tarafından Hollanda’da yapılan araştırmada nitelik ve beceri uyumsuzluğu arasındaki etkileşim incelenmiştir. Araştırmacılar Avrupa Yükseköğretim ve Yüksek Lisanslı İstihdam veri tabanını kullanarak 11 Avrupa Ülkesi ve Japonya’daki üniversite ve yüksekokul mezunlarının işgücü piyasasındaki mevcut durumlarını incelemiştir. 1991 yılında yükseköğretimden mezun olmuş gençlerin 1998 yılındaki mevcut durumlarına bakılmıştır. Araştırmada “Şu anki işim sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanmam için bana yeterli seviyede kapsam sunmaktadır” sorusuna katılmayan çalışan becerilerin eksik kullanımı olarak görülmüştür. “Sahip olduğum bilgi ve becerilerin yanında daha fazla bilgi ve beceriye sahip olsaydım şu anki işimde daha iyi performans gösterirdim” ifadesine katılan bir çalışanın beceri eksikliği sorunu yaşadığı ifade edilmiştir. Bu göstergelerden yola çıkarak Hollanda’da üniversite mezunlarının %14’ ünün ve yüksek lisans mezunlarının %15’ inin beceri eksikliği sorunu yaşadığı ve beceri eksikliklerinin her iki gruptaki mezunların yaklaşık yarısını ilgilendirdiği tespit edilmiştir.



Muysken (1999), araştırmasına artan beceri arzını gözlemlemiş ve yüksek ücretlerin kalifiyeli işçiler arasında iş rekabetini doğurduğunu vurgulamıştır. İşçilerin vasıf düzeylerinin kayda değer bir oranda arttığını ama bunun nispi ücretleri artırmadığını ifade etmiştir.

## **2.2. 21. Yüzyıl Becerilerine İlişkin Çalışmalar**

Özdemir Özden vd. (2018), öğretmen adaylarının 21. Yüzyıl becerilerine ilişkin algıları üzerine çalışmıştır. Çalışma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının 21. Yüzyıl becerilerine yönelik algılarının yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Yaşam ve kariyer becerileri kadınlarda daha yüksek ve ailesinin gelir seviyesi daha fazla olan öğrencilerin 21. yüzyıl yeterlik algılarına ilişkin toplam puanları ile “bilgi, medya ve teknoloji becerileri” ve “öğrenme ve kariyer becerileri” ne yönelik puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Duymuş ve Sulak (2018), öğretmen adaylarının lisans eğitimleri boyunca gördükleri eğitimin yaşam boyu öğrenme eğilimleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucuna göre öğretmen adaylarının yeterliklerinin en fazla olduğu alan anadilde iletişim becerisi, en yetersiz oldukları alanlarsa yabancı dilde iletişim ve finansal okuryazarlık becerisi şeklinde tespit edilmiştir.

Kazu ve Erten (2016), öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre yaşam boyu öğrenme yeterliklerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ve alt boyutlarından yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Özyönetim, karar verebilme, inisiyatif ve girişimcilik, öğrenmeyi öğrenme, cinsiyet, yaş, mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken dijital yeterlikler ve bilgiyi elde etme boyutunda anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Karakuş (2013), meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin YBÖ yeterliklerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre anadilde iletişim yeterliği ile sosyal vatandaşlık yeterlikleri yüksek düzeyde, inisiyatif ve girişimcilik iyi düzeyde, yabancı dilde iletişim yeterliği ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Evin Gencil (2013), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde okuyan öğretmen adayı öğrencilerin yaşam boyu öğrenme yeterlilikleri üzerine yaptığı araştırmada

öğrencilerin kendilerini ana dilde iletişim alanında daha yeterli bulurlarken yabancı dil ve sosyal vatandaşlık alanındaysa daha yetersiz olarak buldukları belirtilmiştir.

Boe (2013), 21. yüzyıla ait uygulamaların dahil edilme seviyelerini ölçmek için akademisyen ve öğrencilere 21. yy. becerileri anketini uygulamıştır. 21. Yüzyılda beceri öğretiminin iletişim, düşünme, yaratıcılık ve yenilikçilik, işbirliği, küresel bağlantı, yerel bağlantı ve teknolojinin bir araç olarak kullanılması alanlarının hepsinde gerçekleştiği görülmüştür. Öğrencilerin kendini yönetme ve eleştirel düşünme becerilerinde daha çok katılım gösterdiği tespit edilmiş, öğrenme ve yenilik becerilerinse evrensel şekilde uygulanamadığı belirtilmiştir.

Literatür incelendiğinde genellikle beceri uyumsuzluğu kavramına yönelik yapılan araştırmalarda (CEDEFOP, 2010; Quintini, 2011; Apaydın, 2013; Aytas 2014; Güneş, 2016; Hatipoğlu, 2016) uyumsuzluğun tanımı ve uyumsuzluk tipleri, uyumsuzluğu etkileyen unsurlar, dünyada ve Türkiye’de beceri uyumsuzluğu sorunu şeklinde konular ele alınmıştır ve beceri uyumsuzluğunun farklı ülkelerde aşırı eğitimlilik olarak incelendiği (McGuinness, Pouliakas ve Redmond, 2017) görülmektedir. Ancak beceri uyumsuzluğunun eskime ve açık boyutu ile ele alındığı araştırma sayısının az olduğu, bunun yanında beceri uyumsuzluğunu ölçmek için bir ölçek olmadığı görülmüştür. Bu yüzden beceri uyumsuzluğunu ölçmek için bir ölçek geliştirmiş ve böylece yetişkinlerin beceri uyumsuzluğu durumları beceri eskimesi ve beceri açığı boyutuyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca 21. yüzyıl becerileri ile ilgili araştırmaların olduğu görülse de (Boe, 2013; Özdemir Özden vd.,2018) daha çok YBÖ becerilerine yönelik araştırmaların fazla olduğu görülmüştür (Evin Gencil, 2013; Kuzu ve Erten, 2013; Duymuş ve Sulak, 2018). Bu çalışmada bütün becerileri ele alarak beceri uyumsuzluğu kavramı ile yetişkinlerin 21. yüzyıl becerilerine işlerinde ne derecede ihtiyaç duydukları arasında bağ kurulmaya çalışılmıştır.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın türü, katılımcılar, verilerin toplanması ve analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, üniversite mezunu yetişkinlerin aldıkları eğitim sonrasında sahip oldukları becerilerin değerlendirilmesine ve bu bağlamda sahip olunan beceriler ile mesleki beceri arasında uyumsuzluk durumlarını tespit etmeye yönelik tarama türünde bir araştırmadır.

#### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2019 yılı içinde Bartın ilinde yaşayan, farklı meslek gruplarını kapsayan üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan 271 yetişkinden oluşmaktadır.

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin cinsiyetlere göre dağılımları Tablo 3.1' de sunulmuştur.

Tablo 3.1: Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin cinsiyetlere göre dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	109	40,2
Erkek	162	59,8
<b>Toplam</b>	<b>271</b>	<b>100</b>

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin çalışma yılına göre dağılımları Tablo 3.2.'de belirtilmiştir.

Tablo 3.2: Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin çalışma yıllarına göre dağılımı

Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde
0-1 yıl	57	21,0
2-5 yıl	92	33,9
6-10 yıl	60	22,1
11-19 yıl	31	11,4
20 ve üstü yıl	31	11,4
<b>Toplam</b>	<b>271</b>	<b>100</b>

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mesleklerine göre dağılımları Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3: Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mesleklerine göre dağılımları

Meslek	Frekans	Yüzde (%)
Akademisyen	35	12,9
Asker	6	2,2
Avukat	11	4,1
Büro personeli	54	19,9
Doktor	13	4,8
Eczacı	4	1,5
Esnaf	3	1,1
Güvenlik görevlisi	2	,7
Hemşire	9	3,3
Mimar	5	1,8
Mühendis	30	11,1
Öğretmen	40	14,8
Polis	19	7,0
Psikolog	4	1,5
Sağlık personeli	9	3,3
Satış elemanı	3	1,1
Tekniker	15	5,5
Yönetici	9	3,3
<b>Toplam</b>	<b>271</b>	<b>100</b>

### 3.3. Verilerin Toplanması

Verileri toplamak amacıyla katılımcıların demografik bilgilerini içeren “Demografik Bilgi Formu”, “21 yüzyıl Becerileri Formu” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği” 2019 yılında Bartın ilinde yaşayan üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlere gönüllülük esasına göre uygulanmıştır.

Demografik Bilgi Formu; araştırmacı tarafından katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, bölüm, gelir, meslek, mezun oldukları alanla ilgili bir işte çalışma durumları, kurumları, kaç yıldır çalıştıklarına ilişkin sorulara yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan demografik veriler formu Ek-1’de verilmiştir.

21.Yüzyıl Becerileri Formu; 21. yüzyıl becerileri çerçevesinde işgücü piyasasında çalışan bireylerin mevcut işlerinde bu becerilere ne düzeyde ihtiyaç duyduklarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcılardan 21. Yüzyıl becerilerinin her birini ele alarak; mevcut

işlerini gerçekleştirmede bu beceriye ne düzeyde ihtiyaç duyduklarını belirtmeleri istenmiştir. Hazırlanan form Ek-2’de sunulmuştur.

Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği; araştırmada üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin aldıkları eğitim sonrasında sahip oldukları beceriler ile mesleki becerileri arasında uyumsuzluk olup olmadığını tespit etmek amacı ile ölçme aracı geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde aşağıdaki aşamalardan geçilmiştir.

- ❖ Ölçeğin maddelerin oluşturulması
- ❖ Uzman görüşü alınması
- ❖ Pilot uygulama
- ❖ Nihai ölçeğin oluşturulması

**1. Ölçeğin Maddelerin Oluşturulması:** Ölçeğin maddeleri oluşturulurken öncelikle beceri uyumsuzluğu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve ilgili çalışmalar incelenmiştir. Beceri uyumsuzluğu farklı kaynaklarda beceri açığı, beceri noksanlığı, dikey uyumsuzluk, yatay uyumsuzluk ve beceri eskimesi olarak tanımlanmıştır (CEDEFOP, 2010; Aytas, 2014; Güneş, 2016; McGuinness, Pouliakas ve Redmond, 2017). Dikey uyumsuzluk içinde aşırı eğitimsizlik, az eğitimsizlik, aşırı beceri düzeyi ve eksik beceri düzeyi yer almaktadır. Ancak, aşırı/eksik eğitimsizlik ve aşırı/eksik becerinin beceri açığı içinde ele alınabileceği belirtilmiştir (McGuinness, Pouliakas ve Redmond, 2017). Bu sebeple dikey uyumsuzluk kavramı kullanılmamıştır ve beceri açığı başlığı altında toplanmıştır.

Beceri açığı boyutunda eğitim ve beceriye ilişkin maddeler yazılmış, bireyin sahip olduğu beceriler ile işinin gerektirdiği beceri seviyesinin karşılaştırılması ve yetişkinlerin beceri seviyesinin işin beceri seviyesini karşılama durumunu tespit etmek amaçlanmıştır.

Beceri noksanlığı ise belli bir beceri türüne olan talebin, bu beceriye sahip olan insanların arzını aştığı durumu ifade etmektedir (CEDEFOP, 2010). Beceri noksanlığını bir ölçek ile belirlemek uygun olamayacağı ve noksanlık olarak belirtilen arz-talep dengesinin ölçülmesinde işverenlerle çalışılması gerektiği için bu boyut kapsam dışında bırakılmıştır.

Beceri eskimesi boyutu ikinci boyut olarak belirlenmiştir. Becerilerin zaman içinde yaşlanma sebepli veya ekonomik gelişmeler sonucunda iş için duyulan becerilerin eskimesi olarak açıklanmaktadır Yetişkinlerin mevcut işgücü piyasasında gerekli olan becerileri üniversite eğitimlerinde ne kadar kazandıkları ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Yani bireyin becerileri değerinin zaman içinde gelişmeler karşısında önemini kaybetmesi, azalması veya

körelmesi durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Aşırı eğitimsizlik veya az eğitimsizlikten kaynaklanan eskime, mezun olduktan sonra iş bulma kolaylığı, eğitim süresinin uzun olup olmaması, iş hayatında becerilerin geliştirilmesine yönelik alınan eğitim, kurs faaliyetleri, kişisel gelişim, becerilerin güncelliğini kaybetmesi ya da körelmesinin beceri eskimesi göstergesi olarak ele alınmıştır. (Allen ve van der Velden, 2001; Green ve McIntosh, 2007; McGuinness, Pouliakas ve Redmond, 2017). Bu doğrultuda beceri eskimesi ve beceri açığı boyutları dikkate alınarak “Sahip olduğum becerilerimi, işimin gerektirdiği becerilere göre güncelleme ihtiyacı duyuyorum”, “Aldığım eğitimin bana kazandırdığı becerileri geliştirmeseydim işimde bu kadar başarılı olamazdım”, “İşim gereği, zaman zaman yeni beceriler öğrenmek durumunda kalıyorum”, “İşimle ilgili becerilerimi geliştirmek için çabalıyorum (kurslara katılıyorum, eğitim alıyorum vb.)”, “İşe başladığım ilk zamana kıyasla becerilerimin geliştiğini hissediyorum” vb. maddeler yazılmıştır.

