

YÜKSEKÖĞRETİM MEZUNU YETİŞKİNLERDE BECERİ UYUŞMAZLIĞI*

SKILL MISMATCH OF GRADUATE ADULTS

Sema SULAK GÜZEY¹, Yeşim DUYMUŞ²

ÖZ: Bu çalışmada, üniversite mezunu ve işgücü piyasasında istihdam edilen yetişkinlerin beceri uyumsuzluklarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Beceri uyumsuzluğu; beceri eskimesi ve beceri açığı boyutunda ele alınmıştır. Bu amaçla Beceri Uyumsuzluğu Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek, beceri açığı ve beceri eskimesi boyutlarının her birinde beş madde olmak üzere toplam on maddeden 5'li likert bir yapıya sahiptir. Geliştirilen ölçme aracının geçerli olduğu ve "beceri açığı" boyutunun güvenilirliği 0.72; "beceri eskimesi" boyutunun güvenilirliği ise 0.74 olarak bulunduğundan güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların beceri açığı düzeylerinin yüksek, beceri eskimesi düzeylerinin ise düşük olduğu görülmüştür. Cinsiyetin beceri uyumsuzluğu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı, beceri eskimesi ve beceri açığının da çalışma süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği elde edilmiştir. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışanlarının beceri eskimesi düzeylerinin ve beceri açığı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar sözcükler: beceri uyumsuzluğu, yetişkin eğitimi, beceri açığı, beceri eskimesi, yükseköğretim, ölçek geliştirme

ABSTRACT: In this study, the assessment of skill mismatches of university graduates and adults employed in the workplace was examined. Skill mismatch was considered as two separate factors; skill aging and skill gap dimensions. For this purpose, Skill Mismatch Scale was developed. The scale was in a 5-point Likert type and had ten items, five items in each factor. According to the analysis, it can be concluded that the Skill Mismatch Scale is valid and reliable (skill aging reliability score 0.72 and skill gap reliability score is 0.74). It was also found that the skill gap levels of the participants were high and the skill aging levels of the participants were low. Gender did not utilize a significant difference on skill mismatch; skill aging and skill gap did not demonstrate a significant difference in terms of working time variable. It was concluded that skill aging and skill gap levels of university graduates, working in the labor market in a job related to the field of graduation, were higher.

Keywords: skill mismatch, adult education, skill gap, skill aging, higher education, scale development

Bu makaleye atf vermek için:

Sulak-Guzey, S. ve Duymuş, Y. (2022). Yükseköğretim mezunu yetişkinlerde beceri uyumsuzluğu, *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(2), 926-939

Cite this article as:

Sulak-Guzey, S. & Duymuş, Y. (2022). Skill mismatch of graduate adults, *Trakya Journal of Education*, 12(2), 926-939

* Bu araştırma Sema Sulak Güzey danışmanlığında yürütülen "Yetişkin Becerilerinin Beceri Uyumsuzluğu Bağlamında incelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden oluşturulmuştur.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bartın Üniversitesi, Bartın/Türkiye, e-mail: semasulak@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2849-321X

² Yeşim Duymuş, Bartın Üniversitesi, Unvan, Kurum, Bartın/Türkiye, e-mail: yduymus0@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5912-6327

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Employers expect graduates to have the ability to adapt in the face of innovation and change, to work internationally, to manage their own learning, to communicate, to use information technologies, and to have foreign language skills. The education received in higher education should also be ensured to meet these expectations. However, it has been seen in the research that graduate students have skills above their work or the skills they have after graduation are out of date. This situation brought up the problem of skill mismatch. Since there is no scale for skill mismatch in the literature, a skill mismatch scale was developed by the researchers. With the developed scale, the skill mismatch level of adults working in the labor market was examined.

Method

The study group consists of 214 adults, who are university graduates and work in the labor market, living in the province of Bartın in 2019, covering different occupational groups (teachers, engineers, doctors, lawyers, health personnel, managers, soldiers, architects, police). Validity and reliability analyze were performed. Exploratory and confirmatory factor analysis for validity, internal consistency and test-retest reliability coefficients were calculated for reliability.

Findings

The Skill Mismatch Scale (SMS) was created in two dimensions: skill aging and skill gap. The opinions of 9 experts on the items were taken and the results were analyzed with the Lawsheer technique. The result yielded that instrument has content validity. Exploratory and confirmatory factor analysis utilized. According to the exploratory factor analysis result, 2 factors were confirmed and that all factor loads were above 0.50 and that two factors explained 50% of the variance. Confirmatory factor analysis was performed on a different group. The fit indices investigated, and SMS model has good fit. Reliability coefficient of 0.72 was obtained in the skill gap and 0.74 in the skill aging dimension. The test-retest reliability coefficient of the scale was calculated and based on results; SMS was found to be a reliable instrument.

Examining the skill aging and skill gap of university graduates and adults working in the labor market; It has been determined that the level of skill aging in the current job of university graduates and adults working in the labor market is moderate. At the same time, working in a job other than the field of graduation is also considered as a skill mismatch. For this reason, a result has been obtained regarding the occupations of the employees other than the field they graduated from. It is seen that there are business graduates among the departments from which the people working outside the graduated field graduated. It is seen that graduates of this department work in different occupational groups such as soldiers, office staff, police, and managers. In general, adults working outside the field they graduated from are concentrated in office personnel, police, military, and managerial occupational groups. Business graduates mostly work in a job other than their field and the skill mismatch is higher than other departments. At the same time, it has been observed that the occupational group that the participants mostly tend to are those working in office jobs (officer, secretary, data entry specialist, medical secretary, etc.) and the police.

Discussion and Conclusion

It was concluded that BLS was acceptable according to general fit indices. According to the results of the reliability analysis, the scale consists of two dimensions, "skill obsolescence" and "skill gap", and 10 items. With the "skill obsolescence" dimension, which is determined as the first dimension and consists of 5 items, it has been tried to determine whether the value of an individual's skills loses its importance in the face of developments over time, decreases or becomes atrophied. With the "skill gap" dimension, which is determined as the second dimension and consists of 5 items, it is aimed to determine whether the skill level of the individual meets the skill level of the job. As a result of the test-retest-based reliability analysis of the scale, it was seen that it is a measurement tool that can be used reliably. It has been observed that the skills gap levels in the current jobs of the adults who are university graduates and working in the labor market are generally at a high level. In the study conducted by the OECD on the skill levels of countries in 2010, it was determined that the insufficient skill levels of adults between the ages of 16-65 in Turkey are higher than the average of the countries within the scope of the research (OECD, 2016).

