



ISSN: 2651-4451 • e-ISSN: 2651-446X

Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation

2021 32(2)103-113

Mustafa MADAN, PhD, PT¹,
Özlem ÜLGER, PhD, PT²,
Sibel AKSU YILDIRIM, PhD, PT²

- 1 Hacettepe University, Graduate School of Health Sciences, Department of Physiotherapy and Rehabilitation, Ankara, Turkey.
- 2 Hacettepe University, Faculty of Physical Therapy and Rehabilitation, Ankara, Turkey.

Correspondence (İletişim):

Mustafa MADAN, PhD, PT
Hacettepe University,
Graduate School of Health Sciences,
Department of Physiotherapy and Rehabilitation,
06100 Sımanpazarı, Ankara, Turkey
Tel: +90-312-305 1090
E-mail: mustafa.madan@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-4530-3465

Özlem ÜLGER
E-mail: ozlemulger@yahoo.com
ORCID: 0000-0002-3908-223X

Sibel AKSU YILDIRIM
E-mail: sibelaksu@yahoo.com
ORCID: 0000-0002-7276-788X

Received: 14.07.2020 (Geliş Tarihi)
Accepted: 09.12.2020 (Kabul Tarihi)



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNLARININ GENEL YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE İŞ YAŞAMINDA BEKLENEN YETERLİLİKLERİN KARŞILAŞTIRILMASI: FİZYOTERAPİ VE REHABİLİTASYON LİSANS PROGRAMI ÖRNEĞİ

ARAŞTIRMA MAKALESİ

ÖZ

Amaç: Genel yeterlilikler belirli bir mesleğe özgü olmayan yeterliliklerdir. Literatürde istihdam edilebilirlik becerileri, transfer edilebilir beceriler ve 21. yüzyıl yeterlilikleri gibi kavramlarla da ifade edilen bu yeterliliklerin istihdam ve kariyer açısından önemi giderek artmaktadır. Bu araştırma fizyoterapi ve rehabilitasyon lisans mezunlarının genel yeterlilik düzeyleri ile çalışmakta oldukları işin gerektirdiği yeterlilik düzeylerini tespit etmek, karşılaştırmak ve beceri uyumsuzluğunu sorgulamak amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem: Araştırma Mart-Aralık 2018 tarihleri arasında çevrimiçi anket yöntemi ile gerçekleştirildi. Araştırmaya 2012 yılında mezun veren tüm fizyoterapi ve rehabilitasyon lisans programlarının mezunları davet edildi. Analiz için uygun 240 katılımcının yanıtları çalışmaya dahil edildi.

Sonuçlar: Mezunların sahip oldukları en yüksek yeterlilik düzeyinin "kendi alanına ya da disiplinine hakimiyet" konusunda olduğu belirlendi. Çalışılan işte en yüksek düzeyde istenen yeterlilik "zamanı etkili kullanabilme" idi. Sorgulanan 22 yeterlilikten 18'inde mezunlar kendi yeterlilik düzeylerini, iş için istenen yeterlilik düzeylerinden daha yüksek olarak değerlendirdiler. İş için istenen yeterlilik düzeyinin mezun düzeylerinden istatistiksel anlamda daha yüksek olduğu tek yeterlilik "baskı altında çalışabilme" idi (p=0,020). Aynı zamanda "baskı altında çalışabilme" beceri açığının en fazla olduğu yeterlilik idi.

Tartışma: Sonuçlar mezunlarda algılanan aşırı nitelikli olma halinin yaygın olduğunu göstermektedir. Buna karşın, araştırma sonuçlarımız baskı altında çalışabilme yeterliliği ve verimli zaman yönetimi konusunun lisans eğitimi sürecinde kapsamlı olarak ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beceri; Fizyoterapist; İstihdam; Yeterlilik.

A COMPARISON OF GENERIC COMPETENCE LEVELS OF HIGHER EDUCATION GRADUATES WITH EXPECTED COMPETENCIES IN BUSINESS LIFE: EXAMPLE OF PHYSIOTHERAPY AND REHABILITATION PROGRAM

ORIGINAL ARTICLE

ABSTRACT

Purpose: Generic competencies are those that are not specific to a particular profession. These competencies, which are expressed with concepts such as employability skills, transferable skills and 21st-century competencies, are increasingly important in terms of employment and career. This study was aimed to identify and compare the generic competence levels of physiotherapy and rehabilitation undergraduate graduates and the competence levels required by the job they are working in, to investigate the skill mismatch.

Methods: The research was carried out between March and December 2018 with an online survey method. Graduates of all physiotherapy and rehabilitation undergraduate programs who graduated in 2012 were invited to the study. Responses of 240 participants suitable for the analysis were included in the study.

Results: It was determined that the highest competence level of the graduates is about "mastery of their field or discipline". The highest competence level demanded in the work environment was about "using time effectively". In 18 of the 22 competencies questioned, graduates, rated their competence higher than desired at work. The only competence, in which the required competence level was statistically higher than the graduate competence levels, was "ability to perform well under pressure" (p=0.020). Furthermore, the skill gap was seen most in the ability to perform well under pressure.

Conclusion: The study shows that perceived overqualification is common in graduates. On the other hand, results reveal that the subject of working under pressure and efficient time management should be handled comprehensively in the undergraduate education process.

Key Words: Skill; Physical Therapists; Employment; Competency.

GİRİŞ

Geniş anlamda yeterlilik; bireyin belirli bir işi/görevi başarılı veya verimli bir şekilde yapabilmesi, yapabilmek için gerekli olan bilgi, beceri ve tutuma sahip olmasıdır (1). Tüm mesleki alanlarda olduğu gibi fizyoterapi alanında da mezunların sahip olduğu yeterliliklerin iş yaşamları açısından önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Uluslararası birçok meslek örgütü ve düzenleyici kurum, mezunların sahip olması gereken yeterlilikleri tanımlamış, bu yeterlilikleri kazandırmak için bazı standartlar belirlemiş ve ortak çerçeve programları oluşturmuşlardır (2). Bu çalışmalar yükseköğretim kurumlarının da müfredatlarını yeterliliklere dayalı olarak güncellemesine neden olmuştur.

Yükseköğretim kurumlarında mezunların sahip olması gereken yeterliliklerin müfredatta yer alması ve benzer amaçtaki dönüşümler sadece ülkeler bazında kalmamış bölgesel iş birlikleri de oluşturulmuştur. Bunların en kapsamlı olanı ülkemizin de içerisinde yer aldığı Bologna Süreci'dir (3). Ortak bir Avrupa Yükseköğretim Alanı (AYA) yaratmak amacıyla 1999 yılında resmi olarak başlayan Bologna Süreci'ne Türkiye 2001 yılında dahil olmuştur. Bu süreç içerisinde 2005 yılında yükseköğretimde ulusal yeterlilikler çerçevesi oluşturulmasına yönelik karar alınmış ve AYA Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) oluşturulmuştur. AYÇ ile yükseköğretim kademelerinden herhangi birini bitirecek mezunların kazanması gereken öğrenim çıktıları tanımlanmış, ülkemizdeki ulusal yeterlilikler çerçevesi belirleme çalışmaları da bu karar sonrasında Yükseköğretim Kurulu tarafından başlatılmıştır (3,4). Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)'nin 2010'da tamamlanması ile tüm yükseköğretim kurumları için geçerli olan üst çerçeve belirlenmiş; sonrasında TYYÇ Temel Alanları tanımlanmış ve TYYÇ Düzeyleri için Yeterlilik Profilleri oluşturulmuştur. Bu kapsamda Fizyoterapi ve Rehabilitasyon programı, TYYÇ Sağlık Temel Alanı'nda yer alan, bilgi ağırlıklı akademik eğitim-öğretim türünde lisans eğitimi veren programlar arasında sınıflandırılmıştır (4).

