

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN BİLİŞSEL ESNEKLİK
VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ozan TABAK

Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Yüksek Lisans Programı

**EYLÜL 2023
İSTANBUL**

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN BİLİŞSEL ESNEKLİK
VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Ozan TABAK
(191208033)
0009-0002-1934-8966**

Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Nilay UTLU

İstanbul 2023



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Jüri Tez Onay Formu

26.09.2023

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 26.09 2023 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri (Tezli Yüksek Lisans) Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Nilay UTLU

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Fahimeh HASSAN

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

Doç. Dr. Gülsen ÖZCAN

Üye (İmza)

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “*Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik İlişkisi*” adlı çalışmanın, proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (26/09/2023)

Ozan TABAK



ÖNSÖZ

Tez çalışmamın tüm sürecinde bir an olsun desteğini esirgemeyen çok değerli tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Nilay UTLU'ya,

Tezimin bilim dünyasına uygun hale dönüşmesinde yol gösteren çok değerli sayın Doç Dr. Gülsen Özcan'a,

Tez çalışmamın temelini oluşturmada fikir kaynakları sunan ve daima destek sağlayan sayın Dr. Öğr. Üyesi Nuh Osman Yıldız'a,

Lisans sürecinde harika bir eğitim aldığım tüm Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi SBF hocalarıma,

Yüksek Lisans sürecinde eğitim aldığım sevgili Gedik Üniversitesi ve ISEC Lisboa üniversitesi değerli Hocalarıma

Eğitim hayatım, yurt içi ardından yurtdışı tüm kariyer başarı hikayemin en büyük destekçisi ve mimarı olan biricik anneme sonsuz sevgi ve şükranlarımı sunarım.

Eylül 2023

Ozan TABAK

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	1
1.2 Tezin Amacı	1
1.3 Araştırmanın Problemi	1
1.3 Alt Problemler	2
1.4 Araştırmanın Önemi	2
1.5 Varsayımlar	3
1.6 Sınırlılıklar	3
1.7 Dahil Edilme ve Dışlanma Kriterleri	3
1.7.1 Dâhil edilme kriterleri	3
1.7.2 Dışlanma kriterleri	3
1.8 Tanımlar	4
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1 Bilişsel Esneklik.....	5
2.1.1 Bilişsel esnekliğe dair kuramlar	6
2.1.1.1 Öğrenmede bilişsel esneklik kuramı	6
2.1.1.2 Bilişsel davranışçı terapi ve bilişsel esneklik	6
2.1.1.3 Akılcı duygusal davranışçı terapi ve bilişsel esneklik	7
2.1.1.4 Sosyal öğrenme kuramı ve bilişsel esneklik	7
2.1.2 Bilişsel esneklik ile ilgili yapılan araştırmalar	8
2.1.2.1 Türkiye’de yapılan araştırmalar	8
2.1.2.2 Yurtdışında yapılan araştırmalar	10
2.2. İstihdam Edilebilirlik	12
2.2.1 Algılanan istihdam edilebilirlik	15
2.2.2 İstihdam edilebilirlik becerileri	16
2.2.2.1 İstihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması	20
2.2.3 İstihdam Edilebilirlik ve Önemi	24
2.2.4 İstihdam Edilebilirlik ile ilgili araştırmalar	26
2.2.4.1 İşveren üzerinde yürütülmüş olan araştırmalar	26
2.2.4.2 İşgücü üzerinde yürütülmüş olan araştırmalar	30
2.2.4.3 İşveren ve işgücü üzerinde birlikte yürütülmüş olan araştırmalar	32
2.2.4.4 İstihdam edilebilirlik ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar	35
2.2.4.5 İstihdam edilebilirlik ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar	36
2.2.5 İstihdam edilebilirlik ile ilgili raporlar	37
2.2.6 İstihdam edilebilirlik ile ilgili modeller	41

2.2.7 İstihdam edilebilirlik ile ilgili ölçüm araçları	43
2.3 Spor Alanında Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik	45
2.3.1 Türkiye’de spor alanında istihdam edilebilirlik.....	46
2.4 Spor ve Spor Bilimleri	49
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	50
3.1. Araştırmanın Modeli	50
3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	50
3.3. Veri Toplama Araçları	51
3.4. Verilerin Toplanması	53
3.5. Verilerin Analizi.....	54
4. BULGULAR	56
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	56
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	57
4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	59
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	62
5.1. Sonuç.....	62
5.2. Tartışma.....	62
5.3. Öneriler	69
KAYNAKLAR	70
EKLER.....	82
ÖZGEÇMİŞ.....	85

KISALTMALAR

AGİEÖ	: Algılanabilir Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği
Akt	: Aktaran
ANT	: Antrenörlük Eğitimi
ASME	: American Society of Mechanical Engineer
ASME	: American Society of Mechanical Engineers
BEE	: Bilişsel Esneklik Envanteri
BEÖ	: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
CBI	: Confederation of British Industry
Çev	: Çeviren
Ed	: Editör
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
HEGESCO	: Higher Education as a Generator of Strategic Competences
ILO	: International Labor Organization
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destek İdaresi Bakanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
SBF	: Spor Bilimleri Fakülteleri
SCANS	: Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills
sf	: Sayfa
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
SYÖ	: Spor Yöneticiliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UKCES	: Birleşik Krallık İstihdam Edilebilirlik Becerileri Komisyonu
vd	: Ve Diğerleri
VDI	: Verein Deutscher Ingenieure
VDI	: Verein Deutscher Ingenieure

ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 2.1: İstihdam Edilebilirlik Becerileri	19
Çizelge 2.2: Geleceğin gerekli olacak işgücü becerileri.....	31
Çizelge. 2.3: İşveren ve mezun olacak lisans öğrencilerinin önem sırasına göre istihdam edilebilirlik becerileri	34
Çizelge 2.4: İşgücü Yeterlikleri	38
Çizelge 3.1: Örnekleme Bulunan Katılımcılara İlişkin Demografik Değişkenler... 51	51
Çizelge 3.2: BEE ve AGİEÖ'nin Güvenirlik Katsayıları, Normallik Testi Sonuçları, Çarpıklık-Basıklık Değerleri	54
Çizelge 4.1: Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Manova Analizi Sonuçları.....	56
Çizelge 4.2: Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik Düzeylerinin Yaşa Göre Manova Analizi Sonuçları.....	57
Çizelge 4.3: Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik Düzeylerinin Öğrenim Görülen Bölüme Göre Manova Analizi Sonuçları	59
Çizelge 4.4: Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik düzeyinin incelenmesine dair Basit (Linear) Regresyon Analizi.....	61

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Mayıs 2021-Mayıs 2023 İşsizlik Oranı	24
Şekil 2.2: USEM Modeli (Understanding, Skills, Efficacy beliefs, Metacognition) 42	42
Şekil 2.3: CareerEDGE Modeli	43



SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN BİLİŞSEL ESNEKLİK VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ

ÖZET

Amaç: Bu araştırmanın amacı spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin belirlenmesi ve bilişsel esnekliğin istihdam edilebilirlik ile ilişkisinin incelenmesidir.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın evreni, kolay ulaşılabilir yöntemle belirlenen 9 üniversitenin Spor Bilimleri bünyesinde yer alan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği lisans programlarına kayıtlı yaklaşık 1080 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile gönüllülük esasına dayanarak seçilen 260 öğrenciden oluşmaktadır.

Bu çalışmada yüz yüze ve online anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Demografik Bilgi Formu”, “Bilişsel Esneklik Envanteri” ve “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programında %95 güven aralığında ve 0.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Sonuç: Araştırmada verilerin çözümlenmesinde normallik dağılımı için Kolmogorov-Smirnov ve Çarpıklık-Basıklık değerlerine bakılırken, ölçeklerin güvenilirlik tespiti için Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, Bilişsel esneklik ve İstihdam Edilebilirlik düzeylerinin Cinsiyet, Yaş ve Öğrenim Görünen Bölüme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenirken, Bilişsel Esneklik ile İstihdam Edilebilirlik düzeyleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Bilişsel Esneklik, İstihdam Edilebilirlik, Spor Bilimleri.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN COGNITIVE FLEXIBILITY AND EMPLOYABILITY OF SPORT SCIENCES STUDENTS

ABSTRACT

Objective: The aim of this study was to determine the cognitive flexibility and employability levels of sport sciences students and to determine the relationship and effect of cognitive flexibility with employability.

Materials and Method: The population of the study consists of approximately 1080 students of Physical Education and Sports Teaching, Coaching Education and Sports Management undergraduate programmes within the Sports Sciences of 9 universities determined by the easily accessible method. The sample of the study consists of 260 students selected on the basis of volunteerism with the convenience sampling method, which is one of the non-random sampling methods.

In this study, face-to-face and online survey application was carried out. "Demographic Information Form", "Cognitive Flexibility Inventory" and "Perceived Future Employability Scale" were used as data collection tools. The data obtained were evaluated in SPSS 25.0 package programme at 95% confidence interval and 0.05 significance level.

Conclusion: In the analysis of the data in the research, Kolmogorov-Smirnov and Skewness-Skewness values were examined for normality distribution, while Cronbach Alpha coefficient was examined for the reliability determination of the scales. As a result of this research, it was determined that the levels of cognitive flexibility and employability did not differ statistically significantly according to gender, age and department of study, while a statistically significant relationship was found between cognitive flexibility and employability levels.

Keywords: *Cognitive Flexibility, Employability, Sports Sciences.*

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik kavramlarına dair; “tezin amacı amacı, araştırmanın problemi, alt problemler, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar, dahil edilme ve dışlanma kriterleri ve tanımlar” yer almaktadır.

1.2 Tezin Amacı

Spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin tespit edilmesidir.

1.3 Araştırmanın Problemi

Günlük hayatta bireyler, etrafındaki insanlar ile ilişkilerinde ve rutin yaşamlarında bazı sorunlarla karşılaşmakta, ortaya çıkan bu sorunların çözümleri için çaba göstermekte, birçok farklı seçimler yapmakta ve strese maruz kalmaktadır. Her bireyin ortaya çıkan sorunlara ve gelişen durumlara karşı tepkileri, seçimleri ve aldıkları kararlar farklı olabilmektedir. Bu farklılıkların oluşmasında bireylerin genetik özellikleri, yaşantıları, kültürel durumları ve benzeri unsurlar etkili olmaktadır. Kısaca bireyler, yaşam boyunca gelişen durumlar karşısında birbirinden farklı tepkiler gösterebilir. Bireylerin davranışlarındaki bu farklılıklar bilişsel esneklik kavramı ile açıklanabilir. Bilişsel esneklik, bireyin karşılaştığı durumlara karşı vereceği tepkiler, alacağı kararlar ve davranışlarının çeşitlilik kapasitesi ile ilgili yeteneği veya bu durumlara karşı uyum sağlama düzeyi olarak tanımlanabilir (Maltby ve ark., 2004; Martin ve Anderson, 1998). Bilişsel esneklik Kılıç ve Demir (2012)’e göre ise, kişinin karşılaştığı sorunlara karşı veya gelişen durumlara göre farklı çözüm yolları geliştirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Kılıç ve Demir, 2012: 578-595).

İstihdam edilebilirlik (employability) ve istihdam (employment) kavramları birbirleri yakın anlamlara sahip olmakla birlikte tam olarak aynı anlamı taşımaz. İstihdam,

bireyin bir iş sahibi olması demektir. İstihdam edilebilirlik ise, bireyin mevcut olarak çalıştığı işte devamlı olması ve ilerleyebilmesi adına gerekli yetkinliğe sahip olmasıdır. Bireyler gelişen şartlara göre iş alanlarına dair yetkinliklere ve gereksinimlere sahip olarak istihdam edilebilir (Bhaerman ve Spill, 1988).

Spor bilimleri Röthing'e göre, sporda yer alan sorunlar ve bu sorunların görünüş biçimiyle alakalı bilimsel ilkeler ile var olan tüm bilgi, açıklama ve yöntemler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Bağiran, 1992).

Dolayısıyla bu araştırmanın problemi, spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre belirlenmesi ve bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin ilişkisinin tespit edilmesidir.

1.3 Alt Problemler

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen alt problemleri bu bölümde yer almaktadır.

Spor Bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyleri:

1. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmaktadır mıdır?
2. Öğrencilerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmaktadır mıdır?
3. Öğrencilerin öğrenim görülen bölüme göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmaktadır mıdır?
4. Spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklikleri ile istihdam edilebilirlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki var mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Bilişsel esneklik düzeyi yüksek bireyler için analitik düşünme, farklı ortamlara adaptasyon ve dikkatini toplamada başarılı olduğu, bilişsel esneklik düzeyi düşük bireylerde böyle olmadığı söylenebilir (Jonassen ve Grabowski, 1993: 105-112). Dolayısıyla bilişsel esnekliğin bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerine etkisi ve bu iki kavramına arasındaki ilişkinin varlığı merak konusudur. Bu araştırma ile spor bilimleri öğrencilerin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin tespit edilmesi, iki kavram arasındaki ilişkinin anlaşılması ve ayrıca konusu itibarıyla

yapılacak diğer tüm araştırmalara yardımcı olacak bir araştırma olması açısından önemlidir.

1.5 Varsayımlar

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin uygulanan anket formlarına samimiyet ile doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.6 Sınırlılıklar

- Araştırma İstanbul Gedik Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Haliç Üniversitesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Samsun Üniversitesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi 2022-2023 eğitim ğretim yılı güz ve bahar döneminde öğrenim gören spor bilimlerinin Beden Eğitimi ve Spor ğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği bölümü öğrencileri ile sınırlıdır.
- Araştırma katılımcıların bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyleri, ölçeklerin ölçtüğü maddelerle sınırlıdır.

1.7 Dahil Edilme ve Dışlanma Kriterleri

1.7.1 Dâhil edilme kriterleri

- 2022-2023 Eğitim ğretim Yılı Spor Bilimleri aktif ğrencisi olmak
- Çalışmaya katılım için gönüllü olmak

1.7.2 Dışlanma kriterleri

- İlgili leklerin eksik veya açıklamaya uygun biçimde doldurmamak
- Milli sporcu olmak sebebiyle sınavsız atanma hakkına sahip olmak
- Öğrencilik kaydını dondurmuş olmak

1.8 Tanımlar

Bilişsel Esneklik: Bireyin ansızın gerçekleşen durumlar sonucu oluşan değişim ve şartlara, ortaya çıkan yeni duruma uyum sağlayarak adapte olabilme, sorunları çözebilme ve stratejiler geliştirebilme becerisidir (Çuhadaroğlu, 2013: 88).

İstihdam Edilebilirlik: İstihdam edilebilirlik, “bireyin yeni bir iş sahibi olma veya mevcut işinde devam etme potansiyeline yönelik kendine dair düşünceleri” şeklinde tanımlanmaktadır (Vanhercke vd., 2014: 594).

Spor: İnsanın var olan gücünü gösterebilmesi, ekip araştırması, karşılıklı yardımlaşma, hareketlerinde açıklık ve samimiyet anlayışlarının bulunması, sağlıklı bir ruh ve beden bütünü barındıran ve geliştiren amaçlar dizisini sergileyen vasıta (Erkal M.E, 1992).

Spor Bilimleri: Sporu bilimsel açıdan ele alan bilim dalı spor bilimleridir. Sporun ve sporunun en iyi şekilde, en iyi şartlar altında çalışabilmesini inceleyen bilim dalı ve eğitim alanıdır. Spor bilimlerinin temeli beden terbiyesine dayanır. Sonraki yıllarda adı BESYO (Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu) daha sonrasında ise SBF (Spor Bilimleri Fakültesi) olarak adlandırılmış ve fakülteye dönüşmeyen bazı üniversiteler hala BESYO olarak yapısını korumaktadır. Spor Bilimleri, sporun yapısını ve toplumun temelini oluşturan bir parça olduğunu aktaran bir alandır (Url-1, 13.09.2023).

Spor Bilimleri Fakülteleri (SBF): Spor Bilimleri ülkemizde 4 yıllık eğitimler veren kurumdur. Bu eğitimler Beden Eğitimi Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon bölümlerinden oluşmaktadır. Bunların her biri sporun temellerine dayanarak farklı bölümlere ortak yapıda eğitim verir. Sporun sistemlerini, kurallarını ve yapısını topluma olan etkisini ve bedensel gelişimin ve sporun sporcuya dair etkilerini ele almaktadır (Url-1, 13.09.2023).

2. GENEL BİLGİLER

2.1 Bilişsel Esneklik

Dennis ve Vander Wal (2010)'e göre bilişsel esneklik, bireyin kendi zihinsel kapasitesini, şartların değişimine göre esnetebilmesi ve yeni gelişmelere karşı başarıyla uyum sağlama yeteneği olarak açıklanmaktadır.

Martin ve Rubin (1995) bilişsel esnekliği, bireylerin gelişen ani değişikliklere karşı başarıyla uyum sağlama kabiliyeti olarak nitelendirilmektedir. Bilişsel esnekliğe sahip olan bireyler, gelişen çeşitli durumlara karşı kolayca ayak uydurabilen ve her koşulda zihinsel olarak alternatif yollar üretebilen yapıya sahiptir. Bireyin zihinsel esneklik gereken durumlarda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olarak kendini yeterli hissetmesi olarak tanımlanabilir (Martin ve Anderson, 1998: 1-9; Martin ve Rubin, 1995: 623- 626).

Bilişsel esneklik seviyesi düşük bireyin daha sık genel yargılara göre davrandığı, bir konuya odaklanabilme problemi yaşadığı ve aynı anda farklı konulara odaklanmakta zorlandığı ayrıca gelişen durumlara ve yeniliklere karşı kabullenmede güçlük çektiği belirtilmiştir. Bilişsel esneklik düzeyi yüksek bireyin ise, bir konuya başarıyla yoğunlaşabildiği ayrıca farklı çözüm yollarını da başarıyla geliştirebildiği, yenilik ve değişikliklere dair esnekliğe açık olduğu söylenmiştir (Jonassen ve Grabowski, 1993: 105- 112).

Bilişsel esneklik seviyesi, bilişlerin farklı veya benzer olmasında yüksek derecede belirleyicidir. Bilişsel esnekliği düzeyi yüksek kişilerin, bireysel özellikleri ve ikili ilişkilerde gösterdiği tavırlar değerlendirildiğinde çok daha olumlu, anlayışlı ve pozitif olduğu görülmektedir. Bilişsel esneklikte en önemli hususun gelişen durumlar karşısında en doğru tercihin yapılmasından ziyade karar alma esnasında diğer tüm alternatif tercihlerin ve olasılıkların dikkatlice ele alınıp, incelenebilme becerisidir (Martin ve Anderson, 1998; Bilgin, 2009: 143).

2.1.1 Bilişsel esnekliğe dair kuramlar

2.1.1.1 Öğrenmede bilişsel esneklik kuramı

Öğrenmede Bilişsel Esneklik Kuramında ‘bilişsel’ kelimesi, yeni bir bilgi edinilmesi sürecinde hali hazırda bilinen eski bilgileri çağrıştırarak, tüm bunları sentezleyerek kullanabilme, ‘esneklik’ kelimesi ise, derlenen bu bilgileri uygun durumlara uyarlayarak kullanabilmek olarak tanımlanabilir. Kişi içerisinde bulunduğu durumda bağımsız bir şekilde sahip olduğu bilgiyi aktarabilir, yönetebilir ve esnel biçimde kullanabilir. Bu açıdan bilişsel esneklik kişisel bir özgünlük yaratan, yetkinlik olarak ifade edilebilir (Spiro vd., 2012: 1-2).

Bilişsel Esneklik Kuramı, öğrenme ve öğretme süreçlerinin açıklanması adına dört adım önerilir (Spiro vd., 2012).

- 1) Öğrenme faaliyetlerinde, benzer durumlarda alternatif bakış açıları getirilerek durumun fark edilmeyen yanlarının görülmesi, detaylı incelenebilmesi hedefiyle farklı perspektiflerden ele alınmasına olanak sağlanmalıdır.
- 2) Öğretim, öğrencilerin edindiği bilgileri farklı durumlarda başarılı bir şekilde uygulayabilme ve aktarım yapabilmeleri için örneklerden faydalanmalıdır.
- 3) Öğretim materyalleri, içeriği sadeleştirilmeli ve tasarımlar arası ilişkilerin değerinin öğrencilere kazandırılarak öğrencinin yaşam boyu kaşı yüzleşebileceği sorunlara göre düzenlenmesi gerekmektedir.
- 4) Bilgi kaynakları birlikte ilişkilendirilir olması gerekir.

Bilişsel esneklik gelişiminin tamamlanması adına öğrencilere yalnız tek bir bakış açısı değil farklı bakış açıları ile olayları ele alma yeteneği kazandırır. Böylelikle öğrenilen tüm bilgilerin farklı durumlarda uygulanabilmesi mümkün olur. Tüm bunlar öğrenme ekollerinin doğru seçimi ve öğrenme ortamlarının doğru şekilde geliştirilmesiyle gerçekleşir (Swindler, 2001: 10).

2.1.1.2 Bilişsel davranışçı terapi ve bilişsel esneklik

Bilişsel davranışçı ekolü, yeniden zihinsel yapılandırmanın birden fazla fikir arasında gerçekleşen transferler ile ilgili olduğu savunur. Akla gelen temel negatif fikirlerin belirlenmesi ve elenmesi ile sonuç olarak tüm bu olumsuz fikirler yerine etkili ve

olumlu düşüncelere yer verilmesini savunan bu ekol, bireylerin esneklik düzeylerine dair bilgilendiricidir (Johnco, Wuthrichand Rapee, 2014: 56).

Bireylerde var olan kalıplaşmış fikirler ve önyargılar bireyin bir olaya farklı açıdan bakarak yeni ve çeşitli değerlendirmeler yapmasına engel olmakta, bireyin uyumsal problemler yaşamasına ve daha az işlevsel bir zihinsel yapılanmaya neden olmaktadır. Ayrıca bu durum temel inançlar ile otomatik şemaların ve düşüncelerin gelişmesine neden olmaktadır (Altunkol, 2011: 14).

Küçük yaşlardan itibaren okumayı kolay öğrenen bireylerin, yetişkin döneminde olumsuz yaşam şartlarına ve buna bağlı olarak gelişen stresli durumlar karşısında mücadele etme becerisinin iyi olduğu, bilişsel esneklik düzeyinin ayrıca gelişmiş olduğu ve daha etkin yaratıcılık yeteneğine sahip oldukları belirtilmektedir (Chen, 2014: 474-483).

2.1.1.3 Akılcı duygusal davranışçı terapi ve bilişsel esneklik

AADT ekolünün temeli, bireylerin geçirdiği psikolojik problemlerin, hayat boyu karşılaştığı çeşitli durumlara karşı algılama ve değerlendirmeleri ile ilişkili olduğunu varsaymaktadır. Duygu, düşünce ve davranış üçlüsü bu terapiye göre birbirleri ile ilişkilidir ve etkileşimin sebep-sonuç ilişkisine dayandığı hipotezine uzanır (Corey, 2008: 345- 346). “Akılcı-Duygusal Davranışçı Terapi (ADDT)” fikir üretme, kıyaslama, sonuç çıkarma ve gerçekleştirmeye öncelik veren bütüncül bir yaklaşımdır (Corey, 2005: 12). İşlevsel olmayan yaklaşımlar, akılcı duygusal yaklaşıma göre bireylerin, uyum sağlamada sorun yaşamasına, fikir yapısında değişime gitmede zorlanmasına, fonksiyonel olmayan yaklaşımları olağan şekilde kabul etmesine ve bilişsel açıdan esnek olmamasına neden olmaktadır. Duygu, düşünce ve davranış üçlüsü bireylerin, işlevsel şekilde yaşam sürdürmesi için gereklidir. Bu üç unsur birbiri ile iletişindedir ve birbirinden etkilenir. Ayrıca aralarında yaşanan en ufak bir değişim bile diğerlerini etkilemektedir (Ellis, 1973: 333).

2.1.1.4 Sosyal öğrenme kuramı ve bilişsel esneklik

Bu ekol çocukların doğuştan belli başlı bazı alanlarda yetkinlik sahibi olarak dünyaya gelmediğini ve yetkinlik kazanmaları için çocukların yaşantılar ile tecrübe edinerek ve gerekli gözlemler yaparak yetkinlik kazanabileceklerini savunur

(Bacanlı, 2002; Bandura, 1997: 6). Bandura (1977), bilişsel esneklik düzeyi yüksek bireyleri, olgunluk beklentilerinin gelişmiş, sosyal yaşamları söz hakkına sahip, araştırmacı ve sorgulamayı seven, sosyal hayatlarında ki rutin alışkanlıklar karşısında daha esnek ve sahip oldukları motive kaynaklarını başarılı olma yolunda doğru şekilde yönlendirebilen bireyler olarak tanımlamıştır (Akt: Bilgin, 2009: 143).

Sosyal öğrenme kuramı çocukların, doğal ortamlarında çevresinde ki bireyleri gözlemleyerek davranışsal tepkileri bu şekilde öğrendikleri hipotezini savunur (Carganey ve Anderson, 2003: 91). Bu sebeple, ailelerde sahip olunan disiplin anlayışı ve çocuklara karşı gösterilen tutumlar, çocukların şiddet ve saldırganlık göstermeye eğilimli olduğu davranışlar ile doğrudan ilişkili olduğunu belirtmiştir (Eron, 1987; Maccoby ve Levin, 1957; Akt. Avcı, 2006: 23).