Hazırlanan maddelere ilişkin uzman görüşü alınmadan önce Türkçe dil anlatım özellikleri için Türkçe eğitimi alanında çalışan bir akademisyenden görüş alınmıştır. Uzman görüşü sonrası düzeltilen maddeler şu şekildedir: Aldığım eğitimin bana kazandırdığı becerilerin zamanla eskidiğini düşünüyorum olarak yazılan maddede “eskime” olarak ifade edilen kelimenin “güncelliğini yitirme” olarak değiştirilmesi önerilmiştir. “Aldığım eğitimin teknolojik gelişmelerin gerektirdiği becerilere yetişemediğini düşünüyorum” olarak ifade edilen maddede becerilere yetişememe ifadesinin uygun olmadığı yerine “...gerektirdiği beceriler açısından yeterli olmadığını düşünüyorum” şeklinde ifade edilmesi önerilmiştir. “İşe başladığım ilk zamana kıyasla becerilerimin daha geliştiğini hissediyorum” maddesine fazla kelimesinin eklenmesi önerilmiştir. “Kariyerimi geliştirmek için kendimi geliştirmeye çabalıyorum (kitap okuma, çevrimiçi eğitimlere katılma, iş arkadaşlarına danışma vb.)” maddesindeki online ifadesinin yerine “çevrimiçi” kelimesinin eklenmesini önermiştir. “Sahip olduğum becerilerle mesleğimin gerektirdiği becerilerin uyduğunu düşünüyorum” maddesinde uyduğu kelimesinin “uyumlu olduğunu” şeklinde düzeltilmesi önerilmiştir. Ayrıca uzman, maddelerde ortak olarak geçecek ifadeler için “aldığım eğitim, sahip olduğum beceri, şu an çalıştığım iş” kalıplarının kullanılmasını önermiştir. Ölçek maddelerinin şimdiki zaman kipinde hazırlanması önerilmiştir. Türkçe alan uzmanının belirtmiş olduğu düzeltmeler tamamlandıktan sonra kapsam geçerliliği için uzman görüşüne başvurulmuştur.

**2. Uzman Görüşü Alınması:** Ölçeğin uzman görüşünü belirlemek amacıyla beceri YBÖ konusunda çalışan 15, beceri uyumsuzluğu konusunda çalışan 8, işgücü piyasası üzerinde çalışması bulunan 12 ve ölçme ve değerlendirme alanında çalışan 17 uzman akademisyenden oluşan toplam 52 kişiye uzman değerlendirme formu, çevrimiçi olarak gönderilmiştir. Hazırlanan form ekte sunulmuştur (Ek-5). 52 uzmandan 11 tanesi görüş formuna cevap vermiştir. 11 görüşten ise 2 uzmanın formu yarıda bırakması sebebiyle 9 uzmanın görüşü analiz edilmiştir. Uzman görüşü analizinde LawShee tekniği kullanılmıştır.

Ölçekte yer alan her madde 1-3 puan (1= uygun, 2= uygun değil, 3= diğer/düzeltilmeli açıklama,) aralığında incelenmiştir. Değerlendirmeye katılan dokuz uzmanın görüşleri doğrultusunda her bir maddenin kapsam geçerliği oranı (KGO) bulunmuştur ve hesaplanan KGO'ların ortalaması alınarak kapsam geçerliği indeksi (KGİ) belirlenmiştir. Hesaplanan KGO ve KGİ değerlerinin anlamlılığını belirlemek için kullanılan kriter değerler (Yurdugül, 2005), Tablo 3.4'te sunulmuştur

Tablo 3.4.  $\alpha = 0,05$  Anlamlılık Düzeyinde KGO'ları İçin Minimum Değerler

Uzman Sayısı	Minimum Değer	Uzman Sayısı	Minimum Değer
5	0,99	13	0,54
6	0,99	14	0,51
7	0,99	15	0,49
8	0,78	20	0,42
9	0,75	25	0,37
10	0,62	30	0,33
11	0,59	35	0,31
12	0,56	40+	0,29

Araştırmada uzman sayısının 9 olmasından dolayı minimum değer 0,75 olarak alınmış ve bu şartı sağlayan KGO değerine sahip maddelerin kapsam geçerliğinin uygun olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte gerekli madde elemeleri yapıldıktan sonra kalan maddelere ilişkin kapsam geçerliği oranları Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3.5: Ölçek Maddelerine Ait Kapsam Geçerliliği Oranları

Maddeler	KGO
M1	0,89
M4	1,00
M5	0,78
M6	1,00
M7	0,78
M8	0,89
M10	0,89
M12	0,78
M13	1,00
M15	1,00
M16	1,00
M17	0,89
M18	1,00
M19	0,89
M20	1,00
M21	1,00
M22	0,89
M23	0,89
M24	0,89
M25	0,89
M27	1,00
M31	0,89
M34	0,89
M35	0,78
M39	0,89
M41	0,78
<b>KGİ</b>	<b>0,91</b>

Tablo 3.5 incelendiğinde 26 maddeye ait kapsam geçerlik oranı 0,75’ ten büyük olduğu için bu maddelerin ölçekte kalması sonucuna varılmıştır. Tablo 3.5’teki KGİ değeri de 0,67’den büyük olduğu için ölçek istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Ölçekteki toplam 48 madde uzman görüşleri sonrasında 22 soru çıkartılarak madde sayısı 26 soruya düşürülmüştür. Ölçekte kalması önerilen maddelere ilişkin uzman görüşlerine göre düzeltmeler yapılmıştır. Madde 1 için uzmanlar zamanla eskime ifadesinin “güncelliğini yitirdiğini düşünüyorum” şeklinde düzenlenmesini önermiştir. Madde 5’de yer alan “eğitimin teknolojik becerilere yetişemediğini düşünüyorum ifadesi “beceriler açısından yeterli olmadığını düşünüyorum şeklinde” düzeltilmiştir. Madde 12’de “becerilerime uygun az iş olanağım vardı” ifadesi “becerilerime uygun iş olanağım azdı”



şeklinde düzeltilmiştir. Madde 15’de uzmanlar çabalamak ifadesi yerine kurslara katılıyorum, gelişmeleri takip ediyorum ifadelerinin eklenmesini önermiştir. Madde 16’da yer alan fazla kelimesi çıkarılmıştır. Madde 20 uzman görüşleri doğrultusunda “kitap okuma, çevrimiçi eğitim” açıklamaları çıkarılarak kişisel gelişimime önem veriyorum şeklinde düzenlenmiştir. Madde 22’de yer alan “uyduğu” ifadesi “uyumlu olduğu” şeklinde düzenlenmiştir. Madde 26’da yer alan “iş bulmama kolaylık sağladı” ifadesi “iş bulmamda kolaylık sağladı” şeklinde düzenlenmiştir.

**3.Pilot Uygulama:** Hazırlanan “Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği” nin yapı geçerliği ve güvenilirlik analizleri için Bartın ilinde yaşayan farklı meslek gruplarını kapsayan üniversite mezunu yetişkin bireye uygulanmıştır. Ölçekten edinilen sonuçlar bulgular ve yorum kısmında açıklanmıştır.

**4. Nihai Ölçeğin Oluşturulması:** “Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği” 2 boyutlu olarak 5’li likert şeklinde toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Birinci boyutta;

Beceri Açığı: “Sahip olduğum becerilerimi, işimin gerektirdiği becerilere göre güncelleme ihtiyacı duyuyorum”, “Aldığım eğitimin bana kazandırdığı becerileri geliştirmeseydim işimde bu kadar başarılı olamazdım”, “İşim gereği, zaman zaman yeni beceriler öğrenmek durumunda kalıyorum”, “İşimle ilgili becerilerimi geliştirmek için çabalıyorum (kurslara katılıyorum, eğitim alıyorum vb.)”, “İşe başladığım ilk zamana kıyasla becerilerimin geliştiğini hissediyorum” maddelerine yer verilmiştir. Beceri açığı boyutunda beş madde bulunmaktadır. İkinci boyutta ise;

Beceri Eskimesi: “Aldığım eğitimin bana kazandırdığı beceriler, zamanla güncelliğini yitiriyor”, “Mezun olduktan sonra sahip olduğum becerilerimin işe başladıktan sonra köreldiğini düşünüyorum”, “Sahip olduğum beceriler giderek önemini kaybediyor maddelere yer verilmiştir”, “Önümüzdeki beş yıl içerisinde sahip olduğum bazı becerilerin güncelliğini kaybedeceğini düşünüyorum”, “Şu an çalıştığım işimde, aldığım eğitimin kazandırdığı becerileri kullanmama gerek olmadığını düşünüyorum” maddelerine yer verilmiştir. Beceri eskimesi boyutunda beş madde bulunmaktadır. Nihai ölçek Ek-3’te sunulmuştur.

### 3.4. Verilerin Analizi

Beceri uyumsuzluğu ölçeğinin kapsam geçerliği için uzman görüşleri arasındaki uyum Lawshee tekniği ile belirlenmiştir. Yapı geçerliği için Barlett, Kaiser Melkin GMO, açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Beceri uyumsuzluğu ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alpha katsayısı ve madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Test-tekrar teste dayalı analizler için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Demografik verilere ve 21.yüzyıl becerilerine göre hipotez testleri kurulmuştur. Çalışmada grupların normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normallik testleri yapılmıştır. Normallik testlerinde Kurtosis ve Skewness değerlerine bakılmış ve bu değerlerin -1.5 ile +1.5 aralığında olması normal dağılım sağladığı olarak kabul edilmiştir (Tabachnick and Fidell, 2013). Normallik testi sonucunda çıkan Kurtosis ve Skewness değerleri belirtilen aralıkta olduğundan dağılımlar normal kabul edilmiştir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde oluşturulan alt problemlere yönelik elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

#### 4.1. Beceri Uyuşmazlığı Ölçeğine İlişkin Bulgular

Ölçek toplamda 582 denek üzerinde uygulanarak geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinin gerçekleştirildiği gruba ait istatistikler Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Açımlayıcı faktör analizi uygulanan gruba ait betimsel istatistikler

		N	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	116	41,7
	Erkek	162	58,3
<b>Kurum</b>	Kamu	148	53,2
	Özel	130	46,8
<b>Mezun olunan alan</b>	Evet	206	74,1
	Hayır	72	25,9
<b>Yaş (Ort±S.S.)</b>		31,58±8,15	
<b>Çalışma yılı (Ort±S.S.)</b>		7,61±7,76	

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere, ve 116 kadın, 162 erkek olmak üzere 278 üniversite mezunu katılımcıyla çalışılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapılacak grubun seçiminde kadın ve erkek katılımcı sayısının, kamu ve özeldeki çalışan katılımcı sayısının dengeli dağılmasına, mezun olunana alanda çalışan ve çalışmayanların da grupta yer almasına dikkat edilmiştir. Beceri uyumsuzluğunun mezun olunan alanda çalışmayla, çalışanların yaşlarıyla ve çalışma süreleriyle ilişki olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla katılımcı grubunun belirlenmesinde bu durumlar gözlemlenmiştir.

##### 4.1.1. BUÖ Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Beceri uyumsuzluğunu ölçmek için 271 kişiyle bir ölçek geliştirmek amacıyla yapılan çalışmada faktör çıkarma yöntemlerinden “Temel Bileşenler Yöntemi” kullanılmıştır. Faktör sayısı ile ilgili herhangi bir sınırlandırma yapılmamış ve faktör yükü 0,50 üzerindeki

ifadelere yer verilmiştir. Ölçeğin deneme uygulaması sonucunda elde edilen verilerin faktör analizi için uygunluk durumunu gösteren KMO ve Bartlett Sphericity Testi Sonuçları Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2: KMO ve Bartlett Sonuçları

<b>Kasiyer Meyer Olkin (KMO)</b>		0,757
<b>Bartlett Sphericity Testi</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	655,755
	<b>Sd</b>	45
	<b>P</b>	<b>0,000***</b>

\*: $p < 0,05$  \*\*: $p < 0,01$  \*\*\*: $p < 0,001$

Tablo 4.2’ye göre, faktör analizi sonuçlarının kullanılabilir olacağı görülmektedir. Bartlett Sphericity testinin sonucuna göre değişkenler arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu, faktör analizi yapılması için verilerin uygun olduğu sonucuna varılmıştır ( $X^2$ : 655,755, sd:45,  $p < 0,001$ ).

Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin 2 faktörde toplandığı ve faktör yüklerinin tümünün 0,500’ün üzerinde olduğu görülmüştür. Bu 2 faktöre ait varyans açıklama oranları, faktör yükleri ve maddelerin dağılımı Tablo 4.3’te belirtilmiştir.

Tablo 4.3: Ölçek Faktörleri

	<b>Maddeler</b>	<b>Yükler</b>	<b>Varyans Açıklama Oranı</b>	<b>Özdeğeri</b>
<b>Faktör 1</b>	M3	0,70		
	M5	0,55		
	M12	0,78	28,642	2,864
	M13	0,61		
	M14	0,76		
<b>Faktör 2</b>	M1	0,739		
	M6	0,729		
	M7	0,711	22,03	2,203
	M9	0,590		
	M34	0,536		
<b>Toplam</b>			<b>50,676</b>	

Tablo 4.3’e göre beceri açığı alt boyutu (Faktör 1), toplam varyansın %28,642’sini, beceri ekimesi boyutu (Faktör 2) ise %22,03’ünü ve toplam varyansın %50,676’sını açıklamaktadır.

#### 4.1.2. BUÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi yapmak için hazırlanan ölçek farklı bir grup üzerinde tekrar uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin uygulandığı grubun açımlayıcı faktör

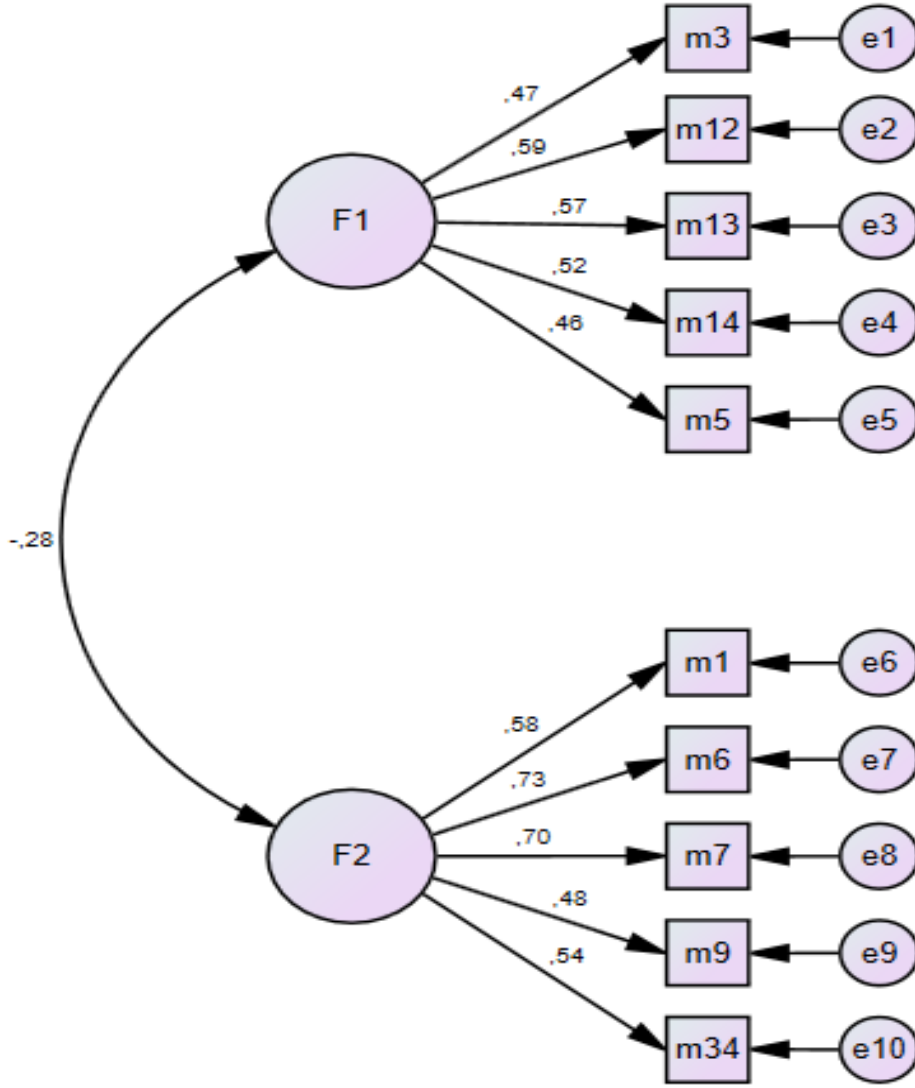
analizinde uygulanan gruba benzerlik göstermesi gözlemlenmiştir ve 279 katılımcıya ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4: Doğrulayıcı faktör analizi uygulanan gruba ait betimsel istatistikler

		N	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	115	41,2
	Erkek	164	58,8
<b>Kurum</b>	Kamu	148	53
	Özel	131	47
<b>Mezun olunan alan</b>	Evet	207	74,2
	Hayır	72	25,8
<b>Yaş (Ort±S.S.)</b>		31,96±9,08	
<b>Çalışma yılı (Ort±S.S.)</b>		8,10±8,43	

Birinci aşamada, iki faktör boyutun gizil değişken (beceri açığı, beceri eskimesi) ve bu faktörlerin oluşumunu sağlayan ifadelerin de gösterge değişken şeklinde olduğu 1. dereceden DFA modeli Şekil 4.1'de gösterilmiştir.

İkinci aşamada ise maximum likelihood yöntemi kullanılmıştır. Çünkü model tahminlenirken verilerin normal dağılıma göstermediği durumlarda dahil güvenilir sonuçlar veren ve yapısal eşitlik modellerinde oldukça kullanılan bir yöntem olarak görülmektedir. Gözlemlenen değişkenlerdeki hataların, gizil değişkenlerin varyansları ve gizil değişkenden gözlenen değişkenlere doğru çizilen yolların regresyon katsayılarını içeren parametrelerin tahmin edilmesi amaçlanmıştır.



(F1: Beceri Açığı; F2: Beceri eskimesi)

Şekil 4.1: Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği DFA Modeli

Şekil 4.1’de görülen üçüncü aşamada oluşturulan DFA modeli için uyum indekslerine bakılmıştır. Edinilen bulgulara göre, beceri uyumsuzluğu ölçeğinin 10 maddeden oluşan 2 faktörlü yapısının genel itibariyle iyi seviyede uyum sağladığı tespit edilmiştir.

Beceri Uyuşmazlığı Ölçeğinden DFA sonucunda bulunan uyum indeksleri Tablo 4.5’te belirtilmiştir.

Tablo 4.5: BUÖ DFA modelinin uyum indeksleri

$\chi^2/df$	GFI	IFI	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
2,079	0,951	0,923	0,921	,900	0,062	0,0569

Tablo 4.5'e göre elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde,  $\chi^2/df$ , GFI, IFI, CFI, RMSA ve SRMR değerlerinin Tablo 4.6'da (Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Hu ve Bentler, 1999: 27; Tabachnick ve Fidell, 2001: 699-700) belirtilen iyi uyum ve kabul edilebilir uyum indekslerine göre iyi olduğu görülmektedir. Beceri uyumsuzluğu ölçeğinin, genel uyum indekslerine göre kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğe ilişkin standart regresyon katsayıları Ek-6'da sunulmuştur. Çalışmada kullanılmış olan uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilir değer aralığı Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Uyum İyiliği İndeksleri ve Kabul Edilebilir Değer Aralığı

İndeksler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2/df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,08$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$

#### 4.1.3. Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin güvenilirlik değerlendirmesi için en fazla kullanılan ölçütlerden biri içsel tutarlık ölçüsü olan Cronbach's alfa değeri olup ölçeğin alt boyut ve ölçek güvenilirlikleri Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.7: Alt Boyut ve Ölçek Güvenirlikleri

Alt Boyutlar	Sorular	Madde-Toplam Korelasyon	Madde Çıkarılırsa Cronbach's Alpha Değişimi	Cronbach's Alpha
Beceri açığı	M3	0,465	0,679	0,72
	M12	0,360	0,626	
	M13	0,441	0,690	
	M14	0,571	0,640	
	M5	0,360	0,728	
Beceri eskimesi	M1	0,469	0,710	0,74
	M6	0,585	0,665	
	M7	0,610	0,658	
	M9	0,487	0,703	
	M34	0,382	0,741	

Tablo 4.7’de, ölçeğin cronbach’s alfa değeri genelde kabul edilebilir değer olan 0,70 (Nunnally, 1978: 245-6) değerinden daha yüksek olarak bulunmuştur.

Madde-toplam puan korelasyon katsayısı 0.30’un altında olduğu zaman bu maddelerin sorunlu olduğu düşünülür, ölçek maddelerinden bu maddeler çıkartılabilir. Madde toplam puan korelasyon katsayısının 0.30 ve daha üzeri bir değerde olması güvenilirlik için iyi olarak yorumlanmaktadır. Fakat 0.30’un altında bulunan maddeleri çıkarmak için tek başına yeterli olmamakta, bu yüzden maddenin cronbach alfa katsayısı üzerindeki etkisine bakılıp karar kılınmaktadır (Şencan, 2005; Alpar, 2012). Güvenirlik analizleri sonucunda ise; M3, M5, M12, M13 ve M14’ ten oluşan “beceri açığı” boyutunun güvenilirliği 0,72; M1,M6, M7, M9 ve M34’ ten oluşan “beceri eskimesi” boyutunun güvenilirliği ise 0.74 olarak bulunmuştur.

Beceri Uyuşmazlığı ölçeğinin test tekrar teste dayalı güvenilirliğin belirlemek amacıyla 10 maddelik 2 boyutlu ölçek 25 kişiden oluşan gruba iki hafta arayla uygulanmış, korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Uygulanan ölçeğin test tekrar testinin normallik sonuçları Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 4.8: BUÖ test tekrar testinin normallik dağılımı

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	p	Statistic	Df	P
<b>Beceri eskimesi 1</b>	,136	25	,200*	,970	25	,634
<b>Beceri eskimesi 2</b>	,164	25	,082*	,942	25	,166
<b>Beceri açığı 1</b>	,131	25	,200*	,955	25	,319
<b>Beceri açığı 2</b>	,138	25	,200*	,959	25	,401

Tablo 4.8’de, ölçeğin birinci ve ikinci uygulamaların normal dağıldığı gözlenmiştir ( $p>0.05$ ). Beceri açığı puanlarının test-tekrar teste dayalı ilişkisini hesaplamak amacıyla yapılan Pearson korelasyon katsayısının anlamlı olduğu gözlenmiştir ( $r=0.63$ ;  $p<0.05$ ). Beceri eskimesi puanlarının da test-tekrar teste dayalı korelasyon katsayısının anlamlı olduğu görülmüştür ( $r=0.84$ ;  $p<0.05$ ). Bu durum, kararlılık anlamında güvenilirliğin olduğu sonucunu ortaya koymuştur.



## 4.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın “Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerde beceri uyumsuzluğu, beceri açığı ve beceri eskimesi ne düzeydedir?” alt problemine çözüm üretmek amacıyla BUÖ alt boyutlarından elde edilen puanlara ait betimsel istatistikler hesaplanmıştır ve Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9: Üniversite mezunu yetişkinlerin beceri açığı ve beceri eskimesi düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

	N	$\bar{X}$	SS	Min	Max
Beceri Açığı	271	4,047	0,708	1,60	5,00
Beceri Eskimesi	271	2,718	0,863	1,00	5,00

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi beceri açığı düzeylerine ilişkin betimsel istatistiklere bakıldığında katılımcıların puan ortalamalarının  $\bar{X}= 4,047$  olduğu belirlenmiş ve “katılıyorum” seçeneği üzerinde yoğunlaştıkları tespit edilmiştir. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mevcut işlerinde beceri açığı düzeyleri genel olarak pozitif uçta yükseğe yakın olarak bulunmuştur. Beceri eskimesi düzeylerine ilişkin betimsel istatistiklere bakıldığında ise katılımcıların puan ortalamalarının  $\bar{X}= 2,718$  olduğu belirlenmiş ve “kısmen katılıyorum” seçeneği üzerinde yoğunlaştıkları tespit edilmiştir. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mevcut işlerinde beceri eskimesi düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda mezun olunan alan dışında bir işte çalışmak da beceri uyumsuzluğu olarak ele alınmaktadır. Bu sebeple mezun olduğu alan dışında çalışanların hangi mesleklerde çalıştığına ilişkin bir sonuç da elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Şekil 4.2’de sunulmuştur.



büro işlerinde çalışanların (memur, sekreter, veri girişi uzmanı, tıbbi sekreter vb.) ve polislik olduğu gözlenmiştir.

