



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI, GELECEĞE
İLİŞKİN TUTUMLARI İLE ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM
EDİLEBİLİRLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Merve Gül KOÇAKOĞLU
ORCID: 0000-0003-0510-2674

Danışman
Doç. Dr. Süleyman Barbaros YALÇIN
ORCID: 0000-0002-5660-5581

Konya – 2023

TEŞEKKÜR

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bilgisinden, tecrübesinden, hayata bakış açısından ve insanlığından çok şey öğrendiğim, mesleğime duyduğum saygıyı ve heyecanı filizlendiren, yoğun programlarına rağmen vaktini fedakârca paylaşmaktan çekinmeyen, manevi desteğini benden hiç esirgemeyen çok değerli hocam Doç. Dr. Süleyman Barbaros YALÇIN'a saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca kapılarını çaldığımda hep güler yüzleriyle karşılayacaklarını bildiğim, bilgi ışığıyla beni aydınlatan, mesleğimi yapmamda destek veren tüm değerli hocalarıma teşekkür ediyorum.

Tez savunma jürimde bulunarak önerileri ve görüşleriyle katkı sağlayan sayın Doç. Dr. Hatice İrem ÖZTEKE KOZAN ve Doç. Dr. Fuad BAKİOĞLU'na teşekkür ediyorum.

Bilime verdiği önem ile beni her zaman destekleyen sevgili müdürüm Doç. Dr. Arife Deniz OKTAÇ BEYCAN'a teşekkür ediyorum.

Yürüdüğüm yolda bana hep inanan, mesleğimde yeni şeyler öğrenmem için beni her zaman cesaretlendiren, hayatta aldığım tüm kararların arkasında durup beni hep doğruya yönlendiren, ebeveyn nasıl olmalı sorusunun karşılığı olan, beni ben yapan ve bugünlere getiren anneme, babama, yeri geldiğinde abi yeri geldiğinde arkadaş gibi davranan, bana hep güzel duygular yaşatan, karakterini takdir ettiğim, akli ve mantığı hep ön planda tutan canım kardeşime çok teşekkür ediyorum.

Düşüncelerine hep çok önem verdiğim, çalışma aşkını bana her gün yeniden kazandıran, sevgisini hissettiren, bana inanıp destek veren ve iki yüksek lisans sürecimde de yanımda olan sevgili eşim Umut KOÇAKOĞLU'na teşekkür ediyorum.

Merve Gül KOÇAKOĞLU

Ocak 2023

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	v
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	vii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar	5
2. ALAN YAZIN.....	6
2.1. İhtiyaç	6
2.1.1. İhtiyaç Kavramı	6
2.1.2. Psikolojik İhtiyaçlar	7
2.1.3. Özerklik Benlik Yönetimi Kuramına Göre Psikolojik İhtiyaçlar (Self-Determination Theory)	9
2.1.4. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	13
2.1.5. Clayton Alderfer'in ERG (Existence, Relatedness, Growth) Kuramı.....	16
2.1.6. David McClelland'ın Başarı Kuramı	17
2.1.7. Henry A. Murray'ın Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı	18
2.1.8. Eric From'un İhtiyaç Kuramı	19
2.1.9. Psikolojik İhtiyaçlarla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	19
2.1.10. Psikolojik İhtiyaçlarla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	20
2.2. Geleceğe Yönelik Tutum.....	21
2.2.1 Geleceğe Yönelik Tutumla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	23
2.2.2 Geleceğe Yönelik Tutumla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	23
2.3. İstihdam Edilebilirlik.....	23
2.3.1. İstihdam Edilebilirliğin Kavramsal Çerçevesi	23
2.3.2. İstihdam Edilebilirlik Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	28
2.3.3. İstihdam Edilebilirliğin Önemi.....	31
2.3.4. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Kavramı ve İçeriği.....	33
2.3.5. Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Önemi	35

2.3.6. Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Tarihsel Gelişimi	37
2.3.4. Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Boyutları	38
2.3.5. İstihdam Edilebilirlik Algısıyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	38
2.3.6. İstihdam Edilebilirlik Algısıyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	39
3. YÖNTEM.....	41
3.1. Araştırmanın Modeli	41
3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu.....	41
3.2.1. Çalışma Grubunun Betimsel Özellikleri	41
3.3. Veri Toplama Araçları.....	43
3.4. Verilerin Toplanması.....	46
3.5. Verilerin Analizi.....	46
4. BULGULAR	47
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	51
5.1. Tartışma.....	51
5.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Algısına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	51
5.1.2 Fakülte/Yükseköğretim Değişkenine Göre Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Algısına İlişkin Bulguların Tartışılması	52
5.1.3 Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Algısına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	55
5.1.4 Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ile Psikolojik İhtiyaçlar ve Geleceğe Yönelik Tutum Arasındaki İlişkinin Tartışılması.....	56
5.2. Sonuç	60
5.3. Öneriler.....	61
5.3.1 Araştırmaya Yönelik Öneriler	61
5.3.2 Uygulamaya Yönelik Öneriler	61
KAYNAKLAR.....	62
EKLER.....	86

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İhtiyaçları, Geleceğe İlişkin Tutumları ile Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı tez çalışmamın toplam **64** sayfalık kısmına ilişkin, 23/01/2023 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%12** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dâhil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

24/01/2023

Merve Gül KOÇAKOĞLU

Doç. Dr. Süleyman Barbaros YALÇIN

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

24/01/2023

Merve Gül KOÇAKOĞLU

SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

%: Yüzde

F: Varyans

N: Örneklem Sayısı

p: İstatistiksel Anlamlılık

pr²: Kısmi Korelasyon Katsayısı

R: Çoklu Korelasyon Katsayısı

r: Korelasyon Katsayısı

R²: Çoklu Açıklayıcılık Katsayısı

t: Bağımsız Değişken

\bar{x} : Aritmetik Ortalama

β : Beta Değeri

Kısaltmalar

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Ofisi

GYTÖ: Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

Sd: Serbestlik Derecesi

SPSS: Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Program)

Ss: Standart Sapma

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

YPİDÖ: Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI, GELECEĞE İLİŞKİN TUTUMLARI İLE ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Merve Gül KOÇAKOĞLU

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel bir çalışma olan bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Verileri toplamak amacıyla etik kurul onayı ve kurum izni alındıktan sonra gönüllülük esasına dayalı olarak veriler toplanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 295 kadın (%43,6) 381 erkek (%56,4) olmak üzere toplam 676 öğrenci oluşturmuştur. Veri toplama araçları olarak Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği, Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programına aktararak istatistiksel analizler yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi, One Way ANOVA, Pearson korelasyon analizi, çok değişkenli doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin fakülte/yüksekokul değişkenine göre yapılan karşılaştırma sonucunda; Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamasının hem Mimarlık ve Tasarım Fakültesi hem de Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı puan ortalamalarının sınıf düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ile Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından olumlu ve planlı; Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarından başarı, ilişki, özerklik ve başatlık arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ile Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından kaygılı alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çok değişkenli doğrusal regresyon analizi sonucunda Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından olumlu ve planlı alt boyutun gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı puanları üzerinde yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarından başarı, ilişki ve özerklik alt boyutunun gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını yordadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik ihtiyaçlar, Geleceğe yönelik tutum, Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Educational Sciences
Guidance and Psychological Counseling Program
Master Thesis

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PSYCHOLOGICAL NEEDS OF UNIVERSITY STUDENTS AND THEIR ATTITUDES TO THE FUTURE AND THEIR PERCEIVED FUTURE EMPLOYABILITY

Merve Gül KOÇAKOĞLU

It is aimed to examine the relationship between university students' psychological needs, their attitudes toward the future, with their employability in the perceived future in this study. A correlational model was used in this research, which is a quantitative study. To collect the data, the data were collected on a voluntary basis after the approval of the ethics committee and the permission of the institution. The study group of the research consisted of 676 students, 295 of whom were women (43.6%) and 381 of whom were men (56.4%). New Psychological Needs Assessment Scale, Future Attitude Scale, Perceived Future Employability Scale, and Personal Information Form prepared by the researcher were used as data collection tools. The data collected in the research were transferred to the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) package program and statistical analyzes were made. Independent samples t-test, One Way ANOVA, Pearson correlation analysis and multivariate linear regression analysis were used in the analysis of the data obtained. As a result of the research, it has been determined that the mean score of university students' perception of future employability does not differ significantly according to gender. As a result of the comparison of university students made according to the faculty/school variable; It was found that the perceived future employability score average of the Vocational School of Technical Sciences students was significantly higher than the students' score of both the Faculty of Architecture and Design and the Faculty of Engineering and Natural Sciences. It has been determined that the mean score of university students' perception of future employability does not differ significantly according to class level. In this study, a positive relationship was found between "positive" and "planned" which are sub-dimensions of the Perceived Future Employability Scale and the Future Attitude Scale, and "achievement", "relationship", "autonomy" and "dominance", which are sub-dimensions of the New Psychological Needs Assessment Scale. In addition, a negative relationship was found between the Perceived Future Employability Scale and the anxious sub-dimension of the Future Attitude Scale. As a result of the multivariate linear regression analysis, it was determined that the positive and planned sub-dimensions of the Future Attitude Scale were predictors on the future employability perception scores. Additionally, "achievement", "relationship" and "autonomy" sub-dimensions of the New Psychological Needs Assessment Scale were found to predict future employability perception.

Keywords: Psychological needs, Attitude towards the future, Perceived future employability perception.

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımı, sınırlılıkları ve tanımları üzerinde durulmuştur.

1.1. Problem Durumu

İnsanoğlunun hayatının merkezinde bazı temel taşlar bulunmaktadır. Bu taşlardan biri olan ve hayatı yapılandıran kariyer; bireyin kimliğine, toplumsal değerine ve meslek başarısına katkı sağlamaktadır. Mesleğe girmekle tamamlanmayıp mesleğe girmeden önce, mesleği icra ederken ve sonrasındaki süreç de dâhil olmak üzere hayat boyunca devam eder. Kariyer, insanın sorumluluğunda olup onun çabası ve sürdürülebilirliği sonucu oluşturabilen bir olguyken, meslek seçilebilen bir olgudur. Meslek aynı zamanda insanların hayatını kazanmak, üretmek, hizmet etmek ve emeğinin karşılığında ücret almak için yaptığı, eğitim alarak kazandığı bilgi ve beceriyi kapsayan ve kuralları toplumca belirlenen etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 2008).

Bireyin kendini ve yaşamını anlamlandırması ve hayatı içindeki konumu onun mesleği ile biçimlenmektedir. Dolayısıyla bireyin hayatındaki en büyük zorluk ve ikilemelerinden biri meslek seçimidir. Bu seçimin piyasanın ihtiyaç duyduğu iş gücü ile yükseköğretim programlarının tür ve kapasitesi uyuşmadığında zorlaşabileceği düşünülmektedir. Yaşanan zorluk ve problemler yükseköğretim tercihlerini etkileyip, bazı bölümlerde büyük ölçüde yığılma yaratabilmektedir. Bunun yanında bir başka zorlu süreç de üniversiteden mezun olduktan sonra işe geçiş aşamasında meydana gelmektedir. Bu geçişin işsizlik sorunu gibi bağlamsal engellerle karşı karşıya kalan yeni mezunlar için daha zorlu olduğu bir gerçektir (Atitsogbe vd., 2016). Gelecekteki istihdam edilebilirlik üniversite öğrencileri ve iş arayan yeni mezunlar için temel bir endişe kaynağıdır. Bu bağlamda genç, yetişkin ve yükseköğretim mezunu olan nüfusun yaşadığı işsizlik sorunuyla birlikte istihdam konusu dikkate alınması ve üzerinde çalışma yapılması gereken konulardan biridir. İstihdam edilebilirlik, bir örgütte iş elde etme ve işini koruyabilme becerisidir (Hogan vd., 2013). İstihdamın başarılı bir şekilde kazanılması da bireyin istihdam edilebilirliğine ilişkin algısından etkilenmektedir (Gilbert vd., 2022). İstihdam edilebilirlik algısı, kariyer başarısı (Greer ve Waight, 2017), iş aramaya hazırlık süreci ve aktif iş arama davranışları (Onyishi vd., 2015) üzerinde etkilidir. Dolayısıyla

öğrenciler istihdam edilebilirlik algılarını artırarak istihdam edilebilirlik olasılıklarını da artırabilirler (Onyishi vd., 2015). Bu noktada bireyin istihdam edilebilirliğe ilişkin algısını incelemenin önemi çok açıktır.

Algılanan istihdam edilebilirlik kavramı, bireyin yeni bir iş bulma olasılığı hakkındaki algısı, inancı ve düşüncelerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Berntson vd., 2006; Berntson ve Marklund, 2007). Bireyin iş piyasasındaki beklentilere ne düzeyde cevap verebileceğine yönelik öznel değerlendirmeleri içeren algılanan istihdam edilebilirlik kavramı, bireyin özel hayatı ve kariyeri üzerindeki kontrolüdür (De Cuyper vd., 2011). Bu öznel değerlendirmeler bireyin istihdam edilebilirliğine yönelik katkı ya da olumsuz etki sağlayabilmektedir. Örneğin algılanan istihdam edilebilirlik, bireylerin iş pozisyonunu veya istihdamını tehdit eden örgütsel küçülme, dış kaynak kullanımı veya işten çıkarmalar gibi potansiyel olarak stresli olayları yönetmelerine yardımcı olmaktadır (Kirves, 2014; Vanhercke vd., 2014). Dolayısıyla yüksek algılanan istihdam edilebilirlik, iş güvencesinin olmadığı bir durumda ortaya çıkan stresi azaltmaya yardımcı olabilmektedir. İş güvencesinin olmaması öz denetimi azaltma eğilimindeyken algılanan istihdam edilebilirlik öz denetimi pekiştirmektedir (De Cuyper ve De Witte, 2008). Başka bir iş edinmeyle ilgili kendine güvenen çalışanlar, yüksek öz düzenleme yeteneğine sahip olabilmektedir. Aksine, düşük algılanan istihdam edilebilirliğe sahip çalışanlar, hedeflerine ulaşamadıkları takdirde mevcut işlerini kaybederlerse sürekli işsiz kalma riski ve düşüncesi içinde olduklarından, örgütte daha savunmasız bir konuma sahip olabilmekte ve öz düzenleme bozukluğunu daha fazla yaşayabilmektedir (Kamran vd., 2022). Dolayısıyla algılanan istihdam edilebilirlik bireyin kariyerini yönetirken veya iş güvencesinin olmamasıyla birlikte karşısına çıkan çok kritik bir kavramdır (Fugate vd., 2004).

Bireyin düşünceleri de onun hem geçmişine hem şimdiki zamanına hem de geleceğe ilişkin tutumunu etki etmektedir. Geçmiş ışığında şimdiki zamanda yaptığımız değerlendirmeler geleceğe yönelik tutumu belirler. Bu yaklaşım genelde olumlu, olumsuz, kaygılı ve planlı olarak ele alınmıştır. Bu farklı özelliklerin ve algıların da insanoğlunun psikolojik ihtiyaçlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bireyin düşüncelerinin, tutumlarının, algılamalarının ve ihtiyaçlarının beklenti ve amaçlarına etki ettiği düşünüldüğünde bu kavramların incelenmesinin önemi aşikârdır.

Yukarıdaki açıklamalar göz önüne alınarak üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları ve geleceğe yönelik tutumları ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının ilgili olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmanın problem cümlesi “Üniversite

öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları ve geleceğe yönelik tutumları ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır.

1. Üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
2. Üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamaları fakülte/yüksekokula göre farklılaşmakta mıdır?
3. Üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamaları sınıf düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları ve geleceğe yönelik tutumları ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?
5. Üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları ve geleceğe yönelik tutumları gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İnsanoğlunun hayat döngüsü, doğmasıyla başlayıp büyümesiyle devam eden bir süreç içinde geçmektedir. Döngünün içinde yer alan en önemli olgulardan birisi ise çalışmaktır. Çalışmak yaşanan ortamda yapılan eylemlerden başlayıp bir iş gücü piyasasında hizmet vermekle devam edebilmektedir. İnsan çocukluğundan itibaren kendini gelecekte yapacağı meslek ile ilgili konular içinde bulur. Çocukluk dönemlerinde hayal kurdukları meslekler gençlik dönemlerinde yerini koydukları hedef, gelecek beklentileri ve yaptıkları kariyer planlamaları ışığında seçecekleri mesleklere bırakmaktadır. Bu bağlamda ülkenin ekonomik, politik, yasal, sosyal, kültürel özellikleri ve piyasa koşulları bireyin seçeceği mesleğe ve seçtikten sonra yapacağı işe de etki etmektedir. Bireylerin, yüksek gelecek beklentisi içinde girdiği üniversiteden mezun olduktan sonra işsiz kalmaları, büyük bir hayal kırıklığı yaşatmaktadır. İstihdam edilme algısı da bu noktada önem kazanmaktadır. İstihdam edilebilirliği yüksek bireylerin işlerini kaybettiğinde bile psikolojik açıdan daha az hasar gördükleri, daha iyi bir iş bulabilmek için önceliklere kıyasla daha fazla çalıştıkları görülmüştür.

Dolayısıyla da bu çabanın daha kaliteli bir iş bulabilmelerinde kolaylaştırıcı bir etkisi vardır (Fugate vd., 2004). Algılanan istihdam edilebilirliği yüksek bireylerin benzer bir şekilde iş gücü piyasasında yaşanan sorunlar ile başa çıkmada çok daha iyi oldukları ve daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip oldukları (Aybas, 2019) göz önüne alındığında bu kavramların iyi anlaşılmasının kariyere ve yaşam kalitesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bireyin istihdam edilme algısını düşünceleri, olayları algılama biçimleri, geleceğe yönelik istek ve beklentilerinin de etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda geleceğe yönelik tutum, başarılı bir kariyer inşası için önemli faktörlerdendir ve geleceğe uyumla ilgili özelliklerin zaman içinde gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Saviskas ve Porfeli, 2012; Wittekind vd., 2010). Dolayısıyla insanın gelecekteki hedefleri doğrultusunda yaşadığı zaman içerisindeki tutumu olan geleceğe yönelik tutumun ele alınmasının istihdam edilebilirlik algısı ile ilişkisinin araştırılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bireylerin geleceğe yönelik olumlu, kaygılı ve planlı tutumları hayatlarının her alanına etki ederek bir bakıma geleceklerini değiştirebilmektedir. Örneğin geleceğe yönelik olumlu tutumu olan birey, gelecekte yaptığı işlerde başarılı olmaya, beklentilerini karşılayan bir işe sahip olmayı düşünmektedir. Bunun da kişinin gelecekteki meslek hayatına ilişkin istihdam algısını etkileyeceği düşünülmektedir.

Birçok teori de gelişmenin temelini, psikolojik ihtiyaçlar olarak nitelendirmektedir ve fiziksel ihtiyaçlarla aynı öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır (Prentice vd., 2014). Henry A. Muray'a göre bireyin ne düşündüğü ne yaptığı ve ne için uğraştığı tamamen onun ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır (Chmielewska, 2022). Dolayısıyla bireyin istihdam konusundaki düşüncelerinin ve algısının da psikolojik ihtiyaçlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bireyin istihdamı için gerekli olan motivasyonel süreçleri geliştirmek amacıyla psikolojik ihtiyaç kavramının da ele alınmasının aralarındaki ilişkiyi ortaya çıkarma adına katkı sunacağı düşünülmektedir. Zaman açısından istihdama daha yakın olmaları ve gelecekte olacak durumları ve bu durumun sonuçlarını yaşça küçük öğrencilere kıyasla daha fazla mantık ve gerçekçilik çerçevesinde analiz edecekleri beklendiği için üniversite öğrencileri seçilmiştir.

Alan yazın tarandığında psikolojik ihtiyaçları, geleceğe yönelik tutumları ve istihdam algısını ayrı ayrı araştıran çalışmalara rastlanmış, birbiriyle ilişkisini araştıran çalışmaların olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla psikolojik ihtiyaçları, geleceğe yönelik tutumları ve gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını konu alan ilk çalışma olma özelliği taşıması açısından

önemli olduğu düşünölmektedir. Bunun yanında alan yazınına katkı sağlayacak bilgiler ortaya çıkartacağı ve benzer çalışmalar için doğurgular sunacağı düşünölmektedir.

1.4. Sayıtlar

Çalışmaya gönüllü olarak katılan öğrencilerin uygulanan form ve ölçeklere hiçbir etki altında kalmaksızın içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılında Konya Teknik Üniversitesi'nde 1. 2. 3. ve 4. sınıfta öğrenim gören üniversite öğrencileri ile sınırlıdır.

2. Araştırma kapsamında öğrencilerden toplanan veriler araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, kullanılan Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği (Güler, 2004), Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği (Kesici, 2008) ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nden (Alkın vd., 2020) alınan puanlar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İstihdam Edilebilirlik: Kişinin belli bir örgütte ve örgütler arasında istihdam edilme, istihdam edilme halini koruması yeteneğidir (McArdle vd., 2007).

Algılanan İstihdam Edilebilirlik: Bireyin iş piyasasındaki beklentilere ne düzeyde cevap verebileceğine yönelik öznel değerlendirme ve algıları içeren bireyin özel hayatı ve kariyeri üzerindeki kontrolüdür (De Cuyper vd., 2011).

Psikolojik İhtiyaç: Büyüme, sağlıklı gelişim, uyum sağlama, psikolojik refah yaşamak, sürdürmek ve teşvik etmek için gerekli olan öznel bir deneyimdir (Ryan ve Deci, 2000a).

Geleceğe Yönelik Tutum: Bireyin gelecekle ilgili düşüncelerini, planlarını, motivasyonlarını, umutlarını ve duygularını ifade etmesidir (Cabras ve Mondo, 2018).

BÖLÜM 2

2. ALAN YAZIN

Bu bölümde çalışmanın konusunu oluşturan psikolojik ihtiyaçlar, geleceğe yönelik tutum ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile ilgili kavramsal ve kuramsal çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. İhtiyaç

2.1.1. İhtiyaç Kavramı

İhtiyaç kavramının sözlük anlamı “organizmanın hayatta kalabilmesi için gerekli olan şeyler ve bunlara duyulan arzudur”. Aynı zamanda organizmanın yaşantısal geçmişi olan durum, davranış ve faaliyetlere duyulan arzu (eğlenme ve yaratıcılık ihtiyacı gibi) olarak da tanımlanabilmektedir (Matsumoto, 2009). Günlük dilde ise ‘ihtiyaç’ kavramı, istenen nitelikleri veya sonuçları belirtmek amacıyla kullanılır. Örnek olarak; çocukların oyuncağa, ergenlerin arkadaşlarıyla etkileşim kurabilmeleri amacıyla yeni akıllı telefona ve yetişkinlerin ise tatile ihtiyaçları olduğu söylenebilir. Bu durumların her birinde, 'ihtiyaç' kavramı genellikle bir eksiklik veya eksikliğe dayanan belirli bir arzunun veya tercihin varlığını gösterir ve bu tercihler bireyler arasında çoğunlukla değişmektedir (Vansteenkiste vd., 2020). Daha basit bir anlatım ile ihtiyaç “bireyin fizyolojik ve sonradan kazanılan bir durumdaki eksiklik veya yetersizliktir (Morgan, 1984). İhtiyacın organizmada yarattığı bu yetersizlik kişiler tarafından eylemlerde etki yaratan zorlanma olarak algılanmaktadır. Bu durum organizmayı gerginleştirmektedir (Cüceloğlu, 2008). İhtiyacın hissedilmesine neden olan bu gerginlik, ihtiyacın giderilmesiyle yerini tatmin duygusuna bırakmaktadır (Fromm, 1994).

İhtiyaç kavramını birçok bilim insanı farklı şekilde tanımlamış olsa da tanımların içerisinde yer alan istek, isteklendirme, arzu, gereksinim, güdü ve dürtü gibi ortak bazı kavramlar vardır (Yalçın, 2010). Güdü, dürtü ve ihtiyaç kavramlarını daha net ve anlaşılabilir hale getirebilmek için öncelikle homeostasis kavramını tanımlamanın önemli olduğu düşünülmektedir. Her canlının yaşamını sürdürebilmesi için vücudunda belli düzeyde su, oksijen, şeker ve ısı bulunması gerekmektedir. Vücut için en uygun şartların sürdürülmesi homeostasis (dengeleşim) mekanizması ile meydana gelmektedir (Baymur, 1994; Köknel, 2005).

Genel bir kavram olan güdünün kapsamına ilgi, dürtü, arzu, ihtiyaç ve istek de girerken dürtü; fizyolojik kökenli olan açlık, susuzluk ve cinsellik gibi güdülerdir. İhtiyaç ise insanlara

has başarılı olma isteği gibi yüksek dürtülerdir (Cüceloğlu, 2008). Freud (1914) ve Hull (1943) dürtü teorilerinde dürtünün bedensel ihtiyaçlardan doğduğunu, bu dürtülerin davranışlar için enerji sağladığını ve dürtülerin azaltılması durumunda öğrenmenin arttığı vurgulanmıştır (Reeve, 2009). Bu noktada Freud (1917) dürtüler arasında en önemlilerinin saldırganlık ve cinsellik olduğuna işaret ederken, Hull (1943) bu noktada cinsellik, acıdan kaçınma, açlık, susuzluk olarak belirtmiştir (Deci ve Moller, 2005; Deci ve Ryan, 1985).

Tarihsel olarak bakıldığı zaman ihtiyaç kavramına teorisyenler tarafından farklı bakış açılarıyla incelendiği görülmektedir. McDougall (1908) ve Freud' dan (1920) başlayarak Murray (1938) ve Maslow (1954) vasıtasıyla psikologlar insanların temel ihtiyaçları hakkında bazı spekülasyonlar yapmış ve bu spekülasyonlar günümüze (Baumeister ve Leary, 1995; Reis vd., 2000) kadar gelmiştir (Sheldon, vd., 2001). Murray'a (1938) göre ihtiyaç, doyumunu arttırmak veya doyum elde edilmeyen şartları değiştirmek için algı, anlayış ve davranışı organize eden beyindeki bir yapıdır (Akt., Engler, 2009). Bir başka deyişle ihtiyaç, memnuniyeti artırma ya da memnun edici olmayan durumları değiştirmede algı ve davranışları organize eden güçtür (Hall ve Lindzey, 1985).

2.1.2. Psikolojik İhtiyaçlar

Psikolojik ihtiyaçlar, tanımlanması oldukça zor bir kavramdır. Bu konuyla ilgili farklı şekillerde kavramsallaştırmalar mevcuttur. Neyin ihtiyaç olduğunu belirlemek de bir tartışma konusudur (Kruglanski ve Higgins, 2007). Psikolojik ihtiyaçların anlaşılması motivasyon, davranış süreçleri ve insan işleyişini anlamak için ön koşuldur (Deci ve Ryan, 2000; McClelland, 1985; Miller vd., 1988; Ryan ve Deci, 2000b; Schultheiss vd., 2010). Dolayısıyla psikolojik ihtiyaç kavramının ve teorileri detaylı incelemek gerekmektedir. En genel tanımıyla psikolojik ihtiyaç büyüme, sağlıklı gelişim, uyum sağlama, psikolojik refah yaşamak, sürdürmek ve teşvik etmek için gerekli olan öznel bir deneyimdir (Ryan ve Deci, 2000a, 2017; Ryan, 1995; Sheldon vd., 1996).