In the SETA (2012) research conducted on employers, it was stated that the employees' lack of skills and especially the vocational/technical skill level were low from the employer's perspective. Similar results are obtained in studies conducted in countries other than Turkey (Allen and van der Velden, 2001; Farooq, 2011). In the study conducted by Allen and van der Velden (2001) in the Netherlands, about half of higher education graduates have a problem of lack of skills, Farooq (2011) stated that approximately one third of graduates face the problem of education-job mismatch (over or under-educated). more than a quarter of graduates stated that they had a problem of proficiency (overqualified or unqualified) mismatch. Skill mismatch is becoming a problem that today's world is dealing with. Large-scale and longitudinal studies should be conducted in Turkey, especially in which occupational groups and in which direction the skill gap occurs.

In addition, it was observed that the level of skill obsolescence in the current jobs of the university graduates and adults who participated in the study were generally at a low level. However, in the HEGESCO (2008) study, 30% of the participants stated that they could not use all of their existing skills sufficiently, that is, their skills became blunted, and they experienced skill wear. The opposite result was obtained in the study. The reason for this may have been the participant profile included in the study. The research can be repeated with focus questions for different occupational groups. Among the adults who are university graduates and work in the labor market, those who work in a job related to the field they graduated from have lower skill obsolescence levels than those who work outside the field, and those who work outside the graduate field have higher levels of skill obsolescence. This shows that unused skills lose their importance over time. Which skills of adults are obsolete should be examined in more detail. Students should be provided with skills that can be useful in the workforce sector throughout their university education. For this purpose, the skills needed by occupational groups in the labor market should be determined and training programs should be developed in this direction.

GİRİŞ

İşgücü piyasasında çalışan yetişkinler için 21. yüzyıl istihdam olanakları çerçevesinde sürekli olarak bilgi ve beceri düzeylerini geliştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır. ktadır. Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planında öğrenen bir toplum oluşturmamın hedeflendiği ve bu doğrultuda bireylerin hangi yaşta veya öğrenim düzeylerinde olurlarsa olsunlar istihdam edilmesine ve sosyo-kültürel gelişimlerini sağlamak amacıyla bilgi, beceri ve yeterliliklerinin geliştirilmesinin önemine vurgu yapıldığı görülmüştür (Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi, 2014-2018). İşverenler de ul mezun bireylerin, yenilik ve değişime uyum göstermesini, kendi öğrenme sürecini yönetmesini, bilgi teknolojilerini kullanmasını ve yabancı dil becerisine sahip olmasını beklemektedir. (Stratejik Bir Üretici Olarak Yükseköğretim (Higher Education as a Generator of Strategic) HEGESCO, 2008). Özellikle yetişkinlerin iş yaşamında öğrenme süreçleri devam etmekte ve becerileri de işte kazandıkları deneyim neticesinde gelişmektedir.

2014-2018 dönemi 10. Kalkınma Planında, “Temel ve Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Programı”nda bireyin iş hayatının gerektirdiği temel becerilere sahip olması gerektiğinden ve bu yönde eğitim verilmesinin öneminden bahsederek eğitim sistemiyle işgücü piyasasının koordineli çalışması gerektiğinden bahsedilmiştir (10. Kalkınma Planı, 2013). OECD tarafından 2016 yılında yayınlanan Beceriler Önemlidir: Yetişkin Becerileri Anketinden Sonuçlar (Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills) adlı raporda yetişkin becerileri kapsamlı olarak araştırılmıştır. Bu rapora göre Türkiye’de eğitim kademeleri ve yeterlik düzeyleri arasındaki farkın OECD ülkelerine göre düşük olduğu belirtilmiştir.

Yaşamboyu öğrenmenin bir sonucu olarak yetişkin eğitiminde beceri kavramının da ele alınması gereken önemli bir konu olduğu görülmektedir. Beceri kavramı “el ve motor becerileri” veya “zihni ve fiziksel niteliklerin bütünü” ile ilişkilidir (Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi, (European Centre for The Development of Vocational Training), CEDEFOP, 2006). 21. yüzyıl ekonomilerinde beceriler, küresel para birimi şekline dönüşmektedir. Gelişen teknoloji ile birlikte bireyleri becerileri eskimekte ve güncellemeeye ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple beceriler yaşam boyunca geliştirilmelidir (OECD, 2012). Bu durum beceride uyumsuzluk kavramını gündeme getirmiştir.

Beceri uyumsuzluğu, “bir kişinin mesleğinin gerektiği becerilerle sahip olduğu becerilerin uyumsuzluğu” olarak açıklanmaktadır. Bireyin sahip olduğu beceri mesleğin gerektirdiğinden fazla ya da az olabilmektedir. Yapılan araştırmalar yükseköğretimde beceri uyumsuzluğuna daha çok rastlandığını göstermiştir. Çünkü üniversitede alınan eğitimin uygulamadan daha çok bilgiye dayalıdır ve gerekli olan mesleki beceri bireye kazandırılmamaktadır (CEDEFOP, 2010). Beceri uyumsuzluğu farklı uyumsuzluk türlerini içine alan bir kavramdır.

Bir işin gerektirdiği seviyeden daha fazla eğitim alınması fazla eğitim; daha az eğitim alması ise düşük eğitim olarak adlandırılır. Fazla eğitim durumu, işi olmayan bir kişinin iş bulmaya duyduğu ihtiyaçtan dolayı işin niteliklerini araştırması ve eğitimine uygunluğunu incelememesinden kaynaklanabilir. Böylece; iyi eğitilmiş kişi, eğitiminin kazandırdığı becerilerden daha düşük beceri seviyesinde bir işte çalışmak durumunda kalmaktadır. İşveren açısından ise, bakıldığında ise mevcut iş için talep edilen beceriler doğrultusunda bireyleri çalıştırmak ayrı bir sorundur (Aytaş, 2014). Bireyin mevcut işi için gereken düzeyden daha fazla niteliğe sahip olması fazla yeterlilik; daha düşük niteliğe sahip olması ise düşük yeterlik olarak açıklanmaktadır. Dolayısıyla, bireyin sahip olduğu yetenek ve becerilerini kullanamaması yüksek beceri düzeyi ile, mesleğinin gerektirdiği yetenek ve becerilerden bireyin eksik olduğu durum ise yetersiz beceri düzeyi ile ifade edilmektedir (CEDEFOP, 2010). Bu durum, beceri uyumsuzluğunda “Beceri Açığı” olarak da açıklanmaktadır. Birey, iş için gerekli beceri düzeyine sahip olmadığı beceri açığı ortaya çıkmaktadır. Bu durum bir uyumsuzluk oluşturmaktadır ve birey işi yapmak için yetersiz kalmaktadır. Becerilerine uygun bir iş yürüten birey de zaman geçtikçe işin değişime uğraması veya daha karışık hale gelmesi nedeniyle beceri açığı yaşayabilmektedir (Apaydın, 2013). Örneğin; bazı teknik becerilerin kazanılmasında iş gücü piyasası ve eğitim arasında yeterince bir bağ kurulamaması sonucunda gerekli beceri ihtiyacını karşılanamamakta ve beceri açığı oluşmaktadır (Erikli, 2015). Bunun tam tersi olarak bireyin sahip olduğu beceriler işin gerektirdiği beceriden fazla olabilir ve bu durum da “Beceri Fazlalığı” olarak yine bir uyumsuzluk oluşturmaktadır (Quintini, 2011b). “Beceri Eskimesi” ise becerilerin zaman içinde yaşlanma sebebiyle veya ekonomik gelişmeler sonucunda güncelliğini yitirmesi olarak açıklanmaktadır (CEDEFOP, 2010). İşgücü piyasasında yaşanan hızlı değişimler, çalışanların mevcut becerilerinin geliştirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Zamanla körelme olarak da ifade edilen bu uyumsuzluk; fazla eğitilmiş bir bireyin uzmanlaşmadaki artış sebebiyle becerilerini tam olarak kullanamaması, kişinin becerilerinin zaman içinde körelmesine yol açmaktadır (Aytaş, 2014). Beceri uyumsuzluğu yatay ve dikey uyumsuzluk olarak iki türe ayrılmaktadır. Dikey uyumsuzluk, bireyin sahip olduğu beceri ve eğitim düzeyinin iş için gerekenden düşük veya yüksek olmasını ifade ederken; yatay uyumsuzluk ise bireyin sahip olduğu beceri ve eğitim düzeyinin işle uyuması alınan eğitimin uyumlamamasıdır.