### 4.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde, “Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı puanları;

- cinsiyet
- çalışma yılı
- mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermekte midir?”

alt problemine yönelik araştırma bulgularına yer verilmiştir. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçlarına ilişkin bilgiler Tablo 4.10’da gösterilmiştir.

Tablo 4.10: Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	P
<b>Beceri açığı</b>	Kadın	109	3,993	,694	269	-1,029	0,304
	Erkek	162	4,084	,718			
<b>Beceri eskimesi</b>	Kadın	109	2,660	,825	269	-,899	0,369
	Erkek	162	2,756	,888			

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri açığı ve beceri eskimesi puanlarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ( $p>0,05$ ). Bu durum, cinsiyetin beceri uyumsuzluğu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucunu ortaya koymuştur.

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin çalışma sürelerinin beceri açığı ve beceri eskimesi değişkenine göre ANOVA analizi sonuçları Tablo 4.11’de belirtilmiştir.

Tablo 4.11: Üniversite mezunu yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı puanlarının çalışma yılına göre ANOVA testi sonuçları

		<b>Kareler Toplamı</b>	<b>Sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>f</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Farklılık Olan Gruplar</b>
<b>Beceri Eskimesi</b>	Gruplararası	3,014	4	,753	1,011	,402	
	Gruplariçi	198,248	266	,745			
<b>Beceri Açığı</b>	Gruplararası	1,756	4	,439	,872	,481	
	Gruplariçi	133,960	266	,504			
	Gruplariçi		266	0,482			

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere üniversite mezunu yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre beceri eskimesi ve beceri açığı puanları, çalışma süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ( $p>0,05$ ). Yani çalışma süresinin beceri eskimesi ve beceri açığı düzeyi üzerinde farklılık oluşturan bir değişken olmadığı sonucuna varılmıştır.

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışıp çalışmama durumunun beceri eskimesi ve beceri açığı değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 4.12’de belirtilmiştir.

Tablo 4.12: Üniversite mezunu yetişkinlerin beceri eskimesi puanının mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışma durumuna göre t testi sonuçları

	<b>Mezun olunan alan</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
<b>Beceri eskimesi</b>	Evet	211	2,611	0,827	269	-3,915	0,000*
	Hayır	60	3,093	0,889			
<b>Beceri açığı</b>	Evet	211	4,1038	0,6837	269	2,470	0,014*
	Hayır	60	3,8500	0,7650			

\* $p<0,05$

Tablo 12’de görüldüğü üzere yapılan t testi sonucunda beceri eskimesinin üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mezun oldukları alanla ilgili bir işte çalışma veya çalışmama durumuna göre anlamlı bir fark gösterdiği gözlemlenmiştir [ $t_{269}=3,915$ ;  $p<0,05$ ]. Mezun olunan alan dışında bir işte çalışanların beceri eskimesi düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Beceri açığı düzeylerinin üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mezun oldukları alanla ilgili bir işte çalışıp çalışmama durumuna göre anlamlı bir fark gösterdiği gözlemlenmiştir [ $t_{269}=2,470$  ;

p<0.05]. Mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışanların beceri açığı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

#### 4.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin ihtiyaç duydukları 21. yüzyıl becerileri nelerdir? şeklinde ifade edilen problem cümlesine cevap aranmıştır.

Üniversite mezunu yetişkinlerin 21. yüzyıl becerilerine duydukları ihtiyaca verdikleri cevaba ilişkin frekans tablosu oluşturulmuştur ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.13'te gösterilmiştir.

Tablo 4.13: Üniversite mezunu yetişkinlerin işlerinde 21. yüzyıl becerilerine duydukları ihtiyaca ilişkin betimsel istatistikleri

Beceri Türü	Hiç %	Kısmen %	Çok %
Eleştirel düşünme	18,1	18,8	63,1
Problem çözme	4,1	13,7	82,3
Girişimcilik	14,8	14,8	70,5
İletişim	6,6	7,7	85,6
İşbirliği	5,9	10,7	83,4
Yaratıcı düşünme	10,3	14,0	75,6
BİT	15,5	22,1	62,4
Medya okuryazarlığı	22,5	27,7	49,8
Liderlik	18,1	16,6	65,3
Sosyal beceriler	10,7	14,4	74,9
Üretkenlik	7,7	14,8	77,5
Hesap verebilme	12,9	13,3	73,8
Yabancı dil	42,1	21,8	36,2
Esneklik ve uyum	6,6	10,0	83,4

Tablo 4.13'te üniversite mezunu yetişkinlerin 21. yüzyıl becerilerinden en çok iletişim becerisine ihtiyaç duydukları, bunu sırasıyla problem çözme, işbirliği, esneklik ve uyum, üretkenlik, yaratıcı düşünme, sosyal beceriler, hesap verebilirlik, girişimcilik, liderlik, eleştirel düşünme, bilgi ve iletişim teknolojileri, medya okuryazarlığı ve yabancı dil becerisinin takip ettiği görülmektedir. Katılımcıların işlerinde en az ihtiyaç duydukları beceri türü yabancı dil olarak görülmektedir.

#### 4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri açığı-beceri eskimesi puanları 21. yüzyıl becerilerine duydukları ihtiyaca göre anlamlı farklılık var mıdır? şeklinde ifade edilen problem cümlesine çözüm üretmek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 4.14' te gösterilmiştir.

Tablo 4.14: Beceri açığı puanlarının 21.yüzyıl becerilerine duyulan ihtiyaca göre ANOVA testi sonuçları

Beceri açığı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Farklılık Olan Gruplar
Eleştirel düşünme	Gruplararası	16,224	2	8,112	18,193	0,00*	1<2<3
	Gruplarıçi	119,492	268	0,446			
Problem çözme	Gruplararası	13,666	2	6,833	15,004	0,00*	1<3; 2<3
	Gruplarıçi	122,050	268	0,455			
Girişimcilik	Gruplararası	7,484	2	3,742	7,820	,001*	1<3
	Gruplarıçi	128,232	268	,478			
İletişim	Gruplararası	15,857	2	7,928	17,727	,000*	1<2; 1<3
	Gruplarıçi	119,859	268	,447			
İşbirliği	Gruplararası	11,030	2	5,515	11,854	,000*	1<3; 2<3
	Gruplarıçi	124,685	268	,465			
Yaratıcı düşünme	Gruplararası	21,600	2	10,800	25,363	,000*	1<3; 2<3
	Gruplarıçi	114,116	268	,426			
BİT	Gruplararası	,995	2	,497	,990	,373	
	Gruplarıçi	134,721	268	,503			
Medya okuryazarlığı	Gruplararası	1,368	2	,684	1,365	,257	
	Gruplarıçi	134,348	268	,501			
Liderlik	Gruplararası	7,347	2	3,674	7,669	,001*	1<3;
	Gruplarıçi	128,368	268	,479			
Sosyal beceriler	Gruplararası	5,542	2	2,771	5,705	,004*	1<3; 2<3
	Gruplarıçi	130,174	268	,486			

Tablo 4.14: Beceri açığı puanlarının 21.yüzyıl becerilerine duyulan ihtiyaca göre ANOVA testi sonuçları

Üretkenlik	Gruplararası	11,424	2	5,712	12,317	,000*	1<3; 2<3
	Gruplarıçi	124,292	268	,464			
Hesap verebilme	Gruplararası	6,353	2	3,176	6,580	,002*	1<3
	Gruplarıçi	129,363	268	,483			
Yabancı dil	Gruplararası	1,357	2	,678	1,353	,260	
	Gruplarıçi	134,359	268	,501			
Esneklik ve uyum	Gruplararası	4,677	2	2,338	4,782	,009*	1<3
	Gruplarıçi	131,039	268	,489			

\*p<0,05 1:hiç, 2: kısmen, 3:çok

Tablo 4.14'te görüldüğü üzere beceri açığı puanlarının BİT, medya okur yazarlığı ve yabancı dil becerisine duyulan ihtiyaca göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenirken ( $p>0.05$ ); eleştirel düşünme, problem çözme, girişimcilik, iletişim, işbirliği, yaratıcı düşünme, liderlik, sosyal beceriler, üretkenlik, hesap verebilirlik ve esneklik ve uyum becerisine duyulan ihtiyaca göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, eleştirel düşünme, problem çözme, girişimcilik, iletişim, işbirliği, yaratıcı düşünme, liderlik, sosyal beceriler, üretkenlik, hesap verebilirlik ve esneklik ve uyum becerilerine çok ihtiyaç duyanların beceri açığı puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, işgücü piyasasındaki yetişkinlerin beceri açığı üzerinde bu becerilerin farklılık oluşturabileceğini ortaya koymuştur. Eleştirel düşünme, problem çözme, girişimcilik, iletişim, işbirliği, yaratıcı düşünme, liderlik, sosyal beceriler, üretkenlik, hesap verebilirlik ve esneklik ve uyum becerilerinden kaynaklı olarak beceri açığı oluşmuş olabilir. Ancak, bu durum daha detaylı araştırmalarda ele alınmalıdır.

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri eskimesi puanlarının 21. yüzyıl becerilerine duydukları ihtiyaca göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 4.15'te gösterilmiştir.

Tablo 4.15: Beceri Eskimesi puanlarının 21.yüzyıl becerilerine duyulan ihtiyaca göre ANOVA testi sonuçları

Beceri açığı		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Farklılık Olan Gruplar
<b>Eleştirel düşünme</b>	Gruplararası	1,945	2	,972	1,307	,272	
	Gruplariçi	199,317	268	,774			
<b>Problem çözme</b>	Gruplararası	1,497	2	,749	1,005	,368	
	Gruplariçi	199,764	268	,745			
<b>Girişimcilik</b>	Gruplararası	3,775	2	1,888	2,562	,079	
	Gruplariçi	197,486	268	,737			
<b>İletişim</b>	Gruplararası	2,423	2	1,212	1,633	,197	
	Gruplariçi	198,838	268	,742			
<b>İşbirliği</b>	Gruplararası	2,123	2	1,061	1,428	,242	
	Gruplariçi	199,139	268	,743			
<b>Yaratıcı düşünme</b>	Gruplararası	8,507	2	4,254	5,914	,003*	2<3;3<1
	Gruplariçi	192,754	268	,719			
<b>BİT</b>	Gruplararası	4,802	2	2,401	3,275	,039*	3<1
	Gruplariçi	196,460	268	,733			
<b>Medya okuryazarlığı</b>	Gruplararası	4,335	2	2,168	2,950	,054	
	Gruplariçi	196,926	268	,735			
<b>Liderlik</b>	Gruplararası	2,526	2	1,263	1,703	,184	
	Gruplariçi	198,736	268	,742			
<b>Sosyal beceriler</b>	Gruplararası	2,607	2	1,303	1,758	,174	
	Gruplariçi	198,655	268	,741			
<b>Üretkenlik</b>	Gruplararası	5,516	2	2,758	3,776	,024*	3<1
	Gruplariçi	195,746	268	,730			
<b>Hesap verebilme</b>	Gruplararası	1,551	2	,776	1,041	,355	
	Gruplariçi	199,710	268	,745			
<b>Yabancı dil</b>	Gruplararası	3,200	2	1,600	2,165	,117	
	Gruplariçi	198,061	268	,739			
<b>Esneklik ve</b>	Gruplararası	7,633	2	3,817	5,282	,006*	3<1
<b>Uyum</b>	Gruplariçi	193,628	268	,722			

\*p<0,05 1:hiç, 2: kısmen, 3:çok



Tablo 4.15'te görüldüğü gibi beceri eskimesi puanlarının eleştirel düşünme, problem çözme, girişimcilik, iletişim, işbirliği, medya okur yazarlığı, liderlik, sosyal beceriler, hesap verebilirlik ve yabancı dil becerisine duyulan ihtiyaca göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenirken ( $p>0.05$ ); yaratıcı düşünme, BİT, üretkenlik, esneklik ve uyum becerisine duyulan ihtiyaca göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini belirlemek amacıyla Bonferroni testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, yaratıcı düşünme, BİT, üretkenlik, esneklik ve uyum becerisine çok ihtiyaç duyanların beceri eskimesi puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, işgücü piyasasındaki yetişkinlerin beceri eskimesi hissetmeleri üzerinde bu becerilerin farklılık oluşturabileceğini ortaya koymuştur. Yaratıcı düşünme, BİT, üretkenlik, esneklik ve uyum becerisine kaynaklı olarak beceri eskimesi oluşmuş olabilir. Ancak, bu durum daha detaylı araştırmalarda ele alınmalıdır.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA, SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya katılan üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri uyumsuzluğu eğilimlerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğe ve alt problemler doğrultusunda ulaşılan bulgulardan elde edilen tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