Ülkemizde, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon alanında ilk yeterlilik çerçevesi oluşturma çabaları Avrupa Yükseköğretimde Fizyoterapi Ağı (ENPHE)'nin 2007 yılında başlatmış olduğu çalışmalarla eşzamanlı olarak başlatılmıştır (5). Bu amaçla, 2016 yılın-

da Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Çekirdek Eğitim Programı (FTRÇEP) hazırlanırken, lisans eğitiminin yeterliliklere dayalı bir yaklaşım benimsenerek geliştirilmesi hedeflenmiştir (5). Fizyoterapi Rehabilitasyon lisans programı ulusal özel yeterlilikleri; bilgi, beceri ve tutum olarak üç başlık altında FTRÇEP'de yer almaktadır.

Mezunların sahip oldukları yeterliliklerin iş dünyası tarafından beklenen yeterliliklerle uyuma düzeyi, mezun istihdamı ve kariyer süreci açısından kilit rol oynamaktadır (6,7). İşverenler mezunlardan sadece mesleğe özgü yeterlilikler istememekte, bunun yanında bazı genel yeterliliklere de sahip olmalarını beklemektedirler (8). Genel yeterlilikler belirli bir meslek veya iş koluna özgü olmayan, edinildikleri takdirde diğer alanlara transfer edilebilen, iş, eğitim ve yaşam açısından oldukça önemli yeterliliklerdir (1,9,10). Genel yeterlilikler iletişim, problem çözme, başkaları ile işbirliği yapma ve yeni bilgiler edinme gibi bir takım temel insani faaliyetlerin de içerisinde yer aldığı çok geniş bir yelpazeyi oluşturur (9). Bu nedenle, literatürde farklı genel yeterlilik listeleri yer almaktadır (10). Aynı zamanda genel yeterlilikler, temelde birbirlerine yakın anlamlar ifade eden "çekirdek beceriler," "istihdam edilebilirlik becerileri," "yaşam becerileri," yumuşak beceriler (soft skills), "aktarılabılır/transfer edilebilir beceriler," işyeri yeterlilikleri, kilit yeterlilikler, stratejik yeterlilikler ve 21.yy yeterlilikleri gibi farklı yeterlilik tanımlamaları ile yaygın olarak ifade edilmektedir (8,11,12). Adlandırılmalar ve listeler farklı olsa da, genel yeterlilik listeleri ortak öğeler barındırmaktadır. Genel yeterlilikler kapsamında ele alınan bu konular; problem çözme, etkili iletişim, takım çalışması, öğrenmeyi öğrenme, yaratıcılık, değişime adaptasyon, teknolojik adaptasyon, liderlik, kendini yönetme, kültürel farkındalık, eleştirel düşünebilme, çatışma ile başa çıkabilme ve girişimcilik becerileridir (10,11,13-15). Genel yeterlilikler, iş dünyası tarafından artan ilgi nedeni ile yükseköğretim kurumlarının da dikkatini çekmiş ve bazı yüksek öğretim kurumları genel yeterliliklerin kazandırılması konusunu program müfredatları içerisinde ele almışlardır (8,16). Genel yeterlilikler; transfer edilebilir olmaları nedeni ile mezunlar açısından sadece istihdam sürecinde değil, kariyerin ilerleyen aşamalarındaki pozisyon ve iş değişikliklerinde de oldukça

önem taşımaktadır. Bununla birlikte, iş yaşamında olduğu kadar toplumsal yaşam içerisindeki önemi de 21.yy ile birlikte giderek artmaktadır (10–12,17). Her ne kadar bu beceriler iş başında veya hayatın ilerleyen aşamalarında kazanılabilecek beceriler olsa da, insan sermayesi ve iş gücü dolaşımının oldukça fazla olduğu günümüzde işverenler artık istihdama hazır bulunan mezunlar istemektedirler (11,12). Bu nedenlerle, mezunları istihdama ve sonrasındaki sürece hazırlayacak şekilde kapsamlı ve kaliteli bir eğitim almalarını sağlamak gibi bir rolü olan yükseköğretim kurumlarının, lisans eğitimi sürecinde genel yeterliliklerin kazandırılmasını garanti altına almaları önem arz etmektedir.

Hangi genel yeterliliklerin işverenler tarafından talep edildiğinin bilinmesi, yeni mezunların istihdam ve kariyerleri açısından oldukça önemlidir (6). Politika yapıcılar ve yükseköğretim kurumlarının da bu bilgiler doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapmaları mümkün olabilecektir. Bu anlamda mezunların sahip olduğu ve çalıştıkları kurumdan beklenen genel yeterliliklerin incelendiği araştırmalara ihtiyaç duyulmuştur.

Genel yeterliliklerin fizyoterapi lisans programı mezunları kapsamında sorgulandığı literatürdeki çalışmalar az sayıda olmakla birlikte, Türkçe literatürde bilginiz dahilinde bu anlamda bir araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle bu çalışma kapsamında fizyoterapistlerin sahip oldukları ve mesleklerinin icrası sırasında gereken genel yeterlilik düzeylerinin araştırılmasına karar verildi. Araştırmanın amaçları; araştırma hedef grubu olarak seçilen 2012 yılı Fizyoterapi ve Rehabilitasyon lisans mezunlarının, genel yeterlilik düzeylerini ve çalışmakta oldukları işin gerektirdiği yeterlilik düzeylerini belirlemek, işin gerektirdiği yeterlilik düzeyleri ile mezunların yeterlilikleri arasındaki farklılıkları inceleyerek beceri uyumsuzluğu olup olmadığını analiz etmek ve öğrenim programlarının mezunlara kazandırma konusunda güçlü ve zayıf olduğu yeterlilikleri mezunların bakış açısından tespit etmektir.

YÖNTEM

Araştırma Mart-Aralık 2018 tarihleri arasında gerçekleştirildi ve 2012 yılında mezun veren tüm fizyoterapi ve rehabilitasyon lisans programlarının mezunları araştırmaya davet edildi. Araştırma için Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik

Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 24.08.2017 tarih ve GO 17/700-47 karar numarası ile gerekli izin alındı.