Bir organizmanın gelişmek için bazı unsurlara ihtiyaç duyması yadsınamaz bir gerçektir. Örneğin, biyolojik temelli ihtiyaç kavramında, organizmaların sağlıklı işlev görmesi için su, hava, uyku vb. gibi belirli ve gerekli unsurlar söz konusudur. İhtiyaç olup eksikliği yaşanan bir şeyin önemini anlamak için bir ofis bitkisinin su olmadan kurumasını izlemek yeterlidir. Aynı şekilde uyku gibi bir ihtiyaç karşılanmadığında da yaşanan olumsuzlukların insan için önemi açıktır (Colten ve Altevogt, 2006). Birçok teori, psikolojik ihtiyaçların, fiziksel ihtiyaçlarla aynı konumda olduğunu, bu durumun gelişmenin temeli olduğunu varsayar

(Prentice vd., 2014). Örneğin, Maslow (1987) psikolojik ihtiyaçları vitaminlere benzetmiştir ve bu nedenle ihtiyaçlar hiyerarşisi, sağlıklı bir “diyet” görüşünün ana hatlarını çizmektedir. Kişinin diyetindeki vitaminler gibi, insanın gelişmesi için de gerekli girdileri oluşturan belirli psikososyal deneyimler vardır. Onlara sahip olmak büyümeye ve tatmine yol açarken, eksik olmaları büyümeyi engelleyebilir ve hayal kırıklığı yaratabilir. Birçok teorisyen bu beslenme temelli görüşten yola çıkarak bakım ve büyümeyi sağlayan, yokluğunda da acıya neden olabilen evrensel ihtiyaçları tanımaya çalışmıştır (Colten ve Altevogt, 2006). Evrensel psikolojik ihtiyaçlara verilebilecek örnekler arasında ait olma (Baumeister ve Leary, 2007), üstünlük (Adler, 1927), kendini gerçekleştirme (Rogers, 1961), benlik saygısı (Pyszczynski vd., 2004), öz-tutarlılık (Heider, 1958), özerklik, ilişki ve yeterlilik (Deci ve Ryan, 2000) vardır. Bu bağlamda farklı ihtiyaçlar tanımlanmasına rağmen, hepsi gereksinim olarak ihtiyaç temeline dayanmaktadır. İnsanların ihtiyaçları her ne kadar kültürel özelliklerin etkisiyle ve bireyden bireye değişse de psikolojik ihtiyaçlar filogenetik gelişim kapsamında tüm insanlar için ortak olan önemli bir kavramdır. Örneğin, farklı ortamlarda yaşayan bitkilerin her ne kadar su olmadan yaşayacakları süre farklılık gösterse de sonunda hepsi ölmektedir. Benzer şekilde keskin sınırlarla dışlanan insanların acı çekme dereceleri aynı seviyede olmasa da tamamına yakını acı çeker (McDonald ve Donnellan, 2012). Dolayısıyla yaş, cinsiyet, dil, uyruk, kültür, sosyoekonomik durum, yetenek düzeyi ya da tarihsel zaman dilimleri farklı olsa da insanlığın tümü için psikolojik ihtiyaçlar evrenselidir (Chen vd., 2015; Chirkov vd., 2011; Chirkov ve Ryan, 2001).

Araştırmacılar ihtiyacın karşılanmasının hedefe yönelik performansta ve refahta artış gibi olumlu sonuçlara yol açtığı, buna karşın ihtiyacın engellenmesinin de performanstaki düşüş gibi olumsuz sonuçlara sebep olduğuna işaret etmektedir (Bartholomew vd., 2011; Chen vd., 2015; Cheon vd., 2019; Chirkov vd., 2003; Deci ve Ryan, 2000; Rowe vd., 2013; Ryan ve Deci, 2008; Sheldon vd., 2001; Sheldon ve Gunz, 2009; Vansteenkiste ve Ryan, 2013).

Heckert ve diğerleri (2000) bireyin psikolojik ihtiyaçlarını sınıflarken ilişki, başatlık, başarı ve özerklikten oluşan sosyal ihtiyaçlar olarak nitelendirmiştir. İlişki ihtiyacı, bireyin çevresindekiler tarafından kabul görme ve ilişki kurma arzusu, başatlık ihtiyacı diğer insanlar üzerinde etkin olma arzusu, başarı ihtiyacı performansta yükselmek için üstün olma arzusu, özerklik ihtiyacı ise diğer insanlar yerine kendi için bir şey yapma arzusudur.

2.1.3. Özerklik Benlik Yönetimi Kuramına Göre Psikolojik İhtiyaçlar (Self-Determination Theory)

Özerklik benlik yönetimi kuramı (öz belirleme kuramı) sosyo-çevresel koşulların insanların uyumlu işleyişini, sağlıklı gelişimini ve refahını nasıl desteklediğini, kimi zamanlarda da nasıl engellediğini açıklayan bir insan motivasyonu kuramıdır (Ryan ve Deci, 2017). Bu kuramına göre insanlar büyümeye, eylemde bulunmaya ve sağlıklı bir şekilde gelişmeye doğuştan yatkındırlar. Bu yatkınlığın altında yatan motive edici enerji temel psikolojik ihtiyaçlarda mevcuttur (Reeve ve Lee, 2018). Özerklik benlik yönetimi evrensel olarak üç temel psikolojik ihtiyaç olduğunu varsayar. Bunlar özerklik, ilişki ve yeterliliklerdir. Bu ihtiyaçların karşılanıp karşılanmaması bireyin davranışlarını ve ruh sağlığını etkilemektedir (Guo vd., 2019). Örneğin iyi oluş ve insan refahını artırmanın en temel yolu, bu üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanmasından geçmektedir (Deci ve Ryan 2000 ; Ryan ve Deci 2000a).

Deci ve diğerleri (2001) özerklik, ilişki ve yeterlilik temel ihtiyaçlarının karşılanmasının bireylerin çalıştıkları yerdeki iyi olma halinin artıracağını vurgulamaktadır. Aynı zamanda bu temel ihtiyaçlar karşılandığında bireylerin sağlığı (Reeve ve Tseng, 2011; Ryan vd., 2008; Sheldon vd., 1996), farkındalığı (Chang vd., 2015), kişisel gelişimi (Niemiec vd., 2006), uyum sağlaması (Sheldon ve Kasser, 1995), benlik saygısı (Heppner vd., 2008), içselleştirme düzeyi (Jang, 2008), günlük iyilik halleri (Reis vd., 2000), kişinin çevresiyle daha fazla meşgul olma hali (Jang vd., 2016) de artmaktadır. Bunun aksine, Sheldon ve Gunz (2009) sadece bu üç ihtiyacın yerine getirilmesine değil, aynı zamanda temel psikolojik ihtiyaçların engellenmesine de odaklanmıştır. Bu temel üç gereksinimin herhangi birinin yokluğu sorunlu davranışa yol açabilmektedir (Guo vd., 2019). Örneğin bu ihtiyaçların karşılanmaması durumunda refah olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu fikir doğrultusunda Bartholomew ve diğerleri (2011), bu üç ihtiyacın karşılanamaması halinde insanların olumsuz duygular yaşadığına işaret etmektedir. Bunun sonucunda ise depresyon, tükenmişlik ve yeme bozukluklarının oluşma riskini vurgulamışlardır. Benzer bir şekilde olumsuz sosyal yaşam olaylarının intihar davranışları üzerindeki etkisinde temel psikolojik ihtiyaçların düzenleyici bir rol oynamaktadır (Rowe vd., 2013).

Özerklik benlik yönetimi kuramı, insanların günlük deneyimlerinin ve yaşam yörüngelerinin büyük ölçüde değiştiğini kabul etmektedir. Bazı insanlar çevrelerine güçlü bir şekilde ilgi duydukları, kendileri için en uygun zorlukları aradıkları ve başkalarıyla sosyal olarak ilişki kurduklarından dolayı gelişmektedir. Aksine diğer insanlar ise genellikle tembel,

savunmacı ve başkalarıyla ilişki kuramadıkları için zorluk çekmektedir. Bu durum, insanların büyüme ve gelişmeye yönelik doğal eğiliminin koşullu olduğu ve sağlıklı gelişimin sosyo-çevresel koşullara bağlı olduğunu göstermektedir (Reeve ve Lee, 2018).

Özerklik İhtiyacı

Özerklik, bireylerin ne yapmak istediklerine karar verme özgürlüğüdür (Guo vd., 2019). Özerklik ihtiyacı, bireylerin seçimlerinin, davranışlarının kaynağı olma ve öğrenmelerine özgürce katılma isteklerini yansıtmaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Daha açık bir ifadeyle özerklik ihtiyacı, bireylerin eylemlerini istek ve beklentilerine uygun bir şekilde kendilerinin seçip karar vermesini içermektedir. Bireyin içsel tatminine odaklı olan bu durum çevre ve toplum tarafından oluşacak baskı ve zorlamadan soyutlanmıştır (Hergenhahn ve Olson, 2003).

Birey özerklik ihtiyacı karşılandığında, kaygı ve baskıdan kurtulur. Aynı zamanda bir durum karşısında "olmalı" ya da "olmalı" şeklinde cevap vermek zorunda kalmaz. Bu özerklikle birlikte, davranış sergilerken canlılık hissi oluşur (Patall vd., 2008 ; Sheldon vd., 1996). Bunların yanında özerklik ihtiyacı giderildiğinde sahip olunacak özellikler; bireyin kendi istek ve seçimleriyle birlikte bir eylem gerçekleştirmesidir (Reeve ve Lee, 2018). Özerklik ihtiyacı sınırlandırılan, belirli davranışları yapmaya zorlanan bireylerde ise hayal kırıklığı yaşanmaktadır (Cheon vd., 2019).

Kolektif toplumun oluşabilmesi için özerk bireylerin olması gerekmektedir (Ryan ve Lynch, 1989). Bu bağlamda özerklik ihtiyacının temel psikolojik ihtiyaçlar arasında en önemli ihtiyacın olduğuna vurgu yapan birtakım çalışmalar mevcuttur (Reis vd., 2000). Özerklik, başka insanlardan uzak ve bağımsız olma gibi algılandığında diğer temel ihtiyaç olan ilişki ihtiyacıyla çelişebilmektedir. İki zıt kavramın bir arada olamayacağı tartışılmıştır. Dolayısıyla özerkliği doğru anlayıp tanımlamak çok önemlidir. Özerklik bireyi diğer insanlardan ayırmak, bağımsızlığı bu şekilde oluşturmanın aksine irade duygusu ve sorumluluk almak ile ilgilidir. Birey özerklik ihtiyacını karşılarken ilişkili ve bütünleşmiş hissetmeye devam edebilmektedir (Patrick vd., 2007). Bu bağlamda özerklikte kontrolün bireyde olup özgür hissedilmesine rağmen bu durum diğer insanlardan ayrı olarak değerlendirilmez (Krapp, 2005). Özerklik, duygu, davranış ve normları kapsayan bir yapıya sahiptir. Bu kapsamda “duygusal özerklik”, “davranışsal özerklik” ve “değerlerde özerklik” olarak ele alınmaktadır (Ryan ve Lynch, 1989).

Duygusal özerklik; gençlik döneminde olan bireylerin ailesine duygusal anlamda bağıyken ebeveynlerinden bağımsız olarak kendilerini yönetmesidir. Özellikle ergenlik

döneminde kazanılması gereken bu ihtiyaç ile birey ebeveynine yönelik bağımlık yapısından çıkmaktadır (Steinberg, 2017; Tung ve Dhillon, 2006). Ergenlik dönemindeki bireyler duygusal özerklik ihtiyacı karşılandığı zaman önceki dönemdeki çocuksu davranışlardan da uzaklaşmaktadır (Beyers ve Goossens, 1999). Bu konu ile yapılan araştırmalarda özerklik desteği sağlayan anne ve babaların çocukları bakıcı anne ve babaların çocuklarına kıyasla daha çok içsel motivasyona sahip olduğu bulunmuştur (Ryan ve Deci, 2000). Dolayısıyla karar verme süreçlerinde bireyler üzerinde baskı kurulmaması ve seçim sorumluluğunu kendilerinin almasının sağlanması onların özerklik duygusunun gelişimine katkıda bulunmaktadır (Ryan ve Brown, 2003).

Davranışsal özerklik; bireyin sergiledikleri davranışlarında çevresel faktörlerden etkilenmeden kendi algıları ve tercihleri doğrultusunda hareket etmesidir (Ryan ve Lynch, 1989). Aynı zamanda davranışsal özerklik bireylere kendi kararları dâhilinde eylemde bulunma, davranışlarını düzenleyebilme ve özyönetim becerileri kazandırmaktadır (Feldman ve Quatman, 1988).

Değerlerde özerklik; bireyin hayatının kontrolünün kendinde olacağına inanıp kendine güvenmesidir (Ölçer ve Yılmaz, 2019). Aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu çevre ve toplumdan gelen uyarıları ve oluşturulan baskıyı görmezden gelerek kendi norm ve değerlerini oluşturmasıdır. Özellikle ergenlik dönemindeki bireylerin etik, ahlaki, ideolojik ve siyasi konularda kendi düşünce biçimlerini kendileri oluşturmasıdır (Steinberg, 2017).

İlişki İhtiyacı

İlişkililik, başkaları önemseyebilen ve başkalarının bakımını üstlenebilen bireyleri ifade etmektedir (Guo vd., 2019). İlişki ihtiyacı, bireyin sosyal çevresini oluşturan diğer unsurlarla bütünleşmemiş veya dışlanmış hissetmek yerine karşılıklı olarak destekleyici ve bütünleştiğini hissettiği olumlu etkileşimi ifade etmektedir (Deci ve Ryan, 2008; Lavigne vd., 2011). Daha açık bir ifadeyle diğer insanlarla yakın duygusal bağlar kurmaya yönelik duygusal bir ihtiyaçtır ve bireylere, topluma ait olma hissini yansıtmaktadır (Baumeister ve Leary, 1995; Deci ve Ryan, 1985; Ryan, 1993). Bu bağlamda birey ait olmayı hissetmek amacıyla grup içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla da bu ihtiyacı giderebilmek için uygun ortamlar edinmektedir (Sarı vd., 2011). Bununla birlikte ilişki ihtiyacı, bireyin başkalarıyla bağlantı kurmasını ve destekleyici sosyal ilişkilere sahip olduğu duygusunu içermektedir. Birey bu ihtiyacı karşılandığında, kendini güvenli kişilerarası bir ilişki temeline sahip olduğunu hisseder. Bu durum, çevresel tehditlerden kaynaklanan kaygıyı azaltır ve mutluluk duygusunu artırır

(Baumeister ve Leary, 1995; Mikulincer ve Shaver, 2007). Bunların yanında ilişki ihtiyacı giderildiğinde sahip olunacak özellikler, sosyal olarak bir yere ait hissetmek ve çevresindeki insanlar ile duygusal olarak bağlanmaktır (Reeve ve Lee, 2018). İlişki ihtiyacı giderilmeyen birey ise çevresi tarafından reddedildiğini ya da dışlandığını hissetmektedir (Vansteenkiste ve Ryan, 2013).

Yeterlik/Yetkinlik İhtiyacı

Yeterlik kavramını ilk defa Bandura (1977) özyeterlik terimiyle kullanmıştır. Yeterlik ihtiyacı, bireylerin hedeflerine ulaşmak için yapmaları gereken görevler karşısında bir başarı duygusu üreterek, ustalık ve etkililik algılarını ifade etmektedir (Ryan ve Deci, 2020). Yeterlilik ihtiyacında, bireylerin arzu ettikleri sonuçları oluşturması ve istenmediği sonuçları da önleme konusunda kendilerini yetkin hissetmek için çevreleriyle etkili bir şekilde etkileşim kurmak istemeleri söz konusudur (Lavigne vd., 2011; Ryan vd., 1994).

Yeterlilik ihtiyacı, bireyin kendinde bir işi yapabilecek beceri ve yetenekleri hissetmesi ve inancının olmasını içermektedir (Çankaya, 2005). Bu bağlamda yeterlik ihtiyacını ele alınırken en önemli özellik inançtır. Bu inanç, bireyin bir eylemde bulunurken bu eylemi yapabileceğine yönelik algısıdır (Deci ve Ryan, 2000). Bunun yanında yeterlik ihtiyacı çevresiyle yüzleşme ve başa çıkabilme yeteneklerine dair bir öz-yeterlik ve güven duygusunu içermektedir. Bireyin dış dünyayla etkileşimindeki bu hakimiyet duygusu, kendini başarılı hissedenler için olumlu etkinin artmasına ve başarısızlıkla karşılaşanlar için olumsuz etkinin azalmasına yol açmaktadır (Bandura 1977; Bandura vd., 1999). Bireyin bu inanca sahip olması uyumunu ve çevresi ile etkileşimini artırarak, sosyal çevresini etkilemesine ve sosyal ortamda kendilerini ifade etme fırsatlarına sahip olmalarına zemin hazırlamaktadır (Deci ve Ryan, 1985; Guo vd., 2019). Dolayısıyla yeterlik, bireyin çevre ile ilişkilerinde etkili olması için psikolojik bir ihtiyaçtır ve bireyin kapasitesini, becerilerini genişletme, kendine uygun zorlukları arayıp üstlenme, çaba harcama ve stratejik düşünme arzusunu yansıtmaktadır (Ryan ve Deci, 2017). İnanç konusunun bir başka avantajı ise kendine olan inancı olan bireyin olmayan bireye göre hedeflerine ulaşmak için harekete geçme konusunda daha az zorluk yaşamasıdır. Bireyin öz yeterliliğe sahip olması önüne çıkan problemleri çözme konusunda da katkı sağlamaktadır (Bandura, 1996).

Yeterlilik ihtiyacı giderildiğinde sahip olunacak özellikler; etkililik, ustalık ve ilerleme deneyimleridir (Reeve ve Lee, 2018). Aynı zamanda yeterlik, bireye yaptıkları faaliyeti içselleştirerek, eylemin kendisinden doyum almasını sağlamaktadır (Deci ve Ryan, 2000).

Bireyin yeterlik duygusuna sahip olması psikolojik sağlığını ve yaşam doyumunu artırmaktadır (Spreitzer vd., 1997). Bunların yanında yeterlik ihtiyacı karşılanan bireyler hedeflerine ulaşma konusunda başarılı olacaklarına ilişkin bir algıya sahiptir (Williams vd., 2002). Bu algı sayesinde de iyimserlik duygusu gelişebilmektedir. Bireyde bu ihtiyacın karşılanamaması durumunda ise yapmak istenilen eylemler karşısında umutsuz ve çaresiz kalınabilmektedir (Sheldon vd., 1996). Benzer şekilde yeterlilik duygusu oluşmayan bireyler ise yaptıkları eylemlerde endişe taşımakta, yetersizlik ve başarısızlık duyguları hâkim olmaktadır (Chen vd., 2015). Aynı zamanda bu bireyler stres, kaygı ve depresyona daha yatkın olmaktadır (Schunk ve Pajares, 2005).

2.1.4. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İhtiyaçlar konusunda tanınırlığı en yüksek kuramcı Abraham Maslow'dur. Motivasyon teorisinin ilham kaynağı olan Maslow, İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ni bilimsellik çerçevesinde değerlendiren ve ihtiyaçları hiyerarşik şekilde açıklayan ilk bilim insanıdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi psikolojide, genellikle bir piramit içinde hiyerarşik seviyeler olarak tasvir edilen beş katmanlı, insan ihtiyaçlarını içeren bir motivasyon teorisi olarak geçmektedir (Eren, 2001; Maslow ve Lewis, 1987).

Maslow'a göre insanların beş temel ihtiyaç kategorisi vardır. Bunlar: fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerekleştirmedir. Hiyerarşide temel olan şey daha yüksek ihtiyaçların karşılanabilmesi için daha alttaki ihtiyaçların giderilmesidir (Sharma vd., 2020). Beş aşamalı olan bu model eksiklik/yetersizlik ihtiyaçları ve büyüme/gelişim ihtiyaçları olarak ikiye ayrılmaktadır. İlk dört seviyedeki ihtiyaçlar genellikle eksiklik ihtiyaçları olarak tanımlanırken, en st kategorideki ihtiyaçlar büyüme ya da gelişim ihtiyaçları olarak tanımlanmaktadır. Eksiklik ihtiyaçları, yoksunluk nedeniyle ortaya çıkmakta ve karşılanmadıklarında insanları motive ettiği söylenmektedir. Aynı zamanda eksiklik/yetersizlik ihtiyaçlarının yoksunluk süreleri uzadıkça, karşılama motivasyonu daha da güçlenecektir. Örneğin, bir kişi yemek yemeden ne kadar uzun süre kalırsa, o kadar a olmaktadır (McLeod, 2007). İkincil ihtiyaç türüne giren büyüme/gelişim olarak adlandırılan kendini gerçekleştirme ihtiyacı, birincil ihtiyaç olan eksiklik/yetersizlik ihtiyaçları ile kıyaslandığında karşıldıklarında hissettikleri ihtiyaç daha da artmaktadır. Örneğin yarışmaya katılan bir sporcunun kazanarak başarıya ulaşması bir diğer yarışında başarı ihtiyacını azaltmak yerine artırmaktadır. Başarıyı tadan bireylerin başarı ihtiyacı, bitmenin aksine artmaktadır (Boeree, 2017; Burger, 2006).

Maslow (1943), ilk dönemlerde bireyin daha üst düzeydeki büyüme ihtiyaçlarını karşılamaya devam etmeden önce daha düşük düzeydeki eksiklik ihtiyaçlarını karşılaması gerektiğini belirtmiştir. Daha sonra, bir ihtiyaç tatmininin “ya hep ya hiç” olgusu olmadığını ve önceki açıklamalarının “bir sonraki ihtiyaç ortaya çıkmadan önce bir ihtiyacın tamamının karşılanması gerektiği fikrinin yanlış bir değerlendirme” olabileceğini kabul etmiştir (Maslow, 1987).



Şekil 2.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow, 1987).

Fizyolojik İhtiyaçlar

Fizyolojik ihtiyaçlar bir insanın hayatta kalmasını sağlamak için gerekli hava, yiyecek, içecek, sıcaklık, uyku, dinlenme, barınma, sıcaklık gibi temel fiziksel gereksinimlerdir. Bunlar, susadığında içmek veya açken yemek yemek gibi biyolojik ihtiyaçları ifade etmektedir. Maslow'a göre, bu ihtiyaçlardan bazıları, vücut sıcaklığının 37 santigrat derecede tutulması gibi vücudun homeostaz ihtiyacını karşılama çabalarımızı içermektedir. Maslow, fizyolojik ihtiyaçların, ihtiyaçlarımızın en önemlisi olduğunu vurgulamaktadır. Bir kişinin birden fazla ihtiyacı eksikse, önce bu fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamaya çalışması muhtemeldir ve bu ihtiyaçlar karşılanana kadar diğer tüm ihtiyaçlar ikincil hale gelmektedir. Örneğin, birisi aşırı derecede açsa, sadece yemek düşünür, yemek hayal eder, yemeği algılar ve yemek ister. Dolayısıyla da yemek dışında başka bir şeye odaklanması zor bir ihtimaldir (Hopper, 2020; Maslow, 1943). Bu durumda bireyin özgürlük düşünceleri, sevgi, saygı ve topluma duyduğu hisler gibi konular gözardı edilir. Ne zaman açlık ihtiyacı giderilirse birey o zaman diğer konu ve ihtiyaçları önceliği haline getirecektir (Yalçın, 2010).

Güvenlik İhtiyacı

İnsanların fizyolojik gereksinimleri karşılandıktan sonra ortaya çıkan bir sonraki ihtiyaç güvenli bir ortamdır. İnsanlar hayatlarında düzen, öngörülebilirlik ve kontrollü yaşamak istemektedirler. Bu ihtiyaçlar da aile ve toplum tarafından karşılanmaktadır. Güvenlik ihtiyacı; evi, duygusal güvenliği, kanunu, düzeni, korkudan uzak olmayı, sosyal istikrarı, mülkiyeti, istihdam, sosyal refah gibi finansal güvenliği, kazalara ve yaralanmalara karşı güvenliği kapsamaktadır (McLeod, 2007). Bireylerin, özellikle de bebek ve çocukların güvenli ve öngörülebilir ortamlara ihtiyaçları olduğu için bunlar karşılanmadığında genellikle korku veya endişeyle tepki vermektedirler. Bebeklerin yüksek miktarda ses, ışık ya da ilgisiz anne davranışlarıyla birlikte güvenlik ihtiyacı giderilemediği için yaşam boyu endişeli hissetmesine sebep olabilmektedir (Maslow, 1987). Aynı zamanda gelişmiş ülkelerde yaşayan yetişkinler için, savaş ve afet gibi acil durumlarda güvenlik ihtiyaçlarının daha belirgindir. Bu durum tanıdık olanı tercih etme eğilimini ya da sigorta yaptırmayı açıklayabilir (Hopper, 2020).

Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı

Maslow'a göre hiyerarşideki bir sonraki ihtiyaç, sevildiğini ve kabul edildiğini hissetmektir. Bu ihtiyaç, romantik ilişkileri, arkadaşlık ilişkileri ve aile üyelerine olan bağlılıkları da içermektedir. Bunların yanında sosyal gruba ait olduğunu hissetme ihtiyacını da kapsamaktadır. Temel olan nokta sevgi ihtiyacının sevmekle birlikte başkalarına olan sevgiyi de dâhil etmesidir (Maslow, 1943). Sevgi ve ait olma ihtiyacı, Maslow'dan günümüze kadar birçok araştırmaya konu olmuştur. Araştırmalar bu ihtiyaçların refahı nasıl etkilediği ile ilgilenmiş, sosyal bağlantılara sahip olmanın fiziksel sağlığı artırdığına, ait olma ihtiyacının giderilmediği bireyde izole hissetmenin ise refah ve sağlık açısından olumsuz sonuçları olduğuna işaret edilmiştir (Hopper, 2020).

Saygı İhtiyacı

Saygı ihtiyacı, bireyin kendisi hakkında iyi hissetme arzusunu içermektedir. Maslow'a (1943) göre saygınlık ihtiyaçları ikiye ayrılmaktadır. İlki, kendine güven duymayı ve kendi ile ilgili iyi hissetmeyi içermektedir. İkincisi ise itibar ya da prestij arzusu (Goldstein, 1939) olan başarılarının başkaları tarafından görüldüğünü, takdir edildiğini ve başkaları tarafından değer verildiğini hissetmeyi içermektedir (Maslow, 1943). Birey saygınlık ihtiyacı giderildiğinde, kendisini güvende hissetmekte, başarılarını ve yaptığı eylemleri değerli görmektedir. Bununla birlikte, saygınlık ihtiyaçları karşılanmadığında, psikolog Alfred Adler'in kuramındaki aşağılık duygularını yaşayabilmektedir (Hopper, 2020). Maslow'a göre çocuk ve ergenler için saygı

veya itibar ihtiyacı çok önemlidir ve gerçek benlik saygısından bile önce gelmektedir (McLeod, 2007).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı

Kendini gerçekleştirme kavramını literatüre ilk kazandıran kişi Goldstein (1939) kazandırmıştır. Kendini gerçekleştirme arzusunda potansiyel olanı gerçekleştirme eğilimine vurgu yapılmaktadır. Bu eğilim de giderek artan, olabileceği her şeyi olma arzusunu kapsamaktadır (Goldstein, 1939). Bu ihtiyaç her insanda farklı şekillerde kendini gösterebilmektedir. Birinde ideal bir anne olma arzusuyla bir diğerinde resim yapmak ile ifade edilebilir. Bu ihtiyaçların net bir şekilde ortaya çıkması, fizyolojik, güvenlik, sevgi, ait olma ve saygınlık ihtiyaçlarının tatmin edilme derecesine dayanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle tam ve en sağlıklı yaratıcılık önceki ihtiyaçların tam anlamıyla karşılanmasına bağlıdır (Maslow, 1943). Bu bağlamda kendini gerçekleştirme, tamamlanmış hissetme ya da potansiyeline kadar yaşadığını hissetmeyi ifade etmektedir.

Hiyerarşinin en üst basamağı olan kendini gerçekleştirmeye herkesin ulaşması beklenilmemektedir. İşinde çok başarılı bir birey, hayatının en önemli tecrübelerini yaşayarak bu basamağa ulaşabilmektedir. Bunun için bireyin tanınan ya da ünlü birisi olması gerekmemektedir. Hayatının anlamlı olduğunu düşünen, öyle yaşayan ve hayatının her anını değerlendiren bireyler kendini gerçekleştirmiş birey olarak değerlendirilmektedir (Cüceloğlu, 2008).

2.1.5. Clayton Alderfer'in ERG (Existence, Relatedness, Growth) Kuramı

Clayton Alderfer'e göre insanların varoluş, ilişki ve gelişme olmak üzere üç temel ihtiyacı vardır. Bunlar var olma ihtiyaçları, ilişki ihtiyaçları ve gelişme ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçlar Clayton Alderfer'in Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin gerçekte uyuşmadığını düşüncesinden yola çıkarak hiyerarşiyi basitleştirerek oluşturduğu gereksinimlerdir (Tekin ve Görgülü, 2018).

Var Olma İhtiyacı (Existence)

Yiyecek, hava, su, ücretler ve çalışma koşulları gibi faktörlerden memnun olma ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır (Gibson vd., 2012). Varoluş ihtiyaçları güvenlik (gerginlik, korku ve tehlikeden korunma gibi), fizyolojik (uyku, spor gibi) ve malzeme ihtiyaçları (su, yemek gibi) olarak sınıflandırılmaktadır (Yang vd., 2011). Bu ihtiyaçlar Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyacına karşılık gelmektedir. Çalışan bir birey için bu ihtiyaç iş güvenliği, iş yerinin sağladığı

imkânlar, özgür çalışma ortamı ve yapılan iş karşılığında alınan ücret ile karşılanmaktadır (Çetinkanat, 2000).