2.1.2 Bilişsel esneklik ile ilgili yapılan araştırmalar

2.1.2.1 Türkiye’de yapılan araştırmalar

Altunkol (2011) tarafından yapılan araştırmaya göre, üniversite öğrencilerinin “bilişsel esneklik düzeylerinin” erkekler adına olumlu yönde etkili olduğu ve ayrıca öğrencilerin bilincinde olduğu “stres” ve “bilişsel esneklikleri” arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Bu araştırmada ek olarak öğrencilerin “yaş” değişkeni ile “bilişsel esneklik” düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Laçın ve Yalçın (2018) tarafından yapılan araştırmaya göre üniversite öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre “bilişsel esneklik düzeyinin” farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır Yaşar Ekici ve Balcı (2019)’nın araştırmasında, okul öncesi öğretmen adaylarının bilişsel esneklik düzeyi “yaş, sınıf düzeyi, gelir düzeyi, kardeş sayısı ve yaşanan yerleşim yeri” ne göre farklılık göstermediği görülmüştür. Başsu (2016) tarafından yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin “cinsiyet”, “yaş”, “brans” ve “kıdem yılları” ile öğrencilerin bilişsel esneklik düzeyi arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmezken, öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile öğrencilerin bilişsel esneklik düzeyi arasında yine anlamlı farklılık görülmemiştir. Başpınar (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenlik mesleki yeterlilikleri ile üstbilişsel ve bilişsel esneklik becerilerinin, “cinsiyet ve lise türü” alt amaçlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmazken, sınıf düzeyi ve üniversite değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Öz (2012) tarafından yapılan araştırmaya göre öğrencilerin “kaygı” seviyesi

azaldıkça “bilişsel esneklik” düzeylerinin arttığı görülürken öğrencilerin “uyum” seviyesi yükseldikçe “bilişsel esneklik” düzeylerinin de yine arttığı görülmüştür. Ayrıca bu araştırmada hem “öğrenim kademesi” ile “bilişsel esneklik” hemde “sosyo-ekonomik” değişkeni ile “bilişsel esneklik” arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir. Yücel (2011) tarafından yapılan araştırmaya göre “öğrenci başarısı” ile “bilişsel esneklik” arasında ise olumlu paralel bir ilişki tespit edilirken web destekli eğitime dair “cinsiyet ve sınıf” değişkenleri ile “öz düzenleme becerileri” ve “bilişsel esneklik” düzeylerinde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca bilişsel esneklik düzeyi yüksek öğrencilerde problem çözme yeteneğinin yüksek olduğu anlaşılmıştır. Üzümcü ve Müezzın (2018)’in araştırmasında, öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeylerinde, “cinsiyet” değişkeninin anlamlı farklılık yaratmadığı ve diğer bir sonuca göre ise “yaş” değişkenine göre bilişsel esneklik düzeylerinin anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca bilişsel esneklik düzeyinin “kontrol” alt boyutuna göre yaşı “51 ve üzeri” olan kişilerin, “22-30, 31-40 ve 41-50” yaşında ki bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güler (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre, yaş kriterinin bilişsel esneklik ile anlamlı bir ilişki içermediği tespit edilmiştir. Yavuz (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre, katılımcıların cinsiyet değişkeninin bilişsel esneklik düzeylerine anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kömür (2018) tarafından yapılan araştırmaya göre, öğrencilerin cinsiyet, anne ve babanın eğitim düzeyleri, gelir düzeyi, not ortalamaları, daha önce psikolojik destek alınma durumu değişkenleri ile bilişsel esneklik düzeyleri ve stresle baş edebilme kabiliyetleri arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Toksöz ve Kolburan (2018) tarafından yapılan araştırmaya göre, bilişsel esneklik açısından erkeklerin daha yüksek düzeye sahip olduğu ve olayları değerlendirmede daha olumlu oldukları sonucuna varılmıştır. Asıcı ve İkiz (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre, üniversite öğrencilerinin “bilişsel esneklik ile mutluluk düzeyleri” arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Kaptanbaş Gürbüz (2017) tarafından yapılan araştırmada, öğretmen adaylarının “bilişsel esneklik” ile “öz yeterlik” düzeyleri istatistiksel olarak farklılık göstermiş ayrıca puanları yüksek çıkmıştır. Buğa, Özkamalı, Altunkol, Wise ve Çekiç (2018)’in yaptığı araştırmada, üniversite öğrencilerinin sosyal problem çözme becerileri, probleme dair tutumları ve problem çözme tarzları ile “bilişsel esneklik” düzeylerinin doğrudan ilişkili olduğu ve anlamlı olarak etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin “bilişsel esneklik” düzeyi yüksek olanların problem çözme

yeteneğinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özgür ve Çuhadar (2015 tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmen adaylarının bilişsel esneklikleri ile “öz yeterlik” inançları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kılıç (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre, kavramların aktarılması hususunda “kavram analizi yönteminin” akademik başarı artışı ve “bilişsel esneklik” düzeyinin artmasında etki sahibi olduğu belirlenmiştir. Kılıç ve Özdemir (2012) tarafından yapılan araştırmaya göre, öğrencilerin “bilişsel koçluk” ve “bilişsel esneklik” ile ilgili bilgilendirme platformlarının geliştirilmesine dair olumlu görüşlere sahip oldukları tespit edilmiştir. Bilgiç ve Bilgin (2016) tarafından yapılan araştırmaya göre, bilişsel esneklik düzeyi yüksek olan öğrencilerin “mantıklı karar verme” tecrübelerinin fazla olduğu “bilişsel esneklik” düzeyi yükseldikçe “mantıklı karar verme” düzeyinin yükselirken “içtepisel”, “bağımlı” ve “kararsızlık” izlemlerin de ise bir azalma olduğu belirlenmiştir. Zahal (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre, özel yetenek sınavında başarı elde eden öğrencilerde bilişsel esneklik düzeylerinin “öğrenme stillerini” anlamlı derecede etkilediği ayrıca “bilişsel esneklik” düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Küçüköyük (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre, “anne bağlanma tarzı” ve “ayrılma kaygısı” arasında ki ilişkinin “bilişsel esneklik” düzeyine etki etmediği tespit edilmiştir. Gülüm ve Dağ (2012) tarafından yapılan araştırmaya göre “Bilişsel Esneklik Envanteri” ve “Tekrarlayıcı Düşünme Ölçeği”nin topluma uyumlu biçimde tekrar düzenlendiği ve böylelikle gerçekleştirilecek araştırmalarda kullanılması hususunda yüksek geçerlilik ve güvenilirlik ölçütlerine sahip oldukları belirlenmiştir. Sapmaz ve Doğan (2013) tarafından yapılan araştırmaya göre “Bilişsel Esneklik Envanteri” ölçeğine dair iki alt boyut belirlenmiştir bunlar “alternatifler” ve “kontrol” ayrıca “Bilişsel Esneklik Envanteri”nin güvenilirlik katsayısı “.90”, alt boyutlar için katsayı ise “alternatifler” “.90” iken “kontrol” “.84” olarak belirlenmiştir. “Test tekrar test güvenilirlik katsayısı” “.75” iken “alternatifler” için “.78” ve “kontrol” için “.73” olarak belirlenmiştir.

2.1.2.2 Yurtdışında yapılan araştırmalar

Al-Jabari (2012)’nin araştırmasına göre, “bilişsel esneklik” ve “psikolojik esneklik” arasında anlamlı düzeyde farklılık belirlenmemiştir. Sacharin (2009) tarafından yapılan araştırmaya göre, bilişsel esneklik düzeyinin tümüne olumlu duyguların etki edemediği sonucuna varılmıştır. Johnco, Wuthrich ve Repee (2013) tarafından

yapılan araştırmaya göre, bilişsel esneklik düzeyi düşük olan bireylerin diğer bireylere göre daha az nitelikli bilişsel yapıda oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ihle vd. (2016) tarafından yapılan araştırmaya göre, obezite ile bilişsel esneklik düzeyinde düşük performans, sözel yeteneklerde işlem hızı arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Martin vd. (2003) tarafından yapılan araştırmaya göre, “bilişsel esneklik” ile “nllere Tapma leği”nin alt boyutları ile arasında negatif yönde anlamlı farklılaşma görülmüştür. Martin ve Anderson (1998) tarafından yapılan araştırmaya göre, sınıf tartışmalarında grup etkileşimi, zgven ve yabancılarla konuşma boyutları ile bilişsel esneklik düzeyi arasında anlamlı düzeyde farklılık belirlenmiştir. Jaffe (1995) tarafından yapılan araştırmaya göre, kişilerin “z yeterlilik” algısının gelişmesi, bilişsel evrelerle doğrudan ilişkili olduğu ve böylelikle öğrenim düzeyini basitleştirdiği sonucuna varılmıştır. Martin, Anderson ve Thweatt (1998) tarafından yapılan araştırmaya göre, bireylerin “tartışmacılık” ve “anlaşmazlığa tolerans” değişkenleri ile “bilişsel ve iletişim esneklikleri”, arasında pozitif; “sözel saldırganlık” ve “bilişsel ve iletişim esnekliği” arasında negatif yönlü kolerasyon tespit edilmiştir. Soltani vd. (2013) tarafından yapılan araştırmaya göre, depresyon, direnç ve başa çıkabilme ile bilişsel esnekliğin arasında anlamlı düzeyde ilişki saptanmıştır. Lau’nun (2012) tarafından yapılan araştırmaya göre, “bilişsel esneklik” ile “iki kültürlü stres” arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Ritter vd. (2012) tarafından yapılan araştırmaya göre, gerçekleştirilmiş iki deneyin karşılaştırılmasına göre değiştirilmiş ve çeşitlendirilmiş yaşantıların kişilerin “bilişsel esneklik” düzeyini yükselttiği görülmüştür. Maltby vd. (2004) tarafından yapılan araştırmaya göre, “bilişsel esneklik” ile yoğun ilişki yaşayan kişilik” alt boyutu arasında anlamlı farklılaşma tespit edilmemiştir. Lin, Tsai, Lin ve Chen (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre, “olumlu duygular” ve “ırsak düşünme” ile bilişsel esneklik arasında anlamlı seviyede etki görülmezken “olumlu duygular” ve “iğrsel problem çözme becerileri” ile bilişsel esneklik arasında anlamlı seviyede etki tespit edilmiştir. Tchanturia vd. (2011) tarafından anoreksiya nervoza hastaları üzerine yapılan araştırmaya göre, hastaların bilişsel esneklik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Martin, Stagers ve Anderson (2011) tarafından yapılan araştırmaya göre, “bilişsel esneklik” ile “dogmacılık” arasında negatif yönde “z-duyarlık” ve “zihinsel esneklik” arasında ise pozitif yönde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ek olarak “bilişsel esneklik” ile “tutarlılık eğilimi” arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemiştir. Hillier (2006) tarafından yapılan araştırmaya

göre işitsel stres anlamlı seviyede bilişsel stresi etkilediği sonucuna varılmıştır Koesten, Schrodte ve Ford (2009) tarafından yapılan araştırmaya göre “aile içi iletişim” ölçeğinin alt boyutlarından “dışavurumculuk” olumlu anlamda “bilişsel esnekliği” etkilediği, “çatışmadan kaçınmanın” ise olumsuz anlamda etkilediği tespit edilmiş ayrıca “gelenekselciliğin” “bilişsel esnekliğe herhangi bir etkisinin olmadığı” fakat “iyi oluş üzerine etkisi olduğu” belirlenmiştir. Shimogori (2013) tarafından yapılan araştırmaya göre, “iki kültürlülük” ile “öz yeterlik” ve “bilişsel esneklik” arasında anlamlı derecede farklılaşma tespit edilmiştir. Uzun zamandır Amerika’da yaşayan bireylerin “öz yeterlik” ve “bilişsel esneklik” düzeyleri, Amerika’da daha az yaşamış bireylere göre anlamlı farklılık içerdiği tespit edilmiştir. Ek olarak “öz yeterlik” ve “bilişsel esneklik” ile “iki kültürlülüğü algılama” arasında olumlu ilişki belirlenmiştir. Dennis ve Vander Wal (2010) tarafından yapılan araştırmaya göre, bireylerin kendi bildirimlerine dayanarak bilişsel esneklik düzeyinin ölçülebilmesi hedefiyle “Bilişsel Esneklik Envanteri” geliştirilmiştir. Ölçek iki faktörlüdür, iç tutarlılığı 0,77 ve test tekrar test güvenilirliği 0,83 olarak saptanmıştır.

2.2. İstihdam Edilebilirlik

Günümüzde teknoloji hızla gelişmekte, değişim yaşamın her alanında etkisini arttırmakta ve bunun sonucunda değişim göstermeyen meslek neredeyse kalmamış hatta birçok meslek sona ermiştir. Örgüt yapıları ve işletmelerin anlayışı 1990’lı yıllardan sonra yaşanan bu değişim ve gelişmelerle birlikte farklılaşmış ve işletmeler arasında birleşmeler ve satın alımlar artarken örgüt yapıları ise küçülme stratejilerini benimsemiştir. Bu gelişmelerle birlikte geleneksel istihdam ilişkileri anlayışında değişimler meydana gelmiştir (Benson, 2006: 173).

Geleneksel istihdam anlayışında, çalışanlar yalnızca tek bir yerde mümkün olduğunca kalıcı olacak şekilde araştırmaya devam etmeyi hedeflemekte, işverenlerde bu doğrultuda çalışanlara dair iş güvencesi temin etmektedir. Yeni istihdam perspektifine göre yalnız bir yerde araştırma anlayışından vazgeçilmiş, işyerlerinde çalışanlarına uzun vadeli istihdam sağlama beklentisinden vazgeçilmiştir (Prujitt ve Derogee, 2010: 439). Bu gelişmeler ile bireylerin daima değişim içeren ve zorluk derecesi artış gösteren yeni işgücü piyasası şartlarına karşı başa çıkabilme kabiliyetine “istihdam edilebilirlik” denilebilir (Berntson vd., 2006: 224). İstihdam edilebilirlik; işçilerin ve işyerlerinin kendileri adına ihtiyaç haline gelebilecek tüm

bilgi ve becerilerinin edinilmesiyle ilgili verdikleri söz olarak algılanmaktadır (Benson, 2006: 175). Örgütler bu yeni anlayış doğrultusunda istihdam ettikleri çalışanları için uzun süreçte bir arada araştırma olanağına dair teminat vermektense, çalışanları için çeşitli eğitim-geliştirme imkanları sağlayarak sürekli gelişim olanağı vaat etmekte ayrıca sürdürülebilir istihdam sağlayabilmeleri için gerekli olan yetenek ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması konusunda desteklemektedir. Çalışanların da buna benzer biçimde, işgücü piyasasının değişken dinamiklerine karşı farklı kariyer adımları atabilmesi ve istihdam edilebilmeleri için kendilerini “istihdam edilebilir” kılmaya dair daima öğrenme ve geliştirmeye yönelik çabalaması gerekir. İstihdam edilebilirlik iş hayatında örgütler ve bireyler için kritik öneme sahiptir (Fugate vd., 2004: 15).

İstihdam edilebilirlik, iş, örgütler ve bireyler arasında bulunan ilişkileri kapsar. İstihdam edilebilirlik doğrudan bireylerin istihdam edilmesini mümkün kılmaya dahi istihdam edilme düzeyi ile doğrudan ilgilidir ve böylelikle, bireylerin “istihdam edilebilir” hale gelmeleri için mevcut olarak çalışıyor olma zorunluluğu yoktur (Fugate vd., 2004: 17). Fugate vd., (2004: 16) istihdam edilebilirliği, “çalışanların kariyer fırsatlarının bilincinde olmaları ve fırsatları algılamalarını sağlayan işle ilgili uyum becerisi” olarak tanımlamıştır. Ayrıca istihdam edilebilirliği çok yapılı bir unsur olarak değerlendirmiştir, bu unsurlar; kariyer kimliği, kişisel uyum becerisi, sosyal ve insan sermayesinden oluşur. Kariyer kimliği, bireyin kendisini kariyerine göre nasıl algıladığı ile ilgilidir ve bireyin kariyer olanakları içinde hedeflediği yolda ilerlemesi, yönünü bulması için kullandığı bir pusula gibidir. Kişisel uyum yeteneği ise bireyin etrafında bulunan tüm karmaşık ve belirsizler ile baş edebilme becerisidir (McArdle vd., 2007: 248). Sosyal sermaye, bireyin iş sahibi olmasında sosyal ağlardan faydalanması ile ilgilidir. İnsan sermayesi ise bireyin iş hayatında başarılı olması adına bu süreçte gerekli olabilecek çeşitli özellikleri (eğitim seviyesi, iş deneyimi, bilişsel yetenek vb.) olarak tanımlanabilir (Fugate vd., 2004: 23-24).

Rothwell ve Arnold’ın (2007: 25) tanımıyla istihdam edilebilirlik, “kişinin idealinde ki işe sahip olma veya zaten sahip olduğu işte işinde devamlı olabilme becerisidir”.

İngiltere’de bulunan Yükseköğretim Akademisi (England Higher Education Academy) 2006 yılında istihdam edilebilir tanımını, mezun olması yakın bireylerin başarıyla hem kendisi hem toplum için ayrıca işgücüne ve ülke ekonomisine fayda sağlaması adına gerekli yetkinlikler, bilgi ve beceriler olarak yapmıştır (Yorke ve

Knight, 2004). Fakat yapılan bu tanım yalnızca işe dair unsurları barındırması, çalışanın bireysel deneyim ve gelişimiyle ilişkisiz olduğuna inan Yorke (2006) bu tanıma yeni eklemeler yapmıştır. Bir öğrencinin mesleki dersleri görmüş olması onun doğrudan iş sahibi olacağı ya da sahip olduğu işte ilerleyebileceği anlamına gelmez. Bu hususta önemli olanın işe girmek yerine öğrencinin bilgi ve yeteneklerini geliştirerek, hayat boyu faydalanacağı yetkinlikleri edinmesidir. Ayrıca bir işte araştırmak demek sadece o işe sahip olmak değildir (Yorke, 2006).

İngiliz Endüstrisi Konfederasyonu (CBI-Confederation of British Industry), 2014 yılı tanımına göre istihdam edilebilirlik, bireyin çalıştığı iş göz önüne alındığında hem kendisine hem de işverenine ve ekonomiye katkı sağlayacak biçimde faydalı olmasıdır. CBI ayrıca istihdam edilebilirlik için gerekli yeteneklerin, bir işi yapmak için gereken teknik beceriler ile birlikte bireyin kendini yönetebilmesi, ekip araştırması yeteneği ve iletişim sağlama becerilerini de içerdiğini açıklamaktadır. İstihdam edilebilirlik, toplum ve devlet unsurlarıyla beraber makro olarak genel anlamda istihdamın sağlanmasıdır. İşverenler, örgütler ve kurumlar için istihdam edilebilirlik ise arz, talep ve iş gücünün eşleşmesidir. Bireyin istediği bir işte çalışabilme durumu ise mikro açıdan istihdam olarak tanımlanabilir (Forrier ve Sels, 2003: 104). Birey açısından istihdam edilebilirlik ise çalışanların kendini geliştirerek kariyeri ile ilgili gelişmeleri yönetebilmesi ve iş güvencelerini koruyabilmeleri ile ilgilidir. Bu yaklaşıma göre geleneksel yaklaşımın aksine, bireysellik ön plandadır ve sorumluluklar işveren değil, çalışandır (Berntson vd., 2006: 224). Bireylerin ve aynı şekilde işverenlerin de istihdam edilebilirliğin sağlanmasında önemli yetkileri bulunmaktadır. İşverenler iş ile ilgili gerekli olan özellikleri ve yeterlilikleri değerlendirilip ve geliştirilmesi adına çalışanlara gereken bilgileri, süreyi, kaynak ve olanağı sunması gerekir. Ayrıca işverenler, çalışanları için mevcut işletme kapsamında, işler arasında hareketlilik imkanları sağlayarak ve çalışanların mevcut veya bir diğer işletmede gelecekteki işleri adına eğitim ve geliştirme fırsatları yaratmaktan sorumludur (Thijssen vd., 2008: 171).

İstihdam edilebilirliğin, bireylerin piyasa koşulları içerisinde başarıyla iş sahibi olma veya sahip olduğu işte devamlı olabilme kabiliyeti olarak tanımlanabilir. Günümüzde yeni anlayışın etkisiyle değişime uğrayan unsurlardan biri de psikolojik sözleşmedir. Çalışanların kariyerleri adına sorumluluk sahibi olmaları durumunda istihdam

edilebilirlik düzeyinin artması için işverenlerin çeşitli eğitim ve gelişim imkanları sunması önemli ve gereklidir (Forrier ve Sels, 2003: 104).

2.2.1 Algılanan istihdam edilebilirlik

Algılanan istihdam edilebilirlik, bir bireyin işgücü piyasasına dair kendi beklentilerini ne derecede karşılayabildiği konusunda kişisel değerlendirmesi ile ilgilidir ve öznedir (De Cuyper vd., 2011: 1487). Böylelikle, bireyin piyasada nasıl görüldüğünden çok işgücü ile ilgili kişinin kendi bakış açısı söz konusudur ve öznellik hakimdir. Mevcut olarak iş sahibi olan ve olmayan bireylere göre algılanan istihdam edilebilirliğin incelenebileceği ön plandadır. Ayrıca bu konu ile alakalı tanımlarda genellikle “olasılık” unsuru üzerine durulmuş ayrıca bireysel ve yapısal faktörlerin etkisine değinilmiştir. Buna göre, genç yaştaki çalışanlara göre daha olgun yaştaki bir çalışanın yeni bir işe girme potansiyelinin daha az olduğu yönündeki değerlendirme, bireysel unsurlara ilişkin bir durum değerlendirilmesi ile ilgilidir (Vanhercke vd., 2014: 595).

Algılanan istihdam edilebilirlik, dışsal ve içsel olarak iki türlü incelenir (Hillage ve Pollard, 1998; Kluytmans ve Ott, 1999; Sanders ve De Grip, 2004; Rothwell ve Arnold, 2007). Algılanan dışsal istihdam edilebilirlik, bireyin başka bir örgütteki istihdam edilme potansiyeline dair algılarından oluşurken algılanan içsel istihdam edilebilirlik ise, bireyin mevcut olarak iş sahibi olduğu örgütteki istihdam edilebilirlik ile ilgili algılarından oluşur (Forrier vd., 2015: 58).

Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin mevcut işinde veya farklı bir işletmede yeni bir işe sahip olabileceğine dair bireysel değerlendirmeleriyle ilişkilidir (Berntson vd., 2006: 225).

Algılanan istihdam edilebilirlik değerlendirilmesi hususunda literatür incelendiğinde çeşitli ölçüm araçlarından yararlanıldığı gözükmektedir. Bunlara örnek olarak yapılan araştırmalar ve kullanılan ölçekler şunlardır;

Berntson ve Marklund'un (2007) tarafından yapılan diğer bir araştırmada, algılanan istihdam edilebilirliğinin değerlendirilmesinde 5 farklı ifade içeren Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ifadeler 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) şeklindedir. Rothwell vd.'nin (2008) örneklemini üniversite öğrencilerinin oluşturduğu Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği 2 boyut ve 11 ifadeden oluşur ve Likert tipidir. Bu ifadeler 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e

(kesinlikle katılıyorum) ifadelerinden oluşur. De Vos ve Soens'in (2008) yaptığı araştırmada, algılanan istihdam edilebilirlik ölçümü 5'li Likert ölçek ile 3 ifadeyle yapılmıştır.

2.2.2 İstihdam edilebilirlik becerileri

“Beceri”, kazanılan ve geliştirilen bir yeterlik veya bir işi tamamlamak için gerekli olan yetkinliklere denir. Beceri kavramı bu açıdan bakıldığında çok yönlü bir kavramdır. Birçok işin yapılması, yeterli performansın gösterilmesi için fiziksel, bilişsel ve iletişimsel beceri unsurları gerekmektedir. Günümüzde işverenler, yeni işçi alımları yaparken onlar kendi bünyelerinde istihdam edilmesi hususunda değerlendirirken yalnızca işçilerin mesleki bilgileri değil ayrıca onların bazı teknik olmayan yeterliliklerinde göz önüne almaktadır. Bu yeterlilikler “istihdam edilebilirlik becerileri” olarak ifade edilir (Cotton, 1993).

İstihdam edilebilirlik becerileri, çalışanları birbirlerinden ayıran özgün kabiliyetleridir. Çalışılan iş ile ilgili teknik ve temel yeterliklerin haricinde, yapılan işin genel kalitesini arttıran becerilerdir. En basit haliyle istihdam edilebilirlik becerileri; aritmetik ve okuma gibi benzeri temel beceriler (basic skills); problem çözme, karar verme gibi üst seviye zihinsel becerileri (higher-order thinking skills) ve olumlu tutum, takım araştırması ve güvenilirlik gibi duygusal yetenek ve özelliklerinden (affective skills and traits) oluşur (Cotton, 1993, s.3).

Bir bireyin istihdam edilebilmesi ve iş hayatında başarıya ulaşması için istihdam edilebilirlik becerilerini bulundurması gerekmektedir. Böylelikle birey hem çalışma hayatında kendinden beklenenleri karşılayabilir hem de değişik durumlar karşısında uygun adımlar atabilir. İstihdam edilebilirlik becerilerine sahip çalışanın işyerinde gerekli olan tüm bilgiye en az maliyetle, en pratik şekilde ulaşması, elde edilen bilgileri güvenilirlik yönünden analiz ederek yasal biçimde kullanabilmesi, takım araştırmasına uyması, alanındaki gelişmeleri takip etmesi, bilgi teknolojilerini kullanabilmesi, karar verme, eleştirel düşünme, liderlik, empati ve özgüvenli olma gibi yetkinliklere sahip olması beklenir. Tüm bu yetkinliklere sahip olan bir çalışanın dolayısıyla bulunduğu toplum başta olmak üzere dünya ekonomisine katkı sağlayacağı ortadadır. Çalışma hayatında önemli yere sahip olan istihdam edilebilirlik becerileri, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli tarzlarda açıklanmakta ve tartışılmaktadır. Yaklaşımların farklı olmasına rağmen, tanımlanan beceriler

üzerine genel itibariyle ortak bir anlayışta hem fikir olunmuştur (BCAETT, 2000; CRC, 1996; Dench, Perryman & Giles, 1998; Harrison, 1986; Hoffman, 1997; ICPAC, 2000; Kodz, Dench, Pollard & Evans, 1998; McLaughlin, 1995; NBEET, 1992; The Conference Board of Canada, 2000). Kaynakların işlevsel kullanımı, kişilerarası beceriler, bilgiye erişme ve bilginin fonksiyonel kullanımı, örgütsel sistemleri anlama ve çeşitli teknolojilerle uygun çalışabilme becerileri, tüm yapılan açıklamalar ve betimlemelere bakıldığında genel itibariyle bu konuların ele alınması açısından benzerlik olduğu belirlenmiştir. Öğrenmeyi öğrenme, okuma, yazma, hesaplama yeteneği, iletişim ve problem çözme kabiliyeti, motive olma, kendini geliştirme, liderlik, bilgiye ulaşma konuları yine üzerinde uzlaşılan konulardır.

Bu bilgiler ışığında bir diğer konu ise, istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişmiş ülkelerde olduğu gibi gelişmekte olan ülkelerin vatandaşları için yine büyük öneme sahip olduğudur. Öyle ki bireylerin hayatları boyunca birden fazla kez iş değiştirmek zorunda kalması normaldir ve bu durum göz önüne alındığında istihdam edilebilirliğin hayatın bir parçası olduğunu gösterir. Gelişmiş ülkelerde son sürat gelişen ve yükselen teknoloji, yeni bilgi ve yetkinliklerin hızlı bir şekilde kavranmasını zorunlu hale getirmektedir. Aynı şekilde değişen koşullar yeni yetkinlik ve beceri ihtiyaçlarını ortaya çıkarmakta ve bu durum küresel yatırımlar ve yerel ekonomik hareketler kapsamında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri etkilemektedir. Bu konuda durum Türkiye için de benzerdir. İnsanların ortalama genel eğitim seviyesi, hala beşinci sınıfı geçmemektedir (Şimşek, 2000). Tüm çalışanların %15 ' i okula hiç gitmemiş, %65 ' i ise sadece ilköğretimi bitirmiştir. Okullarda verilen eğitimde, iş hayatında söz konusu olan yeterliliklere dair verilen mesleki eğitim seviyesi çok düşüktür (Şimşek, 1999). Ek olarak ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarından mezun olan gençlerin, toplam işsiz sayısı oranının yüksekliği, insan gücü planlaması ve gelişmekte olan ülke açısından hiçte iç açıcı bir Çizelgeya sahip olmamakla beraber bu durum ayrıca eğitim sistemindeki eksikleri göstermektedir. Tüm bunların neticesinde verilen eğitim çalışma hayatında işsizliği azaltma hususunda etkisiz kalmakta olduğu görülmektedir. Eğitim kurumları ile çalışma hayatı arasındaki bağı merkeze alan bazı eğitim reformu girişimleri "mesleki ve teknik eğitim" adıyla belli başlı bazı mesleklere dair eğitim vermeyi hedeflemektedir. Halbuki dünya genelinde bu eğitimin ana hedefi teknik yeterlikler değil, tüm iş kariyerinde söz konusun olan istihdam edilebilirlik becerilerinin

kazandırılması içindir. Bu yüzden söz konusu becerilerin kazandırılması çok daha önemlidir.

Günümüzde, 1990'lı yıllarda işverenler açısından beklenen istihdam edilebilirlik becerilerine ve yetkinliklere ayrıyeten günümüzde teknolojinin gelişmesi, üretim ve hizmet sektörünün değişimi ve daha da önem kazanması nedeniyle alanında deneyimli uzmanlara ihtiyaç duyulan daha profesyonel bir iş yönetimi anlayışının oluşmasına neden olmuştur. Bu durumda işgücünün yanında bazı yetkinlik ve becerilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu beceriler diğer bir deyişle 21.yüzyıl becerileri olarak isimlendirilmektedir ve günümüz işgücünde bulunması gereken ve ayrıca çalışanın kariyer planlamasını şekillendiren yetkinliklerdir. Bu konuya dair birçok araştırma bulunmaktadır. Bunlardan biri olan ve 2014 yılında yapılan *Partnership for 21st Century Skills adlı araştırmada* 21.yüzyıl beceriler üç başlık halinde detaylıca ele alınmıştır (Bialik ve Fadel, 2015):

Öğrenme becerileri

- Yaratıcı ve yenilikçilik: (iş hayatında benzersiz ve yaratıcı olmak, araştırma arkadaşlarına yeni düşünceler aktarmak, yeniliklere ve farklı görüşlere açık olmak)
- Problem çözme ve eleştirel düşünce kabiliyeti: (gelişen durumlara göre kararlar alabilme, sistemler arası ilişkileri algılama, problem çözümü adına bilgiyi sınırlandırabilme çözümlenmek ve birleştirmek)
- İletişim ve işbirliği: (Etkili ve verimli şekilde düşünce ve fikirleri kullanabilme, farklı ekiplerle uygun çalışma, istekli ve esnek olma, ekip içerisinde sorumluluk alma)

Bilgi, teknoloji ve medya becerileri

- Bilgi okuryazarlığı: (Bilgiye ulaşma, değerlendirme, aktarma ve etkili şekilde etik kurallara uygun halde kullanabilmek)
- Medya okuryazarlığı: (medyada yer alan iletileri yorumlama, erişim ve kullanımına dair etik ve yasal konularda bilgili olmak)
- Bilgi, medya ve iletişim teknolojileri (ICT) okuryazarlığı: (Dijital teknolojiler aracılığıyla bilgi erişimi, seçimi ve değerlendirilmesi, dijital teknolojileri ve iletişim araçlarını yasal şekilde etik olarak kullanılması)

Yaşam ve mesleki beceriler

- Esneklik ve uyum (çeşitli görev ve yetkilere adaptasyon, karışık durumlara karşı verimli çalışabilmek)
- Girişimcilik ve öz-yeterlik (zamanı verimli kullanabilme, sorumluluk alma, hayatboyu öğrenmeyi benimseme, işleri önceliğine göre düzenleme)
- Sosyal ve kültürlerarası beceriler (ekiptekiler ile işbirliğiyle çalışabilme, takımdaki ortak anlayışı kavrama, kültürlere saygılı ve adapte olarak çalışabilme)
- Üretken olma (bir işi en doğru ve olabildiğince ekonomik biçimde gerçekleştirme)
- Liderlik ve sorumluluk alma (ekip üyeleri ile aynı amaçlar uğruna çalışma, dürüst ve etik davranışlar sergileme, toplumsal sorumluluk bilinci)

Önceki zamanlarda beceriler genellikle serbest piyasa rekabet kuralları doğrultusunda faaliyette bulunan özel sektör adına önemliyken, zaman içerisinde değişen şartlarla beraber kamu sektöründe aynı şekilde etkili olmaya başlamıştır. Özel sektör temelde en az maliyetle en çok yararı elde etmek, kamu sektörü ise temelde görevlerini en etkili ve sorunsuz şekilde gerçekleştirmek için seçerek ve sınavla alanında uzman çalışan istihdamı sağlamayı hedeflemiştir (Keskin, 2017).