#### 5.1. Beceri Uyuşmazlığı Ölçeğine İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Bu çalışmada üniversite mezunu işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri uyumsuzluklarını belirlemek amacıyla “Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği” geliştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için Barlett, Kaiser Melkin GMO, açılımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi; güvenilirliğini belirlemek için ise Cronbach Alpha katsayısı ve madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Geliştirilen 48 maddelik ölçme aracı ilk olarak kapsam geçerliği için 9 uzman görüşüne sunulmuştur. Kapsam geçerliği için uzman görüşleri arasındaki uyum Lawshee tekniği ile belirlenmiştir ve ölçekten 22 soru çıkarılmış olup madde sayısı 26 soruya düşürülmüştür. Ölçekte kalması önerilen maddelere ilişkin uzman görüşlerine göre düzeltmeler yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin 2 faktörde toplandığı ve faktör yüklerinin tümünün 0,500’ün üzerinde olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi yapmak için hazırlanan ölçek farklı bir grup üzerinde tekrar uygulanmıştır ve DFA modeli için uyum indekslerine bakılmıştır. Beceri uyumsuzluğu ölçeğinin, genel uyum indekslerine göre kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güvenirlik analizleri sonucuna göre ölçek “beceri eskimesi” ile “beceri açığı” olmak üzere toplam iki boyuttan ve 10 maddeden oluşmaktadır. Birinci boyut olarak belirlenen ve 5 maddeden oluşan “beceri eskimesi” boyutuyla, bireyin becerileri değerinin zaman içinde gelişmeler karşısında önemini kaybetmesi, azalması veya körelmesi durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. İkinci boyut olarak belirlenen ve 5 maddeden oluşan “beceri açığı” boyutuyla ise bireyin beceri seviyesinin işin beceri seviyesini karşılama durumunu tespit etmek amaçlanmıştır. Ölçeğin test tekrar teste dayalı güvenilirlik analizleri sonucunda güvenilir biçimde kullanılacak bir ölçme aracı olduğu görülmüştür.

## 5.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mevcut işlerindeki beceri açığı düzeyleri genel olarak yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. OECD tarafından ülkelerin beceri düzeylerine ilişkin 2010 yılında yapılan araştırmada Türkiye’de 16-65 yaş aralığındaki yetişkinlerin yetersiz beceri düzeylerinin araştırma kapsamında olan ülkelerin ortalamasına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir (OECD, 2014). Ayrıca OECD tarafından 2016 yılında yapılan yetişkin becerileri araştırmasında Türkiye’deki yetişkinlerin temel alan olarak belirlenen sözel, sayısal ve teknoloji açısından zengin ortamda problem çözme becerisi alanında diğer OECD ülkelerine nazaran daha düşük performans gösterdiği gözlemlenmiştir (OECD, 2016). Benzer biçimde eldeki araştırmada da yetişkinler beceri açığı yaşadıklarını belirtmişlerdir. İşverenler üzerinde yapılan SETA(2012) araştırmasında da işveren gözüyle çalışanların beceri eksikliği ve özellikle mesleki/teknik beceri seviyesinin düşük olduğu belirtilmiştir. Türkiye’den farklı ülkelerde de benzer sonuçlar elde edilmektedir. Allen ve van der Velden (2001)’in nitelik ve beceri uyumsuzluğu konusunda Hollanda’da yaptıkları çalışmada da yükseköğretim mezunlarının yaklaşık yarısının beceri eksikliği sorunu yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Farooq (2011) iş uyumsuzluğuna ilişkin yaptığı araştırmada mezun kişilerin yaklaşık olarak üçte biri eğitim-iş uyumsuzluğu (fazla ya da az eğitilmiş) sorunu ile karşı karşıya kaldıklarını, mezunların dörtte birinden daha fazlası yeterli (aşırı nitelikli veya niteliksiz) uyumsuzluğu sorunu yaşadıklarını belirtmiştir. Beceri uyumsuzluğu günümüz dünyasının muhatap olduğu bir sorun haline gelmektedir. Türkiye’de özellikle hangi meslek gruplarında hangi yönde beceri açığının olduğu büyük çaplı ve boylamsal araştırmalarla ele alınmalıdır.

Bunun yanında araştırmaya katılan üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mevcut işlerindeki beceri eskimesi düzeyleri genel olarak düşük seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Oysaki HEGESCO (2008) araştırmasında katılımcıların %30’u mevcut becerilerinin hepsini yeterince kullanamadıklarını yani becerilerinin körelerek beceri eskimesi yaşadıklarını belirtmiştir. Araştırmada bunun aksi bir sonuç elde edilmiştir. Bunun sebebi olarak araştırmaya alınan katılımcı profili etken olmuş olabilir. Farklı meslek grupları için odak sorularla araştırma tekrarlanabilir.

### 5.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Aytaş (2014), Avrupa Birliği ve Türkiye’de beceri uyumsuzluğunu incelediği çalışmasında kadınların beceri uyumsuzluğundan en çok etkilenen grup olarak görüldüğünü vurgulamış, Ouantini (2011b), cinsiyet farklılığının aşırı niteliklilik üzerinde farklılığına dair bir bulgu olmamasına rağmen kadınların erkeklere oranla yetersiz niteliklilik sorunu yaşama ihtimalinin yüksek olduğuna değinmiş, Kurnaz (2014), daha fazla eğitime sahip kadınların daha fazla uyumsuz eşleşmesi olduğunu ve Farooq (2011) kadınların erkeklere oranla daha çok uyumsuzluk yaşadığını belirtirken; Filiztekin (2015) erkeklerde aşırı eğitimden kaynaklı uyumsuzluğun daha çok olduğunu belirtmiştir. Ancak, eldeki araştırmada cinsiyete dayalı bir farklılık gözlenmemiştir. Bunun sebebi ileri araştırmalar için konu edilebilir.

Yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı düzeylerinin çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Oysaki özellikle beceri eskimesinin çalışma süresi dolayısıyla yaş ile ilgili olduğu bilinmektedir. Araştırmaya bu sebeple farklı yaşlardan katılımcı alınarak çalışma süresinin etkili olması beklenmiştir. Ancak beklenen sonuç elde edilememiştir. Bunun sebebi olarak, katılımcı özelliklerinin etkili olduğu ileri sürülebilir. Nitekim, katılımcıların büyük çoğunluğunu doktor, öğretmen, eczacı ve polis gibi meslek grupları oluşturmaktadır. Bu mesleklerde yaşa bağlı olarak veya çalışma yılına bağlı olarak beceride herhangi bir eskime, körelme yaşanmıyor olabilir. Mesleklerin ihtiyaç duyduğu beceriler incelenerek farklı araştırmalar gerçekleştirilebilir. Diğer yandan Filiztekin (2015) beceri uyumsuzluğunun deneyim ile ters ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu araştırmalarda farklı sonuçları ortaya çıkaran faktörler incelenebilir. Böylece beceri uyumsuzluğu üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesine de katkı sağlanmış olacaktır. Yetişkinlerin çalışma süreleri beceri eskimesi ve beceri açığı değişkeni üzerinde etkili bir değişken olarak görülmemektedir. Mezun olunan alanda çalışmayanların beceri eskimesi daha yüksek iken; beceri açığı daha düşük bulunmuştur.

### 5.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin ihtiyaç duydukları 21. yüzyıl becerileri iletişim becerisi iken, en az ihtiyaç duydukları yabancı dil olarak

belirlenmiştir. İşverenler üzerinde yapılan SETA (2012) araştırmasında, çalışanların en çok ekip çalışması ve iş ahlakı disipline sahip olması sonucu ve Ünal (2003)'ın işverenlerin çalışanlarından bekledikleri beceriler içerisinde sorumluluk, teknoloji kullanımı, uyum, takım çalışması, iletişim, düşünme ve kendini yönetme becerilerine sahip olması sonucu bu araştırma sonucunda elde edilen iletişim becerisine duyulan ihtiyacı destekler niteliktedir. Özellikle takım çalışması, uyum, proje üretme ve yenilikçilik için iletişim önemli bir beceri olarak gözlenmektedir. SETA araştırmasında işverenler önümüzdeki bir yıl içerisinde problem çözme, yabancı dil ve yenilikçilik becerilerine ihtiyaç duyulacağını belirtilmiştir. Ancak bu araştırmada elde edilen sonuçlarda katılımcılar mevcut işlerini gerçekleştirirken en az yabancı dil becerisine ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir. Bu durumun sebebi detaylı bir şekilde incelenebilir. Türkiye PIACC sonuçlarına göre bilgi ve iletişim teknolojileri alanında yapılan temel testlerde başarısız görülmüştür (ÇSGB, 2016) ve bu sonuca paralel olarak bu araştırma sonucunda da katılımcılar bilgi ve iletişim teknolojilerine çok ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir.

Üniversite mezunu olmamış yetişkinlerin 21. yüzyıl becerilerine duydukları ihtiyaç bakımından yapılan araştırmalarda, Duymuş ve Sulak (2018) üniversiteden mezun olmamış adayların anadilde iletişime sahip olduklarını en az ise yabancı dilde iletişim ve finansal okuryazarlık becerisine sahip olduklarını belirtirken; Elvin ve Güncel (2013) yabancı dilde iletişimde öğretmen adaylarının kendilerini yetersiz gördüğünü belirtmiştir. Üniversite mezunu olacak yetişkinler yabancı dilde kendilerini yetersiz bulurken, araştırmada yer alan katılımcılar en az yabancı dil becerisine ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir. Elde edilen sonuçlardaki bu farklılık araştırılmalıdır.

## **5.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuçlar**

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin 21. yüzyıl becerilerine duydukları ihtiyaç ile beceri açığı-beceri eskimesi arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin araştırma sonuçlarına göre, yetişkinlerin 21. yüzyıl becerilerinden en çok iletişim becerisine ihtiyaç duydukları, bunu sırasıyla problem çözme, işbirliği, esneklik ve uyum, üretkenlik, yaratıcı düşünme, sosyal beceriler, hesap verebilirlik, girişimcilik, liderlik, eleştirel düşünme, bilgi ve iletişim teknolojileri, medya okuryazarlığı ve yabancı dil becerisi takip ettiği gözlemlenmiştir. Katılımcıların mesleklerinde en az ihtiyaç duydukları beceri türü ise yabancı dil olarak görülmüştür. SETA (2012)'nın

Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporunda katılımcı firmaların %12-%14'ü bir yıl sonrasında en çok ihtiyaç duyulabilecek beceriler olarak iletişim, problem çözme, yabancı dil becerilerini göstermişlerdir. Bu araştırma da yetişkinlerin işlerinde ihtiyaç duydukları beceriler ile paralellik göstermekte olup sadece yabancı dil becerisi araştırma kapsamında daha az kullanılan beceri olarak gösterilmiştir. Duymuş ve Sulak (2018)'in öğretmen adaylarının YBÖ eğilimleri üzerine yaptıkları çalışmadan edilen sonuçlara göre öğretmen adaylarının kendilerini en yeterli hissettikleri alan, anadilde iletişim iken; en yetersiz hissettikleri alan ise yabancı dilde iletişim olduğundan iki çalışma arasında benzer sonuçlar söz konusudur. Evin Gencil (2018)'in öğretmen adaylarının YBÖ yeterliklerine yönelik algılarını incelediği araştırmasında da benzer sonuçlar mevcuttur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının kendilerini en yeterli hissettiği alanın anadilde iletişim, en yetersiz hissettikleri alanların yabancı dilde iletişim olduğu tespit edilmiştir. Karakuş (2013)'un yeni kurulan bir üniversitenin meslek yüksekokulu öğrencileri ile yaptığı araştırma sonucunda öğrencilerin YBÖ yeterliklerinin iyi seviyede olduğu, yabancı dilde iletişim yeterliğinin ortalamanın altında, düşük seviyelerde kaldığı görülmüştür. Genel olarak bakıldığında üniversite eğitiminde yabancı dil öğretimine ilişkin becerilerin geliştirilmesi gerektiği sonucuna varılabilir.