İlişki İhtiyacı (Relatedness)

İlişki ihtiyacı bireyin kişilerarası ve sosyal ilişkiler tarafından karşılanan, çevresindeki insanlar ile ilişki içinde olmak anlamında tanımlanmaktadır (Alderfer, 1969; Gibson vd., 2012). Maslow'un sevgi, ait olma ve saygı basamaklarına karşılık gelen ilişki ihtiyacında birey diğer insanlar ile birlikte olarak, duygu ve düşüncelerini paylaşarak iletişim kurmayı amaçlamaktadır.

Gelişme İhtiyacı (Growth)

Gelişme ihtiyacı Maslow'un kendini gerçekleştirme ihtiyacına karşılık gelmektedir (Kaygusuz, 2013). Bu ihtiyaçlar, benlik saygısı ihtiyaçlarını içermektedir. Kişisel başarıları ifade eden benlik saygısı ihtiyacı; kendini gerçekleştirme, bağımsız olma, güven oluşturma, başarıyı yakalama gibi eylemleri içermektedir (Yang vd., 2011).

2.1.6. David McClelland'ın Başarı Kuramı

David McClelland'ın başarı ihtiyacı kuramını oluştururken temel ihtiyaçları, 1938 yılında Murray'ın insanların ihtiyaçlarını sınıflandırarak oluşturduğu 20 ihtiyaçtan seçmiştir. Başarı ihtiyacı kuramı; bireyin başarısının, yaşam deneyimleri boyunca öğrenilebilen veya sosyal olarak kazanılabilen başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve ilişki ihtiyacı olmak üzere üç özel ihtiyacın sonucu olduğunu göstermektedir. Bu ihtiyaçlar bireyin davranışlarının belirlenmesini, iş başarısını, insanlarla olan ilişkisini, akademik başarısını ve yaşam biçimini etkilemektedir (McClelland, 1961; McClelland, 1972). McClelland, bireylerin bu üç ihtiyaca herkesin sahip olduğunu belirtse de ihtiyaçlarındaki öncelik sıralamasının farklı şekilde olabileceğini vurgulamaktadır (Lloyd, 2019).

İlişki İhtiyacı

McClelland'a göre, ilişki ihtiyacı yüksek olan bireyler, diğer insanlarla dostane ilişkilere ve etkileşimlere yönelirler. Bu bireyler, sevmek, kabul edilmek ve saygı görmek için güçlü bir arzu duymaktadır. Aynı zamanda bu bireyler çalışma ortamında genellikle grup içinde takım olmaya ve birçok insanla etkileşime girebilecekleri işbirlikçi çalışma ortamlarını sevmeye daha yatkındırlar (Moberg ve Leasher, 2011). Bununla birlikte ilişki ihtiyacı, iş arkadaşlarını tanıma ve onlarla etkileşime geçme hassasiyetiyle, sosyal gruplara girebilmek için inisiyatif alan bireyler tarafından gösterilmektedir (Baptista vd., 2021).

Başarı İhtiyacı

Çeşitli araştırmalar, David McClelland'ın başarı ihtiyacı kuramındaki ihtiyaçlar arasındaki en önemli ve güçlü ihtiyacın başarı ihtiyacı olduğuna işaret etmektedir. Başarı ihtiyacı, belirlenen hedefler çerçevesinde hareket eden, riskli durumların üstesinden gelebilen, zor olanı başarma çabasında ve bunların hepsinin sorumluluğunu alabilen bir motivasyon modeli olarak tanımlanmaktadır (Ferreira vd., 2017; Sivarajah ve Achchuthan, 2013). McClelland (1965), bireylerin yapacakları eylemlerde parayla motive olmadıklarını, ancak başarı düzeylerini sürdürmek için parayı iyi bir yöntem olarak kullandıklarını belirtmiştir.

Güç İhtiyacı

Güç ihtiyacı, başkaları tarafından değer görmek ve belirli bir yetkiye sahip olmak isteyen bireylere özgüdür (McClelland, 1972). Güç ihtiyacı yüksek bireyler, başarının yalnızca büyük bir güçle birlikte geleceğini düşünmektedir. Aynı zamanda bulunduğu konumda saygınlığı kazanabilmek için hayata daha rekabetçi bir bakış açısıyla bakmaktadırlar. Bu bireylerin diğer insanlarla olan ilişkilerinde daha aktif, iddialı ve kontrolcü bir tarza sahip oldukları tespit edilmiştir (Jha, 2010). Daha açık bir ifadeyle bu bireyler diğer insanları kontrol etmek istemektedirler. McClelland ve Boyatzis (1982) güç ihtiyacının, bireyin etkileme isteklerini gösterdiği için önemli olduğunu vurgulamaktadır.

2.1.7. Henry A. Muray'ın Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı

Henry A. Muray'a göre bireyin ne düşündüğü ne yaptığı ve ne için uğraştığı tamamen onun ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır (Chmielewska, 2022). Murray kişiliği, ihtiyaçlar tarafından kontrol edilen davranışların bir yansıması olarak tanımlamaktadır (Sahi, 2021). Bu kuram, insanın çeşitli ihtiyaçlardan oluşan bir sistem tarafından motive edildiğini ortaya koymaktadır. Murray'ın sisteminde tüm ihtiyaçları ayrıntılı ve kapsamlı bir şekilde ifade edilmektedir. Murray'ın ihtiyaç kuramını Maslow'un kuramından ayıran şeyler, Murray'ın ihtiyaçları hiyerarşik bir şekilde sıralamaması ve insan davranışını önceden belirleyen yirmi adet ihtiyacın olmasıdır (Grigorov, 2020). Murray ihtiyaçları en temelde ikiye ayırmaktadır. Bunlar fizyolojik ihtiyaçlar (su, yiyecek, oksijen gibi) ve psikolojik ihtiyaçlardır (Suchan, 2013).

Murray'ın psikolojik ihtiyaçları; gösteriş, yakınlık, savunma, reddetme, başarı, karşılık verme, başatlık, düzen, karşı cinse ilgi, bağımsızlık, kendini suçlama, soruları anlama-cevaplama, riayet etme, şefkat gösterme, yardım isteme, eğlence, saldırganlık, küçük

düşmekten kaçınma, duyuşsal izlenimlerden zevk alma, tehlikeli durumdan kaçınmaktır (Yanbastı, 1990).

2.1.8. Eric From'un İhtiyaç Kuramı

Eric From Abraham Maslow ve Clayton Alderfer'in ihtiyaç kuramlarına amaç edinme ihtiyaç ve dünya görüşü ihtiyaçlarını eklemiştir.

Amaç Edinme İhtiyaç

Amaç edinme ihtiyaç, insanların gelecekleriyle ilgili plan yaparken göz önünde bulundurduğu kriterleri içermektedir. Birey hayatı boyunca bir amacına ulaştığında bir başka amaç daha edinmektedir. Bu şekilde insan hayata yeniden motive olmaktadır (Aytaç, 1997).

Dünya Görüşü İhtiyaç

Bireyin arzu ettiği eylemleri bireysel olarak yapabilmesi ve potansiyelini kullanabilmesi için bazı ortamların oluşması gerekmektedir. Düzenin olmaması bireyde endişe, kaygı, korku ve çekingenlik eğilimi yaratabilmektedir. Bu bağlamda düzenin ve kuralların olmadığı, her şeyin izin verildiği evde tamamen özgür büyütülen çocuklarda birtakım problemler ortaya çıkabilmektedir (Aytaç, 1997).

2.1.9. Psikolojik İhtiyaçlarla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Gök (2019) tarafından temel psikolojik ihtiyaçlar, aile aidiyeti, anne algısı ve baba algısı değişkenlerinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda öznel iyi oluşun yordanmasında temel psikolojik ihtiyaçlar, aile aidiyeti, anne algısı ve baba algısı değişkenlerinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Ergenlerin temel psikolojik ihtiyaçlar, aile aidiyeti, anne algısı ve baba algısı düzeyleri anne-baba eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, öznel iyi oluş düzeyi baba eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Şad ve Gürbüzürk'ün (2009), yaptıkları çalışmada, üniversite hazırlık öğrencilerin orta düzeyde özyeterliğe sahip oldukları ve yüksek düzeyde dışsal motivasyona sahip oldukları saptanmıştır. Cinsiyet açısından yapılan karşılaştırmalarda içsel motivasyon, başarı ve tanımlanmış düzenleme altboyutları bakımından kızlar lehine anlamlı bir fark görülmüştür.

Çivitci (2012) tarafından, 376 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen çalışmada, öğrencilerin başatlık (yeterlik) ve özerklik ihtiyaçlarının düşük ve yüksek yaşam doyumuna

göre değişmediği görülmü; erkeklerdeki yeterlik ve özerklik ihtiyaçlarının kızlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

2.1.10. Psikolojik İhtiyaçlarla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Li ve Phakdeephrot (2022) tarafından Çin’de yapılan 9 üniversitede öğrenim gören 646 öğrenciyle yapılan araştırmada akademik başarının, istihdam edilebilirlik algıları üzerinde önemli bir etkisi olduğu gözlenmiştir.

Byrne (2022) tarafından iş başvurusunda bulunan niversite mezunları ve işverenler üzerinde yapılan bir araştırmada, akademik başarının niversite mezunlarının algılanan istihdam edilebilirliğini önemli ölçüde etkilediğini ortaya konmuştur.

Dong ve diğerleri (2019) tarafından 502 lisans öğrencisiyle yapılan çalışmada akademik başarı ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif yönde ilişkinin olduğu ve başarının istihdam edilebilirlik üzerinde yordayıcı bir etkisi olduğu sonucunu gözlenmiştir. Akademik başarı ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif ilişkinin olduğunu gösteren başka araştırmalar mevcuttur (Cole vd., 2007; Ming-Chia, 2005; Tentama ve Abdillah, 2019).

Chhinzer ve Russo (2018) tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise işverenlerin mezunların akademik başarısı ile istihdam edilebilirliğine ilişkin algılarının arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla akademik başarı arttıkça istihdam edilebilirliğine ilişkin algılarının da anlamı düzeyde arttığı söylenebilir.

Üniversite ğrencileri ile yapılan bir çalışmada başarı motivasyonunun akademik başarıyı pozitif olarak yordadığı bulunmuştur (Caldwell ve Obasi, 2010). Başarı motivasyonu da istihdam edilebilirlik algısını etkilemektedir (Barron ve Harackiewicz, 2001; Diao, 2015).

Pinto ve He (2018) tarafından Çin’deki Pekin niversitesi’nde 360 birey ile yapılan çalışmada akademik başarının daha fazla işe uygunluğa ve istihdam edilebilirlik becerilerine yol açtığı ama istihdam edilebilirliği arttırmak için tek başına yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Greer ve Waight (2017) ise Amerika’da lisansüstü öğrencileriyle yaptığı çalışmada akademik başarı ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı arasında bir ilişki bulamamıştır.

Okay-Somerville ve Scholarios (2017) yaptıkları çalışmada sosyal ilişkiler ağı oluşturmanın iş teklifi alma ve istihdam sağlama olasılığını arttırdığını bulmuşlardır. İlişki ihtiyaını giderebilen bireyler, uyumlu ve verimli bir şekilde çalışmak için iş gücü piyasasının ihtiyaı olan iletişim becerilerinin de farkındadır (Thomas vd., 2016). Bu noktada işe alım

süreçlerinde kurdukları iletişim ile kendi istihdam süreçlerine katkı sağlayabilirler. İstihdam edildikten sonra sosyal gruplar arasındaki çatışmaları öngörüp önleyebilir ya da çözebilirler (Ezenweke ve Nwadior, 2013). Dolayısıyla ilişki becerileri hem iş ortamında hem de istihdam sürecindeki diğer bireyler arasındaki etkileşimi kapsar (Newstrom, 2015). İlişki becerileri, kariyer gelişimini sağlarken istihdam edilebilirliğin oluşumunda da çok büyük bir etkiye sahiptir (Bao ve Liu, 2016; Feeney ve Bozeman, 2008).

Tentama ve diğerleri (2019) tarafından Endonezya'da yapılan araştırmaya göre psikolojik ihtiyaçlardan ilişki ve özerklik ihtiyacı ile istihdam edilebilirlik arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda ilişki ve özerkliğin istihdam edilebilirliği yordadığı tespit edilmiştir.

2.2. Geleceğe Yönelik Tutum

Yaşayan herkesin sahip olduğu ama aynı şekilde değerlendiremediği zaman kavramı, parayla ya da herhangi bir maddeyle alınamaz. Biriktirip depolanamaz, başkasına ya da farklı bir döneme aktarılamaz ve en önemlisi yeri hiçbir şekilde doldurulamaz. Zaman akıp giden ve durdurulamaz bir kaynak olduğu için şimdiki zamandan çalınan her an, geçmiş zamana aktarılmaktadır. Bunu engellemek ve zamanı boşa harcamanın önüne set çekebilmek için zamanı ekonomik kullanmak, yönetebilmek ve anın kıymetini bilmek gerekmektedir. Bununla birlikte geleceği düşünmek, hayal kurmak ve plan yapmak da zamanı yönetebilmenin yollarından biridir. Bu bağlamda insan şimdiki zaman içinde geçmişi anlamlandırırken geleceği de planlamaktadır (Nuttin ve Lens, 1985). İnsan geleceğe yönelik planlama yaparak hedeflerine doğru adım adım ilerler. Ama nereye gideceğini bilmezse hiçbir yol oraya götürmez. Dolayısıyla plansız hareket etmek istenilen duruma ulaştırmaz (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002). İnsanın hedeflerine yönelik plan yaparak ilerlemesi ne kadar önemli bir nokta ise nasıl bir tutum içinde olduğu da o kadar önemlidir. Her insan geleceğe, kişilere, olaylara ve durumlara kendi bakış açısıyla bakmaktadır. Dolayısıyla da her birinin geleceğe ilişkin tutumu farklılık gösterebilmektedir. Kimi insan geleceğe daha olumlu bakabilirken kimisi daha olumsuz bakabilmektedir (Burant, 2006).

Geleceğe yönelik tutum, bireyin gelecekle ilgili düşüncelerini, planlarını, motivasyonlarını, umutlarını ve duygularını ifade eder (Cabras ve Mondo, 2018). Aynı zamanda geleceğe yönelik tutum, gelecekteki birtakım olayları öngörmeyi ve plan oluşturmayı içermektedir (Gjesme, 1983). Bireyin geleceği öngörmesi kendi gelişimi hakkında da plan ve yorum yaparak hedefleri doğrultusunda davranışlarını değiştirebilmektedir (Ateş, 2015). Bu

bağlamda davranışlarını değiştirmede büyük bir etkiye sahip olan geleceğe yönelik tutum temelde olumlu ve olumsuz olarak ayrılmaktadır. Geleceğe yönelik olumlu tutum, bireyin gelecek planlaması ve düşünce yapısına uygun bir gelecek beklentisi içinde olduğu anlamına gelmektedir (Strathman vd., 1994). Geleceğe yönelik olumlu bakmak daha iyimser ve umutlu olmayı gerektirmektedir. Bu şekilde birey hedeflerine doğru ilerlerken hemen pes etmeden ısrarcı bir çaba içerisinde olmaktadır (Eryılmaz, 2011; İmamoğlu ve Güler, 2007; Koçyiğit, 2014; Scheier ve Carver, 1985; Snyder vd., 1991). Aynı zamanda olumlu bir gelecek tutumu bireylerin motivasyonları yükseltmektedir (McInerney, 2004). Geleceğe yönelik olumsuz bakan insanlar ise kötümser olabilmektedir (Eryılmaz, 2011). Güler (2004) geleceğe yönelik tutumu kaygılı, planlı ve olumlu olarak ayırmaktadır. Geleceğe yönelik kaygılı tutum taşıyan bireylerde geleceğin belirsizliğine ve bilinmezliğine karşı kaygı ve endişe taşıdıkları görülmektedir. Aynı zamanda bu bireyler gelecekte de korkmaktadır. Bu korkuları ve kaygıları onları hayal kırıklığı yaşamamak için geleceğe dönük plan yapmalarına engel oluşturmaktadır (Zaleski, 1996). Geleceğe yönelik planlı tutuma sahip bireylerde ise aksine geleceğe giderken uzun vadeli plan yaparak ilerlemenin gerektiğini düşünme görülmektedir. Geleceğe yönelik olumlu tutum taşıyan bireylerde ise geleceğe ilişkin umutlu bakmanın yanında, bugünden daha iyi olacağını düşünmek ve bunun için çabalamak da görülmektedir (Koçyiğit, 2014). Yapılan araştırmalarda geleceğe yönelik olumlu tutumun zayıflığı kaygıya ve depresyona yatkınlığı artırabilmektedir (MacLeod ve Byrne, 1997). Bu bağlamda geleceğe yönelik tutumun insanın ruhsal sağlığını etki ettiği fikri desteklenmektedir. Aynı zamanda alan yazın incelendiğinde geleceğe yönelik olumlu tutum ile gelecek hakkında olumlu sonuç beklentisi olarak tanımlanan iyimserliğin (Chang vd., 1997) eş anlamda kullanıldığı görülmektedir. İyimserlik, problemler ile başa çıkmada, çözülmeyecek problemleri kabul etmede ve yaşanan durumlarda olumlu yönler odaklanmada büyük bir etkidir. Bununla birlikte de iyimserlik bireylerde çeşitli sağlık problemlerini en aza indirme eğilimi taşımaktadır (Mens vd., 2021). İyimser bir tutuma sahip olmanın başa çıkma becerilerinin yanında hedefe ilerlerken daha fazla esneklik ve sebatı da beraberinde getirdiği vurgulanmaktadır (Carver vd., 2010). Geleceğe dair iyimser bakmak bireylerin işleriyle daha çok meşgul olduklarını göstermektedir (Malinowski ve Lim, 2015). Bununla birlikte iyimserlik, bireylerin yaşamlarına da olumlu baktıkları için yaşam doyumunu artırmakta, psikolojik uyumsuzluk yaşama ihtimallerini düşürmekte ve gençlerin kariyer planlaması yapmasını kolaylaştırmaktadır (Lopez, 2018; Santilli vd., 2016; Vehkakoski, 2019; Yalçın, 2011).

Son yıllarda teknolojide yaşanan gelişme ve değişimler dünyayı ekonomik, politik, sosyal ve kültürel anlamda da değiştirirken aynı zamanda bireylerin geleceklerine ilişkin planlarını, düşüncelerini değiştirmektedir. Dolayısıyla bireyin geleceğe ilişkin algıları ve tutumları da değişmektedir (Bodur ve Seren, 2020). Bireylerin geleceğe yönelik beklentileri de yaşadıkları toplumun gelişmesine ve dinamiğine etki etmektedir (Güleri, 1999). Daha açık bir ifadeyle değişen şartlar ve ortam bireyin geleceğe ilişkin tutumunu değiştirirken, bireylerin geleceğe yönelik tutumu da toplumun gelişimini etkilemektedir. Özellikle genç yetişkinlik döneminde bireyler iş gücü piyasasında yaşanan değişiklikler ve istihdamın garanti olmamasından dolayı gelecek kaygısı yaşayabilmektedir. Bu da gençlerin geleceğe olan tutumlarını etkileyebilmektedir. Bu bağlamda geleceğe yönelik tutumun kararlılığı, işine sadık olmayı, devamlılığı ve motivasyonda içselleştirmeyi sağlamak olduğu düşünüldüğünde bu konunun önemini anlamak mümkündür (Kodaz, 2016).

2.2.1 Geleceğe Yönelik Tutumla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yurt içinde yapılan alan yazın taramasında psikolojik ihtiyaçlar ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen doğrudan ya da dolaylı bir araştırma bulunmamaktadır.

2.2.2 Geleceğe Yönelik Tutumla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Çin’de Turizm ve konaklama işletmeciliği alanında öğrenim gören 368 lisans öğrencisiyle yapılan çalışmada geleceğe yönelik olumlu tutumu olan öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Chen vd., 2022).

Kirves ve diğerleri (2013) tarafından Finlandiya’da bir üniversitede yapılan çalışmada bireylerin olumlu ve pozitif algılarının istihdam edilebilirlik algılarını artırdığı bulunmuştur. Bireylerin geleceğe umut, olumlu ve iyimserlik ile baktıklarında kendileri için daha fazla istihdam edilebilirlik öngördükleri sonucu çıkmıştır (Kasler vd., 2017).

Praskova ve Johnston (2020) Avustralya’da 285 birey ile yaptıkları çalışmada geleceğe yönelik planlı ve olumlu tutumu olanların daha yüksek düzeyde istihdam edilebilirlik algısı gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

2.3. İstihdam Edilebilirlik

2.3.1. İstihdam Edilebilirliğin Kavramsal Çerçevesi

İstihdam edilebilirlik kavramının sözcük karşılığı “istihdam edilebilir olma durumudur”. Kavramı en kapsayıcı şekilde tanımlamak ise oldukça karmaşıktır çünkü kavram

farklı açılara göre tanımlanmıştır. İstihdam edilebilirlik kişinin belli bir örgütte ve örgütler arasında istihdam edilme, istihdam edilme halini koruması yeteneğidir (McArdle vd., 2007). Benzer bir tanıma göre istihdam edilebilirlik bir örgütte iş elde etme ve işini koruyabilme becerisi olarak tanımlanır (Hogan vd., 2013). Bunlara ek olarak yeni iş bulma sürecini de dâhil eden tanıma göre istihdam edilebilirlik kavramı ilk istihdamı kazanma, sürdürme ve gerektiğinde de yeni bir iş bulma becerisine sahip olmaktır (Hillage ve Pollard, 1998). İstihdam edilebilirlik, bireyin bir iş bulması, arzu ettiği bir işi elde etme becerisi ve işini sürdürebilmesi gibi genel tanımlar yapmak mümkündür (Arocena vd., 2007; Forrier ve Sels 2003; Fugate vd., 2004; Rothwell ve Arnold 2007). Dolayısıyla bireyin sadece bir iş bulması süreci bitirmez. İstihdam edilebilirlik, kariyerin sürdürülebilirliği amacı kapsamında hayat boyu devam eden öğrenme sürecinin bir parçasıdır (Donald vd., 2019).

Geçmiş yıllardaki çalışanların işverene olan bağlılıkları ve çalışma kalitesine karşılık iş güvencesinin olduğu sistemi oluşturan geleneksel psikolojik sözleşme zaman içinde değişmiştir ve günümüzde değişmeye de devam etmektedir (Yılmaz, 2009). Psikolojik sözleşme, çalışanın işverenin kendisine karşı yükümlülüklerine yönelik algısı ve işverenin çalışandan karşılığında beklediği yükümlülüklerden oluşmaktadır (Blomme vd., 2010). Süreklilik arz eden, iş güvencesi temeline dayanan geleneksel psikolojik sözleşmeye göre kariyer sorumluluğu tamamen işletmeye aitken günümüzde iş güvensizliği, esneklik ve istihdam edilebilirliğin hâkim olduğu bir sözleşme ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla işveren lehine oluşan bir değişiklik söz konusu olmuştur. İstikrarlı istihdam ilişkisindeki iş güvencesi yeni psikolojik sözleşmede sadece istihdam edilebilirlikle ikame edilmektedir (Yılmaz, 2009). Garavan (1999) da benzer şekilde istihdam edilebilirliği istihdam güvencesinin aksine, çalışan ve işverenler arasındaki psikolojik sözleşmenin yeni bir türü olarak tanımlamaktadır.

Yeni çağda bireyler öz yönetim becerilerini geliştirerek kariyer hedeflerine ulaşmakla sorumludur. Bu öz-yönetim becerilerini geliştirmeleri de istihdam edilebilmelerini sağlayacaktır (De Vos ve Soens, 2008). Ayrıca bu istihdamı sürdürebilmek için de sürekli değişime yanıt verme becerisine ihtiyaç duyulacaktır (Olson ve Shultz, 2013). Bunun nedenlerinden biri pazar, üretim sistemleri ve örgüt şekillerinde değişiklikler yaşanırken çalışanlardan taleplerin de değişmesidir. Aynı zamanda üretimin küresel örgütlenmesindeki değişiklikler, ticaretin serbestleştirilmesi ve ekonomik yeniden yapılandırma süreçleri iş gücü piyasasında esnekliğin zorunluluğunu beraberinde getirmiştir (Datta vd., 2007; Van-Dam, 2004). Çalışandan işler arasında esneklik göstermesinin beklenilmesi, iş sektöründe güvencenin

azalması ve kariyer sorumluluğunun işverenden çalışana verilmiş olmasının bir sonucudur (Yılmaz, 2009).

İstihdamı sürdürebilmek için sürekli değişimin beklenmesinin nedenlerinden biri ise günümüzde spesifik bir alana özgü mesleki uzmanlığın artmasının bireyin kariyer süreci boyunca olumlu çalışma sonuçlarını garanti etmek için yetersiz kalmasıdır. Bu noktada da işverenler sayısal ve fonksiyonel esneklik ihtiyaçlarını karşılamak için, yüksek düzeyde istihdam edilebilir bireylere ihtiyaç duymaktadır (Van der Heijden vd., 2009). Bu düşünce temelinde istihdam edilebilirlik kavramı, müşteri ve işverenlerin sürekli değişen ihtiyaçlarını hızla değişen koşullarda çalışan tarafından karşılanabilmesini sağlayan ve kolaylaştıran kişisel özellikler, yetkinlik ve yeteneklerdir (McQuaid ve Lindsay, 2005; Van der Heijden vd., 2009). Birey penceresinden bakan bir başka tanıma göre istihdam edilebilirlik, çalışabilecek durumda olan her bireyin iş hayatı boyunca kendisini istihdam sürecine katılmasını ya da istihdamda kalmasını sağlayacak nitelikleri, bilgileri ve uyum yeteneğini geliştirmesidir (Yılmaz, 2009). Moreland (2006) istihdam edilebilirliği, bireyin kendi, ekonomi, toplum ve işgücü yararına seçtiği meslekte, başarılı olmasını ve güvence altına alınmasını sağlayan bilgi, beceri ve kişisel özelliklerin birleşimi olarak tanımlamaktadır. Benzer bir ifadeyle mezunlara göre değerlendirme yapan Yorke (2006) istihdam edilebilirliği; ‘mezunların istihdam kazanmalarını ve seçtikleri mesleklerde başarılı olmalarını sağlayan kendilerine, işgücüne, topluma ve ekonomiye yarar sağlayan beceri, anlayış ve bireysel özellikler gibi bir dizi kazanım olarak tanımlamaktadır. Bir başka ifadeyle Dacre ve Sewell’e (2007) göre istihdam edilebilirlik bir kişinin doyum sağlayabileceği ve başarılı olabileceği meslekleri seçmesini ve seçtikleri mesleği güvence altına almasını sağlayan bilgi, beceri, tutum ve bireysel özelliklerdir. Bu tanımlara baktığımızda istihdamda kalmayı sağlayacak becerilerin, bilgilerin, tutum ve bireysel özelliklerin vurgulandığını görmekteyiz.

İstihdam için işverenler mezun çalışanlardan konuyla ilgili özel beceriler, bilgi ve anlayışa sahip olmalarını isterken aynı zamanda belirli alanlardaki genel becerileri de talep etmektedir (Harvey vd., 1997). İstihdam Edilebilirlik Pedagoji Grubu (2012) yapılan araştırmalardan elde edilen işverenlerin mezunlardan talep ettiği genel becerileri listelemiştir.

- 1) Problem çözme becerisi (durumları analiz etmek ve yaratıcı düşünceyi uygulayarak uygun olan çözümler geliştirmek),
- 2) İletişim ve okuryazarlık (yapılandırılmış yazılı ve sözlü okuryazarlık, dinleme ve sorgulama dâhil sağlıklı iletişim),

- 3) Sayısal uygulama (genel matematiksel farkındalık ve pratik durumlarda uygulanması: ölçme, tartma, tahmin etme ve formülleri uygulama gibi),
- 4) Bilgi teknolojisinin uygulanması (kelime işleme, elektronik tablolar, dosya yönetimi ve internet arama motorlarının kullanımına yatkınlık dâhil olmak üzere temel BT becerileri),
- 5) Girişimcilik: genel olarak yenilikçi bir yaklaşım, iş birliği ve risk alma becerisi, hayal gücü/yaratıcılık,
- 6) Çalışmaya, katkıda bulunmaya ve öğrenmeye hazır olma,
- 7) Farklı ve yeni fikirler konusunda esnek olma ve bu fikirleri uygulamaya geçirme dürtüsü,
- 8) “Yapabilirim” yaklaşımıyla birlikte tüm bu nitelikleri destekleyen olumlu tutum sergilemek.