Araştırma anketinin katılımcılara ulaştırılması için çevrimiçi anket sistemi (SurveyMonkey) kullanıldı. Katılımcılar araştırmaya başlamadan önce; araştırmanın amacı, kapsamı, araştırma anketinin tahmini tamamlanma süresi ve cevaplama yöntemi hakkında bilgilendirildi. Çevrimiçi ortamda katılımcılara araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, çalışmaya katılmamayı tercih edebilecekleri gibi anketi yanıtlarken istemezseler katılıma son verebilecekleri belirtildi. Açıklamalar sonrasında araştırmaya katılmayı kabul edenlerin "katılmayı onayladıkları" anlamına gelen İLERİ butonuna basmaları ile çevrimiçi ortamda onamları alındı ve anket sorularına erişime izin verildi.

Araştırmada HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) Projesi Türkiye kısmında kullanılan "Üniversite Mezunlarına Yönelik Lisans ve Yüksek Lisans Eğitimiyle Kazanılan Yeterliliklerin Araştırılması Projesi Anketi" kullanıldı (18). Bu araştırma anketi farklı ülke ve mesleki disiplinleri kapsayacak şekilde Japonya dahil 16 ülkede 2003 yılında gerçekleştirilen REFLEX (Research into Employment and Professional FLEXibility) projesi ve Türkiye dahil beş ülkede 2008 yılında gerçekleştirilen HEGESCO projesinde kullanılmıştır (7). Ankette, yükseköğretim mezunlarının eğitim, işe geçiş, istihdam ile ilgili konular ve yeterliliklere yönelik sorular, alt bölümler içerisinde yer almaktadır (7). Anketin kullanımı için HEGESCO Projesi Türkiye bölümü koordinatöründen kullanım izni alındı. Araştırmamızda programa yönelik küçük değişikliklerle uygulanan araştırma anketinde 11 alt bölüm ve 87 soru yer almaktaydı. Bu çalışma kapsamındaki araştırma sorularına cevap bulabilmek için, demografik verilerle birlikte yeterlilikler ile ilgili sorular incelendi. Katılımcılardan yeterliliklere yönelik sorulara 22 maddelik yeterlilik listesi üzerinden yanıt vermeleri istendi (18). Sorular, (1) "Kendi yeterlilik düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?" (2) "Şu anki işinizde istenen yeterlilik düzeyi nedir?" ve (3) "Yeterlilikler listesinden öğrenim programınızın size kazandırma konusunda güçlü veya zayıf olarak gördüğünüz en fazla üçer yeterlilik maddesini belirtiniz." şeklindeydi. Katılımcılardan birinci soruda kendi yeterlilik düzeylerini, üçüncü soruda ise, sadece çalışan mezunların çalışmakta oldukları iş yerlerinde istenen

yeterlilik düzeylerini 1 ile 7 arasında değerlendirmeleri istendi.

Çalışmada kullanılan, HEGESCO anketinin araştırmasında yer alan soruların kapsamı gereği katılımcıların mezuniyetleri üzerinden ortalama 5 yıl geçmesi beklenmektedir (19). Araştırmamız, incelenen genel yeterliliklere ilişkin kendi düzeyini ve iş dünyasının talep düzeyini anlamaya yetecek kadar deneyim yaşamış olmaları, dolayısıyla yeterlilik arz/talep dengesini daha iyi yansıtacağı için 2012 mezunları ile gerçekleştirildi.

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

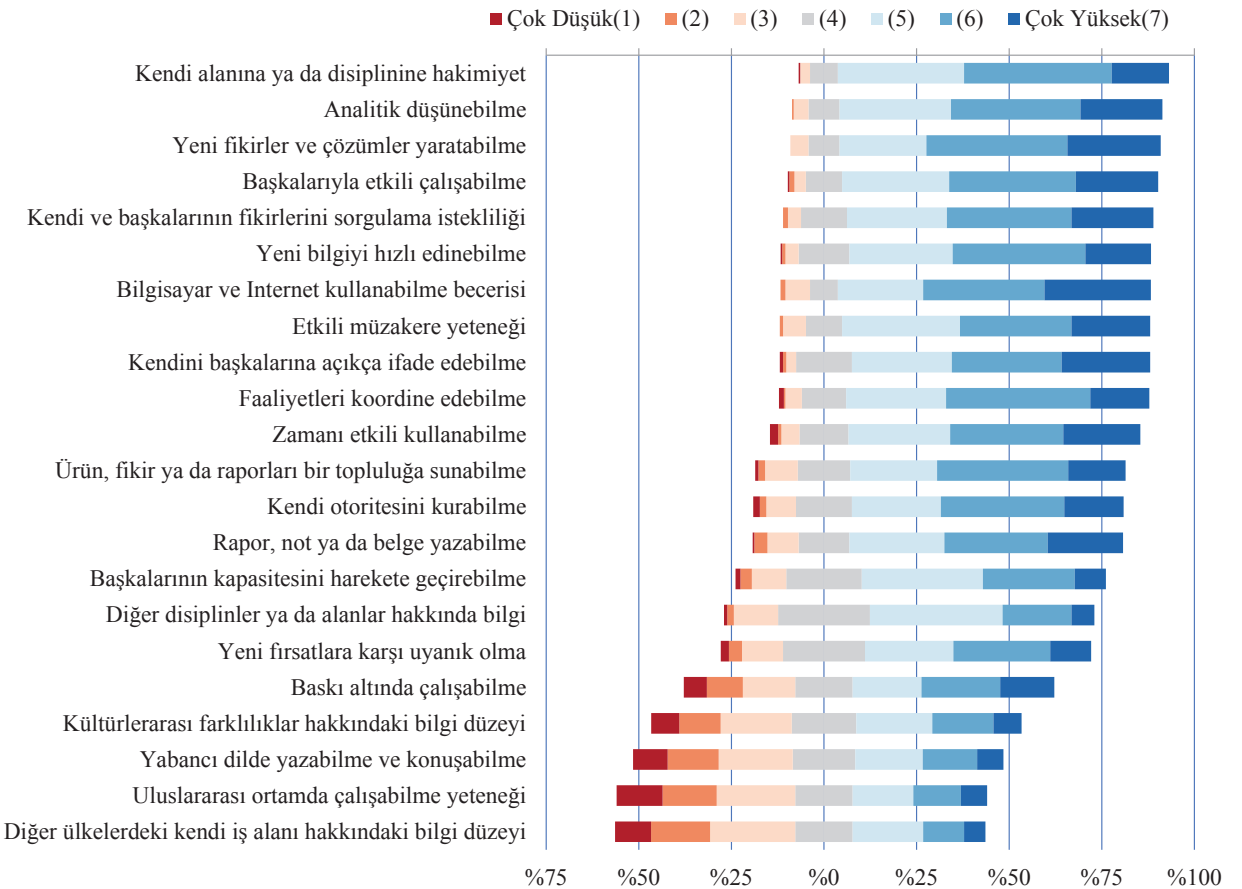
Araştırmamız geniş kapsamlı tanımlayıcı niteliksel bir araştırma olduğu için çalışma öncesi güven aralığı temelli örneklem hacmi hesaplandı (20). Çalış-

manın evrenini teşkil eden sayı olan FTR programlarından 2012 yılında mezun olanların toplam sayısı 616 olarak tespit edildi, sorulara cevap verme oranı % 65 beklenti ile, hata payı % 5 ve güven aralığı % 95 alınarak hesaplanan örneklem büyüklüğü 237 olarak bulundu (<http://www.raosoft.com/samplesize.html>).