## 5.6. Öneriler

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar dahilinde aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- Çalışmada iki boyutlu “Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği” geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin farklı gruplar üzerinde denenmesi önerilmektedir.
- Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği beceri eskimesi ve beceri açığı olmak üzere toplam iki boyutundan oluşmaktadır. Literatürde beceri uyuşmazlığı tiplerinin farklı çeşitleri mevcut olup bu konuda daha kapsamlı bir ölçek geliştirilebilir. Ayrıca, işgücü piyasasında her iş kolunun özellikleri farklıdır. İşgücü piyasasındaki mesleklere odaklanmış bir ölçek geliştirme çalışması yenilebilir. Örneğin; akademisyenlerin iş tanımı ile eczacının iş tanımı aynı değildir. Ölçeğin boyutları belirlenirken spesifik bir grup üzerinde çalışılmaması problem oluşturmuştur. Bu durum gözetilerek ölçek geliştirme çalışması yenilenebilir. Özellikle işini kaybetme riski olmayan kamu çalışanları ile diğer grupların beceri uyuşmazlıkları farklı şekillerde incelenebilir.

- Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği geliştirilme aşamasında Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmalar incelenmiş ve çalışmaların az olduğu görülmüştür. Bu sebeple beceri uyuşmazlığı konusuna çalışmaların artırılması önerilmektedir.
- Bu çalışmada üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinler çalışma grubunu oluşturmuştur. Daha kapsamlı bilgiler elde etmek adına sadece bir meslek grubuna yönelik beceri uyuşmazlığı ölçeği uygulanabilir. Aynı zamanda beceri uyuşmazlığında farklı eğitim seviyeleri de uyuşmazlığa katkı sağlar, bu araştırmadan farklı olarak üniversite mezunu ile sınırlamadan farklı katılımcılarla araştırma yapılabilir.
- Araştırma sonucunda katılımcıların beceri açığı düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu konu daha derinlemesine ele alınmalıdır. İleride yapılacak çalışmalarda odak grup görüşmeleri önerilmektedir. Hangi becerilerde açık hissettikleri incelenmelidir. Aynı zamanda mesleklerin ihtiyaç duydukları beceriler de sınıflanmalıdır.
- Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerden mezun oldukları alanla ilgili bir işte çalışanların alan dışı çalışanlara göre beceri eskimesi düzeyleri daha düşük, mezun alan dışında çalışanların ise beceri eskimesi düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Bu da kullanılmayan becerilerin zamanla önemi yitirdiğini göstermektedir. Yetişkinlerin hangi becerilerinde eskime olduğu daha detaylı incelenmelidir. Özellikle YBÖ kapsamında yetişkinlerin nasıl destekleneceği konusunda araştırmalar yapılmalıdır.
- Üniversite eğitimi boyunca 21. yüzyıl becerilerine yönelik farkındalığını artıracak çeşitli çalışmalar (sempozyum, konferans vb.) yapılabilir.
- Araştırma sonuçlarında 21. Yüzyıl becerileri arasından en az ihtiyaç duyulan beceri yabancı dil olarak tespit edilmiştir. Üniversite eğitiminde dil eğitimine önem verilmeli ve dil kurslarına olan talep artırılmalı, öğrenciler teşvik edilmelidir.
- Öğrencilere üniversite eğitimleri boyunca işgücü sektöründe faydalı olabilecek beceriler kazandırılmalıdır. Bu amaçla işgücü piyasasında meslek gruplarının ihtiyaç duyduğu beceriler tespit edilmelidir ve eğitim programları bu yönde geliştirilmelidir. Bireylerin gündelik yaşamlarına uyum sağlama ve sürekli gelişmeye dayalı becerileri giderek önem kazanmaktadır. Bu durum eğitim öğretim ortamlarına katılan paydaşlara daha fazla sorumluluk getirmektedir. Tüm ilgili paydaşlar (eğitimciler, firmalar, sendikalar, kamu istihdamı hizmetleri ve hükümetler) gerekli bağlantıları güçlendirerek eğitim sistemleri ile işgücü piyasaları arasında becerilerin uyumsuzluğunu azaltmaya çalışmalıdır

- Beceri uyumsuzluğunun azaltılmasında hayat boyu öğrenme kavramı önemli olduğundan bu alandaki çalışmaların artırılması ve geliştirilmesi gerekmektedir.
- Bireylere sahip oldukları bilgi ve beceri doğrultusunda meslek danışmanlıkları yoluyla rehberlik yapılabilir. Bunun için meslek/kariyer danışmanları, yetişkinlerin işgücü piyasasına atılmadan önce bilgi ve becerileri ile uyumlu bir şekilde iş bulmalarını sağlayabilir. Eğitim alınacak alanların belirlenmesinde mesleki rehberlik önemlidir. Ayrıca, eğitimin içeriği ile piyasadaki talebe uygun bir biçimde tasarlanması gerekmektedir
- Bu araştırmada üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin becerilerinin beceri uyumsuzluğu bağlamında incelenmesi Bartın ili ile sınırlandırılmıştır, farklı bölgelerde bu araştırmanın tekrarlanması önerilmektedir. Ayrıca belli meslek gruplarındaki mevcut durumun da incelenmesi önerilmektedir.



## KAYNAKÇA

- 21st Century Skills. (2013). *Productivity and Accountability*. [https://sites.google.com/site/twentyfirstcenturyskills/analysis] web sayfasından 03.02.2018 tarihinde sayfasından erişilmiştir.
- Açıkgöz, H. M. (2005). *Etkili iletişim*. Ankara: Elis Yayınları.
- Aktaş, M. T. (2017). Küresel ekonomik kriz sonrasında işgücü piyasasının beceri uyumsuzluğu açısından değerlendirilmesi: Eskişehir örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2017/2.
- Alheit, P. & Dausien, B. (2002). The 'double face' of lifelong learning: Two analytical perspectives on a 'silent revolution'. *Studies in the Education of Adults*, 34:1, 3-22.
- Allen, J. Velden, R. (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effect on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search. *Oxford Economic Papers*. 3, 434-452. Oxford University Press.
- Allen, J. Velden, R. (2012). "Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates". [http://www.hegesco.org/content/view/36/108/] adresinden 01.05.2019 tarihinde erişildi.
- Alpar, R. (2012). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik*. 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık, 494-498.
- Apaydın, Y. (2013). *Türkiye'de yüksek öğrenimli işgücünde vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılmasında beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmalarının rolü*. İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul.
- Auer, P., Popova, . (2003), "Labour Market Policy for Restructuring in Turkey: The Need for More Active Policies", *ILO Employment Paper 51*, Geneva, p. 16.
- Avrupa Komisyonu. (2002). *European report on quality indicators of lifelong learning. Fifteen quality indicators*. European Commission, Directorate General for Education and Culture, brussels.

Avrupa Komisyonu. (2007). *Key Competences For Lifelong Learning European Reference Framework*. <https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning> web adresinden 05.04.2018 tarihinde erişildi.

Aytaş, S. (2014). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Beceri Uyuşmazlığı*. Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Ankara.

Bacanlı, H. (1999). *Sosyal beceri eğitimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Bakioğlu, A., Yüksel, M., Akdağ, B., ve Canel, A. N. (2011). Yükseköğretimde mezun izleme sistemi: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi mezunları üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 1(2), 65-79.

Biçer, G. ve Düztepe Ş. (2003). Yetkinlikler ve yetkinliklerin işletme açısından önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2, 13-20.

Boe, C. S. (2013). *Have 21st century skills made their way to the university classroom? a study to examine the extent to which 21st century skills are being incorporated into the academic programs at a small, private, church-related university*. (Doktora Tezi, Gardner-Webb University) Pro Quest Dissertations Publishing

Boztunç Öztürk, N., Özberk, E. H., Kaptı, S. B., Yılmaz Fındık, L., Gelbal, S. ve Kavak, Y. (2015). Hacettepe Üniversitesi mezun izleme çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim*, 5(3), 263-271. doi:10.5961/jhes.2015.128.

Bulduk, H. ve Köker, K. (2017). Yeni çağa adaptasyon için PIAAC sonuçları nasıl okunmalı?. *Ulakbilge*, 5(15).

Buyruk, H. (2018). Gelişen Teknolojiler, Değişen İşgücü Nitelikleri ve Eğitim. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 8 (14).

CEDEFOP, (2006) *Typology of Knowledge, Skills and Competences: Clarification Of The Concept And Prototypes*, Cedefop Reference series; 64, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 26.

CEDEFOP (2010); “*The Skill Matching Challenge, Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*”, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Cüceloğlu, D. (1995). *İyi düşün doğru karar ver*. Onuncu baskı. Sistem Yayıncılık. İstanbul.
- Çetinkaya, E. (2010). “Genç işsizliğinin teorik açıklamaları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 58, İstanbul, 45-55.
- Çetinkaya, Ş. (2013). *Lise öğrencisi erkek ergenlerde problem çözme eğitiminin problem çözme becerisi, kişilerarası ilişki tarzı ve öfke kontrolü üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- ÇSGB, (2016). *PIAAC Kapsamında Ülkemizde Yürütölen Çalışmalar ve Sonuçları*. [<http://www.ikg.gov.tr/wpcontent/uploads/pdf/PIAAC%20Bilgi%20Notu.pdf>] adresinden 06/03/2018 tarihinde erişilmiştir.
- Demiralay, R. ve Karadeniz, Ş. (2008). İlköğretimde yaşam boyu öğrenme için bilgi okuryazarlığı becerilerinin geliştirilmesi. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 2(6), 89-119.
- Desjardins, R. (2014). *Rewards to skill supply, skill demand and skill match-mismatch: Studies using the adult literacy and lifeskills survey*. Lund Economic studies Number 176.
- Dinççağ, A. (2011). *OECD beceri stratejisi ve UMEM projesi*, TEPAV. [[https://www.tepav.org.tr/upload/files/13252525082.OECD\\_Beceri\\_Stratejisi\\_ve\\_UMEM\\_Projesi.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/files/13252525082.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf)] adresinden Şubat 2019 tarihinde erişilmiştir.
- Duymuş, Y. ve Sulak, S. (2018). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri üzerinde lisans eğitimi, cinsiyet ve bölümün etkisi. *Sınırsız Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 3 (2), 58-74.
- Dünya Bankası Grubu, (2015). *Türkiye işbirliği: ülke programının görünümü*. [<https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/011.pdf>] 02.02.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Erdayı, U. A. (2009). Dünyada genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik ulusal politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*. 3, 133-162.
- Erikli, S. (2015), “Sinop ilinde işgücü piyasasının temel sorunu: beceri uyumsuzluğu”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, Gazi Üniversitesi, 2, Ankara, 18-33.

- Eryılmaz, S. ve Uluyol, Ç. (2015). 21. Yüzyıl becerileri ışığında FATİH projesi değerlendirmesi. *GEFAD / GUGJEF* 35(2), 209-229.
- Farooq, S. (2011). *Mismatch Between Education and Occupation: A Case Study of Pakistani Graduates*. *The Pakistan Development Review* 50:4,. 531–553.
- Field, J (2000) *Lifelong Learning and the New Educational Order*, Stoke on Trent: Trentham.
- Filiztekin, A. (2015). Türkiye Emek Piyasasında Eğitim-İş Uyuşmazlığı, ed. N. Yıldırım, Tuncer Bulutay'a Armağan. *Mülkyeliler Birliği Yayını*, Ankara.
- Gencel, İ. E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme yeterliklerine yönelik algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 237- 252.
- Güneş, F. (2013). *Sınıf yönetimi, yaklaşım ve modeller*. Ankara: Pegem.
- Güneş, F. (2016). Türkçe öğretiminde beceri uyumsuzluğu. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 5(2), s. 205 – 222, Haziran 2016 .
- Güneş, F., Uygun, T. (2016). Öğretmen yetiştirmede beceri uyumsuzluğu, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 2( 3), 1-14.
- Gür, B., Özoğlu, M. (2013). Türkiye’de eğitim ve istihdam ilişkisi. *İŞKUR 3İ Dergisi*, (8).
- Güvey Aktay, E. (2015). *İlk okuma yazma öğretiminde akran işbirliği*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Green, F. & McIntosh, S. (2007) Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?. *Applied Economics*, 39:4, 427-439
- Hatipoğlu, L. (2016). *Avrupa Birliği’nde beceri uyumsuzluğu olgusuna yaklaşım perspektifinde Türkiye İş Kurumu için öneriler*. Uzmanlık Tezi, Ankara.
- HEGESCO, (2008). *Üniversite mezunlarına yönelik lisans ve yüksek lisans eğitimiyle kazanılan yeterliliklerin araştırılması projesi anketi* [[http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire\\_Turkish.pdf](http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_Turkish.pdf)] web adresinden 10 Şubat 2019 tarihinde erişilmiştir.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). *Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural*

*analysis: Conventional criteria versus new alternatives.* Structural Equation Modeling, DOI: 10.1080/10705519909540118.

International Labour Office (ILO), (2010). *A Skilled Workforce For Strong, Sustainable And Balanced Growth, A G20 Training Strategy*, International Labour Office Geneva, November 2010 s.18.