Birleşik Devletler Araştırma Bakanlığı Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu (SCANS, 1991) 36 istihdam edilebilirlik becerilerini 8 kategori ile sınıflama yaparak ayrıca tanımlamıştır.

Çizelge 2.1: İstihdam Edilebilirlik Becerileri

İstihdam Edilebilirlik Becerileri
Bilgi ve tecrübe: Karar alabilme, eleştirel bakış açısı getirme, plan yapabilme, okuma ve yazma becerileri, üretkenlik.
İş birliği yapabilme, etkili ilişkiler kurabilme: Ekip arkadaşları ile uyum sağlama, müşteri beklentilerini karşılama, bireysel farklılıklara saygılı olma, sorunlara yönelik çözümsel düşünebilme.
Kişisel beceriler: Girişkenlik, kolay uyum sağlama, esneklik, dürüstlük ve profesyonellik, kişisel gelişime açık olmak, yenilikçi olma, öğrenmeye isteklilik
İşyeri becerileri: Kaynaklara ulaşma, yönetme ve kullanım yeteneği, teknoloji ile uyumlu araştırma, sistemleri analiz etme, iletişim yeteneği ve bilgi kullanımı (Bilgiye ulaşma, bilgi seçimi, düzenleme, uygulama, analiz etme, aktarma).

Kaynak: (McCloskey, 2016)

2.2.2.1 İstihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması

İstihdam edilebilirlik becerilerinin iş hayatında çalışanlar için zorunluluk haline gelmiştir. Buna göre işverenler, çalışanlarında eksik gördüğü yetkinlik ve becerilerin kazandırılmasını bekler bu durumda bu beceri ve gerekliliklerin öğretilmesi söz konusu olmuştur. İstihdam edilebilirlik becerilerinin okulda gördükleri eğitim sürecinde öğrencilere rastlantılar ile aktarıldığını düşünen çok sayıda öğretmen ve okul yöneticisi vardır (Cotton, 1993). Fakat bu görüşün aksine araştırmalara bakıldığında, istihdam edilebilirlik becerilerinin okullarda öğretilmesinin mümkün olduğu anlaşılmıştır (Camevale, Gainer & Meltzer, 1990; Gregson, 1992; Gregson & Trawinski, 1991; Gregson & Bettis, 1991; Stasz ve diğerleri, 1990, 1993). Dolayısıyla istihdam edilebilirlik becerileri doğrudan veya dolaylı şekilde öğretilmesi mümkündür. Araştırmacılar, okullarda verilen eğitimin bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerini kazanmasında yeterli olmamasının nedenini öğrenci-öğretmen ilişkileri, sınıfların yapısı, öğretmen beklentileri, değerlendirme tarzları, teknoloji kullanımı ve ayrıca yeterli katılımcısı olmadan uygulanan eğitim stratejileri, program içerikleri gibi unsurlardan oluşan sınıf yönetimi ve eğitsel uygulamalarla ilgili boyutlarla ilgili olduğunu açıklamaktadır (Cotton,1993; Şimşek, 2000).

İstihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili araştırmalar "demokratik" ve "aşılamacı" öğretim yaklaşımlarını, öğrencilerin araştırma tutum ve değerlerini oluşturmada ki yeri hususunda karşılaştırmıştır. Buna göre, demokratik öğretim yaklaşımlarının, istihdam edilebilirlik becerilerini öğrencilere ve çalışanlara kazandırma konusunda aşılamacı (indoctrinational) öğretim yaklaşımlarına göre daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gregson, 1992; Gregson & Trawinski, 1991; Gregson & Bettis, 1991; Stasz ve diğerleri, 1990, 1993). Stasz ve diğerleri (1990) tarafından gerçekleştirilen araştırmada hedef, okul ile istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi geliştirmek ve bu doğrultuda istihdam edilebilirlik becerileri ve tutumlarını öğretmek için yeni bir anlayış oluşturmaktır. Söz konusu anlayış hem akademik hem de mesleki eğitim veren okullarda uygulanmıştır. Beceri ve tutumların öğretimi dair bilgileri ulaşılması adına görüşme ve sınıf içi gözlemler yapılması için etnografik alan araştırması uygulanmıştır. Araştırma sonucunda istihdam edilebilirlik beceri ve tutumlarının kazandırılma oranının akademik eğitim veren okullarda mesleki eğitim veren okullara göre düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre akademik ve meslek

eğitimi veren okullardaki eğitim programlarının farklılık içerdiği ve ayrıca bütünlükten uzak olduğu anlaşılmıştır. Stasz ve diğerleri (1993) tarafından gerçekleştirilen diğer bir araştırma 1990 senesinde gerçekleştirilen araştırmanın devamı özelliğini taşır. 1990 senesinde yapılan ilk araştırmada beceri ve tutumların kazandırılmasına dair veriler toplanırken bu araştırmada ise elde edilen verilere göre eğitim hedefleri, eğitim teknikleri ve bağlamı ve sınıf düzenlemesini kapsayan bir anlayış oluşturulmuştur. Gregson & Bettis (1991) Virginia'da 11 farklı bölgede eğiticilerin iş tutum ve değerlerini öğretim süreçlerinde ne tür stratejileri tercih ettiklerini araştırmışlardır. Bu doğrultuda eğiticilerle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilerek iş tutum ve değerlerini öğretiminde ne tür stratejileri uyguladıkları sorulmuş ve örnek bir durum gösterilerek hangi stratejilerin kullanılmasının doğru olduğunu ifade etmeleri beklenmiştir. Araştırma sonucu doğrultusunda başarılı eğiticilerin tartışma, rol oynama, kişisel rehberlik gibi demokratik stratejileri daha çok tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Araştırmalar doğrultusunda istihdam edilebilirlik becerilerinin elde edilmesini mümkün kılan etkenlerden birincisi, demokratik stratejilerin genel itibariyle aşılamacı eğitim stratejilerinin yerine tercih edilmesidir. Demokratik yaklaşımlar genel anlamda öğrencilerin değerler, tutumlar ve çalışan sorumlulukları hakkındaki bilinçlenmesine olanak sağlar. Ayrıca rol oynama, benzeşim, problem çözme ve grup tartışması gibi stratejiler öğrencileri bireysel tutumlarını ortaya çıkarma hususunda geliştirir ve sadece tek sonuca ulaşmayı önermediği için dolayısı ile demokratik yapıdadır. Aşılamacı öğretim stratejileri, tüm bunların aksine öğrencilerin sorgulamasını uygun görmeden bilgi veren ve yalnız tek sonuç içeren bir yapıya sahiptir. Bu süreç, öğrenci girdilerini azaltan stratejilerden oluşur. Düz anlatım ve ödül yoluyla öğretim bu stratejilerden biridir (Gregson, 1992). Öğrencilere duyusall istihdam edilebilirlik becerilerini kazandırma hususunda başarılı öğretmenler ve daha az başarılı veya tamamen başarısız olan öğretmenler kıyaslandığında, başarılı öğretmenlerin genel olarak demokratik stratejileri benimsediği, aşılamacı stratejilere ise nadiren başvurdukları sonucuna ulaşılmıştır. Fakat yinede araştırma değerleri ve tutumlarını aktarma konusunda ise öğretmenler aşılamacı öğretim stratejilerini uyguladıkları görülmüştür. İstihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması hususunda yanlış uygulanan stratejiler genelde aşılamacı oldukları için değil, becerileri aktarmada zayıf olmaları nedeniyle eleştirilmektedir (Gregson, 1992;

Gregson & Trawinski, 1991). Becerileri kazandırmada ikinci etken, istihdam edilebilirlik becerilerinin program hedeflerinde bulunmasıdır. İstihdam edilebilirlik becerilerini edinme diğer program hedefleri ile bir arada belirtildiğinde, bu becerilerin öğrenilmeyi kolaylaştırır. İstihdam edilebilirlik becerileri ile öğretim programı hedeflerinin kesişmesi bu becerilerin öğrenimini kolaylaştırır (Lankard, 1990; Stasz ve diğerleri, 1990, 1993). Bu nedenle öğretim hedeflerinin istihdam edilebilirlik becerilerini içerecek şekilde geliştirilmesi önemlidir. Becerilerin kazandırılması hususunda üçüncü etken okul ortamıdır. Okul ortamı tıpkı gerçek bir iş hayatına benzer biçimde düzenlendiğinde, öğrencilerin ödevleri ve araştırmaları yine gerçek iş ortamında ki çalışanların yaptıklarına benzediğinde, istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretilme düzeyinde artış yaşanmaktadır (Berryman, 1990, 1991; Gregson & Bettis, 1991; Stasz ve diğerleri, 1990, 1993). Bu doğrultuda gerçek veya gerçekçi iş ortamlarında öğrenim, gerçeklik düzeyi düşük çevrelere göre öğrenmede daha olumlu etkiye sahiptir. Öğretim programı, istihdam edilebilirlik becerileriyle sürekli ilişki halinde, atıflar yapacak yapıda düzenlenmelidir. Öğretmenler, istihdam edilebilirlik becerileri öğreniminde hangi öğrenci araştırmalarının hangi düzeyde etkiye sahip olduğunu tümevarım yoluyla aktarmalıdır (Cotton, 1995). Beceri geliştirme hususunda iyi olan sınıflarda, öğretmenlerin iş ile ilgili değer ve tutumları öğrencilerin iş ortamında tecrübe edebilecekleri şekilde düzenlenerek (context) öğreti gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir (Gregson & Bettis, 1991). İstihdam edilebilirlik becerilerinin aktarılma sürecinde bilgi, gerçek iş ortamı bağlamından kesinlikle ayrı olmaması gerekir çünkü bilgi, içinde öğrenildiği bağlam ve etkinliğin olmazsa olmaz bir parçasıdır (Brown, Collins, & Duguid, 1989) İstihdam edilebilirlik becerilerinin öğrencilere başarıyla öğretilmesi ve bu becerileri etkin kullanabilmeleri için öğrenme sürecinde öğrencilerin aktif olması gerekir. Çünkü bir iş sahibi olmak ve o işte kalıcı olabilmek adına o iş ortamında bütün süreçlerde bireylerin etkin katılım sağlaması gerekir. Becerilerin kazandırılmasında dördüncü etken ise öğrencileri için öğretmenlerin yüksek beklentilere sahip olmasıdır. İstihdam edilebilirlik becerilerinin başarıyla öğretildiği sınıfların belirgin bir diğer özelliğine bakıldığında, farklılık gözetmeksizin öğretmenin öğrencilerinin öğrenmeleri ve davranışları konusunda daima yüksek beklentide olmaları ve bu durumu onlara açıkça aktarmalarıdır (Lankard, 1990; Stasz ve diğerleri, 1990, 1993). Öğretmenlerin bu tarz beklentilerini doğrudan öğrencilerine belirtmeleri etkili eğitimin bir parçasıdır (Cotton, 1990). Bu durumun aksine öğrencileri için öğretmenlerinin düşük beklentide

olması ve onlara bildirilmesi nedeniyle öğrencilerin cesaret kaybına sebep olur ve onların öğrenme düzeyini olumsuz olarak etkiler. Öğrencileri için yüksek beklentide olan öğretmenler daima daha fazla sorumluluklara istekli öğrencilere sahip olurken düşük beklentideki öğretmenler ise tam tersi sorumluluklardan kaçan öğrencilere sahip olacaktır. İşverenler gerçek iş ortamında; çalışanlarına karşı bazı konularda beklentilerde bulunur bunlar, temel beceriler, uyum, karar alma, sorumluluk, zamanlama, inisiyatif kullanma, ekip araştırması gibi yeterliliklerdir. Gerçek iş ortamına yakın öğrenme ortamı oluşturmak adına öğretmenlerin öğrencileri için bu gibi benzer beklentilerde sahip olması gerekmektedir (Cotton, 1993). İstihdam edilebilirlik becerilerini kazandırmada beşinci etken, öğretmen ve öğrenci arasındaki etkileşimdir. Bu becerilerin başarıyla kazandırıldığı ortamlarda öğretmenler, öğrenme boyunca yalnızca bilgi veren değil, öğrencilerin kendi öğrenme sorumluluklarını almaları hususunda onlara rehberlik edendir (Gregson, 1992; Stasz ve diğerleri, 1990, 1993). Böylelikle öğrenme; öğretmenlik görevini yerine getirecek kişinin rehberliğinde usta-çırak ilişkisine dayalı ve deneyimlerin aktarıldığı süreçten meydana gelmektedir (Brown, Collins, & Duguid, 1989). Öğrencilerin kaydettiği ilerlemeler, öğretmenleri ve kendileri tarafından takip edilebilmesi ve bunların öğretmenin rehberliğinde tartışılabilir olması önemlidir. Tartışma sonrasında tespit edilen problemlerin çözümü için öğrencilerin önerilerini rol oynama, canlandırmaları gibi yöntemlerle sunmaları beklenebilir. Bu sayede öğrencilerin iş ile ilgili tutum ve alışkanlık gelişimleri izlenebilir olabilecektir. Öğrencilerin öğrendikleri alışkanlık ve tutumların gözlenmesi için rol oynama, grup tartışması, takım araştırması, örnek olay çözümlemesi gibi yöntemler uygulanabilir. Düz anlatım, öğrencilere duyuşsal becerilerin kazandırılmasında, rol oynama kadar etkili olmayacaktır (Gregson, 1992). İstihdam edilebilirlik becerileri kazandırılması hususunda altıncı etken, bireyselleştirilmiş öğretimdir. Yüksek düzeyde istihdam edilebilirlik becerileri olan sınıflarda öğrenme, kitap ve ders planlarına bağlı kalmaz, öğrencilerin öğrenim tarzları ve ihtiyaçlarına yönelik belirlenerek bireyselleştirilmiştir (Stasz ve diğerleri, 1990, 1993). Başarılı öğretmenlerin sınıfları incelendiğinde; öğretim stratejisi ve içeriğinin kitap ve program odaklı değil; öğretmenin, farklı özellikleriyle beraber tüm öğrencileri öğretim sürecine dahil etmeye yöneldiği tespit edilmiştir (RAND, 1993).

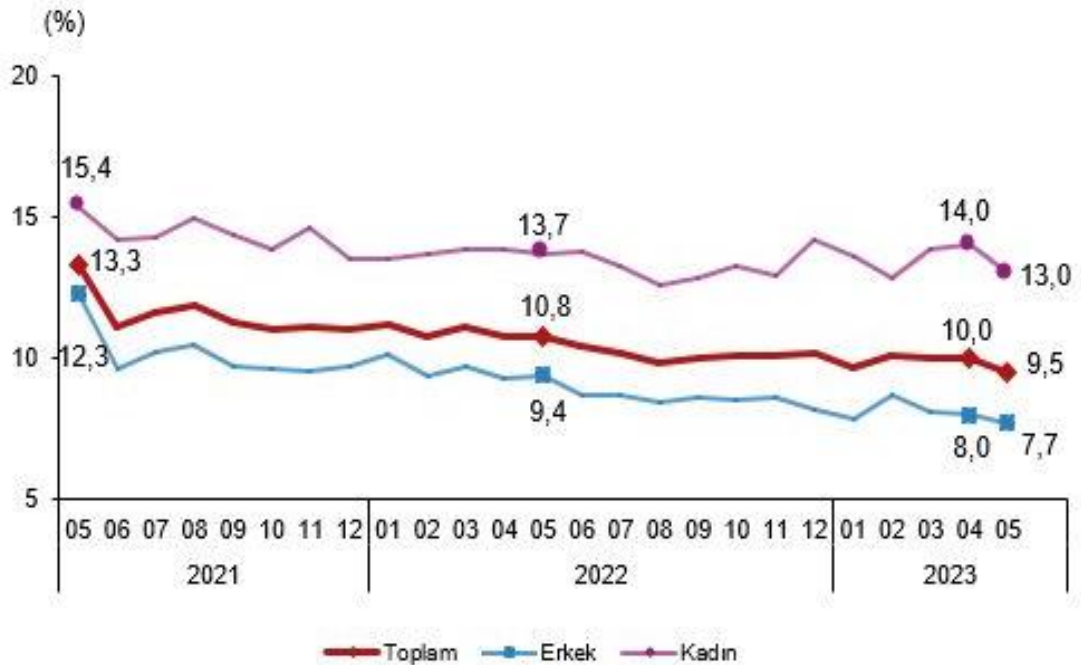
Buraya kadar ele alınan "öğretmen ve sınıf" kavramları, okul ortamı gibi aynı zamanda iş ortamı için de ele alınabilir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin okul

ortamında kazandırılmasının öneminin yanında bu beceriler konusunda yetersizlikleri olan veya sahip olmayan çalışanlar için hizmet içi eğitimi aracılığıyla bu becerilerin iş ortamında aktarılması gerekmektedir. Becerilerin iş ortamında kazandırılması sürekli öğrenmeyi destekleyici olarak kabul edilebilir.

2.2.3 İstihdam Edilebilirlik ve Önemi

İstihdam edilme oranının düşüklüğü dünya genelinde küresel problemlerdendir. Uluslararası Araştırma Örgütü (International Labor Organization-ILO) yayınladığı 2017 yılına ait sonuçlara göre küresel anlamda genel işsizlik oranı 3,4 milyon yükselerek 2017’de %5,7 ye ulaşmıştır. İtalya, Yunanistan, Güney Afrika ve İspanya Uluslararası Araştırma Örgütü’nün verilerine göre gençlerin iş bulma konusunda en çok zorluk yaşadığı yerlerdir. Söz konusu bu ülkelerde genç işsizlik oranı %35’i aşmaktadır. Cezayir, Suudi Arabistan ve Mısır’da ise bu oran %35 oranındadır (ILO, 2017).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 10 Temmuz 2023 tarihli yayınladığı raporda, 2021 yılı mayıs ayı ile 2023 mayıs ayı arasında ki süreçte istihdam oranının arttığı böylelikle işsizlik oranının azaldığı Şekil 2.1’de verilmiştir.



Şekil 2.1: Mayıs 2021-Mayıs 2023 İşsizlik Oranı

İstihdam olanağının yeni mezunlara sağlanması, genç bireylerin özgüven kazanmasına, iş hayatında araştırma motivasyonlarının yükselmesine ve genel

anlamda sosyo-ekonomik düzeyin yükselmesi yönünden etkili ve kritik olduğu gibi ayrıca ülkelerin gençler için yarattığı fırsatlar ve atılımlarında karşılığı niteliğindedir. Mezuniyet sonrası istihdam edilemeyen gençler mutsuz ve sağlıksız hayat sürdürmekte bu durum paralel olarak gelecek kaygısına ve toplumsal refah seviyesine olumsuz etki etmektedir. Buna paralel olarak genç kesimin güç, devlet hedefleri, adalet, eşitlik, milli güç gibi bazı toplumsal değerleri yitirmesine neden olur. Bu sebeple istihdam edilebilirlik her devletin işgücü, toplumun refah seviyesi ve yaşam kalitesi açısından kritik derecede önemlidir. İşverenlerin tecrübeli işçi alımı yapmak istemesi sebebiyle yeni mezunların iş sahibi olmaları zorlaşmakta, yeni mezunlara istihdam sağlanması çıkmaza girmektedir. İşverenler deneyimli çalışan araması karşısında, yeni mezunların iş sahibi olmadan deneyim kazanması mümkün değildir. Göç, yoksulluk, sosyal problemler, toplumsal huzursuzluk gibi birçok sosyo-ekonomik sorunlar istihdam edilememe ile ilişkilidir. Her ülke kendi yapısı içinde başarılı bir istihdam düzeyine ulaşmak ve ülke refah seviyesini yüksek tutmak ister. Böylelikle halkın yaşam kalitesi artar ve birçok toplumsal sorun önlenmiş olur. İstihdam anlayışı bu nedenle devletler için gün geçtikçe önemli hale gelmektedir. Bu konuda son yıllarda ülkemizde istihdamı geliştirmeye ve ilgi çekici kılmaya yönelik yapılanma ve adımlar atılmış, özellikle kamu sektörü liderliğinde yapılan yasal yenilikler ile büyük gelişmeler yaşanmıştır (Çelik, 2013). Bu atılımlara örnek olarak, ülkemizde iş sahibi olan yeni mezunların araştırma hayatlarının ilk senesi süresince net asgari ücretinin %50'si, ikinci senesi %25'inin devlet tarafından karşılanması kararı alınmıştır (Araştırma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017). Bu düzenlemeyle hedef, yeni mezunların işçi alımında tercih edilme oranını arttırmak ve ilk etapta maaş yüklerini işverenler için azaltarak yeni mezunlara dair işçi alımını cazip kılmak ayrıca yeni mezunların mesleki deneyim kazanmasını sağlamak ve işverenlerin beklentilerini karşılayan nitelikli personel bulmaktır. Ayrıca diğer bir hedef ülke genel istihdam yapısını sürdürülebilir hale getirmektir. Tüm bunlara ek olarak, kendi işinin sahibi olmak isteyen Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destek İdaresi Bakanlığınca (KOSGEB) destek sağlanmaktadır. Bu destek kapsamında geri ödemesiz hibe verilmektedir ve en az fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu yeni personel istihdam sağlanması içindir ve bu personelin net maaşının %50'si kadardır. Bu destekten yararlanmak için çalışan sayısının 250 personelden az ayrıca yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu 25 milyon TL'den az olması gerekmektedir. Yeni mezunların istihdamını geliştirmeye yönelik atılan bu adımların

yanında ayrıca onların istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirici düzenlemelerin yapılması önemlidir. Dolayısıyla bu hususta ilk olarak istihdam edilebilirlik becerileri ve yeterlikleri ayrıntılı şekilde tespit edilmesi gerekir. Bu hususta konuya dair literatürlerin detaylı incelenmesi önemlidir. Daha sonra yeni mezunların belirlenen bu becerilere göre seviyelerinin tespit edilmesi ve buna göre gerekli iyileştirme ve düzenlemelerin yapılması gerekir. Böylelikle genel anlamda istihdam edilebilirlik seviyelerinin yükselmesine olanak sağlanabilir.

2.2.4 İstihdam Edilebilirlik ile ilgili araştırmalar

Konuya dair literatür ele alındığında, istihdam edilebilirlik birincil ve ikincil olarak iki bileşenden oluşmaktadır. İlk olarak doğrudan istihdam edilebilirlik ile bağlantılı olan işveren, işçiler ve çalışanlar üzerine birincil bileşenlerdir. İkinci olarak istihdam edilebilirlik ile dolaylı olarak bağlantısı bulunan eğitim sistemi ve eğitim kurumları üzerine ikincil bileşenlerdir. İstihdam edilebilirlik üzerine yurt içi ve yurt dışında birçok farklı araştırmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu araştırmaların en kapsamlı ve en fazla atıf yapılanları işverenle, işgücüyle ve her ikisi ile birlikte yapılan araştırmalar olarak bu bölümde üç temel başlıkta incelenmiştir.

2.2.4.1 İşveren üzerinde yürütölmüş olan araştırmalar

Literatürde istihdam edilebilirlik ile ilgili araştırmaların bir kısmı işveren üzerinde yürütölen araştırmalardır ve bunlar çeşitli sektörlerdeki işverenin işe alım yapacağı çalışan ile ilgili beklentileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu bölümde buna yönelik araştırmalar araştırılmıştır.