Dacre Pool ve Sewell (2007) bunlara ek olarak:

- 9) Uyarlanabilirlik/esneklik,
- 10) Bağımsız çalışma/özerklik,
- 11) Bir takımda çalışmak,
- 12) Başkalarını yönetme yeteneği,
- 13) Baskı altında çalışabilme yeteneği,
- 14) Detaylara odaklanma,
- 15) Zaman yönetimi,
- 16) Sorumluluk üstlenme,
- 17) Karar verme,
- 18) Planlama, koordinasyon ve organize etme yeteneği gibi becerileri işverenlerin çalışanlarından beklediklerini öne sürmektedir.

İstihdam edilebilirlik kavramına arz ve talep açısından farklı açıklamalar yapılabilmektedir. Arz tarafı açısından istihdam edilebilirlik; bireyin bilgilere erişimi, iş ararken hareketlilik genişliği ve motivasyonu olarak sıralanmaktadır. Talep tarafı ya da dışsal faktörler açısından istihdam edilebilirlik ise; işverenlerin iş arayanlara karşı gösterdikleri tutum, eğitim ve öğretimin kalitesi, vergi ve yasal mevzuatın istihdamı olumlu anlamda etkileyip etkilemediği ve ekonomik koşullarda uygun işlerin var olması olarak sıralanmaktadır (McQuaid ve Lindsay, 2005). Buna göre istihdam edilebilir olmak için tek koşul sadece birey olmamakla birlikte, aynı zamanda politik, ekonomik, yasal, çevre ve piyasa koşullarının uygunluğudur.

İstihdam edilebilirliğin arz tarafında, istihdamın elde edilebilmesi ve korunabilmesi için istihdam edilebilirliği kolaylaştıracak bazı bireysel kaynaklar mevcuttur. “İstihdam edilebilirlik sermayesi” olarak tanımlanan bu bireysel kaynaklar iş, kariyer ve gelişimle ilgili olarak incelenmektedir (Peeters vd., 2017). Ayrıca bireysel kaynaklar sadece istihdam edilebilirlik alan yazında değil, birçok kariyer teorisinin de odağı haline gelmiştir. Kariyer geliştirme literatüründe istihdam edilebilirlikteki bireysel kaynaklar için; kendi mesleğinde yüksek performans göstermek, yeni istihdam sağlama ihtimalinin artırılması ve kişisel gelişimlerinin artırılması sayılabilir. Bunların yanında daha spesifik bireysel kaynaklar olarak kariyer kararı vermedeki öz yeterlilik, meslekteki uzmanlık derecesi, kariyer değişikliğine açıklık, uyum sağlama becerisi, fırsat farkındalığı ve sosyal sermaye gibi kavramlar vurgulanmaktadır. Bireyin kariyer yolunda önderlik edecek olan bu bireysel kaynaklar aynı zamanda kariyer danışmanlığının da merkezindedir (Kaygın ve Zengin, 2019).

İstihdam edilebilirliği birey açısından inceleyen çalışmalarda öznel ve nesnel olarak iki kategoriye ayırmak mümkündür. İstihdam edilebilirlik nesnel ölçüm ile bireyin eğitim durumu ve tecrübesi gibi daha somut göstergeler içerirken öznel ölçüm ile bireyin istihdam edilebilir olma düzeyi ile ilgili öznel değerlendirmeleri içermektedir (Vanhercke vd., 2014). Bir başka ifadeyle öznel değerlendirmeleri içeren algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin iş yerinde farklı pozisyonda çalışacağına veya farklı bir iş yerinde istihdam edilip edilemeyeceğine yönelik düşüncelerini içermektedir. Nesnel değerlendirmeleri içeren istihdam edilebilirlik ise bireyin sektördeki pozisyonu ve eğitim durumu gibi somut ölçütler ile ilişkilidir (Berntson vd., 2006).

Sonuç olarak istihdam edilebilirliği birçok farklı açıdan değerlendirmek mümkündür. Hillage ve Pollard (1998) istihdam edilebilirliği üç aşamaya ayırmanın incelemeyi kolaylaştıracaklarını vurgulamaktadır. İlk aşama bireyin çalışma hayatının bir noktasında bir iş bulmaya çalışması ve böylece işgücü piyasasına girmesidir. Bu aşamada istihdam edilebilirlik, işi olmayan bireylerin işgücü piyasasında nasıl yer edindikleri ile ilgilidir. Bu alandaki araştırmalar, örneğin işsiz, engelli veya yeni mezun olan bireylerin işgücü piyasasına nasıl girdiğiyle ilgilenmektedir (Bricout ve Bentley, 2000; Finn, 2000; Harvey, 2001). İkinci aşamada, bireyler öncelikli olarak işverenlerin ihtiyaç duyduğu çalışan olarak kalarak istihdamlarını sürdürmek ile ilgilenirler. Bu noktada araştırmalar, işgücü piyasasının bireyselleşmesi ile çalışanların istihdam edilebilir olma çabaları arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir (De Cuyper ve De Witte, 2011; Garsten ve Jacobsson, 2004). Son aşamada ise yeni bir iş edinmek hayati önem taşımaktadır. İş değiştirmek istemenin olası nedenlerinden

bazıları kariyer değişimi, gelir, aile durumları, örgütsel değişiklikler ve çalışma ortamıdır. İstihdam edilebilirlik, işgücü piyasasında yer alan fırsatları bireyin nasıl algıladığını yansıtmaktadır. Yüksek istihdam edilebilirlik algısı olan bir kişi, yeni bir iş bulmanın kolay olduğunu düşünür. Hem beceri ve tutumlar gibi bireysel özelliklerin hem de yerel işgücü piyasası gibi bağlamsal özelliklerin istihdam edilebilirliğin önemli belirleyicileri olabileceği tartışılmıştır (Berntson vd., 2006; Forrier ve Sels, 2003). Bu bağlamda istihdam edilebilirlik araştırmalarının büyük bir kısmı, tutumlar (Kluytmans ve Ott, 1999) ve beceriler (Silla vd., 2005) gibi bireysel özellikler üzerinde odaklanır.

2.3.2. İstihdam Edilebilirlik Kavramının Tarihsel Gelişimi

İstihdam edilebilirlik kavramı 1900'lü yıllardan beri gündemde olmasına rağmen alan yazına 1950'li yıllarda girmiş, 1990'ların sonlarına kadar amprik olarak alışılmasa da sonrasında birçok araştırmaya konu olmuştur. Özellikle yüzde yüz istihdam oranı gayesine ulaşılmasıyla ilgili ekonomik politikalardan büyük ölçüde etkilenmiştir. İstihdam piyasasında esnek çalışma ve iş güvensizliğinin artmasıyla birlikte "hayat boyu istihdam" kavramı yerine "hayat boyu istihdam edilebilirlik" kavramı kullanılmaya başlanmıştır. İş dünyasının kazandığı bu yeni bakış açısı son 30 yılda politik, örgütsel ve bilimsel söylem açısından büyük bir önem kazanmıştır (Duarte vd., 2017; Forrier ve Sels, 2003; Peck ve Theodore, 2000; Thijssen vd., 2008; Van der Heijde ve Van der Heijden, 2006).

İstihdam edilebilirlik kavramının ilk gündeme gelmesi 1900'lere kadar geriye götürülen, 1940'lara kadar İngiltere'de ve Amerika'da geçerli olduğu dönemdir. İstihdam edilebilirlik o dönem içerisinde basitleştirilerek sınıflaştırılmıştır. İstihdam edilebilir olmak için uygun yaşta olmak, fiziksel ve ruhsal anlamda hastalıklara sahip olmamak, çalışabilecek ve çalışmaya hazır olmak gerekmektedir. Çalışabilecek halde olmayan ve bir devlet yardımına ihtiyaç duyan bireyler istihdam edilemezler arasında yer almakta, keskin çizgilerle ikiye ayrılmaktadır (Yılmaz, 2009).

İkinci dönemin başlaması 1950'lere tekabül etmektedir. Kavramın bilimsel yayınlarda kullanılması da bu yıllara denk gelmektedir. O dönemlerde istihdam edilebilirliğin yakın süreç içerisinde ücretli bir işi garantilemedeki en önemli etkenin olduğu düşünölmektedir. 1950 -1960 arasındaki dönemdeki ekonomik zenginlik ve sıkı iş gücü piyasası istihdam edilebilirliği ekonomik hedeflere hizmet ettirmiştir. Bu hedefler ayrıcalığı olmayan işsizlerin emek sürecine girmesini özendirilmeye yönelik tam istihdamın gerçekleştirilmesidir (Forrier ve Sels, 2003). Hükümetin bu özendirici niteliği taşıyan müdahaleleri uzun zamandır iş bulamayan işsizlere ya

da engellilere yönelmiştir (McQuaid vd., 2005). İstihdam edilebilir olmayanlar yardım edinmiş, istihdam edilebilir olan bireyler ise kamuda yer alan projelerde çalışmaya başlamıştır (Gazier, 2001).

1960 yıllarında yerel ve ulusal ekonomilerde “istihdamın ulaşılabilirliği ve talep” ele alınmıştır (McQuaid ve Lindsay, 2005). İstihdam edilebilirlik iş bulmak için çabalayan bireylerin iş bulma hızına odaklanmaktadır. Bu süreç içinde belirli bir işsiz grup içerisindeki bazı bireylerin oranı belirlenmektedir. Grup içerisinde 50 yaş ve üstü olan kişilerden bir yılı geçkin süredir iş bulamayanlar buna örnek olarak verilebilir (Gazier, 2001).

Amerika ekonomisinde ise 1970’li yılların çoğunda işsizlik, enflasyon ve gerileme problemiyle karşı karşıya kaldığı için istihdam edilebilirlik görüşü değişti. Amerika’nın istihdam edilebilirlik kavramına bakış açısını ve toplumsal olarak değerlendirmesini 1973 yılında olan petrol ambargosu ve 1979 yılındaki petrol kaynaklarının bozulması kolaylaştırdı (Hinton, 2012).

1960 ve 1970’lerde yazarlar çalışan bireylerin iç ve dış iş gücü piyasasını konu edinmek yerine işsiz olan bireylerin iş gücü piyasasına girerken yaşadıkları problemleri konu edindiler. O dönemde hâkim olan kültürün “hayat boyu istihdam edilebilir” olması, bireyin ücretli bir işe girip çalışmaya başladıktan sonraki dönemde işte kalma olasılığını epeyce artırmaktaydı (Forrier ve Sels, 2003).

1980’li yıllarda işletmeler odak haline gelmiş, sürekli değişen çevrenin yanında nasıl başa çıkabilirler konusu ele alınmıştır. Dolayısıyla istihdam edilebilirlik kavramı işletmelere esneklik sağlama yollarından biri olarak kullanılmaya başlanmıştır. İşletme penceresinden istihdam edilebilirlik, çalışan bireylerin işlevsel esnekliğini kullanarak birden fazla işi yapabilmesidir (Forrier ve Sels, 2003). Bu taleplerin karşılanabilmesi için esneklik politikaları kapsamında çalışanların eğitimini artırmak amacıyla içeriğini bir işte tutunabilme becerilerinin kazanımı noktasında, kendilerini geliştirmelerine imkân sağlayan ve onların istihdam edilebilirliklerini güçlendiren eğitim programları uygulanarak çok yönlü çalışanlar kazandırılmak istendi (Baruch, 2001; Hinton, 2012). Thijssen ve diğerlerine (2008) göre 1980 yıllarında işletmeye bağlı kariyerlerin egemenliğinde bir kırılma yaşandı. Bu nedenle istihdam edilebilirlik iç ve dış iş gücü piyasasında işini koruyabilme olarak tanımlanırken aslında çalışan ile işveren arasındaki yeni psikolojik sözleşmesinde olan kariyer sorumluluğunun bireye ait olduğu düşüncesi esasına dayanmaktadır (Yılmaz, 2009).

1990'lü yıllardan itibaren istihdam edilebilirlik kavramı yalnızca engelliler ve işsizler özelinde değil, tüm bireyler için önemli olmuştur (Forrier ve Sels, 2003). Devlet iş güvencesi yerine istihdam edilebilirliği tercih etmiş, iş olanaklarıyla ilgili sorumluluklarını üzerinden atmıştır. Çoğu yazara göre birey kendi kariyeri için sorumluluk üstlenici pozisyona gelmiştir (Thijssen vd., 2008). Gazier (2001) bu dönem için istihdam edilebilirliği bireysel yetkinliklerin iş gücü piyasasında sunulabilirliği olarak tanımlamaktadır. Bu aşamada bireylerin hayatları boyunca aldıkları eğitim, esneklik ve iş gücü piyasası bilgisi önemlidir.

Forrier, Sels ve Gazier'in istihdam edilebilirlik kavramına tarihsel olarak bakış açıları günümüze ışık tutmaktadır. Kavramın tarih dönemleri arasındaki değişimlerini daha net gösterebilmek amacıyla aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 2.1 Üç tarih dönemi boyunca istihdam edilebilirlik ile ilgili yaşanan değişimler (Thijssen vd., 2008).

	TARİH DÖNEMLERİ		
	1970'LER	1980'LER	1990'LAR
Soru	İstihdam edilebilirlik toplumun esnekliği olarak görülmektedir.	İstihdam edilebilirlik işletmenin esnekliği olarak görülmektedir.	İstihdam edilebilirlik çalışan bireylerin esnekliği olarak görülmektedir.
İstihdam Edilebilirliğin Hedefi	Kollektif finansal yükün azaltılması ve tam istihdamın gerçekleştirilmesi	Personel sayısında yaşanan eksiklik ve fazlalık olmaksızın etkin ve etkili insan kaynakları yönetimi.	Hem iç hem dış iş gücü piyasasında iş için bireysel olanak.
Müdahale Düzeyi	Merkezi veya yerel otorite.	Kamu veya özel işletme.	Bireysel çalışanlar.
Hedef Grupları	Faydalı uygulamaları olmayan okuldan ayrılanlar ve diğer sınıflara tanınan imkanlara sahip olmayanlar.	Yeniden organizasyondaki düşük ve orta kademedeki büyük personel grupları.	İstihdam edilmek isteyen, istihdam edilmek istemeyen, çalışan, çalışmayan herkes.
Önlem, Müdahale ve Aktiviteleri	Hükümetin yaptığı programlar vasıtasıyla iş gücü piyasasında zayıf pozisyonda olan bireylerin iş gücü piyasası vasıflarının artırılmasıyla istihdam sorumluluğunu işverenlerin üstlenmesini sağlamak.	Esnek olan işletmede, niteliksel (işlevsel) ve sayısal (çalışanların sayısı) esneklik aracılığıyla örgüt içindeki kadrolama sorunlarının yönetimi vurgulanmaktadır.	İşverenin, bireyin iş gücü piyasasında yaşadığı problemlerle başa çıkmada, kariyer öz yönetimini teşvik etmesi gerektiği vurgulanmaktadır. İşletmeler tarafından çalışanlarının sorumluluk ve insiyatiflerini geliştirmek için hizmet ve olanaklar önerilecektir.

1970' lerde ve öncesinde tam istihdamı ulusal düzeydeki müdahaleler ile sağlamaya çalışan istihdam edilebilirlik ölçümleri vardır. Hükümet, iş bulamayan bireylerin iş bulmasına yardım ederek toplu bir önlem almıştır. Bu yıllarda istihdam edilebilirlik oldukça saydam ve

basit bir fenomenken 1980 ve 1990 yıllarında durum değişerek dikkatler örgüt içindeki iş gücü piyasalarının karışıklıklarının denetlenmesi üzerineydi. İstihdam edilebilirlik kavramında oluşan değişikliklerin farklı ülkelerde düzenli ve aynı şekilde olmamasından dolayı net bir tablonun kolay bir şekilde çizilemez. Ama çoğu Batı ülkesinde tarihsel gelişim benzer özellikler ile ortaya çıkmıştır (Thijssen vd., 2008).

Sonuç olarak, günümüze gelinen aşamada iş gücü piyasasında bireyden beklenen bilgi, yetenek ve vasıflara sahip olmasıyla birlikte aynı zamanda aktif iş gücü piyasası araçları da vurgulanmaktadır (Yılmaz, 2009).

2.3.3. İstihdam Edilebilirliğin Önemi

Son dönemlerdeki teknolojik, ekonomik, kültürel, sosyal ve siyasi değişimler dünyanın küçülmesiyle sonuçlanmıştır. Küreselleşme olarak nitelendirilen bu dönemde günümüz dünyasındaki düzen değişmekte ve işletmeler yeniden yapılaşma sürecine girmektedir. Değişen politik, sosyal ve çevresel gelişmelerle birlikte küreselleşme, örgütsel yapıları gelişmeye zorlamıştır (Bartel vd., 2001, Rothwell vd., 2009). Küreselleşmenin sebep olduğu büyük problemlerin başında çok uluslu işletmelerin ülke geneline yayılarak sayısının artmasıyla diğer şirketlerin bu alanlarda faaliyette bulunmasını engellemesi gelmektedir. İşgücü maliyetleri, hammadde ve malzemeler bazında bakıldığında en ucuz ülkelere satın alma ve üretim gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte üretkenlik ve küresel hareketliliği artıran teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler; robotlar, iletişim teknolojisi, bilgi teknolojisi, biyo-teknoloji ve mikro teknolojisinin de etkisiyle yeni ekonomik düzen, işletmelerin istihdam yapısını değiştirmektedir (Aytuğ, 2011). Bu yeni ekonomik düzende işletmeler değişime ayak uydurabilirlerse başarıyı yakalamaktadırlar. Dolayısıyla hızla gelişen çevre koşullarıyla birlikte sürdürülebilir rekabet avantajını sağlayabilmek için işletmeler istihdam ettiği işgücünü esnek davranmaya ve ekip tabanlı bir şekilde çalışmaya zorlanmaktadır. Bunun için ise yeni talep ve ihtiyaçlara etkili ve çok hızlı bir şekilde karşılık verilmesi gerekmektedir. İşletmelerin sayısal ve işlevsel esnekliğe yönelik değişken taleplerin karşılayabilmesi için yüksek oranda “istihdam edilebilir” çalışanlar gerekmektedir. Bu amaçla da işgücüne, yetenek ve üretkenliği geliştiren kişisel eğitimler verilmesi gerekmektedir. Bu şekilde şirketlerin rekabet edilebilirliği ve çalışan bireylerin istihdam edilebilirliği sağlanacaktır (De Vos vd., 2011; Fugate vd., 2004; Kurnaz, 2007; Van Dam, 2004).

Ulusal hükümetler küresel rekabet ortamının sonucu olarak istihdamı garanti edememektedirler. İstihdam edilebilirlik, gelişmiş ekonomilerin temelini bilgiye dayalı işler

olmasından dolayı rekabetin yarattığı avantajın bir kaynağıdır. Dolayısıyla günümüzde bilgi, beceri ve girişimci iş gücünün artmasıyla ulusal refah mümkündür (Brown vd., 2003). İstihdam edilebilirlik, geleneksel olarak yaşam boyu istihdam anlayışını aşan sürekli değişim ve yeni kariyer modelleri bağlamında ön plana çıkmıştır (Bonfiglioli vd., 2006; Carbery ve Garavan, 2005; Forrier vd., 2009). Bu bağlamda istihdamın garanti edilememesi, iş güvencesinin göreceli olarak ortadan kalkması, esneklik ve çalışan-işveren ilişkisindeki bireyselleşme birlikte istihdam edilebilirlik kavramı günümüzde dünya genelinde önem kazanmıştır (De Cuyper ve De Witte, 2011; Kaygın ve Zengin, 2019; Rothwell ve Arnold, 2007; Van der Heijden vd., 2009). Dünya için önemi, büyük bir sorun haline gelen istihdam edilememeyi de kapsamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO, 2022a) verilerine göre dünya çapında 2019 yılında işsizlik oranı 5,4 ve toplamda 186 milyon işsiz varken, 2020 yılında işsizlik oranı 6,6 olup işsiz sayısı 224 milyona çıkmıştır. 2021 yılında ise işsizlik oranı 6,2 ve işsiz sayısı 214 milyon iken 2022 yılında işsizlik oranı 5,9 ve işsizlik sayısı da 207 milyon olarak tespit edilmiştir. Dünya çapındaki işsizliği rakamlara döken bu tablo her ne kadar 2021 yılından sonra işsizlikte azalma olarak görülse de veriler istihdam edilememenin dünya için önemini bir kere daha göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre 2020 yılında en yüksek işsizlik oranı sırasıyla Güney Afrika, Kosova ve Cibuti'ye aittir. Bu tespit, bireylerin iş bulmakta en çok zorlandığı ülkeleri göstermektedir (ILO, 2022b).

İstihdam edilememe kapsamında ele alınacak bir diğer önemli konu da genç nüfus arasındaki işsizlik durumudur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2022 verilerine göre küresel genç işsizliği oranı 2021'de yetişkin oranının üç katından fazla olan yüzde 15,6'dır. 2022'de ise bu oran yüzde 14,9'dur. Arap Devletleri, 2022'de yüzde 24,8'lik bir işsizlik oranıyla birlikte dünya çapında gençlerin en yüksek ve en hızlı büyüyen işsizlik oranına sahiptir (ILO, 2022c). Daha açık bir ifadeyle dünyada genç bireylerin iş bulmakta en çok zorlandığı devletlerdir.

İstihdamı ülkemiz açısından değerlendirirken çözüm üretebilmek adına gençler arasındaki işsizlik ve yükseköğretim mezunu olup işsiz kalan bireyleri ayrı ayrı değerlendirmenin doğru olacağı düşünülmektedir. Bu noktada Türkiye İstatistik Kurumu (2022) verilerine göre Ekim itibariyle işsizlik oranı Türkiye'de %10,2 olarak tespit edilmiştir. İstihdam oranının ise %48 olduğu görülmektedir. Buna göre işsizler, iş aramaktan vazgeçenler ve herhangi bir iş aramayanların oranı %50' nin üzerindedir.

Üniversite mezunları ele alındığında Avrupa İstatistik Ofisi'nin (EUROSTAT) 2020 verilerine göre Türkiye'deki üniversite mezunlarının sayısı 7 milyon 976 bindir. TÜİK (2022) verilerine göre Ekim ayı itibariyle genç nüfus (15- 24 yaş) işsizlik ise %21.9'luk bir oranla karşımıza çıkmaktadır. Buna karşın TÜİK'in (2021) verilerine göre üniversite mezunu işsizlik oranı, lisans mezunları için %28,9 olarak hesaplanırken bu oran ön lisans mezunlarında %37'ye yükselmiştir. Üniversite mezunu kadınların işsizlik oranı ise %34,4'tür. Mezun olduktan sonra ilk işini bulma süresi kapsamında incelendiğinde lisans mezunlarının ortalama iş bulma süresi 13,6 ay iken ön lisans mezunları için 14,8 ay olarak tespit edilmiştir.

Üniversiteden mezun olduktan sonra işe geçiş, birçok genç zorlu bir süreçtir. Bu geçişin işsizlik sorunu gibi bağlamsal engellerle karşı karşıya kalan yeni mezunlar için daha zorlu olduğu bir gerçektir (Atitsogbe vd., 2016). Bu bağlamda yetişkin, genç ve yükseköğretim mezunu olan nüfusun yaşadığı işsizlik sorunu, istihdam kapsamına giren en önemli ve dikkate alınması gereken konulardan biridir.

2.3.4. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Kavramı ve İçeriği

Algılanan istihdam edilebilirlik kavramı, bireyin yeni bir iş bulma olasılığı hakkındaki algısı, inancı ve düşüncelerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Berntson vd., 2006; Berntson ve Marklund, 2007). Rothwell ve Arnold'a (2007) göre algılanan istihdam edilebilirlik, genel olarak bireyin yeni iş bulmanın ne kadar kolay olduğuna dair inançlarıyla ilgilidir. Vanhercke ve diğerleri (2014) algılanan istihdam edilebilirlik kavramının tanımına yeni bir iş elde etmenin yanında mevcut istihdamı sürdürme olasılığını ilave etmiştir. Aynı zamanda algılanan istihdam edilebilirlik kavramı, bir çalışanın sadece mevcut durumunda kalacağını ve buradaki durumdan en iyi şekilde faydalanmaya çalışacağını varsaymaz. Yeni bir iş bulabiliyor olmak, bir çalışanın çalkantılı durumlarla veya kötüleşen iş koşullarıyla baş etmesine de olanak tanımaktadır (Berntson ve Marklund, 2007). Diğer bir tanıma göre ise algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin yeterlilik düzeyine göre sürdürülebilir bir iş elde etmesi için algıladığı yetenektir (Rothwell vd., 2008). Çalışan bireylerin kendisi için mevcut istihdam fırsatlarını algılaması olarak da tanımlanmaktadır (Van den Broeck vd., 2014). Bireyin iş piyasasındaki beklentilere ne düzeyde cevap verebileceğine yönelik öznel değerlendirmeleri içeren algılanan istihdam edilebilirlik kavramı, bireyin özel hayatı ve kariyeri üzerindeki kontrolüdür (De Cuyper vd., 2011).

Algılanan istihdam edilebilirlik kavramının beş temel özelliği vardır:

1. Algılanan istihdam edilebilirlik subjektif değerlendirmelerden oluşmaktadır. İnsanlarda aynı nesnel durum farklı algılar uyandırmaktadır. Örneğin, benzer pozisyondaki bireylerin istihdam edilebilirlik algıları, işgücü piyasası hakkındaki bilgilerine, ağlara olan erişimlerine veya istihdam edilebilirliği artırıcı faaliyetlere katılma motivasyonlarına bağlı olarak farklılık göstermektedir (Vanhercke vd., 2014). Bunun yanında insanlar çoğu zaman nesnel gerçeklikten ziyade algılarına göre davranır, hisseder ve düşünürler (Katz ve Kahn, 1978; Lazarus ve Folkman, 1984).

2. En geniş anlamda algılanan istihdam edilebilirlik, istihdamın “olasılıkları” ile ilgilidir (Berntson ve Marklund, 2007). “Olasılıklar” terimi, bireysel faktörlerin, yapısal faktörlerin ve bunların etkileşimlerini kapsaması açısından geniştir. Bireysel faktörler, kişiye bağlıyken; yapısal faktörler (Eby vd., 2003; Forrier ve Sels, 2003; Griffeth vd., 2005; Ng vd., 2005) ise işe, organizasyona (London, 1993; Ng vd., 2005) veya topluma (Forrier ve Sels, 2003; McQuaid ve Lindsay, 2005; Rothwell ve Arnold, 2007) bağlıdır. Bireysel faktörlerin etkisine örnek olarak daha yüksek işgücü piyasası maliyeti nedeniyle yaşlı bir bireyin (bireysel faktör), kendisini daha genç bir bireye kıyasla daha az istihdam edilebilir olarak algılaması verilebilir. Yapısal faktörlerin etkisine örnek olarak ise devletin, işverenlere daha fazla personel çalıştırmaları için mali teşvikler sağladığında (yapısal faktör) bireyin, bu tür teşviklerin sağlanmadığı zamana kıyasla, istihdam edilebilirliğini daha yüksek olarak algılaması verilebilir (Forrier vd., 2009). Vanhercke ve diğerlerine (2014) göre algılanan istihdam edilebilirlik; bireysel, yapısal ve iş piyasasıyla ilgili faktörleri içermektedir. Bireysel faktörler, çalışanların yeteneklerine, becerilerine ve yetkinliklerine ilişkin algıları tarafından belirlenmektedir. Yapısal faktörler, çalışanın sosyal bağlantıları ve örgütün işe alım tercihleriyle ilgilidir. Mevcut istihdam fırsatlarının niceliği ve niteliği, iş piyasasıyla ilgili faktörleri belirlemektedir. Dolayısıyla, algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin zihninde yeni iş beklentileri hakkında kapsamlı bir resim çizen bu yönlerin dinamik bir etkileşimine dayanmaktadır (Van Hootegem vd., 2019). Günümüz çağında algılanan istihdam edilebilirlik, finansal baskılar, öngörülemez örgütsel senaryolar ve parçalanmış kariyerlerden dolayı dikkate alınması gereken çok önemli bir kavramdır (Forrier vd., 2015).

3. Algılanan istihdam edilebilirlik tanımlardaki istihdamı elde etmek ve sürdürmek vurgulamalarına odaklanılmaktadır. Bu olgular, algılanan istihdam edilebilirliğin işgücü piyasasındaki ve kariyer hayatı sürecinde farklı gruplarda geçerli olduğu düşüncesini doğrulamaktadır. Farklı gruplarla ilgili olarak, algılanan istihdam edilebilirlik (lisansüstü)

öğrenciler (Hillage ve Pollard, 1998; Rothwell vd., 2009) çalışanlar (Berntson ve Marklund, 2007; Rothwell ve Arnold, 2007) ve işsizler (Hillage ve Pollard, 1998; Rothwell vd., 2009) arasında incelenmiştir. Hillage ve Pollard'a (1998) göre algılanan istihdam edilebilirlik, kariyerin üç aşamasının herhangi birinde incelenebilir. Bunlar mezun olduktan sonra iş ararken, işsizken iş ararken ve çalışırken yeni bir iş ararken şeklindedir.