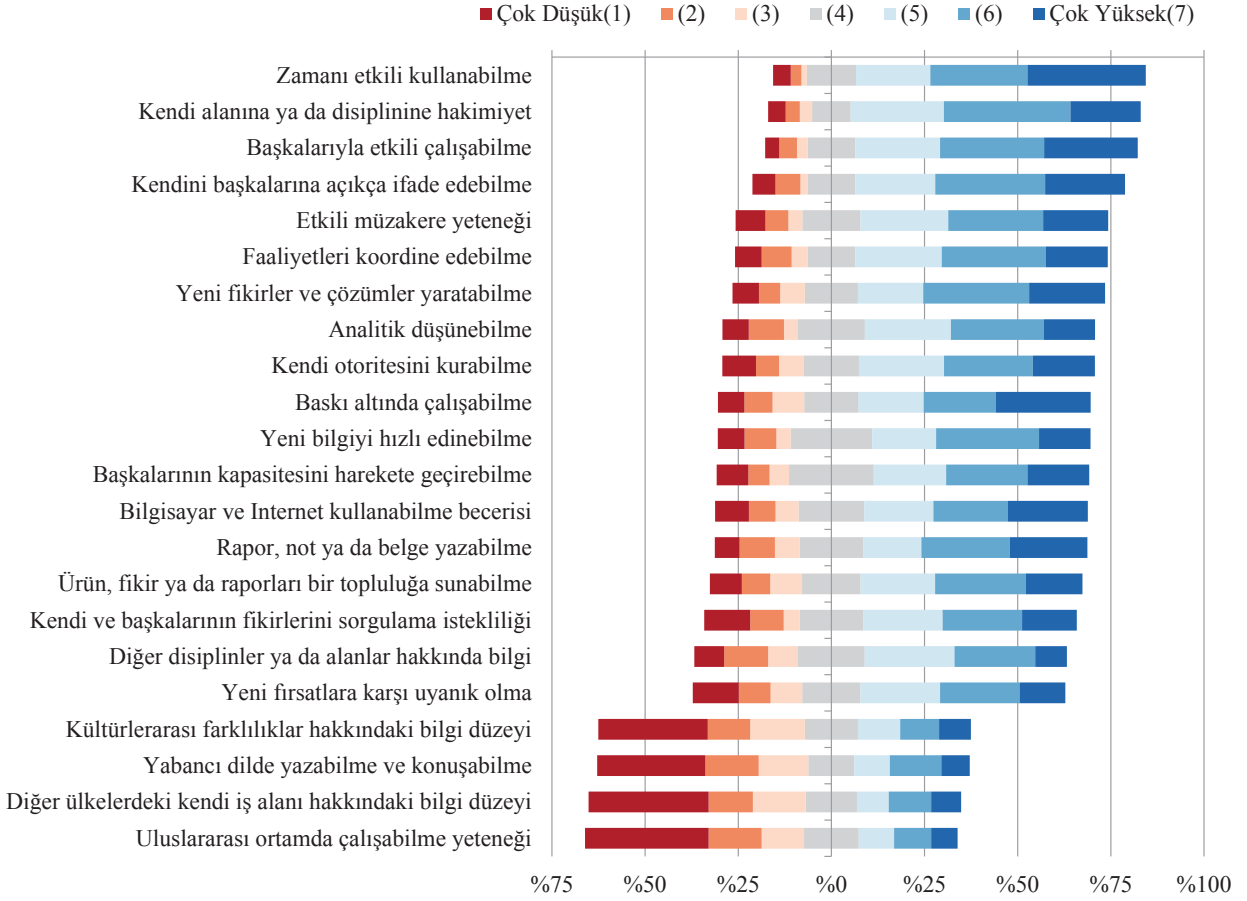
Araştırmaya davet edilen 616 mezundan 320'si katılım gerçekleştirdi. Bunlardan 80'i araştırma anketini yarıda bıraktığı için veri analizine dahil edilmedi. Soruların bazılarını yanıtlamamış olsalar bile anketin sonuna kadar devam eden 240 katılımcının yanıtları veri analizine dahil edildi. Bu çalışma kapsamında mezunların kendi yeterliliklerini incelediğimiz soruya bazı yeterlilikleri yanıtsız bırakmayı tercih edenler olsa da 227 katılımcı cevap verdi.

İstatistiksel Analiz

Araştırma verilerinin analizi için IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20 (SPSS Inc, Chicago, ABD) programı kullanıldı. Verilerin normal



Şekil 1: Mezunların Genel Yeterlilikler Açısından Algıladıkları Kendi Yeterlilik Düzeyleri (n=227)



Şekil 2: Mezunların Çalışmakta Oldukları İşin Gerekirdiği Genel Yeterlilik Düzeyleri

dağılıma uygunluğu, Kolmogorov-Smirnov testi ile yapıldı. Veriler normal dağılıma uygun olmadığından, mezunların sahip oldukları yeterlilikler ve iş ortamında istenen yeterlilik düzeylerinin karşılaştırılması Wilcoxon signed rank test ile yapıldı. İstatistiksel yanılma olasılığı $p < 0,05$ olarak kabul edildi. Yeterlilik düzeyleri ve beceri uyumsuzluğuna ilişkin bulgular grafikler ile gösterildi.

SONUÇLAR

Katılımcıların yaş ortancaları 29 (28-31) idi. Katılımcıların % 46 (n=108)'sı kadın, % 54'ü (n=129) erkekti. Mezuniyetlerinin üzerinden ortalama olarak 6,1 yıl geçmişti. Mezunların araştırma sırasındaki istihdam oranı % 87 olarak tespit edilirken, % 13'ü araştırma sırasında ücretli bir işte çalışmadığını belirtti. Çalışmakta olan mezunların % 42,3'ü hastanede (kamu, özel sektör, üniversite), % 26'sı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde, % 14'ü üniversitelerde ve % 4'ü ise fizik tedavi merkezlerinde görev yapmaktaydı.

Mezunların kendi yeterlilik düzeyleri Şekil 1'de ve çalışmakta oldukları işte beklenen yeterlilik düzeyleri Şekil 2'de gösterilmiştir. Mezunların sahip olduklarını belirttikleri en düşük yeterlilik düzeyleri "Diğer ülkelerdeki kendi iş alanı hakkındaki bilgi düzeyi", "Uluslararası ortamda çalışabilme yeteneği", "Yabancı dilde yazabilme ve konuşabilme" ve "Kültürlerarası farklılıklar hakkındaki bilgi düzeyi" konularında gösterildi. Kategorik olarak birbirine benzeyen bu dört yeterlilikten farklı olarak en düşük düzeydeki beşinci yeterliliğin "Baskı altında çalışabilme" yeterliliği olduğu gözlemlendi.