İşverenlere istihdam edecekleri yeni mezunlar için beklentilerinin neler olduğu sorusunun sorulduğu araştırma 2007 yılında Birleşik Krallıkta gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu araştırma neticesinde, işverenlerin %80'i istihdam edecekleri yeni mezunlardan işe dair teknik yeterliliklere sahip olmalarının yanında ayrıca iletişim, sayısal yetenekler, bilgi okuryazarlığı, öğrenmeye isteklilik gibi istihdam edilebilirlik becerilerinin de yeterli seviyede gelişmiş olmasını bekledikleri açıklanmıştır. Bu doğrultuda işverenler beklentilerini karşılayabilenleri istihdam etmeyi tercih etmekte ve ilk beş yıl süresince çalışanlarına, işe dair gerekli beceri ve deneyimleri sağlamak adımlar girişimlerde bulunmaktadır. Ayrıca işverenlerin %86'sı istihdam etmek istedikleri bireylerin özgüvenli, problem çözme becerilerine sahip, ekip araştırmasına uygun, iletişim kurabilme yeteneğine sahip bireyler olduklarını varsaydıklarını ifade

edilmiştir. İşverenler bu konuda ayrıca devletin yeni mezunlara istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması yönünde önemli ölçüde pay sahibi olduğunu savunmaktadır (Martin ve diğerleri, 2008). Yapılan bir diğer araştırma ise Amerika Birleşik Devletleri'nin Idaho Eyaleti'ndeki Boise State Üniversitesi mezunlarına yöneliktir. Bu çalışmada işveren beklentilerinin söz konusu üniversite mezunlarına ne derece karşılanabildiğini tespit etmek hedefiyle gerçekleştirilmiştir. Buna göre araştırma içinde işverenlere toplam 102 adet anket yapılmıştır. Anket sonuçları ile elde edilen verilere göre çalışmaya dahil olan işverenlerden 74'ü söz konusu üniversitenin mezunları için çalışan olarak memnuniyetlerini bildirmiştir. Bu araştırma ile ayrıca işverenlerin beklentileri, ekip çalışmasına uygun olmak, iş arkadaşlarıyla organize çalışmak, iş ahlakı edinmek, açık ve eleştirel düşünebilmek olarak ifade edilmiştir (Belcheir, 2008). İşverenlerin mezunlara yönelik beklentilerinin tespitine dair bir diğer araştırma ise Avustralya Melbourne'de bulunan Victoria Üniversitesi tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada mezunların işveren beklentilerini karşılamak adına bulundurması gereken becerilerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırma ile ulaşılan bilgilere göre işverenlerin önem verdiği yetkinlikler sırasıyla: kendini yönetebilme, etkin sözlü iletişim ve bireylerle iletişim kurma yeteneği, etkin yazılı iletişim kurabilme, harekete geçirme, esneklik, motive etme, ekip çalışması yapabilme, akademik başarıya sahip olma, analitik ve kavramsal düşünebilme, adaptasyon sağlama, istekli ve enerjik olma, iş ahlakı edinme ve problem çözme şeklinde yer almıştır (Victoria University of Wellington Career Development and Employment Student Services Group, 2003). Bir diğer araştırma Güney Afrika'nın Manaung Bölgesi'nde yapılmıştır. Araştırma katılımcılarını 253 kamu kurumu üst düzey yöneticisi ve 250 özel sektör kuruluşu oluşturmaktadır. Araştırma doğrultusunda işverenlere anket uygulanmış ve buna göre işverenlere, istihdam ettikleri yeni mezunların istihdam edilebilirlik becerileri düzeylerini belirlemeye dair sorular sorulmuştur. Uygulanan anket 4'lü Likert ölçeğinden ayrıca birkaç açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Uygulanan anket çalışması sonucunda ulaşılan veriler ışığında, işverenlerin yeni mezunlar için sahip olduğu beklentilerin hem özel hem de kamu sektörü için genel itibarıyla ortak olduğu ve büyük farklar göstermediği ayrıca özel sektör katılımcılarının kişilerarası beceriler ve sorumluluk alma konusunu daha çok önemsendiği tespit edilmiştir. Stres yönetimi ve kişiler arası iletişim becerilerinin gelecekte en önemli istihdam edilebilirlik becerileri olacağının beklendiği vurgulanmıştır (Jonck ve Walt, 2015). 2015 yılına ait

yapılan diğer bir araştırma ise Birleşik Krallık İstihdam Edilebilirlik Becerileri Komisyonu (UKCES) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma çeşitli ülkelerde (İşkoya, Galler, Kuzey İrlanda, İngiltere) farklı iş sektöründe aktif olan, çeşitli oranlarda büyüklüğe sahip organizasyonlardaki 91.000 işverenlerle yapılan görüşmeler ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, Birleşik Krallık'ta 2015 yılına kadar yapılan en kapsamlı araştırma olmuştur. Yeni mezunların istihdam edilmeleri hususunda ne gibi becerilere sahip olmaları gerektiği işverenlere sorulması araştırma temelini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların ortalama %70'i yeterli oranda istihdam edilebilirlik becerilerini barındıran bireyleri istihdam ettikten sonra onların teknik ve teknik olmayan becerilerini arttırmak adına eğitim verilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır. Çalışanların iş ile ilgili yeterli düzeyde becerilere sahip olduğunu belirten işverenlerin oranı %86 olarak belirlenmiştir. İstihdam edilebilirlik becerileri yetersiz görülen bireylerin ayrıca iş önceliğini seçme, zaman yönetimi, başarılı ekip araştırması yapabilme gibi özelliklerinin de zayıf oldukları anlaşılmıştır. Kent niversitesi kariyer servisi, mezun öğrencilerin iş hayatına dahil olduklarında kendilerinden ne gibi beklentilerin oluşacağını ve söz konusunu bu beklentilerin karşılanması adına öğrencilere gerekli desteğin sağlanması ve bununla birlikte ayrıca bu öğrencilerin istihdam edilebilirlik beceri düzeylerinin tespiti için araştırmalar gerçekleştirmektedir. Bu doğrultuda işverenlerle gerçekleştirilen görüşmelerin ardından, yeni mezunların bulundurması gerekli olan istihdam edilebilirlik becerileri belirlenerek, sekiz başlık halinde belirtilmiştir. Bu beceriler aşağıda belirtildiği gibidir (University of Kent, 2017):

- İletişim yetenekleri
- Sayısal beceri ve bilgi teknolojileri becerisi
- Ekiyle araştırma becerileri
- Araştırmacı ve eleştirel düşünme yeteneği
- Yaratıcılık ve problem zme yeteneği
- Planlama ve organizasyon becerileri
- Ticari farkındalık
- Liderlik

Yukarıda belirtilen becerilerin tamamı tüm iş alanlarını kapsayan istihdam edilebilirlik becerileridir. Bu becerilerin yanı sıra uluslararası düzeyde faaliyette bulunan işverenlerin bir bölümü, farklı kültürlere saygı, yabancı dil becerisi gibi

küresel becerilerinde işveren beklentilerinden olduğunu dile getirmiştir (University of Kent, 2017). Ek olarak işverenlere, “Önümüzdeki beş yıl içerisinde bir organizasyonun büyümesi, iş dünyasında başarılı olması için işgücünde geliştirilmesi gereken becerileri sıralar mısınız?” şeklinde soru sorulmuştur. Soruya verilen cevapların sırasıyla: liderlik ve yöneticilik becerisi, yenilikçilik ve yaratıcı olma, esneklik, kişiler arası iletişim yeteneği, teknik/spesifik/bilgi teknolojileri beceriler, satış/pazarlama becerileri ve müşteri yönetim kabiliyeti olarak yer almıştır. Kent Üniversitesi Kariyer Merkezi tarafından yapılan bir diğer araştırmada, işverenler ile görüşmeler gerçekleştirilerek, işe alım yaparken sormayı tercih ettikleri en sık sorular derlenmiş bununla birlikte yakında mezun olacak öğrencilerin istihdam edilebilirlik düzeylerini tespit edilmesine yönelik anket geliştirilmiş ve söz konusu ankette açık uçlu soruların yanı sıra 5’li Likert ölçeği kullanılarak cevaplandırılması istenen sorular iletilmiştir (University of Kent, 2017).

İşverenler üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında ayrıca ülkemizde de gerçekleştirilmiş araştırmalar bulunmaktadır. Bu doğrultuda yapılan bir araştırmada, Eskişehir’de çeşitli sektörlerde faaliyette olan ve çalışan sayısı 50’yi geçen toplam 75 kuruluşun insan kaynaklarına, istihdam edilebilirlik becerilerinin belirlenmesi, bu becerilerin başarılı şekilde edinilmesi ve eğitim sisteminde gerekli görülen yeni düzenlemelerin tespiti için anket yapılmıştır. İşverenlerin bir bölümüyle ayrıca yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma ile elde edilen verilere göre işverenlerin işe girmek için başvuru yapan adaylarda sorumluluk, teknoloji, uyum, takım araştırması, iletişim, akademik işlem ve bireysel yönetim gibi becerileri aradığı tespit edilmiştir. İşverenler işe başvuru yapan bireylerin tüm beceri gruplarında yetersiz olduğunu belirlemiştir. Eğitim sisteminin genel nitelikli akademik bilgilere veya daha kısıtlı kapsamlı meslek alanlarına dair teknik yeteneklerin öğretimine odaklandığı bu nedenle istihdam edilebilirlik becerilerinin başarıyla kazandırılmadığı ve bu sebeple eğitimde büyük çaplı yeniliğe gerek duyulduğu vurgulanmıştır (Ünal, 2003).

Bunlarla birlikte işverenin aradığı yetkinlikler ile ilgili fazlaca araştırma bulunmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar incelendiğinde; ekiple araştırmaya uygunluk, iş ve müşteri farkındalığı, etkileyici satış yeteneği, sunum yeteneği, kültürel farkındalık, analiz yeteneği, problem çözme becerisi, bilgiye erişim, kullanma ve iletme becerisi, raporlandırabilme yeteneği, sözlü ve yazılı iletişim

yeteneği, yabancı dil becerisi, yeterli düzeyde bilgi okuryazarlığı, hesaplama bilgisi, iŖe dair teknik beceriler, bilgi teknolojileri yeteneği ve iŖe dair deneyimli olma gibi tüm beceriler iŖverenler tarafından iŖe alınacak bireylerde bulunması gereken özellikleri oluŖturmaktadır.

2.2.4.2 İŖgücü üzerinde yürütülmüŖ olan araŖtırmalar

Literatürde bulunan istihdam edilebilirlik araŖtırmalarının diğer bir bölümü ise iŖgücü üzerine gerçekteŖtirilmiŖtir. Bu bölümde örnekler ile incelemiŖtir.

BirleŖik Krallık'ta yer alan Cardiff Üniversitesi'nin onur listesinde yer alan mezunlarının istihdam edilebilirlik düşüncelerinin tespiti ve bu doğrultuda ulaŖılan verilerin cinsiyet, sosyal statü, gelir düzeyi gibi demografik unsurlara ve öğrencilerin mezun olduğu bölüme göre farklılığının ele alınması hedeflenmiŖtir (Smetherham, 2003). AraŖtırmada uygulanacak anket posta yolu ile 1997-2000 yılları arasında mezun olan toplam 4200 gönderilerek, katılımları sađlanmıŖtır. Bu araŖtırmada nitel veriler yanında nicel verilere de ulaŖılmıŖtır. AraŖtırma da ayrıca onur listesine dahil olup ardından mezun olan 50 öğrenciyle de yarı yapılandırılmıŖ görüŖme yapılmıŖtır. AraŖtırma sonucu ele edilen veriler doğrultusunda, onur listesine girip mezun olmuŖ erkek öğrencilerin %79'u ve kadın öğrencilerin %77'si ayrıca onur listesine girmeden mezun olan erkek öğrencilerin %66'sı ve kadın öğrencilerin %68'i iletişim, sorumluluk alma, bilgi okuryazarlığı ve düşünme yeteneği gibi becerileri hali hazırda araŖtırma hayatlarında kullandıklarını dile getirmiŖtir. Ayrıca erkek mezunların %31'i ve kadın mezunların %16'sı, onur listesine girmiŖ mezunların daha üst düzey iŖlerde istihdam edildiklerini ifade etmiŖtir. Öğrencilerin aynı iŖte uzun vadeli alıŖmayı sıkıcı gördükleri ve yeni fırsatlara her zaman hazır olduklarını ve iŖ deđiŖimi yapma fikrine daima olumlu yaklaŖtıkları tespit edilmiŖtir. Ayrıca araŖtırma neticesinde, mezunların kendi meslekleri doğrultusunda vermiŖ oldukları cevaplar ele alındığında büyük benzerlikler bulunduğu anlaŖılmıŖtır. Alman Mühendisleri Birliği (VDI-Verein Deutscher Ingenieure-Alman Mühendisleri Birliği) ve Amerikan Makine Mühendisleri Birliği (ASME-American Society of Mechanical Engineers) birlikte bir araŖtırma gerçekteŖirmiŖ ve buna göre (TTGV, 2017) iŖ hayatında gelecek yıllarda devamlı gelişim ile yaŖam boyu öğrenmeye uygun olma kritik derecede önemli hale gelecektir. Bu araŖtırma neticesinde, geleceğin iŖyerlerinde

istihdam edilecek işgücü için önemli olan teknik ve kişisel becerilerin 3 kategoriye ayrıldığı görülmektedir (bkz. Çizelge 2).

Çizelge 2.2: Geleceğin gerekli olacak işgücü becerileri

	Zorunlu	Gerekli	Olabilir
Teknik Beceriler	Bilişim teknolojileri bilgi ve becerileri	Bilgi Yönetimi	Ergonomi ile ilgili uzmanlık bilgisi
	Veri ve bilgi işleme analizi	Teknoloji ve örgütlenme ilgili disiplinler arası genel bilgi	Teknoloji ile ilgili uzmanlık bilgisi
	İstatistik Bilgisi		Bilgisayar programlama ve kod yazma
	Kurumsal işleyiş ve süreçleri anlama		
	Modern ara yüzlerle etkileşime girme becerisi		
	Kişisel Bilgiler	İletişimsel beceriler	Yeni teknolojilere güven duyma
Sosyal beceriler		Hayat boyu öğrenime ve sürekli gelişime uygun olma	
Takım araştırması becerileri			
Değişimlere adapte olabilme			
Özyönetim ve zaman yönetimi			

Kaynak: (TTGV, 2017)

İşgücü üzerine yapılan araştırmalardan ülkemizde gerçekleştirilenleri bulunmaktadır. Yeditepe Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi lisans programlarından fen bilimleri, sağlık bilimleri, sosyal bilimler ve güzel sanatları temsilen her iki üniversitede yer alan fakülte ve bölümlerdeki birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinden elde edilen verilerle yapılan araştırmada amaç, öğrencilerin gelecekte ki iş hayatlarında başarılı olmalarına dair sahip oldukları inanç düzeylerini belirlemek ve ayrıca cinsiyet, üniversite, sınıf düzeyi, fakülte, giriş puanı türü, öğrenim dili, akademik başarı gibi unsurlar ile yaşam boyu öğrenme becerileri arasında ki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırma sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme becerileri düşük düzeyde bulunurken, erkek öğrencilerin puan ortalamalarının kız öğrencilerden düşük olduğu belirlenmiştir (Diker, 2009). İşgücü üzerine yürütülen araştırmaların yaşam boyu öğrenme becerileri gibi daha geniş açıdan

değerlendirildiği ve ayrıca genel olarak belli başlı mesleklere odaklanıldığı belirlenmiştir.

2.2.4.3 İşveren ve işgücü üzerinde birlikte yürütülmüş olan araştırmalar

Literatürde bulunan araştırmaların diğer bir kısmı ise hem işveren hem de işgücü üzerinde yapılandırılmıştır. Bu bölümde bu iki unsura birlikte değinilen araştırmalar incelenmiştir.

Londra Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından 2006 yılında gerçekleştirilen araştırmanın hedefi, üniversite eğitimi sürecinde istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması ve bunun sonucunda işgücü piyasası beklentilerine dair etkilerinin tespit edilmesidir (Cranmer, 2006). Bu araştırma dört kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım günlük gözlemlerin yapılması için sekiz farklı üniversiteye bağlı toplam 34 bölüm ziyaret edilmesini içerir. Seçilen bu bölümlerden 2000 yılında mezun olacak öğrencilere anket uygulanması ikinci kısmı oluşturmaktadır. Üçüncü kısım ise yeni mezun olan bazı öğrenciler ile telefon görüşmelerini içerir. Dördüncü ve son kısımda ise işe girmiş mezunlar ile onların işverenlerine paralel anket uygulanmasını içerir. Bu araştırmada, okuldan iş hayatına uzanan ve işlerinin bir parçası olarak iş ile ilgili bölümünden mezun olan öğrencilerden ziyade üniversiteden mezuniyeti ardından iş deneyimi bulunmadan istihdam edilen öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerinin ele alınması araştırmanın ana konusudur. Bu doğrultuda 10 kariyer uzmanı ve insan kaynakları personeli ile 60 akademik personele yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma için belirlenen sekiz üniversitenin ikisi uluslararası düzeyde aktif araştırmalar gerçekleştirilen üniversitelerdir. Araştırmada etkili iletişim kurma, problem çözme, sorumluluk edinme gibi yetkinliklerin üniversite okurken belirli düzeyde kazanılabildiği fakat iş hayatına başlanması itibariyle belirli süreçler ve birbirinden farklı durumlarla karşılaştığı için, becerilerin öğrenim düzeyinin arttığı ve deneyim kazandıkça karmaşık iş hayatına adapte olmanın basit hale geldiği neticesine ulaşılmıştır. Dahası, işverenlerin üniversiteler ile etkileşimde olmalarıyla, okulda verilen eğitime katkı sağlayacağı ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılmasında pozitif etkisi olacağı ayrıca öğrencilerin mezuniyetlerinin ardından iş hayatına adapte olmalarını kolaylaştıracağı düşünülmektedir. HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) Projesi 6 ülke

ortaklığında, Hacettepe Üniversitesi Avrupa Birliği Ofisi tarafından gerçekleştirilen ve Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmiştir. Araştırma dahilinde üniversite mezunlarının eğitim süreçlerinden istihdam edildiği süreçlere dek tüm dönemlerinin ele alınması ve ayrıca eğitim altyapısının işgücü ve istihdama olan etkilerinin yöneticiler, mezunlar, eğitimciler ve öğretim kurumlarına göre incelenmesi ve üniversite eğitim sürecinde edinilen becerilerin değerlendirilmesi hedeflenmiştir (HEGESCO, 2009). Bu proje ile iş hayatına başarıyla adım atmak adına mezunların bulundurmaları gereken yeterlilikler, üniversite eğitimi ile kazandıkları bilgi ve becerileri iş hayatında ne derece yansıtabildikleri, üniversiteler ve iş hayatının bu hususta ki bakış açısı incelenmiştir. Bu araştırmada 2002-2003 yıllarında üniversiteden mezun olan yaklaşık 110.000 kişiye anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda, işsizlik oranının ülkelere göre farklılık gösterdiği ve oranın düşük olduğu Türkiye dışında; İspanya, Fransa, Norveç, Belçika ve Almanya'da altı ay veya daha kısa sürede mezunlara iş hayatında istihdam sağlandığı, Bunlardan bir kısmının sahip olduğu işe kıyasla daha fazla eğitime sahip olduğu, mezunların çoğunun ise sahip olduğu işten hoşnut olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya dahil olan beş Avrupa ülkesinden Norveç'in, üniversite mezunlarını en kısa sürede istihdam eden ülke olduğu tespit edilmiştir. Ankette 19 yetkinlik yer almaktadır ve üniversite eğitiminin zorunlu olduğu işlerde işverenlerin beklediği ilk beş yetkinlik sırasıyla şöyledir: İnternet ve bilgisayar kullanabilme, zamanı etkili değerlendirme, diğer bireylerle verimli çalışabilme, başkalarına kendini açıkça ifade edebilme ve baskı altında çalışabilmedir. Mezunlar tarafından ulaşılan verilere göre mezunların kendilerini en zayıf bulduğu beş yetkinlik sırasıyla: kendi alan ve disiplinde uzmanlık, baskı altında çalışabilme, zamanın verimli kullanımı, etkili pazarlık kabiliyeti, kendi otoritesini kurmaktır. Yapılan araştırmanın sonucu itibarıyla mezunların istihdam edilebilirlik düzeyini geliştirmeye dair şu tavsiyelerde bulunulmuştur (HEGESCO, 2009).

- İş hayatının gerekli kıldığı yeterliliklerin düzenli şekilde tespiti ve programların bunların doğrultusunda düzenlenmesi
- Mezunların istihdam oranını ölçme ve değerlendirmesi
- Mezunların istihdamını kamuoyu ile paylaşılması
- Kalite güvencesi, akreditasyon, program geliştirme/değerlendirme araştırmalarına iş dünyası temsilcilerinin dahil edilmesi

- Stajların öğretim programlarına eklenmesi
- Yükseköğretim kurumlarının yönetimine iş dünyası temsilcilerinin eklenmesi
- Üniversitelerde kariyer merkezlerinin açılması
- Üniversite sıralamalarına mezunları istihdam etme kriterini dahil etme
- İş dünyası ile ortak “çift” programların geliştirilmesi

İstihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili bir diğer araştırmada, Pekin’de gerçekleştirilen ve 200 öğrenci ile 100 işverene anket uygulanarak yapılan araştırmada elde edilen sonuçlara göre işverenlerin yeni mezunların istihdam edilmesinde önemseydiği noktalar sırasıyla şu şekildedir: kariyer odaklı olma, problem çözme yetenekleri, mesleki bilgi ve genel beceriler, iletişim yetenekleri ve kişisel becerilerdir. İşverenler, istihdam edecekleri mezunlarda meslek bilgisi ve becerilerinin yanında genel becerilerinde bulunmasına dikkat etmektedir. Aksi halde bu becerilerden birinde eksiklik olması sonucu istihdam edilme düzeyinin zayıflayacağı belirtilmiştir. İşveren beklentileri ile öğrencilerin vermiş oldukları cevapların karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan en büyük fark, işverenler mesleki bilgiye önem verirken, öğrencilerin bu duruma aynı derecede önem vermediği anlaşılmıştır. İşverenlerin ve mezun olacak öğrencilerin en az önem verdiği üç istihdam edilebilirlik becerisinin farklı önem sırasında olmasına rağmen aynı oldukları anlaşılmıştır. Bu beceriler; psikolojik yetkinlik, çözüme ulaşabilme yeteneği ve kişilerarası becerilerdir (Wenping ve Zhang, 2015). Çalışmanın sonucunda Çizelge 2.3’e göre istihdam edilebilirlik becerileri öğrenciler ve işverenler için farklılaşmaktadır (bkz. Çizelge 2.3).

Çizelge. 2.3: İşveren ve mezun olacak lisans öğrencilerinin önem sırasına göre istihdam edilebilirlik becerileri

Önem sırası ile işverenlere göre istihdam edilebilirlik becerileri	Önem sırası ile mezun olacak öğrencilere göre istihdam edilebilirlik becerileri
1. Sorumluluk duygusu	1. Takım çalışması yapabilme
2. Ekip araştırması	2. Girişken ve isteklilik
3. Meslek bilgisi	3. Sorumluluk alabilme
4. Ahlaki değerler sahip olmak	4. Mesleki problemleri çözebilmek
5. Girişken ve isteklilik	5. Diğerlerinin niyetlerini anlayabilmek
6. Mesleki sorunları çözebilmek	6. Ahlaki değerler sahip olmak
7. Sözel iletişim becerileri	7. Tecrübelerden faydalanabilmek
8. Etkileyici görünüm	8. Mesleki bilgi
9. İşe dair deneyime sahip olma	9. İnanç/Sadakat
10. Diğerlerinin niyetlerini anlayabilmek	10. Etkileyici görünüm

Çizelge. 2.3: (Devamı) İşveren ve mezun olacak lisans öğrencilerinin önem sırasına göre istihdam edilebilirlik becerileri

Önem sırası ile işverenlere göre istihdam edilebilirlik becerileri	Önem sırası ile mezun olacak öğrencilere göre istihdam edilebilirlik becerileri
11. Tecrübelerden faydalanabilmek	11. Sözel iletişim becerileri
12. İlgili mesleğe dair sertifika sahibi olmak	12. İşe dair deneyime sahip olma
13. İnanç/Sadakat	13. İlgili mesleğe dair sertifika sahibi olmak
14. Kişiler arası beceriler	14. Çözüm bulabilme yeteneği
15. Çözüm bulabilme yeteneği	15. Kişiler arası beceriler
16. Psikolojik yetkinlik	16. Psikolojik yetkinlik

Kaynak: (Wenping ve Zhang, 2015)

Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen anketlerin sonuçlarına göre gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere, üniversite eğitiminde ana hedefin öğrencileri iş hayatına hazırlamanın ayrıca yenilikçi olmanın, ileride başarılı olma hususunda büyük önem arz ettiği tespit edilmiştir. Anketin uygulandığı her ülkede genel itibarıyla öğrencilerin temel beklentilerinin eğitim sürecinde öğrenmiş olduğu yetkinlik, bilgi ve becerileri iş hayatında kullanabilmek olduğu ve gelecekte yeni nesil üniversitelerin eğitim anlayışının sadece ders ve eğitim sınımak değil ayrıca öğrencileri iş hayatında istihdam edilebilmek ve işverenlerin beklentilerini karşılayacak şekilde öğrencileri geliştirmek zorunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.4.4 İstihdam edilebilirlik ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) 2009 yılında Ortak Beceriler adlı araştırma yayınlamıştır ve bu araştırmaya göre Türkiye’de istihdama dair temel beceriler tanımlanırken üstünde durulan beceriler; iletişim becerisi, girişimcilik, eleştirel ve yaratıcı düşünebilme, araştırma yapabilme, problem çözme, bilgi teknolojilerini kullanımı, araştırma yapabilme ve Türkçeyi etkili kullanabilmektir (MEB, 2009). Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nın “Dijitalleşme Yolunda Türkiye” adlı 2018 yılında yayınladığı rapora göre dijital dönüşüm, yeni yetkinlikleri kapsayan bir işgücü ihtiyacını doğuracaktır. Bundan dolayı iş gücünün yeni yetenek ve beceriler edinilmesi adına geliştirilen politika ve stratejiler her gün daha da önemli hale gelmektedir (Dijitalleşme Yolunda Türkiye, 2019). Bireylere istihdam edilme imkanları sunan ve organizasyonlar için vergi ve danışmanlık hizmetleri sağlayan küresel bir şirketler ağı olan Amerika Birleşik devletleri merkezli PWC’nin 2019

Ocak ayında Türkiye’de yayınlanan raporuna göre değişime uğrayan işgücü piyasası taleplerinin karşılanmasında günümüz gençlerinin dijital becerilerini geliştirilmesinin önemli olduğu ayrıca organizasyonların dijital becerileri geliştirmesine yönelik yapılan yatırımların işsizlik ve verimsizlik kaynaklı oluşan maliyetten yüksek olduğunu tespit etmiştir. Rapora göre çağa ayak uydurmak için topluca dijitalleşmeye yönelik araştırmalar yapılmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Dolayısıyla dijital okuryazarlık ve becerilerinin geliştirilmesi, işgücünün gelecekteki mesleklere göre uyumlu yetkinliklere sahip şekilde yaratılması, mevcut çalışanları dijital eğitim adına teşvik edilmesi, nitelikli işgücü ve beceri eksiklerinin giderilmesi, dijital beceri eğitimleri için kamu ve özel sektörün iş birliği yapması gibi adımların atılması önemlidir (Dijitalleşme Yolunda Türkiye, 2019).

2.2.4.5 İstihdam edilebilirlik ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar

1950’ler istihdam edilebilirliğe dair ilk araştırmaların yapıldığı yıllardır. Bu dönemde yapılan araştırmalar tam istihdam sağlama bakış açısı ile işsiz bireylerin istihdam edilmesi arzulanmış ve istihdamın daha çok ekonomik tarafına yoğunlaşmıştır (Thijssen vd., 2008: 168). 1980’lere gelindiğinde istihdam edilebilirlik, işgücü piyasası yerine örgütsel anlamda değerlendirilmiştir (Vanhercke vd., 2014: 593). İstihdam edilebilirlik bu süreçte meydana gelen değişimlerle mücadele unsuru olarak algılanmıştır. 1990’lı yıllar itibariyle istihdam edilebilirlik kavramına bakış açısında değişimler olmuştur. Bu kavramın zamanla işgücü piyasası bağlantılı bir kavram olarak görülmesi önceki dönemlerde var olan algılardan farklılık oluşmasına neden olmuştur. İstihdam edilebilirlik işsizlere olduğu kadar, çalışan nüfus içinde önem kazanmıştır. İstihdam edilebilirliği birey açısından değerlendiren araştırmalar öznel ve nesnel olarak iki açıdan ele alınabilir. Öznel ölçümlerde, bireyin istihdam edilebilirlik açısından kendisini nasıl ve ne ölçüde tanımladığı ile ilgiliyken, nesnel ölçümde ise istihdam edilebilirlik, bireyin deneyim ve eğitim düzeyi gibi bazı somut ölçütlerin aracı olarak kullanılmasıyla istihdam edilebilirliğin değerlendirilmesi hedeflenmektedir (Vanhercke vd., 2014: 594).

McQuaid ve Lindsay (2005: 208) bütünleşik bir istihdam edilebilirlik modeli oluşturarak, bireysel faktörler, kişisel durumlar ve dışsal faktörler adı altında istihdam edilebilirliği etkileyen unsurları 3 alana ayırmıştır. Bireysel faktörler; bireyin mevcut olarak edindiği iş deneyimleri ile bilgi, beceri ve yetenek düzeyini

işlere göre transfer edilme derecesi ile ilgilidir. Kişisel durumlar, bireyin özel hayatına dair sorumlulukları, kaynaklara ulaşabilme düzeyi (finansal kaynağa ulaşma vb.) gibi sosyoekonomik durumlar ile ilgilidir. Dışsal faktörler ise işgücü piyasası şartları ile bu gibi benzeri makroekonomik unsurlarla ilgilidir. Berntson ve Marklund (2007), Rothwell ve Arnold (2007) gibi yazarlar ise araştırmalarında genel itibariyle “algılanan istihdam edilebilirlik” unsuru üzerine yoğunlaşmıştır. Bireyin mevcut işinde farklı pozisyon veya yeni bir iş sahibi olma hususunda bireysel algısı algılanan istihdam edilebilirlik olarak tanımlanmaktadır ve bu konu önce ki bölümlerde detaylı şekilde incelenmiştir.

2.2.5 İstihdam edilebilirlik ile ilgili raporlar

Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu (SCANS Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills) 1990 yılında Amerika Birleşik Devletleri Araştırma Bakanlığı tarafından kurulmuştur. Bahsi geçen kurum tarafından 1991 yılında işyerinde gerekli olan yeterlikleri tespit etmek amacıyla, İş Hayatı Okuldan Ne Bekler (What Work Requires of Schools) adıyla yayınlanan raporda ayrıca 21. yüzyılda işgücü adına oluşan yeterlikleri iki grupta belirlenmiştir. Belirlenen bu yetkinlikler ayrıca iş hayatına adım atmak üzere olan ve yükseköğretime devam eden öğrenciler için edinilmesi zorunlu olan yeterlilikler olarak varsayılmaktadır (SCANS, 1991). Söz konusu raporda Komisyon tarafından beceriler uzmanlıklar ve uzmanlıkların temelini oluşturan beceriler olarak iki gruba ayrılmıştır (bkz. Çizelge 2.4).

İlk grupta uzmanlıklar; iş yerinde kalite ve başarı adına zorunlu olan becerilerdir ve beşe ayrılır. Bunlar, kaynaklar ile ilgili beceriler, kişisel beceriler, bilgi becerileri, sistem becerileri, teknoloji becerileridir.