4. Algılanan istihdam edilebilirlik tanımlardaki yeni iş aynı (dâhili istihdam edilebilirlik) veya başka bir işverenle (harici istihdam edilebilirlik) olabilir (De Cuyper ve De Witte, 2010; Rothwell ve Arnold, 2007). Başka bir deyişle algılanan istihdam edilebilirliğin, bireyin kendi işvereniyle (dâhili işgücü piyasasında) ya da farklı bir işverenle (harici işgücü piyasasında) "istihdam" olasılıklarına atıfta bulunmasıdır. Bu durum algılanan dahili istihdam edilebilirlik ve algılanan harici istihdam edilebilirlik ile ilgilidir (De Cuyper ve De Witte, 2008, 2010; Eby vd., 2003; Rothwell ve Arnold, 2007).

5. "İstihdam" kavramı hem nicelik (mevcut işlerin sayısı) hem de nitelik (mevcut işlerin türü ve kalitesi) üzerine odaklanmaktadır. Nicel yön, genellikle olası "diğer" işlere atıfta bulunularak vurgulanır. Mevcut işlerin kalitesi, benzer veya daha iyi işleri (Berntson vd., 2008) ifade etmektedir.

Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin işgücü piyasası durumunu yorumlaması ve bireyin teknik bilgisi, becerileri, kariyer geliştirme, öğrenme, uzmanlaşma, işgücü piyasası bilgisi, iş değiştirme isteği, fiziksel ve bilişsel uygunluğu (Defillippi ve Arthur 1994; De Grip vd., 2004; Gazier, 1990; Van der Heijde ve Van der Heijden, 2006; Vries vd., 2001) gibi yönler de dâhil olmak üzere gerekli işgücü piyasası geçişlerini yapabilme yeteneğine bağlıdır (Brown vd., 2003; Forrier ve Sels 2003; Hillage ve Pollard 1998; McQuaid ve Lindsay 2005). Algılanan istihdam edilebilirliğin bu yönlerin bir kısmını veya tamamını karşıladığına inanılmaktadır (De Cuyper vd., 2011). Dolayısıyla algılanan istihdam edilebilirlik, beceri geliştirme, eğitim ya da daha genel yetkinliklere yapılan yatırımlara dayanmaktadır (Wittekind vd., 2010).

2.3.5. Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Önemi

Günümüzde çalışan bireyler, zorlayıcı finansal hedeflere ulaşamamaları halinde sürekli olarak işlerini kaybetme korkusu içindedir (Mesdaghinia vd., 2019). Yine aynı nedenden dolayı örgütteki sosyal konumlarının da risk altında olduğunu düşünmektedir (Mitchell vd., 2018). Bu risk ve korku, zaten sınırlı olan öz düzenlemeyi tüketmektedir. Öz kaynaklara sahip bireyler, psikolojik enerjilerini tüketen bu tür zorlanmalardan daha az olumsuz etkilenmektedir (Hobfoll,

2002). Bu kaynaklar stresi en aza indiren bir etki sağlamaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik, mevcut işleri hakkında güvensiz olan çalışanlar için günümüz çalışma ortamında oldukça değerli bir bireysel kaynak olarak işlev görebilir (De Cuyper vd., 2012). Bu bağlamda algılanan istihdam edilebilirlik, bireylerin iş pozisyonunu veya istihdamını tehdit eden örgütsel küçülme, dış kaynak kullanımı veya işten çıkarmalar gibi potansiyel olarak stresli olayları yönetmelerine yardımcı olmaktadır (Kirves, 2014; Vanhercke vd., 2014). Başka bir deyişle yüksek algılanan istihdam edilebilirlik, iş güvencesinin olmadığı bir durumda ortaya çıkan stresi azaltmaya yardımcı olabilmektedir. İş güvencesinin olmaması öz denetimi azaltma eğilimindeyken algılanan istihdam edilebilirlik öz denetimi pekiştirmektedir (De Cuyper ve De Witte, 2008). Başka bir iş edinmeyle ilgili kendine güvenen çalışanlar, yüksek öz düzenleme yeteneğine sahip olabilmektedir. Aksine, düşük algılanan istihdam edilebilirliğe sahip çalışanlar, hedeflerine ulaşamadıkları takdirde mevcut işlerini kaybederlerse sürekli işsiz kalma riski ve düşüncesi içinde olduklarından, örgütte daha savunmasız bir konuma sahip olabilmekte ve öz düzenleme bozukluğunu daha fazla yaşayabilmektedir (Kamran vd., 2022). Dolayısıyla algılanan istihdam edilebilirlik bireyin kariyerini yönetirken veya iş güvencesinin olmamasıyla birlikte karşısına çıkan çok kritik bir kavramdır (Fugate vd., 2004). Bu noktada algılanan istihdam edilebilirlik sınırlı süreli istihdam ile birlikte incelenmiş, geçici istihdamın iş güvencesinin olmaması nedeniyle geçici olarak çalışan bireylerin refahı için algılanan istihdam edilebilirlik kalıcı sözleşmelerden çok daha önemlidir (Berntson, 2008; De Cuyper vd., 2009; De Cuyper vd., 2010).

İşgücü piyasasında yüksek oranda istihdam edilebilir çalışan profilleri talep görmektedir. Özellikle de değişken bir işgücü piyasasında, işverenlerin bu çalışanlara iş güvencesi vermesi ödüllendirici olarak görülmektedir (De Cuyper vd., 2012). Algılanan istihdam edilebilirliği yüksek olan bireyler işgücü piyasasındaki güvensizlik ve esnekliği daha az tehdit edici olarak algılamakta ve sonucunda da daha az baskı yaşamaktadır (Berntson, 2008; Wittekind vd., 2010). Bunun yanında istihdam edilebilirlik algısı yüksek bireylerin işteki bir durumu daha olumlu olarak algılamasından dolayı sağlık ve refah yaşamaları (Berntson ve Marklund, 2007) ve daha iyi iş performansı göstermeleri (Kinnunen vd., 2011) muhtemeldir. Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin işgücü piyasası konumunun zayıf ya da güçlü olarak algılanıp algılanmadığına dair göstergeler sunabilmesi açısından uygulanacak müdahaleler için de faydalı olmaktadır (Vanhercke vd., 2014).

2.3.6. Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Tarihsel Gelişimi

Algılanan istihdam edilebilirlik kavramının kökleri 1950'lere (De Cuyper, 2008; March ve Simon, 1958) dayanmasına rağmen, ilk ölçümler Hollandalı De Witte (1992) tarafından yapılmış, sonrasında da uluslararası bir projede kullanılmıştır (Guest vd., 2010). İlk İngilizce versiyonu Berntson ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilmiştir. Son yıllarda Berntson ve diğerleri (2006), Rothwell ve Arnold (2007), Berntson ve Marklund (2007), Wittekind ve diğerleri (2010) gibi yazarlar, “algılanan istihdam edilebilirlik” olgusuna odaklanmıştır. Mesleki çalışmalara konu olmuş, ancak ağırlıklı olarak eğitime odaklanan araştırma çalışmalarında da incelenmiştir (Dacre ve Sewell, 2007; Gracia, 2009; Groot ve De Brink, 2000; Knight ve Yorke, 2003a; Morley, 2001; Pan ve Lee, 2011).

Alan yazın tarandığında, algılanan istihdam edilebilirliğin değerlendirilmesinde birçok farklı ölçüm aracının kullanıldığı görülmektedir. Rothwell ve diğerleri (2008) üniversitedeki lisans öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarını öğrenmeye yönelik Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'ni geliştirmiştir. Bu ölçek, toplamda 16 madde ve “Kendine olan inanç, benim üniversitem, benim alanım ve dış iş piyasasındaki durum” alt boyutlarından oluşan ve 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) kadar olan derecelendirme ölçeğidir. Rothwell ve diğerlerinin (2008) geliştirdiği Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'ni Gümüştay (2014) ve Karlı (2016) Türk üniversite öğrencilerinin, Vargas ve diğerleri (2018) İspanya'daki üniversite öğrencilerinin, Rätty ve diğerleri (2018) Finlandiya'daki üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarının değerlendirilmek için uyarlamıştır. Bu ölçeği Lodi ve diğerleri (2022) İtalyan işçilerinin istihdam edilebilirlik algılarının değerlendirilmek için uyarlamıştır. Berntson ve Marklund (2007) algılanan istihdam edilebilirliği değerlendirmek için beş'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekteki sorulara verilen cevaplar (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. De Vos ve Soens'in (2008) araştırmasında katılımcıların, istihdam edilebilir olduklarına ne ölçüde inandıklarını 5'li Likert ölçeğinde belirttikleri 3 ifadeli bir algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği geliştirmiştir. Bunların yanında Gerçek ve Atay (2017) beyaz yakalı çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının değerlendirilmek amacıyla Rothwell ve Arnold'un (2007) geliştirdiği Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlamışlardır. Ardından Gunawan ve diğerleri (2018) tarafından genç yetişkinler için geliştirilen 24 maddeli Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Alkın ve diğerleri (2020) tarafından ölçek içerisindeki özgün yapı korunarak Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Bennett ve Ananthram (2021) üniversite

öğrencilerinin algılanan istihdam edilebilirliklerini ölçen Yorke ve Knight'ın (2007) USEM modelini temel alarak geliştirmiştir.

2.3.4. Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Boyutları

Algılanan istihdam edilebilirliğin iletişim ağı, işgücü piyasası bilgisi, kişisel özellikler, deneyim, algılanan beceriler de dâhil olmak üzere çeşitli boyutları tanımlanmıştır (Berntson ve Marklund, 2007).

Algılanan deneyimde; iş ve yaşam deneyimleri (Dacre Pool vd., 2014 ; Rothwell ve Arnold, 2007), iletişim ağı oluşturmada; bireyin işinin ve sosyal bağlantılarının (Rothwell ve Arnold, 2007 ; Van der Heijde ve Van der Heijden, 2005) kapsamı ve kullanışlılığı, algılanan beceride; genel ve iş becerisi ile ilgili bilgiler (Rothwell ve Arnold, 2007 ; Van der Heijde ve Van der Heijden, 2005), kişisel özelliklerde; kişinin kendini ve becerilerini öğrenmesi ve geliştirmesiyle ilgili kapasitesi, işgücü piyasası bilgisinde; işgücü piyasasındaki fırsatların farkındalığı (Rothwell ve Arnold, 2007) mevcuttur.

Tablo 2.2. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin boyutları (Gunawan, 2018).

Yayınlanmış Kaynak	Boyut 1	Boyut 2	Boyut 3	Boyut 4	Boyut 5	Diğer
Bernston ve Marklund (2007)	Algılanan beceriler	Deneyim	Kişisel özellikler	Ağ	İş piyasası bilgisi	-
Rothwell ve Arnold (2007)	İş becerileri, aktarılabilir beceriler ve bilgiler	İş deneyimi	Öğrenme kapasitesi, güven ve odaklanma	Ağ	Kurum içi/kuruluş dışı fırsatların farkındalığı	-
Rothwell ve diğerleri (2008)	Eğitim başarısı	-	Mesleki bilgi ve beceriler, iş arama ve öğrenme potansiyeli	-	Eğitim başarısı	İş gücü piyasasındaki fırsatların/talebin farkındalığı
Van Der Heijde ve Van Der Heijden (2005)	Mesleki uzmanlık	-	Öngörü ve kişisel esneklik (uyumluluk)	Sosyal sermaye (ağ oluşturma)	Kurumsal anlayış	Denge
Knight Yorke (2003b)	Akademik, yaşam becerileri ve istihdam	-	Öz yeterlilik ve üst bilişler	-	Disiplin bilgisi ve iş bilgisi	-
Harvey ve diğerleri (2014)	Temel çalışma becerileri	-	Öğrenmeye ilgi ve kapasite, işe alımda istenen özellikler	-	İş hedefi	İş başarısı
Pool ve diğerleri (2014)	Akademik beceriler ve performans	İş ve yaşam deneyimi	Duyusal zekâ, problem çözüme ve kendi kendini yönetme	-	Kariyer geliştirme öğrenimi	-
Hillage ve Pollard (1998)	İstihdam, beceriler, bilgi ve tutum	-	-	-	Kariyer yönetimi, iş arama becerileri ve stratejik yaklaşım	Kişisel durum ve işgücü piyasası

2.3.5. İstihdam Edilebilirlik Algısıyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Alkın ve Öksüz (2020) tarafından ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenim gören 277 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler incelenmek amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına

göre gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı ile psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte gelecekteki istihdam edilebilirlik psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Bireyin istihdam edilebilirlik algısı ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Çalışma ve İş Kurumu İzmir İl Müdürlüğü'ne kayıtlı 409 işsiz birey ile yapılan bir araştırmada istihdam edilebilirlik algısı ile çeşitlilik, yönetim becerisi, otonomi, kimlik, hizmet, teknik-fonksiyonel ve girişimci kariyer değerleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir (Öktem-Özgür, 2014).

Erdem ve diğerlerinin (2016) Malatya'da TCDD'de çalışan 213 birey ile iş yükü fazlalığı ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada iş yükü fazlalığının istihdam edilebilirlik algısını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur.

Antalya'da beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanları ile yapılan çalışmada istihdam edilebilirlik algısının öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygu ile negatif, olumlu duygu ile pozitif, yaşam doyumu ile pozitif yönde anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir (Özçelik-Bozkurt ve Özkoç, 2019).

Kalkın ve diğerlerinin (2020) çeşitli yükseköğretim ve fakültelerinde öğrenim görmekte olan 264 öğrencinin psikolojik sermaye ve boyutları ile (iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık) istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yaptıkları çalışmada öğrencilerin psikolojik sermaye ve boyutlarının istihdam edilebilirlik algısı ile anlamlı ve pozitif yönde farklılaştığı bulunmuştur.

2.3.6. İstihdam Edilebilirlik Algısıyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Rotwell ve diğerlerinin (2009) Birleşik Krallık'taki University Business School'da yaptıkları bir araştırmada cinsiyete göre öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları farklılaşmadığı görülmüştür.

Pakistan'da beş devlet beş vakıf üniversitesinde 2411 mezun ile yapılan bir çalışmada ön lisans programı olan bir üniversitenin mezunlarının istihdam edilebilirlik algısı, lisans programından mezun öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısına kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu ön lisans mezunlarının iş piyasasındaki istihdam

edilebilirliklerini, lisans mezunlarına kıyasla daha yüksek olarak algıladıklarını göstermektedir (Saher ve Ch, 2019).

Donald ve diğerlerinin (2019) yaptığı çalışmada bölümler 3 ayrı kategoriye göre analize alınmıştır. İlk grup; İşletme, Mühendislik, Hukuk, Matematik, Modern Diller, ikinci grup; Arkeoloji, Film, Müzik, Felsefe, Sanat, Okyanus ve Yer Bilimleri, Sosyal Bilimler iken diğer grup Çevre Bilimleri, İngilizce, Tarih, Biyolojik Bilimler, Kimya, Beşerî Bilimlerden oluşmaktadır. İstihdam edilebilirlik algısı en yüksek grubu İşletme, Mühendislik, Hukuk, Matematik, Modern Diller okuyan öğrencilerinin oluşturduğu tespit edilmiştir. Qenani ve diğerlerinin (2014) Mühendislik Fakültesi, Ziraat, Gıda ve Çevre Bilimleri'nde öğrenim gören 978 üniversite öğrencisi ile yaptıkları araştırmada öğrencilerin sınıf düzeyi arttıkça algılanan istihdam edilebilirliklerinin düştüğü sonucuna varılmıştır. Bunun yanında 4. sınıftaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik algıları 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarına göre %36 oranında azalmıştır.

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın çalışma grubu ve örnekleme, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında değişimin olup olmadığını ya da derecesini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Karasar, 2020). Çalışmada gönüllü 676 gönüllü öğrenci yer almıştır. “Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği, Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” uygulanmıştır. Öğrencilere ölçekler dağıtılmış, aynı gün toplanmıştır.

Çalışmada ilişkisel tarama modeli ile üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları ve geleceğe yönelik tutumlarının algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik tutumlarının önemli bir yordayıcısı olup olmadığı araştırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Konya Teknik Üniversitesi fakültelerinde ve Meslek Yüksekokulu’nda çeşitli bölümlerde öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmuştur. Çalışma için Konya Teknik Üniversitesi’nin rektörlüğünden yazılı izin alınmıştır. Araştırma Konya Teknik Üniversitesi’nin Rektörlüğü’nün yazılı izni çerçevesinde Konya Teknik Üniversitesi’nde öğrenim gören 1. 2. 3. ve 4. sınıf öğrencileri arasından çalışma için gönüllü öğrenciler ile uygulanmıştır. Bu çalışma Konya Teknik Üniversitesinin Mimarlık ve Tasarım Fakültesi, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi ve Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu’nda çeşitli bölümlerde 1. 2. 3. ve 4. sınıfta öğrenim gören 18-38 yaş aralığındaki 295 kadın 381 erkek olmak üzere toplam 676 öğrenci oluşturmuştur.

3.2.1. Çalışma Grubunun Betimsel Özellikleri

Tablo 3.1 Çalışma grubunun demografik özelliklerine ilişkin sayı ve yüzde dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	295	43.6
Erkek	381	56.4
Yaş		
18-25	665	96.6
26-38	168	1.4

Fakülte/Yüksekokul		
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	166	24.6
Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	389	57.5
Teknik Bilimler MYO	121	17.9
Bölüm		
Bilgisayar Mühendisliği	100	14.8
Elektrik ve Enerji	12	1.8
Elektrik-Elektronik Mühendisliği	74	10.9
Elektronik ve Otomasyon	10	1.5
Endüstri Mühendisliği	134	19.8
İnşaat Mühendisliği	40	5.9
Kimya ve Kimyasal İşleme Teknolojileri	30	4.4
Makine ve Metal Teknolojileri	51	7.5
Mimarlık	166	24.6
Tekstil Giyim Ayakkabı ve Deri	18	2.7
Yazılım Mühendisliği	41	6.1
Sınıf Düzeyi		
1.00	339	51.0
2.00	246	36.4
3.00	51	7.5
4.00	40	5.9
Yaşam Geçirilen Yer		
Kırsal	75	11.1
Şehir	204	30.2
Büyükşehir	397	58.7
Gelir		
0-4252	112	16.6
4253-7999	314	46.4
>8000	250	37.0
Toplam	676	100.0

Tablo 3.1'e bakıldığında katılımcıların bazı demografik özelliklerine ilişkin bilgilerin yer aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların %43.6'sı (n = 295) kadın ve %56.4'ü (n = 381) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde %98.6'sı (n = 665) 18-25 yaş aralığında, %1.4'ü (n = 168) 26-38 yaş aralığında olan bireyler olduğu görülmektedir. Katılımcıların %24.6'sı (n = 166) Mimarlık ve Tasarım Fakültesi'nde, %57.5'i (n = 389) Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi'nde ve %17.9'u (n = 121) Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim görmektedir. Katılımcıların %14.8'ini (n = 100) bilgisayar mühendisliği öğrencileri, %1.8'ini (n = 12) elektrik ve enerji bölümü öğrencileri, %10.9'unu (n = 74) elektrik elektronik mühendisliği öğrencileri, %1.5'ini (n = 10) elektrik ve otomasyon bölümü öğrencileri, %19.8'ini (n = 134) endüstri mühendisliği öğrencileri, %5.9'unu (n = 40) inşaat mühendisliği öğrencileri, %4.4'ünü (n = 30) kimya ve kimyasal işleme teknolojileri bölümü öğrencileri, %7.5'ini (n = 51) makine ve metal teknolojileri bölümü öğrencileri, %24.6'sını (n = 166) mimarlık bölümü öğrencileri, %2.7'sini tekstil giyim ve ayakkabı ve deri bölümü öğrencileri, son olarak ise %6.1'ini de (n = 41) yazılım mühendisliği bölümü

öğrencileri oluşturmaktadır. Katılımcıların %51'i (n = 339) 1. sınıf, %36.4'ü (n = 246) 2. sınıf, %7.5'i (n = 51) 3. sınıf ve %5.9'u ise 4. sınıf öğrencisidir. Katılımcıların yaşamını çoğunlukla geçirdiği yer açısından incelendiğinde, %11.1'i (n = 75) kırsalda, %30.2'si (n = 204) şehirde ve %58.7'si (n = 397) büyükşehirde yaşadığı görülmektedir. Katılımcıların %16.6'sı (n = 112) hane gelirinin 0-4252 TL olduğunu, %46.4'ü (n = 314) 4253-7999 TL arasında olduğunu, %37'si (n = 37) 8000 TL ve üstü olduğunu belirtmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada “Kişisel Bilgi Formu, Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği, Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Üniversite öğrencilerinin yaşı, cinsiyeti, sınıf düzeyi, bölümü, yaşamının çoğunu geçirdiği yer, aylık ortalama geliri gibi bilgilerinin alınması amaçlanmıştır.

3.3.2. Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği (GYTÖ) Güler (2004) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, üniversite öğrencilerinin kendi geleceklerine ilişkin tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek beşli Likert tipi (1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum, ne katılmıyorum, 4: katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum) bir ölçek olarak derecelendirilmiştir. Ölçeği dolduran kişilerden ölçekteki her bir madde için 1 ile 5 arasında değerlendirilme yaparak işaretlemeleri istenmektedir. Ölçeğin ilk geliştirilme aşamasında 40 maddelik uzun form oluşturulmuştur. Sonrasında yapılan faktör analizi sonucunda kısaltılarak 15 maddelik form kullanılmaya başlanmıştır. Bu kısa formda toplam varyansın %59'unu açıklayan üç faktör bulunmuştur. Ölçekteki bu üç faktör geleceğe planlı, olumlu ve kaygılı yönelimleri ölçmektedir. Geleceğe yönelik olumlu tutum ya da olumlu yönelim şeklinde adlandırılan alt boyut geleceğe yönelik olumlu bir bakışı (“Geleceğin bugünden daha iyi olacağına inanıyorum.” maddesi gibi), gelecekte başarılı olmaya (“Gelecekte daha başarılı olacağıma inanıyorum.” maddesi gibi), iyi bir aileye (“Gelecekte iyi bir evliliğim olacağına inanıyorum.” maddesi gibi), iyi bir işe (“Gelecekte daha güzel işler yapacağıma inanıyorum.” maddesi gibi) ve iyi arkadaşlara sahip olmaya dair beklentileri yansıtan maddeleri kapsamaktadır. Geleceğe yönelik kaygılı tutum ya da kaygılı yönelim şeklinde adlandırılan ikinci alt boyut, geleceğin belirsizliğinden rahatsız olma (“Hayatın bana ne getireceğini

bilmemek beni rahatsız ediyor” maddesi gibi), geleceğe karşı kaygı duyma (“Geleceği düşünmek bana kaygı veriyor” maddesi gibi) ve korku duymaya (“Geleceği düşünmekten korkarım” maddesi gibi) dair ifadeleri kapsamaktadır. Geleceğe yönelik planlı tutum ya da planlı yönelim şeklinde adlandırılan üçüncü alt boyut geleceğe yönelik yapılan plan (“Geleceğe dair planlar yaparım.” maddesi gibi) ve düşünceleri (“Geleceği bugünden planlamam gerektiğini düşünüyorum.” maddesi gibi) kapsamaktadır. 15 maddelik kısa formda yer alan 2., 8. ve 10. soru ters madde özelliği taşımaktadır. Ölçekteki her alt boyut için puan hesaplanmaktadır. Alt boyuta ait hesaplanan puanların yüksekliği o alt boyutun ölçtüğü geleceğe yönelik tutumun o bireyde yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayıları planlı alt boyutu için .79, olumlu alt boyutu için .80 ve kaygılı alt boyutu için .81 olarak bulunmuştur. Geleceğe yönelik planlı tutum alt ölçeğinin bu araştırma için Cronbach α iç tutarlılık katsayısı .67, geleceğe yönelik kaygılı tutum alt ölçeği için .83, geleceğe yönelik olumlu tutum alt ölçeği için ise .78 olarak bulunmuştur.

3.3.3 Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği

Heckert ve diğerleri (2000) psikolojik ihtiyaçları ilişki, başatlık, başarı ve özerklikten oluşan sosyal ihtiyaçlar olarak sınıflamıştır. Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği (YPİDÖ), bireylerin bu dört psikolojik ihtiyacı tespit etmek amacıyla Heckert ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Kesici (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek başatlık, özerklik, başarı ve ilişki olmak üzere dört alt boyuttan ve her bir alt boyutunda 5'er madde olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Başatlık alt boyutu 4.,8.,12. ve 16. maddeyi, özerklik alt boyutu 3.,7.,11., 15. ve 19. maddeyi, başarı alt boyutu 1., 5., 9., 13. ve 17. maddeyi ve ilişki alt boyutu 2., 6., 10., 14. ve 18. maddeyi içermektedir. Ölçeğin alt boyutlarının puanlanmasında her bir madde bir ile beş arasında değişmektedir. Ölçek beşli Likert tipi (1=hiç katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım 4=katılıyorum, 5=tamamen katılıyorum) bir ölçek olarak derecelendirilmiştir. Ölçeği dolduran kişilerden ölçekteki her bir madde için 1 ile 5 arasında değerlendirilme yaparak işaretlemeleri istenmektedir. 20 maddeden oluşan Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği'nde yer alan 8., 14., ve 18. maddeler ters madde özelliği taşımaktadır. Ölçekteki her alt boyut için puan hesaplanmaktadır ve bu maddeler öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlarına aittir. Örneğin “Ben çalışkan bir kişiyim.” maddesi öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlar başarı alt boyutu, “Seçme imkânım varsa, yalnız olmaksızın grup halinde çalışmayı tercih ederim.” maddesi öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlar ilişki alt boyutu, “Kendi işimin patronu olmaktan hoşlanırım.” maddesi öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlar özerklik alt boyutu, “Ben kendimi, diğerlerinin işlerini organize eden ve yöneten olarak

buluyorum.” maddesi öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlar başatlık alt boyutu ile ilişkilidir. Alt boyuta ait hesaplanan puanların yüksekliği o alt boyutun o bireyde yüksek olduğuna işaret etmektedir (Kesici, 2008).

YPİDÖ'nün özgün formunun ismi “New Needs Assessment Questionnaire”dir. Bu ölçek öğrencilerin ilişki, başatlık, başarı ve özerklik psikolojik ihtiyaçlarını ölçmek amacıyla geliştirildiği için Kesici (2008) tarafından ismi “Yeni Psikolojik İhtiyaçlar Değerlendirme Ölçeği” olarak değiştirilmiştir. Ölçeğin özgün formu ile Türkçe formu arasındaki eşdeğerliğinin saptanması için Selçuk Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği Anabilim Dalı’nda öğrenim gören 60 öğrenciye önce ölçeğin İngilizce formu ardından da Türkçe formu, iki hafta ara ile uygulanmıştır. Uygulama verilerinin her bir madde için Pearson Korelasyon katsayısı incelenmiştir. Bu bağlamda YPİDÖ'nün özgün formu ile Türkçe formlarından elde edilen puanlar arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon ($r = .84, p < .01$) olduğu görülerek ölçekler eşdeğer kabul edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için madde analizine bağlı olarak hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları başarı faktörü için .77, ilişki faktörü için .62, özerklik faktörü için .72 ve başatlık faktör için .77 ve ölçeğin bütünü için ise .80 olarak bulunmuştur (Kesici, 2008).