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

Mezunların kendi yeterlilik düzeyleri ile çalışmakta oldukları işte istenen yeterlilik düzeyleri karşılaştı-

Tablo 1: Mezun Yeterlilik Düzeyi ile Çalışılmakta Olan İşte İstene Yeterlilik Düzeylerini Karşılaştırma Tablosu

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

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

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

rilması Tablo 1’de gösterilmiştir. Mezunların listelenen yeterliliklerin çoğu açısından (22 yeterlilikten 18’inde) kendi yeterlilik düzeylerini, çalışmakta oldukları işin gerektirdiği yeterlilik düzeyinden daha yüksek olarak değerlendirdikleri tespit edildi (Tablo 1). Sadece “baskı altında çalışabilme” yeterliliği açısından işte istene yeterlilik düzeyi mezunların yeterlilik düzeylerinden daha yüksek bulundu ($p=0,020$).

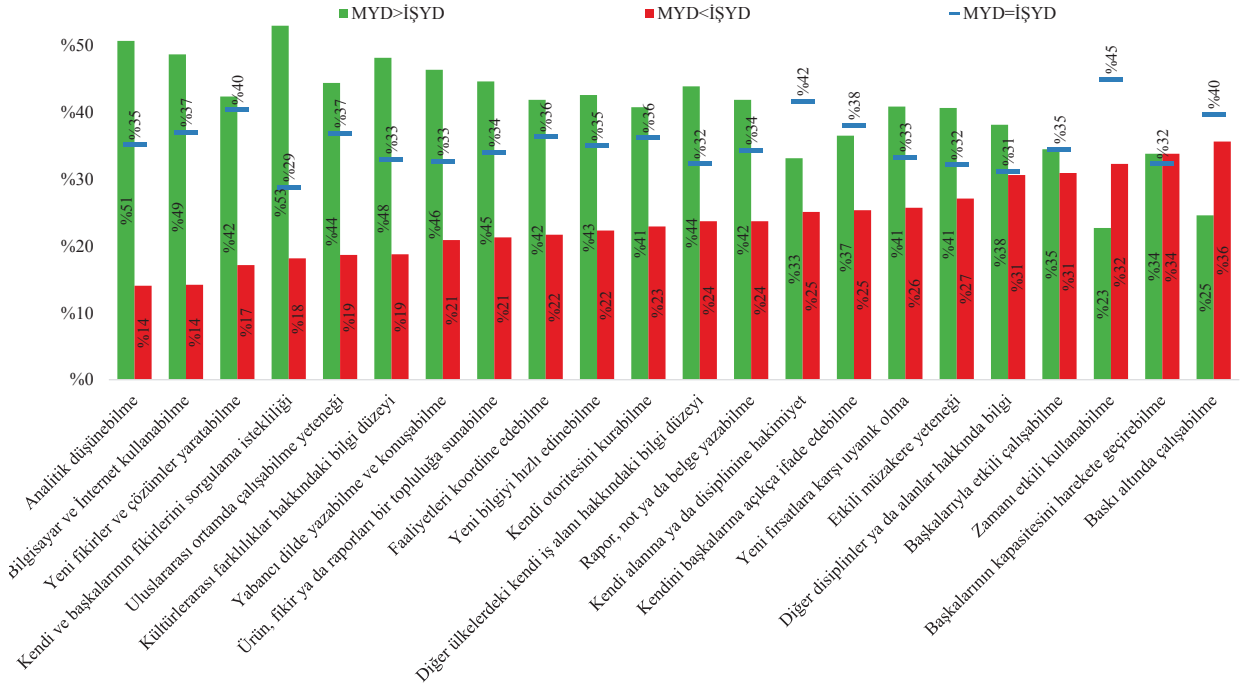
Mezun yeterlilik düzeyinin, işte istene yeterlilik düzeyinden daha yüksek olduğu durumlar, işte istene yeterlilik düzeyine eşit olduğu durumlar ve işte istene yeterlilik düzeyinden daha düşük olduğu durumların (beceri açığı ve fazla becerili olma durumları) oransal dağılımı Şekil 3’te gösterilmiştir. Bu grafiğe bakıldığında mezunlardaki beceri açığının fazla görüldüğü konuların sırasıyla % 36 oranında “baskı altında çalışabilme,” % 34 oranında “başkalarının

kapasitesini harekete geçirebilme” ve % 32 oranında “zamanı etkili kullanabilme” olduğu görüldü.

Öğrenim programlarının kendilerine kazandırma konusunda güçlü veya zayıf kaldığını düşündükleri yeterliliklerin güçlü veya zayıf olarak belirtilme oranları Şekil 4’te gösterilmiştir. Mezunların %64’ü kendilerine kazandırma konusunda öğrenim programlarının güçlü olduğu konunun “Kendi alanına ya da disiplinine hakimiyet” olduğunu belirtti. Bunun yanında öğrenim programlarının kazandırma konusunda zayıf olarak belirtilen yeterliliklerin ise, daha çok yurtdışında, başka dil ve kültürlerle çalışabilme bilgi ve becerisiyle ilgili yeterliliklerin olduğu görüldü.

TARTIŞMA

Araştırmamızda, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon lisans programı mezun genel yeterlilikleri ve iş için istene genel yeterliliklerin sorgulanarak beceri



Şekil 3: Mezun Yeterlilik Düzeyleri ile İşte Beklenen Yeterlilik Düzeylerinin Karşılaştırılması Oransal Dağılımı (Beceri Eksikliği Azdan Çoğa Sıralı) MYD: Mezun Yeterlilik Düzeyi, İŞYD: Çalışılmakta Olan İşte Beklenen Yeterlilik Düzeyi, MYD>İŞYD: Beceri Fazlalığı, MYD<İŞYD: Beceri Eksikliği

uyuşmazlığının incelendiği çalışmamızın sonucunda mezunların iş ortamı için gereken düzeyden daha yüksek yeterliliklere sahip oldukları, “baskı altında çalışabilme” ve “zamanı etkili kullanabilme” yeterlilikleri açısından beceri eksikliği olduğu sonucuna varılmıştır. Mezun yeterliliklerinin değerlendirildiği ilk araştırma olması açısından önem taşıyan çalışmamızın sonuçlarının literatüre önemli katkısı olduğunu düşünmekteyiz.

