

ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN YETKİNLİKLERİNİN İNCELENMESİ*

Orhan ÇINAR* ve İmran ASLAN**

Özet

Etkin işe alma, eğitim, koçluk ve ödüllendirme gibi süreçlerle işletmeye kazandırılan insan kaynakları yetkinlikleri, işletmenin stratejik gelişimine katkı sağlamaktadır. Ancak yetkinlik kavramının tanımı ile ilgili tam bir uzlaşma olmadığından hem kuramsal hem de deneysel alanda tartışmalar sürmektedir. Literatür araştırmasına göre yetkinlikler, kişisel özelliklerden işteki davranışlara kadar hemen her şeyi içermektedir.

Araştırmanın dayandırıldığı yetkinlik kavramı, söz konusu alanla ilgili bilgi, beceri ve yeteneklerin bir kümesi olarak ele alınmaktadır. Kuramsal bilgilere dayalı olarak yapılan araştırma kısmında Erzincan Üniversitesi İİBF'de okuyan 146 öğrenciye anket uygulanmış, öğrencilerin yetkinlikleri, gelişimlerine etki eden faktörler ve bunların öğrencilerin cinsiyet, yaş, okudukları bölüm gibi kişisel bilgilerine göre farklılıkları incelenmiştir.

Elde edilen sonuçların öğrencilerin zayıf yanlarını görmeleri ve bunları güçlendirmeleri noktasında hem kendilerine hem de öğretim elemanlarına faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yetkinlikler, Üniversite Öğrencileri, Yükseköğretim

Analyzing Student Competencies of The Faculty of Economics and Administrative Sciences at Erzincan University

Abstract

Well-developed competencies help an organization align its strategic development, using various human resources processes such as effective recruiting, training, coaching, and rewarding. The lack of consensus about the definition of a competency means that competency-related discussions have as well as theoretical and empirical actuality. Review of the literature suggests that competencies range from personal traits to work behaviors, and include everything in between.

The study design is based on competence defined as a cluster of related knowledge, skills, and abilities. The empirical research is based on theoretical background and presets investigation of student's competencies, developing factors, and differences

* Bu çalışma 10. İşletmecilik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur (5-7 Mayıs 2011, Kuşadası).

* Yrd. Doç. Dr., Erzincan Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Erzincan

** Arş. Gör., Erzincan Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Erzincan

according to students' gender, age, branch etc. The sample of the survey is 146 students attending the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Erzincan University.

The results could be useful for professors teaching students and for every person identifying their weak sides and necessity to develop competency.

Keywords: Competencies, University Students, High Education

GİRİŞ

Koşulların oldukça hızlı bir şekilde değiştiği günümüz küresel iş dünyasında işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamalarında çalışanların performansları belirleyici bir husus olmaktadır. İşletmelerin üstün performansla faaliyet gösterebilmeleri için çalışanlarının sahip olması gereken bilgi, beceri ve kişilik özellikleri gittikçe önem kazanmaktadır. Bu bağlamda “yetkinlik”, insan kaynakları alanında araştırma konusu haline gelen bir kavram olmuştur ve performans değerlendirme, kariyer, işe alma ve eğitim gibi hemen tüm insan kaynakları fonksiyonlarında yaygın olarak kullanılmaktadır.

Üniversite öğrencileri gelecekte iş dünyasının insan kaynaklarını oluşturacağından, onların istenen yetkinliklerle donatılması üniversitelerin temel amaçlarından biridir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin yetkinliklerinin belirlenmesi hem öğrenciler ve hem de öğretim elemanları açısından faydalı olacaktır. Bu bilgiler ışığında istenen yetkinliklerin öğrencilere kazandırılması yönünde çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmada iktisadi ve idari bilimler fakültesinde okuyan öğrencilerin yetkinliklerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Kuramsal bilgilerden sonra 2010-2011 yılında Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri ile yapılan bir araştırmaya yer verilmiştir.

I.KURAMSAL ÇERÇEVE

A.YETKİNLİK NEDİR?

Psikoloji, eğitim, yönetim gibi farklı alanlarda inceleme konusu olmasından ve her birinin kendi bakış açısıyla ele almasından dolayı, yetkinlik terimi ile ilgili olarak herkesin kabul ettiği ortak bir tanıma rastlanmamıştır. Aşağıda yetkinlikle ilgili bazı tanımlara yer verilmiştir.

Yetkinlik kısaca bir işte üstün performansla yol açan kişiye ait temel özellikler olarak tanımlanmaktadır (Spencer ve Spencer, 1993; Boyatzis, 1982). Hagan vd. (2006) yetkinlik kavramının içine kişisel özelliklerden işteki davranışa kadar hemen her şeyin girdiğini ifade etmektedir. Parry'e (1998) göre yetkinlik, kişinin işteki rolü ve sorumluluklarının önemli bir bölümünü etkileyen, işteki

performansı ile ilgili, belirlenen standartlarla ölçülebilen ve eğitim yoluyla geliştirilebilen bilgi, tutum ve beceriler bütünüdür. Milkovich ve Newman (2005) yetkinliği, aslında kendini algılama (öz-ıma), bireysel özellik ve güdü gibi muğlak ifadelerin işe ilişkin davranışların tanımına dönüşmesi olarak değerlendirmektedirler. Tett vd. (2000) yetkinliği, kişisel özelliklere dayanan iş davranışları olarak tanımlamaktadırlar. McLagan (1997) yetkinliklerin altı farklı grup altında ele alınabileceğini belirtmektedir. Bunlar:

- 1- görevler,
- 2- işteki çabanın sonuçları,
- 3- çıktılar,
- 4- bilgi, beceri ve tutumlar,
- 5- üstün performans nitelikleri,
- 6- öznel nitelikler.