Kaynaklarla ilgili beceriler: para, zaman, materyal, cihaz ve insan gücü gibi kaynakları seçme, düzenleme, planlama, tahsis etme, uygun ve ekonomik bir şekilde kullanımı yani kısaca kaynak yönetimi becerilerini içerir. Kişilerarası beceriler: başka insanlarla bir arada uyum içinde çalışabilme, ekip araştırmasına uygunluk, başka birine yeni becerileri aktarabilme, müşterilere hizmet edebilme, farklılıklarla adapte olma, tartışarak uzlaşabilme becerileridir. Bilgi becerileri: bilgiye ulaşma ve değerlendirilmesi, bilgiyi işlemede bilgisayardan yararlanma, düzenlenip saklanması ve yorumlanıp aktarılması becerilerinden oluşmaktadır. Sistem becerileri: sistemleri

anlama, performans takip edilip ve düzeltilmesi, sistem tasarlanması ve geliştirilmesi becerileridir. Teknoloji becerileri: arklı teknolojiler ile çalışabilme, uygun teknolojinin kullanılması, sorunları çözerek araştırmanın ilerletilmesi becerilerini içermektedir (SCANS, 1991). SCANS raporu doğrultusunda bütün çalışanların düzey fark etmeksizin bu beş yeterliğe bulundurması gerekir.

İkinci grupta uzmanlıkların temelini oluşturan beceriler ise üçe ayrılır ve neredeyse tüm iş alanı için gereklidir. Bunlar temel beceriler, düşünme becerileri, bireysel becerilerdir.

Temel beceriler: hesaplama, okuma, yazma, dinleme, konuşma becerileridir. Düşünme becerileri: yaratıcılık, eleştirel düşünebilme, mantıklı düşünme, karar verme, problem giderme, kıyas yapabilme, mantık yürütme, hayal gücünden faydalanma, nasıl öğreneceğini bilme, sonuç çıkarabilme becerileridir. Bireysel beceriler ise: girişken olma, sorumluluk edinme, sosyallik, özyönetim, doğruluk ve dürüstlük gibi bireysel özelliklerden meydana gelmektedir. Tümü Çizelge 2.4'te yer almaktadır (SCANS, 1991) (Qualifications and Curriculum Authority, 2002)

Çizelge 2.4: İşgücü Yeterlikleri

UZMANLIKLAR BECERİLERİ		UZMANLIKLARA TEMEL OLUŞTURAN BECERİLER	
Kaynaklar	İnsan kaynaklarını sağlama Bütçe ayırma Zaman ayırma Kurum kaynakları ve malzemeleri sağlama	Temel Beceriler	Okuma Yazma Dinleme Konuşma Hesap yapma, aritmetik, matematik
Bilgi	Bilgiye ulaşma ve değerlendirme Bilgiyi organize etme ve saklama Bilgiyi işleme de bilgisayardan yararlanma Bilgiyi yorumlama ve aktarım	Düşünme Becerileri	Eleştirel düşünebilme Karar alabilme Problem çözebilme Hayal gücü ve entelektüel zeka kullanımı Nasıl öğreneceğini bilme Muhakeme etme, akıl yürütme
Kişilerarası	Ekip üyesi olarak katkı sağlama Diğerlerine öğretme Müşterilere hizmet sunma Liderlik Karara ulaşmak için müzakere yapma Kültürel çeşitliliğin farkında olur	Bireysel Özellikler	Sorumluluk edinme Özgüven Sosyallik Özyönetim Dürüstlük/Doğruluk

Çizelge 2.4: (Devamı) İşgücü Yeterlikleri

UZMANLIKLAR BECERİLERİ		UZMANLIKLARA TEMEL OLUŞTURAN BECERİLER	
Sistemler	Sistemleri algılama Performans değerlendirme ve gelişim çabası Sistemleri geliştirmeye dair araştırma ve uygun biçimde dizayn edilmesi		
Teknoloji	Uygulanacak teknoloji/teknik belirlenmesi Teknoloji/teknikğin göreve uygulanması Sorunları tespit edilmesi ve düzeltilmesi		

Kaynak: (SCANS, 1991; Qualifications and Curriculum Authority, 2002)

Shaw'ın, Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ile birlikte gerçekleştirdiği araştırmalardan elde edilen raporlar doğrultusunda, işverenler tarafından en fazla beklenen becerilerin aynı zamanda istihdam edilebilirlik için en gerekli beceriler olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu bu beceriler, iletişim yeteneği, tüketici hak ve görevleri ile vatandaşlık hakları bilincinde olma, öğrenme ve kendini geliştirebilme, bağımsız karar alabilme, bilgi işleme, uyum sağlama, inisiyatif alabilme, yaratıcı olma, eleştiri/muhakeme kabiliyeti, iş süreci yönetebilme, dil becerisi, gerekli durumlarda özgüvenli olma, düşünme ve gerçekleştirme ile problem çözebilme gibi becerilerden oluşur (Shaw, 1998). Tüm bireylerde bulunması gerekli olan ve bireylerin hem iş hayatı hem de günlük yaşamın da başarılı olmasına olanak sağlayan becerileri, İngiltere Eğitim ve Beceri Bakanlığı, Öğrenme ve Beceriler Konseyi ve Müfredat Programları Başkanlığı (English Education and Skills Ministry, Qualifications and Curriculum Authority, 2002) tarafından Anahtar beceriler olarak tanımlanmıştır. Tanımlanan söz konusu beceriler şu şekildedir: iletişim becerisi, okuma ve yazma becerisi, bilgiye erişebilme, tartışmalara katılım sağlayabilme, aritmetik, hesaplama yeteneği, farklı şekilde ulaşılan bilgileri bilgiyi yorumlama, sonuçlara göre yorum yapma ve bulgular sunabilme, bilgi teknolojilerini kullanma, bilgiye ulaşma, kullanma ve sunabilme, takım araştırması yapabilme, verilen hedefe göre çalışabilme, hedef tespiti yapma, planlama yeteneği, gelişim için fikir sunma, verilen problemi anlama ve çözüm arama, bireysel gelişim becerileridir. Avrupa Eğitim Vakfı tarafından çekirdek beceriler sekiz başlıkta bir araya getirilerek "Ortak Ülkelerde Temel Beceri Eğitimi'nin Geliştirilmesi" ismiyle yayınlanmış olan raporda

açıklanmıştır. Söz konusu araştırma ile iş gücünde mesleki bilginin yanında ayrıca ekip araştırması yapma, planlama, yaratıcılık, liderlik, girişimcilik, problem çözebilme, iletişim kurma, yabancı dil yeteneği, bilgi teknolojilerini kullanma ve benzeri yeterliliklerin de bulunması gerektiği vurgulanmıştır (Avrupa Eğitim Vakfı, 2004). Yorke (2006) raporunda dijital okuryazarlığın önemi yalnız sahibi olmak adına değil ayrıca bir işte devamlı istihdam sağlanması konusunda bazı bilgi ve becerilere sahip olunması gerektiğini vurgulamıştır. Rapor doğrultusunda bir çalışanın işinde devamlı olabilmesi için kendisini sürekli halde geliştiriyor olmak zorundadır. İngiliz Endüstrisi Konfederasyonu (CBI-Confederation of British Industry) (2014) tarafından hazırlanan raporda yer alan yeterlilikler yedi başlıkta aşağıda verilmiştir.

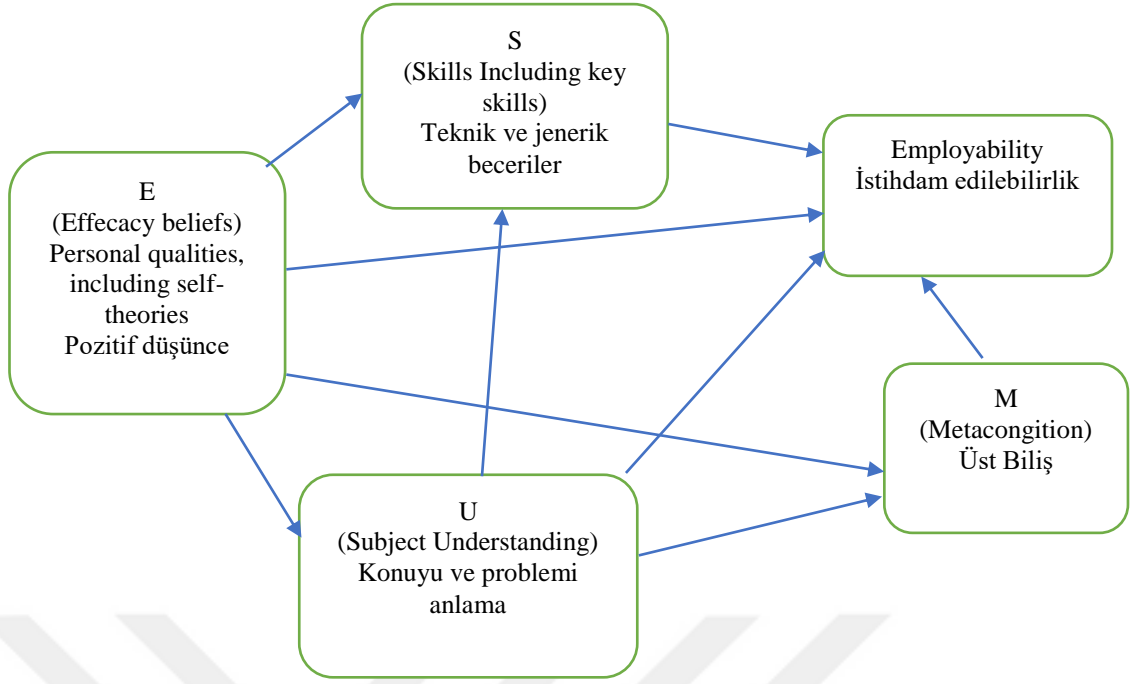
1. Öz yönetim
2. Takım araştırması
3. İş ve müşteri farkındalığı
4. Problem çözme
5. İletişim ve okuryazarlık
6. Sayısal beceri
7. Bilgi teknolojileri

Ayrıca raporda istihdam edilebilmek ve mevcut olarak çalışılan işte başarılı olmak için yeni fikirlere karşı açık olma ve olumlu tutum sergilemenin önemli olduğu vurgulanmıştır. Mezun olacak öğrencilerin iş hayatına adapte olmaları, rekabetçi iş piyasasında mücadele edebilecek seviyeye gelmeleri için üniversitelere büyük sorumluluklar düştüğü belirtilmiştir. Günümüz işverenleri adına alana yönelik teknik bilgi ve becerilerin önemli olmasının yanı sıra araştırma becerileri edinmek, karmaşık bilgileri yönetebilmek ve eleştirel düşünebilmek ayrıca önemlidir (CBI-Confederation of British Industry, 2014). UKCES (2015) raporunda yer alanlar doğrultusunda, İngiltere ve dünya genelinde gelecekte iş hayatı adına beklenen yeterlilikler konusunda meydana gelecek değişiklikler şu şekilde belirtilmiştir: takım araştırması becerisi, müşteriye etkileme yeteneği, problemlere tecrübeler sayesinde çözebilme, yeniliklere uyum sağlayabilme. Söz konusu bu becerileri edinmek hem işveren hem de politika yapıcılar için artarak yükselecek derecede önemli hale gelecektir.

Ülkemizde de istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili yapılmış bazı araştırmalar bulunmaktadır. TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği) (1999) tarafından gerçekleştirilen bir rapora göre bir ülkenin var olan insan kaynaklarının niteliği aynı zamanda o ülkenin kalkınma düzeyini belirleyen en önemli ölçütlerden biridir. Aynı rapora doğrultusunda ayrıca günümüz bireylerinde bulunması gerekli olan temel beceriler şöyle açıklanmaktadır: İletişim sağlama, adapte olma, karar verme, sorumluluk alma, doğru bilgiye ulaşma, yaratıcılık, iş birliği sağlama, sorun çözebilme, karışık sistemleri anlama ve bireysel gelişim göstermedir. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) 2004 yılında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından geliştirilmiştir. Bu kapsamda “Anahtar Beceriler” Öğrenci Modülü ikinci kitapçığında bulunan temel beceriler üç başlıkta belirtilmiştir. Bunlar, takım araştırmasına uygunluk, iletişim becerileri ve demokratik vatandaşlıktır. (MEGEP, 2004).

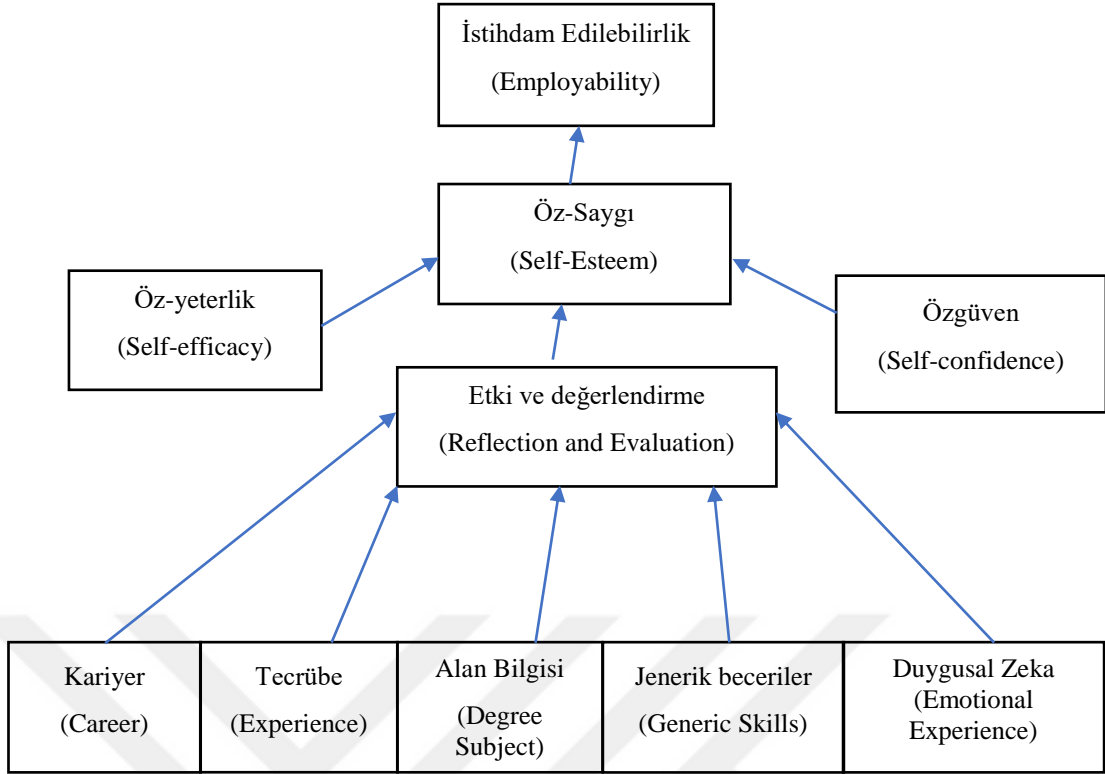
2.2.6 İstihdam edilebilirlik ile İlgili modeller

Bennett ve diğerleri tarafından yükseköğretim derslerine dair 1999 yılında oluşturulan model beş unsurdan oluşur. Bunlar; alan bilgisi (disciplinary content knowledge), alan becerileri (disciplinary skills), işyeri farkındalığı (workplace awareness), işyeri deneyimi (workplace experience) ve jenerik becerileridir (generic skills). Bu model başarılı istihdam edilebilirlik adına gerekli olan unsurları içermekte fakat bazı eksikleri olduğu tespit edilmiş ve bu nedenle Yorke ve Knight bu eksikleri gidermek için yeni bir araştırma ile 2004 yılında USEM modelini geliştirmiştir (Yorke ve Knight, 2004). İstihdam edilebilirlik hakkında birbiriyle bağlantılı dört unsurun bir araya gelişmesiyle USEM oluşmaktadır. Bu unsurlar şunlardır: konuyu ve problemin anlaşılması (understanding), teknik ve jenerik yetenekler (skills), pozitif düşünceyle yapmaya dair inanç (efficacy beliefs), üst biliş (metacognition). USEM modeli ismini bir araya gelen ve oluşumunu sağlayan dört unsurun baş harflerinden almaktadır ayrıca modelde bu dört ana unsurun birbirleri ile alakalı ilişkileri ayrıca açıklanmaktadır (bkz. Şekil 2.2).



Şekil 2.2: USEM Modeli (Understanding, Skills, Efficacy beliefs, Metacognition)
Kaynak: (Yorke ve Knight, 2004)

Birleşik Krallıkta 2007 yılında bazı yükseköğretim kurumlarında bulunan aktif öğrenciler ile mezun durumunda olan öğrenciler için gerçekleştirilen araştırma neticesinde CareerEDGE modeli tasarlanmıştır (Pool ve Sewell, 2007). Söz konusu modelde; kariyer (career), deneyimler (experiences), alan bilgisi ve beceri (degree subject knowledge, understanding and skills), jenerik beceriler (generic skills) ve duygusal zeka (emotional intelligence) istihdam edilebilirliği oluşturan beş unsurdur. Bu unsurların ilk harfleri modelin adını oluşturmaktadır. Bu becerilere sahip bireyin aynı zamanda özgüven, özyeterlik ve özsaygı sahibidir ve bu kişi istihdam edilebilmeye uygundur (bkz. Şekil 2.3)



Şekil 2.3: CareerEDGE Modeli

Kaynak: (Pool ve Sewell, 2007)

Bu araştırmanın amacı, ilk olarak öğrencilere ve bu unsurun yakın çevresindeki akademisyenler, veliler, kariyer uzmanları ve danışmanlara istihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili bilgi vermektir. Araştırma dahilinde mezun öğrencilerin sahip oldukları ilk işte 6 aydan fazla çalışıp çalışmadıkları incelenmiş, asıl önemli hedefin bir iş sahibi olmaktan ziyade sahip olunan bir işte başarıyla devamlılık göstermek ve sürekli istihdamın olduğu vurgulanmıştır.

2.2.7 İstihdam edilebilirlik ile ilgili ölçüm araçları

İstihdam edilebilirlik kapsamında geliştirilen ölçek ve anketler olduğu gibi ayrıca istihdam edilebilirlik ölçülmesi adına geliştirilen bazı testler bulunmaktadır. Bu bölümde çoğunluğu kariyer merkezleri ve üniversiteler tarafından geliştirilen testlerden birtakım örnekler sunulacaktır.

“Live Career” merkezi tarafından, istihdam edilebilirlik becerilerinin ölçülmesi adına iş arayan mezunlar için geliştirilen bir testtir. Mezun öğrenciler bu testler sonucu elde ettikleri puana göre istihdam edilebilirlik beceri düzeylerini öğrenebilir ve eksik kaldığı kısımlarla ilgili kariyer merkezi tarafından bildirim yapılmaktadır (Hansen, 2017). Testler 5’li Likert şeklindedir. “Wheebox Employability Skill Test”

(Wheebox İstihdam Edilebilirlik Testi) Hindistan'da iş arayan bireyler için istihdam edilebilirlik beceri düzeyini ölçen ve geliştirilmesi gereken becerilerin tespit eden ve bunlara yönelik bildirimler veren resmi bir kuruluştur (Wheebox Employability Skill Test, 2017). 60 dakikalık süreye sahip olan test online olarak yapılır. Test sonucuna özgü hazırlanan not çizelgesi bireye mail olarak iletir. Her eğitim öğretim senesi yaklaşık 300.000 kişi bu testi uygulamaktadır. Hindistan'da çok sayıda kuruluş işe alımda bu testten faydalanarak, iş arayan bireylere bu testi zorunlu kılmaktadır. Test uygulama sonrası bireyin verdiği cevaplar ve aldığı puanlar görülmektedir. Ayrıca testin sonucuna göre bireyin Hindistan genelinde ve bulunduğu bölgede sıralamasını öğrenebilmektedir. Test dört bölümden oluşur. İngilizce becerisi ilk bölümü oluşturur. Karmaşık süreçte problem çözebilme, sorumluluk edinme, uyum sağlayabilme, öğrenmeye uygunluk, karar verme, iletişim yeteneği ikinci bölümü oluşturur. Sayısal ve analitik becerilesi üçüncü bölümü oluşturur. Bilgi teknolojileri becerisine dair sorular ise dördüncü bölümü oluşturur. Her bölüm ayrı şekilde ele alınır. Toplam puana göre %50'nin altı başarısız, %50 ile %70 arası ortalama, %70 ve üzeri başarılı olarak kabul edilir. AMCAT istihdam edilebilirlik testi Hindistan'da bulunan diğer bir testtir. 2000'den çok sayıda organizasyonun personel alımı amacıyla yeni mezunların istihdam edilebilirlik becerilerini ölçerek onların istihdam edilmesini sağlar. Test mantık yürütme, sayısal beceriler ve dil becerisi bölümlerinden oluşur. Bugüne dek yaklaşık 2 milyon mezun adayı kullanmıştır. Test sonucu aracılığıyla bireye hangi organizasyonlarda istihdam edilebilecekleri bilgisi aktarılır. Ayrıca Monster.com, LinkedIn'de AMCAT Testi sonucu istihdam edilebilirlik sertifikası olarak geçerlidir (AMCAT, 2018). MET Testi yine Hindistan'da yapılan diğer bir testtir. Yeni mezun olmuş bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerini ölçmesi amacıyla oluşturulmuştur. Teste katılım için online kullanıcı kimliği oluşturmak zorunludur. Test cevaplanarak bitirdikten sonra kişi video kamera ile mülakat kısmına girer. Mülakattan sonrası bireyin aldığı toplam skor tespit edilir ve sistemde kayıtlı tüm işverenlere gönderilir. Yeni işçi olarak istihdam etmek isteyen şirketler alım yapmak istediği kişiyi seçerek ardından onunla iletişime geçebilirler. MET Testi son iki yılda mezun olan herkese açıktır (MET, 2018).

2.3 Spor Alanında Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik

Geçmişten günümüze modernleşme ve sanayileşmenin toplumlara etkilerinden biri, insan sağlığına bakış açısı ve giderek artan önemidir. Bu konuda devletlerin uygulamaları farklılık göstermektedir fakat ortak hedef toplum sağlığını geliştirmektir. Bu doğrultuda 20. yüzyılın ikinci yarısı itibariyle Amerika ve diğer gelişmiş ülkelerde spor giderek daha da önemli hale gelmiştir. Buna dair istatistikler dikkat çekicidir. Örneğin; Amerikalı yetişkin bireylerin %70 den fazlasının spora ilgi duyduğu ve %30'nun ise spora aşırı ilgisinin olduğunu belirtmekte, yetişkin birey nüfusunun yarısının her yıl sportif müsabakaları izlemek için para harcadığı ve Amerikalıların rekreasyon faaliyetleri adına yıllık 160 milyon dolardan fazla harcamada buldukları belirtilmektedir (Andrews ve ark., 1987). Ayrıca bu durum gelişmiş ülkelerde benzerdir. Örneğin Avrupa ülkelerinde spor sektörünün ortalama büyüme oranı % 0,7'dir. Spor sektöründe Türkiye dahil diğer bazı Avrupa ülkelerinde ise istihdam oranları düşük seviyededir (Mumcu ve ark, 2019) Günümüz verilerine bakıldığında sporun küreselleştiği ve kültür ile kaynaştığı görülmektedir (Sidentop, 1990). Kuşkusuz son günlerde spora dair harcamaların daha büyük rakamlara karşılık geldiği ve sporun etki alanının yaygınlaşarak genişlediği görülmektedir.

Günümüzde “her yerde spor, herkes için spor, yaşam boyu spor” gibi sloganlar küresel olarak yaygınlaşarak birçok ülkede olduğu gibi ülkemize de tesir etmiştir. Bu doğrultuda Türkiye’de var olan imkanlar yoğun bir çaba ile kullanılarak, sportif faaliyetlerin artırılması ve yayılması hedeflenmektedir. Bu gelişme spor bilimcileri tarafından sportmenleşme ile adlandırılırken diğer bir deyişle, spora katılan katılımcı kitlesinin genişlemesi diyebiliriz. Bu gelişme ile toplumlarda sportmenleşme yani sportif ve rekreatif faaliyetlerin çeşitliliği artmaktadır. Dolayısıyla hem spor hem de rekreasyona yönelik iş kolları zenginleşmekte, istihdam alanları artmakta ve diğer yandan bu faaliyetlere katılan birey sayısı fazlalaşmaktadır (Taşmektepligil ve ark., 2001). Fakat yalnızca yeni spor tesisleri yapmak ve fiziki yapılarda geliştirmelerde bulunmak, toplumda spor anlayışını geliştirmeye ve spora olan katılımı yaygınlaştırmaya tek başına yeterli olmamaktadır ve ayrıca spor istihdam alanında şirketlerin ve kurumların hedeflerine ulaşmasında yeterli değildir. Bunların yanında sportif programlarının kalitesi ve spor alanında hizmet verecek çalışanların sayı ve niteliği de önemlidir. Bu doğrultuda spor alanında kurumlar, şirketler ve benzeri tüm

yapılar başarılı olmak için alanında eğitimli ve nitelikli çalışanlar ile doğru spor politikalarını uygulamak zorundadır. Dolayısıyla bu hususta spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresini gerçekleştirecek spor adamlarının nicelik ve nitelikleri büyük önem taşımaktadır (Yetim ve Şenel 2001). Spor alanında tüm bu hedeflerin başarıyla uygulanması için kilit rol oynayan ve yukarıda bahsi geçen bu bireyler, spor eğitimcileri ve spor alanında istihdama hazır tüm personeldir. Bu bireyler ayrıca alanları olan spor bölümünde eğitim alan, istihdam edilebilirlik adına beceriler kazanan ve iş ile ilgili yetkinliklere yatkındır. Dahası bu bireyler, bilişsel esneklik düzeyleri ile fark yaratma potansiyeline sahiptir. Söz konusu bireyler bu nedenler doğrultusunda, sportif alanlarda istihdam edilmesi gereken ve istihdam edildiği takdirde spor alanlarında kendi alanları olduğu için en verimli olacak eğitimcidir.