Araştırmamızın sonuçlarına bakıldığında, sorgulanan genel yeterliliklerin büyük çoğunluğu açısından mezunların kendi yeterlilik düzeylerini, çalışmakta oldukları işte istenen yeterlilik düzeylerinden daha yüksek olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Toplamda 21 ülkede gerçekleştirilen HEGESCO ve REFLEX projelerinde, mezunların bazı yeterlilikler açısından yüksek yeterlilik düzeylerine sahip iken, bazılarında düşük yeterlilik düzeyleri sergiledikleri rapor edilmiştir (7). Araştırmamızın sonuçları, fizyoterapi ve rehabilitasyon mezunlarında algılanan aşırı nitelikli olma halinin (perceived overqualification) yaygın olduğunu göstermektedir. “Aşırı nitelikli olma,” çalışanın eğitim, yetenek, bilgi, beceri ve/veya deneyiminin işin gereksinimlerini aştığını ifade eden bir kavramdır (21). Yapılan araştırmalar,

aşırı nitelikli çalışanların iş memnuniyet düzeyi de dahil daha olumsuz iş tutumlarına sahip olduklarını göstermektedir (22). Çalışan açısından, niteliklerini yeterince kullanamama dolayısıyla iş tatmininde azalmaya, işveren açısından ise, uzun vadede çalışan kaybı veya motivasyon eksikliğine yol açan bir durumdur (23). Literatürde aşırı nitelikli çalışan fenomenine yol açan unsurlar için farklı teoriler olmakla birlikte, en yaygın olarak iki teorik model ile açıklanmaktadır (24). Bunlardan birincisi olan “iş elde etme yarışı modeli” ne göre; yüksek niteliklere sahip mezunların yer aldığı bir ekonomide, yeterli düzeyde nitelikli işin bulunmayışı, iş elde etme yarışında geride kalan mezunların bazılarının mecburen daha düşük niteliklerin gerekli olduğu işlerde çalışmak zorunda kalmaları ile sonuçlanmaktadır (24). Türkiye’deki giderek artan fizyoterapist mezun sayısı ve ÜNİ-VERİ 2019’da gösterilen istihdam oranları (25), uygun istihdam çözümleri geliştirilmediği takdirde, “iş elde etme yarışı” modeli ile açıklandığı şekilde fizyoterapist mezunlarını daha düşük nitelikler gerektiren işlerde çalışmaya zorlayacaktır.

Beceri uyumsuzluğu, mezunun iş dünyası içerisinde yanlış konumlanması nedeni ile de ortaya çıkabilmektedir (7,26). Oldukça yüksek yeterlilik düzeyleri-



Şekil 4: Mezunlara Kazandırma Konusunda Öğrenim Programların Güçlü veya Zayıf Kaldığı Yeterliliklerin Belirtilme Oranları

ne sahip bir kişinin, yeterliliklerinin sadece çok az bir kısmını kullanabileceği bir kurum veya pozisyonda çalışması, beceri uyumsuzluğuna yol açabilir. Araştırmamızda beceri eksikliği oldukça düşük olmasına rağmen, ortalamaya bakıldığında çalışan her dört mezundan birinin işte istenen düzeyin altında yeterliliğe sahip olduğu görüldü. Bu durum, var olan bu uyumsuzluğun yanlış konumlandırmadan kaynaklandığını düşündürmektedir. Türkiye’de fizyoterapi lisans mezunların önemli bir bölümü daha çok pediatrik rehabilitasyon alanında hizmet veren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalıştıkları için (27), mesleğe özel ve genel yeterliliklerini yeterince kullanamıyor olabilirler. Dolayısıyla, fizyoterapi mezunlarının yeterliliklerine uygun istihdam alanlarının oluşturulması veya mezunların sahip oldukları yeterliliklere uygun işlere yönlendirilmesi konusunda çalışmalar yapılması gerekliliği doğmaktadır.

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

Çalışmada sorgulanan diğer yeterliliklerin aksine, “baskı altında çalışabilme” yeterliliği açısından me-

zun yeterlilik düzeylerinin, çalıştıkları işte istenen yeterlilik düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir. Aynı zamanda “baskı altında çalışabilme” yeterliliği beceri açığının en fazla görüldüğü yeterliliklerdir. HEGESCO araştırmasında da “baskı altında çalışabilme” yeterliliği, beceri açığının en fazla olduğu iki konudan birisidir (7). Ortamda ki stres faktörlerinin varlığı ve yoğun iş talebi ile ilgili bir durum olan baskı altında çalışabilme konusunda yeterli olmama düşüncesine sahip olmak, tükenmişlik sendromuna yol açabilir. Bu durum sadece çalışan açısından değil, aynı zamanda çalışılan kurum ve hizmet verilen insanlar açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenlerle baskı altında çalışabilmeye yönelik yeterliliğin mezunlara kazandırılması oldukça önemlidir. Türkiye’deki fizyoterapi programları incelendiğinde, baskı altında çalışabilme yeterliliğinin kazandırılmasına ilişkin herhangi bir stratejinin olmadığı, baş etme becerilerine yönelik ders veya eğitim planlaması yapılmadığı bilinmektedir (28). Dolayısıyla, çıkarımımız bu yeterliğe ilişkin lisans programlarında stratejilerin oluşturulması ve uygulanmasıdır.

Mezunlardan en fazla talep edilen genel yeterliliğin “Zamanı etkili kullanabilme” yeterliliği olduğunu gösteren araştırmamızın sonuçları bu yeterliliğinin

mezunların istihdamı açısından çok önemli bir yeterlilik olduğunu bir anlamda tescillemiş durumdadır. Çünkü 2005 yılında gerçekleştirilen REFLEX ve 2008 yılında gerçekleştirilen HEGESCO projelerinin sonuçları da, yükseköğretim düzeyi gerektiren bir işte çalışan mezunlardan çalıştıkları işte en fazla talep edilen yeterliliğin “Zamanı etkili kullanabilme” yeterliliği olduğunu göstermiştir (7). Hem araştırmamız hem de araştırmamızdan yaklaşık 10 ve 13 yıl öncesinde gerçekleştirilen bu çok geniş kapsamlı iki araştırmanın sonuçlarının bu yönde olması, “Zamanı etkili kullanabilme” yeterliliğinin önemini hiç kaybetmediğini göstermektedir. Araştırmamızda mezunların yaklaşık üçte biri “Zamanı etkili kullanabilme” bakımından kendi yeterlilik düzeyini işin gerektirdiği düzeyin altında rapor etmiş ve bu konu beceri yetersizliğinin en fazla görüldüğü üç yeterlilikten birisi olmuştur. Bu sonuçlar birlikte düşünüldüğünde lisans eğitimi döneminde bu yeterliliğin mezunlara kazandırılması gerektiğini açıkça göstermektedir.

Zamanı etkili kullanamamanın, çalışan üzerinde zaman baskısı doğuracağı, dolayısıyla çalışanın iş stresini artıracacağı da unutulmamalıdır (29). HEGESCO araştırması kapsamında işveren ve yükseköğretim temsilcileri ile yapılan saha çalışmalarına dayalı sınıflandırma çerçevesinde “zamanı etkili kullanabilme” ve “baskı altında çalışabilme” yeterlilikleri zaman yönetiminin farklı boyutları olarak kabul edilmiştir (19). Dolayısıyla zaman yönetimi konusunun programlarda kapsamlı olarak ele alınması önemlidir.