Bu tanımlardan yola çıkarak yetkinlik; “üstün performans için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumların bir toplamıdır” denilebilir.

Spencer ve Spencer (1993) yetkinliklerin üç seviyede var olduğunu belirtmektedirler. Bunlar;

- 1- Gözlenebilen ve ölçülebilen bilgi ve beceriler.
- 2- Kişilik gibi kalıcı özelliklerle bağlantılı olan ve kişinin daha derinlerinde bulunan özellik ve güdüler.
- 3- Tutum, değer ve benliği de içeren kendini algılama.

Bu ayrıma dayalı olarak yüzeysel özelliklerin eğitim ve geliştirme ile kolaylıkla değiştirilebileceği, oysa işletmelerin odaklanması gereken konunun daha derinlerdeki bireysel öğeler olması gerektiği önerilmektedir.

B.İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YETKİNLİKLER

İşletmelerin başarılı olmalarında çalışanların işteki performansları önemli bir etkidir. Yetkinlik, işte üstün performans göstermek için çalışanın taşıması gereken özellikler olduğuna göre, bir işi yapacak olan çalışan o iş ile ilgili yetkinliklere sahip olmalıdır. Bir başka deyişle işe uygun ve yetkin çalışanların işe alınması hem işletmenin hem de çalışanın başarısı için gereklidir. Yetkinlik için “işe göre adam” benzetmesinden hareketle işi tam ve etkin olarak yapabilecek özelliklere sahip kişilerin istihdamı olarak değerlendirmek mümkündür (Ünsar, 2009).

Bilginin önemli bir güç haline geldiği günümüzde, insanın sahip olduğu bilgi, yaratıcılık, tecrübe, gizli potansiyel ve yetenekler, işletmeler için önemli rekabet unsurlarına dönüşmüş ve insan kaynakları daha da önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda başarılı olmak için işletmeler çalışanlarından daha yüksek performans, müşteriye odaklı davranışlar, süreç odaklı düşünme ve hareket etme,

sorumluluk üstlenerek liderlik etme ve örgüte rekabet avantajı sağlayacak yüksek düzeyli katkı beklemektedirler (Sağır, 2006).

Her insan farklı yetkinliklere sahiptir ve bu yetkinlikler en üst düzeyde işletmeye katkı sunduğunda değerlidir. Bu noktada yetkinliklerin, insan kaynakları yönetiminin temelinde yer aldığını ve insan kaynakları yönetiminin başarısını belirlediğini söylemek mümkündür.

İşletmelerde farklı meslek ve konular için benimsenen ortak yetkinlikler vardır. Çeşitli meslek standartları ve ilkeler, o mesleğin yapılması için gerekli temel yetkinlikleri de içerirler. Meslek ile ilgili kitaplarda mesleği icra edecek olan kişide bulunması gereken birçok özellik yer almaktadır. İşletmeler, iş tanımları ve iş gerekleri aracılığıyla işi yapacak olan kişide bulunması gereken yetkinlikleri ve düzeylerini tespit ettiklerinde, sahip olunan insan kaynaklarını buna göre planlayarak daha etkin kullanabilmektedirler (Biçer ve Düztepe, 2003).

Yetkinlik modellemesi yaklaşık 40 yıl önce ortaya çıkmış ve insan kaynakları yönetiminin ana uygulamalarından biri haline gelmiştir. Zaman içerisinde yöntem, kısmen işletmelerdeki değişimlere, kısmen de örgütlerdeki spesifik ihtiyaçlara cevap vermek üzere geliştirilmiştir (Keçecioğlu ve Kelgökmen, 2003-2004).

Yetkinliklerin insan kaynakları işlevlerinde kullanılması yetkinlik modelleri aracılığıyla olmaktadır. Yetkinlik modeli, belirlenen bir görevi üstün performans göstererek yerine getirebilmek için gerekli yetkinlikleri ve çalışanların buna göre sergilemesi gereken davranışsal göstergeleri içerir. Yani, işletmede bir konumda üstün performansı öngören bilgi, beceri ve yeteneklerin işle ilgili davranışlar bağlamında ifade edilmesidir. Yetkinlik modelleri, çalışanların işletme içinde işlerini en etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için lazım olan yetenek, bilgi, kişisel özellikler ve davranışları belirleyen, tanımlayan ve işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayan araçlar olarak değerlendirilmektedir (Sevinç, 2007).