2.3.1 Türkiye’de spor alanında istihdam edilebilirlik

Cumhuriyet dönemi başlarında sporun geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla sportif hizmet sunacak eğitim personelleri o dönemki adıyla “Beden Terbiyesi Umum Direktörlüğü” tarafınca belirlenmekteydi ve yine o dönemlerde spor eğitimcisi yetiştirecek yüksek öğretim kurumu sayısı yetersizdi, bu nedenle yeterince spor eğitimcisi yetişmiyordu. Bu durumda oluşan ihtiyacın giderilmesi ve kısa vadede netice alabilmek amacıyla spor teşkilatına ayrıca antrenör yetiştirme yetkisi verilmişti. Ancak günümüzde imkanlar oldukça gelişmiş ve sporu kitleye yaygınlaştırmak ayrıca spor dallarını genişletmek adına sporda ihtiyaç hissedilen insan gücünü karşılayacak gerekli sayıda yüksek öğretim kurumu bulunmaktadır. Fakat aynı zamanda günümüzde ülkemizde yer alan beden eğitimi ve spor bölümleri mezunlarının sayısı gün geçtikçe artmaktadır (İlgar ve Cihan, 2019). Ayrıca sportif faaliyetlerin idare edilmesi ve bu alandaki karar mercilerine spor alanı dışından insanların istihdam edilmesi, tüm bu faaliyetlerin bilimsel çerçeve içerisinde yürütülmesine engel olmakta ve spor eğitimi olarak alanında yetkinlik sahibi olan bireylerin spor alanında istihdam edilmemesine neden olmaktadır. Bu durum günümüzde beden eğitimi ve spor alanının başlıca sorunlarından. Bu konuyla ilgili veriler doğrultusunda, Türkiye’de spor alanı içerisinde farklı istihdam pozisyonlarında, spor bölümü mezunları veya spor içerisinden gelen bireyler yerine, spor eğitimi ile bağlantısı az ya da hiç ilişkisi olmayan bireylerin bulunduğu görülmektedir. Örneğin, Türk Spor Teşkilâtında 1989 yılından bugüne görev alan

yöneticilerin %90'ının farklı mesleklerden olduğu ortaya çıkmıştır. Halbuki spor teşkilâtlarında, spor eğitimi almış bireylerin yönetici olarak istihdam edilmeleri çok daha geçerli olacağı düşünülmektedir. Türk Spor Teşkilâtında, spor eğitimi alan bireylerin yönetim pozisyonlarında ve teşkilâtlarında çok az sayıda bulunmasının nedeni 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda "spor hizmetleri sınıfının" olmamasıdır. Söz konusu bu sorunun çözümü için 657 sayılı kanunda yapılanmaya gidilmesi ve Spor Hizmetleri Sınıfının yapılandırılması gerekmektedir (Yetim ve Şenel 2001; DPT, 2000; Turgut ve ark., 2004). Ayrıca 3289 sayılı yasada yapılacak düzenleme ile spor yöneticiliği mezunu kişilerin Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü teşkilâtında yöneticilik pozisyonunda araştırması için öncelikli hale gelmeleri gerekmektedir (Yetim ve Şenel 2001). Diğer yandan Orta öğretim kurumlarında yürürlükte olan beden eğitimi ders formatının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir (Taşmektepligil ve ark. 2006). Bu bağlamda beden eğitimi derslerinin mümkün mertebe zorunlu hale gelmesi ve dersin uzmanlık sahibi beden eğitimi öğretmenleri tarafından verilmesi gerekir. Bu yenilikler ile sporda temel bir başarı adımı atılacaktır. Bu hem spor bölümündeki istihdam sorununu azaltacak hem de ülke spor sistemini geliştirecektir. Bir diğer konu ise spor kulüpleriyle ilgili görevlerle alakalıdır. Bu görevler spor geliştirme, yönetim, bilgi işlem, hukuk, finans ve mali işler gibi alanlarda beceri gerektirmektedir. Bu görevlere getirilen kişilerin söz konusu bu alanlarda yeterlilikler ile birlikte ayrıca işbirliği, bireysel çalışabilme, takım uyumu, zaman yönetimi ve iletişim gibi becerilere sahip önemlidir. Tüm bunların okul dışı kurumlar tarafınca veya bireysel olarak öğrenilmesi zor olduğundan, spor bölümü mezunları bu konuda avantajlıdır. Ayrıca farklı bölümlerden gelerek sporun içindeki alanlarda görev alan kişilerin uyum sağlama süreci doğal olarak uzun sürmektedir. İşte tüm bu nedenlere dayanarak spor ile ilişkili pozisyonların istihdamında öncelik spor eğitimi alan bireylere verilmelidir. Böylelikle bu konuya dair sorunların azalacağı düşünülmektedir. Ayrıca kulüplerin daha sistemli bir yapıya geçmesinde, bünyesine bu tür spor yöneticisi atanması çok faydalı olacağı düşünülmektedir. Bunlara ek olarak ayrıca okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yanında kaliteli spor eğitimi adına birer antrenör yerleştirmek hem sporda çağdaş bir adım atmak hem de sporda alanı istihdam sorununun çözümüne yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Günümüzde spor bilimleri mezunlarının istihdam problemleri halen sürmekte, buna örnek olarak, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından açılan kadrolar ile istihdam edilen beden eğitimi öğretmeni sayısıdır. MEB 2022 yılı istatistiklerine göre Türkiye’de Örgün eğitimde 2021-2022 eğitim öğretim yılında 56 bin 200’ü resmî okul, 14 bin 179’u özel okul ve 4’ü açık öğretim okulu olmak kaydıyla toplam 70 bin 383 okul bulunurken, okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde toplam 19 milyon 155 bin 571 öğrenci bulunmaktadır. Buna karşın 879 bin 925’i kadrolu, 95 bin 773 ise sözleşmeli öğretmen resmi kurumlarda görev yaparken bunların 49 bin 513’ü beden eğitimi öğretmenidir. Bu sayılar beden eğitimi öğretmeni ile öğrencilerin arasındaki farkı gösterirken, spor sektöründeki diğer alanlar ayrıca göz önüne alınırsa bu konuda beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısının ihtiyacı karşılamada yeterli olmadığını göstermektedir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak öğrencilerin spor eğitimlerine yeterli oranda dahil olamayacağı ayrıca beden eğitimi ve spor eğitimi almış bireylerin ihtiyaçlar doğrultusunda yeterli düzeyde istihdam edilemediğini göstermektedir. Bu durumun değiştirilmesi adına devlet 8. Beş Yıllık Kalkınma Planında beden eğitimi ve spor eğitimi almış mezun bireylerin istihdamını gerçekleştirmek için büyük bir kaynak yaratacak “her okula bir beden eğitimi öğretmeni, her spor kulübüne bir yönetici ve antrenör” gibi uygulanabildiğinde geniş kapsamlı bir istihdam alanı oluşturacak ilkeleri belirtmiştir fakat ne yazık ki bu durum uygulamada sınıfta kalmış, spor kulüplerine yönetici ve antrenör atanmadığı gibi ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı’na da yeterli sayıda öğretmen kadrosu açılmamıştır. Halbuki sporun bir sistem olarak başarılı olması adına bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekmekte ve bu durumda bahsedilen yanlışlar ve eksiklikler giderilmeyi beklemektedir (Taşmektepligil ve ark. 2006). Bu duruma diğer bir örnek, üniversitelerin BESYO Antrenörlük Eğitimi bölümünden dört yıl eğitim alarak mezun olan bireylere 3. kademe antrenörlük belgesi verilirken GSGM’nin düzenlediği ve yaklaşık 30 günden oluşan antrenörlük kursları sayesinde katılımcı bireylerin önce 1. kademe ve daha sonra davet edilecekleri kurs ve seminerler aracılığıyla diğer üst kademe antrenörlük belgelerini bu şekilde alabilmektedir. Bu durum spor bilimleri mezunları için büyük bir haksızlık yaratmaktadır ayrıca spor eğitimi adına değer kaybına yol açmaktadır (Taşmektepligil ve ark. 2006).

2.4 Spor ve Spor Bilimleri

Spor, ilk çağlardan beri günlük hayatın içinde yer alarak toplumlar için önemli unsurlardan biri olmuştur. Her toplum spora belli düzeyde önem vermiş ve spor küreselleşerek günümüze kadar önemi ve etkisini arttırarak ulaşmıştır. Spor, sağlıklı bir ruh ve beden bütünlüğü içeren hareketler dizisi olarak tanımlanabilir (Erkal M.E, 1992). Spor Bilimleri ise sporu bilimsel açıdan ele alan bilim dalıdır. Spor Bilimleri, sporun yapısını ve sporun toplumun temel bir parçası olduğunu aktaran bir alandır şeklinde tanımlanabilir (Url-1, 13.09.2023). Spor istihdamı adına uzman ihtiyacını karşılamak ve yetiştirmek üniversitelerin BESYO ve Spor Bilimleri Fakülteleri'nin sorumluluğundadır ve spor bilimleri öğrencilerinin gerekli becerileri ve yetkinleri kazanarak spor alanında istihdam edilmeye hazır hale gelmeleri amaçlanmaktadır (Yıldız, 2005).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmaya dair araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analiziyle ilgili bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Spor Bilimlerinde yer alan Beden Eğitimi Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin ele alındığı bu çalışmada “ilişkisel tarama modeli” uygulanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını veya değişim düzeyinin belirlenmesi adına yapılan araştırma modeli olarak açıklanmaktadır (Karasar, 2015, s. 77-81).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evren ve örneklemi kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bu yöntem araştırmacıya pratiklik katmaktadır çünkü bu yöntem ile araştırmacı erişilmesi kolay ve yakın olan gruplara ulaşır (Yıldırım ve Şimşek, 2000) Kolay ulaşılabilir yöntemle belirlenen 9 üniversitenin (İstanbul Gedik Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Haliç Üniversitesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi ve Samsun Üniversitesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi) Spor Bilimleri bünyesindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği lisans programlarında 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılı güz ve bahar döneminde öğrenim görmekte olan yaklaşık 1080 öğrenci araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Seçkisiz Olmayan Örnekleme Yöntemlerinden Uygun Örnekleme (Büyüköztürk vd.,2013) ile gönüllülük esası ile belirlenen 9 üniversiteden 260 öğrenci oluşturmaktadır. Ozan Çıngı (1994)’e göre, evreni 2000 olan bir grupta örneklem en az 322, evreni 3000 olan bir grupta ise örneklem en az 341 olmalıdır.

Örneklem grubunda bulunan değişkenlere dair “frekans ve yüzde dağılımları” Çizelge 3.1’de verilmiştir.

Çizelge 3.1: Örneklemde Bulunan Katılımcılara İlişkin Demografik Değişkenler

Cinsiyet	f	%
Erkek	142	54,6
Kadın	118	45,4
Yaş	f	%
18	9	3,5
19	20	7,7
20	41	15,8
21	54	20,8
22	58	22,3
23+	78	30,0
Bölüm	f	%
BEÖ	52	20,0
ANT	89	34,2
SYÖ	119	45,8
Toplam	260	100

Çizelge 3.1’de gösterildiği gibi, örneklemde yer alan öğrenci ve mezunların 142’si (54,6) erkek, 118’i (%45,4) kadındır. Öğrencilerin 9’u (3,5) 18 yaş, 20’si (7,7) 19 yaş, 41’i (15,8) 20 yaş, 54’ü (20,8) 21 yaş, 58’i (22,3) 22 yaş, 78’i (30,0) 23 ve üzeri yaşındadır. Öğrencilerin 52’si (20,0) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, 89’u (34,2) Antrenörlük Eğitimi, 119’u (45,8) Spor Yöneticiliği bölümündendir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak “Demografik Bilgi Formu”, “Bilişsel Esneklik Envanteri” ve “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” uygulanmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların demografik yapısının belirlenmesi adına araştırmacı tarafından belirlenerek, danışman onayı ile araştırmaya dahil edilen üç soruluk anketten oluşur.

Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE): Spor Bilimleri öğrencilerinin “bilişsel esneklik” düzeylerinin tespiti için bu araştırmada “Bilişsel Esneklik Envanteri” uygulanmıştır. Ölçeğe dair kullanım izni mail aracılığıyla Gülüm’den alınmıştır ve buna dair ilgili

mail yazışmalarının tümü EK A'da bulunmaktadır. Envanter Dennis ve Wal'ın (2010) tarafından geliştirilmiş, Gülüm ve Dağ (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. "BEE", bireylerin zorlu durumlarda alternatif çözüm yolları sunabilme, uyum sağlama, etkili ve tutarlı fikirler üretme becerilerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek; 5'li likert tipidir, "alternatifler" ve "kontrol" alt boyutları ile toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Maddeler "Hiç uygun değil, Pek uygun değil, Kararsızım, Uygun, Tamamen uygun" seçeneklerini kapsamaktadır. Ölçeğin "2, 4, 7, 9, 11, 17." maddeleri ters olarak kodlanmakta; "2, 4, 7, 9, 11, 15 ve 17." maddeler "kontrol" alt boyutundadır. Envanter ile elde edilen puana göre bilişsel esneklik düzeyi tespit edilir ve alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. Literatürde tam olarak tanımlanamayan "bilişsel esneklik" kavramının netleşmesi ve söz konusu bu kavram üzerinden ölçüm yapılması amacıyla bu ölçek geliştirilmiştir. Ölçekten elde edilen puan arttıkça "bilişsel esnekliğin" de arttığı kabul edilir (Dağ ve Gülüm, 2013).

Bilişsel Esneklik Envanterinin ölçek maddelerinin güvenilirlik ve tutarlılık tespitine dair güvenilirlik analizi yapılmış ve buna göre, ölçeğinin tümü için cronbach alpha değeri 0.87, alternatifler alt boyutu 0.86, kontrol alt boyutu ise 0.76 olarak belirlenmiştir. Elde edilmiş olan bulgularla, değer bakımından envanterin bilişsel esneklik düzeyine yönelik sorularının, yüksek düzeyde tutarlılık ve güvenilirlik taşıdığı gözlenmiştir. Bu araştırmada envanter ile elde edilen genel bilişsel esneklik puanı uygulanmıştır. Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE) EK B'de yer almaktadır.

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (AGİEÖ): Spor Bilimleri öğrencilerinin "istihdam edilebilirlik" düzeylerinin belirlenmesi için bu araştırmada "Algılan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçek izinsiz kullanıma açıktır. Gunawan ve diğerleri (2019) tarafından genç yetişkinlerin gelecekteki istihdam edilebilirlik düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla geliştirilen ölçek, öz bildirim dayalıdır ve izinsiz kullanıma açıktır (Ek-3). Gelecekteki istihdam edilebilirliklerine ilişkin algılar, öğrencilerin eğitimlerinin ardından iş hayatına adım atmaları itibariyle karşılaşacakları yaşantılar, edinecekleri beceriler, sosyal ilişkiler, bireysel özellikler, iş piyasasına dair bilgiler, üniversite itibarına dair algılarının tümünü kapsar. Ölçek içerisinde "Kesinlikle Katılmıyorum (1), Kısmen Katılmıyorum (2), Katılıyorum (3), Kısmen Katılıyorum (4), Katılıyorum (5), Kesinlikle Katılıyorum (6) seçeneklerini barındıran 6'lı Likert tipidir. Ölçekte ters

madde bulunmamaktadır. Ölçekten en az 24, en fazla 144 puan alınabilir. Ölçekteki maddelere verilen cevapları değerlerinin toplanması ile ölçeğin puan hesaplanması yapılır. Ölçekten elde edilen yüksek puan, genç yetişkinlerin iş/çalışma hayatına hazır, kendi geleceğine ve kariyer planlamasına dair görüşlerinin pozitif olduğu anlamına gelir (Alkın, S., Korkmaz, O., & Balcı Çelik, S. 2020). Ölçek altı faktörlü yapıdadır. Madde 1, 2, 3 ve 4 (algılanan gelecekteki iletişim ağı), madde 5, 6, 7 ve 8 (algılanan gelecekteki deneyimler), madde 9, 10, 11, 12 (algılanan gelecekteki kişisel özellikler), madde 13, 14, 15, 16 (eğitim kurumunun beklenen itibarı), madde 17, 18, 19, 20 (algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi), madde 21, 22, 23, 24 (algılanan gelecekteki beceriler) alt boyutlarından oluşmaktadır. Araştırma kullanılan ölçeklerin analize uygunluğunu belirlemek adına Güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik analizi ile ölçmede uygulanan ölçek, anket ve testlerin özellikleri ve güvenirlikleri incelenir. Analiz sonucunda belirlenen cronbach alpha değerinin, '0 ile 0.40' aralığında olması güvenilir olmadığı, '0.40 ile 0.60' aralığında olması; güvenirlüğün düşük olduğunu, '0.60 ile 0.80' aralığında olması oldukça güvenilir; '0.80 ile 1.00' aralığında olması ise yüksek düzey güvenilir olduğunu ifade eder (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19).

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçek maddelerinin güvenirlik ve tutarlılık tespiti için yapılan analiz sonucu, ölçeğin tümü için cronbach alpha değeri 0.91, alt boyutlardan algılanan gelecekteki iletişim ağı için 0.80, algılanan gelecekteki deneyimler için 0.75, algılanan gelecekteki kişisel özellikler için 0.70, eğitim kurumunun beklenen itibarı 0.88, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi için 0.76, algılanan gelecekteki beceriler için 0.80 olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan bulgular, ölçeğin istihdam edilebilirlik düzeyine yönelik sorularının yüksek düzeyde tutarlılık ve güvenirlilik içerdiği belirlenmiş ve uygulanmıştır. AGİEÖ EK C'de yer almaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerinin toplanması yüz yüze ve online anket uygulamaları ile gerçekleştirilmiştir. Online anket uygulaması için ilk olarak ölçekler internet ortamında anket formu halinde hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formuna bilgilendirme metni ve ankete katılım ile elde edilen verilerin bilimsel araştırmaya katkı vereceği belirtilmiştir. Online anket formuna erişim linki araştırma dahilinde belirlenen 9 üniversitenin

(İstanbul Gedik Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Haliç Üniversitesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi ve Samsun Üniversitesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi) Spor Bilimleri bünyesindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği lisans programlarında 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılı güz ve bahar döneminde öğrenim görmekte olan öğrencilerine mail üzerinden iletilmiştir. Yüz yüze gerçekleştirilen anket uygulaması ise sadece İstanbul Gedik Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi kampüs içerisindeki öğrencilere uygulanmıştır. Online ve yüz yüze olarak toplam 260 katılımcıya ölçekler başarıyla uygulanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde “SPSS Statistics 25” paket programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak ölçeklerin güvenilirliğin tespiti için Cronbach’s Alfa katsayısı belirlenirken, normallik dağılımının tespiti için Kolmogorov-Smirnov testi ile çarpıklık ve basıklık sonuçlarına bakılmıştır.

Çizelge 3.2: BEE ve AGİEÖ’nin Güvenirlik Katsayıları, Normallik Testi Sonuçları, Çarpıklık-Basıklık Değerleri

	n	Cronbach’s Alpha	Kolmogorov-Smirnov İstatistik	sd	p	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
BEE	260	,878	0,99	260	,001	-,774	,481
AGİEÖ	260	,919	,141	260	,001	-1,052	1,592

Çizelge 3.2 incelendiğinde, güvenilirlik analizi adına BEE tümü için Cronbach’s Alfa değeri 0.87, AGİEÖ tümü için Cronbach’s Alfa değeri 0.91 olarak tespit edilmiştir. 0-1 arası değişiklik gösteren “Cronbach’s Alfa” katsayısının değerlendirme kriterlerine göre “ $0.00 < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte, $0.60 < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0.80 < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek” olduğu belirtilmektedir (Tavşancıl, 2005). Bu bilgiler doğrultusunda “Bilişsel Esneklik Envanteri” ve “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Normallik dağılımı adına BEE’nin Kolmogorov-Smirnov değeri ,001 ($p < 0,05$), Çarpıklık (Skewness) değeri -,744 olarak, Basıklık (Kurtosis) değeri ,481 olarak

tespit edilirken, AGİEÖ'nin Kolmogorov-Smirnov değeri ,001 ($p<0,05$), Çarpıklık (Skewness) değeri -1,052 olarak, Basıklık (Kurtosis) değeri 1,592 olarak tespit edilmiştir. Her iki ölçeğe verilen cevaplara ait çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 aralığında yer alması nedeniyle verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2007).

Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi $\alpha =0.05$ olarak alınmıştır. Ölçeklerle ulaşılan verilerin normallik dağılımı tespiti çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılarak yapılmış ve normal dağılım göstermesi sonucu ikili grup arasındaki farklılaşma analizi için ve ikiden fazla olan gruplar için tümüne MANOVA analizi uygulanmıştır. MANOVA iki veya daha fazla bağımlı ve bağımsız gruplarda çok değişkenli normal dağılımlara dayalı hipotezleri test etmek için kullanılan bir yöntemdir (Özdamar, 1999).

4. BULGULAR

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırma birinci alt problemi, Spor Bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin, “yaş” değişkenleri ile arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığının tespit edilmesidir. Birinci alt probleme dair sonuçlar Çizelge 4.1’de yer almaktadır.

Çizelge 4.1: Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd	F	P
Bilişsel Esneklik Toplam	Erkek	142	84,22	9,437	1-258	,056	,813
	Kadın	118	83,96	8,097			
İstihdam Edilebilirlik Toplam	Erkek	142	121,61	13,863	1-258	,040	,842
	Kadın	118	121,92	11,450			
Algılanan gelecekteki iletişim ağı	Erkek	142	20,16	3,080	1-258	,153	,696
	Kadın	118	20,02	2,849			
Algılanan gelecekteki deneyimler	Erkek	142	20,55	2,646	1-258	,044	,833
	Kadın	118	20,48	2,367			
Algılanan gelecekteki kişisel özellikler	Erkek	142	20,64	2,471	1-258	,144	,704
	Kadın	118	20,53	2,399			
Eğitim kurumunun beklenen itibarı	Erkek	142	18,77	4,452	1-258	,804	,371
	Kadın	118	19,24	3,734			
Algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi	Erkek	142	20,62	2,649	1-258	,351	,554
	Kadın	118	20,81	2,332			
Algılanan gelecekteki beceriler	Erkek	142	20,86	2,678	1-258	,000	,992
	Kadın	118	20,86	2,321			

Çizelge 4.1’de görüldüğü üzere Spor Bilimleri Öğrencilerinin cinsiyetlerine göre bilişsel esneklik toplam puanı ve istihdam edilebilirlik toplam puanı ve hiçbir alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bilişsel esneklik

toplamda, $F(1-258)= 0,56$, ($p>0.05$). İstihdam Edilebilirlik toplamda, $F(1-258)= 0,40$, ($p>0.05$). Elde edilen bulgular beklendiği yöndedir.

Erkek öğrencilerin toplam bilişsel esneklik puanları $X=84,22$, kadın öğrencilerin ise $X=83,96$ 'dır. (Alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür).

Erkek öğrencilerin toplam istihdam edilebilirlik puanları $X=121,61$, kadın öğrencilerin ise $X=121,92$ 'dir. (Alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan 144'dür).

4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi, Spor Bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin, "yaş" değişkeni ile arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığının tespit edilmesidir. İkinci alt probleme dair sonuçlar Çizelge 4.2'de yer almaktadır.

Çizelge 4.2: Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik Düzeylerinin Yaşa Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	SS	Sd	F	P
Bilişsel Esneklik Toplam	18	9	78,00	9,849	5-254	1,966	,084
	19	20	81,35	8.598			
	20	41	83,71	8.678			
	21	54	84,37	8.340			
	22	58	83,64	7.898			
	23+	78	85,87	9,564			
İstihdam Edilebilirlik Toplam	18	9	111,44	14,816	5-254	2,214	,053
	19	20	117,90	15,061			
	20	41	123,66	11,033			
	21	54	120,54	11,626			
	22	58	121,86	9,923			
	23+	78	123,68	14,840			
Algılanan gelecekteki iletişim ağı	18	9	17,89	3,060	5-254	1,927	,090
	19	20	19,00	3,356			
	20	41	20,59	2,549			
	21	54	20,13	2,888			
	22	58	20,41	2,384			

Çizelge 4.2: (Devamı) Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik Düzeylerinin Yaşa Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	SS	Sd	F	P
Algılanan gelecekteki deneyimler	23+	78	20,12	3,400	5-254	1,975	,083
	18	9	18,44	3,395			
	19	20	20,00	2,956			
	20	41	20,90	2,071			
	21	54	20,31	2,583			
	22	58	20,48	2,186			
Algılanan gelecekteki kişisel özellikler	23+	78	20,86	2,612	5-254	1,889	,097
	18	9	19,11	2,421			
	19	20	19,95	2,819			
	20	41	20,80	2,272			
	21	54	20,39	2,245			
	22	58	20,38	2,199			
Eğitim kurumunun beklenen itibarı	23+	78	21,10	2,505	5-254	,848	,517
	18	9	17,78	4,631			
	19	20	18,90	4,077			
	20	41	19,29	3,868			
	21	54	18,20	4,700			
	22	58	18,98	3,436			
Algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi	23+	78	19,53	4,321	5-254	1,190	,314
	18	9	19,67	2,062			
	19	20	19,80	2,745			
	20	41	21,07	2,114			
	21	54	20,52	2,361			
	22	58	20,83	2,562			
Algılanan gelecekteki beceriler	23+	78	20,90	2,709	5-254	2,101	,066
	18	9	18,56	3,812			
	19	20	20,25	2,573			
	20	41	21,00	2,470			
	21	54	20,98	2,286			
	22	58	20,78	2,347			
	23+	78	21,18	2,547			

Çizelge 4.2’de görüldüğü üzere Spor Bilimleri Öğrencilerinin yaşa göre bilişsel esneklik toplam puanı ve istihdam edilebilirlik toplam puanı ve hiçbir alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bilişsel esneklik toplamda, $F(5-254)= 1,966$, ($p>0.05$). İstihdam Edilebilirlik toplamda, $F(5-254)= 2,214$, ($p>0.05$). Buna rağmen tüm yaş gruplarının bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyi puanları yüksektir.

Yaşa göre toplam bilişsel esneklik puanları 18 yaş $X=78,00$, 19 yaş $X=81,35$, 20 yaş $X=83,71$, 21 yaş $X=84,37$, 22 yaş $X=83,64$, 23 ve üzeri yaş $X=85,87$ ’dir. (Alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100’dür).

Yaşa göre toplam istihdam edilebilirlik puanları 18 yaş $X=111,44$, 19 yaş $X=117,90$, 20 yaş $X=123,66$, 21 yaş $X=120,54$, 22 yaş $X=121,86$, 23 ve üzeri yaş $X=123,68$ ’dir. (Alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan 144’dür)

4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi ise, Spor Bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin, “öğrenim görülen bölüm” değişkeni ile arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığının tespit edilmesidir. Üçüncü alt probleme dair sonuçlar Çizelge 4.3’de yer almaktadır.

Çizelge 4.3: Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik Düzeylerinin Öğrenim Görülen Bölüme Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Bölüm	N	\bar{X}	SS	Sd	F	P
Bilişsel Esneklik Toplam	BEÖ	42	83,90	9,255	2-257		
	ANT	89	84,54	8,342	2-257	,167	,847
	SYÖ	119	84,86	9,072	2-257		
İstihdam Edilebilirlik Toplam	BEÖ	42	122,33	14,927	2-257		
	ANT	89	122,43	12,473	2-257	,384	,681
	SYÖ	119	120,99	12,095	2-257		
Algılanan gelecekteki iletişim ağı	BEÖ	42	20,52	3,096	2-257		
	ANT	89	20,21	2,786	2-257	1,097	,335
	SYÖ	119	19,82	3,049	2-257		
Algılanan gelecekteki deneyimler	BEÖ	42	20,67	3,053	2-257		
	ANT	89	20,65	2,360	2-257	,478	,621
	SYÖ	119	20,35	2,385	2-257		

Çizelge 4.3: (Devamı) Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik Düzeylerinin Öğrenim Görülen Bölüme Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Bölüm	N	\bar{X}	SS	Sd	F	P
Algılanan gelecekteki kişisel özellikler	BEÖ	42	21,02	2,790	2-257		
	ANT	89	20,62	2,419	2-257	1,267	,283
	SYÖ	119	20,38	2,270	2-257		
Eğitim kurumunun beklenen itibarı	BEÖ	42	17,52	5,012	2-257		
	ANT	89	19,56	4,202	2-257	4,384	,013
	SYÖ	119	19,19	3,516	2-257		
Algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi	BEÖ	42	21,15	2,872	2-257		
	ANT	89	20,78	2,178	2-257	1,471	,232
	SYÖ	119	20,45	2,557	2-257		
Algılanan gelecekteki beceriler	BEÖ	42	21,44	2,343	2-257		
	ANT	89	20,61	2,504	2-257	1,900	,152
	SYÖ	119	20,79	2,518	2-257		

Çizelge 4.3’de görüldüğü üzere Spor Bilimleri Öğrencilerinin öğrenim görülen bölüme göre bilişsel esneklik toplam puanı ve istihdam edilebilirlik toplam puanı hiçbir alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bilişsel esneklik toplamda, $F(2-257)= ,167$, ($p>0.05$). İstihdam edilebilirlik toplamda, $F(2-257)= ,384$, ($p>0.05$). Buna gruplarının bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyi puanları yüksektir.

Öğrenim görülen bölüme göre toplam bilişsel esneklik puanları BEÖ $X=83,90$, ANT $X=84,54$, SYÖ $X=84,86$ ’dır. (Alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100’dür).

Öğrenim görülen bölüme göre toplam istihdam edilebilirlik puanları BEÖ $X=122,33$, ANT $X=122,43$, SYÖ $X=120,99$ ’dur. (Alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan 144’dür).

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi Spor Bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeyi ile İstihdam Edilebilirlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki var mıdır?

Bu doğrultuda “bilişsel esneklik” ve “istihdam edilebilirlik” düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi için basit doğrusal (Linear) regresyon analizi yapılmıştır. Dördüncü alt probleme dair sonuçlar Çizelge 4.4’de verilmiştir.

Çizelge 4.4: Spor Bilimleri Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik düzeyinin incelenmesine dair Basit (Linear) Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	(β)	t	P	R	R ²	F	p
Bilişsel Esneklik	İstihdam Edilebilirlik	1.410	.220	.722	6.410	.001	.722	.521	280.61	.001

Çizelge 4.4 incelendiğinde, bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik ilişkisinin analiz ve yordanmasına dair gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre; spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ile istihdam edilebilirlik düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi (significance) $p < .05$ olması nedeniyle kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Bu ilişkinin yordanmasına dair yapılan analize göre Spor Bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerinin istihdam edilebilirlik düzeylerine pozitif yönde ve güçlü düzeyde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Buna ilişkin literatürde farklı sınıflamalar yer almasına rağmen, genelde (.00 -.30) zayıf, (.31 -.49) orta, (.50 -.69) güçlü, (.70 -.100) çok güçlü ilişki vardır biçiminde yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006).

Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R² değeri: .521 olarak hesaplanmıştır (R=.722; R²=.521; $p < .05$). Bu değer, istihdam edilebilirlik değişkeninin (varyansın) %52.1’inin bağımsız değişken olan bilişsel esneklik tarafından açıklandığını ifade eder.