Araştırmamızda hem mezunların sahip oldukları en yüksek yeterlilik düzeyinin hem de öğrenim programlarının mezunlara kazandırması bakımından en güçlü olduğu konunun “Kendi alanına ya da disiplinine hakimiyet” olduğu gösterildi. Aynı zamanda birçok yeterlilikte olduğu gibi bu yeterlilik açısından da mezunların işte istenen yeterlilik düzeyinin üzerinde yeterliliğe sahip oldukları görüldü. HEGESCO ve REFLEX araştırması sonuçlarına göre en fazla yetersizliğin görüldüğü iki konudan birisi “kendi alan ya da disiplinine hakimiyet” olarak rapor edilmiş (7), yine HEGESCO projesi kapsamında işverenlerle yapılan görüşmelerde işverenlerin % 70’i çalışanlarda mesleğe özgü yeterlilik eksikliği yaşadıklarını belirtmiştir (19). Avrupa Komisyonu’nun 2013 yılında yayınladığı ve işveren perspektiflerini

içeren raporunda “Kendi alan ya da disiplinine hakimiyet” konusunun istihdam edilebilirlik açısından en önemli beceri seti olduğu vurgulanmıştır (30). Araştırma sonuçlarımız bu yeterliliği kazandırma bakımından fizyoterapi lisans eğitiminin oldukça iyi düzeyde olduğunu ve program öğrenme hedefleri ile mezun çıktılarının uyumlu olduğunu göstermektedir. Ancak mezunlar ve kurumlar lehine bu olumlu sonuçlarla birlikte, mezunların dörtte biri “kendi alanı ya da disiplinine hakimiyet” konusunda, işte istenen yeterlilik düzeyinin altında yeterlilik düzeyi rapor etti. % 10’un altında bir oran ile de olsa bazı mezunlar yükseköğretim kurumlarının bu yeterliliği kazandırma konusunda zayıf kaldığını belirtti. Bu durum kurumlar arası farklılıklar olabileceği için dikkat edilmesi gereken bir durumdur.

İlk iki yeterliliğin ardından iş ortamında en yüksek düzeyde istenen yeterlilikler “başkalarıyla etkili çalışabilme”, “kendini başkalarına açıkça ifade edebilme” ve “etkili müzakere yeteneği” idi. Bunlar, verilen hizmetin daha etkili olmasını sağlayacak takım çalışması ve etkili iletişime ilişkin yeterliliklerdir. Sarfraz ve ark.’nın gerçekleştirdiği sistematik derleme çalışmasında “istihdam edilebilirlik” becerilerine yönelik araştırmalarda ilk on beceri içerisinde en fazla yer alan becerinin “takım çalışması” olduğu gösterilmiştir (31). İşverenler ile yapılan işe alımı simülasyonu araştırmasında işverenlerin işe alım kararlarında en etkili olan konunun “alanda uzmanlık” ile birlikte “kişiler arası beceriler” olduğu gösterilmiştir (32). Bu sonuçlar, söz konusu yeterliliklerin istihdam edilebilirlik anlamında oldukça önemli olduğunu açıkça göstermektedir. Araştırmamızda mezunların üçte birine yakın kısmının “başkalarıyla etkili çalışabilme” ve dörtte birine yakın kısmının “kendini başkalarına açıkça ifade edebilme” konularında işte istenilen düzeyin altında yeterlilik belirtmiş olduğu görülmüştür. Bu durum oldukça yüksek talep düzeyine sahip bu yeterlilikler açısından genel ortalamada iyi durumda olursa da mezunların bir kısmı açısından beceri açığının varlığını göstermektedir. Bu yeterliliklerin yükseköğretim sürecinde gereken düzeyde kazandırılması hem iş dünyasına giriş hem de çalışma sürecinde mezunlara önemli fayda sağlayacaktır.

Araştırmamızda sahip olunan yabancı dil yeterlilik düzeyi az olmakla birlikte, mezunların çalıştıkları işlerde de bu yeterlilik açısından talebin düşük ol-

duğu gözlemlendi. Mezunların çalıştıkları ortamda bu yeterliliğe olan talep az olsa da, bu yeterliliğin kazandırılması gerekmektedir. HEGESCO ve REFLEX araştırmalarında mezunların iş için beklenen düzeyin üzerinde yeterliliğe sahip oldukları yeterliliklerin başında “yabancı dilde konuşabilme ve yazabilme” becerisinin geldiği gösterilmiştir (7). Bu sonuçlar uluslararası ortamda bu yeterliliğe sahip çok fazla mezun olduğunu, yabancı dilde konuşabilme ve yazabilme becerilerinin rekabet edebilir olmak için gerekliliğini göstermektedir. Giderek artan istihdam sorunları nedeni ile mezunlar açısından seçeneklerin artması anlamına gelebilecek uluslararası ortamda çalışabilme yeterliliğinin temelinde yatan yabancı dil becerilerinin geliştirilmesinin önemli olduğunu düşünmekteyiz.

Dunning Kruger etkisinde belirtildiği üzere bireylerin kendi yeterliliklerini gerçekte olduğundan daha yüksek rapor etme olasılıkları (33) araştırmamızın potansiyel limitasyonu olarak görülebilir. Ancak, benzer çalışmalar ve HEGESCO araştırmasında (7) algılanan yeterlilik düzeylerinin başka bir yöntemle elde edilmesi mümkün olmadığı görülmekte, örneklem grubunun yeterli sayıda olması ile olası limitasyonun göz ardı edilebileceği düşünülmektedir.

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

Sonuç olarak, araştırmamız Türkiye’deki Fizyoterapi ve Rehabilitasyon mezunlarının genel yeterlilik düzeylerini ve çalıştıkları işte istenen genel yeterlilik düzeylerini sorgulayan ilk araştırmadır. Genel anlamda yeterliliklerin çoğunda mezunların işin gerektirdiğinden daha yüksek düzeyde yeterliliklere sahip oldukları rapor edilmiştir. Buna karşın, baskı altında çalışabilme yeterliliği açısından mezun yeterlilikleri işte istenen düzeyin altında kalmıştır. Bu yeterlilik beceri eksikliğinin en fazla görüldüğü alan olarak

dikkat çekmektedir. İş ortamında en yüksek düzeyde istenen yeterliliklerin başında gelen “zamanı etkili kullanabilme” yeterliliğinin, beceri eksikliğinin en fazla görüldüğü ikinci yeterlilik olması da dikkate alınması gereken bir durumdur. Bu nedenlerle; amacı mezunları istihdam ve sonrasına hazırlayacak şekilde kaliteli bir eğitim almalarını sağlamak olan yükseköğretim programlarının bu yeterliliklere daha fazla önem vermesinin uygun olacağı düşüncesindeyiz.

Destekleyen Kuruluş: Yok.

Çıkar Çatışması: Yok.

Etik Onay: Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 24.08.2017 tarih ve GO 17/700-47 karar numarası ile gerekli izin alındı.

Aydınlatılmış Onam: Katılımcılardan araştırmaya başlamadan önce, çevrimiçi ortamda ankete katılım için gerekli onam alındı.