Beceri uyumsuzluğunun sebebini Desjardins (2014), bireyin sahip olduğu niteliklerle işin gerçekleştirilmesi için gereken eğitimsel niteliklerin birbirinden farklı olması olarak açıklamıştır. Beceri uyumsuzluğunu etkileyen önemli faktörlerden biri olarak yükseköğretimde verilen eğitim sayılabilir. Yükseköğretimden mezun olan bireyler, fazla eğitim almalarının yanısıra mezunlar arasında yaşanan rekabet nedeniyle kurs, sertifika vb. yoluyla eğitim düzeylerini artırmaya çalışmaktadırlar. İş piyasasındaki çoğu iş ise bu kişiler için niteliksiz kalmaktadır (ILO, 2013). Ülkeler, mezun olan bireylerin istihdamı, verimliliği ve gelişimi için üç temel hedefe yoğunlaşmaktadır. İşin gerektirdiği beceri talebi ve arzını örtüşürmek, işçilere ve işletmelere yeniliklere uyum sağlamada yardımcı olmak, işgücü piyasasının gelecekteki ihtiyaçları doğrultusunda yetkinliklerin sürdürülebilmesini ve gelişmesini sağlamaktır (ILO, 2010). Bu sebeple, istihdam sürecinin planlanması için ülkeler eğitimde reformlara ihtiyaç duymaktadır.

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de gençlerde işsizliğin daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Gençlerin iş deneyimlerinin az olması, piyasanın istediği beceri ve bilgi düzeyinde olmaması ve devamlı değişen teknolojik gelişmeler önemli sebepler arasında gösterilebilir (Çetinkaya, 2010). Özellikle gelişmekte olan ekonomilere gözden geçirildiğinde, işgücünün gerektirdiği beceri ve yetkinlikleri kazandırma çözülmesi gereken önemli bir sorundur (Gür ve Özoğlu, 2013). Türkiye’de 15 yaş üstü bireylerin eğitim seviyesine göre işgücüne katılma oranları incelenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça iş gücüne katılım oranı yükselmektedir ve yükseköğretim kurumlarından mezun olanların iş gücüne katılımı daha çoktur (TÜİK, 2018). Katılım oranı ne kadar yüksek olursa olsun nitelik eksikliği genç nüfusu işsizliğe görülmektedir. Türkiye’de eğitim sistemi piyasanın nitelik taleplerine cevap verememektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2003 yılında yaptığı çalışmada bu duruma dikkat çekilmiştir (Auer ve Popova, 2003).

Türkiye’de işgücü hareketliliğindeki yetersizlik, işverenlerin yüksek niteliğe sahip bireylerle çalışmak istemesi ve bazı mesleklerde iş ortamı ve ücretin beğenilmemesi gibi durumlar, açık iş pozisyonlarının zamanında doldurulamamasına sebep olmaktadır (İŞKUR, 2015). Ülkeler için istihdam edilebilirlik önemli bir konudur. İstihdam edilebilirlik, beceri uyumsuzluğu ile oldukça ilintili bir beceri uyumsuzluğu istihdam edilebilirlik üzerinde etkili bir faktördür. Nitelikli İnsan” ve “Güçlü Toplum” felsefesiyle hazırlanan 10. Kalkınma Planı (2013)’nda, Türkiye’nin 2023 hedefleri doğrultusunda “eğitim sistemi ve işgücü piyasasının ilişkisinin kurulmasına vurgu yapılmıştır (10. Kalkınma Planı, 2013). Beceri kazanımı, gelişen dünya koşullarında zorunlu olarak görülmektedir. Yeni becerilerin öğrenilmesi hayat boyu devam eden değişimle tetiklendiği için; yaşam boyu öğrenmeyle de ilintilidir. İş ortamında yeni

becerilerin kazanılması için öğrenmeye ve kendini geliştirme duyulan ihtiyaç aynı zamanda yetişkin öğrenmesinin de çalışma konularından biridir. Nitekim 21. Yüzyıl becerilerine duyulan ihtiyaç her geçen gün artmakta olup işgücü piyasası tarafından bu becerilere sahip bireyler istenmektedir. Aytas (2014), yaptığı çalışmada işverenlerin çalışanlardan beklediği becerilerle bireylerin becerilerinin uyuşmaması sorununu ele almıştır. Çalışmanın sonucunda beceri uyuşmazlığının üzerinde durulması gereken bir sorun olduğu ve bu alandaki araştırma sayısının artırılmasının önemli olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada yükseköğretimden mezun yetişkinlerin beceri uyuşmazlığı araştırmaya konu edilmiştir. Beceri uyuşmazlığı, beceri eskimesi ve beceri açığı düzeylerinde incelenmiştir ve aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerde beceri açığı ve beceri eskimesi ne düzeydedir?
- Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı puanları;
 - a) cinsiyet
 - b) çalışma yılı
 - c) mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermekte midir?

Türkiye’de beceri uyuşmazlığı konusuna dikkat çeken araştırmalarda (Aktas, 2017; Allen ve Vendel, 2012; Apaydın, 2013; Erikli, 2015; Hatipoğlu, 2016) beceri uyuşmazlığı konusunda daha çok araştırma yapılması önerilmiştir ve Türkiye’de beceri uyuşmazlığının olduğu belirtilmiştir. Kurnaz (2014) Türkiye’de işgücü piyasasında çalışan gençlerin çalıştığı işin gerektirdiğinden daha fazla eğitim seviyesine sahip olduğunu belirtirken; Filiztekin (2015) çalışanların %1.4’ünün gerekli eğitime sahip olduklarını, %27,4’ünün kendini aşırı eğitilmiş bulduğunu ve kamu sektöründe çalışmanın eksik eğitim olasılığını artırdığını belirtmiştir. Benzer durumlar farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda da elde edilmiştir (Allen ve van der Velden; 2001; Green ve McIntosh, 2007; Farooq, 2011; Quintini, 2011a; Quintini, 2011b). Allen ve van der Velden (2001) çalışmasında; “Şu anki işim sahip olduğum bilgi ve becerileri kullanmam için bana yeterli seviyede kapsam sunmaktadır” sorusuna katılmama durumunu becerilerin eksik kullanımı ve “Sahip olduğum bilgi ve becerilerin yanında daha fazla bilgi ve beceriye sahip olsaydım şu anki işimde daha iyi performans gösterirdim” ifadesine katılma durumunu ise beceri eksikliği sorunu olarak ifade etmiştir. Bu göstergelerden yola çıkarak Hollanda’da üniversite mezunlarının %14’ ünün ve yüksek lisans mezunlarının %15’ inin beceri eksikliği sorunu yaşadığı bulunmuştur. Green ve McIntosh (2007) Büyük Britanya’da çalışanların % 35’ inin aşırı vasıflı, % 13’ünün ise yetersiz beceri düzeyine sahip olduğunu tespit etmiştir. Farooq (2011) araştırma sonuçlarında mezun kişilerin yaklaşık olarak üçte birinin eğitim-iş uyuşmazlığı (fazla ya da az eğitilmiş) yaşadığını belirtmiştir.

Literatür incelendiğinde yapılan araştırmalarda (CEDEFOP, 2010; Quintini, 2011a; Quintini, 2011b; Apaydın, 2013; Aytas 2014; Güneş, 2016; Hatipoğlu, 2016) daha çok; uyuşmazlığın ve uyuşmazlık tiplerinin tanımlandığı, uyuşmazlığı etkileyen unsurlar ele alınmıştır. Beceri uyuşmazlığı aşırı eğitilmişlik olarak da incelenmiştir (McGuinness, Pouliakas ve Redmond, 2017). Filiztekin (2015) beceri uyuşmazlığını cinsiyete göre ele almış ve erkeklerde aşırı eğitim sorunu olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan Kurnaz(2014) ise kadınların erkeklere oranla daha fazla uyumsuz eşleşme yaşadığını ve aşırı eğitilmişlik sorununa sahip olduğunu belirtmiştir. İşteki deneyimin beceri uyuşmazlığı ile ilişkisi incelendiğinde; Filiztekin (2015) deneyimi yani çalışma yılını, ters ilişkili bulunmuştur. Deneyimin eksik eğitim üzerindeki etkisinin azalarak devam ettiği görülmüştür. Eğitim düzeyi de beceri uyuşmazlığında önemli bir faktördür. 1994 ile 2002 yılları kıyaslanarak yapılan incelemede, beceri uyuşmazlığını belirleyen faktörlerin değiştiği ve eğitim seviyesinin, iş-eğitim uyuşmazlığını belirleyen en önemli faktör olduğu gözlenmiştir. Aşırı eğitilmişliğin eğitim seviyesine bağlı olarak arttığı belirtilmiştir (Filiztekin, 2015). Ayrıca Türkiye’deki gençlerin, eğitilmiş fakat işsiz olduğu ve eğitim alınan alana uygun olmayan işlerde çalışanların sayısının fazla olduğu ve bundan dolayı eğitim-istihdam ilişkisi arasında sorun olduğu ifade edilmektedir (Kurnaz, 2014). Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA, 2012) tarafından yayınlanan Türkiye’nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporunda, beceri eksikliğinin, açık pozisyonlara başvuran kişilerin ya da o işte çalışanların alanıyla alakalı mesleki/teknik becerisinin (%37,1) düşük olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu araştırmada beceri uyuşmazlığı konusu ele alınmıştır ve beceri uyuşmazlığını ölçmek için bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma, bir durumu tespit etmeye yönelik olmasından dolayı tarama türündedir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Bartın ilinde yaşayan ve farklı meslek gruplarını kapsayan (öğretmen, mühendis, doktor, avukat, sağlık personeli, yönetici, asker, mimar, polis) üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan 271 yetişkini içermektedir. Araştırmanın verisi 2019 yılında toplanmıştır. Katılımcıların %40.2'si kadın, % 59.8'i erkek; 0-1 yıl deneyimi olanların oranı % 21, 2-5 deneyimi olanların oranı %33.9, 6-10 yıl deneyimi olanların oranı %22.1, 11-19 yıl deneyimi olanların oranı %11.4 ve 20 ve üstü yıl deneyimi olanların oranı %11.4'dür.

Veri Toplama Aracı

Beceri Uyuşmazlığı Ölçeği: Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerde mezun oldukları eğitim kurumu sonrasında kazandıkları beceriler ile mesleki becerileri arasında uyumsuzluk olup olmadığını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Farklı kaynaklarda beceri uyumsuzluğu beceri açığı, beceri noksanlığı, dikey uyumsuzluk, yatay uyumsuzluk ve beceri eskimesi olarak tanımlanmıştır (Aytaş, 2014; CEDEFOP, 2010; Güneş, 2016; McGuiness, Pouliakas ve Redmond, 2017). Aşırı veya az eğitilmiş olma ve aşırı veya eksik beceri düzeyi, dikey uyumsuzluk içine ele alınmıştır. Aşırı/eksik eğitilmişlik ve becerinin beceri açığı içinde ele alınabileceği de belirtilmiştir (McGuiness, Pouliakas ve Redmond, 2017). Bu sebeple ölçme aracında dikey uyumsuzluk beceri açığı başlığı altında toplanmıştır. Beceri eskimesi boyutu ikinci boyut olarak belirlenmiştir. İş için gerekli olan becerilere sahip olma durumunun zaman içinde yaşanma sebepli veya ekonomik gelişmeler sonucunda eskimesi olarak açıklanmaktadır Bu boyutta, bireyin becerileri değerinin gelişmeler karşısında önemini kaybetmesi, azalması veya körelmesi durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Eskime aşırı veya az eğitilmişlikten kaynaklanabileceği için, ölçekte iş bulma kolaylığı, eğitim süresi ve iş hayatında becerilerin geliştirilmesine yönelik alınan eğitim, kurs faaliyetleri ve kişisel gelişim konularında maddelere yer verilmiştir (Allen ve van der Velden, 2001; Green ve McIntosh, 2007; McGuiness, Pouliakas ve Redmond, 2017). Bu doğrultuda beceri eskimesi ve beceri açığı boyutları dikkate alınarak "Sahip olduğum becerilerimi, işimin gerektirdiği becerilere göre güncelleme ihtiyacı duyuyorum", "Aldığım eğitimin bana kazandırdığı becerileri geliştirmeseydim işimde bu kadar başarılı olamazdım" vb. maddeler yazılmıştır. Ölçek likert tipinde hazırlanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Beceri uyumsuzluğu ölçeği (BUÖ) kapsam geçerliğini belirlemek üzere uzman görüşleri alınmıştır ve uzmanlar arası uyum Lawshee tekniği ile belirlenmiştir. Yapı geçerliği için Barlett, Kaiser Melkin KMO, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Faktör analizlerine ilişkin uyum indeksleri hesaplanmıştır. Cronbach alpha katsayısı ve madde toplam korelasyonları hesaplanarak ölçeğin güvenilirliği belirlenmiştir. Test-tekrar teste dayalı analizler için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada araştırma etiği ilkeleri gözetilmiş olup gerekli etik kurul izinleri alınmıştır. Etik kurul izni kapsamında; ; (Sosyal Beşeri Bilimleri Etik Kurulu), (05.12.2018), (218-114) sayılı belge alınmıştır.

BULGULAR

BUÖ Kapsam Geçerliğine İlişkin Bulgular

Araştırmacı tarafından yazılan maddeler öncelikle Türkçe eğitimi alanında çalışan bir akademisyene incelenmiştir. Türkçe dil anlatım özellikleri bakımından yapılan redaksiyon çalışmasından sonra kapsam geçerliği incelenmiştir. Kapsam geçerliği için, YBÖ konusunda çalışan 8, işgücü piyasası üzerinde çalışması bulunan 12 ve ölçme değerlendirme alanında çalışan 17 uzman akademisyenden oluşan toplam 37 kişiden uzman görüşü alınmıştır. Uzman formuna cevap veren 9 akademisyenin görüşleri analiz edilmiştir. Uzman görüşü analizinde LawShee tekniği kullanılmıştır. Uzmanlar, ölçekte yer alan her

maddeyi (1= uygun, 2= uygun değil, 3= diğer/düzeltilmeli açıklama) puanlamıştır. Uzmanın görüşleri doğrultusunda her bir maddenin kapsam geçerliği oranı (KGO) bulunmuştur ve hesaplanan KGO'ların ortalaması alınarak kapsam geçerliği indeksi (KGİ) belirlenmiştir. Hesaplanan KGO ve KGİ değerlerinin anlamlılığını belirlemek için kullanılan kriter değerler (Yurdugül, 2005), Tablo 1'de sunulmuştur

Tablo 1.

$\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde KGO'ları için minimum değerler

Uzman sayısı	Minimum Değer	Uzman Sayısı	Minimum Değer
5	0.99	13	0.54
6	0.99	14	0.51
7	0.99	15	0.49
8	0.78	20	0.42
9	0.75	25	0.37
10	0.62	30	0.33
11	0.59	35	0.31

Araştırma kapsamında dokuz uzmandan görüş alındığı için minimum değer 0.75 olarak alınmış ve bu şartı sağlayan KGO değerine sahip maddelerin kapsam geçerliğini sağladığı kabul edilmiştir. Ölçekte gerekli madde elemeleri yapıldıktan sonra kalan maddelere ilişkin kapsam geçerliği oranları Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde; 26 maddeye ait KGO 0.75' ten büyük olduğu için bu maddelerin ölçekte kalması gerektiği görülmüştür. KGİ değeri de 0.67'den büyük olduğu için ölçeğin kapsamının geçerliği olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 2.

Ölçek maddelerine ait kapsam geçerliliği oranları

Uzman sayısı	Minimum Değer
M1	0.89
M4	1.00
M5	0.78
M6	1.00
M7	0.78
M8	0.89
M10	0.89
M12	0.78
M13	1.00
M15	1.00
M16	1.00
M17	0.89
M18	1.00
M19	0.89
M20	1.00
M21	1.00
M22	0.89
M23	0.89
M24	0.89
M25	0.89
M27	1.00
M31	0.89
M34	0.89
M35	0.78
M39	0.89
M41	0.78
KGİ	0.91

BUÖ Yapı Geçerliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek için AFA uygulanmıştır. AFA %41.7'si kadın ve %58.3'ü erkek olmak üzere toplam 278 kişi üzerinde yürütülmüştür. Katılımcıların belirlenmesinde kadın ve erkek katılımcı sayısının, kamu ve özelde çalışan katılımcı sayısının birbirine yakın olmasına ve mezun olunan alanda çalışan ve çalışmayanların da grupta yer almasına dikkat edilmiştir.

BUÖ Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Temel Bileşenler Yöntemi kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Faktör sayısı ile ilgili herhangi bir sınırlandırma belirlenmemiş ve faktör yükü 0.50 üzerindeki olan maddeler alınmıştır. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi yapmaya uygunluğunu belirlemek için KMO ve Bartlett Sphericity Testi sonuçlarına göre verinin faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmüştür (X^2 : 655.755. sd:45. $p<0.001$). Yapılan AFA sonucuna göre ölçek iki faktörde toplanmış olduğu ve faktör yüklerinin tümünün 0.50'ün üzerinde olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3.

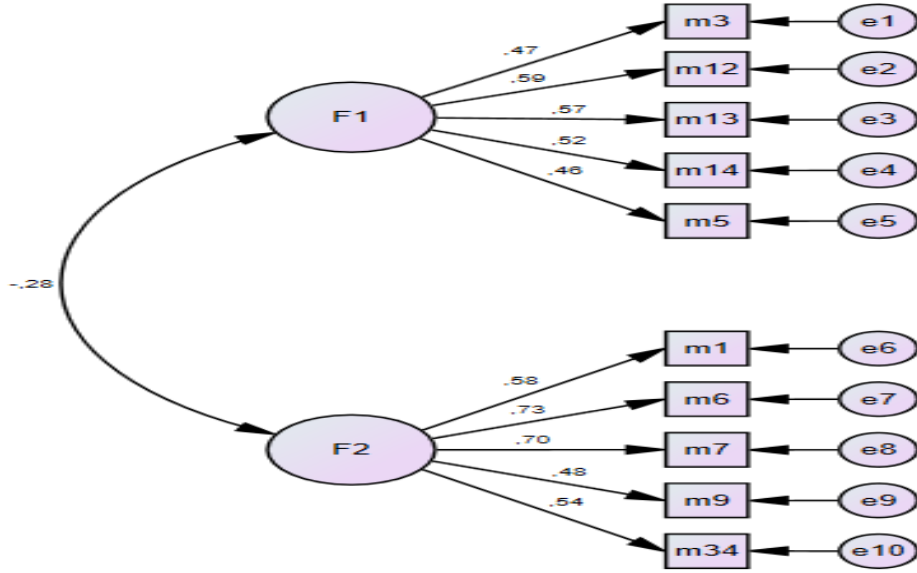
Ölçek faktörleri

	Maddeler	Yükler	Varyans Açıklama Oranı	Özdeğeri
Faktör 1	M3	0.70		
	M5	0.55		
	M12	0.78	28.642	2.864
	M13	0.61		
	M14	0.76		
Faktör 2	M1	0.74		
	M6	0.73		
	M7	0.71	22.03	2.203
	M9	0.59		
	M34	0.54		
Toplam			50.676	

Tablo 3'e göre her iki faktörün toplam varyans açıklama oranı %50.676, beceri açığı alt boyutunun (Faktör 1) açıkladığı varyans oranı %28.642 ve beceri ekimesi alt boyutunun (Faktör 2) varyans açıklama oranı ise boyutuise %22.03 olarak elde edilmiştir. .

BUÖ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

DFA yapmak için hazırlanan ölçek farklı bir grup üzerinde tekrar uygulanmıştır. DFA uygulandığı grubun AFA uygulanan gruba benzerlik göstermesi gözlemlenmiştir ve toplam 279 katılımcı üzerinde yürütülmüştür. Birinci aşamadaiki faktör boyutun gizil değişken (beceri açığı ve beceri eskimesi) ve bu faktörlerin oluşumunu sağlayan ifadelerin de gösterge değişken şeklinde olduğu 1. dereceden DFA modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Gözlemlenen değişkenlerdeki hataların gizil değişkenlerin varyansları ve gizil değişkenden gözlenen değişkenlere doğru çizilen yolların regresyon katsayılarını içeren parametrelerin tahmin edilmesi amaçlanmıştır.



Şekil 1. Beceri uyumsuzluğu ölçeği DFA modeli
(F1: Beceri Açığı; F2: Beceri eskimesi)

Üçüncü aşamada Şekil 1’de görülen DFA modeli için uyum indekslerine bakılmıştır. ve hesaplanan uyum indekslerinin iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4’de BUÖ’den elde edilen uyum indeksleri, iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri verilmiştir (Meydan ve Şeşen,2011: 37; Hu ve Bentler,1999: 27; Tabachnick ve Fidell,2001: 699-700). BUÖ’nin χ^2/df . GFI. IFI. CFI. RMSEA ve SRMR uyum değerlerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyumdüzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 4.

Uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilir değer aralığı

İndeksler	BUÖ Ölçek Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	2.079	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$
GFI	0.951	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
IFI	0.923	$0.95 \leq IFI \leq 1$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$
TLI	0.900	$0.95 \leq TLI \leq 1$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$
CFI	0.921	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
RMSEA	0.062	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$
SRMR	0.0569	$0 \leq SRMR \leq 0.08$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$

BUÖ Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçeğin güvenilirlik değerlendirmesi Cronbach’s alfa değeri hesaplanmıştır ve elde edilen sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur. Tablo 5’de ölçeğin Cronbach’s alfa değeri incelendiğinde; ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür. Nunnally (1978: 245-6) Cronbach’s alfa 0.70 değerinden daha yüksek olarak olduğunda kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir. Güvenirlik analizleri sonucunda “beceri açığı” boyutunun güvenilirliği 0.72 ve “beceri eskimesi” boyutunun güvenilirliği ise 0.74 olarak bulunmuştur. Beceri Uyuşmazlığı ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için test tekrar teste dayalı güvenilirlik de hesaplanmıştır. Ölçek 25 kişiden oluşan gruba iki hafta arayla uygulanmış ve iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanmıştır ve hem beceri açığı ($r=0.63$; $p<0.05$) hem de beceri eskimesi ($r=0.84$; $p<0.05$) boyutlarının kararlılık anlamında güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.

Alt Boyut ve ölçek güvenilirlikleri

Alt Boyutlar	Sorular	Madde Korelasyon	Toplam	Madde Cronbach's Değişimi	Çıkarılırsa Alpha	Conbach's Alpha
Beceri Açığı	M3	0.465		0.679		0.72
	M12	0.360		0.626		
	M13	0.441		0.690		
	M14	0.571		0.640		
	M5	0.360		0.728		
Beceri Eskimesi	M1	0.469		0.710		0.74
	M6	0.585		0.665		
	M7	0.610		0.658		
	M9	0.487		0.703		
	M34	0.382		0.741		

Yetişkinlerin Beceri Uyuşmazlığı Düzeyine İlişkin Bulgular

BUÖ alt boyutlarından elde edilen puanlara ait betimsel istatistikler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6.

Üniversite mezunu yetişkinlerin beceri açığı ve beceri eskimesi düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

	N	\bar{X}	Ss	Min	Mak
Beceri Açığı	...	4.05	0.708	1.60	5.00
Beceri Eskimesi	...	2.72	0.863	1.00	5.00

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların beceri açığı puan ortalamasının “katılıyorum” seçeneği üzerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Bu durum, üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mevcut işlerinde beceri açığı yaşadığını ortaya koymuştur. Beceri eskimesi puan ortalamasının “kısmen katılıyorum” seçeneği üzerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin sahip oldukları becerilerin orta düzeyde eksime gösterdiğini göstermiştir. Beceri uyumsuzluğu yorumlanırken mezun olunan alanda çalışılmaması da incelenen bir konudur. Araştırmada, mezun olduğu alan dışında çalıştığını belirten katılımcıların hangi meslekleri tercih ettiklerine dair de bir analiz yapılmıştır. İşletme bölümünden mezun kişilerin daha çok kendi alanları dışındaki işlerde çalıştığı görülmüştür. Genel olarak mezun olduğu alan dışında çalışan yetişkinlerin büro personeli, polis, asker ve yönetici meslek gruplarını tercih ettikleri görülmüştür.

Beceri Uyuşmazlığı Düzeyinin Cinsiyet, Çalışma Yılı ve Mezun Olunan Alana İlişkin Bulgular

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı puanlarının cinsiyete göre farklılığı incelenmiştir ve elde edilen sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7.

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

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Beceri Açığı	Kadın	109	3.99	.694	-1.029	.304
	Erkek	162	4.08	.718		
Beceri Eskimesi	Kadın	109	2.66	.825	-.899	.369
	Erkek	162	2.76	.888		

Tablo 7’de incelendiğinde; üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri açığı ve beceri eskimesi puanlarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0.05$). Bu durum, beceri uyumsuzluğu puanlarında cinsiyetin farklılık oluşturmadığını, kadın ve erkeklerin anlamlı düzeyde birbirine yakın puanlar aldığını göstermiştir. Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri açığı ve beceri eskimesi puanlarının çalışma süresi değişkenine göre farklılığını test eden ANOVA analizi sonuçları Tablo 8’de belirtilmiştir.

Tablo 8.

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı puanlarının çalışma süresine göre ANOVA sonuçları

	Çalışma Süresi	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Beceri Eskimesi	Gruplararası	3.014	4	.753	1.011	.402
	Gruplariçi	198.248	266	.745		
Beceri Açığı	Gruplararası	1.756	4	.439	.872	.481
	Gruplariçi	133.960	266	.504		

Tablo 8’de incelendiğinde; beceri eskimesi ve beceri açığı puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0.05$). Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışıp çalışmama durumunun beceri eskimesi ve beceri açığı değişkenlerine göre t-testi sonuçları Tablo 9’da belirtilmiştir.

Tablo 9.

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

	Mezun olunan alan	N	\bar{X}	Ss	t	p	Etki büyüklüğü
Beceri eskimesi	Evet	211	2.61	0.827	-3.915	.000*	0.998
	Hayır	60	3.09	0.889			
Beceri açığı	Evet	211	4.10	0.6837	2.470	.014*	0.953
	Hayır	60	3.85	0.7650			

* $p<0.05$

Tablo 9’da incelendiğinde; beceri eskimesi gözlemlenmiştir ($t_{269}=-3.915$; $p<0.05$) ve beceri açığı ($t_{269}=2.470$; $p<0.05$) puanlarının mezun oldukları alanla ilgili bir işte çalışma veya çalışmama durumuna göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmüştür. Mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışmayanların beceri eskimesi puanlarının daha yüksek olduğu ve beceri açığı puanlarının daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER

BUÖ, “beceri eskimesi” ile “beceri açığı” olmak üzere toplam 10 maddeden oluşmaktadır. “beceri eskimesi” boyutunda beş madde yer almıştır. Bu boyutta, bireyin becerilerinin zaman içinde önemini kaybetmesi, becerilerinin azalması veya körelmesi durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. “beceri açığı” boyutunda beş madde yer almıştır. Bu boyutta, bireyin beceri seviyesinin işin beceri seviyesini karşılama durumunu tespit etmek amaçlanmıştır. Ölçeğin kararlılık anlamında güvenilirliği sağladığı görülmüştür.

Üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin beceri açığına sahip olduğu bulunmuştur. OECD tarafından yapılan araştırmada Türkiye’de 16-65 yaş aralığındaki yetişkinlerin yetersiz beceri düzeylerinin olduğu tespit edilmiştir (OECD, 2016). İşverenler üzerinde yapılan SETA(2012) araştırmasında da işverenler, çalışanlarda mesleki/teknik beceri seviyesinin düşük olduğunu belirtmiştir. Türkiye’den farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda da (Allen ve van der Velden, 2001; Farooq, 2011) de benzer sonuçlar elde edilmiştir. Allen ve van der Velden (2001) Hollanda’da yaptıkları çalışmada yükseköğretim mezunlarının yaklaşık yarısının beceri eksikliği sorunu yaşadıklarını; Farooq (2011) mezun kişilerin yaklaşık olarak üçte birinin eğitim-iş uyumsuzluğu sorunu ve mezunların dörtte birinden daha fazlasının yeterlik uyumsuzluğu sorunu yaşadıklarını belirtmiştir. Beceri uyumsuzluğu ülkelerin karşı karşıya kaldıkları önemli bir sorun olarak gözlenmektedir. Eldeki araştırmanın sonuçlarına dayanarak; Türkiye’de beceri uyumsuzluğunun hangi meslek gruplarında daha çok görüldüğü geniş çaplı ve boylamsal araştırmalarda ele alınması önerilmektedir. Araştırmaya katılan üniversite mezunu ve işgücü piyasasında çalışan yetişkinlerin mevcut işlerindeki beceri eskimesi düzeyleri genel olarak düşük seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç, HEGESCO (2008) araştırmasında elde edilen sonuca benzerlik göstermemektedir. Araştırmaya katılan katılımcı profilinin ve farklı meslek gruplarının gerektirdiği becerilerin birbirinden farklılık göstermesinin etken olduğu düşünülmektedir. Bir doktorun becerilerinin eskimesi ile bir polislin becerilerinin eskimesi aynı şekilde gözlenmeyebilir. Farklı meslek grupları için odak sorularla araştırma tekrarlanabilir.

Yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu durum, cinsiyete dayalı olarak beceri uyumsuzluğunun farklılık gösterdiğini belirten araştırma (Aytaş, 2014; Farooq, 2011; Filiztekin, 2015; Kurnaz, 2014; Ouantini, 2011b) sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Farklı örneklem grupları üzerinde geniş çaplı araştırmalar yapılarak cinsiyet değişkeni araştırma konusu yapılabilir. Yetişkinlerin beceri eskimesi ve beceri açığı düzeylerinin çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yaş ilerledikçe, güncel berilerin karşılanmasının zor olacağı tahmin edilirken araştırma bulguları bu tahmini desteklememiştir. Bu sonuç, araştırmaya katılan farklı meslek grupların gerektirdiği becerilerin birbine benzememesiyle açıklanabilir. Diğer yandan Filiztekin (2015) beceri uyumsuzluğunun deneyim ile ters ilişkili olduğunu bulmuştur. Mezun olunan alanda çalışmayanların beceri eskimesi daha yüksek iken; beceri açığı daha düşük bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarıyla ilgili olarak; geliştirilen ölçeğin farklı gruplar üzerinde denenmesi önerilmektedir. İşgücü piyasasında her iş kolunun gerektirdiği beceriler farklıdır, farklı mesleklere odaklanmış bir ölçek geliştirme çalışması yenilenebilir. Ölçeğin geçerlik çalışmalarına katkı sağlaması anlamında farklı meslek gruplarına dayalı olarak ölçme değişmezliği çalışmaları yapılabilir. Araştırma sonucunda katılımcıların beceri açığı düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu konu daha derinlemesine ele alınabilir. Özellikle hangi meslek gruplarında hangi yönde beceri açığının oluştuğu büyük çaplı ve boylamsal araştırmalarla ele alınmalıdır. İleride yapılacak çalışmalara öneri olarak, odak grup görüşmelerinin yapılması söylenebilir. Mesleklerin ihtiyaç duydukları beceriler bu odak grup görüşmeleriyle sınıflandırılabilir.

KAYNAKLAR

- 21st Century Skills. (2013). *Productivity and accountability*. [https://sites.google.com/site/twentyfirstcenturyskills/analysis] (Erişim Tarihi: 03/02/2020).
- Aktaş. M. T. (2017). Küresel ekonomik kriz sonrasında işgücü piyasasının beceri uyumsuzluğu açısından değerlendirilmesi: Eskişehir örneği. *Çalışma ve Toplum*. 2017/2.
- Allen. J. Velden. R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effect on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*. 3. 434-452. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oep/53.3.434
- Allen. J. Velden. R. (2012). *Competencies and early labour market careers of higher education graduates*. [http://www.hegesco.org/content/view/36/108/] (Erişim Tarihi: 01/05/2020).
- Apaydın. Y. (2013). *Türkiye’de yüksek öğrenimli işgücünde vasıf ve beceri uyumsuzluklarının azaltılmasında beceri ihtiyacı tahmin ve araştırmalarının rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aytaş. S. (2014). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de beceri uyumsuzluğu*. Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi. Ankara.

- CEDEFOP. (2006) *Typology of Knowledge. Skills and competences: Clarification of the concept and prototypes*. Cedefop reference series; 64. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg. 26.
- CEDEFOP (2010); *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- ÇSGB. (2016). *PIAAC kapsamında ülkemizde yürütülen çalışmalar ve sonuçları*. [<http://www.ikg.gov.tr/wpcontent/uploads/pdf/PIAAC%20Bilgi%20Notu.pdf>] (Erişim Tarihi: 06/03/2020)
- Desjardins. R. (2014). *Rewards to skill supply. skill demand and skill match-mismatch: Studies using the adult literacy and lifeskills survey*. Lund Economic studies Number 176.
- Dünya Bankası Grubu. (2015). *Türkiye işbirliği: Ülke programının görünümü*. [<https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/011.pdf>] (Erişim Tarihi: 02/02/2019)
- Erikli. S. (2015). Sinop ilinde işgücü piyasasının temel sorunu: Beceri uyumsuzluğu. *Çalışma Dünyası Dergisi*. Gazi Üniversitesi. 2. Ankara. 18-33.
- Farooq. S. (2011). *Mismatch between education and occupation: A case study of Pakistani graduates*. *The Pakistan Development Review* 50:4, 531–553.
- Filiztekin. A. (2015). Türkiye Emek piyasasında Eğitim-İş uyumsuzluğu. ed. N. Yıldırım. Tuncer Bulutay'a Armağan. *Mülkiyeliler Birliği Yayını*. Ankara.
- Güneş. F. (2016). Türkçe öğretiminde beceri uyumsuzluğu. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 5(2). s. 205. DOI: 10.14686/buefad.v5i2.5000188135
- Green. F. & McIntosh. S. (2007) Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?. *Applied Economics*. 39:4. 427-439. <https://doi.org/10.1080/00036840500427700>
- Hatipoğlu. L. (2016). *Avrupa Birliği'nde beceri uyumsuzluğu olgusuna yaklaşım perspektifinde Türkiye İş Kurumu için öneriler*. Uzmanlık Tezi. Ankara.
- HEGESCO. (2008). *Üniversite mezunlarına yönelik lisans ve yüksek lisans eğitimiyle kazanılan yeterliliklerin araştırılması projesi anketi* [http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_Turkish.pdf] (Erişim Tarihi: 10/02/2019).
- Hu. L. T. ve Bentler. P. M. (1999). *Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: Conventional criteria versus new alternatives*. *Structural Equation Modeling*. DOI: 10.1080/10705519909540118.
- International Labour Office (ILO). (2010). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth. A G20 Training Strategy*. International Labour Office Geneva. November 2010 s.18.
- International Labour Office. (ILO). (2013). *Global employment trends for youth a generation at risk*. Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf] (Erişim Tarihi: 01/23/2018).
- İŞKUR. 8. *Genel Kurul Çalışma Raporu*. (2015). [<https://media.iskur.gov.tr/14908/2015-i-donem-turkiye-raporu.pdf>] (Erişim Tarihi: 06/04/2019).
- Kurnaz. I. (2014). Bir kariyer stratejisi olarak “aşırı eğitlilik”: sıçrama tahtası mı? - tuzak mı?. *İŞKUR; II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı*. Antalya-Türkiye Kasım. 2014.
- McGuinness. S. K. Pouliakas and P. Redmond (2017). How useful is the concept of skills mismatch?. *IZA Discussion Paper No. 10786*. Bonn. May.
- Meydan. C. H. ve Şeşen. H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık. Ankara.
- Nunnally. J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd Ed.)* New York: McGrawHill.
- OECD. (2012). *Better skills. Better jobs. Better lives. A strategic approach to skill policies*. OECD Publishing.
- OECD *Yetişkin Becerileri Araştırması: Türkiye ile İlgili Sonuçlar*. (2016). [<https://tedmem.org/yayin/oecd-yetiskin-becerileri-arastirmasi-turkiye-ile-ilgili-sonuclar>](Erişim Tarihi: 10/12/2020)
- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). *TBMM Onuncu Kalkınma Planı-Bütçe Komisyonu*. [http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma_plani.pdf] (Erişim Tarihi: 10/03/2020).
- Partnership for 21st Century Learning*. [<http://www.battelleforkids.org/networks/p21>] (Erişim Tarihi: 17/04/2019).
- Partnership For 21st Century Skills. (P21). (2013). *Framework for 21st century learning*. [<http://www.p21.org/about-us/p21-framework>]. (Erişim Tarihi: 01/01/2020)
- PIAAC Türkiye Bilgi Notu*. [<http://www.ikg.gov.tr/Portals/0/PIAAC%20Bilgi%20Notu.pdf>] (Erişim Tarihi: 04/12/2018).
- Quintini. G. (2011a). *Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 121. OECD Publishing. [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issuesmigration-health/over-qualified-or-under-skilled_5kg58j9d7b6d-en] adresinden 15/11/2018 (Erişim Tarihi: 10/11/2015).
- Quintini. G. (2011b). *Right for the job: Over-qualified or under-skilled?*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 120. OECD Publishing. [<http://www.oecd.org/els/48650012.pdf>] (Erişim Tarihi: 15/11/2020).

- Şencan. H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. 1.Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi. 249-260.
- Tabachnick. B. G and Fidell. L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston. Pearson.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2018). *İşgücü istatistikleri* http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim Tarihi: 05/01/2021).
- Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM – Beceri'10)*. [www.beceri.org.tr] (Erişim Tarihi: 02/09/2020).
- Yurdugül. H. (2005). *Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*. Denizli.