International Labour Office. (ILO), (2013). *Global employment trends for youth a generation at risk*. Geneva. Ocak 2018 tarihinde erişilmiştir.

Işığışok, Ö. (2011). Türkiye’de işsizlikle mücadelede bir aktif emek piyasası politikası aracı olarak uzmanlaşmış meslek edindirme merkezleri projesi (Umem/Beceri’ 10): Bursa Örneği, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 61: 21-38.

İŞKUR, 8. *Genel Kurul Çalışma Raporu*, (2015). [<https://media.iskur.gov.tr/14908/2015-i-donem-turkiye-raporu.pdf>] adresinden 06.04.2019 tarihinde erişilmiştir.

Kalkınma Bakanlığı, (2013). *Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018*, Ankara.

Karakuş, C. (2013). Meslek yüksek okulu öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi/Journal Of Research In Education And Teaching*, , 2(3), 26-35.

Karaman, M. K. ve Karataş, A. (2009). Öğretmen adaylarının medya okuryazarlık düzeyleri. *İlköğretim Online*, 8(3), 798-808. [<http://ilkogretim-online.org.tr>]

Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kazu, İ. Y. Ve Erten, P. (2016). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri. *İlköğretim Online*, 15(3), 838-854

Koçel, T. (2001). İşletme yöneticiliği. *Beta Basım A.Ş.* (8.Baskı), İstanbul.

Korkut, F. (2002). Lise öğrencilerinin bazı değişkenler açısından problem çözme becerilerini değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 23, 177-184.

- Korkut, E. ve Akkoyunlu, B. (2008). Yabancı dil öğretmen adaylarının bilgi ve bilgisayar okuryazarlık öz-yeterlikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 34: 178-188.
- Kurbanoglu, S. ve Akkoyunlu, B. (2001). Öğrencilere bilgi okuryazarlığı becerilerinin kazandırılması üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 21, 81-88.
- Kurnaz, I. (2014). “Bir kariyer stratejisi olarak “aşırı eğitimsizlik”: sıçrama tahtası mı? - tuzak mı?” *İŞKUR; II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı*, Antalya-Türkiye Kasım, 2014.
- Leblebici, D. N. (2008). 21. yüzyılın liderlik anlayışına bakış. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 61-72.
- Mavromaras, K., McGuinness, S., Richardson, S., Sloane, P., Wei, Z. (2011). Over-skilling and job satisfaction in the Australian labour force. *A National Vocational Education And Training Research And Evaluation Program Report* (NCVER).
- McGuinness, S., K.Pouliakas and P. Redmond (2017). “How Useful is the Concept of Skills Mismatch?”, *IZA Discussion Paper No. 10786*, Bonn, May.
- MEB 2023 Eğitim Vizyonu. [\[http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023\\_EGITIM\\_VIZYONU.pdf\]](http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf) adresinden 10.04.2019 tarihinde erişildi.
- MEB, (2009). *Hayat boyu öğrenme strateji belgesi*. [\[www.metek.meb.gov.tr\]](http://www.metek.meb.gov.tr) adresinden 15 Mart 2019 tarihinde erişilmiştir.
- MEB. (2014). *Hayat boyu öğrenme strateji belgesi ve eylem planı*. [\[https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/013.pdf\]](https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/013.pdf) adresinden 01.01.2019 tarihinde erişildi.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Muysken, J. (1999). Overeducation, Job Competition and Unemployment. *European Association of Labour Economists Annual Conference Regensburg, Germany*, 23-26 September.

- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory (2nd Ed.)* New York: McGrawHill.
- OECD, (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives, A Strategic Approach to Skill Policies*, OECD Publishing.
- OECD, (2015). *Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*, OECD Publishing.
- OECD *Yetişkin Becerileri Araştırması: Türkiye ile İlgili Sonuçlar*, 2016. [<https://tedmem.org/yayin/oezd-yetiskin-becerileri-arastirmasi-turkiye-ile-ilgili-sonuclar>] adresinden 10.12.2018 tarihinde erişildi.
- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), *TBMM Onuncu Kalkınma Planı-Bütçe Komisyonu*. [[http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma\\_plani.pdf](http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma_plani.pdf)] web adresinden 10 Mart 2019 tarihinde erişilmiştir.
- Orhan-Göksun, D. (2016). *Öğretmen adaylarının 21. yy. öğrenen becerileri ve 21. yy. öğreten becerileri arasındaki ilişki*. Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özbey, Ç. (2011). *İletişim yetersizliği olan bireylere iletişim becerilerini kazandırmada "resim değiş- tokuşuna dayalı iletişim sistemi" ile yapılan öğretimin etkililiği*. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir Özden, D., Karakuş Tayşi, E., Kılıç Şahin, H., Demir Kaya, S. Ve Bayram, F. (2018). Öğretmen adaylarının 21. yüzyıl becerilerine yönelik yeterlik algıları: Kütahya örneği. *Turkish Studies Educational Sciences Volume 13/27*, 1163-1184.
- Özer, E. (2016). The Effects Of Education-Job Mismatch On Wages: A Panel Analysis Of The Turkish Labor Market. *UIİİD-İJEAS, 2017 (18):339-354* ISSN 1307-9832.
- Özer, K. (2002). *İlköğretim 4-5. sınıflarda Türkçe öğretiminde işbirliğine dayalı öğrenme metodunun kullanımına yönelik bir değerlendirme*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Park, K. (2013). English Language and Skill Mismatch: The Case of South Korea. *African and Asian Studies 12*, 391-414.
- Partnership for 21st Century Learning, [<http://www.battelleforkids.org/networks/p21>] web adresinden 17.04.2019 tarihinde erişildi.

Partnership For 21st Century Skills, (P21). (2013). *Framework For 21st Century Learning*. 01 Ocak 2017 tarihinde [<http://www.p21.org/about-us/p21-framework>] sayfasından erişilmiştir.

PIAAC Türkiye Bilgi Notu, [<http://www.ikg.gov.tr/Portals/0/PIAAC%20Bilgi%20Notu.pdf>] adresinden 04.12.2018 tarihinde erişildi.

Pierrard, Olivier and Sneessens, Henri R. (2003); “*Low-Skilled Unemployment, Biased Technological Shocks and Job Competition*”, IZA Discussion Paper No. 784.

Polat, C. ve Odabaş, H. (2008). Bilgi toplumunda yaşam boyu öğrenmenin anahtarı: bilgi okuryazarlığı küreselleşme. *Demokratikleşme ve Türkiye Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Antalya, 27-30 March 2008.

Quintini, G. (2011a). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121, OECD Publishing. Kasım 10, 2013 tarihinde [[http://www.oecd-ilibrary.org/social-issuesmigration-health/over-qualified-or-under-skilled\\_5kg58j9d7b6d-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issuesmigration-health/over-qualified-or-under-skilled_5kg58j9d7b6d-en)] adresinden 15/11/2018 tarihinde alındı.

Quintini, G. (2011b). *Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 120, OECD Publishing. [<http://www.oecd.org/els/48650012.pdf>] web adresine 15 Kasım 2018 tarihinde erişilmiştir.

Roberts, L. (2003). Creativity, *Tech Directions*, 63(3), 12.

RTÜK, (2016). *Medya Okuryazarlığı*. 03.02.2018 tarihinde [[https://www.medyaokuryazarligi.gov.tr/menu\\_goster.php?Guid=B7AA7732-1593-4B32-BDE5-D76E64C2A5FA&MenuId=2](https://www.medyaokuryazarligi.gov.tr/menu_goster.php?Guid=B7AA7732-1593-4B32-BDE5-D76E64C2A5FA&MenuId=2)] adresinden erişilmiştir.

Saatçioğlu, Ö., Özmen, Ö. ve Özer, P. S. (2003). Bilgi okuryazarlığı becerilerinin geliştirilmesinde kütüphanelerin rolü ve Dokuz Eylül Üniversitesi uygulaması. *Bilgi Dünyası Dergisi*, 4(1), 45-63.

Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA) (2012). *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi*.



[[http://file.setav.org/Files/Pdf/20131009151416\\_turkiyenininsankaynaginibelirlenmesi.pdf](http://file.setav.org/Files/Pdf/20131009151416_turkiyenininsankaynaginibelirlenmesi.pdf)] adresinden 02.01.2019 tarihinde erişildi.

Soran, H., Akkoyunlu, B. ve Kavak, Y. (2006). Yaşam boyu öğrenme becerileri ve eğitimcilerin eğitimi programı: Hacettepe Üniversitesi örneği. *Hacettepe University Journal of Education*, 30, 201-210.

Soylu, H. (2004). *Fen öğretiminde yeni yaklaşımlar: keşif yoluyla öğrenme*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. 1.Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi, 249-260.

Tabachnick, B. G and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, Pearson.

Tansel, A. (2012). *2050'ye doğru nüfus bilim ve yönetim: işgücü piyasasına bakış*, TÜSİAD.

Tuncel, A. Z. (2009). *Bütünleştirilmiş program uygulamasının ilköğretim 4. sınıf öğrencilerinin sosyal gelişim becerilerine etkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Tümkaya, S. ve Aybek, B. (2008). Üniversite öğrencilerinin eleştirel düşünme eğilimlerinin sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(17), 13-24.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2018). *İşgücü İstatistikleri* [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) adresinden 05.01.2019 tarihinde erişildi.

Türkiye Yükseköğretim Ulusal Yeterlikler Çerçevesi Ara Raporu S.1. Ocak 2009. [[http://bologna.kocaeli.edu.tr/dosyalar/ocak\\_2009\\_YOK\\_yeterlikler\\_cercevesi.pdf](http://bologna.kocaeli.edu.tr/dosyalar/ocak_2009_YOK_yeterlikler_cercevesi.pdf)] adresinden 02.02.2019 tarihinde erişildi.

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM – Beceri'10), [[www.beceri.org.tr](http://www.beceri.org.tr)] adresinden 02.09.2018 tarihinde erişildi.

- Ünal, F. (2003). *İstihdam edilebilirlik becerileri ve bu becerilerin kazandırılmasına yönelik eğitsel bir model önerisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Yağmur, A. (2009). *İstihdam edilebilirlik açısından eğitim-istihdam ilişkisi: Konya bölgesi imalat sanayii örneği*. Selçuk Üniversitesi, Yüksek lisans Tezi, Konya.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği için Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Denizli.
- Yüksel, G. (1999). *Sosyal beceri eğitiminin üniversite öğrencilerinin sosyal beceri düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

## EKLER

### EK-1: Demografik Bilgi Formu

Değerli Katılımcı
Bu araştırma yetişkin becerilerinin beceri uyumsuzluğu bağlamında incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Üniversite mezunu çalışanların mevcut işlerinde sahip oldukları beceriler, aldıkları eğitim (üniversite eğitimi) ve iş gereken becerilere ilişkin görüşlerini belirtmeleri istenmektedir. Ankete katılımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz. Anlaşılmayan maddeleri lütfen belirtiniz.
Cinsiyet : ( 1 )Kadın ( 2 )Erkek
Mesleğiniz:
Mezun Olunan Bölüm:
Mezun olduğunuz alanla ilgili bir işte mi çalışıyorsunuz? ( 1 ) Evet ( 2 ) Hayır
Kaç yıldır çalışıyor sununuz? :
Çalıştığınız kurum : ( 1 ) Kamu Kurumu ( 2 ) Özel Sektör
Mezun olduktan kaç yıl sonra iş buldunuz? : .....
Yaşınız:.....
Geliriniz : .....

## Ek-2: 21.Yüzyıl Becerileri Formu

1.Mevcut işinizde aşağıdaki becerilere ne düzeyde ihtiyaç duyuyorsunuz	Hiç	Kısmen	Çok
a) Eleştirel düşünme			
b) Problem çözme			
c) Girişimcilik			
d) İletişim			
e) İşbirliği			
f) Yaratıcı düşünme			
g)			
h) Bilgi teknolojileri okuryazarlığı			
i) Medya okuryazarlığı			
j) Liderlik			
k) Sosyal beceriler			
l) Üretkenlik			
m) Hesap verebilirlik			
n) Yabancı dil			
o) Esneklik ve uyum			

### Ek-3 : Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği

		1. Hiç katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kısmen katılıyorum	4. Katılıyorum	5. Tamamen katılıyorum
<b>Aşağıdaki sorulara katılıp katılmama durumunuzu belirtiniz.</b>						
1	Aldığım eğitimin bana kazandırdığı becerilerin, zamanla güncelliğini yitirdiğini düşünüyorum.					
2	Sahip olduğum becerilerimi, işimin gerektirdiği becerilere göre güncelleme ihtiyacı duyuyorum.					
3	Aldığım eğitimin bana kazandırdığı becerileri geliştirmeseydim işimde bu kadar başarılı olamazdım.					
4	Mezun olduktan sonra sahip olduğum becerilerimin işe başladıktan sonra köreldiğini düşünüyorum.					
5	Sahip olduğum beceriler giderek önemini kaybediyor.					
6	Önümüzdeki beş yıl içerisinde sahip olduğum bazı becerilerin güncelliğini kaybedeceğini düşünüyorum.					
7	İşim gereği, zaman zaman yeni beceriler öğrenmek durumunda kalıyorum.					
8	İşimle ilgili becerilerimi geliştirmek için çabalıyorum (kurslara katılıyorum, eğitim alıyorum vb).					
9	İşe başladığım ilk zamana kıyasla becerilerimin geliştiğini hissediyorum.					
10	Şu an çalıştığım işimde, aldığım eğitimin kazandırdığı becerileri kullanmama gerek olmadığını düşünüyorum.					