Açıklamalar: Araştırma anketini kullanmamıza izin vererek çalışmamıza katkı sağlayan Prof. Dr. Selma Önderoğlu’na teşekkür ederiz. Bu çalışma kısmen 17-19 Ekim 2019 tarihleri arasında Ankara’da düzenlenen 1. Uluslararası Sağlık Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon (SABAK) Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Yazar Katkıları: Fikir/Kavram - SAY, MM; Tasarım - MM, ÖÜ, SAY; Denetleme/Danışmanlık - MM, SAY, ÖÜ; Kaynaklar ve Fon Sağlama - MM, ÖÜ, SAY; Materyaller - SAY, MM, ÖÜ; Veri Toplama ve/veya İşleme - MM, ÖÜ, SAY; Analiz ve/veya Yorumlama - MM, ÖÜ, SAY; Literatür Taraması - MM; Makale Yazımı - MM, ÖÜ, SAY; Eleştirel İnceleme - MM, ÖÜ, SAY

KAYNAKLAR

1. UNESCO. TVETipedia Glossary. International Centre for Technical and Vocational Education and Training (UNESCO-UNEVOC). <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary>. Erişim Tarihi: 14 Şubat 2020.
2. Australian Physiotherapy Association. Physiotherapy Career Pathway. Competence Framework. Version 6.0. 2017 https://australian.physio/sites/default/files/professional-development/download/career-pathway/Competence_Framework_V6.0.pdf. Erişim Tarihi: 05 Kasım 2019
3. Erdoğan A (ed). Yükseköğretimde yeniden yapılanma: 66 soruda Bologna süreci uygulamaları. Ankara: Yükseköğretim Kurulu;

- 2010.
4. Yükseköğretim Kurulu. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ). 2011. <http://tyyc.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 17 Nisan 2020
 5. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Çekirdek Eğitim Programı (FTR-ÇEP). Ankara; 2016. https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/Ulusal-cekirdek-egitimi-programlari/fizyoterapi_cekirdek_egitim_programi.pdf. Erişim Tarihi: 30 Ekim 2019
 6. Teijeiro M, Rungo P, Freire MJ. Graduate competencies and employability: the impact of matching firms' needs and personal attainments. *Econ Educ Rev.* Haziran 2013;34:286–95.
 7. Allen J, Coenen J, Humburg M, Pavlin S, Robert P, Svetlik I, vd. Competencies and early labour market careers of higher education graduates in Europe. Allen J, Pavlin S, Velden R van der, eds. Ljubljana: University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences; 2011. 1–136 s. (HEGESCO, Higher Education as a Generator of Strategic Competences).
 8. Young J, Chapman E. Generic competency frameworks: a brief historical overview. *Educ Res Perspect.* 2010;37(1):1–24.
 9. Hager P, Holland S, (eds.). Graduate attributes, learning and employability. C. 6. Dordrecht: Springer; 2006.
 10. Gibb J. Generic skills in vocational education and training: research readings. National Centre for Vocational Education Research (NCVER). Leabrook (Australia): Australian National Training Authority; 2004.
 11. Brewer L. Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills. Geneva: International Labour Office (ILO), Skills and Employability Department; 2013.
 12. Chan KY, Fong ETY. Disciplinary differences and implications for the development of generic skills: a study of engineering and business students' perceptions of generic skills. *Eur J Eng Educ.* 2018;43(6):927–49.
 13. QS Intelligence Unit. The global skills gap in the 21st century. The Institute of Student Employers (ISE). London; 2018.
 14. Sánchez AV, Ruiz MP, (eds.). Competence-based learning. A proposal for the assessment of generic competences. Bilbao: University of Deusto; 2008.
 15. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2018. Geneva: World Economic Forum; 2018.
 16. Passaretta G, Triventi M. Work experience during higher education and post-graduation occupational outcomes: a comparative study on four European countries. *Int J Comp Sociol.* 2015;56(3–4):232–53.
 17. Scott FJ, Connell P, Thomson LA, Willison D. Empowering students by enhancing their employability skills. *J Furth High Educ.* 2019;43(5):692–707.
 18. HEGESCO. Üniversite Mezunlarına Yönelik Lisans ve Yüksek Lisans Eğitimiyle Kazanılan Yeterliliklerin Araştırılması Projesi Anketi. 2008. s. 1--15. http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_Turkish.pdf. Erişim Tarihi: 05 Temmuz 2017.
 19. Akkoyunlu A, Kovačić H, Pavlin S, Svetlik I. Report on the qualitative analysis of higher education institutions and employers in five countries: development of competencies in the world of work and education. Pavlin S, editör. Slovenia: University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences; 2009.
 20. Eng J. Sample size estimation: how many individuals should be studied? *Radiology.* 2003;227(2):309–13.
 21. Erdogan B, Bauer TN, Peiró JM, Truxillo DM. Overqualified employees: making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Ind Organ Psychol.* 2011;4(2):215–32.
 22. Green F, Zhu Y. Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxf Econ Pap.* 2010;62(4):740–63.
 23. Harari MB, Manapragada A, Viswesvaran C. Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *J Vocat Behav.* 2017;102:28–47.
 24. Green F, McIntosh S. Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified? *Appl Econ.* 2007;39(4):427–39.
 25. ÜNİ-VERİ. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi. 2019. <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri>. Erişim Tarihi: 22 Şubat 2020
 26. CEDEFOP. Skill mismatch The role of the enterprise. Publications Office of the European Union. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP); 2012.
 27. Karagözoğlu Coşkun D, Toprak M, Duman Ç, İnal HS. Türkiye'de fizyoterapistlerin iş bulma sürelerinin ve istihdam durumlarının değerlendirilmesi. *Turk J Physiother Rehabil.* 2018;29(2):44–52.
 28. Gürses HN, Alemdaroğlu İ, Tanriverdi M, Alemdaroğlu İ, Tanriverdi M. Türkiye'de fizyoterapi ve rehabilitasyon fakülte bölümü/yükseköğullerinin incelenmesi ve müfredat analizi. *Turk J Physiother Rehabil.* 2014;25(1):16–27.
 29. Grissom JA, Loeb S, Mitani H. Principal time management skills: explaining patterns in principals' time use, job stress, and perceived effectiveness. *J Educ Adm.* 2015;53(6):773–93.
 30. Humburg M, Van der Velden R, Verhagen A. The employability of higher education graduates: the employers' perspective. Publications Office of the European Union. Luxembourg; 2013. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ecbcc42d-349e-4903-a844-9820680baa1a/language-en>. Erişim Tarihi: 30 Aralık 2019.
 31. Sarfraz I, Rajendran D, Hewege C, Mohan MD. An exploration of global employability skills: a systematic research review. *Int J Work Organ Emot.* 2018;9(1):63–88.
 32. Humburg M, van der Velden R. Skills and the graduate recruitment process: evidence from two discrete choice experiments. *Econ Educ Rev.* 2015;49:24–41.
 33. Kruger J, Dunning D. Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *J Pers Soc Psychol.* 1999;77(6):1121–34.