Yetkinliklerin tanımlanmasının amacı, işyerinde davranış standartlarının belirlemesidir (Yonghak, 2009). İyi tanımlanmış yetkinlikler, insan kaynakları süreçlerinde kullanılarak işletmenin stratejik gelişimine katkı sağlarlar. Shippmann vd. (2000) yetkinlik modellerinin amaçlar ve stratejilere katkı bağlamında diğer yöntemlere göre işletmeye daha fazla bilgi sağladığını ifade etmektedirler. Böylece, yetkinlik modelleri, insan sermayesinin çabaları ile örgütsel amaçları bütünleştirmede kullanılmaktadır. Yetkinlik modelleri aracılığıyla belirli bir konum veya örgütsel rol için gerekli olan bilgi, beceri, tutum, yetenek ve görevler belirlenmektedir. Diğer taraftan işletmede böyle bir yetkinlik standartları seti kurmak çok büyük ölçekte bir araştırma ve geliştirme süreci anlamı taşımaktadır (Ciarniene vd., 2010).

Yetkinliklere dayalı bir insan kaynakları yönetiminde işe alma, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, kariyer planlama ve ücretlendirme gibi fonksiyonlar yetkinliklerin belirlenmesi, yönlendirilmesi ve geliştirilmesi üzerine odaklanmaktadır. (Tak vd., 2007).

İşe alma: İşletmeler, amaçlarını gerçekleştirmek için doğru işlerde doğru kişileri çalıştırmak zorundadırlar. Bunun için daha önce belirlenen iş gereklerine uygun nitelikte personel seçilip işe alınmalıdır. Çalışan seçimi, en güç ve en önemli işletme kararlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Bir başka deyişle personel alma kolay bir iş değildir (Şimşek, 2010; Bingöl, 2006). Seçim standartlarının çok yüksek veya çok düşük olması işletmeye pahalıya mal olmaktadır (Graham ve Bennett, 1998, 223). Bu noktada iş analizi sonucu belirlenen iş gereklerinin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Çalışan seçiminin başarı göstergelerinden biri, işe yeni alınanların kısa sürede verimli çalışır hale gelmeleridir.

Eğitim: Teknolojideki hızlı değişiklikler, yoğun rekabet koşulları, işletmelerin büyümesi ile ortaya çıkan karmaşa ve sorunların çözümü için işletmeler yetenekli, bilgili ve kapasiteli bir işgücüne sahip olmak zorundadırlar. Bu bağlamda çalışanların performanslarını iyileştirme, işletmeler tarafından önemi gittikçe kavranan bir konu olmakta ve çalışanların eğitim ve geliştirilmeleri stratejik düzeyde değerlendirilmektedir (Bingöl, 2006). Diğer taraftan işletmelerde insan kaynakları yönetiminde başarı faktörlerinden biri de kişisel yenilenmeyi desteklemektir. Zira örgütsel eskime ile baş etmenin yolu bireysel gelişme ile sağlanabilmektedir (Genç, 2007). İşletmelerde iki türlü eğitimden söz edilebilir. Birincisi, işe yeni alınan çalışanların işe ve iş ortamına alıştırmalarına yönelik eğitim faaliyetleri; ikincisi ise mevcut çalışanların geliştirilmesini ve daha verimli hale gelmelerini hedefleyen eğitim faaliyetleridir (Şimşek, 2010).

Performans değerlendirme: İşgören değerlendirmesi, çalışanın işinde gösterdiği başarıyı işin gereklerine ve önceden belirlenen standartlara göre değerlendirme sürecidir. Buradaki temel amaç, başarılı ve başarısız çalışanları birbirinden ayırmak ve onlara buna göre davranmaktır (Şimşek, 2010). Çalışanların denetiminde ve motive edilmelerinde performans değerlemenin çok önemli bir yönetim aracı haline geldiği söylenmektedir. Çalışanlar artık birçok açıdan değerlendirilmekte ve müşteriler, çalışma arkadaşları ve astlar da birer değerlendirici olabilmektedir (Redman, 2001). Performans değerlendirme sürecinin yetkinliklerle ilişkilendirilmesi 1990'lı yıllarda gerçekleşmiştir. Redman'a (2001) göre yetkinliklere dayalı performans değerlendirme sayesinde çalışanların dikkatleri kendilerini geliştirebilecekleri alanlara yöneltilir ve böylece performans ve etkililiğin kilit noktalarına yoğunlaşma imkânı ortaya çıkar.

Kariyer geliştirme: Kariyer, bireyin yaşamı boyunca sahip olduğu ve işteki faaliyetleri ve deneyimleriyle ilişkili olan tutum ve davranışlarını içeren bir pozisyonlar dizisi olarak tanımlanmaktadır (Brown ve Harvey, 2001). Kariyer, meslekte aşılması gereken aşamalar anlamına gelmektedir. İnsanların işletmelere

katılmaları ve çalışmaya devam etmeleri noktasında güçlü motivasyon araçlarından biri, büyüme ve gelişme fırsatının sağlanmasıdır. İşletmelerdeki kariyer geliştirme sistemi, bu ihtiyacı karşılamak için ve aynı zamanda işletmede ihtiyaç duyulan beşeri yeteneklerin geliştirilmesini sağlamak için tasarlanmaktadır (Bingöl, 2006). İşletmede çalışanların şimdiki ve gelecekteki işleri etkili bir şekilde yerine getirmeleri için sahip olmaları gereken beceri ve deneyimlerin kazandırılması en başta işletmenin başarısı için önemlidir ve bu amaçla kariyer yönetimi ve planlaması başvurulan etkili bir yaklaşımdır.

Ücretlendirme: İnsanların işletmelerde çalışmasının ana nedeni ücret gelirdir. Ücret, bir geçim kaynağı olarak çalışanları ve onların yaşam koşullarını, bir maliyet unsuru olarak da işletmelerin karlılığını ilgilendiren bir kavramdır. Yetkinliklere dayalı ücretlendirme, işletmenin işle ilgili yetkinliklerin kullanımını ödüllendirme amacı taşımaktadır. Mesleki niteliklerin önemli olduğu veya yetkinliklerin işletmenin daha yüksek performans göstermesine doğrudan etki ettiği durumlarda bu tür ücretlendirmenin uygun olacağı ileri sürülmektedir (Beardwell ve Holden, 2001, 536).

C.YÜKSEKÖĞRETİM İÇİN YETKİNLİKLERİN ÖNEMİ

Üniversitede okuyan öğrenciler geleceğin çalışanları olacağından, öğrencilere gerekli yetkinliklerin kazandırılması yüksek öğretimin dikkate alınması gereken bir konudur. Yetkinliklere dayalı ders müfredatlarının uygulanması ile öğrenciler, sürekli değişen bir çevredeki iş ortamına hazırlanabileceklerdir.

Anayasa'nın 130.Madde'sinde üniversitelerin kuruluş amacının "çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek" olduğu yer almaktadır. Yükseköğretim Kanunu'nun 4.Madde'sinde ise yükseköğretimin amacının, "öğrencileri, ilgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirmek" olduğu belirtilmektedir. Bu maddelerin belirttiği üzere, yükseköğretim aracılığıyla öğrencilerin yetkin olmalarının sağlanması hedeflenmektedir.

Diğer taraftan son yüzyılda ortaya çıkan sosyal, kültürel, ekonomik, siyasi, bilimsel ve teknolojik gelişmeler yükseköğretimin yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmıştır. Yükseköğretime olan talebin artması, yükseköğretim kurumları ile iş dünyası arasındaki ilişkinin önemini artırmıştır. Son yirmi yıldır dünyanın hemen her bölgesinde yükseköğretim önemli bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Ülkeler kendi yükseköğretim sistemlerini karşılaştırarak, benzer sorunlara ortak çözümler üretmek üzere bölgesel işbirlikleri oluşturmaktadırlar. Bunlardan en kapsamlısı ABD ve Japonya'nın ekonomik gelişimiyle rekabet etmek amacıyla Avrupa Yükseköğretim Alanı oluşturmak üzere başlatılan Bologna Süreci'dir. Türkiye bu sürece 2005 yılından itibaren katılmıştır.

Bologna Süreci'nin temelleri 1998 yılında Fransa, İtalya, Almanya ve İngiltere Eğitim Bakanlarının Sorbonne'da gerçekleştirdikleri toplantı sonunda yayımlanan Sorbonne Bildirisi ile atılmıştır. Avrupa'da ortak bir yükseköğretim alanı yaratma fikri ilk kez bu bildiri ile ortaya çıkmıştır. Ancak, Bologna Süreci resmi olarak 1999 yılında Bologna Bildirisi'nin 29 Avrupa ülkesinin yükseköğretimden sorumlu Bakanları tarafından imzalanması ve yayımlanması ile başlamıştır. Bu bildiriye 6 temel hedef belirlenip ilan edilmiş, sonraki tarihlerde yapılan başka toplantılarda varılmak istenen temel hedeflerin sayısı 10'a çıkmıştır. Bologna Süreci'nin temel hedefleri şunlardır (<http://bologna.yok.gov.tr>, Erişim Tarihi: 22.09.2011):

- 1- Kolay anlaşılır ve birbirleriyle karşılaştırılabilir yükseköğretim diploma ve/veya dereceleri oluşturmak (bu amaç doğrultusunda Diploma Eki uygulamasının geliştirilmesi),
- 2- Yükseköğretimde Lisans ve Yüksek Lisans olmak üzere iki aşamalı derece sistemine geçmek,
- 3- Avrupa Kredi Transfer Sistemini (*European Credit Transfer System, ECTS*) uygulamak,
- 4- Öğrencilerin ve öğretim görevlilerinin hareketliliğini sağlamak ve yaygınlaştırmak,
- 5- Yükseköğretimde kalite güvencesi sistemleri ağını oluşturmak ve yaygınlaştırmak,
- 6- Yükseköğretimde Avrupa boyutunu geliştirmek,
- 7- Yaşam boyu öğrenimi teşvik etmek,
- 8- Öğrencilerin ve yükseköğretim kurumlarının sürece aktif katılımını sağlamak,
- 9- Avrupa Yükseköğretim Alanı'nı cazip hale getirmek,
- 10- Avrupa Araştırma Alanı (*European Research Area, ERA*) ile Avrupa Yükseköğretim Alanı (*European Higher Education Area, EHEA*) arasında bir sinerji kurmak ve doktora çalışmaları yapmak.

Bologna Sürecinin oluşturmayı hedeflediği Avrupa Yükseköğretim Alanı içerisinde yer alan ülke vatandaşları, yükseköğrenim görmek ya da çalışmak amaçları ile Avrupa'da kolayca dolaşabileceklerdir. Avrupa, gerek yükseköğretim ve gerekse iş imkânları açısından dünyanın diğer bölgelerinden kişiler tarafından tercih edilir hale getirilecektir.

Avrupa Yükseköğretim Alanında en gerçekleşmesi arzulanmayan şey, üye ülkelerin eğitim sistemlerinin tek tip yükseköğretim sistemi haline getirilmesidir. Avrupa Yükseköğretim Alanı'nda asıl hedeflenen, çeşitlilik ile birlik arasında bir denge kurulmasıdır. Amaç, yükseköğretim sistemlerinin kendilerine özgü farklılıkları korunarak birbirleriyle karşılaştırılabilir olması ve uyumlu hale getirilmesinden ibarettir. Bu şekilde, bir ülkeden ya da yükseköğretim sisteminden

bir diğerine geçişin kolaylaşması ve böylece öğrenciler ve öğretim görevlilerin hareketliliği ve istihdamının artırılması planlanmaktadır.

Bologna Süreci'ne göre mezunların istihdam edilebilirliği önemli bir konudur. Öğrencilerin bir işi yapacak en iyi bilgi, beceri ve yetkinliklerle donatıldığının garantilenmesiyle mezun edilmesi sürecin hedeflerindedir. Bunu sağlamak için sürece işverenler, öğrenciler ve mezunlar gibi paydaşların katılmasının sağlanması önerilmektedir. Yükseköğretim kurumlarının programlarını oluştururken ve geliştirirken, iş dünyasının ve farklı sektörlerin hangi yeterliliklerle donatılmış bir çalışana ihtiyaç duyduklarını bilmeleri gerekir. Bu tür paylaşımlar, mevcut ve gelecekteki öğrencilerin istihdam edilebilirliğini artırmaya, istihdam edildiğinde de yapacağı işte başarılı olmalarına katkı sağlayacaktır (YÖK, 2010).

II.ARAŞTIRMA

A.AMAÇ

Bu araştırmanın temel amacı, iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin yetkinliklerini, öğrencilerin görüşlerine göre belirlemektir. Bunun için öğrencilerin yetkinliklerinin temelini oluşturan farklı boyutlardaki özellikleri (bilgi, beceri, yetenek ve diğer kişisel özellikler) araştırılmış ve şu sorulara cevap aranmıştır:

- Öğrencilerin gelişimine katkı yapan faktörler nelerdir?
- Öğrenciler kendi yetkinliklerini nasıl değerlendirmektedirler?
- Bu sorulara verilen cevaplar, öğrencilerin diğer özelliklerine (cinsiyet, yaş, bölüm vb.) göre farklılaşmakta mıdır?

B.YÖNTEM

Araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2010-2011 öğretim yılında Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde okuyan öğrencilerdir. Fakülteye 2009-2010 öğretim yılından itibaren öğrenci aldığından, araştırmanın yapıldığı tarihte fakülte sadece 1. ve 2.sınıf öğrencileri okumakta olup, toplam öğrenci mevcudu 625 idi. Araştırmanın örnekleme, anketleri eksiksiz dolduran 146 öğrencidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin anket sorularını titizlikle cevapladıkları varsayılmıştır. Bu araştırmanın sonuçları araştırmanın yapıldığı fakülte ile sınırlıdır.

Öğrenci yetkinliklerini belirlemek üzere Ciarniene vd. (2010) tarafından kullanılan yapılandırılmış bir soru formundan yararlanılmıştır. Bu soru formunda yetkinlikler dört grup altında toplanmıştır: Katz'ın (1974) geliştirmiş olduğu ve üç

grupta topladığı teknik, beşeri ve kavramsal yetkinliklere, Kumpikaite ve Alas'ın (2009) kişisel yetkinlikler adını verdikleri dördüncü bir grup eklenmiştir. Bunlar:

- *Teknik yetkinlikler*: mühendislik, bilgisayar, finansman veya imalat gibi belli bir uzmanlık alanındaki bilgi düzeyi. Katz, teknik yetkinliklerin öneminin yönetim kademesi yükseldikçe azaldığını ancak üst düzey yöneticilerin bile örgütün özelliğine göre belirli bir oranda teknik bilgiye sahip olmaları gerektiğini ifade etmektedir.

- *Beşeri yetkinlikler*: başkalarıyla birlikte çalışma ve anlama, takım içinde işbirliği sağlama, başkalarını motive etme ve çatışmaları yönetme yeteneğini ifade etmektedir. Yöneticiler insanlarla doğrudan etkileşim içinde olduklarından, bu yetkinlikler, her düzeydeki yönetici için önemlidir.

- *Kavramsal yetkinlikler*: örgütü, bir bütün olarak görebilme ve anlayabilme yeteneği ile ilgilidir. Yöneticiler, örgütü ve örgütü meydana getiren alt birimleri, bunlar arasındaki ilişkileri kavrayabilmeli ve örgütün çevreye nasıl uyum sağlayabileceğini görebilmelidirler. Bu yetkinlik, üst kademelere doğru daha önemli hale gelmektedir.

- *Kişisel yetkinlikler*: bunlar, bireyle doğrudan bağlantılı olan, doğuştan gelen veya çocukluk döneminden itibaren gelişmiş olan değerlerle ilgilidir. Bu yetkinlikler; sorumluluk duygusu, yaratıcılık, etkin olma, eleştiriye tahammül gibi özellikleri içermektedir.