Çeşitli faktörler istihdam edilebilirlik düzeyini etkilemektedir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi ile söz konusu faktörlerden olan bilişsel esneklik %52.1’lik etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Özetle, bilişsel esneklik $p < .05$ olduğundan, istihdam edilebilirlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Araştırmanın bu bölümünde daha önce belirlenmiş olan alt problemlere dair elde edilen sonuçlar ve alanında var olan diğer araştırmalar ile arasındaki ilişkiye dair yapılan tespitler ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

1. Araştırmanın birinci alt problemine dair, spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin “cinsiyet” değişkeni ile istatistiksel anlamda farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
2. Araştırmanın ikinci alt problemine dair, spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin “yaş” değişkeni ile istatistiksel anlamda farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
3. Araştırmanın üçüncü alt problemine dair, spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin “öğrenim görülen bölüm” değişkeni ile istatistiksel anlamda farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
4. Araştırmanın dördüncü alt problemine dair, spor bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde güçlü ilişki tespit edilmiş ve bu sonuç istihdam edilebilirlik düzeyinin gelişmesinde bilişsel esneklik düzeyinin %52.1’lik bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bilişsel esnekliğin artış ve azalış göstermesi paralel olarak istihdam edilebilirlik düzeyini etkilemektedir.

5.2. Tartışma

Türkiye’de spor alanında spor eğitimi alan kişilerin istihdam edilmesi ile ilgili sorunlar günümüzde halen devam etmektedir. Spor istihdam alanında sorunların doğru şekilde tespit edilmesi ve çözüm üretilmesi için daha fazla araştırmaların yapılması ve ihtiyaca uygun şekilde istihdam yapılması ve özellikle mezun sayısını karşılamayan istihdam düzeyinin geliştirilmesi gerekmektedir. Spor alanında

istihdam edilebilirlik ile ilgili bireyler üzerinde iki unsur bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Bilişsel esneklik bireyin var olan özgün yetenek ve yapısal özellikleri ile ilgiliyken, istihdam edilebilirlik algısı ise yine bireyin istihdamına dair bireysel algılarıyla ilgilidir. Bu çalışmada bireylerin bilişsel esnekliklerinin istihdam edilebilirlikleri ile anlamlı düzeyde ilişkisinin var olup olmadığını ve cinsiyet, yaş ve öğrenim görülen bölüm değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti hedeflenmiştir. Bu konuda yapılan analizler ile elde edilen sonuçların tartışması bu kısımda yer almaktadır.

Araştırmanın birinci alt problemi olan bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyi ile “cinsiyet” arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi ile ilgili, öğrencilerin eğitim-öğretim hayatı süresince özellikle üniversite eğitimlerinde benzer şartlar ve koşullarda ortak öğrenim yaşantıları edinmeleri, bilişsel esneklik ile ilgili cinsiyete göre herhangi bir özel eğitim almamış olmaları ve hayatın akışında cinsiyet ayrımının gün geçtikçe azalıyor olması ve iki cinsiyet arasındaki yaşam şartlarını minimum farklılığa indirgenmiş olması bilişsel esneklik ile cinsiyet arasında farklılık bulunmamasının nedeni o olabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan istihdam algısının günümüzde kadın ve erkek için fark olmaksızın eşit düzeyde veya birbirine yakın seviyede sağlanıyor olması ve bireyin istihdam edilebilirlik algısına cinsiyet üzerinden etki oluşmaması istihdam edilebilirlik ile cinsiyet arasında farklılık bulunmamasının nedeni olabileceği düşünülmektedir. Ulaşılan bu sonuç literatürde yer alan benzer araştırmaların sonuçlarının bir kısmı ile paralellik gösterirken bazıları ile farklılık göstermektedir. Bu sonuç ile ilgili literatürde yer alan araştırmaların bazıları aşağıda yer almaktadır.

Çerez (2004) araştırmasında “cinsiyet” değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Laçın ve Yalçın’ın (2018) araştırması sonucu, cinsiyet değişkenine göre üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Toksöz ve Kolburan (2018) tarafından yapılan çalışmada, cinsiyet değişkenine göre erkeklerin bilişsel esneklik açısından daha esnek ve yetkin oldukları ve olayları olumlu değerlendirebildiği tespit edilmiştir. Üzümcü ve Müezzın’ın (2018) araştırması sonucu, öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeylerinde, cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür. Keskin (2020) ise çalışmasında, kadın ve erkek katılımcıların algılanan istihdam edilebilirlik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu

belirlemiştir. Öktem Özgür (2014) çalışmasında, işsiz kadın ve erkek katılımcılar arasında istihdam edilebilirlik algısı açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığını belirlemiştir. Taze (2019) araştırması sonucunda, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre istihdam edilebilme algısı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kömür'ün (2018) araştırmasına göre, öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre bilişsel esneklikleri anlamlı seviyede farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yavuz'un (2019) araştırması sonucu, cinsiyet değişkenine göre bilişsel esneklik düzeylerinin anlamlı seviyede farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yıldırım'ın (2019) araştırmasına göre, istihdam edilebilirlik becerilerine verilen önem dereceleri arasındaki değişimin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğine dair ulaşılan verilere göre, öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerileri yeterlik düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Atalay (2020), Beden Eğitimi ve Spor Bölümü öğrencilerinin cinsiyet açısından istihdam edilebilme algılarında anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı anlaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemi olan bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyi ile “yaş” arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi ile ilgili, çalışmada dahil edilen yaş aralıklarının fark oluşturacak düzeyde fazla olmaması bireylerin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyleri ile yaş arasında farklılık bulunmamasının nedeni olabileceği düşünülmektedir. Ulaşılan bu sonuç literatürde bulunan bazı araştırmaların sonuçları ile benzerlik gösterirken bazıları ile farklılık göstermektedir. Bu sonuca dair literatürde yer alan bazı araştırmaların sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Çerez (2004) araştırmasında, “yaş” değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Fleming (2007) tarafından yapılan çalışmaya göre, bilişsel esneklik ile yaş değişkeni arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmadığı, yaş arttıkça beden dilini kullanma ve sözel akıcılığın yaşa bağlı olarak azalırken sözel becerilerde ise düşüş olmadığı belirlenmiştir. Yaşar Ekici ve Balcı'nın (2019) araştırması sonucu, yaş değişkenine göre bireylerin bilişsel esneklik düzeylerinin anlamlı seviyede değişmediği belirlenmiştir. Asıcı ve İkiz (2015) araştırması sonucu, yaş değişkenine göre bireylerin bilişsel esnekliklerinin değişmediği belirlenmiştir. Altunkol (2011) araştırması sonucu, yaş değişkenine göre bireylerin bilişsel esnekliklerinin değişmediği belirlenmiştir. Fleming (2007) araştırması sonucu, yaş değişkenine göre bireylerin bilişsel esnekliklerinin değişmediği belirlenmiştir. Temel

ve Mas (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenliği öğrencilerinin kariyer geleceği algılarında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kalafat (2014) yapmış olduğu çalışmasında yaş değişkenine göre anlamlı fark bulmamıştır. Üzümcü ve Müezz'in (2018) araştırması sonucu, yaş değişkenine göre bilişsel esneklik düzeylerinin farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Atalay (2020), yaş açısından Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algı ölçeğinde ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu belirtmiştir. Öktem Özgür (2014) çalışmasında, farklı yaşlara sahip katılımcılar arasında istihdam edilebilirlik algısı açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığını belirlemiş ve yaş değişkeni ile istihdam edilebilirlik arasında ilişkinin olmadığını vurgulamıştır.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyi ile “öğrenim görülen bölüm” arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi ile ilgili, üniversitelerde verilen eğitim her ne kadar farklı bölümlerde ve farklı dersler üzerinden işleniyor olmasına rağmen spor bilimleri bölümlerinde verilen eğitimin ortak temellere dayanıyor olması ve ayrıca bilişsel esneklik düzeyinin birey temelli olması nedeniyle bilişsel esneklik ve öğrenim görülen bölüm arasında anlamlı farklılık görülmemesinin olabileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan spor bilimleri öğrencilerinin istihdam edilmesinde spor bilimleri bölümlerinin diğer bölümlere göre büyük bir fark yaratmıyor olması, spor bilimleri öğrencilerinin antrenör olmak için sertifika, öğretmen olmak için ise pedagojik formasyon alabiliyor olmaları, bölümler arasındaki farklılık etkisini en aza indirmiş olmasından dolayı istihdam edilebilirlik ile öğrenim görülen bölüm arasında anlamlı farklılaşma oluşmamasının sebebi olabileceği düşünülmektedir. Bu sonuç ile ilgili literatürde yer alan bazı araştırmalar benzerlik göstermektedir. Bu sonuca dair literatürde yer alan araştırmaların bazıları aşağıda yer almaktadır.

Çerez (2004) tarafından yapılan araştırma sonucu, beden eğitimi ve spor öğretimi mezunlarının istihdamın sınırlı olması nedeniyle ihtiyaç fazlası durumuna düştüğünü tespit etmiştir. Yıldız (2008) araştırması sonucu, antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümlerinden mezun olanların sayısının daima artmasına karşın istihdam alanlarının kısıtlı olduğu ve ayrıca spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümüne yönelik istihdam olanağı olmadığını tespit etmiştir. Ardahan (2010) çalışmasında, öğrencilerin bölüm seçerken, seçtikleri bölümlere dair istihdam

olanaklarına hakim olmadıklarını ortaya çıkarmıştır. Çuhadaroğlu (2011) araştırmasında öğrenim görülen bölüm değişkeninin bilişsel esneklik düzeylerini etkilemediği görülmüştür ve bu sonuç araştırmamızın sonucunu kanıtlar niteliktedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde güçlü ilişki tespit edilmesiyle ilgili olarak, literatürde yer alan araştırmalara bakıldığında bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik kavramının doğrudan birlikte yer aldığı araştırmalar yerine, birçok farklı araştırmada ayrı şekilde farklı veya benzer değişkenler ile yer aldığı görülmektedir.

Bilişsel esneklik, bireylerin ortaya çıkan durumlar karşısında çabucak uyum sağlayabilme, diğer bir deyişle başarılı şekilde adapte olabilme düzeyi olarak açıklanmaktadır. Bilişsel esneklik, bireyin zihinsel yeteneği ile doğrudan ilgilidir ve bireyin değişen koşullar karşısında zihinsel sınırlarını yenileyebilmesi, kendini geliştirebilmesi ile ilgilidir. Bilişsel esneklik düzeyi yüksek olan bireyin, bir konuya daha kolay konsantre olabildiği, gelişen durumlar karşısında alternatif çözüm yolları yaratabildiği ve farklı bakış açılarına açık olduğu saptanırken, bilişsel esneklik seviyesi düşük olan bireyin ise aksine kendini yenileme ve geniş perspektif ile düşünmekte zorlandığı, zihinsel kalıplarından kurtulamadığı ve birden fazla konuya aynı anda odaklanamadığı tespit edilmiştir (Martin ve Anderson, 1998: 1-9; Martin ve Rubin, 1995: 623- 626). İstihdam edilebilirlik, çalışanların kariyerlerine dair fırsatları en doğru şekilde değerlendirebilmelerini sağlayan ve iş hayatında istihdam edilmeye yarayan becerilere sahip olma düzeyi olarak tanımlanmaktadır. İstihdam edilebilirlik, bireyin arzuladığı işe girebilmesi veya araştırmakta olduğu işte devamlı olabilmesi için gereken yetenekler ve yetkinlikler düzeyidir. İstihdam edilebilirlik, bireylerin iş ve örgütler arası ilişkilerini içerir. İstihdam edilebilirlik düzeyi ayrıca işgücü piyasasında istihdam edinebilme ile doğrudan ilişkilidir (Berntson vd., 2006: 224). İstihdam edilebilirlik düzeyi yüksek olan bireyin, iş kariyerinde başarılı ve sürekli istihdam edinebilecek potansiyele ve bunun için gereken yetkinliklere sahip olmak ile tanımlanmaktadır. Dolayısı ile istihdam edilebilirlik düzeyi yüksek bireyler, iş hayatında başarılı ve devamlı istihdam edinmeye yatkın olmaktadır. İstihdam edilebilirlik düzeyi düşük olan bireyler ise çalışma hayatında kendini geliştirmekte ve yeniliklere ayak uydurmakta zorlanmaktadır. Bu tarz bireylerin, iş ile ilgili yetkinliklere daha az sahip olmaları nedeniyle iş hayatlarında başarılı olmaları ve istihdam edilebilme olanakları daha azdır. Bilişsel esneklik düzeyi

yüksek olan birey, yeniliklere açık ve kendini geliştirebilen, ani gelişen sorunlara karşı çözümler üretebilen, stres yönetiminde başarılı ve dahil olduğu ortamlara kolayca uyum sağlayabilen bireylerdir. Bilişsel esneklik ile ilgili bu tür yetkinliklere sahip olan bireylerin dolayısıyla istihdam edilebilirlik düzeyini pozitif yönde etkileyecektir. Çünkü bilişsel esneklik düzeyi yüksek olan birey, bireysel olarak fark yaratacak özelliklere sahip, çalışma hayatında başarılı, özverili ve gelişen durumlara karşı en doğru kararları alabilen bireylerdir. Bu durumun işverenler tarafından tercih edilmesi veya sahip olduğu işte devamlılık kazanmasına aracı olur. Diğer bir deyişle, bilişsel esneklik becerilerine sahip olmak aynı zamanda dolaylı yoldan bireyin iş hayatında istihdamına katkı sağlayarak, bireyin istihdam edilebilirlik düzeyini yükseltecektir. Bu durumda bilişsel esneklik düzeyi ile istihdam edilebilirlik düzeyi arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Diğer taraftan, bilişsel esneklik düzeyi düşük olan bireylerin, kendisini farklı ve başarılı kılabilecek yetkinlik ve özelliklerden yoksun olması nedeniyle istihdam edilme konusunda tercih edilme oranını düşürürken ayrıca hali hazırda bir işte başarıyla devam etme ihtimalini ise düşürecektir. İstihdam edilebilirlik düzeyi bireysel ve iş ile ilgili yetkinlikler gerektirmektedir. Bilişsel esneklik düzeyinin düşük olması bireyin bireysel önemli yetkinliklerden yoksun olması anlamına gelir. Bu durum doğal olarak bireyin istihdam edilebilirlik düzeyini negatif yönde etkiler. Diğer bir husus ise, bazı bireylerin bilişsel esneklik düzeyi düşük olduğu halde istihdam edilmesiyle ilgilidir. Bu durumun araştırmanın sonucuyla örtüşmemekle birlikte, tamamen istisna olduğu ve genellikle bireylerin yalnızca iş ile ilgili bazı yetenek veya mesleki becerilerinden kaynaklanmaktadır. Bu durumlarda sürekli istihdam düzeyi düşüktür. Başarılı istihdam süreklilik arz etmektedir ve bu nedenle kısa süreli veya geçici istihdam örnekleri genel itibarıyla başarılı sayılmayacağı gibi bu araştırmanın ile varılan genel kanı ve değerlendirme sonuçlarına etkisi olmayacaktır. Dolayısıyla genel anlamıyla bilişsel esneklik düzeyinin düşüklüğü, istihdam edilebilirlik düzeyinin düşüklüğüne, bilişsel esneklik düzeyinin yüksek olması istihdam edilebilirlik düzeyinin yüksek olmasına neden olmakta ayrıca iki unsur arasında güçlü bir ilişkinin var olduğu söylenebilir.

Bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik ilişkisi yapılan bu araştırmanın sonucu ve literatürde yer alan diğer araştırmaların sonuçları incelendiğinde, söz konusu bu iki kavramların birbirleri ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğu ve bilişsel esnekliğin

istihdam edilebilirlik üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz. Araştırmada elde edilen sonuçlar bu durumu kanıtlar niteliktedir. Dolayısıyla bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik kavramları birbiri ile ortak noktada kesişmekte ve birbirleri ile sağlam ilişkiler içermektedir diyebiliriz. İki kavramda bireyler için iş hayatlarında ortak sonuçlar doğuran bir ilişkiye sahiptir. Özellikle bireylerin hayatlarını idame ettirebilmeleri için iş hayatlarında başarılı olmak adına bu iki kavram büyük öneme sahiptir. Bu nedenle, bireyler uzun vadeli ve başarılı istihdam için bu iki kavram konusunda yetkinliklere ve farkındalığa sahip olmaları gerekmektedir. Literatürde yer alan bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik ile ilgili araştırmanın bazıları aşağıda yer almaktadır.

Martin, Stagers ve Anderson (2011) tarafından yapılan araştırmaya göre, “bilişsel esneklik” ile “dogmacılık” arasında negatif yönde “öz-duyarlık” ve “zihinsel esneklik” arasında ise pozitif yönde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ek olarak “bilişsel esneklik” ile “tutarlılık eğilimi” arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmemiştir. Yıldız ve Tüfekçioğlu (2008) yüksekokul mezunlarının hem kamu hem de özel sektörde istihdam olanağının düşük olduğu tespit etmişlerdir. Çoban ve Karaman (2013) araştırmasında, üniversite öğrencilerinin geleceğe dair yüksek beklenti sahibi olduklarını belirlemişlerdir. Bilgin (2009) araştırması sonucu, bilişsel esneklik düzeyi yüksek bireylerin ayrıca benzer şekilde problem çözme yetenek düzeyleri yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dong ve diğerleri (2019)’nin gerçekleştirdiği ve 502 lisans öğrencinin yer aldığı araştırmada, akademik başarı ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif yönde ilişki görülürken, başarının istihdam edilebilirlik yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hilpert ve arkadaşları (2012) yaptıkları araştırmada, iş hayatına girecek gençlerin seçtikleri hedefler ile şimdiki davranışları arasında ilişkinin olmasının önemli olduğunu tespit etmiştir. Maggiori vd., (2017) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyum yetenekleri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki pozitif ilişkinin uyumlu olduğu görülmektedir. Li ve Phakdeephrot (2022) tarafından Çin’de ki 9 üniversitenin öğrenim gören 646 öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmada, akademik başarının, istihdam edilebilirlik algıları üzerinde önemli ölçüde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Turgut ve arkadaşlarının (2004) yaptığı araştırmada Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük Eğitimi Bölümlerinin yer aldığı 11 BESYO’nun öğrenim görmekte ki 730 öğrencisi üzerinden yürütülen araştırma sonucu, öğrencilerin %72,3’ünde

mezuniyetin ardından istihdam kaygısına sahip olduğu görülmüştür. Byrne (2022) tarafından işverenler ile yeni iş başvurusu yapan mezunlara yönelik gerçekleştirilen araştırmada, akademik başarının üniversite mezunlarının algılanan istihdam edilebilirlik düzeyini yüksek düzeyde etkilediği görülmüştür.

5.3. Öneriler

Uygulayıcılar İçin Öneriler:

- Üniversitelerde bireylerin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeyleri hakkında bilgilendirici seminerler verilebilir.
- Üniversitelerde bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerini geliştirecek eğitim programları yapılandırılıp, geliştirilebilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler:

- Bu araştırmanın örneklemini 9 üniversiteden elde edilen 260 katılımcı ile kısıtlı olması nedeniyle daha büyük örneklem ile bu araştırma tekrarlanabilir.
- Bu araştırmada Spor Bilimleri öğrencilerinin bilişsel esneklik ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin “cinsiyet, yaş ve okuduğu bölüm” değişkenine göre incelenmiştir. Bu konuya dair gerçekleştirilen benzer araştırmalarda çoğunlukla yaş ve cinsiyet değişkenleri tercih edilmiştir. Yapılacak yeni araştırmalarda daha farklı değişkenler tercih edilerek, ulaşılabilecek sonuçlar birbirleri ile karşılaştırılabilir.
- Bu araştırmada “Bilişsel Esneklik Envanteri” ve “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” uygulanmıştır. Konu ile ilgili yapılacak yeni araştırmalarda farklı bir başlıkta farklı değişkenlerle denenebilir.

KAYNAKLAR

- Al-Jabari, R. M., & Rawya, M.** (2012). Relationships Among Self-Esteem, Psychological and Cognitive Flexibility, and Psychological Symptomatology (Master Thesis). University of North Texas, Denton, TX.
- Alkın, S., Korkmaz, O., & Balcı Çelik, S.** (2020). Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (1) , 33-47 . DOI: 10.18394/iid.593944
- Altunkol, F.** (2011). Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Esneklikleri İle Algılanan Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- AMCAT ability test**, 10 Aralık 2018 tarihinde <https://www.myamcat.com/amcat-sample-papers> adresinden erişildi.
- Andrews, McMeel & Parker** (1987). Tracking Tomorrow's Trends: What We Think About Our Lives and Our Future; Sports Illustrated, 1986, Sports Poll 86.
- Araç Ilgar, E., ve Cihan, B. B.** (2019). Spor yöneticiliği programlarında öğrenim gören öğrencilerin sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygılarının incelenmesi: Fenomonolojik bir çözümleme. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92.
- Araştırma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, (2017). 15 Ekim 2018 tarihinde http://www.uis.gov.tr/media/1194/uis_izleme_degerlendirme_raporu10-50.pdf adresinden erişildi.
- Ardahan, F.** (2010). Sektör Odaklı Eğitim Anlayışıyla Akdeniz Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümünde Okuyan ve Mezun Öğrencilerinin Bölüm Tercih ve Aldıkları Eğitim ile İlgili Düğüncelerinin Değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 696-716.
- Asıcı, E., & İkiz, F. E.** (2015). Mutluluğa Giden Bir Yol: Bilişsel Esneklik. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(35): 191-211.
- Atalay A,** 2020. İstihdam edilebilir miyim? Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin istihdam edilebilme algıları: Ardahan Üniversitesi örneği. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 245-257.
- Avcı, R.** (2006). Şiddet Davranışı Gösteren ve Göstermeyen Ergenlerin Ailelerinin Aile İşlevleri, Öfke ve Öfke İfade Tarzları Açısından İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Avrupa Eğitim Vakfı**, (2004). 15 Ekim 2018 tarihinde https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/E0F27673F2220C69C12579C9003A8C6C_NOTE6LSNME.pdf adresinden erişildi.

- Bacanlı, H.** (2002). *Gelişim ve Öğrenme*, (6. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Bağırhan, T.** (1992), *Spor bilimlerinde beden eğitimi ve spor ikilemi*. Spor Bilimleri II. Ulusal Kongresi, Ankara.
- Bandura, A.** (1977). Self-efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological review*, 84(2): 191-215.
- Bandura, A.** (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Başpınar, Z.** (2019). *Üstbilişsel ve Bilişsel Esneklik Becerilerinin Öğretmenlik Mesleki Yeterliliklerini Yordama Gücü (Yüksek Lisans Tezi)*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Başsu, A. D.** (2016). *Öğretmenlerin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Bilişsel Esneklik Düzeyleri İle Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik Düzeylerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- BCAETT**, (2000). *Employability skills for British Columbia*. The Government of British Columbia: Ministry of Advanced Education, Training & Technology.
- Belcheir, M.J.** (2008) *What Skills Do Employers Think Are Most Important? Research Report*, Boise State University Office of Institutional Assessment, Boise Idaho, 1-18, 14 Kasım 2017 tarihinde [http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED 480931\(2010\)](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED 480931(2010)) adresinden erişildi.
- Bennett, N., Dunne, E. ve Carre, C.** (1999), *Patterns of core and generic skill provision in higher education*, *Higher Education*, 37, 71-93.
- Benson, G. S.** (2006), “Employee development, commitment and intention to turnover: a test of ‘employability’ policies in action”, *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173-192.
- Berntson, E., Sverke, M., ve Marklund, S.** (2006), “Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?”, *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244
- Berntson, E., ve Marklund, S.** (2007), “The relationship between perceived employability and subsequent health”, *Work ve Stress*, 21(3), 279-292.
- Berryman, S. E.** (1990). *When American businesses change: The imperatives for skill formation*. NCEE Occasional Paper No 9. New York, NY: Columbia University, Institute on Education and Employment. [CD-ROM]. Abstract from: ERIC: ED347215.
- Bhaerman, R., ve Spill, R.** (1988). A dialogue on employability skills: How can they be taught? *Journal of Career Development*, 15 (1), 41-52
- Bialik, M. & Fadel, C.** (2015). *Skills for the 21st Century: What Should Students Learn? Center for Curriculum Redesign Report*, Boston
- Bilgiç, R., & Bilgin, M.** (2016). *Ergenlerin Cinsiyet ve Öğrenim Kademesi Düzeylerine Göre Bilişsel Esneklik Düzeyleri İle Karar Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2(2): 39- 55.

- Bilgin, M.** (2009). Bilişsel Esnekliği Yordayan Bazı Değişkenler. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(36): 142-157.
- Brown, J. S., Collins, A., & Duguid, P.** (1989). Situated cognition and the culture of learning. Educational Researcher, 18 (1),32-42.
- Buğa, A., Özkamalı, E., Altunkol, F., & Çekiç, A.** (2018). Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik Düzeylerine Göre Sosyal Problem Çözme Tarzlarının İncelenmesi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 2(1): 48-58.
- Camevale, A. P., Gainer, L. 1., & ~Eltzer, A. S.** (1990). Workplace basics: The essential skills employers want. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carnagey, N. L. & Anderson, C.A.** (2003). Theory In The Study Of Media Violence: The General Aggression Model. In D.A. Gentile (Eds.), Media Violence And Children. London: Praeger.
- CBI** (2014). Gateway to Growth, CBI Pearson Education and Skills Survey. 6 Kasım 2016 tarihinde <https://www.researchonline.org.uk/sds/search/go.do?action=document&ef=B38300> adresinden erişildi.
- Chen, Q.** (2014). Association Of Creative Achievement with Cognitive Flexibility by A Combined Voxel-Based Morphometry and Resting-State Functional Connectivity Study. Neuroimage, 102(2): 474-483.
- Corey, G.** (2005). Theory And Practice Of Counseling & Psychotherapy. (7th ed.). USA: Belmont.
- Corey, G.** (2008). Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları. Ankara: Mentis Yayınları.
- Cotton, K.** (1993) Developing employability skills. Northwest Regional Educational Laboratory; *School Improvement Research Series, VIII*. Research Close-Up, 15. Portland.
- Cranmer, S.**, (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes. 24 Kasım 2017 tarihinde <http://tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=cshe20> adresinden erişildi.
- CRC.** (1996). What employers want. Career Resource Center: Division of Student Affairs. [On-line]. Available at: <http://www.crc.utl.edu./CLASLinkEmployers Want.html>
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A. & Makransky, G.** (2016). The career distress scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. Journal of Career Assessment, 24, 732-746. doi:10.1177/1069072715616126
- Çelik, İ.**, (2013). Araştırma Dünyası Dergisi, 1, 9-14.
- Çerez, H.** (2004). An Application Model Of Total Quality Management And Strategic Planning For Sports Management Departments Of Physical Education And Sports Schools. The 10th Ichper.SD Europe Congress & the TSSA 8th International Sports Science Congress, Antalya, Turkey, November.

- Çıngı, H.** (1994). Örneklem kuramı (ikinci baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Basımevi.
- Çoban AE, Karaman NG,** 2013. Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, kaygı ve ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmaları. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 78-88.
- Çuhadaroğlu, A.** (2011). Bilişsel esnekliğin yordayıcıları. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Çuhadaroğlu, A.** (2013). Bilişsel Esnekliğin Yordayıcıları. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 2(1): 86-101.
- Dağ, İ., & Gülüm, İ. V.** (2013). The Mediator Role Of Cognitive Features in the Relationship Between Adult Attachment Patterns And Psychopathology Symptoms: Cognitive Flexibility. *Turkish Journal Of Psychiatry*, 24(4).
- De Cuyper, N., Van Der Heijden, B., I., Ve De Witte, H.** (2011), "Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychology contracts?", *The International Journal of Human Resource management*, 22(07), 1486-1503.
- De Vos, A., ve Soens, N.** (2008), "Protean attitude and career success: The mediating role of self-management", *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
- Dench, S., Perryman, S., & Giles, L.** (1998). Employers' perceptions of key skills. Institute For Employment Studies. IES Report 349. Brighton: The Institute For Employment Studies.
- Dennis, J. P., And Wal, V. J.** (2010). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument Development and Estimates Of Reliability and Validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3): 241-253.
- Dijitalleşme Yolunda Türkiye,** (2019). 10 Mart 2019 tarihinde www.pwc.com.tr adresinden erişildi.
- Diker C., Y.** (2009). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ellis, A.** (1973), *Humanistic Psychotherapy: The Rational-Emotive Approach*, New York: McGraw-Hill.
- English Education and Skills Ministry,** Qualifications and Curriculum Authority, (2002). 15 Ekim 2018 tarihinde <http://www.gov.sz/index.php/ministries-departments/search-and- menus-setup> adresinden erişildi.
- Erkal M.E.:** (1992), *Sosyolojik Açıdan Spor. Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı, Kutsun Matbaa ve Reklamcılık Merkezi, İstanbul.*
- Eron, L.D.** (1987). The Development of Aggressive Behavior From The Perspective Of A Developing Behaviorism. *American Psychologist*, 42(5): 435-442.
- Fleming, B. V.** (2007). Cognitive Flexibility and Spoken Discourse in Younger and Older Adults (Doctoral Dissertation). The University of Texas, Austin.