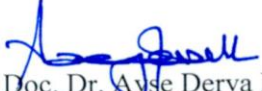
**Ek-4: Etik Kurul Onay Belgesi**

**T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu  
ONAY BELGESİ**

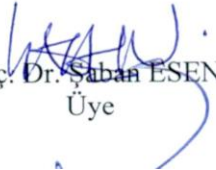
<b>Protokol No:</b>	2018-114
<b>Araştırmanın Başlığı:</b>	" Yetişkin Becerilerinin Beceri Uyuşmazlığı Bağlamında İncelenmesi"
<b>Proje Yürütücüsü:</b>	Yeşim DUYMUŞ
<b>Başvuru Formunun Geliş Tarihi:</b>	30.11.2018
<b>Karar Tarihi:</b>	05.12.2018

Başvuru dosyasında etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığından ETİK KURUL ONAY belgesinin verilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.

  
Prof. Dr. Ashi YAZICI  
Başkan

  
Doç. Dr. Ayşe Derya IŞIK  
Başkan Vekili

  
Doç. Dr. Fatma BAĞDATLI ÇAM  
Üye

  
Doç. Dr. Şaban ESEN  
Üye

  
Dr. Öğr. Üyesi Bilge SULAK AKYÜZ  
Üye

## Ek-5: Uzman Görüş Formu

Değerli uzman,

Bu form “Beceri Uyuşmazlığı” ile ilgili bir ölçek geliştirme çalışmasına ilişkin görüşlerinizi almak amacıyla hazırlanmıştır. Beceri uyuşmazlığı, çalışanların sahip olduğu beceriler ile işlerinin gerektirdiği beceriler arasındaki uyuşmazlık olarak tanımlanmaktadır. Uyuşmazlık, beceri eskimesi(sahip olunan becerilerin zamanla eskimesi), aşırı beceriye (işin gerektiğinden fazla beceri) sahip olma, işin gerektirdiğinden fazla/az eğitim alma boyutlarında ele alınmaktadır. Ölçeğin boyutlarına analiz sonuçlarına göre karar verilecektir. Aşağıda bu başlıklarla ilgili maddeler yer almaktadır. Bazı maddelerde eğitim uyuşmazlığına bazı maddelerde ise beceri uyuşmazlığına değinilmiştir. Aynı anlamı ifade eden farklı maddelere pilot çalışma olduğu için yer verilmiştir. Maddeleri ifade, dil-anlatım ve ölçme ilkelerine uygunluk bakımından incelemeniz istenmektedir. Değerli görüşleriniz için şimdiden teşekkür ederim.

Uygun  Uygun değil Düzeltme: .....

- 1) Aldığım eğitimin bana kazandırdığı becerilerin zamanla eskidiğini düşünüyorum.
- 2) Aldığım eğitimin geçerliliğini koruduğunu düşünüyorum.
- 3) Eğitim hayatım boyunca gereğinden fazla beceri kazandığımı düşünüyorum.
- 4) Sahip olduğum becerilerimi işimin gerektirdiği becerilere göre güncelleme ihtiyacı duyuyorum.
- 5) Aldığım eğitimin, teknolojik gelişmelerin gerektirdiği becerilere yetişemediğini düşünüyorum.
- 6) Aldığım eğitimin kazandırdığı becerileri geliştirmeseydim işimde bu kadar başarılı olamazdım.
- 7) Mezun olduktan sonra sahip olduğum becerilerimin işe başladıktan sonra köreldiğini düşünüyorum.
- 8) Sahip olduğum becerilerin giderek önemini kaybettiğini düşünüyorum.
- 9) Gelecek yıllarda becerilerimi güncellemezsem(teknolojik gelişmelere adapte etmezsem) işimi kaybetme riskimin olacağını düşünüyorum.
- 10) Önümüzdeki beş yıl içerisinde sahip olduğum bazı becerilerin güncelliğini kaybedeceğini düşünüyorum.
- 11) İşime has becerileri iş arkadaşlarımdan/amirimden öğrenerek geliştiriyorum.
- 12) İşe başlamadan önce becerilerime uygun az iş olanağım vardı.
- 13) İşim gereği zaman zaman yeni beceriler öğrenmek durumunda kalıyorum.
- 14) Teknolojinin ilerlemesinden dolayı sahip olunan becerilere yenisinin eklenmesinin ihtiyaç olduğunu düşünmüyorum
- 15) İşimle ilgili becerilerimi geliştirmek için çabalıyorum.
- 16) İşe başladığım ilk zamana kıyasla becerilerimin daha geliştiğini hissediyorum.
- 17) İşe başladığım zamandan beri yeni beceriler kazanmak için eğitici kurslara katıldım.
- 18) İşe başladıktan sonra yeni öğrenilecek şeylerin sayısı arttı.
- 19) İşimde daha iyi performans göstermek için kurs/eğitim/seminer vb aldım.

- 20) Kariyerimi geliştirmek için kendimi geliştirmeye çabalıyorum (kitap okuma, on-line eğitimlere katılma, iş arkadaşlarına danışma vb)
- 21) Mezun olunan alanla alakalı bir meslek dalında çalıřmanın uygun olduđunu dūřunuyorum
- 22) Sahip olduđum becerilerle mesleđimin gerektirdiđi becerilerin uyduđunu dūřunuyorum.
- 23) řu an çalıştığım işimin gerektirdiği becerilerin uzerinde eğitim aldığımı dūřunuyorum
- 24) Eğitimim boyunca kazandığım becerilerin hepsini isimde kullanmıyorum.
- 25) Sahip olduğum beceriler mezun olduktan sonra iş bulmama kolaylık sağladı
- 26) Aldığım eğitim mevcut işimin gerektirdiği becerileri karşılamamaktadır.
- 27) Sahip olduğum diplomanın iř bulmamı kolaylaştırdığını dūřunuyorum
- 28) Aldıđım eđitim sūresinin uzun olduđunu dūřunuyorum
- 29) řuan çalıřtıđım iřimde gerekli becerileri kazanmak için bu kadar uzun sūre eđitim almasam da olurdu.
- 30) řuan çalıřtıđım iřimde gerekli becerileri kazanmak için uzun sūre eđitim almama gerek olmadıđını dūřunuyorum.
- 31) Aldığım eğitim sayesinde birçok alanda kullanılabilir beceriler kazandığımı dūřunuyorum.
- 32) řu an çalıştığım işimde, aldığım eğitimin kazandırdığı becerileri kullanmama gerek olmadığını dūřunuyorum
- 33) Yūksel gelimli iřlerde yūksel eđitim dūzeyine sahip kiřilerin çalıřtıđını dūřunuyorum.
- 34) Eğitimimi tamamladıktan sonra iş bulmak için çok zaman harcadım.
- 35) Mezun olduktan kısa bir sūre sonra iř buldum.
- 36) şuan çalıştığım işimdeki gelişmelere uyum sağlamakta zorlanıyorum.
- 37) Sahip oluđum beceri dūzeyi ile iřim için gereken beceri dūzeyinin rtūřmediđini dūřunuyorum.
- 38) Becerilerimle eşleşen iş bulmakta zorlanıyorum.
- 39) Sahip olduđum becerilerin, iřimin gerektirdiđi becerileri kapsadıđını dūřunuyorum
- 40) Mezun olduğum alan dışındaki işlere kolaylıkla adapte olamayacağımı dūřunuyorum.
- 41) Sahip olduđum beceriler sayesinde mezun olduđum alan dıřındaki iřlerde de alıřabileceđimi dūřunuyorum.
- 42) Kendi alanımda dışında her alanda kullanılabilir beceriler kazandığımı dūřunuyorum.
- 43) Becerilerimle eşleşen iř bulma fırsatımın çok olmadığını dūřunuyorum.
- 44) Aldığım eğitim sayesinde iř bulmamı kolaylaştıran becerileri kazandığımı dūřunmuyorum.
- 45) Sahip olduđum beceri dūzeyi iřim için gereken beceri dūzeyinden daha yūksektir.
- 46) Aldığım eğitim olmasa da isimim gerektirdiği becerilere sahip olurdu.
- 47) Sahip olduğum becerilerin altında bir işte çalışıyorum.
- 48) řimi ilgilendiren konularda uzmanlaşan insan sayısının artmasının, becerilerimin daha çabuk eskimesine yol açtığını dūřunuyorum.



49) Mevcut işinizde aşağıdaki becerilere ne düzeyde ihtiyaç duyuyorsunuz?

Eleştirel düşünme
Problem çözme
Girişimcilik
İletişim
İşbirliği
Yaratıcı düşünme
Bilgi teknolojileri okuryazarlığı
Medya okuryazarlığı
Liderlik
Sosyal beceriler
Üretkenlik
Hesap verebilirlik
Yabancı dil
Esneklik ve uyum

Demografik veri olarak önereceğiniz başka beceri var mıdır?

.....

Ölçekte aşağıdaki ifadelerden hangisinin kullanılması daha uygundur?

Aldığım eğitim     Eğitim düzeyim     Okul    Öneri: .....

Ölçekte aşağıdaki ifadelerden hangisinin kullanılması daha uygundur?

Sahip olduğum beceri     Beceri    Öneri: .....

Ölçekte aşağıdaki ifadelerden hangisinin kullanılması daha uygundur?

İş     Şu an çalıştığım iş     Mevcut iş    Öneri: .....

Ölçekte hangisinin kullanılması daha uygundur?

Dili geçmiş zaman(yaptım, aldım)     Şimdiki zaman (yapıyorum, alıyorum)

Öneri: .....

Ölçek için önereceğiniz alt boyutları belirtiniz.

.....

## Ek-6: Standart Regresyon Katsayıları

				Standart Regresyon Katsayıları
M3	<input type="checkbox"/>	Beceri açığı		<b>0,467***</b>
M12	<input type="checkbox"/>	Beceri açığı		<b>0,590***</b>
M13	<input type="checkbox"/>	Beceri açığı		<b>0,568***</b>
M14	<input type="checkbox"/>	Beceri açığı		<b>0,519***</b>
M5	<input type="checkbox"/>	Beceri açığı		<b>0,458***</b>
M1	<input type="checkbox"/>	Beceri eskimesi		<b>0,584***</b>
M6	<input type="checkbox"/>	Beceri eskimesi		<b>0,728***</b>
M7	<input type="checkbox"/>	Beceri eskimesi		<b>0,704***</b>
M9	<input type="checkbox"/>	Beceri eskimesi		<b>0,481***</b>
M34	<input type="checkbox"/>	Beceri eskimesi		<b>0,538***</b>

\*: $p < 0,05$  \*\*: $p < 0,01$  \*\*\*: $p < 0,001$

## ÖZ GEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Yeşim DUYMUŞ

Doğum Yeri ve Tarihi : Bartın 27/07/1989

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :Adnan Menderes Üniversitesi/ Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/İktisat Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi :Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü/ Yaşam Boyu Öğrenme Anabilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller :İngilizce

Bilimsel Faaliyet/Yayımlar :Duymuş, Y. ve Sulak, S. (2018). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri üzerinde lisans eğitimi, cinsiyet ve bölümün etkisi. *Sınırsız Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 3(2), 58-74.

Çalıştığı Kurumlar :Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanlığı (Bilgisayar İşletmeni 2013-...)

### İletişim

E-Posta Adresi : [yoztamur@bartin.edu.tr](mailto:yoztamur@bartin.edu.tr)  
[yduymus0@gmail.com](mailto:yduymus0@gmail.com)

Tarih : 01/07/2019

Yeşim DUYMUŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2019

T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
YAŞAM BOYU ÖĞRENME ANA BİLİM DALI  
YAŞAM BOYU ÖĞRENME BİLİM DALI

YETİŞKİN BECERİLERİNİN BECERİ UYUŞMAZLIĞI BAĞLAMINDA  
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN  
Yeşim DUYMUŞ

DANIŞMAN  
Dr. Öğr. Üyesi Sema SULAK

BARTIN-2019