Anket formunda yetkinlikler bir liste halinde öğrencilere sunulmuş, bu özellikler ile ilgili olarak kendilerini değerlendirmeleri istenmiştir. Cevap şıkları şu şekilde düzenlenmiştir: 1-Hiç, 2-Az, 3-Orta, 4-İyi ve 5-Çok İyi.

Öğrencilerin gelişimine katkı yapan faktörleri belirlemek için de geleneksel ve modern teknolojileri kullanan yöntemlerin bir listesi öğrencilere sunulmuş, bu yöntemlerin kendilerinin gelişiminde ne kadar etkili olduklarını işaretlemeleri istenmiştir. Bu sorular için cevap seçenekleri şu şekildedir: 1-Etkili Değil, 2-Az Etkili, 3-Orta Düzeyde Etkili, 4-Etkili ve 5-Çok Etkili.

Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı; 0.80 olarak bulunmuştur. Puan Aralığı = (En Yüksek Değer-En Düşük Değer)/4 = (5-1)/4 = 4/5 = 0.80. Böylece Tablo-1'de verilen aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı elde edilmiştir.

Tablo-1. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Aralık	Seçenek
1.0-1.80	Hiç / Etkili Değil
1.80-2.6	Az / Az Etkili
2.6-3.4	Orta / Orta Düzeyde Etkili
3.4-4.2	İyi / Etkili
4.2-5.0	Çok İyi / Çok Etkili

Veriler, SPSS for Windows programı ile bilgisayara aktarılmış, istatistiksel analizlerde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Grupların karşılaştırılmasında, fark görülen durumlara yer verilmiştir.

C.BULGULAR

Tablo-2’de araştırmaya katılan öğrencilere ait kişisel bilgiler yer almaktadır. Bu verilere göre öğrencilerin %80’i sürekli öğrenmenin doğru olduğuna inanırken, %20’lik kısmı bu konuda olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bilginin en önemli kaynak ve öğrenmenin hayatın her alanında başarı elde etmede belirleyici bir faktör olduğu günümüzde, bir kısım üniversite öğrencisinin sürekli öğrenmeye inanmaması dikkate değer ve tedbir alınması gereken bir konudur.

Tablo-2. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kişisel Bilgileri

	N=146	Frekans	Yüzde (%)
Yaş	20 veya altı	86	59
	20’den yukarı	60	41
Cinsiyet	Erkek	86	59
	Kız	60	41
Öğretim Şekli	Normal	40	27
	İkinci	106	73
Bölüm	İşletme	75	51
	İktisat	52	36

Kamu Yönetimi	19	13
İş Deneyimi		
Evet	42	29
Hayır	104	71
Sürekli öğrenmeyi doğru buluyor mu?		
Evet		
Hayır	117	80
	29	20

Tablo 3'te öğrencilerin kendi değerlendirmelerine göre yetkinlik düzeyleri yer almaktadır. Beşeri yetkinliklerin düzeyi **iyi**, diğerlerinin düzeyleri ise **ortadır**. Bu değerler öğrencilerin yeterli yetkinliklerle henüz donatılmadığını göstermektedir. Gelecekte iş dünyasında istihdam edilebilmek ve aynı zamanda başarılı olabilmek için öğrencilerin yetkinliklerinin daha üst düzeylere çıkarılması gerekmektedir.

Tablo-3. Öğrencilerin Yetkinlik Düzeyleri

N=146	Standart Sapma	Ortalama	Değerlendirme
Teknik Yetkinlikler		2.87	Orta
Bilgi	,97743	2,8699	Orta
Deneyim	1,11885	2,5822	Az
Teorik bilgiyi gerçek hayatta kullanabilme	,83863	3,1438	Orta
Beşeri Yetkinlikler		3.38	İyi
Kendini ifade edebilme	,72531	3,3767	İyi
Temasa geçebilme	,79289	3,4041	İyi
Düşüncelerini aktarabilme	,71544	3,3288	Orta
İletişim	,83355	3,3904	Orta
Takım içinde çalışabilme	,78703	3,4315	İyi
Özgüven	,86208	3,3630	Orta

Kavramsal Yetkinlikler		3.14	Orta
Sorun çözebilme	,72410	3,3699	Orta
Analitik düşünme	,81263	2,9589	Orta
Hedef anlayışı, plan yapabilme, sonuçları analiz edebilme	,78194	3,0959	Orta
Kişisel Yetkinlikler		3.29	Orta
Sorumluluk duygusu	,80492	3,5616	İyi
Yaratıcılık	,88327	3,2466	Orta
Aktif olma	,80753	3,3356	Orta
Eleştiriye hoşgörülü olma	,99979	3,0205	Orta

Tablo-4, öğrencilerin gelişimine katkı yapan faktörlerin etki derecelerini göstermektedir. Buna göre en etkili olan yöntemler; sunum yapmak gibi özel görevler, öğretirken öğrenmek, takım çalışması ve kurslardır. Uzaktan öğrenmenin öğrencilerin gelişimine fazla katkı yapmadığı görülmektedir. Özellikle dersleri takip etme ve verilen ödevlerin orta düzeyde etkili olması dikkat çekici bir bulgudur. Öğretim elemanları ders yaparken geleneksel yöntemler yerine, çok çeşitli öğretim yöntem ve tekniklerine başvurmalı ve öğrenci merkezli bir anlayışı benimsemelidirler.

Tablo-4. Öğrencilerin Gelişimine Katkı Yapan Faktörler

N=146	Standart Sapma	Ortalama	Değerlendirme
Özel görevler (sunum yapmak gibi)	,67718	3,5068	Etkili
Başkalarına öğretmek	,72554	3,4658	Etkili
Takım çalışması	,78811	3,4452	Etkili
Kurslar	,78760	3,4384	Etkili
İnternette sörf	,83477	3,2740	Orta Düzeyde Etkili
Literatürü takip etmek	,81173	3,2260	Orta Düzeyde Etkili
Proje yapmak	,88948	3,1712	Orta Düzeyde Etkili

Dersleri takip etmek	,88934	3,1507	Orta Düzeyde Etkili
Farklı alanlara ilgi duymak	,86295	3,1438	Orta Düzeyde Etkili
Verilen ödevler	,93948	3,1438	Orta Düzeyde Etkili
Uzaktan öğrenme	,94928	2,0479	Az Etkili

Aşağıda öğrencilerin kişisel bilgilerine göre karşılaştırmalar yapılmıştır. İki grup için t testi, daha fazla grup için varyans analizi uygulanmıştır. Sadece fark görülen durumlara tablolarda yer verilmiştir.

1.Bölmelere Göre Karşılaştırma

Öğrencilerin okudukları bölüme göre yapılan karşılaştırmalarda “*Eleştiriye hoşgörülü olma*” maddesinde gruplar arasında fark görülmüştür. İşletme bölümü öğrencilerinin hoşgörü düzeyleri diğer bölmelere göre daha düşük olarak bulunmuştur.

Tablo-5. Bölmelere Göre Yetkinliklerin Ortalamalarının Karşılaştırılması: “*Eleştiriye hoşgörülü olma*”

	Ortalama	F	p
Bölüm			
Kamu Yönetim	3.31	5.573	0.005
İktisat	3.28		
İşletme	2.76		

2.Cinsiyete Göre Karşılaştırma

Tablo-6’ya göre araştırmaya katılan öğrencilerin yetkinlik düzeylerinde farklılıklar tespit edilmiştir. “*Bilgi*” ve “*Deneyim*” yetkinlik düzeyleri için erkeklerin ortalamaları kızlardan daha yüksek çıkmıştır. Ancak “*Eleştiriye hoşgörülü olma*”da kızların ortalaması erkeklerden daha yüksektir.

Tablo-6. Cinsiyete Göre Yetkinliklerin Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Ortalama Kız	Ortalama Erkek	t	p
Bilgi	2.58	3.07	3.042	0.003
Deneyim	2.10	2.92	4.648	0.000
Eleştiriye hoşgörülü olma	3.25	2.86	2.352	0.020

Tablo-7’de öğrencilerin “*Sürekli öğrenme*” hakkındaki görüşlerine göre karşılaştırmalar yapılmıştır. Yetkinliklerin çoğu için farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulardaki ilginç durum; sürekli öğrenme anlayışını benimseyen öğrencilerin yetkinlik düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek çıkmasıdır. Bu da yetkinlik ile sürekli öğrenme arasında bir ilişkinin olduğu anlamına gelebilir.

Tablo-7. “Sürekli öğrenmeyi doğru bulma” Durumlarına Göre Yetkinliklerin Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Sürekli öğrenmeyi doğru buluyor mu?			
	Evet	Hayır		
Kendini ifade edebilme	3.45	3.07	2.603	0.010
Temasa geçebilme	3.50	3.03	2.874	0.005
Düşüncelerini aktarabilme	3.42	2.97	3.147	0.002
İletişim	3.51	2.90	3.718	0.000
Takım içinde çalışabilme	3.51	3.10	2.555	0.012
Özgüven	3.44	3.07	2.075	0.040
Sorun çözebilme	3.44	3.07	2.547	0.012
Analitik düşünme	3.03	2.66	2.281	0.024
Hedef anlayışı, plan yapabilme, sonuçları analiz edebilme	3.21	2.66	3.521	0.001
Aktif olma	3.40	3.07	2.007	0.047

SONUÇ

Yükseköğretimin amaçlarından biri; öğrencileri, ilgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirmektir. Bu amaç, yetkinlikleri işaret etmektedir. Yetkinlik, “üstün performans için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumların toplamı” şeklinde tanımlanmaktadır.

Günümüz iş dünyasında işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamalarında, stratejik amaçlarını gerçekleştirmelerinde; insan kaynaklarının yetkinlikleri, gittikçe önemli hale gelmektedir. İşletmeler gerek işe eleman alırken gerek daha sonraki süreçlerde insan kaynaklarının yetkinliklerini yükseltmek istemektedirler.

Bu bağlamda işletmelerin müstakbel çalışanları olan üniversite öğrencilerinin gerek istihdam edilebilme ihtimallerini artırmaları gerekse de işe girdikten sonra mutlu ve başarılı bir iş hayatı sürdürmeleri, yetkinliklerini artırmalarına bağlıdır.

Bu çalışmada öğrenci yetkinliklerinin düzeyleri araştırılmıştır. Elde edilecek bulguların, öğrencilerin zayıf yanlarının tespit edilmesi ve bunların giderilmesi için yapılabileceklerin belirlenmesi için yol göstereceği düşünülmüştür. Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri ile yapılan bu araştırma bulgularına göre öğrencilerin yetkinliklerinin yeterli düzeyde olmadığı ve geliştirilmesi gerektiği görülmüştür. Araştırmada ayrıca öğrencilerin gelişiminde etkili olan faktörler incelenmiştir. Bulgulara göre, öğrenciler okulda yapılan derslerin çok etkili olmadığı görüşünü dile getirmişlerdir. Aktif öğrenme faaliyetlerinin yani öğrencinin öğrenmede inisiyatif sahibi olduğu durumların daha etkili geliştirme faktörü olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğretim elemanları geleneksel yöntemlerin dışında farklı öğretim yöntem ve tekniklerini kullanmalı, öğrenci merkezli bir anlayışı benimsemelidirler.

Araştırmada elde edilen diğer önemli bir bulgu da, sürekli öğrenme anlayışına sahip olan öğrencilerin yetkinlik düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek çıkmasıdır. Bu sonuç sürekli öğrenme ile yetkin olma arasında bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Çok hızlı değişen günümüz iş koşullarında öğrenmeyi bir alışkanlık haline getiren bireylerin başarılı olacağı açıktır. Bu durumda üniversite öğrencilerinin öğrenmeyi öğrenmeleri için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Elde edilen bulgular, çalışmanın yapıldığı fakülte ile sınırlıdır. Ancak elde edilen sonuçlar, yeni kurulmuş olan bu fakültenin hem öğrencileri hem de öğretim elemanlarına yol göstermesi açısından anlamlı ve değerlidir.

KAYNAKLAR

- BEARDWELL, I. and Holden, L. (2001), *Human Resource Managemet: A Contemporary Approach*, Prentice Hall: Financial Times.
- BİÇER, G. ve Düztepe, Ş. (2003), “Yetkinlikler ve Yetkinliklerin İşletmeler Açısından Önemi”, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 1-2:13-20.
- BİNGÖL, D. (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Arıkan: İstanbul.
- BOYATZİS, R.E. (1982), *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, New York: John Wiley and Sons Inc.
- BROWN, R. B. and Harvey D. (2001), *Human Resoruce Management: An Experiential Approach*, Prentice Hall.
- ÇIARNİENE, R., Kumpikaite, V. and Vienazindiene, M. (2010), “Development of Students’ Competencies: Comparable Analysis”, *Economics and Management*, 15:436-443.
- GENÇ, N. (2007), *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin Yayıncılık.
- GRAHAM, H. T. and Bennett, R. (1998), *Human Resources Management*, Prentice Hall: Financial Times.
- HAGAN, C. M., Konopaske, R., Bernardin, H.J. and Tyler, C.L. (2006), “Predicting Assessment Centre Performance With 360-Degree, Top-Down, And Customer-Based Competency Assessments”, *Human Resource Management*, 45-3:357-390.
- KATZ, R.L. (1974), “Skills of an Effective Administrator”, *Harvard Business Review*, September-October:90-102.
- KEÇECİOĞLU, T. ve Kelgökmen, D. (2003-2004), “Yetkinlik Modellerinin İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapılandırılması ve Bir Yetkinlik Modeli Önerisi”, *Review of Social, Economic and Business Studies*, 3/4:216-232.
- KUMPIKAİTE, V. and Alas, R. (2009), “Students' Attitudes to Work and Studies: Practical Case”, *Economics and Management*, 14:582-588.
- Mclagan, P.A. (1997), “Competencies: The next generation”, *Training and Development*, 40-47.
- MİLKOVİCH, G. T., and Newman, J. M. (2005), *Compensation*, New York: McGraw-Hill Irwin.
- PARRY, S. B. (1998), “Just what is a competency? (And why should you care?)”, *Training*, 35-6:58-64.

- REDMAN, T. (2001), "Performance Appraisal", *Contemporary Human Resource Management: Text and Cases*, Editors: *Tom Redman and Adrian Wilkinson*, Prentice Hall, Financial Times.
- SAĞIR, H. (2006), Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Süreçleri ve Bir Araştırma, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SEVİNÇ, L. (2007), "Yetkinlik Modeli Oluşturmada İleri Analiz Tekniklerinin Kullanımı: Uygulamadan Bir Örnek", *15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya.
- SHİPPMANN, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., et al. (2000), "The practice of competency modelling", *Personnel Psychology*, 53:703-740.
- SPENCER, L.M. ve Spencer, S.M. (1993), *Competence at Work: Models for Superior Performance*, Newyork: John Wiley and Sons Inc.
- ŞİMŞEK, M. Ş. (2010), *İşletme Bilimlerine Giriş*, Eğitim Akademi : Konya.
- TAK, B., Sayılar, Y. ve Kaymaz, K. (2007), "Yetkinliklere Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ücretlendirme Sistemleri Üzerine Bir İnceleme", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 8-2:233-266.
- TETT, R. P., Guterman, H. A., Bleier, A., and Murphy, P. J. (2000), "Development and content validation of a 'hyper dimensional' taxonomy of managerial competence", *Human Relations*, 13:205–251.
- ÜNSAR, S. (2009), "Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10-1:43-56.
- YÖK. (2010), *Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma: 66 Soruda Bologna Süreci Uygulamaları*, Ankara.

<http://bologna.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 22.09.2011).