3.3.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Gunawan ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, genç yetişkinlerin gelecekteki istihdam edilebilirliklerine yönelik algılarını ölçmek amacıyla öz bildirime dayalı olarak kullanılmaktadır. Özgün form 17-30 yaş arasındaki 324 genç yetişkin üzerinde yapılarak oluşturulmuştur. Özgün ölçekteki yapı korunarak Alkın ve diğerleri (2020) ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Ölçek, altılı likert tipi (1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kısmen katılmıyorum 4: kısmen katılıyorum, 5: katılıyorum, 6: kesinlikle katılıyorum) bir ölçek olarak derecelendirilmiştir. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği geliştirilme sürecindeyken her alt boyuttan dörder madde olmak üzere toplamda 24 madde elde edilmiştir. Maddelere verilen cevapların değerleri toplanarak ölçek puanı elde edilmektedir. Ölçekten yüksek puan alınması; genç yetişkinlerin kişisel kariyer planlamasına ve geleceklerine yönelik düşüncelerinin olumlu olması ile iş/çalışma yaşamına hazır olmasına işaretler. Ölçek 6 faktörlüdür. Ölçeğin bu altı faktörü algılanan gelecekteki becerileri, algılanan gelecekteki deneyimleri, eğitim kurumunun beklenen itibarını, algılanan gelecekteki kişisel özellikleri, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisini ve algılanan gelecekteki iletişim ağını ölçmektedir. Algılanan gelecekteki beceriler alt boyutu

“İstediğim işi elde etmek için gereken bilgileri kazanacağım.”, algılanan gelecekteki deneyimler alt boyutu “Çalışmalarımın edindiğim bilgileri kullanarak amacıma uygun iş tecrübesine sahip olacağım.”, eğitim kurumunun beklenen itibarı alt boyutu “Gelecekteki işverenlerimin işe alımlarda, diğer üniversitelerden ziyade benim üniversitemin mezunlarını tercih edeceklerinin avantajına sahip olacağım.”, algılanan gelecekteki kişisel özellikler alt boyutu “Tecrübelerim, başa çıkma gücümün olduğunu ve kolayca pes etmediğimi gösterecek.”, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi alt boyutu “Kariyerimde iyi olmak için atmam gereken adımları öğreneceğim.”, algılanan gelecekteki iletişim ağı alt boyutu “Kariyer alanımda iş bulmama yardımcı olabilecek insanlarla nasıl iletişim kuracağımı bileceğim.” maddelerini içermektedir. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin bu araştırma için Cronbach α iç tutarlılık katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Verileri toplamak amacıyla etik kurul onayı alındıktan sonra Konya Teknik Üniversitesi Rektörlüğü'nün yazılı izni çerçevesinde tesadüfi olarak belirlenen sınıflara belirlenen gün ve saatte girilmiştir. Sınıf ortamında öğrencilere gerekli açıklamalar yapılarak gönüllülük esasına göre “Kişisel Bilgi Formu”, ardından sırasıyla “Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği, Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği dağıtılmış ve aynı gün toplanmıştır. Ölçeklerin ve kişisel bilgi formunun yanıtlanma süresi yaklaşık 40 dakikadır.

3.5. Verilerin Analizi

İlk aşamada form ve ölçekler teker teker incelenmiş, ölçekleri eksik ya da yanlış dolduran 124 öğrenci örneklemden çıkarılmıştır. Araştırmada toplanan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programına aktararak istatistiksel analizler yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Ortalamaların karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA, ilişki analizlerinde Pearson korelasyon analizi, psikolojik ihtiyaçlar ve geleceğe yönelik tutumların gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını yordaması çok değişkenli doğrusal regresyon analiziyle incelenmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

BÖLÜM 4

4. BULGULAR

Bu bölümde çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları ile psikolojik ihtiyaçları ve geleceğe yönelik tutumları arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.1 Cinsiyet değişkenine göre AGİEÖ Bağımsız Örneklem T-Testi tablosu

	Grup	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
AGİEÖ Puan Ortalamaları	Kadın	295	111.5	15.15	.88	.39	.697
	Erkek	381	111.02	16.80	.86		

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Tablo 4.1’de üniversite öğrencilerinin AGİEÖ puan ortalamaları düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bağımsız örneklem t-testi ile bakılmıştır. Test sonucunda kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($t = .390$; $p > .05$).

Tablo 4.2 Fakülte/yüksekokul değişkenine göre AGİEÖ One Way ANOVA tablosu

	N	\bar{x}	Ss	F	p
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	166	110.024	14.672		
Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	389	110.336	15.679	5.941	.003
Teknik Bilimler MYO	121	115.760	18.481		
Toplam	676	111.230	16.098		

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Tablo 4.2 incelendiğinde fakülte/yüksekokul değişkenine göre katılımcıların AGİEÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma bulunmuş olup ($p < .05$) farklılaşmanın değişkenin hangi alt gruplarında olduğunu saptayabilmek için Post Hoc Tukey testi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki bir diğer tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.3 Fakülte /yüksekokul değişkenine göre AGİEÖ Post-Hoc Tukey Testi tablosu

	(I) Fakülte	(J) Fakülte	p
AGİEÖ Toplam Puanı	Mimarlık ve TF.	Mühendislik ve DBF	.976
		Teknik Bilimler MYO	.008
	Mühendislik ve DBF	Mimarlık ve TF.	.976
		Teknik Bilimler MYO	.003
	Teknik Bilimler MYO	Mühendislik ve DBF.	.003
		Mimarlık ve TF.	.008

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Tablo 4.3 incelendiğinde Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin Mimarlık ve Tasarım Fakültesi öğrencilerine göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalaması anlamlı olarak daha yüksekti ($p < .05$). Aynı şekilde Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalaması Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerine göre anlamlı olarak daha yüksek bulundu ($p < .05$). Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ve Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencileri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir ($p > .05$).

Tablo 4.4 Sınıf düzeyi değişkenine göre AGİEÖ One Way ANOVA tablosu

	N	\bar{x}	Ss	F	p
1. sınıf	339	110.094	15.218		
2. sınıf	246	111.918	16.458	,543	.653
3. sınıf	51	108.803	19.220		
4. sınıf	40	111.250	17.095		
TOPLAM	676	111.230	16.098		

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Tablo 4.4 incelendiğinde sınıf düzeyi değişkenine göre katılımcıların AGİEÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 4.5 GYTÖ alt boyutları ve YPİDÖ alt boyutları ile AGİEÖ toplam puanı arasındaki korelasyon ilişkisi tablosu

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1.GYTÖ Olumlu Alt Boyut	-							
2.GYTÖ Kaygılı Alt Boyut	-.379**	-						
3.GYTÖ Planlı Alt Boyut	.463**	-.138**	-					
4.AGİEÖ Toplam Puan	.467**	-.109**	.429**	-				
5.YPİDÖ Başarı Alt Boyut	.342**	-.080*	.386**	.625**	-			
6.YPİDÖ İlişki Alt Boyut	.062	.026	.047	.138**	.085*	-		
7.YPİDÖ Özerklik Alt Boyut	.177**	.053	.181**	.307**	.354**	-.176**	-	
8.YPİDÖ Başatlık Alt Boyut	.287**	-.077*	.288**	.457**	.589**	.019	.507**	-

*: $p < .05$ **: $p < .01$

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

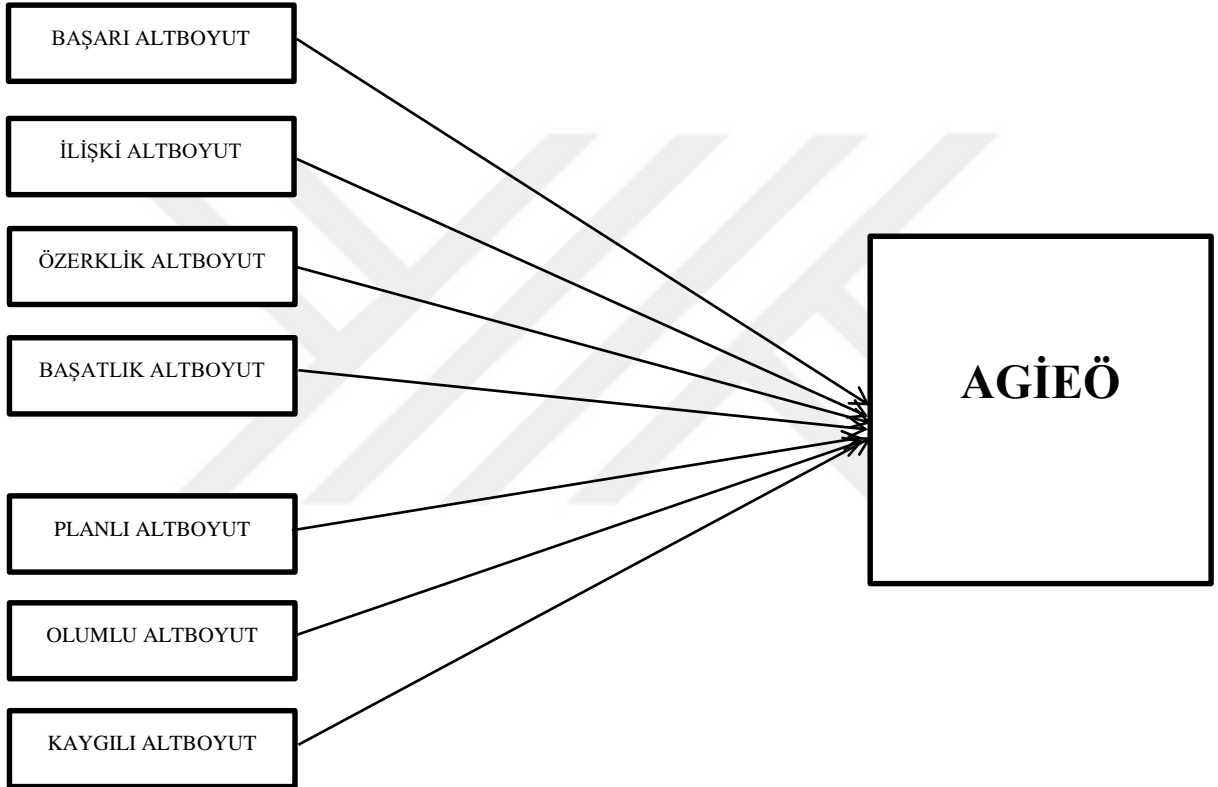
GYTÖ: Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

YPİDÖ: Yeni Psikolojik İhtiyaçlar Değerlendirme Ölçeği

Tablo 4.5 incelendiğinde Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ile Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından olumlu ($r = .467$; $p < 0.01$) ve planlı alt boyutu ($r = 0.429$; $p < 0.01$) arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki varken; kaygılı alt boyutu ($r = -0.109$; $p < 0.01$) arasında negatif yönlü düşük düzey ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ile Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarından başarı ($r = .625; p < 0.01$), özerklik ($r = .307; p < .01$) ve başatlık ($r = .457; p < .01$) arasında orta düzeyde, ilişki ($r = .138; p < .01$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Araştırmanın katılımcıların gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının; psikolojik ihtiyaçları ve geleceğe yönelik tutumları tarafından yordama durumlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Analizler aşağıdaki modele göre yapılmıştır:



Şekil 4.1. Regresyon analizi modeli

Tablo 4.6 AGİEÖ toplam değişkenini yordayan çok değişkenli doğrusal regresyon analizi

Bağımsız değişken	B(b)	B (standart hata)	β	t	p
GYTÖ olumlu alt boyutu	1.061	.152	.239	6.973	.000
GYTÖ kaygılı alt boyutu	.107	.102	.032	1.052	.293
GYTÖ planlı alt boyutu	.593	.157	.122	3.768	.000
YPİDÖ başarı alt boyutu	2.398	.203	.425	11.788	.000
YPİDÖ ilişki alt boyutu	.596	.184	.092	3.230	.001
YPİDÖ özerklik alt boyutu	.437	.199	.073	2.197	.028
YPİDÖ başatlık alt boyutu	.302	.169	.067	1.784	.075
Sabit(a)	4.456	5.479		.813	.416

$\Delta R^2 = .492$ $F = 92.368$ $p = 0.000$

Bağımlı değişken: AGİEÖ toplam

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

GYTÖ: Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

YPİDÖ: Yeni Psikolojik İhtiyaçlar Değerlendirme Ölçeği

Tablo 4.6’de görüldüğü üzere GYTÖ alt boyutları değişkenlerini ve YPİDÖ alt boyut değişkenlerini kullanarak AGİEÖ toplam değişkenini yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli, $F_{(7,668)} = 92.368$ $p < .001$ ve bağımlı değişkendeki varyansın %49.2’sinin ($\Delta R^2 = .492$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur. Buna göre: GYTÖ olumlu alt boyut AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .239$, $p < .001$). GYTÖ planlı alt boyut AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .122$, $p < .001$). GYTÖ kaygılı alt boyut AGİEÖ değişkenini anlamlı olarak yordamamaktadır ($\beta = .032$, $p > .05$).

YPİDÖ alt boyutlarından YPİDÖ başarı değişkeni AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .425$, $p < .001$). YPİDÖ ilişki değişkeni AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .092$, $p < .05$). YPİDÖ özerklik değişkeni AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .073$, $p < .05$). YPİDÖ alt boyutlarından YPİDÖ başatlık değişkeni AGİEÖ değişkenini anlamlı olarak yordamamaktadır ($\beta = .067$, $p > .05$).

BÖLÜM 5

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını cinsiyet, sınıf düzeyi, fakülte/yüksekokul değişkenlerine göre, psikolojik ihtiyaçlar ve geleceğe yönelik tutum ile ilişkinin incelenmesine dair bulguların tartışılmasına, elde edilen sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

5.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Algısına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmanın bulguları incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu da erkek ve kadın öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını eşit olarak nitelendirdiğini göstermektedir. Üniversiteler, öğrencilerin iş yerlerinde cinsiyet farklılıklarının ortaya çıkması ve bunların üstesinden gelme becerileri konusunda eğitilmesi yoluyla önemli bir rol oynamaktadır (Gilbert vd. 2022). Bu bağlamda araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilere verilen eğitimlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Yapılan alan yazın taraması bu çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Rotwell ve diğerlerinin (2009) Birleşik Krallık'taki University Business School'da yaptıkları bir araştırmada cinsiyete göre öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları farklılaşmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Sok ve diğerleri (2013) tarafından Hollanda'da uluslararası odaklı bir otelcilik okulu olan Hotelschool The Hague'nin 247 mezunu ile yapılan çalışmada erkekler ve kadınlar arasında gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları anlamında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Morrison (2012) tarafından Galler'de yapılan benzer sonuçlara sahip araştırmada cinsiyete göre öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Jackson ve Wilton'un (2017) Birleşik Krallık ve Avustralya'daki üniversitelerde öğrenim gören 480 işletme lisans öğrencisi ile yaptıkları çalışmada da istihdam edilebilirlik algısına yönelik cinsiyet açısından bir fark görülmemiştir. Benzer sonuçları olan Silla ve diğerleri (2009) tarafından Belçika'da 639 birey ile yapılan araştırmada da kadın ve erkeğin istihdam edilebilirlik algıları arasında bir fark bulunamamıştır. Pakistan'da beş devlet beş vakıf üniversitesinde 2411 mezun ile yapılan bir çalışmada cinsiyete göre mezunların gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları farklılaşmadığı görülmüştür (Saher

ve Ch, 2019). Türkiye'deki benzer sonuçlara bakıldığında Antalya'da 508 birey ile yapılan çalışmada da cinsiyetin istihdam edilebilirlik algısını farklılaştırmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Erk, 2020). İzmir'de 409 birey ile yapılan bir araştırmada da kadın ve erkeklerin istihdam edilebilirlik algıları arasında bir ilişki bulunamamıştır (Öktem-Özgür, 2014). Erdem ve diğerlerinin (2016) Malatya'da 213 birey ile yaptıkları çalışmada da cinsiyet ile algılanan istihdam edilebilirlik arasında farklılaşma bulunamamıştır. Karli (2016) Abant İzzet Baysal Üniversitesi spor bölümü öğrencileri ve mezunları ile yaptığı çalışmada kadın ve erkeklerin istihdam edilebilirlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu görüşlerin aksine bazı araştırmalar gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının bireyin cinsiyetine göre değiştiğini göstermiştir. Örneğin Cifre ve diğerlerinin (2018) İspanya'da 30 yaş altı 246 genç ile yaptıkları bir araştırmada erkek öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının kız öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine Donald ve diğerleri (2019) tarafından Birleşik Krallık'taki bir üniversitede 387 lisans öğrencisiyle yapılan çalışmada da kadınların, erkeklere göre kendilerini daha düşük düzeyde istihdam edilebilir olarak gördüğü tespit edilmiştir. Pitan ve Muller'in (2019) Güney Afrika'da iki üniversitede yaptıkları araştırmada da erkeklerin istihdam edilebilirliklerini kadınlardan daha olumlu algıladığı saptanmıştır. Alan yazında bu görüşü destekleyen başka çalışmalar mevcuttur (Räty vd., 2020; Rivera, 2011; Tholen, 2014; Tomlinson, 2012; Torca, 2010; Qenani vd., 2014). Türkiye'deki benzer çalışmalara göre İstanbul'da 279 birey ile yapılan bir araştırmada erkeklerin istihdam edilebilirlik algısının kadınlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Keskin, 2020). Bu çalışmanın aksini gösteren Byrne (2022) tarafından yapılan bir araştırmaya göre kadınların istihdam edilebilirlik algıları erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

5.1.2 Fakülte/Yüksekokul Değişkenine Göre Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Algısına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada fakülte/yüksekokul değişkenine göre üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgularda fakülte/yüksekokul değişkenine göre yapılan karşılaştırma sonucunda; Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamasının hem Mimarlık ve Tasarım Fakültesi hem de Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ile Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin algılanan gelecekteki

istihdam edilebilirlik puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığı gözlenmiştir. Bu sonuç, Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin gelecekte kendilerini Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ve Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerine kıyasla daha istihdam edilebilir olarak algıladığını göstermektedir.

Dünya Bankası verilerine (2022a) göre Türkiye'nin 2000 yılındaki sanayi üretim değeri 73 milyar dolarken 2021 yılında bu değer 253 milyar dolara çıkmıştır. Sanayi sektörünün 2021 yılındaki büyüme oranlarına bakıldığında ise Türkiye'deki büyüme oranının (%12,5) dünya ortalamasının (%7,2) çok üstünde yer aldığı görülmektedir (World Bank, 2022b). Sanayi sektöründeki bu gelişmeler iş gücü piyasasına da yansımakta ve iş gücü alımını gündeme getirmektedir. Sanayi sektörü içindeki her sektörün Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'ndan mezun bireylere ihtiyacı olduğu gibi mühendislik ve mimarlık alanlarına da ihtiyaç duyulmaktadır. Bölüm ve alanlar arasında talep edilen çalışan sayısı olarak bir fark olabilmektedir. Bu bağlamda bu çalışmadaki istihdam edilebilirlik algısının Teknik Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ve Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerine kıyasla daha yüksek olmasının bir nedeninin fabrikada ihtiyaç duyulan mimar ve mühendis sayısından çok daha fazla olan ara elaman olarak tabir edilen Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu'ndan mezun bireylerin olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Walker ve Fongwa (2017) işgücü piyasasında yüksek talep gören çalışma alanlarında öğrenim gören öğrencilerin istihdam edilme olasılığının daha yüksek olduğunu belirterek çalışma alanının algılanan istihdam edilebilirliği etkilediğine vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ve Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi'nden mezun bireylerin en az 4 yıl okuyarak lisans mezunu olmaları onların iş gücü piyasasına yönelik beklentilerine yansımaktadır. Bu beklentiler hizmetleri karşılığında alacakları maaş noktasında olabildiği gibi pozisyonlarına olan saygınlık da olabilir. Görev tanımlarının daha net ve beklentilerin daha yüksek olduğu bu fakültelerin öğrencilerine kıyasla Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu'ndan mezun bireylerin çalışma alanları ve görev tanımlarının daha esnek olduğu fikri akla gelmektedir. Bu durumun da işletme sahiplerinin ve işverenlerin personel alımlarına yansıdığı düşünülmektedir. Bunların yanında istihdam edilebilirlik algısının Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu'nda daha yüksek bulunmasının bir başka nedeninin de bu okulda okuyan öğrencilerin eğitimlerinin devam ederken iş gücü piyasasında da aktif olarak çalışmaya da devam etmeleri olabilir. Hali hazırda bir işlerinin olması, mezun olduktan sonra bir işte çalışmayla ilgili problem yaşamayacaklarını düşünmelerine ve kolaylıkla istihdam edilebileceklerine yönelik bir algı oluşturmuş olabilir.

Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirliklerine ilişkin algıları, özellikle işverenlerin talepleri ve çalışanların beklentileri ile ilgili olarak işgücü piyasasının gerçekleriyle ilgilidir (Jackson, 2008; Lowden vd., 2011).

Alan yazı incelendiğinde bu çalışmanın sonucuna benzer şekilde Pakistan’da beş devlet beş vakıf üniversitesinde 2411 mezun ile yapılan bir çalışmada ön lisans programı olan bir üniversitenin mezunlarının istihdam edilebilirlik algısı, lisans programından mezun öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısına kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu ön lisans mezunlarının iş piyasasındaki istihdam edilebilirliklerini, lisans mezunlarına kıyasla daha yüksek olarak algıladıklarını göstermektedir (Saher ve Ch, 2019).

Bu çalışmanın bulguları ile çelişen daha fazla uzmanlık odaklı dereceye sahip bölümlerde (Gilbert vd., 2022) öğrenim gören öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin bir çalışmada bölümler 3 ayrı kategoriye göre analize alınmıştır. İlk grup; İşletme, Mühendislik, Hukuk, Matematik, Modern Diller, ikinci grup; Arkeoloji, Film, Müzik, Felsefe, Sanat, Okyanus ve Yer Bilimleri, Sosyal Bilimler iken diğer grup Çevre Bilimleri, İngilizce, Tarih, Biyolojik Bilimler, Kimya, Beşerî Bilimlerden oluşmaktadır. İstihdam edilebilirlik algısı en yüksek grubu İşletme, Mühendislik, Hukuk, Matematik, Modern Diller okuyan öğrencilerinin oluşturduğu tespit edilmiştir (Donald vd., 2019). Rätty ve diğerleri (2020) tarafından Finlandiya’da iki üniversitede öğrenim gören 1819 öğrenci ile yapılan çalışmaya göre istihdam edilebilirlik algıları en yüksek grubu Tıp ve Bilgisayar Bilimi Fakültesi’nde öğrenim gören öğrenciler oluşturuyorken, 2. grup İşletme, Hukuk ve Fen Bilimleri Fakülteleri’nde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Beşeri Bilimler Fakültesi’nde öğrenim gören öğrenciler ise en düşük istihdam edilebilirlik algısı olan fakülte olmuştur. Bu sonuçlar öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısına Finlandiya iş gücü piyasasının taleplerini yansıttığını göstermektedir. Yine benzer bir şekilde Beşeri Bilimler, Sanat ve Sosyal Bilimler gibi bölümlerde öğrenim gören öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısının, mezuniyet sonrası işgücünde sınırlı fırsatlara sahip olmaları nedeniyle, Mühendislik ve Muhasebe gibi bölümlerden mezun olan öğrencilere göre daha düşük seviyelerine sahip olduğuna dair bulgular mevcuttur (Donald vd., 2018; Okay-Somerville ve Scholarias, 2017; Pitan ve Muller, 2019; Walker ve Fongwa, 2017).

5.1.3 Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Üniversite Öğrencilerinin Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Algısına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada, sınıf düzeyi değişkenine göre üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının sınıf düzeyi değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Alan yazındaki bazı araştırmalar gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının sınıf düzeyine göre değiştiğini göstermiştir. Örneğin Gilbert ve diğerlerinin (2022) Avustralya Üniversitesi'nde lisans öğrencileriyle yaptıkları çalışmada öğrencilerin sınıf düzeyi arttıkça gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının da arttığını tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmaya göre Smith ve diğerleri (2014) tarafından 9 farklı üniversitede öğrenim gören 3336 öğrenci ile yapılan bir araştırmada hazırlık sınıfı öğrencilerinin hâlihazırda eğitim gören öğrencilere kıyasla istihdam edilebilirlik algılarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Yine benzer bir çalışmaya göre Donald ve diğerlerinin (2018, 2019) Birleşik Krallık'taki bir üniversitedeki lisans 3. ve 4. sınıf öğrencileri ile yaptıkları araştırmada 3. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin 4. sınıftaki öğrencilerine kıyasla istihdam edilebilirlik algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Tymon (2013) ve Tomlinson (2008) yaptıkları çalışmalarda 4. sınıftaki öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının yüksek olduğunu öne sürmektedir. Bu da mezuniyete daha yakın olan öğrencilerin kendilerinin istihdam edilmesini daha olumlu algıladıklarını göstermektedir. Bu sonucun öğrencilerin öğrenim gördükleri her yıl yetenek, beceri, donanım ve kişisel gelişimlerini artırmalarının istihdam edilmelerini kolaylaştırdığı algısından kaynaklandığı düşünülebilir. Alan yazında sınıf düzeyinin istihdam edilebilirlik algısını arttığı (Donald vd., 2019; Gilbert vd., 2022; Saunders ve Zuzel, 2010; Smith vd., 2014) çalışma bulgularıyla çelişen başka çalışmalar da mevcuttur. Qenani ve diğerlerinin (2014) Mühendislik Fakültesi, Ziraat, Gıda ve Çevre Bilimleri'nde öğrenim gören 978 üniversite öğrencisi ile yaptıkları araştırmada öğrencilerin sınıf düzeyi arttıkça algılanan istihdam edilebilirliklerinin düştüğü sonucuna varılmıştır. Bunun yanında 4. sınıftaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik algıları 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarına göre %36 oranında azalmıştır. Yine benzer başka bir çalışmaya göre Jackson ve Wilton (2017) da sınıf değişeni ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Mezuniyete yaklaşan öğrenciler için kendilerine uygun bir iş bulma olasılıklarına ilişkin belirsizlik gündeme gelmektedir (Räty vd., 2020). Bu sonuçların da öğrencilerin üniversite eğitimlerinde ilerledikçe iş piyasasına girmeye daha çok yaklaşmış

olmaları, iş aramanın ve bir iş bulma belirsizliğinin daha belirgin hale gelmesi, iş gücü piyasasının ve istihdam edilebilirliğin zorluklarının daha fazla farkına vardıklarından kaynaklanabileceğini düşündürmektedir.

5.1.4 Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ile Psikolojik İhtiyaçlar ve Geleceğe Yönelik Tutum Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği toplam puanı ile Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından geleceğe yönelik olumlu tutum ve geleceğe yönelik planlı tutum arasında pozitif yönlü ilişki, geleceğe yönelik kaygılı alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca geleceğe yönelik olumlu ve planlı tutum gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının anlamlı bir yordayıcısıdır. Geleceğe yönelik tutum, başarılı bir kariyer inşası için önemli faktörlerdendir ve geleceğe uyumla ilgili özelliklerin zaman içinde gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Saviskas ve Porfeli, 2012; Wittekind vd., 2010). Bu bağlamda istihdam edilebilirlik algısı ile geleceğe yönelik tutum teorik açıdan ilişkili kavramlardır. Geleceğe ilişkin olumlu ve umutlu beklentiler (Johnson vd., 2014) istihdam edilebilirliğin daha olumlu algılanması ile ilişkilidir (Praskova ve Johnston, 2020). Yüksek istihdam edilebilirlik algısı göstergelerinden olan gelecekteki çalışma koşullarına ilişkin olumlu tutum sergilemek ile geleceğe yönelik olumlu tutum ilişkilidir (Shipp vd., 2009). Bu çalışmada da geleceğe yönelik olumlu tutum arttıkça istihdam edilebileceğine yönelik algının da arttığını tespit edilmiştir. Geleceğe daha olumlu ve umutlu bakan öğrenciler, kişisel gelişimlerine, zamanı etkin ve verimli kullanmaya önem verdikleri için gelecekle ilgili plan yaparken kariyer odaklı düşünerek kariyer hedefleri koymaya daha yatkındır. Aynı zamanda geleceğe olumlu bakan öğrencilerin kariyer kararsızlığı yaşama ihtimali de daha düşüktür (Ferrari vd., 2010; Ginevra vd., 2016; Patton vd., 2004). Bu bağlamda bireyler, geleceklerinin inşasının temelinde şimdiki zamanlarının olduğunu fark ederler (Ferrari vd., 2010; Laghi vd., 2008). Bu durum da onları gelecekteki iş piyasasında daha fazla istihdam edilebilir kılmaktadır (Chen vd., 2022).

Bu araştırmanın sonucunu destekleyen geleceğe yönelik olumlu tutum ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka araştırmaya göre Çin’de Turizm ve konaklama işletmeciliği alanında öğrenim gören 368 lisans öğrencisiyle yapılan çalışmada geleceğe yönelik olumlu tutumu olan öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Chen vd., 2022). Yine benzer bir çalışmaya göre Kirves ve diğerleri (2013) tarafından Finlandiya’da bir üniversitede yapılan çalışmada

bireylerin olumlu ve pozitif algılarının istihdam edilebilirlik algılarını artırdığı bulunmuştur. Bireylerin geleceğe umut, olumlu ve iyimserlik ile baktıklarında kendileri için daha fazla istihdam edilebilirlik öngördükleri sonucu çıkmıştır (Kasler vd., 2017).