- Forrier, A., ve Sels, L.** (2003), "The concept employability: A complex mosaic". *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., ve Ashforth, B. E.** (2004), "Employability: A psychosocial construct, its dimension, and applications", *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Gregson, J.** (1992). *Effective Pedagogical Strategies for Work Attitudes Instruction*. *Journal of Industrial Teacher Education*, 29 (3), 60-79.
- Gregson, J. A. & Bettis, P. 1.** (1991). Secondary trade and industrial education work values instruction: Emancipatory or indoctrinational? Paper presented at the American Vocational Association Convention, Los Angeles, CA.[CD- ROM]. Abstract from: ERIC: ED34178 1.
- Gregson, J. A. & Trawinski, S. C.** (1991). The impact of designed democratic pedagogy on trade and industrial students ' work values and attitudes. Paper presented at the American Vocational Association Convention. Los Angeles, CA. [CD-ROM]. Abstract from: ERIC: ED341780.
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I.** (2019). Development and initial validation of a Perceived Future Employability Scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610– 627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Gül, E., Ekinci, A., Konya, S.** (2009). *Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*, Ekin Yayınev
- Güler, B.** (2015). *Ergenlerde Bilişsel Esneklik Ölçümü ve Depresyon Belirtileri ile İlişkisi (Yüksek Lisans Tezi)*. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülüm, İ.V. ve Dağ, İ.** (2012). Tekrarlayıcı Düşünme Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Envanterinin Türkçeye Uyarlanması, Geçerliliği ve Güvenilirliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(3): 216-223.
- Gündüz, B.** (2013). Bağlanma Stilleri, Akılcı Olmayan İnançlar ve Psikolojik Belirtilerin Bilişsel Esnekliği Yordamadaki Katkıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(4): 2071-2085.
- Hansen, B. R.** (2017). *Employability Skills Assessment: How strong are your soft skills? A Quintessential Careers Quiz*. 21 Aralık 2017 tarihinde <https://www.livecareer.com/quintessential/employability-skills-assessment> adresinden erişilmiştir.
- Harrison, C.** (1986). *Education and employment: Overview*. [CD-ROM]. Abstract from: ERIC: ED268303.
- HEGESCO** (Higher Education as a Generator of Strategic Competencies), (2009). 8 Haziran 2018 tarihinde <http://hegesco.org/> adresinden erişildi.
- Hillage, J. & Pollard, E.** (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. (Research report RR85). Brighton, England: Institute for Employment Studies. Retrieved from <https://goo.gl/z68m1S>
- Hillage, J., ve Pollard, E.** (1998), "Employability: developing a framework for policy analysis". Research Brief 85, DFEE, London

- Hillier, A., Alexander, J. K., & Beversdorf, D. Q.** (2006) The Effect Of Auditory Stressors On Cognitive Flexibility. Psychology Press, Taylor & Francis Group, 12(4): 228-231.
- Hilpert, J. C., Husman, J., Stump, G. S., Kim, W., Chung, W. T., & Duggan, M. A.** (2012). Examining students' future time perspective: Pathways to knowledge building. Japanese Psychological Research, 54(3), 229–240.
- Hoffman, C. D.** (1997). Skills employers seek, or who will be the hot workers of the 21st century. Illinois Labor Market Review, 3 (4).
- ICPAC.** (2000). Skills you will needfor the workplace. Infoseries IS-82. 1A: Indiana Career and Postsecondary Advancement Center.
- Ihle, A., Mons, U., Perna, L., Oris, M., Fagot, D., Gabriel, R., & Kliegel, M.** (2016). The Relation Of Obesity To Performance in Verbal Abilities, Processing Speed, and Cognitive Flexibility in Old Age: The Role Of Cognitive Reserve. Dementia and geriatric cognitive disorders, 42(1-2): 117-126.
- ILO** 2017 Uluslararası Araştırma Örgütü. 12 Aralık 2018 tarihinde <https://dogrula.org/turkiyede-ve-dunyada-genc-issizlik-orani/> adresinden erişildi.
- Jaffe, M.J.** (1995). Media İnteractivity, Cognitive Flexibility and Self-Efficacy (Phd Dissertation). University of Michigan, ABD
- Johnco, C., Wuthrich, V. M., & Rapee, R. M.** (2014). The Influence of Cognitive Flexibility On Treatment Outcome and Cognitive Restructuring Skill Acquisition During Cognitive Behavioural Treatment For Anxiety and Depression in Older Adults: Results Of A Pilot Study. Behaviour Research and Therapy, 57: 55-64.
- Jonassen, D. H. & B. L. Grabowski.** (1993). Handbook Of Individual Differences, Learning And Instruction, Hillsdale, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.
- Jonck, P., Walt, F van der.** (2015). Graduate Employability Skills: Differences between the private and the public sector in South Africa, Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(3), 345-352.
- Kalafat T,** 2014. Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaptanbaş Gürbüz, E., & Sezgin Nartgün, Ş.** (2017). Pedagojik Formasyon Programı Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve Öz Yeterlik Düzeyleri. Journal of International Social Research, 11(55).
- Keskin B,** 2020. Psikolojik sözleşme ihlali algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan istihdam edilebilirlik ve iş yükü algısının rolü üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keskin, İ.,** Yeni Mezun İstihdamı, 17 Kasım 2017 tarihinde <http://kobitek.com> adresinden erişildi.

- Kılıç, F.** (2007). Mikro Düzeyde İçerik Düzenleme Stratejilerinin Kavramların, Genellemelerin Öğrenilmesine ve Bilişsel Esnekliğe Etkisi (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kılıç, F. Ve Demir, Ö.** (2012). Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Bilişsel Koçluk Ve Bilişsel Esnekliğe Dayalı Öğretim Ortamlarının Oluşturulmasına İlişkin Görüşleri. İlköğretim Online, 11(3): 578-595.
- Kluytmans, F., ve Ott, M.** (1999), "Management of employability in the Netherlands", European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(2), 261-272
- Kodz, I., Dench, S., Pollard, E.,& Evans, C.** (1998). Developing the key skills of youngpeople: An evaluation of initiatives in the former Avon area. (IES Report # 350). Brighton: The Institute For Employment Studies.
- Koesten, J., Schrodt, P. And Ford, D. P.** (2009). Cognitive Flexibility as a Mediator of Family Communication Environments and Young Adults' Well-Being. Health Communication, 24(1): 82-94.
- Kömür, B.** (2018). Üniversite Öğrencilerinde Bilişsel Esneklik ile Stresle Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçüködük, C.** (2015). 3-5 Yaş Arasında ve Anaokuluna Giden Çocuk Annelerinin Ayrılma Kaygısı ve Bağlanma Biçimleri ile Çocuğun Davranışları ve Ayrılma Kaygısı Arasındaki İlişki: Bilişsel Esnekliğin Aracı Rolü (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Laçın, B. G. D., & Yalçın, İ.** (2018). Üniversite Öğrencilerinde Öz-Yeterlilik ve Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bilişsel Esnekliği Yordama Düzeyleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(2): 358-371.
- Lankard, B. A.** (1990). Employability: The fifth basic skill. ERIC Digest No. 104. Columbus, OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education. [CD-ROM]. Abstract from: ERIC: ED325659.
- Lau, K.** (2012). The Role of Cognitive Flexibility in Acculturation and Bicultural Stress Among Chinese American Adults (Phd Dissertation). Alliant International University, California School of Professional Psychology, San Francisco.
- Lin, W. L., Tsai, P. H., Lin, H. Y., And Chen, H. C.** (2014). How Does Emotion Influence Different Creative Performances? The Mediating Role Of Cognitive Flexibility. Cognition & Emotion, 28(5): 834-844.
- Maggiore, C., Rossier, J. & Savickas, M. L.** (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAASSF): Construction and validation. Journal of Career Assessment, 25, 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>.
- Maltby, J., Day, L., McCutcheon, L. E., Martin, M. M. And Cayanus, J. L.** (2004). Celebrity Worship, Cognitive Flexibility And Social Complexity. Personality And Individual Differences, 37(7): 1475-1482.
- Martin, M. M., Anderson, C. A., And Thweatt, K. S.** (1998). Aggressive Communication Traits and Their Relationships With The Cognitive

Flexibility Scale and The Communication Flexibility Scale. *Journal Of Social Behavior And Personality*, 13(3): 531-540.

Martin, M. M., Cayanus, J. L., Mccutcheon, L. E., And Maltby, J. (2003). Celebrity Worship and Cognitive Flexibility. *North American Journal Of Psychology*, 5(1): 75-80.

Martin, M. M., Staggers, S. M., And Anderson, C. M. (2011). The Relationships Between Cognitive Flexibility With Dogmatism, İntellectual Flexibility, Preference For Consistency, And Self-Compassion. *Communication Research Reports*, 28(3): 275-280.

Martin, M. M., Ve Anderson, C. M. (1998). The Cognitive Flexibility Scale: Three Validity Studies. *Communication Repots*, 11(1): 1-9.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., ve Hall, D. T. T. (2007), "Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital", *Journal of Vocational Behavior*, 71 (2), 247-264.

McCloskey, J. Information Literacy from Classroom to Workplace, (2016). 19 Kasım 2017 tarihinde http://libguides.wilmu.edu/ld.php?content_id=10472930 adresinden erişildi.

McLaughlin, M. (1995). Employability skills profile: What are employers looking for? [CD-ROM]. Abstract from: ERIC: ED399484.

McQuaid, R. W., ve Lindsay, C. (2005), "The concept of employability", *Urban Studies*, 42(2), 197-219.

MEB (2009). Mesleki ve Teknik Eğitime Olan İhtiyaç 14 Kasım 2017 tarihinde <http://yayim.meb.gov.tr/Yayimlar/155-156/cetin.htm> sayfasından erişildi.

MEGEP (2004). Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Anahtar Beceriler Öğrenci Modülü II, MEGEP, 2, Ankara, 1-5.

NBEET. (1992). Skills sought by employers of graduates. National Board of Employment, Education and Training, Fire Science and Management: FSTY3002. [On-line]. Available at: <http://online.anu.edu.au/Forestry/flre/mm/course94/NBEET/NBEET.html>

Öktem Özgür A, 2014. Kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Öz, S. (2012). Ergenlerin Cinsiyet, Sosyo-Ekonomik ve Öğrenim Kademesi Düzeylerine Göre Bilişsel Esneklik, Uyum ve Kaygı Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özdamar, K., 1999: Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi-I, Kaan Kitabevi, 2. Baskı, Yıl 1999, Sayfa: 7-10,102-104, ISBN:975-6787-00-7, Eskişehir.

Özgür, H. & Çuhadar, C. (2015, Ağustos). Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Programlamaya İlişkin Öz-Yeterlik Algıları ve Bilişsel Esneklik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 9. Uluslararası

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu. Trayka Üniversitesi, Edirne.

- Pool, L. ve Sewell, P.** (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education Training*, (49/4), 277-289.
- Pruijt, H., ve Dérogée, P.** (2010), “Employability and job security, friends or foes? The paradoxical reception of employability in the Netherlands”, *Socio-Economic*
- RAND.** (1993). Teaching generic skills for the workplace. *Education & Human Resources Program Policy Brief*, 2.
- Ritter. S. M., Damian. R. I., Simonton. D. K., Baaren R. B., Strick. M., Derks. J. And Dijksterhuis. A.,** (2012). Diversifying Experiences Enhance Cognitive Flexibility. *Journal Of Experimental Social Psychology*,48: 961–964.
- Rothwell, A., Herbert, I., ve Rothwell, F.** (2008), “Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students”, *Journal of Vocational Behavior*, 73(1),1-12.
- Rothwell, A., Jewell, S. & Hardie, M.** (2009). Self- perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152–161. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.002
- Rothwell, A., ve Arnold, J.** (2007), “Self-perceived employability: development and validation of a scale”, *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Sacharin, V.** (2009). *The Influence of Emotions on Cognitive Flexibility* (Phd Dissertation). Michigan University, Social Science Institute, Michigan.
- Sanders, J., ve De Grip, A.** (2004), “Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers”, *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89.
- Sapmaz, F., Ve Dogan, T.** (2013). Assessment of Cognitive Flexibility: Reliability and Validity Studies of Turkish Version of the Cognitive Flexibility Inventory. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(1): 143-161.
- SCANS.** (1991). *What work requires of schools: A SCANS report for America 2000.* The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, Washington, DC: U.S. Department of Labor.
- Shaw, S.** (1998). *Development of Core Skills Training in the Partner Countries Subgroup D: Final Report*, European Training Foundation, Turin, 12-20.
- Shimogori, Y.** (2013). *Impact of Biculturalism on Self-Efficacy and Cognitive Flexibility of Japanese Adults* (Phd Dissertation). Claremont Graduate University and San Diego State University, Philosophy in Education, ABD.
- Sidentop, D.** (1990). *Introduction to Physical Education, Fitness, and Sport.* Mayfield Publishing Company, California, 12. 126–127.
- Smetherham, C.** (2003). *The employability of first class graduates: Cardiff University School of Social Sciences.* British Educational Research Association Conference.

- Soltani, E., Shareh, H., Bahrainian, S. A., & Farmani, A.** (2013). The Mediating Role of Cognitive Flexibility in Correlation of Coping Styles and Resilience With Depression. *Pajoohandeh Journal*, 18(2): 88-96.
- Spiro, R. J., Feltovich, P. J., Jacobson, M. J., & Coulson, R. L.** (2012). Cognitive Flexibility, Constructivism, and Hypertext: Random Access Instruction for Advanced Knowledge Acquisition in Ill-Structured Domains. In *Constructivism in Education*, 103-126. Routledge.
- Stasz, C., Ramsey, K., Eden, R., DaVanzo, J., Farris, H., & Lewis, M.** (1993). *Classrooms that work: Teaching generic skills in academic and vocational settings.* (MDS-263). Berkeley, CA: National Center for Research in Vocational Education.
- Stasz, C., Ramsey, K., McArthur, D., & Lewis, M.** (1990). *Teaching and learning generic skills for the workplace.* Santa Monica, CA: RAND.
- Swindler, G.** (2001). Spiro's Cognitive Flexibility Theory, Examining The Theory Through A Literature Review, Fort Hays State University, 3.
- Şimşek, A.** (1999). Türkiye 'de mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması. İstanbul: TUSİAD.
- Şimşek, A.** (2000). Eğitim s'itemimizde yeniden yapılanmayı gerektiren temel sorunlar ve çözüm önerileri. Eğitim-Sen Dördüncü Olağan Genel Kurulu 'nda Sunulan Bildiri. Ankara.
- Tabachnick and Fidell,** 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston (2013)”
- Taşmektepligil, Y. Hazar, F. S., Ağaoğlu, A., Öğreten, N. E., & Terzioğlu, A.** (2009). Beden Eğitimi ve Spor Alanı Mezunlarının İstihdam Sorunları ve Yeni İş Olanakları. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11 (2), 99-118.
- Tavşancıl, E.** (2005). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*, (2. bs). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tavşancıl, E.** (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, 3. Baskı
- Taze M,** 2019. Spor bilimleri alanında lisans eğitimi alan öğrencilerin girişimcilik düzeyleri ve istihdam edilebilme algılarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muş
- Tchanturia, K., Harrison, A., Davies, H., Roberts, M., Oldershaw, A., Nakazato, M., ... & Treasure, J.** (2011). Cognitive Flexibility and Clinical Severity in Eating Disorders. *Plos One*, 6(6), e20462.
- Temel V, Mas K,** 2018. Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi. İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 5(3), 35- 45.
- The Conference Board ofCanada,** (2000). *Employability skills 2000+.* [On-line]. Available at: <http://www.conferenceboard.ca/nbec/pubs.htm>
- Toksöz, İ., & Kolburan, Ş. G.** (2018). Evli Bireylerde Bağlanma Stiller ve Bilişsel Esnekliğin İlişki Doyumuna Etkisi. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 4(2): 17-34.

- TTGV** (2017). Sanayide Dijital Dönüşüm Platformu Eğitim Araştırma Grubu Yol Haritası Raporu
- Turgut, M., Gökyürek, B., & Yenel, F.** (2004). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Bu Bölümleri Seçme Nedenleri ve Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(1), 91-99.
- TÜİK.** (2017). 10 Aralık 2018 tarihinde <https://medyascope.tv/2019/02/15/tuik-kasim-2018de-issizlik-123e-yukseldi/> adresinden erişildi.
- TÜSİAD.** (1999) Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin yapılandırılması. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği. (Rapor no: TY/184/1999) 10 Aralık 2018 tarihinde
- UKCES** (2015), Employer Skills Surevey: UK Results. 1 Aralık 2017 tarihinde https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/525444/UKCESS2015_Report_for_web__May_.pdf adresinden erişildi.
- University of Kent, What Do Employers Want.** 10 Aralık 2017 tarihinde <https://www.kent.ac.uk/careers/sk/skillsdevelop.htm> adresinden erişildi.
- Ünal, F.,** (2003). Eğitim iletişimi ve Planlaması Anabilim Dalı Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 10 Kasım 2018 tarihinde <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/1349> adresinden erişildi.
- Üzümcü, B., & Müezzın, E. E.** (2018). Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ve Mesleki Doyum Düzeyinin İncelenmesi. Sakarya University Journal of Education, 8(1): 8-25
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., ve De Witte, H.** (2014), “Defining perceived employability: a psychological approach”. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., ve De Witte, H.** (2014), “Defining perceived employability: a psychological approach”. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- Victoria University,** (2003). Victoria University of Wellington Career Development and Employment Student Services Group, Employment Skills Survey, Victoria University, Wellington, 1-3.10Ağustos 2018 tarihinde <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/mcd/handbooks/2003%20TAFE%20Handbook.pdf> adresinden erişildi.
- Wenping S., ve Zhang, M.,**(2015). An integrative model for measuring graduates’ employability skills- A study in China, *Cogent Business & Management*. 2, 4-11.
- Wheebox Employability Skill Test,** 10 Aralık 2017 tarihinde <https://wheebox.com/why-west.htm> adresinden erişilmiştir.
- Yaşar Ekici, F., & Balcı, S.** (2019). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Bilişsel Esneklik Düzeyleri ve Duygusal Tepkisellik Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(1): 65-77.

- Yavuz, S.** (2019). Bedensel Engelli Sporcuların Psikolojik Sağlık ve Bilişsel Esneklik Düzeylerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Yetim, A. A., & Şenel, Ö.** (2001). Türkiye’de Spor Yöneticisi Yetiştirme Faaliyetlerinin Görünümü. Milli Eğitim Dergisi, 150,40.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H.** (2000). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Yıldırım, T.** (2019) Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik ve Bilgi Okuryazarlığı Becerileri: Hacettepe Üniversitesi Örneği
- Yıldız S.M.** (2005). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında İnsan Kaynaklarının Eğitim Hizmetleri Kalitesine Yönelik Algılarının Değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. İstanbul.
- Yıldız S.M. Tüfekçioğlu E,** (2008). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında eğitim destekleri, kariyer gelişim olanakları ve eğitim sonrasında istihdam durumunun öğretim elemanları ve öğrencilerin görüşlerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2(2), 89-97.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E.** (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerinde bir uygulama, Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 14-28.
- Yorke, M.** (2006), Employability in higher education: what it is not, Higher Education Academy and ESECT (Enhancing Student Employability Co-ordination Team, 6 Kasım 2016 tarihinde [http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEAEmployability_in_HE\(Is,IsNot\).pdf](http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEAEmployability_in_HE(Is,IsNot).pdf) adresinden erişildi.
- Yorke, M., ve Knight, P.T.** (2004). Embedding Employability into the Curriculum, Higher Education Academy, York.
- Zahal, O.** (2014). Özel Yetenek Sınavına Giren Adayların Öğrenme Stilleri ve Bilişsel Esneklik Düzeyleri İle Sınav Başarıları Arasındaki İlişki (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Url-1**<[https://www.besyobilgilerim.com/spor-bilimleri_nedir.html#:~:text=Sporun%20ve%20Sporcunun%20en%20iyi,Bilimleri%20Fakültesi\)%20olarak%20anılmaya%20başlanmıştır](https://www.besyobilgilerim.com/spor-bilimleri_nedir.html#:~:text=Sporun%20ve%20Sporcunun%20en%20iyi,Bilimleri%20Fakültesi)%20olarak%20anılmaya%20başlanmıştır)>, alındığı tarih: 13.09.2023.

EKLER

EK A: Bilişsel Esneklik Envanter İzni

OZANTABAK

1 Aralık 2021 07:17

Değerli Hocam merhaba,

Ben Ozan TABAK. İstanbul Gedik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Öğrencisiyim. “Bilişsel Esneklik ve İstihdam Edilebilirlik İlişkisi” adlı tezimi değerli tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Nilay UTLU’nun desteği ile yazıyorum ve bu süreçte sizin geliştirmiş/Türkçeye uyarlama, geçerlik güvenilirlik çalışmalarını yapmış olduğunuz “Bilişsel Esneklik Envanteri” ni atıf yapmak koşuluyla izniniz olursa kullanmak isterim. İzin verdiğiniz takdirde ölçeğin geçerlik güvenilirlik bilgileri ve puanlamasına ilişkin bilgileri gönderirseniz ayrıca çok sevinirim. Sonsuz teşekkür ederim.

Saygılarımla

Volkan Gülüm

1 Aralık 2021 08:17 Alıcı: OZANTABAK

Merhaba,

Ölçeği kullanmanızdan memnuniyet duyarız. Ölçek ile ilişkili bilgilere aşağıdaki bağlantı aracılığıyla ulaşabilirsiniz.

İyi çalışmalar dileriz.

<http://www.volkangulum.com/olcekler/>

Doç. Dr. İ. Volkan Gülüm

EK B: Bilişsel Esneklik Envanteri

Aşağıdaki ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu göstermek için lütfen ifadelerin solunda yer alan ölçeği kullanınız.		Hiç uygun değil	Pek uygun değil	Kararsızım	Uygun	Tamamen uygun
1.	Durumları "tartma" konusunda iyiyimdir.	1	2	3	4	5
2.	Zor durumlara karşılaştığımda karar vermekte güçlük çekerim.	1	2	3	4	5
3.	Karar vermeden önce çok sayıda seçeneği dikkate alırım.	1	2	3	4	5
4.	Zor durumlara karşılaştığımda kontrolümü kaybediyormuşum gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
5.	Zor durumlara değişik açılardan bakmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
6.	Bir davranışın nedenini anlamak için önce, elimdekini dışında ek bilgi edinmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
7.	Zor durumlara karşılaştığımda öyle strese girerim ki sorunu çözecek bir yol bulamam.	1	2	3	4	5
8.	Olaylara başkalarının bakış açısından bakmayı denerim.	1	2	3	4	5
9.	Zor durumlara baş etmek için çok sayıda değişik seçeneğin olması beni sıkıntıya sokar.	1	2	3	4	5
10.	Kendimi başkalarının yerine koymakta başarılıyım.	1	2	3	4	5
11.	Zor durumlara karşılaştığımda ne yapacağımı bilemem.	1	2	3	4	5
12.	Zor durumlara farklı açılardan bakmak önemlidir.	1	2	3	4	5
13.	Zor durumlarda nasıl davranacağıma karar vermeden önce birçok seçeneği dikkate alırım.	1	2	3	4	5
14.	Durumlara farklı bakış açılarından bakarım.	1	2	3	4	5
15.	Hayatta karşılaştığım zorlukların üstesinden gelmeyi becerebilirim.	1	2	3	4	5
16.	Bir davranışın nedenini düşünürken mevcut bütün bilgileri ve gerçekleri dikkate alırım.	1	2	3	4	5
17.	Zor durumlarda, şartları değiştirecek gücümün olmadığını hissedirim.	1	2	3	4	5
18.	Zor durumlara karşılaştığımda önce bir durup çözüm için farklı yollar düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
19.	Zor durumlara karşılaştığımda birden çok çözüm yolu bulabilirim.	1	2	3	4	5
20.	Zor durumlara tepki vermeden önce birçok seçeneği dikkate alırım.	1	2	3	4	5

EK C: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği*

No	Genç yetişkinlerin üniversite sonrası iş yaşamı ile ilgili pek çok hedefi ve beklentisi olabilir. Bu konu ile ilgili herkesin birtakım düşünceleri vardır. Sizden istenen her ifadeyi dikkatlice okuyarak kendinizi değerlendirmenizdir. Sorular “Kesinlikle katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle katılıyorum (6)” şeklinde altı derecelidir. Lütfen kendinize en yakın hissettiğiniz dereceyi işaretleyiniz. Her bir soru için tek dereceyi işaretleyiniz ve boş madde bırakmayınız.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılmıyorum	(4) Kısmen Katılıyorum	(5) Katılıyorum	(6) Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimde başarılı olmak için kurduğum ilişkilerden yararlanabileceğim.						
2	İşimi iyi yapmamı sağlayacak sosyal ilişkiler ağı kuracağım.						
3	Olası iş fırsatlarını belirlememe yardımcı olabilecek bir iletişim ağı kuracağım.						
4	Kariyer alanımda iş bulmama yardımcı olabilecek insanlarla nasıl iletişim kuracağımı bileceğim.						
5	Çalışmalarımın edindiğim bilgileri kullanarak amacıma uygun iş tecrübesine sahip olacağım.						
6	Gelecekteki işverenlerim, biriktirmiş olduğum iş deneyiminden etkilenecekler.						
7	Gelecekteki işverenlerim kazandığım iş deneyimlerimden memnun olacaklar.						
8	Gelecekteki işverenlerime, istedikleri uygulama becerilerine ve akademik tecrübeye sahip olduğumu gösterebileceğim.						
9	Tecrübelerim, başa çıkma gücümün olduğunu ve kolayca pes etmediğimi gösterecek.						
10	Olası işverenlerim, iyi motive olduğumu başarılarımdan görebilecekler.						
11	Olası işverenlerim, kendim için net hedeflerim olduğunu görebilecekler.						
12	Sicilim (kayıtlarım), güçlü bir iş etiğine sahip olduğumu gösterecektir.						
13	Gelecekteki işverenlerimin işe alımlarda, diğer üniversitelerden ziyade benim üniversitemin mezunlarını tercih edeceklerinin avantajına sahip olacağım.						
14	Eğitim aldığım üniversitemin itibarı, iş ararken bana çok önemli bir kazanç sağlayacak.						
15	Eğitim aldığım üniversitemin çok sayıda olası işverenle güçlü ortaklıkları olduğu için, bana açık pek çok iş fırsatı olacak.						
16	Üniversitemin mezunları yüksek talep gören çalışma pozisyonları konusunda iyi bir şekilde yetiştirildiği için, arandığım biri olacağım.						
17	Benim için mevcut olan çeşitli iş fırsatlarına hakim olacağım.						
18	Kariyerimde iyi olmak için atmam gereken adımları öğreneceğim.						
19	Seçtiğim alandaki iş fırsatlarını keşfetme becerimi geliştireceğim.						
20	Seçtiğim alandaki mesleki eğilimler konusunda güncel kalacağım.						
21	İstedğim işi elde etmek için gereken bilgileri kazanacağım.						
22	Seçtiğim mesleğe uygun becerilere sahip olacağım.						
23	Gelecekteki işverenlerim, istedikleri bilgileri ve alana uygun özel/teknik becerileri öğrenmiş olacağımı görecekler.						
24	Gelecekteki işverenlerimin sıklıkla ihtiyaç duyacakları mantıklı düşünme ve problem çözme becerilerimi geliştirmiş olacağım.						

ÖZGEÇMİŞ

Ozan TABAK

EĞİTİM DURUMU:

- Lisans : Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Spor Yöneticiliği
- Yüksek Lisans : İstanbul Gedik Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri
Tezli Yüksek Lisans Programı

MESLEKİ DENEYİMİ:

- Synergia Braga (Spor Koordinaötörü)
- ACS Raiders Football Academy (Antrenör)
- Pendik Yenişehir SK (Antrenör)
- Galatasaray Kurtköy Futbol Okulu (Antrenör)
- Pendik MTAL (Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni)
- Kuru Okulları (Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni)
- Pendik Safir Koleji (Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni)