

**JOBS**

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2019  
Cilt:7 Sayı:2



**JOBS**

İşletme Bilimi Dergisi  
The Journal of Business Science

Sakarya Üniversitesi / Sakarya University  
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

**i**

Cilt/Volume : 7  
Sayı/Issue : 2  
Yıl/Year : 2019

ISSN: 2148-0737  
DOI: 10.22139/jobs

## İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



ii



*Kurucu Sahip/Founder*

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

*İmtiyaz Sahibi / Owner*

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

*Editör / Editor*

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

*Editör Yardımcıları / Assoc. Editors*

Prof. Dr. Mustafa Cahit UNGAN

*Mizanpaj Editörü / Layout Editor*

Arş. Gör. Özgün ÜNAL

*Danışma Kurulu/Advisory Board*

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

*Yayın Kurulu / Editorial Board*

*Prof. Dr. Kadir ARDIÇ*  
*Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT*  
*Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN*

*Sekreteryaya / Secreteria*

*Arş. Gör. Özgün ÜNAL*  
*Arş. Gör. Mustafa AMARAT*  
*Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ*

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; [www.dergipark.gov.tr/jobs](http://www.dergipark.gov.tr/jobs) Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi [jobs@sakarya.edu.tr](mailto:jobs@sakarya.edu.tr) Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

## *Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler* *Reviewers List of This Issue*

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2019  
Cilt:7 Sayı:2

Prof. Dr. Abdullah Naralan	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Adak	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin Karabınar	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sima Nart	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Taş	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yıldız	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Ece Armağan	Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Han Ergüven	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Ümit Alnaçık	Kocaeli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Kar	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yenihan	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esra Dil	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ebru Özlem Bilgin	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatih Şantaş	Bozok Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gökçe Cerev	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Pınar Memiş Sağır	Sakarya Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Aykut Yılmaz	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Gökhan GÜRLER	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Değerli Bilim İnsanları,

Anadolu'da yeniden dirilişimizin yıl dönümü olan 30 Ağustos Zafer Bayramında İşletme Bilimi Dergisi'nin 2019 yılı ikinci sayısını (Cilt 7, Sayı 2) yayınlamanın mutluluğu içerisindeyiz. Bu sayımızda işletme biliminin farklı disiplinlerden araştırmacıların yazdığı 9 makaleye bulunmaktadır.

Bu sayının ilk çalışmasında Mahmut HIZIROĞLU ve Elif AKKAYA "Küresel Zihniyet ve Ar-Ge Yoğun Kobi'lerin Uluslararasılaşması: Türkiye Biyoteknoloji Sektörü Örneği" başlıklı çalışmalarında Ar-Ge yoğun KOBİ'lerinin uluslararasılaşması üzerine küresel zihniyetin nasıl bir rol oynadığını tartışmaktadırlar. Çalışmada Ar-Ge yoğun KOBİ'lerin küresel zihniyete sahip olup olmadıkları, küresel zihniyete sahip olanların daha çok hangi özellikleri taşıdıkları, hangi unsurların Ar-Ge yoğun Türk KOBİ'lerinde küresel zihniyeti etkilediği ve küresel zihniyete sahip Ar-Ge yoğun KOBİ'lerin uluslararasılaşma mekanizmalarının neler olduğu araştırılmıştır.

"Mağaza Atmosferinin Mağazaya Yönelik Duygusal Yakınlık, Müşteri Memnuniyeti ve Tavsiye Etme Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Giyim Sektörü Örneği" başlıklı ikinci çalışmada, Osman EMİNLER, Remzi ALTUNIŞIK ve Ersin ESKİLER, mağaza atmosferi, mağazaya duygusal yakınlık, müşteri memnuniyeti ve tavsiye etme davranışları arasındaki ilişkiyi nedensel bir model geliştirerek tartışmaktadırlar.

Üçüncü çalışmada Sinan ESEN, Işıl AYAS ve Baldauryen IDAN "Dahilde İşleme Rejiminde Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri" çalışmalarında Dahilde İşleme Rejimi'nin (DİR) işleyişinde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin neler olduğunu araştırmaktadırlar.

Dördüncü çalışmada Merve VURAL ve Aykut Hamit TURAN, Yönetim Bilişim Sistemleri alanında başarılı mezunların tanımlanabilmesi için işletmeler tarafından işe alım sürecinde aranan yetkinlikler belirlenerek, bölüm profillerinin ve eğitim programlarının sektörle uyumlu hale gelmesi, bu alandan mezun olan bireylerin istihdam olanaklarına katkı sağlanması için yapılması gerekenleri ortaya koymaktadır.

Beşinci çalışmada Erşan ÇAKIR ve Özgür UĞURLUOĞLU "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sessizlik, Sessizliğin Nedenleri ve Sonuçlarına İlişkin Görüşleri" başlıklı çalışmalarında sağlık çalışanlarının sessiz kaldığı konuların neler olduğunu, sessizleşme nedenlerini ve sessizleşmenin sağlık çalışanları açısından algılanan sonuçlarının neler olduğunu ortaya koymaktadır.

Sendika Temsilcilerinin Liderlik Tutum ve Davranışlarının Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sakarya İli Örneği başlıklı çalışmada Hilal KİŞİOĞLU ve Tuncay YILMAZ, Sakarya kamu eğitim kurumlarında, iş yeri sendika

temsilcilerinin liderlik davranış özelliklerinin üyelerin sendikal bağlılıkları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Sevinç ASLAN ve Nurperihan TOSUN ve Sümeyye ARSLAN KURTULUŞ "Çocuk Dostu Oteller İle İlgili Şikâyetlere Yönelik Bir İçerik Analizi" başlıklı çalışmalarında ailelerin çocuklarıyla birlikte kalabilecekleri otellerin niteliklerini belirlemeyi hedeflemektedirler.

Yatırım Projeleri Değerlendirme Yöntemlerinden Net Bugünkü Değer Yöntemi ve İç Verim Oranı Yönteminin Karşılaştırılması başlıklı çalışmada Begüm ÖKTEM, iki proje örneği üzerinde yatırım projelerini net bu günkü değer ve iç verim oranı yöntemi ile değerlendirmektedir.

Elif TECEREN, "Türkiye'de Kadın Konusu Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik İncelemesi (2008-2018)" başlıklı çalışmasında, Türkiye'de sosyal bilimler alanında "kadın" konusunda yazılmış YÖK tez veri tabanında yer alan erişime açık 2008-2018 yılları arasındaki 738 adet lisansüstü tez, bibliyometrik özellikleri açısından incelemiştir.

Dergimiz bu sayısında da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarıyla zengin bir içerikle hazırlanmıştır. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz. Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekretaryamıza teşekkürü borç bilirim. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dileklerimizle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.

Saygılarımızla...

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör

İşletme Bilimi Dergisi

2019

Cilt:7 Sayı:2

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2019 Cilt (Vol.) 7 Sayı (No) 2

### Araştırma Makaleleri/Research Articles

- Küresel Zihniyet Ve Ar-Ge Yoğun Kobi'lerin Uluslararasılaşması: Türkiye Biyoteknoloji Sektörü Örneği**  
*Global Mindsets And Internationalization Of R&D Intensive SMEs: A Multiple Case Study From Turkey* 275-312  
*Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU, Elif AKKAYA*
- 
- Mağaza Atmosferinin Mağazaya Yönelik Duygusal Yakınlık, Müşteri Memnuniyeti Ve Tavsiye Etme Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Giyim Sektörü Örneği**  
*A Study On The Effects Of Store Atmosphere On Store Affect, Customer Satisfaction And Customers' Recommendation Behavior: The Case Of Clothing Industry* 1313-330  
*Osman EMİNLER, Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK, Dr. Öğr. Üyesi Ersin ESKİLER*
- 
- Dahilde İşleme Rejiminde Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri**  
*Inward Processing Regime: Challenges And Proposed Solutions* 331-355  
*Doç. Dr. Sinan ESEN, Dr. Öğr. Üye. Işıl AYAS, Baldauryen IDAN*
- 
- Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Mezunlarının Sahip Olması Gereken Bilgi, Beceri Ve Yetkinlikler**  
*Knowledge, Skills And Competencies That Must Have Of The Graduates Of Management Information Systems* 357-388  
*Arş. Gör. Merve Vural, Prof. Dr. Aykut Hamit Turan*
- 
- Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sessizlik, Sessizliğin Nedenleri Ve Sonuçlarına İlişkin Görüşleri**  
*Opinions of Healthcare Employees About Organizational Silence, Reasons And Sequences Of Silence* 389-423  
*Uzm. Erşan ÇAKIR, Doç. Dr. Özgür UĞURLUOĞLU*
- 
- Sendika Temsilcilerinin Liderlik Tutum Ve Davranışlarının Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sakarya İli Örneği**  
*The Effect Of Leadership Attitudes And Behaviors On Trade Union Commitment Sample Of Sakarya Province* 425-449  
*Hilal KİŞİOĞLU, Doç. Dr. Tuncay YILMAZ*
- 
- Çocuk Dostu Oteller İle İlgili Şikâyetlere Yönelik Bir İçerik Analizi**  
*A Content Analysis For Complaints Related To Child - Friendly Hotels* 451-475  
*Arş.Gör. Dr. Sevinç ASLAN, Dr. Öğr. Üyesi Nurperihan TOSUN, Arş.Gör.Dr. Sümeyye ARSLAN KURTULUŞ*



## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2019 Cilt (Vol.) 7 Sayı (No) 2

İşletme Bilimi Dergisi

2019

Cilt:7 Sayı:2

---

**Yatırım Projeleri Değerlendirme Yöntemlerinden Net Bugünkü Değer Yöntemi Ve İç Verim Oranı Yönteminin Karşılaştırılması**  
*Comparison Of The Net Present Value Method And Internal Rate Of Return Method Of Evaluation Methods Of Investment Projects* 477-497

*Arş. Gör. Dr. Begüm ÖKTEM*

---

**Türkiye’de Kadın Konusu Üzerine Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik İncelemesi (2008-2018)**  
*A Bibliometric Analysis Of The Graduate Theses Written On Woman Title In Turkey (2008-2018)* 499-530

*Elif TECEREN*

---

## YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ BÖLÜMÜ MEZUNLARININ SAHİP OLMASI GEREKEN BİLGİ, BECERİ VE YETKİNLİKLER

Yönetim Bilişim  
Sistemleri  
Bölümü  
Mezunlarının  
Sahip Olması  
Gereken Bilgi,  
Beceri ve  
Yetkinlikler  
357

**Arş. Gör. Merve VURAL**

Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Yönetim Bilişim Sistemleri ABD  
mvural@gelisim.edu.tr

ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-3735-3008](https://orcid.org/0000-0002-3735-3008)

**Prof. Dr. Aykut Hamit TURAN**

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü  
ahturan@sakarya.edu.tr

ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-8855-4643](https://orcid.org/0000-0002-8855-4643)

### ÖZ

**Amaç:** Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS) alanında başarılı mezunların tanımlanabilmesi için işletmeler tarafından işe alım sürecinde aranan yetkinlikleri nicel araştırma yöntemi ile belirlemektir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda bölüm profillerinin ve eğitim programlarının sektörle uyumlu hale gelmesi, bu alandan mezun olan bireylerin istihdam olanaklarına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

**Yöntem:** Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup, YBS bölümünden mezun olmuş ve sektör çalışanı 272 mezuna anket uygulanmıştır. Katılımcılar sahip oldukları yetkinlik düzeylerini 5'li likert tipi ölçek yapısında değerlendirmiştir. Yapılan anket sonucu değerlendirilen 53 ifadenin faktör yapısını incelemek için yapılan faktör analizi sonucunda yetkinlikler sosyal yetkinlik, yönetsel yetkinlik, temel teknik yetkinlik ve temel yetkinlik olmak üzere dört kategoride değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmada elde edilen bulguların analizi sonucunda mezunların sahip oldukları kişisel ve kişilerarası yetkinliklerini kapsayan sosyal yetkinlik düzeyleri diğer sahip oldukları yetkinliklerin ortalamalarından yüksek çıkmıştır. Yetkinlik ifadelerinden en önemli üç ifadenin sosyal yetkinlik türünde 1) kendisine verilen görevleri yerine getirme, 2) yeni beceri ve kavramları öğrenme, 3) başkalarını dinlemek olduğu görülmektedir. Hipotez testleri

sonucunda; mezunların sahip oldukları teknik yetkinliklerinin; cinsiyet değişkenine, mevcut iş pozisyonlarında terfi etmelerine, sektör deneyim sürelerine, gelir seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Yönetimsel yetkinlik düzeylerinin lisans ve yüksek lisans eğitim seviyelerine göre farklılık gösterdiği ve iş pozisyonunda terfi alanların yönetimsel yetkinlik türünde daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Mezunların gelir seviyeleri ve deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş, staj deneyimine sahip olmalarının ve gelir seviyelerinin herhangi bir yetkinlik türü için farklılık göstermediği görülmüştür.

**Sonuç:** Araştırmada yer alan bu dört yetkinlik türünün katılımcılar tarafından derecelendirilmesi sonucu hesaplanan ortalamalardan en yüksek olan sosyal yetkinlik türüne ait olduğu, ikinci sırada yönetimsel yetkinlik, üçüncü olarak temel teknik yetkinlik ve son olarak teknik yetkinlik türü olduğu görülmüştür. Mezunların demografik özelliklerinin değişiklik gösterdiği göz önünde bulundurulursa sosyal yetkinlikler YBS bölümü mezunlarının istihdam edilebilmesi için sahip olunması gereken en temel yetkinlik olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar Türkiye'deki diğer bölümlere kıyasla daha az mezun vermiş ve yeni bir bölüm olsa da sektörde farklılaşmak için teknik yetkinlik gerektiren konularda öğrenmeyi öğrenme bilincinde kendilerini yetkin hale getirmeleri gerekmektedir. Eğitim programlarının müfredatlarında da bu teknik konulara yer verilmeli ve eğitim müfredatları sosyal ve yönetimsel yetkinlikleri destekleyici dersler ile dengeli bir şekilde planlanmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** yönetim bilişim sistemleri mezunları, yönetim bilişim sistemleri mezunlarının yetkinlikleri, mezun yetkinliği, beceri ve yetkinlik

## KNOWLEDGE, SKILLS AND COMPETENCIES THAT MUST HAVE OF THE GRADUATES OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS

### ABSTRACT

**Aim:** In order to identify successful graduates in the field of Management Information Systems (MIS), this paper is aimed to determine the competencies required by the enterprises in the recruitment process by quantitative research

method. In line with the findings of the research, it is aimed that the department profiles and education programs become compatible with the sector, and that these individuals will contribute to the employment opportunities of the graduates.

**Method:** In this study, quantitative research methodology was used, Survey was applied to 272 graduates who have graduated from Management Information Systems Department and working in the business area. Participants evaluated their competence levels by using 5-point likert type scale structure. As a result of the factor analysis conducted to examine the factor structure of the 53 statements evaluated as a result of the survey, the competences were evaluated in four categories as soft competences, managerial competences, core technical competences and technical competences.

**Findings:** As a result of the analysis, findings were obtained from the study, the soft competence levels of the graduates, including their personal and interpersonal competencies, were higher than their other competencies. The three most important expressions of competence expressions are in soft competence, 1) performing the tasks assigned, 2) learning new skills and concepts, 3) listening to others. As a result of hypothesis testing; we found that the technical competencies of the graduates differ significantly based on the gender variable, their promotion in current job positions, their experience in the sector, their income levels. It has been observed that managerial competence levels differ by undergraduate and graduate education levels and those who are promoted to work position having a higher average in managerial competence type. Observed a significant relationship between the graduates' income levels and their experiences, and we have seen that having internship experience and income levels did not differ for any type of competence.

**Result:** As a result of the highest of the averages calculated as a result of the rating of these four competence types by the participants belong to the social competence type, the second one is the managerial competence, the third is the core technical competence and the last technical competence type. Considering the variety in demographic characteristics of graduates' social competencies are considered to be the most basic competence that MIS graduates must have in order to be employed. Compared to other academic disciplines, MIS has fewer graduates and even though it is a newly established department in order to differentiate in the sector, we need to make themselves proficient in learning to advance on subjects that require technical competence. Curricula of training

programs should also include these technical issues, and should be planned in a balanced manner with courses supporting social and managerial competencies.

**Keywords:** graduates of management information systems, competencies of graduates of management information systems, graduation competency, skills and competencies

## I. Giriş

Günümüzde yetkinlik sahibi insan kaynağı seçmek, yetiştirmek ve istihdamının sürekliliğini sağlamak organizasyonların karşılaşmakta olduğu kritik bir unsurdur. Organizasyon yöneticileri, örgütlerini daha verimli ve yaratıcı hale getirmek için insan kaynakları seçiminin nesnel ve doğru bir değerlendirmesini yapmak ve bunun için adayların bilgi, beceri ve yetkinliklerini değerlendirmek zorundadırlar.

Teknolojik gelişmeler ve etkileri göz önüne alındığında, giderek artan dünya nüfusunda işgücü anlamında farklılaşmak önem kazanmaktadır. Rekabette üstünlük ve verimlilik sağlamak, yetkinlik sahibi ve yetkinliğini doğru alanda kullanabilen iş gücü ile mümkündür. Çalışma yaşamı ve olanakları günden güne değişmekte ve farklı meslek dalları ve iş pozisyonları ortaya çıkmaktadır. Aranılan pozisyonlarda farklı nitelikler ve yetkinliklere sahip mezunlar talep edilmektedir. Bu durum mezunlara daha nitelikli ve yetkinlik sahibi olma zorunluluğu ve ihtiyacı doğurmaktadır.

Üniversitelerin ana hedeflerinden biri mezunlarını iş dünyasına hazırlamaktır. Bu hedefe başarılı bir şekilde ulaşmak, her alanda zor olmakla birlikte, bilgi sistemleri (IS), bilgi teknolojileri (BT), bilgisayar bilimi (CS) ve yönetim bilişim sistemleri (MIS) gibi alanlar için daha zor olduğu görülmektedir. Gelişen teknolojiler ve bilgisayar sistemleri ile sürekli gelişen BT sektörünün bir parçasıdır. Sürekli gelişen sektör değişken bir yapıdadır ve bu durum farklı iş gereksinimlerine yol açmaktadır. Bu aynı zamanda eğitimcilerin, müfredatlarını ve ders içeriklerini düzenli olarak değiştirmelerini ve güncellemelerini, böylece mezunların görevlerini iş alanlarında yerine getirmeleri için gereken bilgi, becerileri ve yetkinlikleri edinmelerini gerektirmektedir (Davis ve Woodward, 2006:11). İşe alım yapan yöneticilere öngörü oluşturmaları için mezunların sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve

yetkinlikleri bilinmesi ve tanınması açısından bu çalışma literatüre katkı sağlayacaktır.

## II. Bilgi, Beceri ve Yetkinlik

Bilgi, beceri ve yetkinlikler günümüzde hızlı teknolojik değişim ve yeniliklerle, yeni iş kolları oluşturma veya farklı alanlarda uzmanlaşma ihtiyacı olan bireylerin kariyer fırsatlarını çeşitlendirmeye imkan sağlamaktadır (Sönger, 2018:10).

Bir işletmeyi var eden en temel sermayesi insan yani çalışanlarıdır. İşletmenin bünyesinde çalıştırdığı tüm çalışanlarının yetkinlikleri, işletme sermayesi ve müşteri sermayesi ile birleştiğinde entelektüel sermayeyi oluşturmaktadır. Entelektüel sermaye işletmenin çalışanları tarafından bilinen ve işletmeye rekabet üstünlüğü sağlayan tüm unsurların birleşimidir. Entelektüel sermaye fiziksel varlıktan bağımsız, soyut bir unsurdur ve çalışanların bilgi düzeyini ifade etmektedir. Günümüzde işletmelerin zenginliği sahip oldukları arazi ve makineler, fiziksel iş gücü veya fabrikalar yerine bilgi varlıkları ile ölçülür hale gelmektedir (Stewart, 1997).

İnsan kaynaklarının temel tanımlayıcı unsuru olarak ifade edilen beceri (Green, 2011:7), bilgi ekonomisinde anahtar bileşen olarak görülmektedir. Beceri, ülkelerin özel işgücü piyasaları ve kurumlarına bağlı olarak dönüşüm sağlamaktadır (Hanushek et. al., 2013:1). Mevcut çalışma eğilimleri ve taleplerine göre, çalışma hayatı bir diplomanın ötesinde beceri temelli işgücünü gerektirmektedir (Di Gropello, 2010). İşverenler, yeni işe alımlarında verimli ve profesyonel bir çalışma ortamı, sürdürülebilir ve yaratıcı faaliyetler umuduyla özel beceri ve yetkinlikler aramaktadırlar. Çalışma yaşamında beceri, kendisine verilen görevi yerine getirip başarılı olmayı, işi sahiplenmeyi gerektirmektedir. Bu beceri, çalışanların meslektaşları ile birlikte uyum içinde çalışabilmesini, önemli karar alma ve problem çözme becerisini ifade etmektedir. Çalışma yaşamı kapsamında beceri tanımı yapılırsa, beceri ilgili görev için kişiden beklenen beşeri, teknik ve sosyal özelliklerdir (Turan, 2015).

Yetkinlik kavramının literatürde bilgi ve beceri kavramları ile birlikte kullanıldığı görülmektedir. Doğuştan veya sonradan kazanılabilen, geliştirilip iyileştirilip değerlendirilebilen, üstün performans elde edilmesini sağlayacak bilgi ve becerin tümüdür. Literatürde yetkinlik konulu çalışmalar

incelendiğinde, çalışmaların bireyin sahip olduğu yetkinliklere odaklandığı ve yetkinlik temelli yaklaşımın önerildiği görülmektedir.

Günümüzde yetkinlik yaklaşımı, yönetim becerileri ve insan kaynakları yönetimi gibi birçok yönetim alanında uygulanmaktadır. Yöneticilerin verimli olabilmesi için yetkinliklerini geliştirmeleri beklenmekte, insan kaynakları yöneticileri gelecekteki çalışanların yetkinliklerini numaralandırıp değerlendirerek iş tanımlamaları yazmakta ve işe alım ve seçim prosedürlerini yerine getirmektedir. İşin yapılması için gereken yetkinlikler üzerine eğitim ve gelişim ihtiyaçları belirlenmektedir (Vokić ve Rimac, 2012:713).

Yetkinlikler, yönetim becerileri, liderlik becerileri, sorumluluk alma becerisi, bağlılık, yaratıcılık becerisi, adapte olabilmek, iletişim becerileri gibi kişisel nitelikler şeklinde tanımlanmaktadır (Dulewicz, 1989:56). Bir diğer çalışmada ise yetkinlikler analiz becerisi, stratejik bakış açısı, sağduyu, kararlılık, ikna kabiliyeti, esneklik ve uyum sağlama, inisiyatif alma olarak tanımlanmaktadır (Cardy ve Selvarajan, 2006: 236).

## 2.1 Sosyal Yetkinlik

Sosyal yetkinlik (soft competency) kişisel ve kişilerarası yetkinlikten oluşan iletişim yetkinliklerini ifade etmektedir. Kişilerarası yetkinlikler bireyin özünde var olan ve problem çözmesine yardımcı olan yetkinliklerdir (National Research Council, 2011:63). Sosyal yetkinlik, bir insanın başkalarıyla ilişkilerini karakterize eden niteliklerdir. Bazı araştırmacılar, kişilerarası yetkinliklerin işin her düzeyinde en önemli yetkinlik olduğunu belirtmektedir (Sheikh, 2009; Smith, 2007).

Mezunların sosyal yetkinlikler ile donanmış olması, kendi alanlarında bir iş pozisyonuna alınmalarında fark yaratabilmektedir (Evenson, 1999). Sosyal yetkinliklerin eksikliği, teknik yetkinlik ve mesleki uzmanlığı olan ancak kişilerarası yetkinliğe sahip olmayan kişilerin umut verici bir kariyer sahibi olmalarına engel olabilir (Klaus) , 2010).

YBS bölümü mezunlarının sektörde sistem analisti, yazılım geliştirme uzmanı, veri tabanı yöneticisi, son kullanıcıların danışmanları ve bilgi uzmanları olarak çalıştıkları göz önünde bulundurulduğunda, bu meslek grupları için de sosyal yetkinliklerin ele alınması önem arz etmektedir (Ehie, 2002).

## 2.2 Yönetmel Yetkinlik

Yönetmel beceriler, organizasyonun işleyişi ve yönetim kademeleri ile ilgili yetkinlik kalemelerini ifade etmektedir. Örgütsel yetkinlikler, iş akışındaki bireysel görevleri ve yürütme faaliyetlerini yönetme bilgi ve becerisini ifade eder. Yönetmel yetkinliklerin geliştirilmesi, yöneticiler açısından, insanları örgütsel misyon ve vizyona ulaşmalarına yönlendiren kişiler olarak önem taşımaktadır. Bugünün yöneticileri değişen taleplere ve durumlara başarılı bir şekilde uyum sağlamak, çok sayıda yanal ilişkiyi yönetmek, gündemleri belirlemek, uygulamak, stres ve belirsizlikle baş etmek zorundadırlar (Dragoni ve diğerleri, 2009:731). Yönetmel yeterliliklerin günümüzün bilgi ekonomisindeki örgütsel rekabet edebilirliğin temelini oluşturduğu (Harvey ve Novicevic, 2005:1374), yöneticilerin mevcut ve gelecekteki yeterliliklerine sürekli yatırım yapmak ve geliştirmenin kaçınılmaz hale geldiği ifade edilmektedir.

## 2.3 Temel Teknik Yetkinlik

Günümüzde başarılı bir yazılım, kullanıcıyla prototip oluşturma, deneme ve geri bildirim şeklinde çok fazla zamanın elinden geçtikten sonra geliştirilmektedir. Bu, pek çok kullanışlı yazılım sisteminin fiili yaşam döngüsünü oluşturmaktadır. Yazılım geliştirme süreci; sistem analizi, tasarım, programlama, test ve bakım dahil olmak üzere ayrı ve farklı aşamaları içermektedir. Temel teknik yetkinlikler, bir kişinin bir görevi yerine getirmesi gereken temel teknik gereksinimler ve bilgidir. Bu, bir bireyin planlanan görevi başarıyla yerine getirmesi için gereken teorik temelleri ve pratik teşvikleri içermektedir (Ahmed ve diğerleri, 2015).

Temel teknik yetkinlikler genel bağlamda meslek alanında bir iş pozisyonunda çalışabilmek için temel gerekliliktir. Alan ile ilgili temel bilgi ve becerileri içerir ve daha üst düzey becerilerin ve yetkinliklerin geliştirilmesini sağlamaktadır. Temel teknik yetkinlik, BT bağlamında mesleğin temeli, çekirdeği olarak kabul edilir. Temel teknik yetkinlikler sektöre girmeye zemin hazırlamaktadır. Programlama, test etme, işletim sistemleri ve veri tabanı tasarımında temel teknik beceriler, sistem analizi, sistem tasarımı ve proje yönetimi gibi daha gelişmiş yeteneklerin geliştirilmesi için gereklidir. (Gallagher ve diğerleri, 2010).



## 2.4 Teknik Yetkinlik

İş süreçlerinde teknik uzmanlığa sahip, enformasyon sistemleri mezunlarına dair talep, ekonomik gerilemelere rağmen güçlü olmaya devam etmektedir (Simon ve Jackson, 2013). Young (1996), teknik yetkinlik seviyesinin genellikle bilgi teknolojileri ile ilgili bir alanda stajyerlik deneyimini belirlediğini, bu durumun staj sonrası sürekli işe alımla sonuçlanabileceğini tespit etmiştir. Todd ve arkadaşları (1995), iş verenlerin teknik yetkinliğe sahip personeli işe alırken, teknik bilgiye, işletme veya sistem bilgisine daha fazla önem verdiğini tespit etmiştir.

Teknik yetkinlikler enformasyon sistemleri yazılımlarının, proje yönetim araçlarının, yazılım geliştirme için kullanılan entegre ortamların, yazılım geliştirme metotlarının, veri madenciliği araçlarının kullanımını içermektedir. Temel teknik bilgiler bu gibi yazılımların ve araçların kullanımına zemin hazırlayan bilgi ve beceriyi içerirken teknik bilgi daha spesifikçe indirgenmiş, iş süreçlerinin teknoloji ile enformasyon sistemlerine entegre edildiği, uzmanlık gerektiren yazılım kullanma becerilerini kapsamaktadır.

YBS, Bilgi Teknolojileri, IT çalışanlarının bilgi, beceri ve yetkinlik seviyelerini konu alan literatürdeki çalışmalar Tablo 1 ve Tablo 2’de yer almaktadır. Yazar tarafından literatür taraması ışığında hazırlanan Tablo 1 çalışmaların kimleri hedef aldığı ve uygulama alanlarını göstermekte, Tablo 2 literatürdeki çalışmaların hangi yetkinlik türlerini ele aldığını göstermektedir.

**Tablo 1.**  
**Bilgi, Beceri ve Yetkinlik ile İlgili Yapılmış Önceki Çalışmalar**

	Öğrenci Anketi	Mezun Anketi	İşveren Anketi	Çalışan Anketi	Eğitimci Anketi	Müfredat Analizi
Woodward ve diğerleri, (2010)	X					
Gallagher ve diğerleri, (2010)					X	
Richards ve diğerleri, (2011)					X	
Auken ve diğerleri, (2011)			X			
Alshare ve diğerleri, (2011)	X					X
Barakat ve diğerleri, (2011)	X					
Harder ve Harper, (2011)						X
Wilkerson, (2012)			X			
Hawk ve diğerleri, (2012)				X		

**Tablo 1. Devamı**

	Öğrenci Anketi	Mezun Anketi	İşveren Anketi	Çalışan Anketi	Eğitimci Anketi	Müfredat Analizi
Aasheim ve diğerleri, (2012)					X	
Lang ve diğerleri, (2015)			X	X		
Abas ve Imam, (2016)			X	X		
Uğur ve diğerleri, (2016)						X
Elçi, (2016)	X					
Uğur ve Turan, (2018)				X	X	

**Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Mezunlarının Sahip Olması Gereken Bilgi, Beceri ve Yetkinlikler**

**Tablo 2. Yetkinlik Türüne Göre Literatürde Yer Alan Önceki Çalışmalar**

	Sosyal Yetkinlikler	Yönetsel Yetkinlikler	Temel Teknik Yetkinlikler	Teknik Yetkinlikler
Gallagher ve diğerleri, (2010)	X	X	X	X
Barakat ve diğerleri, (2011)				X
Richards ve diğerleri, (2011)	X	X	X	X
Wilkerson, (2012)	X	X	X	X
Aasheim ve diğerleri, (2012)	X	X	X	
Lang ve diğerleri, (2015)	X		X	X
Uğur ve diğerleri, (2016)	X	X	X	X
Abas ve Imam, (2016)	X		X	

**III. Araştırma Metodolojisi****3.1 Araştırma Sorusu ve Hipotezler*****Araştırma Sorusu***

YBS bölümü mezunlarının istihdam edilebilmeleri için hangi bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olmaları gerektiği ve bu bilgi, beceri ve yetkinliklerden hangilerinin daha önemli olduğunu belirlemenin araştırmanın ana amacı olması sebebiyle uygulanan yöntem ve analizlerde araştırma sorusu S1'e yanıt aranmaktadır.

S1: YBS bölümü mezunlarının sektörde istihdam edilebilmesi için hangi bilgi, beceri ve yeterlilikler önemli olarak değerlendirilmektedir?

***Hipotezler***

Lisans eğitiminden sonra devam edilen yükseköğretim seviyelerinde akademik ortamdaki ilişkiler daha bireyselliğe indirgenmekte ve birebir ilişkilere dayanmaktadır. Bu süreçte gerçekleştirilen birebir çalışmalar, araştırmalar, sunumlar ve araştırılan konular ile ilgili yayımlanan bilimsel çalışmalar hem kişisel hem de kişilerarası yetkinliklerin gelişimine katkı sağlamaktadır. Kişinin bu süreçte bilgi dağarcığı da gelişeceği ön görüldüğünden sosyal yetkinliği ve eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple önerilen H1 hipotezi şu şekildedir:

**H1:** Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının sosyal yetkinlikleri eğitim seviyelerine göre farklılık gösterir.

İşletmeler işe alım süreçlerinde akademik olarak daha donanımlı insan kaynağına öncelik vermektedir. Yönetimsel yetkinlikler, örgüt kültürü, stratejik planlama, vizyon ve misyon ile doğrudan ilişkilidir ve kişinin eğitim seviyesindeki ilerleme vizyon ve misyon sahibi olması olmasına ve bilgi ve beceri yönünden gelişim göstermesine katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda yönetimsel yetkinliklerin eğitim seviyesi ile farklılık gösterileceği düşünülmekte ve H2 hipotezi önerilmektedir:

**H2:** Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının yönetimsel yetkinlikleri eğitim seviyelerine göre farklılık gösterir.

Temel teknik yetkinlikler ilgili alana özgü mesleki temel bilgi ve beceriyi içermektedir. Yapılan işin niteliğine göre değişmekle birlikte pozisyona ve sektöre göre de farklılık gösterebilmektedir. Her işin kendine özgü boyutları ve gereklilikleri vardır ve temel teknik yetkinlikler işletmeye büyük değer katmaktadır. Bu sebeple H3 hipotezi ile temel teknik yetkinlik ile mezunların çalışmakta oldukları sektör alanının farklılık gösterdiği önerilmektedir:

**H3:** Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının temel teknik yetkinlikleri çalıştıkları sektör alanına göre farklılık gösterir.

Araştırmada nihai olarak teknik yetkinliklerin mezuniyet sonrası iş bulma olanakları bakımından belirleyici oldukları düşünülmektedir. Teknik yetkinlikler alana özgü spesifik ve teknik sorunlara çözüm bulma ve teknik ekipmanı kullanıp sistemsel olarak uzmanlık gerektiren bilgi ve becerileri kapsamı sebebiyle teknik yetkinlik açısından farklılaşmak mezunlar için önemlidir. Teknik anlamda farklılaşmak iş performansını etkilemekte, performans ise alınan ücret üzerinde etkili olmaktadır. Teknik yetkinlikler ile donanmak alınan yükseköğrenim eğitimiyle mümkün olduğu gibi kişinin kendi bağımsız çalışma motivasyonu ve deneyim ile desteklenebilmektedir. Aynı zamanda yeni mezun olmuş bir birey ile sektörde belli bir bilgi ve tecrübe birikimi elde etmiş bir mezunun aynı yetkinlik düzeyine sahip olmaması muhtemeldir. Teknik yetkinliklerin açıklanan bu gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterileceği düşünüldüğünden önerilen H4, H5, H6 ve H7 hipotezleri aşağıdaki gibidir:

**H4:** Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının teknik yetkinlikleri cinsiyete göre farklılık gösterir.

**H5:** Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının teknik yetkinlikleri iş pozisyonunda terfi etmeleri için farklılık gösterir.

**H6:** Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının teknik yetkinlikleri sektör deneyimlerine göre farklılık gösterir.

**H7:** Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının teknik yetkinlikleri staj deneyimlerine göre farklılık gösterir.

Çalışma yaşamının ulaştığı karmaşık ve değişken yapı çalışanların ücretlendirilmesi konusunda da birçok değişkeni ele almaktadır. Yetkinliğe dayalı ücretlendirme sisteminde temel işlerin işleyişine göre farklı daha uzmanlık gerektiren işlerin işleyişine göre farklı ücretlendirmeler ve ödüllendirmeler yapılmaktadır. Ücretlendirmede kişilerin gösterdikleri gelişim

**Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Mezunlarının Sahip Olması Gereken Bilgi, Beceri ve Yetkinlikler**

performansı da etkili olmaktadır. Performans değerlendirmeleri belirli aralıklarla ve belirli sürelerde yapılmaktadır. Performans göstergesi çalışanın sahip olduğu bilgi ve becerinin yanı sıra sahip olduğu deneyim ile de ilişkilidir. Bu bilgiler ışığında önerilen H8 ve H9 hipotezi şu şekildedir.

**H8:** Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının gelir seviyeleri yetkinliklerine göre farklılık gösterir.

**H9:** Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının gelir seviyesi ile sektör deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

368

### 3.2 Araştırma Evreni ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Türkiye'deki üniversitelerin YBS bölümünden mezun olan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem olasılığa dayalı örneklem seçim teknikleri içerisinde basit tesadüfî örneklem seçimi ile belirlenmiştir. Türkiye'de eğitim öğretim faaliyetleri devam eden 47 üniversitede YBS bölümü yer almaktadır. Bu bölümlerden 26 tanesi mezun verdiği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında YBS bölümünden mezun olmuş ve sektörde işe alım süreçlerini deneyimlemiş, sektör ile ilgili süreçleri test etmiş ve mevcut ihtiyacı tahlil edecek tecrübeye sahip 272 kişi ile görüşülmüştür. Araştırmaya katılım için YBS bölümü mezunları ile sosyal medya hesapları üzerinden iletişime geçilip araştırmaya gönüllü olarak katılmaları talep edilmiştir. Belirlenen bu kişilerde mezun oldukları üniversiteye göre çeşitlilik esas alınmıştır. Mezunlarla iletişime geçme noktasında YBS bölüm başkanları ve bölüm öğretim üyeleri ile iletişime geçilmiş ve araştırmaya veri elde etmek amacıyla hazırlanan online anket formunu mezunları ile paylaşımları için desteklerine başvurulmuştur. Örneklem belirleme sürecinde kartopu tekniğinden de faydalanılmıştır.

### 3.3 Anket Formunun Hazırlanması

Çalışmaya veri sağlaması amacıyla oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim vb. verilerini ölçmeye yönelik 15 demografik sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümü katılımcıların yetkinlik düzeylerini numaralandırdığı 5'li likert tipi ölçek şeklinde düzenlenmiştir. İkinci bölümde yetkinlik düzeyleri ile ilgili altı

alt bölüm yer almaktadır. Bunlar; yönetsel, organizasyonel, kişisel, kişilerarası, temel teknik ve teknik yetkinliklerdir.

Araştırmada kullanılan anket Wilkerson (2012) kaynağında kullanılan anket çalışmasından uyarlanmıştır. İlgili anket çalışması öncesinde araştırmacı tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş, ikinci bir araştırmacı tarafından Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmesi sonucunda orijinal anket formu ile çapraz kontrolü gerçekleştirilmiştir. Çeviri sonrasında uzman görüşüne başvurulmuş ve çalışmanın 2012 yılında gerçekleştirilmiş olmasından dolayı teknoloji ile ilgili yetkinlik ifadelerinde güncel olmayan ve kültürel farklılıklardan dolayı kendini tekrar eden ifadeler olduğu gözlenmiştir. Literatür ışığında anketin güncellenmesi sonucu toplamda 53 ifade ve dört yetkinlik grubu ile anket hazır hale getirilmiştir.

## **IV. Analiz ve Bulgular**

### **4.1 Tanımlayıcı İstatistikler**

Araştırma kapsamında düzenlenen anket çalışmasına katılan tüm bireyler YBS bölümü mezunu ve sektörde çalışmaktadır. Mezunlara ait demografik bilgiler Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3.**

**Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Eğitim Seviyesi	Frekans	Yüzde
Kadın	123	45,2	Lisans	243	89,3
Erkek	149	54,8	Yüksek Lisans	28	10,3
			Doktora	1	0,4
Yaş			Aylık Gelir	Frekans	Yüzde
En Küçük	22		2000 TL ve altı	3	1,1
En Büyük	47		2001 TL - 4000 TL	190	69,9
<b>Ortalama</b>	<b>25,72</b>		4001 TL - 6000 TL	49	18
<b>Sektör Hizmet Alanı</b>			6001 TL - 8000 TL	9	3,3
Sektör	Frekans	Yüzde	8001 TL ve üstü	21	7,7
Bilgi Teknolojileri	154	56,6	<b>Sektör Deneyim Süresi</b>		
Danışmanlık	26	9,6	Süre	Frekans	Yüzde
Pazarlama	20	7,4	1-3 yıl	231	84,9
AR-GE	17	6,3	4-6 yıl	28	10,3
Üretim	16	5,9	7-9 yıl	8	2,9
Bankacılık	11	4,0	10-12 yıl	2	0,7
İnsan Kaynakları	8	2,9	19 yıl ve üzeri	3	1,1
Finans	5	1,8			
Hukuk	4	1,5			
Diğer	11	4,0			

## 4.2 Hipotez Testi Analizleri

Bağımsız örneklem T testi, bir değişkene ilişkin kadın erkek, evli bekar gibi iki farklı durumu temsil eden bir başka değişken ile arasındaki ilişkinin farklılaşp farklılaşmama durumunun analiz edilmesinde kullanılmaktadır. Tablo 4'te dört farklı yetkinlik türünde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan T testine ait bulgular yer almaktadır. Verilen tablo incelendiğinde t değerinin 1.96'dan yüksek veya -1.96'dan düşük olması testin anlamlı olduğu anlamına gelmektedir. Temel Teknik Yetkinlik düzeyinde kadınlara ait ortalama (ort=3,23, ss=0,87) erkeklere ait ortalamaya (ort=3,54, ss=0,82) göre anlamlı düzeyde ( $t(270)=-2,956$ ,  $p<0,05$ ,  $p=0,003$ ) düşüktür. Teknik yetkinlik düzeyine bakıldığında ise kadınlara ait ortalama (ort=3,07, ss=0,90) erkeklere ait ortalamaya (ort=3,41, ss=0,97) göre anlamlı düzeyde ( $t(270)=-2,896$ ,  $p<0,05$ ,  $p=0,004$ ) düşüktür. Bu durumda cinsiyet faktörünün sadece Temel Teknik ve Teknik yetkinlikler arasında farklılık gösterdiği görülmüştür.

Sosyal Yetkinlik ve Yönetsel Yetkinlik türlerinin kadın erkek arasında anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı görülmektedir.

**Tablo 4.**  
**Yetkinlik Türleri ve Cinsiyet Düzeylerinin Karşılaştırılması Bağımsız Örneklem (T Testi) Tablosu**

		N	Ort.	Standart Sapma	Sd	t	p
Sosyal Yetkinlik	Kadın	123	4,39	0,56	270	-0,019	0,985
	Erkek	149	4,39	0,56			
Yönetsel Yetkinlik	Kadın	123	3,74	0,60	270	-0,88	0,38
	Erkek	149	3,81	0,54			
Temel Teknik Yetkinlik	Kadın	123	3,23	0,87	270	-2,956	0,003
	Erkek	149	3,54	0,82			
Teknik Yetkinlik	Kadın	123	3,07	0,90	270	-2,896	0,004
	Erkek	149	3,41	0,97			

Yönetsel Yetkinlik düzeyinde lisans mezunlarına ait ortalama (ort=3,69, ss=0,59) yüksek lisans mezunlarına ait ortalamaya (ort=4,00, ss=0,35) göre anlamlı düzeyde ( $t(39,900)=-3,474$ ,  $p<0,001$ ,  $p=0,001$ ) düşüktür. Bu durumda eğitim düzeyinin sadece Yönetsel Yetkinlik düzeyinde farklılık gösterdiği görülmüştür. Tablo 5 incelendiğinde Sosyal Yetkinlik, Temel Teknik Yetkinlik ve Teknik Yetkinlik düzeylerinin eğitim seviyeleri bazında anlamlı bir farklılık



**Yönetim Bilişim Sistemleri** göstermediği tespit edilmiştir.

**Bölümü**

**Mezunlarının**

**Sahip Olması**

**Gereken Bilgi,**

**Beceri ve**

**Yetkinlikler**

**372**

**Tablo 5.**

**Yetkinlik Türleri ve Eğitim Seviyelerinin Karşılaştırılması Bağımsız Örneklem (T Testi) Tablosu**

		N	Ort.	Standart Sapma	Sd	t	p
Sosyal Yetkinlik	Lisans	243	4,18	0,58	269	-1,923	0,056
	Yüksek Lisans	28	4,43	0,39			
Yönetsel Yetkinlik	Lisans	243	3,69	0,59	39,900	-3,474	0,001
	Yüksek Lisans	28	4,00	0,35			
Temel Teknik Yetkinlik	Lisans	243	3,17	0,86	269	-0,923	0,357
	Yüksek Lisans	28	3,35	0,77			
Teknik Yetkinlik	Lisans	243	3,04	0,90	269	-0,840	0,402
	Yüksek Lisans	28	3,21	0,99			

Tanımlayıcı verilerin ölçülmesine yönelik sorular içerisinde 12. Soru “Şu anki çalıştığınız pozisyon, ilk işe giriş seviyenizden yüksekte midir?” şeklinde anket formunda yer almaktadır. Mezunların yetkinlik düzeylerinin şu anki çalıştıkları pozisyondan daha üst bir pozisyonda yer alma durumlarına göre farklılık gösterme durumu test edilmiştir. Tablo 6’da yer alan veriler incelendiğinde Yönetsel Yetkinlik düzeyinde terfi alanların ortalamaları (ort=3,81, ss=0,60) terfi almayan diğer bir deyişle aynı pozisyonda çalışan mezunların ortalamalarından (ort=3,61, ss=0,51) anlamlı bir şekilde ( $t(270)=2,443$ ,  $p<0,05$ ,  $p=0,015$ ) yüksektir.

Teknik Yetkinlik düzeyinde terfi almış mezunların ortalamaları (ort=3,19, ss=0,93) terfi almamış mezunların ortalamalarından (ort=2,91, ss=0,87) anlamlı bir şekilde ( $t(270)=2,131$ ,  $p<0,05$ ,  $p=0,034$ ) yüksektir.

**Tablo 6.**  
**Yetkinlik Türleri ve Terfi Durumu Karşılaştırılması Bağımsız Örneklem (T Testi) Tablosu**

		N	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p
Sosyal Yetkinlik	Evet	148	4,27	0,56	270	1,866	0,064
	Hayır	124	4,12	0,57			
Yönetsel Yetkinlik	Evet	148	3,81	0,60	270	2,443	0,015
	Hayır	124	3,61	0,51			
Temel Teknik Yetkinlik	Evet	148	3,27	0,88	270	1,491	0,137
	Hayır	124	3,09	0,79			
Teknik Yetkinlik	Evet	148	3,19	0,93	270	2,131	0,034
	Hayır	124	2,91	0,87			

Anket formunda katılımcılara mezun olmadan önce staj yapıp yapmadıklarını belirlemek için sorulan soruya katılımcılar “Evet” ve “Hayır” şeklinde yanıt vermişlerdir. Tablo 7 incelendiğinde dört yetkinlik türünde de mezuniyet öncesi staj yapmış olanlar ile staj yapmamış olan mezunlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yetkinlik türleri ile staj bilgisini içeren soru arasında T testi uygulanmış ve staj yapmış olanlar ile yapmamış olanlar arasında anlamlı ( $p < 0,05$ ) bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

**Tablo 7.**  
**Yetkinlik Türleri ve Staj Deneyimi Karşılaştırılması Bağımsız Örneklem (T Testi) Tablosu**

		N	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p
Sosyal Yetkinlik	Evet	188	4,37	0,54	270	-0,924	0,356
	Hayır	84	4,43	0,59			
Yönetsel Yetkinlik	Evet	188	3,75	0,57	270	-1,277	0,203
	Hayır	84	3,84	0,58			
Temel Teknik Yetkinlik	Evet	188	3,33	0,85	270	-1,918	0,056
	Hayır	84	3,55	0,85			
Teknik Yetkinlik	Evet	188	3,28	0,93	270	0,589	0,557
	Hayır	84	3,21	1,01			

Varyans analizi (Anova) testi bir bağımlı değişken üzerinde kategorik değişkenlerin ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığının ölçülmesi için yapılan bir test türüdür (Büyüköztürk, 2018). Tablo 8 incelendiğinde Teknik Yetkinlik düzeyi için mezunların sektör deneyimlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmekte ( $p < 0,05$ ,  $p = 0,026$ ). Bu farklılaşmanın hangi grup

**Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Mezunlarının Sahip Olması Gereken Bilgi, Beceri ve Yetkinlikler**

374

değişkenleri arasında olduğunu anlamak için yapılan Post-Hoc analizinde çoklu karşılaştırma analizi için Gabriel analizi uygulanmıştır (Kayri, 2009). 4-6 yıl deneyime sahip mezunlar 1-3 yıl (ort=0,536,  $p<0,05$ ,  $p=0,018$ ) deneyime sahip mezunlardan Teknik Yetkinlik düzeyinde farklılaştığı görülmektedir.

**Tablo 8.**

**Teknik Yetkinlik ve Deneyim Süresi Varyans Analizi (Anova) Tablosu**

Grup	N	Ort	Std. Sapma	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
1-3 yıl	231	3,20	0,926	10,07	4	2,518	2,805	0,026
4-6 yıl	28	3,74	1,111	239,66	267	0,898		
7-9 yıl	8	3,54	1,049	249,74	271			
10-12 yıl	2	2,91	0,824					
19 yıl ve üzeri	3	2,44	0,384					
Total	272	3,26	0,959					

**Anova Analizi Sonrası Post-Hoc Analizi**

	Ort.	Standart hata	p
4-6 yıl	1-3 yıl	,536*	0,189

\*. 0,05 seviyesinde anlamlı

Tablo 9'da yer alan veriler yetkinlik türleri ve gelir seviyesi arasında yapılan varyans analizine ilişkin sayısal değerleri içermektedir. Verilen Tablo 9 incelendiğinde dört yetkinlik türünün de gelir düzeyi arasında anlamlı ( $p<0,05$ ) düzeyde bir farklılık olmadığı görülmektedir.

**Tablo 9.**

**Yetkinlik Türleri ve Gelir Seviyesi Varyans Analizi (Anova) Tablosu**

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Sosyal Yetkinlik	Grup İçi	1,852	4	0,463	1,48
	Gruplar Arası	83,524	267	0,313	
	Toplam	85,376	271		

**Tablo 9. Devamı**

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Yönetimsel Yetkinlik	Grup İçi	1,172	4	0,293	0,88	0,477
	Gruplar Arası	88,912	267	0,333		
	Toplam	90,084	271			
Temel Teknik Yetkinlik	Grup İçi	6,344	4	1,586	2,173	0,072
	Gruplar Arası	194,866	267	0,73		
	Toplam	201,21	271			
Temel Yetkinlik	Grup İçi	3,62	4	0,905	0,982	0,418
	Gruplar Arası	246,121	267	0,922		
	Toplam	249,741	271			

Tablo 10'da Temel Teknik Yetkinlik düzeyi ile mezunların çalışmakta oldukları sektörler arasında gerçekleştirilen varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Mezunların Temel Teknik Yetkinlik düzeylerinin sektörel olarak farklılık gösterdiği ve yapılan varyans analizinin sonucunun anlamlı çıktığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ,  $p = 0,001$ ). Bu farklılaşmanın hangi sektörler arasında olduğunu anlamak için yapılan Post-Hoc analizinde çoklu karşılaştırma analizi için Gabriel analizi uygulanmıştır (Kayri, 2009).

AR-GE ile ilişkili çalışmakta olan mezunların bilgi teknolojileri sektöründen (ort=,796,  $p < 0,05$ ,  $p = 0,002$ ), üretimden (ort=1,125,  $p < 0,05$ ,  $p = 0,006$ ) ve insan kaynaklarından (ort=1,493,  $p < 0,05$ ,  $p = 0,001$ ) Temel Teknik Yetkinlik düzeyinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

**Tablo 10.**  
**Temel Teknik Yetkinlik ve Sektör Varyans Analizi (Anova) Tablosu**

Grup	N	Ort	SS	Kareler Toplamı	Sd	Kare-ler Ort.	F	p
BT	154	3,37	0,859	19,561	9	2,173	3,135	0,001
Bankacılık	11	3,23	0,737	181,649	262	0,693		

**Tablo 10. Devamı**

Grup	N	Ort	SS	Kareler Toplamı	Sd	Kare-ler Ort.	F	p
Finans	5	4,01	1,164	Toplam	201,21	271		
Pazarlama	20	3,37	0,627					
Danışmanlık	26	3,56	0,721					
Hukuk	4	3,31	0,502					
AR-GE	17	4,17	0,545					
Üretim	16	3,04	1,035					
İnsan Kaynakları	8	2,67	0,733					
Diğer	11	3,25	1,093					
Total	272	3,40	0,861					

  

Anova Analizi Sonrası Post-Hoc Analizi				
		Ortalama	Standart hata	p
AR-GE	BT	,796*	0,212	0,002
	Üretim	1,125*	0,290	0,006
	İnsan Kaynakları	1,493*	0,357	0,001

\*. 0,05 seviyesinde anlamlı

İki bağımsız değişkenin aralarında ilişki olup olmadığını anlamak için kullanılan yöntemler arasında Ki-Kare testi yer almaktadır. Mezunların gelir seviyeleri ile deneyim süreleri arasındaki ilişki Ki-Kare Testi yapılarak araştırılmıştır. Ki-Kare testinin sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olması için ve sonuçların sağlıklı yorumlanabilmesi için çapraz tabloda yer alan gözlerde gözlenen frekans değerlerinin %20 sinden azının beşten büyük olması gerekmektedir. Bu koşul sağlanmadığında değişkenlerin mevcut düzeylerinde birleştirme yapılmıştır (Çil, 2014:348). Ki-Kare testinin istatistiksel olarak anlamlılık ifade etmesi için gelir düzeyine ait beş ifade toplamda üç ifade olarak ve deneyim süreleri 4-6 üzerin olan yanıtlar 4-6 yanıtı ile birleştirilmiştir.

Tablo 11'in verileri incelendiğinde mezunların sektördeki deneyim süreleri ile gelir seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $\chi^2 = 75.031$ ,  $sd = 2$ ,  $p < 0.05$ )

**Tablo 11.**  
**Gelir Seviyesi ve Deneyim Süresi Ki-Kare Analizi Tablosu**

Gelir Düzeyi / Deneyim Süresi	1-3 yıl	4-6 yıl	Toplam	Ki Kare Değeri	Sd	p
4000 TL altı	186	7	193	75,031	2	0,001
4001 TL - 6000 TL	32	17	49			
6001 TL üzeri	13	17	30			
Toplam	231	41	272			

### 4.3 Hipotez Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler sonucu elde edilen bulgular çerçevesinde araştırma hipotezleri Tablo 12de görüldüğü gibi sonuçlanmıştır.

**Tablo 12.**  
**Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları**

Hipotez	Sonuç
<b>H1:</b> Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının sosyal yetkinlikleri eğitim seviyelerine göre farklılık gösterir.	<b>Reddedildi (p=0,056)</b>
<b>H2:</b> Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının yönetsel yetkinlikleri eğitim seviyelerine göre farklılık gösterir.	<b>Kabul Edildi (p=0,001)</b>
<b>H3:</b> Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının temel teknik yetkinlikleri çalıştıkları sektör alanına göre farklılık gösterir.	<b>Kabul Edildi (p=0,001)</b>
<b>H4:</b> Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının teknik yetkinlikleri cinsiyete göre farklılık gösterir.	<b>Kabul Edildi (p=0,004)</b>
<b>H5:</b> Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının teknik yetkinlikleri iş pozisyonunda terfi etmeleri için farklılık gösterir.	<b>Kabul Edildi (p=0,034)</b>
<b>H6:</b> Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının teknik yetkinlikleri sektör deneyimlerine göre farklılık gösterir.	<b>Kabul Edildi (p=0,026)</b>
<b>H7:</b> Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının teknik yetkinlikleri staj deneyimlerine göre farklılık gösterir.	<b>Reddedildi (p=0,056)</b>

**Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Mezunlarının Sahip Olması Gereken Bilgi, Beceri ve Yetkinlikler**

**Tablo 12. Devamı**

Hipotez	Sonuç
<b>H8:</b> Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının gelir seviyeleri yetkinliklerine göre farklılık gösterir.	<b>Reddedildi</b> (p=0,418)
<b>H9:</b> Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü mezunlarının gelir seviyesi ile sektör deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	<b>Kabul Edildi</b> (p=0,001)

378

## V. Sonuç ve Öneriler

Yapılan çalışmalar ve analizler sonucu YBS bölümü mezunlarının sahip olması gereken yetkinlikler dört kategoride incelenmiştir. Araştırmada yer alan bu dört yetkinlik türünün katılımcılar tarafından derecelendirilmesi sonucu hesaplanan ortalamalardan en yüksekinin sosyal yetkinlik türüne ait olduğu görülmüştür. Ortalamalar büyükten küçüğe sıralandığında ikinci sırada yönetsel yetkinlik, üçüncü olarak temel teknik yetkinlik ve son olarak teknik yetkinlik türü yer almaktadır.

Her ne kadar bu sonuçlar, sosyal yetkinliklerin teknik yetkinliklerden daha önemli olduğunu gösteriyor gibi görünse de, bu sonuçları YBS programlarında teknik yetkinliklerin önemini belirtmek için bir neden olarak kullanmanın en az iki nedeni vardır. İlk olarak, bu çalışmada değerlendirilen teknik yeterliliklerin tümünün standart sapmaları diğer yetkinlik türlerinden daha yüksek hesaplanmıştır ve hipotez testleri sonucu teknik yetkinlikler sosyal yetkinliklere kıyasla daha çok değişken ile anlamlı olarak farklılık göstermiştir. İkincisi, kişisel ve kişilerarası gibi sosyal yetkinlik türünde değerlendirilen yetkinliklerin öneminin tamamlayıcı nitelikte olma eğilimindedir. Katılımcıların kişisel ve kişilerarası kategorilerdeki tüm yetkinlikleri kariyer başarıları için önemli olarak görmesi muhtemeldir.

Sosyal yetkinlik kişisel ve kişilerarası yetkinlikten oluşan iletişim yetkinliklerini ifade etmektedir. En önemli beş sosyal yetkinlik ifadesinden ilk ikisi; kendisine verilen görevleri yerine getirme ve yeni beceri ve kavramları öğrenme olarak katılımcılar tarafından belirlenmiştir. Bu iki yetkinlik ifadesi kişisel yetkinlik türünü ifade etmektedir. İlk beş ifadeden diğer üçü ise başkalarını dinlemek, sözlü iletişim becerileri ve etkili bir şekilde takım çalışmasında yer alma kişilerarası yetkinlik türünü ifade etmektedir. Sosyal

yetkinlik türünde en az ortalamaya sahip olan yetkinlik ifadeleri yeni fikirler üretme (yaratıcı düşünme becerileri), inisiyatif alma isteği, etkili zaman yönetimi, paydaş beklentilerini yönetme ve etkili sunum yapma olarak katılımcılar tarafından derecelendirilmiştir.

Yönetimsel yetkinlik organizasyon ve yönetim becerilerinin iş performansı ile ilişkili olduğu yetkinlik türüdür. Elde edilen bulgular doğrultusunda yönetimsel yetkinlik türünde bağımsız çalışarak bir amaç veya hedefe ulaşma, iş etiği ve gizlilik sorunları ve belirli bir şirket veya organizasyon bilgisine sahip olma, bilgi sistemlerindeki teknolojik eğilimlerin farkında olma ve genel işletme fonksiyonları ve prensipleri ifadeleri en yüksek ortalamaya sahip beş ifade olarak yer almıştır. Küreselleşme sorunları, eğilimler ve gereksinimler, operasyon/üretim yönetimi, pazarlama, proje riskini yönetme ve finans bilgisi derecelendirmeleri yönetimsel yetkinlik türünde en düşük ortalamaya sahip ifadelerdir.

Temel teknik yetkinlik teknik yetkinlikten farklı olarak programlama, test etme, işletim sistemleri ve veri tabanı tasarımında temel teknik beceriler, sistem analizi, sistem tasarımı ve proje yönetimi, kaynak yönetimi gibi daha gelişmiş yeteneklerin geliştirilmesi için gereklidir. Temel teknik yetkinlik türlerinden uygulamalar için etkili dokümantasyon oluşturma, spesifik bir veri tabanı yönetim sistemi kullanma, sistem uygulama sorunlarını öngörme, bilgisayar güvenliği ve gizlilik ilkeleri oluşturma veya değerlendirme ve kullanıcı ara yüzleri tasarlama en yüksek ortalama değerlerine sahipken, C# dilinde programlama, yazılım geliştirme çerçevelerini kullanma, agile/çevik yazılım geliştirme metotlarını kullanma, Java dilinde programlama ve Python dilinde programlama yetkinlikleri en az ortalama değerine sahip yetkinlikler olarak belirlenmiştir.

Teknik yetkinlik temel teknik yetkinlik bilgi ve becerisi doğrultusunda enformasyon sistemleri yazılımlarının, proje yönetim araçlarının, yazılım geliştirme için kullanılan entegre ortamların, yazılım geliştirme metotlarının, veri madenciliği araçlarının kullanımını içermektedir. Akış şeması oluşturma, proje yönetim araçlarını kullanma, Kurumsal Kaynak Planlama araçlarını kullanma, veri analizi ve veri madenciliği araçlarını kullanma, iş zekası platformlarını kullanma ve OLAP araçlarını kullanma yetkinlikleri bu yetkinlik türünün kapsamında ele alınmış yetkinliklerdir.

Araştırma temel olarak "YBS bölümü mezunlarının sektörde istihdam edilebilmesi için hangi bilgi, beceri ve yeterlilikler önemli olarak



**Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü Mezunlarının Sahip Olması Gereken Bilgi, Beceri ve Yetkinlikler**

değerlendirilmektedir?" sorusuna cevap aramak üzere gerçekleştirilmiş ve kurulan 9 adet hipotezin doğrulanması için analizler uygulanmıştır. Bu 9 hipotezden H2, H3, H4, H5, H6, H9 hipotezleri kabul edilmiş ve H1, H7 ve H8 hipotezleri reddedilmiştir.

Teknik yetkinlik ve temel yetkinlik türleri cinsiyete göre farklılık göstermiş ve erkeklerin teknik ve temel teknik konularda kadınlara göre daha yetkin olduğu görülmüştür. Teknik yetkinliklerin bir iş pozisyonunda terfi etmek için önemli rol oynadığı, terfi eden veya daha yüksek bir iş pozisyonuna geçiş yapan mezunların teknik yetkinlikleri ile anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Teknik yetkinliği yüksek ve 4-6 yıl arasında deneyime sahip mezunların yeni mezunlara göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu durumda deneyim süresinin sonradan teknik yetkinlik kazanımında etkili olduğu, yeni mezun olmuş birine göre deneyimli birisinin teknik konularda daha yetkin olduğu değerlendirilmiştir. Sektörde daha uzun yıllar deneyime sahip bireylerin de teknolojik yenilikleri takip edip kendileri yenilemeleri ve güncellemeleri önemli bir husustur. Yönetsel yetkinliklerin eğitim seviyesine göre farklılaştığı ve yüksek lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre daha yetkin oldukları görülmüştür. Aynı zamanda yönetsel anlamda yetkin olmanın bir iş pozisyonunda terfi almak için etkili olduğu görülmüştür. Mezunların gelir seviyeleri yetkinlik türlerine bağlı olarak değişmemektedir fakat sektördeki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir. Deneyim çalışma hayatı deneyimi olabileceği gibi küçük yaşlardan itibaren kazanılmış farklı nitelikleri de bünyesinde barındırması sebebiyle bir işletmeye katabilecekleri göz ardı edilemez. Bu araştırma kapsamında bilgi, beceri ve yetkinlik kavramları ele alınmış olup literatürde bu kavramlara ek olarak deneyimin de değerlendirildiği görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak bundan sonraki yapılacak çalışmalarda deneyimin bilgi beceri ve yetkinlik ile birlikte değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Ek olarak staj deneyiminin temel teknik yetkinliklerin kazanımı ve sosyal yetkinliklerin geliştirilmesi açısından önemli olduğu düşünülmüş ve araştırma kapsamında staj deneyimine yer verilmiştir fakat elde edilen bulgular göstermektedir ki mezunların yetkinlikleri staj deneyimleri ile etkilenmemekte ve mezunların mezun olmadan önce staj yapmaları herhangi bir farklılığa yol açmamaktadır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda Wilkerson (2012) ve Fang ve arkadaşları (2005) ile benzerlik gösteren sonuçlar elde edilmiştir.

Literatürde yer alan daha önceki araştırmaların bilgi teknolojileri profesyonelleri, işverenler ve çalışanlar üzerine yoğunlaşması sebebiyle; işe

alım süreçlerini deneyimlemiş ve şu anda iş süreçlerini ve gerekliliklerini tahlil edebilecek nitelikte olan alanın mezunlarına odaklanılması araştırılmaya değer görülmüştür. Mezunlar tarafından değerlendirilen yetkinlik türleri, sahip oldukları bilgi ve beceri birikimini ifade etmekte olup şu anki çalışma hayatındaki konumlarına erişmelerinde önemli rol oynamaktadır. En çok yetkin oldukları grubu sosyal yetkinlikler olarak değerlendirmişlerdir. Mezunların cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve çalıştıkları sektör alanı gibi demografik özelliklerinin değişiklik gösterdiği göz önünde bulundurulursa sosyal yetkinlikler YBS bölümü mezunların istihdam edilebilmesi için sahip olunması gereken en temel yetkinlik olarak değerlendirilmektedir.

YBS bölümü mezunlarının mezuniyet yılları ve mezun oldukları üniversiteler incelendiğinde mezunların sektörde iş bulma konusunda ciddi sıkıntı yaşamadıkları ve iş ilanlarında da aranan bir bölüm olduğu görülmektedir. Her ne kadar Türkiye'deki diğer bölümlere kıyasla daha az mezun vermiş ve yeni bir bölüm olsa da Endüstri 4.0 devriminin getirileri ile mezunların gelecek yıllarda istihdam edilebilirlik konusunda sıkıntı yaşamamaları için veri bilimi, yapay zeka, artırılmış gerçeklik, sanal gerçeklik, nesnelerin interneti, ağ ve iletişim gibi konularda öğrenmeyi öğrenme bilincinde kendilerini yetkin hale getirmeleri gerekmektedir. Eğitim programlarının müfredatlarında da bu teknik konulara yer verilmeli ve eğitim müfredatları sosyal ve yönetsel yetkinlikleri destekleyici dersler ile dengeli bir şekilde planlanmalıdır.

## Kaynakça

- Aasheim C., Shropshire J., Li L. ve Kadlec C. (2012). Knowledge and Skill Requirements for Entry-level IT Workers: A Longitudinal Study. *Journal of Information Systems Education*, 23(2): 193-204.
- Abas M. C. ve Imam O. A. (2016). Graduates' Competence on Employability Skills and Job Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(2): 119-125.
- Ahmed F., Capretz L. F., Bouktif S. ve Campbell P. (2015). Soft Skills and Software Development: A Reflection from the Software Industry. *International Journal of Information Processing and Management(IJIPM)*, 4(3): 171-191.

**Yönetim Bilişim  
Sistemleri  
Bölümü  
Mezunlarının  
Sahip Olması  
Gereken Bilgi,  
Beceri ve  
Yetkinlikler**

Alshare K. A., Lane P. L. ve Miller D. (2011). Business Communication Skills in Information Systems (IS) Curricula: Perspectives of IS Educators and Students, *Journal of Education for Business*, 86(3): 186-194.

Auken S. V., Chrysler E., Wells L. G. ve Simkin M. (2011). Relating Gap Analysis Results to Information Ssystems Program Attitudes: The Identification of Gap Priorities and Implications. *Journal of Education for Business*, 86(6): 346-351.

Barakat S. M., Yaghi K. ve Hamdan Z. (2011). MIS Students Perception of Most Wanted MIS Job Market Skills. *Computer and Information Science*, 4(3): 33.

Buyruk H. (2018). Gelişen Teknolojiler, Değişen İşgücü Nitelikleri ve Eğitim. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14): 599-632.

Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Pegem Yayınları.

Cardy L. ve Selvarajan R. (2006).. Competencies: Alternative Frameworks for Competitive Advantage. *Business Horizons*, 49(3): 235-245.

Çil, B. (2013). İstatistik. Detay Yayıncılık.

Davis D. C. ve Woodward B. (2006). Bir Bilgi Sistemleri Programından Mezun Olanların İhtiyaç Duydukları Becerilerin Analizi. *Bilgi Teknolojisi, Öğrenme ve Performans Dergisi*, 24(2): 11.

Di Gropello, E. (2010). Skills for the Labor Market in the Philippines. The World Bank.

Dragoni L., Tesluk P. E. ve Oh I.S. (2009). Understanding Managerial Development: Integrating Developmental Assignments, Learning Orientation, and Access to Developmental Opportunities in Predicting Managerial Competencies. *Academy of Management Journal*, 52(4): 731-743.

Dulewicz V. (1989). Assessment Centers as the Route to Competence. *Personnel Management*, 21(11): 56-59.

Ehie I. C. (2002). Developing a Management Information Systems (MIS) Curriculum: Perspectives from MIS Practitioners. *Journal of Education for Business*, 77(3): 151-158.

Elçi A. (2016). Yönetim Bilişim Sistemleri Öğrencilerinin Beceriler ve Yetkinlikler Algıları-Bilgi Toplumuna Doğru. *Journal of Higher Education Science*, 6(3).

Evenson R. (1999). Soft Skills, Hard Sell. *Techniques: Making Education and Career Connections*, 74(3): 29-31.

Fang X., Lee S. ve Koh S. (2005). Transition of Knowledge/Skills Requirement for Entry-level IS Professionals: An Exploratory Study Based on Recruiters' Perception. *Journal of Computer Information Systems*, 46(1): 58-70.

- Gallagher K. P., Kaiser K. M., Simon J. C., Beath C. M. ve Goles T. (2010). The Requisite Variety of Skills for IT Professionals. *Communications of the ACM*, 53(6): 144-148.
- Green, F. (2011). What is Skill?: An Inter-disciplinary Synthesis. Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies. Institute of Education. University of London.
- Hanushek E. A., Schwerdt G., Wiederhold S. ve Woessmann L. (2013). Returns to skills around the World: Evidence from PIAAC. *National Bureau of Economic Research*
- Harder J. ve Harper J. (2011). A Framework for MIS Student Outcome Assessment and Program Review. *The Review of Business Information Systems*, 7(4): 83-92.
- Harvey, M. G. ve Novicevic, M. M., (2005). The challenges associated with the capitalization of managerial skills and competencies, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16, no. 8, 1374-1398.
- Hawk S., Kaiser K. M., Goles T., Bullen C., Simon J. C., Beath C. M., Gallagher K. P. ve Frampton K. (2012). The Information Technology Workforce: A Comparison of Critical Skills of Clients and Service Providers. *Information Systems Management*, 29(1): 2- 12.
- Kayri M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri. *Journal of Social Science*, 55.
- Klaus P. (2010). Communication Breakdown. *California Job Journal*, 28, 1-9.
- Kroenke, D. M. ve Boyle, R. J. (2015). Using Mis. Prentice Hall Press.
- Lang G., Jones K. ve Leonard L. N. (2015). In the Know: Desired Skills for Entry-level Systems Analyst Positions. *Issues in Information Systems*, 16(1).
- National Research Council. (2011). Assessing 21st Century Skills: Summary of a Workshop. Washington, DC: National Academies Press.
- Richards D., Marrone M. ve Vatanasakdakul S. (2011). What Does an Information Systems Graduate Need to Know? A Focus on Business Analysts and Their Role in Sustainability. *22nd Australasian Conference on Information Systems*.
- Sheikh S. (2009). Alumni Perspectives Survey: Comprehensive Data Report. *Graduate Management Admission Council*.
- Simon D. A. ve Jackson K. (2013). A Closer Look at Information Systems Graduate Preparation and Job Needs: Implications for Higher Education Curriculum Enhancements. *World Journal of Education*, 3(3). doi:10.5430/wje.v3n3p52
- Sönger, S., (2018). Türkiye'deki Üniversitelerin Kariyer Merkezlerinin İş Modeli İnovasyonu: E-kariyer ve Kariyer Karnesi Uygulaması, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi/İstanbul Arel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Yönetim Bilişim  
Sistemleri  
Bölümü  
Mezunlarının  
Sahip Olması  
Gereken Bilgi,  
Beceri ve  
Yetkinlikler**

- Stewart, T. A. (1997). Entelektüel Sermaye. MESS Yayınları, (258).
- Todd P. A., McKeen J. D. ve Gallupe R. B. (1995). The Evolution of IS Job Skills: A Content Analysis of IS Job Advertisements from 1970 to 1990. *MIS Quarterly*, 1-27.
- Turan, N. (2015). Çalışma Yaşamında Yetenek, Beceri, Yetkinlik, Yeterlilik. Ankara: Nobel Yayınları.
- Uğur N. G. ve Turan A. H. (2018). Critical Professional Skills of MIS Graduates: Practitioner vs. Academician Perspectives. *Journal of Education for Business*, 1-8.
- Uğur N. G., Okursoy A. ve Turan A. H. (2016). Türkiye’de Yönetim Bilişim Sistemleri Eğitimi ve Yetkinlik Alanı Değerlendirmesi. *The Journal of Business Science*, 4(1): 111-122.
- Vokić N. P. ve Rimac M. (2012). Managerial Competencies for Sustainable Future–perceptions of Graduate Students. In *6th International Conference An Enterprise Odyssey: Corporate governance and public policy-path to sustainable future*.
- Wilkerson J. W. (2012). An Alumni Assessment of MIS Related Job Skill Importance and Skill Gaps. *Journal of Information Systems Education*, 23(1): 85.
- Woodward B. S., Sendall P. ve Ceccucci W. (2010). Integrating Soft Skill Competencies Through Projectbased Learning Across the Information Systems Curriculum. *Information Systems Education Journal*, 8(8).
- Young D. (1996). The Relative Importance of Technical and Interpersonal Skills for New Information Systems Personnel. *Journal of Computer Information Systems*, 36(4): 66-71.

## KNOWLEDGE, SKILLS AND COMPETENCIES THAT MUST HAVE OF THE GRADUATES OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS

Yönetim Bilişim  
Sistemleri  
Bölümü  
Mezunlarının  
Sahip Olması  
Gereken Bilgi,  
Beceri ve  
Yetkinlikler

385

### EXTENDED ABSTRACT

At the present time, choosing, educating and maintaining a qualified human resource is a critical element facing organizations. Organization managers, make an objective and accurate assessment of human resources selection in order to make their organizations more efficient and creative and for this they have to evaluate the candidates' knowledge, skills and competencies. Working life and opportunities are changing day by day and different occupations and job positions are emerging. Graduates with different qualifications and competencies are requested in the job positions. This situation requires more responsibility and necessity to having qualified and competency to graduates.

Presently, policies towards shaping education according to the economy are gaining momentum throughout the world. This change has become a requirement with the change of technology, and it is pointed out that the new technologies require new knowledge and skills, and education update to meet these requirements. There is a new industrial revolution that is defined by concepts such as factories, cyber systems and the internet of objects that work with smart systems. With this revolution, it is emphasized that the business processes, the qualifications of the labor force, the production processes will change and the education must change in this direction (Buyruk, 2018). One of the main goals of universities is to prepare graduates for the business world. Achieving this goal successfully is challenging in all areas, but it seems more difficult for areas such as information systems (IS), information technology (IT), computer science (CS) and management information systems (MIS). Developing technologies and computer systems, it is part of the ever growing IT sector. The constantly evolving sector has variable structure, this situation leads to different business needs. As the field changes and evolves quickly, it is important for graduates to keep the faculty information update. It is important to determine not only the new positions needed, but also the specific tasks and responsibilities needed for each of these new positions. This also requires educators to regularly change and update their curricula and course contents,

so that graduates have the knowledge, skills and competencies they need to perform their tasks in business areas (Davis and Woodward, 2006:11).

Today, knowledge, skills and competencies enable the diversification of career opportunities to individuals who need to creating new business lines or specialization in different fields (Sönger, 2018: 10). The competence approach is implemented in many management areas such as management skills and human resources management. Managers are expected to improve their competencies in order to be efficient, human resource managers write and define job descriptions and fulfill recruitment and selection procedures by enumerating and assessing the competencies of future employees. Training and development needs are determined on the competencies required for doing the job (Vokić and Rimac, 2012: 713).

For the purpose of qualified, differentiating in working life, providing guidance to academic leaders who design curriculum and creating foresight for recruiting managers, this study will contribute to the literature in terms of the knowledge, skills and competencies of who graduated from Management Information Systems. The study population consists of individuals who have graduated from the department of MIS of universities in Turkey. Within the scope of the research, online questionnaire applied to 272 people who have graduated from the MIS field and have experienced the recruitment processes in the business area, tested the processes related to the business area and have the experience to analyze the current need.

Within the scope of the study, the competencies that MIS graduates should have are covered in four groups. These are soft competency, managerial competency, core technical competency and technical competency. Soft competence refers to communication competencies consisting of personal and interpersonal competence. Interpersonal competences are the core competencies of the individual and help to solve problems (National Research Council, 2011: 63). Soft competency are qualities that characterize a person's relationships with others. Some researchers state that interpersonal competences are the most important competence at all levels of work (Sheikh, 2009; Smith, 2007).

Managerial competency refers to the competency of the function of organization and its management levels. Organizational competency expresses the knowledge and skills to manage individual tasks and execution activities in the workflow.

Core technical competency is generally considered to be the core of the IT profession. The core technical competencies provide the ground for entry into the business area. Core technical competencies, programming, testing, operating systems and database design, data mining, system analysis, system design and project management are required for the development of more advanced capabilities. Core technical competencies are the basic requirement for working in a job position in the profession. Includes basic knowledge and skills related to the field and enables the development of higher level skills and competences. Core technical competencies include system analysis, system design and IT architecture / standards. Although it is important to have these competencies to enter the profession, the importance of core technical competences decreases as well as the individual's experience and duty in the profession (Gallagher et al., 2010).

Technical competencies include the use of information systems software, project management tools, integrated environments for software development, software development methods, and data mining tools. While the core technical competency includes the knowledge and skills that lay the groundwork for the use of such software and tools, the technical competency is reduced to more specificity, and the business processes are integrated into the information systems of technology and include the skills of using the software.

MIS is an interdisciplinary program that fills the gap between information technology (IT) and business fundamentals. As an academic field of study, MIS focuses on solving business problems and enhancing the organization's performance by designing and implementing information technology applications. Due to the interdisciplinary nature, the MIS program offers a wide range of curricula (Kroenke and Boyle, 2015).

As a result of the studies and analyzes, the competencies that the MIS graduates should have are examined in four categories. It is seen that the highest of the averages calculated as a result of the rating of these four competency types included in the study belong to the soft competency type. When the averages are ranked from the largest to the smallest, there are managerial competency in the second place, the core technical competency in the third place and the last technical competence type. Although these results seem to show that soft competencies are more important than technical competencies, there are at least two reasons for using these results as a reason to indicate the importance of technical competencies in MIS programs. First, the standard deviations of all of



**Yönetim Bilişim  
Sistemleri  
Bölümü  
Mezunlarının  
Sahip Olması  
Gereken Bilgi,  
Beceri ve  
Yetkinlikler**

the technical competencies evaluated in this study were calculated higher than other competence types and as a result of hypothesis testing, technical competences differed significantly with more variables than soft competencies. Second, it tends to be complementary to the importance of competencies assessed in the type of soft competency, such as personal and interpersonal. Participants are likely to see all competencies in personal and interpersonal categories as important for their career success.

**Keywords:** graduates of management information systems, competencies of graduates of management information systems, graduation competency, skills and competencies