Bu çalışmada geleceğe yönelik planlı tutuma sahip bireylerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Geleceğe yönelik planlı tutum, uygulamaya hazır bir eylem planından daha çok gelecekteki olaylar hakkında zihinsel bir organizasyon yapmaktır ve geleceğe yönelik taahhüt oluşturmaktır. Birey geleceğini hedeflerine ve beklentilerine uygun bir şekilde planlamalıdır (Güler, 2004). Bu bağlamda planlı boyuttaki amaç ve beklentilerinin farkında olmanın ve geleceği düşünürken uzun vadeli planlamalar yapmanın bireyin kendi kariyer planlamasını da sağlıklı bir şekilde yapacağı, istihdam sağlama yolunda “Neler yapabilirim?” bakış açısıyla birlikte geleceğe yönelik yüksek bir istihdam edilme algısı taşıyacağı düşünülmektedir. Bireyin gelecekle ilgili düşünceleri, planları, motivasyonları, umutları ve duyguları, kişinin davranış ve gelişim süreçlerine rehberlik eden hedefler belirleme, planlama ve seçenekleri keşfetme için zemin sağlar ve bu da öğrencilerin istihdam edilebilirliğini artırmaktadır (Brown vd., 2019; Jackson ve Tomlinson, 2020).

Alan yazın incelendiğinde bu çalışmada ortaya çıkan geleceğe yönelik planlı tutum ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı arasında pozitif yönde olduğunu destekleyen başka çalışmalar da mevcuttur. Praskova ve Johnston (2020) Avustralya’da 285 birey ile yaptıkları çalışmada geleceğe yönelik planlı ve olumlu tutumu olanların daha yüksek düzeyde istihdam edilebilirlik algısı gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmada geleceğe yönelik kaygılı tutum sergileyen bireylerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının daha düşük olduğu sonucu çıkmıştır. Geleceğe yönelik kaygılı tutum, gelecekte olabilecek olaylar hakkında düşünmekten kaçınmak ve geleceğe yönelik olumsuz bir değer oluşturmaktır (Güler, 2004). Dolayısıyla belirsizliğin hâkim olduğu bir gelecek içerisinde ne yapacağını düşünmemenin, plan yapmamanın, gelecekteki olaylara ilişkin hazırlıksız olmanın ve gelecek ile ilgili olumsuz düşünmenin beraberinde bireyin istihdam olanaklarını araştırıp hedef koymayacağı ve istihdam edilme sürecine de olumsuz bakacağı fikrini akla getirmektedir. Bu durum da kişinin geleceğe yönelik kaygılı tutum sergilemesinin onun istihdam edilebilirlik algısını düşüreceği sonucunu desteklemektedir.

Üniversite öğrencilerinin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği toplam puanı ile Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarından başarı, ilişki, özerklik ve başatlık arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte psikolojik ihtiyaçlardan başarı, özerklik ve ilişki gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının anlamlı bir yordayıcısıdır. Buna göre bireyde başarı durumu arttıkça gelecekte istihdam edilebileceğine ilişkin algısı da artmaktadır. Başarı ihtiyacı, belirlenen hedefler çerçevesinde hareket eden, riskli durumların üstesinden gelebilen, zor olanı başarma çabasında ve bunların hepsinin sorumluluğunu alabilen bir motivasyon modeli olarak tanımlanmaktadır (Ferreira vd., 2017; Sivarajah ve Achchuthan, 2013). Bu çalışmada çıkan sonucun bireyin başardıkça kendine olan güveninin artması ve iş yaşamındaki zorlukları aşma konusunda daha çok çabalamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Konu ile yapılan literatür taramasında Li ve Phakdeephirot (2022) tarafından Çin’de yapılan 9 üniversitede öğrenim gören 646 öğrenciyle yapılan araştırmada akademik başarının, istihdam edilebilirlik algıları üzerinde önemli bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde Byrne (2022) tarafından iş başvurusunda bulunan üniversite mezunları ve işverenler üzerinde yapılan bir araştırmada, akademik başarının üniversite mezunlarının algılanan istihdam edilebilirliğini önemli ölçüde etkilediğini ortaya konmuştur. Dong ve diğerleri (2019) tarafından 502 lisans öğrencisiyle yapılan çalışmada akademik başarı ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif yönde ilişkinin olduğu ve başarının istihdam edilebilirlik üzerinde yordayıcı bir etkisi olduğu sonucunu gözlenmiştir. Akademik başarı ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif ilişkinin olduğunu gösteren başka araştırmalar mevcuttur (Cole vd., 2007; Ming-Chia, 2005; Tentama ve Abdillah, 2019). Chhinzer ve Russo (2018) tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise işverenlerin mezunların istihdam edilebilirliğine ilişkin algıları ile akademik başarı arasında pozitif bir ilişki vardır. Üniversite öğrencilerinde başarı motivasyonu akademik başarıyı pozitif olarak yordamaktadır (Caldwell ve Obasi, 2010). Başarı motivasyonu da istihdam edilebilirlik algısını etkilemektedir (Barron ve Harackiewicz, 2001; Diao, 2015). Pinto ve He (2018) tarafından Çin’deki Pekin Üniversitesi’nde 360 birey ile yapılan çalışmada akademik başarının daha fazla işe uygunluğa ve istihdam edilebilirlik becerilerine yol açtığı ama istihdam edilebilirliği artırmak için tek başına yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Greer ve Waight (2017) ise Amerika’da lisansüstü öğrencileriyle yaptığı çalışmada akademik başarı ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı arasında bir ilişki bulamamıştır.

Başatlık ihtiyacı, bireyin ön planda olması, güçlü olması, diğer insanları etkileyerek ve kontrol ederek onlar üzerinde etkin olmasıyla ilgilidir (Heckert vd., 2000; Murray, 1938; Ryan ve Deci, 2017). Araştırma bulgularına göre başatlık arttıkça gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı da artmaktadır. Bu kapsamda üniversite öğrencilerinin başatlık ihtiyacına paralel olarak gerek okul ortamında gerekse staj ve iş ortamında ön planda yer aldıkları, iş sektöründeki kişileri etkilemek için çalıştıkları düşünülmektedir. Dolayısıyla bu durumun da yüksek istihdam edilebilirlik algısı oluşturduğu düşünülebilir. Alan yazında başatlık ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen doğrudan ya da dolaylı bir araştırma bulunmamaktadır.

İlişki ihtiyacı, insanlarla yakın duygusal bağlar kurmaya yönelik duygusal bir ihtiyaçtır ve bireylere, topluma ait olma hissini yansıtmaktadır (Baumeister ve Leary, 1995; Deci ve Ryan, 1985; Ryan, 1993). İlişki ihtiyacı, bireyin başkalarıyla bağlantı kurarak sosyal ilişkilere sahip olmasını sağlamaktadır. Liu (2015) geniş sosyal ilişkilere ve ağlara sahip mezunların kendilerine uygun bir iş bulma olasılıklarının daha yüksek olduğuna vurgu yapmaktadır. Yine benzer şekilde Okay-Somerville ve Scholarios (2017) yaptıkları çalışmada sosyal ilişkiler ağı oluşturmanın iş teklifi alma ve istihdam sağlama olasılığını artırdığını bulmuşlardır.

İlişki ihtiyacını giderebilen bireyler, uyumlu ve verimli bir şekilde çalışmak için iş gücü piyasasının ihtiyacı olan iletişim becerilerinin de farkındadır (Thomas vd., 2016). Bu noktada işe alım süreçlerinde kurdukları iletişim ile kendi istihdam süreçlerine katkı sağlayabilirler. İstihdam edildikten sonra sosyal gruplar arasındaki çatışmaları öngörüp önleyebilir ya da çözebilirler (Ezenweke ve Nwadior, 2013). Dolayısıyla ilişki becerileri hem iş ortamında hem de istihdam sürecindeki diğer bireyler arasındaki etkileşimi kapsar (Newstrom, 2015). İlişki becerileri, kariyer gelişimini sağlarken istihdam edilebilirliğin oluşumunda da çok büyük bir etkiye sahiptir (Bao ve Liu, 2016; Feeney ve Bozeman, 2008).

Özerklik ihtiyacı, bireylerin seçimlerinin ve davranışlarını kendilerinin seçip karar vermesini içermektedir (Deci ve Ryan, 2000). Kararlarından emin, yaptıkları işin sorumluluğunu alarak arkasında duran özerk bireylerin iş yaşamında ihtiyaç duyulduğu bir gerçektir. Bu bağlamda çalışan bireyin iş yerindeki özerkliği, istihdam edilebilirliği büyük ölçüde etkilemektedir. Hatta Nash ve diğerleri (2011) işverenler tarafından çalışanlarda en çok aranan niteliğin özerklik olduğunu ifade etmektedir. Özerklik, bireyin işgücüne katılmasında önemli bir etkiye sahiptir (Giddens, 2003). Özerkliğe sahip birey bilgi, beceri, tutum ve motivasyon açısından daha iyi bir istihdam edilebilirliğe sahiptir (McNeill, 2011). Dolayısıyla

da işverenler, özerkliğe sahip bireylerin yeni ortamlara daha kolay uyum sağlayabileceklerine ve istihdam edilebilirliklerinin daha yüksek olduğuna inanmaktadır (Lees, 2002). Bu çalışmada da bireyin özerkliğinin artması istihdam edileceğine dair daha yüksek düzeyde bir algı geliştirdiği sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda özerkliğin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının anlamlı bir düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Başkalarına bağımlı olmayan, yeteneklerine güvenip bağımsız seçim ve kararlar alma becerisi taşıyan özerklik ihtiyacı giderilmiş çalışanların, buldukları konumdan ziyade kendilerine güvenecekleri, her zaman kendilerine uygun iş bulabileceği fikrini benimsedikleri, dolayısıyla da daha yüksek bir istihdam edilebilirlik algısı taşıdıkları düşünülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen Tentama ve diğerleri (2019) tarafından Endonezya’da yapılan araştırmaya göre psikolojik ihtiyaçlardan ilişki ve özerklik ihtiyacı ile istihdam edilebilirlik arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda ilişki ve özerkliğin istihdam edilebilirliği yordadığı tespit edilmiştir.

5.2. Sonuç

Üniversite öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamaları anlamlı şekilde fark göstermemiştir.

Üniversite öğrencilerinin fakülte/yüksekokul değişkenine göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalaması Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ve Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden anlamlı derecede daha yüksektir.

Üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyi değişkenine göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı ile Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından olumlu ve planlı; Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarından başarı, ilişki, özerklik ve başatlık arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı ile Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından kaygılı alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını geleceğe yönelik olumlu tutum ve geleceğe yönelik planlı tutum alt boyutları anlamlı düzeyde yordarken geleceğe yönelik kaygılı tutum alt boyutu anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını psikolojik ihtiyaçlardan başarı, ilişki ve özerklik alt boyutları anlamlı düzeyde yordarken, başatlık alt boyutu anlamlı düzeyde yordamamaktadır.

5.3. Öneriler

5.3.1 Araştırmaya Yönelik Öneriler

Bu araştırmanın çalışma grubunu üniversitede öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını üniversite öğrencilerinin dışında lisansüstü öğrencisi, mezun, işsiz ve çalışmakta olan bireylerin oluşturulduğu çalışma gruplarıyla ele alarak yeni araştırmalar yapılabilir.

Geleceğe yönelik tutum ve psikolojik ihtiyaçlar gençlerin kariyer gelişiminde çok önemli olmasına rağmen, literatürde istihdam edilebilirlik algısı ile ilişkisini inceleyen çok sınırlı çalışma mevcuttur. Bu bağlamda bu konuda yapılacak çalışmaların nitelik ve niceliği artırılarak yeni öneriler geliştirilmesinde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın ölçme araçları ile nicel veriler elde edilmektedir. Nitel veya karma yöntemler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik ihtiyaçlar ve geleceğe yönelik tutuma yönelik daha çeşitli bilgiler edinilebilir.

5.3.2 Uygulamaya Yönelik Öneriler

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarını yükseltmek için üniversitede görev yapan psikolojik danışmanların ve kariyer psikolojik danışmanlarının iş birliği içerisinde geleceğe yönelik tutum ve psikolojik ihtiyaçlar konularında müdahale programları hazırlayarak uygulanması sağlanabilir. Bununla birlikte bu çalışmada geleceğe yönelik kaygılı tutum ile gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda geleceğe yönelik kaygılı tutum sergileyen öğrenciler için istihdam edilebilirlik algılarını artırmak için grupla psikolojik danışma hizmeti sağlanabilir.

Üniversiteler istihdam edilebilirlik algısının yordayıcılarını eğitim programlarının içerisine dâhil ederek öğrencilerinin istihdam edilebilirliğe hazırlanma konusunda katkı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Adler, A. (1927). *Understanding Human Nature*. George Allen & Unwin.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-x](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-x)
- Alkın, S. ve Öksüz, Y. (2020). Üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5 (2) , 211-219.
- Alkın, S., Korkmaz, O. ve Çelik, S. B. (2020). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 33-47. <https://doi.org/10.18394/iid.593944>
- Arocena, P., Núñez, I. ve Villanueva, M. (2007). The effect of enhancing workers' employability on small and medium enterprises: Evidence from Spain. *Small Business Economics*, 29(1), 191-201. <https://doi.org/10.1007/s11187-006-6712-7>
- Ateş, D. (2015). *The role of future time perspective, environmental attitudes, perceived knowledge, self-efficacy of cooperation and gender in predicting university students' beliefs and behavioral intention about global climate change* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Middle East Technical University.
- Atitsogbe, K. A., Sovet, L. ve Pari, P. (2016). Analyse des barrières perçues dans l'élaboration du projet professionnel auprès d'étudiantes et étudiants au Togo. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 45(4). <https://doi.org/10.4000/osp.5247>
- Aybas, M., (2019). İstihdam edilebilirlik ve istihdam edilebilirliğin kariyer başarısına etkisi. Kaygın, E. ve Zengin, Y. (Eds.), *Kariyer temel kavramlar, yönetimi, güncel konular* içinde (s. 289-304) Eğitim Yayınevi.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları*. Epsilon Yayıncılık.
- Aytuğ, H. K. (2011). Küresel rekabetin işletmelerin üretim ve istihdam yapısı üzerindeki etkileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 45-77.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Bandura, A. ve Watts, R. E. (1996). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A., Pastorelli, C., Barbaranelli, C. ve Caprara, G. V. (1999). Self-efficacy pathways to childhood depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 258–269. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.2.258>
- Bao, W. ve Liu, W. (2016). An Empirical Study on the formation mechanism of employability of graduates. *Educational Development Research*, 1, 48-55. <https://doi.org/10.14121/j.cnki.1008-3855.2016.01.010>

- Baptista, J. A., Formigoni, A., Silva, S., Stettiner, C. ve Novais, R. (2021). Analysis of the theory of acquired needs from McClelland as a means of work satisfaction. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3(2), 54-59. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i2.48>
- Barron, K. E. ve Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 706–722. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.5.706>
- Bartel, C. A., Saavedra, R. ve Van Dyne, L. (2001). Design conditions for learning in community service contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), 367-385. <https://doi.org/10.1002/job.90>
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., Bosch, J. A. ve Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Self-determination theory and diminished functioning. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1459–1473. <https://doi.org/10.1177/014616721141312>
- Baruch, Y. (2001). Employability: A substitute for loyalty? *Human Resource Development International*, 4(4), 543-566.
- Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (2007). *The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. Interpersonal Development.
- Baymur, F. 1994. *Genel psikoloji*. İnkılap Kitabevi.
- Bennett, D. ve Ananthram, S. (2021). Development, validation and deployment of the employability scale. *Studies in Higher Education*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1888079>
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being* [Doktora tezi, Stockholm University]. Psykologiska Institutionen.
- Berntson, E. ve Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21 (3), 279-292.
- Berntson, E. ve Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E., Sverke, M. ve Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Beyers, W. ve Goossens, L. (1999). Emotional autonomy, psychosocial adjustment and parenting: Interactions, moderating and mediating effects. *Journal of Adolescence*, 22(6), 753-769. <https://doi.org/10.1006/jado.1999.0268>
- Blomme, R. J., Van Rheede, A. ve Tromp, D. M. (2010). The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact

- of gender on the turnover intentions of highly educated employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 144-162. <https://doi.org/10.1080/09585190903466954>
- Bodur, G. ve Seren, A. K. H. (2020). Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi ve Türk toplumunda geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21, 5-13.
- Boeree, C. G. (2017). *Personality theories: From Freud to Frankl*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Bonfiglioli, E., Moir, L. ve Ambrosini, V. (2006). Developing the wider role of business in society: The experience of Microsoft in developing training and supporting employability. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 6(4), 401-408. <https://doi.org/10.1108/14720700610689513>
- Bricout, J. C. ve Bentley, K. J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), 87-95.
- Brown, J. L., Healy, M., Lexis, L. ve Julien, B. L. (2019). *Connectedness learning in the life sciences: LinkedIn as an assessment task for employability and career exploration*. Higher Education And The Future Of Graduate Employability. 100-119. <https://doi.org/10.4337/9781788972611.00015>
- Brown, P., Hesketh, A. ve Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven Economy. *Journal Of Education And Work*, 16(2), 107-126. <https://doi.org/10.1080/1363908032000070648>
- Burant, C. J. (2006). *Optimism/pessimism as a mediator of social structural disparities effects on physical health and psychological well-being: A longitudinal study of hospitalized elder* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Case Western Reserve University.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (İ.D. Erguvan Sarıoğlu, Çev.). Kaknüs Yayınları.
- Byrne, C. (2022). What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment. *Studies in Higher Education*, 47(1), 159-176. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1735329>
- Cabras, C. ve Mondo, M. (2018). Future Orientation as a Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction in University Students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597-609. <https://doi.org/10.1177/0894845317727616>
- Caldwell, T. ve Obasi, E. M. (2010). Academic performance in african american undergraduates: Effects of cultural mistrust, educational value, and achievement motivation. *Journal of Career Development*, 36(4), 348-369. <https://doi.org/10.1177/0894845309349357>
- Carbery, R. ve Garavan, T. N. (2005). Organisational restructuring and downsizing: Issues related to learning, training and employability of survivors. *Journal of European Industrial Training*, 29(6), 488-508. <https://doi.org/10.1108/03090590510610272>

- Carver, C. S., Scheier, M. F. ve Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Chang, E. C., Maydeu-Olivares, A. ve D’Zurilla, T. J. (1997). Optimism and pessimism as partially independent constructs: Relationship to positive and negative affectivity and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 23(3), 433–440. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(97\)80009-8](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(97)80009-8)
- Chang, J.-H., Huang, C.-L. ve Lin, Y.-C. (2015). Mindfulness, basic psychological needs fulfillment, and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1149–1162. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9551-2>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S. ve Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Chen, H., Wu, Y., Jiang, L., Xu, B., Gao, X. ve Cai, W. (2022). Future orientation and perceived employability of chinese undergraduates: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03769-6>
- Cheon, S. H., Reeve, J., Lee, Y., Ntoumanis, N., Gillet, N., Kim, B. R. ve Song, Y.-G. (2019). Expanding autonomy psychological need states from two (satisfaction, frustration) to three (dissatisfaction): A classroom-based intervention study. *Journal of Educational Psychology*, 111(4), 685–702.
- Chhinzar, N. ve Russo, A. M. (2018). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education + Training*, 60(1), 104-120.
- Chirkov, V. I. ve Ryan, R. M. (2001). Parent and teacher autonomy-support in Russian and US adolescents: Common effects on well-being and academic motivation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 618-635. <https://doi.org/10.1177/0022022101032005006>
- Chirkov, V. I., Ryan, R. M. ve Sheldon, K. M. (Eds.). (2011). Human autonomy in cross-cultural context: Perspectives on the psychology of agency, freedom, and well-being. *Cross-Cultural Advancements in Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-9667-8>
- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y. ve Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97–110. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.1.97>
- Chmielewska, B. (2022). Degree and Scope of The Fulfillment of Needs as Indicators of Living Standard and Life Quality. *Zagadnienia Ekonomiki Rolnej/Problems of Agricultural Economics*, (1), 107-125.
- Cifre, E., Vera, M., Sánchez-Cardona, I. ve de Cuyper, N. (2018). Sex, Gender Identity, and Perceived Employability Among Spanish Employed and Unemployed Youngsters. *Frontiers in Psychology*, 9, 2467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02467>

- Cole, M. S., Rubin, R. S., Feild, H. S. ve Giles, W. F. (2007). Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: screening the recent graduate. *Applied Psychology*, 56(2), 319–343. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00288.x>
- Colten, H. R. ve Altevogt, B. M. (2006). *Sleep disorders and sleep deprivation: An unmet public health problem*. The National Academies Press.
- Cüceloğlu, D. (2008). *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitabevi.
- Çankaya, Z. (2005). *Öz belirleme modeli: özerklik desteği ve psikolojik iyi olma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Gazi Üniversitesi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu*. Anı Yayıncılık.
- Çivitçi, A. (2012). Üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumunu ve psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkiler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 321-336.
- Dacre Pool, L. ve Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Dacre Pool, L., Qualter, P. ve Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education and Training*, 56(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/et-01-2013-0009>
- Datta, R. C., Pellissery, S. ve Paul, B. G. D. (2007). Employability: Concepts, indicators and practices. ATLMRI Discussion Paper.
- De Cuyper, N. (2008). *Temporary employment: Associations with employees' attitudes, well-being and behaviour. A test of different explanations* [Doktora tezi, Katholieke University]. Leuven.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2008). Perceived chance of alternative employment versus better employment: Associations with job satisfaction and well-being. *Gedrag & Organisatie*, 21(4), 475-492.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(3), 635-652. <https://doi.org/10.1177/0894845309357051>
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152–172. <https://doi.org/10.1108/00483481111110605>
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D. ve Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U. ve Nätti, J. (2010). The relationship between job insecurity and employability and well-being among finnish temporary and permanent employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 57–

73. <https://doi.org/10.2753/imo0020-8825400104>

- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. ve Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788. <https://doi.org/10.1002/job.1800>
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U. ve Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 253-263. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.008>
- De Cuyper, N., Notelaers, G. ve De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205. <https://doi.org/10.1037/a0014603>
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I. J. M. ve De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts?. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486-1503. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561962>
- De Grip, A., Van Loo, J. ve Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211.
- De Vos, A. ve Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.00>
- De Vos, A., De Hauw, S. ve Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447.
- De Witte, H. (1992). *Tussen optimisten en teruggetrokkenen: Een empirisch onderzoek naar het psychosociaal profiel van langdurig werklozen en deelnemers aan de weerwerkactie in vlaanderen: Onderzoek in opdracht van de gemeenschapsminister van tewerkstelling*. Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The " what " and " why " of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>

- Deci, E. L. ve Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia, 1* (27), 23-40.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. ve Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences, 8*, 165-183.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. ve Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930-942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Deci, E. ve Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry, 11* (4), 227-269.
- Deci, E.L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G. ve Ryan, R.M. (1991). Motivation and education: The self determination perspective. *Educational Psychologist, 26* (3-4), 325 346.
- Defillippi, R. J. ve Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15*(4), 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Diao, X. (2015). Research on career counseling model for poor college students in the perspective of career decision-making. *China Adult Educ. 20*, 41–43.
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J. ve Baruch, Y. (2018). Students’ perceptions of education and employability. *Career Development International, 23*(5), 513–540. <https://doi.org/10.1108/cdi-09-2017-0171>
- Donald, W. E., Baruch, Y. ve Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education, 44*(4), 599-614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Dong, Y., Shi, H., Han, Z., Zhao, H. ve Chen, J. (2019). Environmental study on participant behavior and employability of tourism majored undergraduates: Taking academic achievement as the intermediary. *Ekoloji, 28*(107), 4405-4412.
- Duarte, M. E., Silva, J. T. D. ve Paixão, M. P. (2017). Career adaptability, employability, and career resilience in managing transitions. In *psychology of Career Adaptability, Employability And Resilience*, 241-261, Springer.
- Eby, L. T., Butts, M. ve Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior, 24*(6), 689–708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Erdem, H., Kılınç, E. ve Demirci, D. (2016). Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 15*(58), 772-784. <https://doi.org/10.17755/esosder.68944>
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım.

- Erk, Ç. (2020). *İçsel motivasyon ve çalışan performansının istihdam edilebilirlik algısına etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Eryılmaz, A. (2011). Ergen öznel iyi oluşu ile olumlu gelecek beklentisi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dusunen Adam: The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 24(3), 209–215. <https://doi.org/10.5350/dajpn2011240306>
- EUROSTAT. (2020). Tertiary education statistics – Statistics explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics
- Eysenck, H., J., Arnold, W. ve Meili R. (1972). *Encyclopedia of Psychology*. Fontana Collins.
- Ezenweke, O. E. ve Nwadiakor, L. K. (2013). Understanding human relations in african traditional religious context in the face of globalization: Nigerian perspectives. *American International Journal of Contemporary Research*, 3(2), 61-70.
- Feeney, M. K. ve Bozeman, B. (2008). Mentoring and network ties. *Human Relations*, 61(12), 1651–1676. <https://doi.org/10.1177/0018726708098081>
- Feldman, S. S. ve Quatman, T. (1988). Factors influencing age expectations for adolescent autonomy: A study of early adolescents and parents. *The Journal of Early Adolescence*, 8(4), 325–343. <https://doi.org/10.1177/0272431688084002>
- Ferrari, L., Nota, L. ve Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(1), 61–82. <https://doi.org/10.1080/03069880903408612>
- Ferreira, A. D. S. M., Loiola, E. ve Gondim, S. M. G. (2017). Motivations, business planning, and risk management: Entrepreneurship among university students. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 14(2), 140-150. <https://doi.org/10.1016/j.rai.2017.03.003>
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed?. *International Journal of Manpower*, 21 (5), 384-399. <https://doi.org/10.1108/01437720010377693>
- Forrier, A. ve Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal Of Human Resources Development And Management*, 3(2), 102-124.
- Forrier, A., Sels, L. ve Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759. <https://doi.org/10.1348/096317909x470933>
- Forrier, A., Verbruggen, M. ve De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>
- Fromm, E. (1994). *Escape from freedom*. Henry Holt and Company.

- Fugate, M., Kinicki, A. J. ve Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Garsten, C. ve Jacobsson, K. (2004). *Learning to be employable: New agendas on work, responsibility, and learning in a globalizing world*. Palgrave Macmillan.
- Gazier, B. (1990). L'employabilité: Brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie Du Travail*, 4(90), 575-584.
- Gazier, B. (2001). Employability—The complexity of a policy notion. *Employability: From Theory to Practice*, 3-24.
- Gerçek, M. ve Atay, S. E. (2017). Rothwell ve Arnold'ın algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 91–103.
- Gibson, J., Ivancevich, J. ve Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Companies.
- Giddens, A. (2003). *Sociology*. Polity Press.
- Gilbert, G., Turner, M. ve Haass, O. (2022). Working up to work: Perceived employability of students commencing a project management degree. *Project Leadership and Society*, 3, 100048. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100048>
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L. ve Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>
- Gjesme, T. (1983). Introduction: An inquiry into the concept of future orientation. *International Journal of Psychology*, 18(1-4), 347–350. <https://doi.org/10.1080/00207598308247486>
- Goldstein, K. (1939). *The organism*. American Book Co.
- Gök-Camoğlu, E. ve Kocayörük, E. (2019). Anne-baba algısı, aile aidiyeti ve psikolojik ihtiyaçlar ile ergenlerin öznel iyi oluş ilişkisi. *Aile Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 52-72.
- Gracia, L. (2009). Employability and higher education: Contextualising female students' workplace experiences to enhance understanding of employability development. *Journal of Education and Work*, 22(4), 301-318. <https://doi.org/10.1080/13639080903290454>
- Greer, T. W. ve Waight, C. L. (2017). The value of an undergraduate HRD degree: An exploratory investigation of perceived employability and career success. *Advances in Developing Human Resources*, 19(2), 190-206. <https://doi.org/10.1177/1523422317695230>
- Griffeth, R. W., Steel, R. P., Allen, D. G. ve Bryan, N. (2005). The development of a multidimensional measure of job market cognitions: The employment opportunity index

- (EOI). *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 335–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.335>
- Grigorov, G. (2020). Analysis of mcgregor, Aldelfer and Murray’s motivation theories and their applicability in the military. *Science. Business. Society.*, 5(2), 76-78.
- Groot, W. ve De Brink, H. M. V. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32(5), 573-581. <https://doi.org/10.1080/000368400322471>
- Guest, D. E., Isaksson, K. ve De Witte, H. (2010). Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being: An international study. *British Journal of Industrial Relations*, 50(2), 376–378. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00894_2.x
- Gunawan, W., Creed, P. A. ve Glendon, A. I. (2018). Development and initial validation of a Perceived Future Employability Scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27 (4), 610-627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Guo, H., Tong, Z. ve Li, S. (2019). The relationship between autonomy support, basic psychological needs and deceptive consumption behavior. *International Conference on Service Systems and Service Management (ICSSSM)*. <https://doi.org/10.1109/icsssm.2019.8887627>
- Güler, A. (2004). *Relationship between self-construals and future time orientations* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Middle East Technical University.
- Gümüşay, A. (2014). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin istihdam edilebilir algısı* [Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi].
- Hall, C. S., Lindzey, G., Loehlin, J. C. ve Manosevitz, M. (1985). *Introduction to theories of personality*. Wiley.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Harvey, L., Moon, S., Geall, V. ve Bower, R. (1997). *Graduates' work: Organisational change and students' attributes*. Centre for Research into Quality.
- Heckert, T. M., Cuneio, G., Hannah, A. P., Adams, P. J., Droste, H. E., Mueller, M. A., . . . Roberts, L. L. (2000). Creation of a new needs assessment questionnaire. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(1), 121.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Hillage, J. ve Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Department for Education and Employment*, 85.
- Hinton, C. P. (2012). *The relationship between employability and hope* (Order No. 3533085) [Doktora tezi, DePAul University]. ProQuest Dissertations & Theses Global. (1223521502).

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T. ve Kaiser, R. B. (2013). Employability and career success: Bridging the gap between theory and reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 3-16.
- Hopper, E. (2020). Maslow's hierarchy of needs explained. *ThoughtCo*, *ThoughtCo*, 24.
- International Labour Organization. (2022a). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf?v=1642762700
- International Labour Organization. (2022b). Statistics on unemployment and labour underutilization. <https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/>
- International Labour Organization. (2022c). Recovery in youth employment is still lagging, says ILO. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_853078/lang--en/index.htm
- İmamoğlu, E. O. ve Güler-Edwards, A. (2007). Geleceğe ilişkin yönelimlerde benlik tipine bağlı farklılıklar. *Türk Psikoloji Dergisi*, 22(60), 115-132.
- Jackson, D. (2008). An international profile of industry-relevant competencies and skill gaps in modern graduates. *International Journal of Management Education*, 8(3), 29-58. <https://doi.org/10.3794/ijme.83.288>
- Jackson, D. ve Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(3), 435-455. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Jackson, D. ve Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747-762. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>
- Jang, H. (2008). Supporting students' motivation, engagement, and learning during an uninteresting activity. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 798-811. <https://doi.org/10.1037/a0012841>
- Jang, H., Kim, E. J. ve Reeve, J. (2016). Why students become more engaged or more disengaged during the semester: A self-determination theory dual-process model. *Learning and Instruction*, 43, 27-38. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2016.01.002>
- Jha, S. (2010). Need for growth, achievement, power and affiliation: Determinants of psychological empowerment. *Global Business Review*, 11(3), 379-393. <https://doi.org/10.1177/097215091001100305>

- Johnson, S. R. L., Blum, R. W. ve Cheng, T. L. (2014). Future orientation: A construct with implications for adolescent health and wellbeing. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 26(4). <https://doi.org/10.1515/ijamh-2013-0333>
- Kalkın, G., Erdem, H. ve Erdurmazlı, E. (2020). Psikolojik sermaye ve algılanan istihdam edilebilirlik ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (44) , 1189-1211 <https://doi.org/10.31795/baunsobed.731729>
- Kamran, K., Farasat, M., Azam, A. ve Atif, M. M. (2022). Supervisor bottom line mentality, self-regulation impairment and unethical pro-organizational behavior: Investigating the moderating effect of perceived employability. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-02-2022-0043>
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karlı, U. (2016). Adaptation and validation of self-perceived employability scale: An analysis of sports department students and graduates. *Educational Research Review*, 11(8), 848–859.
- Kasler, J., Zysberg, L. ve Harel, N. (2017). Hopes for the future: Demographic and personal resources associated with self-perceived employability and actual employment among senior year students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881–892. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1352083>
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. Wiley.
- Kaygusuz, C. (2013). *Psikolojik ihtiyaçlar ve internet bağımlılığı*. Anı Yayıncılık.
- Kesici, Ş. (2008). Yeni Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 493-501.
- Keskin, B. (2020). *Psikolojik sözleşme ihlali algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan istihdam edilebilirlik ve iş yükü algısının rolü üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Marmara Üniversitesi.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K. ve Nätti, J. (2011). Perceived employability. *Career Development International*, 16(2), 140–160. doi:10.1108/13620431111115604
- Kirves, K. (2014). *Perceived employability: Antecedents, trajectories and well-being consequences* [Doktora tezi, Tampere University]. Academic Dissertation.
- Kirves, K., Kinnunen, U. ve De Cuyper, N. (2013). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 435–453. <https://doi.org/10.1177/0143831x13486702>
- Kluytmans, F. ve Ott, M. (1999). Management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 261-272. <https://doi.org/10.1080/135943299398357>

- Knight, P. ve Yorke, M. (2003a). *Assessment, learning and employability*. Open University Press.
- Knight, P. ve Yorke, M. (2003b). Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3-16. <https://doi.org/10.1080/1356251032000052294>
- Koçyiğit, M. (2014). *Cinsiyete ve ait olma düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin geleceğe yönelik tutumları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Kodaz, A. F. (2016). *İyimserlik, geleceğe yönelik tutum ve akademik içsel motivasyon ve akademik doyum arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan mutluluğa kişilik* (17. baskı). Altın Kitaplar.
- Krapp, A. (2005). Basic needs and the development of interest and intrinsic motivational orientations. *Learning and Instruction*, 15(5), 381–395. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2005.07.007>
- Kruglanski, A. W. ve Higgins E. T. (2007). *Social psychology: Handbook of basic principles*. Guilford Press.
- Kurnaz, I. (2007). *İstihdam edilebilirliğin önemi açısından eğitim-istihdam ilişkisi ve Ankara bölge imalat sanayi uygulaması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Kuzgun, Y. (2008). *Meslek danışmanlığı: Kuramlar uygulamalar*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Laghi, F., D'Alessio, M., Pallini, S. ve Baiocco, R. (2008). Attachment representations and time perspective in adolescence. *Social Indicators Research*, 90(2), 181–194. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9249-0>
- Lavigne, G. L., Vallerand, R. J. ve Crevier-Braud, L. (2011). The fundamental need to belong. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(9), 1185–1201. <https://doi.org/10.1177/0146167211405995>
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lees, D. (2002). *Graduate employability-literature review*. LTSN Generic Centre.
- Li, X., Pu, R. ve Phakdeephrot, N. (2022). The influence of achievement motivation on college students' employability: A chain mediation analysis of self-efficacy and academic performance. *Frontiers in Psychology*, 6345. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.972910>
- Liu, D. (2015). Parental involvement and university graduate employment in China. *Journal of Education and Work*, 29(1), 98–113. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1049029>
- Lloyd, W. (2019). Entrepreneurial motivation: The impact of cultural capital on the'who'is motivated. *International Journal of Business and Globalisation*, 23(1), 139-152.

- Lodi, E., Zammitti, A., Magnano, P., Patrizi, P. ve Santisi, G. (2022). Italian adaption of self-perceived employability scale: Psychometric properties and relations with the career adaptability and well-being. *Behavioral Sciences*, 10(5), 82. <https://doi.org/10.3390/bs10050082>
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1), 55–69. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1993.tb00516.x>
- Lopez, S. V. (2018). *The role of unrealistic optimism in college student alcohol-related risky sexual behavior* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Oklahoma State University.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. ve Lewin, J. (2011). *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. Edge Foundation.
- MacLeod, A. K., Tata, P., Kentish, J., Carroll, F. ve Hunter, E. (1997). Anxiety, depression, and explanation-based pessimism for future positive and negative events. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory and Practice*, 4(1), 15-24.
- Malinowski, P. ve Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- March, J. G. ve Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley Blackwell.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3. baskı). Pearson Education.
- Maslow, A. ve Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated*, 14, 987.
- Matsumoto, D. (2009). *The cambridge dictionary of psychology*. Cambridge University Press.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. ve Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society van nostrand reinhold*. NJ.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20(5), 321–333. <https://doi.org/10.1037/h0022225>
- McClelland, D. C. (1972). *A sociedade competitiva realização e progresso social*. Expressão e Cultura.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Scott Foresman.
- McClelland, D. C. ve Boyatzis, R. E. (1982). Leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 737–743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.6.737>

- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. ve Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. Appleton-Century-Crofts.
- McDonald, M. M. ve Donnellan, M. B. (2012). Is ostracism a strong situation? The influence of personality in reactions to rejection. *Journal of Research in Personality*, 46(5), 614–618. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.05.008>
- McInerney, D. M. (2004). A discussion of future time perspective. *Educational Psychology Review*, 16(2), 141-151. <https://doi.org/10.1023/b:edpr.0000026610.18125.a3>
- McLeod, S. (2007). Maslow's hierarchy of needs. *Simply Psychology*, 1(1-18).
- McNeill, J. (2011). Employability pathways and perceptions of “work” amongst single homeless and vulnerably housed people. *Social Policy and Society*, 10(4), 571–580. <https://doi.org/10.1017/S1474746411000315>
- McQuaid, R. W. ve Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- McQuaid, R. W., Lindsay, C. ve Greig, M. (2005). Job guarantees, employability training and partnerships in the retail sector. *Local Economy*, 20(1), 67-78.
- Mens, M. G., Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (2021). Optimism. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, L. M. Edwards, & S. C. Marques (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (pp. 396–412). Oxford University Press.
- Mesdaghinia, S., Rawat, A. ve Nadavulakere, S. (2019). Why moral followers quit: Examining the role of leader bottom-line mentality and unethical pro-leader behavior. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 491-505. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3812-7>
- Mikulincer, M. ve Shaver, P. R. (2007). Boosting attachment security to promote mental health, prosocial values, and inter-group tolerance. *Psychological Inquiry*, 18(3), 139-156. <https://doi.org/10.1080/10478400701512646>
- Miller, K. A., Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1988). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *Contemporary Sociology*, 17(2), 253. <https://doi.org/10.2307/2070638>
- Ming Chia, Y. (2005). Job offers of multi-national accounting firms: The effects of emotional intelligence, extra-curricular activities, and academic performance. *Accounting Education*, 14(1), 75–93. <https://doi.org/10.1080/0693928042000229707>
- Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R. ve Palmer, N. F. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54–73. <https://doi.org/10.1037/apl0000254>
- Moberg, C. R. ve Leasher, M. (2011). Examining the differences in salesperson motivation among different cultures. *American Journal of Business*. 26(2). 145-160. <https://doi.org/10.1108/19355181111174525>
- Moreland, N. (2006). Entrepreneurship and higher education: An employability perspective. *Higher Education Academy*.

- Morgan, C. (1984). *Introduction to psychology*. McGraw-Hill.
- Morley, L. (2001). Producing new workers: Quality, equality and employability in higher education. *Quality in Higher Education*, 7(2), 131-138. <https://doi.org/10.1080/13538320120060024>
- Morrison, A. R. (2012). "You have to be well spoken": Students' views on employability within the graduate labour market. *Journal of Education and Work*, 27(2), 179–198. <https://doi.org/10.1080/13639080.2012.742178>
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. Oxford University Press.
- Nash, R., Stansbie, P. ve Bruce, F. (2011). An exploratory investigation into the effects backpacker travel can have on graduates'future employability. *International Journal of Arts & Sciences*, 4(25), 91.
- Newstrom, J. W. (2015). *Organizational behavior: Human behavior at work*. (14th ed.) McGraw-Hill.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Niemiec, C. P., Lynch, M. F., Vansteenkiste, M., Bernstein, J., Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2006). The antecedents and consequences of autonomous self-regulation for college: A self-determination theory perspective on socialization. *Journal of Adolescence*, 29(5), 761–775. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.11.009>
- Nuttin, J. ve Lens, W. (1985). *Future time perspective and motivation: theory and research method*. Leuven University Press.
- Okay-Somerville, B. ve Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275–1291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Olson, D. A. ve Shultz, K. S. (2013). Employability and career success: The need for comprehensive definitions of career success. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 17-20.
- Onyishi, I. E., Enwereuzor, I. K., Ituma, A. N. ve Omenma, J. T. (2015). The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behaviour. *Career Development International*, 20(6), 604–626.
- Öktem-Özgür, A. (2014). *Kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] *Dokuz Eylül Üniversitesi*.
- Ölçer, S., Yılmaz, G. (2019). Çocuklarda özerklik algısı ile öğretmenlerin özerkliği etkileyen faktörler ve geliştirmeye yönelik stratejilere ilişkin görüşleri, *Journal of Awareness*, 4(1), 153-176.
- Özçelik Bozkurt, H. ve Özkoç, A. G. (2019). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir

- uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 265-285. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.363>
- Pan, Y. J. ve Lee, L. S. (2011). Academic performance and perceived employability of graduate students in business and management—An analysis of nationwide graduate destination survey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 91-103. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.531>
- Patall, E. A., Cooper, H. ve Robinson, J. C. (2008). The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), 270–300. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.2.270>
- Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A. ve Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 434–457. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.3.434>
- Patton, W., Bartrum, D. A. ve Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), 193–209. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1745-z>
- Peck, J. ve Theodore, N. (2000). Beyond 'employability'. *Cambridge Journal of Economics*, 24(6), 729-749.
- Pinto, L. H. ve He, K. (2018). “In the eyes of the beholder”: The influence of academic performance and extracurricular activities on the perceived employability of Chinese business graduates. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 57(4), 503-527. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12200>
- Pitan, O. S. ve Muller, C. (2019). Students’ self-perceived employability (SPE): Main effects and interactions of gender and field of study. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2), 355–368. <https://doi.org/10.1108/heswbl-03-2019-0040>
- Praskova, A. ve Johnston, L. (2020). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 463–485. <https://doi.org/10.1177/1069072720980174>
- Prentice, M., Halusic, M. ve Sheldon, K. M. (2014). Integrating theories of psychological needs-as-requirements and psychological needs-as-motives: A two process model. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(2), 73–85. <https://doi.org/10.1111/spc3.12088>
- Pyszczynski, T., Greenberg, J., Solomon, S., Arndt, J. ve Schimel, J. (2004). Why Do People Need Self-Esteem? A Theoretical and Empirical Review. *Psychological Bulletin*, 130(3), 435–468. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.3.435>
- Qenani, E., MacDougall, N. ve Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>

- Räty, H., Hytti, U., Kasanen, K., Komulainen, K., Siivonen, P. ve Kozlinska, I. (2020). Perceived employability and ability self among Finnish university students. *European Journal of Psychology of Education*, 35(4), 975–993. <https://doi.org/10.1007/s10212-019-00451-7>
- Räty, H., Komulainen, K., Harvorsén, C., Nieminen, A. ve Korhonen, M. (2018). University students' perceptions of their 'ability selves' and employability: A pilot study. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 4(2), 107-115. <https://doi.org/10.1080/20020317.2018.1453221>
- Reeve, J. ve Lee, W. (2018). A neuroscientific perspective on basic psychological needs. *Journal of Personality*, 87(1), 102-114. <https://doi.org/10.1111/jopy.12390>
- Reeve, J. ve Tseng, C. M. (2011). Cortisol reactivity to a teacher's motivating style: The biology of being controlled versus supporting autonomy. *Motivation and Emotion*, 35(1), 63-74.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J. ve Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 419–435. <https://doi.org/10.1177/0146167200266002>
- Rivera, L. A. (2011). Ivies, extracurriculars, and exclusion: Elite employers' use of educational credentials. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 71-90. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2010.12.001>
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
- Rothwell, A. ve Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I. ve Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S. ve Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- Rowe, C. A., Walker, K. L., Britton, P. C. ve Hirsch, J. K. (2013). The relationship between negative life events and suicidal behavior: Moderating role of basic psychological needs. *Crisis: The Journal of Crisis Intervention and Suicide Prevention*, 34(4), 233. <https://doi.org/10.1027/0227-5910/a000173>
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427.
- Ryan, R. M. ve Brown, K. W. (2003). Why we don't need self-esteem: On fundamental needs, contingent love, and mindfulness. *Psychological Inquiry*, 14(1), 71-76.

- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000b). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319–338. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_03
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2008). Self-determination theory and the role of basic psychological needs in personality and the organization of behavior. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 654–678). The Guilford Press.
- Ryan, R. M. ve Lynch, J. (1989). Emotional autonomy versus detachment: Revisiting the vicissitudes of adolescence and young adulthood. *Child Development*, 60, 340-356
- Ryan, R. M. ve Lynch, J. H. (1989). Emotional autonomy versus detachment: Revisiting the vicissitudes of adolescence and young adulthood. *Child Development*, 60(2), 340-356. <https://doi.org/10.2307/1130981>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications. <https://doi.org/10.7202/1041847ar>
- Ryan, R. M. (1993). Agency and organization: Intrinsic motivation, autonomy, and the self in psychological development. In J. E. Jacobs (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Developmental perspectives on motivation* (Vol. 40, pp. 1– 56). University of Nebraska Press.
- Ryan, R. M., Patrick, H., Deci, E. L. ve Williams, G. C. (2008). Facilitating health behaviour change and its maintenance: Interventions based on self-determination theory. *European Health Psychologist*, 10(1), 2-5.
- Ryan, R. M., Stiller, J. D. ve Lynch, J. H. (1994). Representations of relationships to teachers, parents, and friends as predictors of academic motivation and self-esteem. *The Journal of Early Adolescence*, 14(2), 226–249. <https://doi.org/10.1177/027243169401400207>
- Sabuncuoğlu, Z. ve Paşa, M. (2002). *Zaman yönetimi*. Ezgi Kitapevi.
- Saher, U. ve Ch, A. H. (2019). A comparison of self-perceived employability of graduates from Public and Private Universities of Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 41(1), 119-130.
- Sahi, N. (2021). Hero or anti-hero: A psychological analysis of Michael Jackson’s personality. *International Journal of Research Culture Society*, 5(12), 57-62.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. ve Nota, L. (2016). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Sarı, İ., Yenigün, Ö., Altıncı, E. E., ve Öztürk, A. (2011). Temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin genel öz yeterlilik ve sürekli kaygı üzerine etkisi (Sakarya Üniversitesi Spor

- Yöneticiliği Bölümü örneği). *Spormetre, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 9(4), 149-156.
- Saunders, V. ve Zuzel, K. (2010). Evaluating employability skills: Employer and student perceptions. *Bioscience Education*, 15(1), 1-15. <https://doi.org/10.3108/beej.15.2>
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Schultheiss, O. C., Rösch, A. G., Rawolle, M., Kordik, A. ve Graham, S. (2010). Implicit motives: Current topics and future directions. *The Decade Ahead: Theoretical Perspectives on Motivation and Achievement*, 199–233. [https://doi.org/10.1108/s0749-7423\(2010\)000016a009](https://doi.org/10.1108/s0749-7423(2010)000016a009)
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2005). Competence Perceptions and Academic Functioning. In A. J. Elliot ve C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 85–104). Guilford Publications.
- Sharma, M. K., Chaturvedi, S. K. ve Suma, N. (2020). Technology use expression of Maslow's hierarchy need. *Asian Journal of Psychiatry*, 48, 101895. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2019.101895>
- Sheldon, K. M. ve Gunz, A. (2009). Psychological needs as basic motives, not just experiential requirements. *Journal of Personality*, 77(5), 1467–1492. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00589.x>
- Sheldon, K. M. ve Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 531–543. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.3.531>
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y. ve Kasser, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 325–339. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.2.325>
- Sheldon, K. M., Ryan, R. ve Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), 1270-1279. <https://doi.org/10.1177/01461672962212007>
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M. ve De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>
- Silla, I., Gracia, F. J. ve Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117. <https://doi.org/10.1177/0143831X05049404>

- Sivarajah, K. ve Achchuthan, S. (2013). Entrepreneurial intention among undergraduates: Review of literature. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 172-186.
- Smith, C., Ferns, S. ve Russell, L. (2014). *The impact of work integrated learning on student work-readiness: Final Report*. LSN Teaching Development Unit Curtin University of Technology.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. ve Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Sok, J., Blomme, R. ve Tromp, D. (2013). The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 274–284. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.008>
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. ve Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679–704. <https://doi.org/10.1177/014920639702300504>
- Steinberg, L. (2017). *Ergenlik*. İmge Kitapevi Yayınları.
- Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. S. ve Edwards, C. S. (1994). The consideration of future consequences: Weighing immediate and distant outcomes of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(4), 742–752. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.4.742>
- Suchan, E. (2013). Między potrzebą osiągnięcia i transgresji a aspiracjami życiowymi młodych częstochowianek.
- Şad, S. N. ve Gürbüzürk, O. (2009). İngilizce hazırlık öğrencilerinin özbelirleyicilik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (İnönü Üniversitesi Örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 421-450.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve çalışanların iş tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), 1559-1566.
- Tentama, F. ve Abdillah, M. H. (2019). Student employability examined from academic achievement and self-concept. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(2), 243-248.
- Tentama, F., Izzati, I. D. C. ve Husna, M. (2019). The effect of human relations and autonomy on employee employability. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2503-2507.
- The World Bank (2022a). <https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.CD>
- The World Bank (2022b). <https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.KD.ZG>

- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M. ve Rocco, T. S. (2008). Toward the employability—Link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tholen, G. (2014). *The changing nature of the graduate labour market: Media, policy and political discourses in the UK*. Springer.
- Thomas, A., Piquette, C. ve McMaster, D. (2016). English communication skills for employability: The perspectives of employers in Bahrain. *Learning and Teaching in Higher Education: Gulf Perspectives*, 13(1), 36-52. <https://doi.org/10.18538/lthe.v13.n1.227>
- Tomlinson, M. (2008). “The degree is not enough”: Students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49–61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407–431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Torka, N., Geurts, P., Sanders, K. ve Van Riemsdijk, M. (2010). Antecedents of perceived intra- and extra-organisational alternatives. *Personnel Review*, 39(3), 269–286. <https://doi.org/10.1108/00483481011030494>
- Tung, S. ve Dhillon, R. (2006). Emotional autonomy in relation to family environment: A gender perspective. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(3), 201-212.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). TÜİK - Veri Portalı. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekokretim-Istihdam-Gostergeleri-2021-45865>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022, Ekim). İşgücü istatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Ekim-2022-45657&dil=1>
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841–856. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29–51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D. ve De Witte, H. (2014). Perception of organization’s value support and perceived employability: Insights from self-determination theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1904–1918. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.860385>
- Van der Heijde, C. M. ve Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability-and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142–147. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.061>

- Van der Heijde, C.M ve Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449– 476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., Demerouti, E. ve Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 156–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.009>
- Van Hootegem, A., De Witte, H., De Cuyper, N. ve Elst, T. V. (2019). Job insecurity and the willingness to undertake training: The moderating role of perceived employability. *Journal of Career Development*, 46(4), 395-409. <https://doi.org/10.1177/0894845318763893>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. ve De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2012-0110>
- Vansteenkiste, M. ve Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280. <https://doi.org/10.1037/a0032359>
- Vansteenkiste, M., Ryan., R. M. ve Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 44(1), 1-31.
- Vargas, R., Sánchez-Queija, M. I., Rothwell, A. ve Parra, A. (2018). Self-perceived employability in Spain. *Education+ Training*, 60(3), 226–237. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2017-0037>
- Vehkakoski, T. M. (2019). “Can do!” Teacher promotion of optimism in response to student failure expectation expressions in classroom discourse. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1570547>
- Vries, S. D., Gründemann, R. ve Vuuren, T. V. (2001). Employability policy in Dutch organizations. The *International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1193-1202. <https://doi.org/10.1080/09585190110068395>
- Walker, M. ve Fongwa, S. (2017). Employability and conversion factors. *Universities, Employability and Human Development*, 79–108. https://doi.org/10.1057/978-1-137-58452-6_4
- Williams, G. G., Gagné, M., Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2002). Facilitating autonomous motivation for smoking cessation. *Health Psychology*, 21(1), 40–50. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.21.1.40>
- Wittekind, A., Raeder, S. ve Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586. <https://doi.org/10.1002/job.646>
- Yalçın, İ. (2011). Social support and optimism as predictors of life satisfaction of college students. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 33(2), 79-87.

- Yalçın, S. B. (2010). *Üniversite öğrencilerinin duygularını ifade edebilmelerinin aleksitimi ve psikolojik ihtiyaçlarına göre incelenmesi* [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik kuramları*. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yang, C. L., Hwang, M. I. ve Chen, Y.C. (2011). An empirical study of the existence, relatedness, and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal of Business Management*, 5(19), 7885-7898.
- Yılmaz, G. (2009). *İstihdam edilebilirlik: Değişim kısılacında birey*. Ekin Yayınevi.
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is-what it is not. Higher Education Academy.
- Yorke, M. ve Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12(2), 157-170. <https://doi.org/10.1080/13562510701191877>
- Zaleski, Z. (1996). Future anxiety: Concept, measurement, and preliminary research. *Personality and Individual Differences*, 21(2), 165–174. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(96\)00070-0](https://doi.org/10.1016/0191-8869(96)00070-0)

EKLER

EK-1 Araştırma İzni



T.C.
KONYA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : E-46665609-300-54261
Konu : Araştırma İzni (Merve Gül
KOÇAKOĞLU)

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi : 13.04.2022 tarihli, E-48178250-300-178893 sayılı yazı

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Merve Gül KOÇAKOĞLU'nun "Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İhtiyaçları, Geleceğe İlişkin Tutumları İle Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tezi kapsamında araştırma yapma isteği Üniversitemiz tarafından uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Babür ÖZÇELİK
Rektör

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2 Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği Örnek Maddeler

Lütfen aşağıdaki cümlelerin her birinin kendi yaşamınızla ne kadar ilgili olduğunu düşünerek dikkatlice okuyunuz ve sizin için ne kadar doğru (gerçek) olduğunu belirtiniz. Cevap vermek için aşağıdaki ölçeği kullanınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Verilen işte, elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım.					
7. Kendi kendime çalışma planı yapabileceğim bir iş isterim.					
11. Kendi işimin patronu olmaktan hoşlanırım.					
19. Bir projede çalıştığımda, kendi patronum olmaya çabalarım.					
6. Ben hümanist (insanları düşünen) bir kişiyim.					

EK-3 Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği Örnek Maddeler

		(1) Hiç katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Tamamen katılıyorum
1	Geleceğe dair planlar yaparım.					
4	Hayatın bana ne getireceğini bilmemek beni huzursuz ediyor.					
9	Geleceğin bilinmezliği beni kaygılandırıyor.					
13	Gelecekte daha güzel işler yapacağıma inanıyorum.					
14	Gelecekte daha başarılı olacağıma inanıyorum.					

EK-4 Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Örnek Maddeler

No	Genç yetişkinlerin üniversite sonrası iş yaşamı ile ilgili pek çok hedefi ve beklentisi olabilir. Bu konu ile ilgili herkesin birtakım düşünceleri vardır. Sizden istenen her ifadeyi dikkatlice okuyarak kendinizi değerlendirmenizdir. Sorular “Kesinlikle katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle katılıyorum (6)” şeklinde altı derecelidir. Lütfen kendinize en yakın hissettiğiniz dereceyi işaretleyiniz. Her bir soru için tek dereceyi işaretleyiniz ve boş madde bırakmayınız.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılmıyorum	(4) Kısmen Katılıyorum	(5) Katılıyorum	(6) Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimde başarılı olmak için kurduğum ilişkilerden yararlanabileceğim.						
5	Çalışmalarından edindiğim bilgileri kullanarak amacıma uygun iş tecrübesine sahip olacağım.						
10	Olası işverenlerim, iyi motive olduğumu başarılarımdan görebilecekler.						
13	Gelecekteki işverenlerimin işe alımlarda, diğer üniversitelerden ziyade benim üniversitemin mezunlarını tercih edeceklerinin avantajına sahip olacağım.						
19	Seçtiğim alandaki iş fırsatlarını keşfetme becerimi geliştireceğim.						
24	Gelecekteki işverenlerimin sıklıkla ihtiyaç duyacakları mantıklı düşünme ve problem çözme becerilerimi geliştirmiş olacağım.						

EK-5 Kişisel Bilgi Formu

1	Yaşınız:	
2	Cinsiyetiniz:	Kadın () Erkek ()
3	Fakülte/MYO/Enstitü:	
4	Sınıf Düzeyiniz:	1. Sınıf () 2. Sınıf () 3. Sınıf () 4. Sınıf ()
5	Bölümünüz/Programınız:	
6	Yaşamınızın çoğunu geçirdiğiniz yer:	Kırsal () Şehir () Büyükşehir ()
7	Ailenizin aylık ortalama geliri:	0-4.252 TL () 4.253-7.999 TL () 8.000 TL ve üzeri ()