

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI**



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK
BECERİLERİ: BİR KARMA YÖNTEMLER ARAŞTIRMASI**

FATİH FURKAN EĞRİTAŞ

YÜKSEK LİSANS

GAZİANTEP - 2024



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ KABUL VE ONAY FORMU

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi **Fatih Furkan Eğritaş** tarafından hazırlanan “**Üniversite Öğrencilerinde İstihdam Edilebilirlik Becerileri: Bir Karma Yöntemler Araştırması**” başlıklı tez,/...../..... tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u>	<u>Kurumu/Üniversitesi</u>	<u>İmzası:</u>
Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet AYAZ	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Başkanı	Dr. Öğr. Üyesi Özgür Osman DEMİR	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Berkay ÖZÜNLÜ	Sinop Üniversitesi	

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ufuk AKBAŞ
Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

İmza

Fatih Furkan EĞRİTAŞ

Tarih:

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK
BECERİLERİ: BİR KARMA YÖNTEMLER ARAŞTIRMASI

FATİH FURKAN EĞRİTAŞ

YÜKSEK LİSANS

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet AYAZ

ÖZET

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin iş hayatına geçiş sürecinde sahip olmaları beklenen güncel istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmek amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak araştırma bir karma yöntem çalışması olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın nicel kısmında, kariyer kaynaklarının düşük ve yüksek istihdam edilebilirlik becerileri gruplarını yordamadaki rolü hiyerarşik regresyon ve ikili lojistik regresyon analizi ile incelenmiştir. Çalışmanın nitel bölümü durum çalışması olarak tasarlanmış ve güncel istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmek amacıyla öğrenciler, akademisyenler ve işverenlerle/insan kaynakları uzmanlarıyla nitel görüşmeler yapılarak veri toplanmıştır. Çalışmanın nitel kısmı, öğrenciler, akademisyenler ve işverenler/insan kaynakları uzmanları tarafından algılanan mevcut istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın nicel kısmı için 2023-2024 eğitim öğretim yılında yükseköğrenimlerine devam eden 496 üniversite öğrencisinden ölçme araçları yoluyla nicel veri toplanmıştır. Araştırmanın nitel bölümü için 10 üniversite öğrencisi, 12 akademisyen ve 5 işverenden görüşmeler yoluyla nitel veriler toplanmıştır. Araştırmanın nicel bölümüne yönelik bulgular ışığında istihdam edilebilirlik becerileri yüksek ve düşük öğrencilerin yordanmasına yönelik oluşturulan modelin doğru açıklama yüzdesi %81.3 olarak tespit edilmiştir. Kariyer kaynakları modelinde yer alan sosyal kariyer desteği, işin geliştirici gücü, ağ oluşturma ve öğrenme kaynaklarının modele anlamlı katkısı olduğu görülmüş olup; modelin açıkladığı varyans oranı Cox&Snell değerine göre %48 ve Nagelkerke değerine göre %58 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın nitel bölümünün bulgularına göre güncel istihdam edilebilirlik becerileri kişilerarası beceriler, bilişsel beceriler, mesleki beceriler, kişisel özellikler ve teknoloji becerileri olmak üzere beş farklı tema ortaya çıkarılmıştır. Kişilerarası beceriler iş hayatında sahip olunması gereken liderlik, iş birliği, etkili iletişim, problem çözme, ağ oluşturma ve uyum becerilerini içerisinde barındıran bir beceri setidir. Bilişsel beceriler yaratıcı düşünme, analitik düşünme, esnek düşünme, hedef odaklılık ve problem çözme becerisinden oluşmaktadır. Mesleki beceriler işi takip etme becerisi, teknik beceriler, profesyonellik ve deneyimi kapsamaktadır. Kişisel özellikler girişkenlik, esneklik, öz farkındalık, sabır, imaj, isteklilik ve rekabet gibi becerileri kapsamaktadır. Son olarak Teknoloji becerileri teknoloji okuryazarlığı, yapay zeka kullanımı ve yazılım bilgisi becerilerini kapsamaktadır. Nicel ve nitel sonuçlar birleştirilerek tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam edilebilirlik becerileri, Kariyer Kaynakları, Lojistik regresyon analizi

HASAN KALYONCU UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE
DEPARTMENT of GUIDANCE PSYCHOLOGICAL COUNSELING

**EMPLOYABILITY SKILLS IN UNIVERSITY STUDENTS: A MIXED
METHODS STUDY**

Fatih Furkan EĞRİTAŞ

MASTER THESIS

Advisor
Asst. Prof. Dr. Ahmet AYAZ

ABSTRACT

In this study, university students current employment expected to have during the transition to business life to explore their employability skills. For this purpose The research was designed as a mixed method study. The quantitative part, low and high employability of career resources the role of hierarchical regression and binary logistic regression analysis. The qualitative part of the study is a case study designed and designed to explore current employability skills qualitative interviews were conducted with students, academics and employers in order to data were collected. The qualitative part of the study was conducted with students, academics and current employability skills as perceived by employers exploring the nature of the education system. For the quantitative part of the research, the 2023-2024 education 496 university students who continued their higher education in the academic year Quantitative data were collected through measurement tools. For the qualitative part of the research, 10 qualitative interviews with university students, 12 academics and 5 employers. data were collected. In the light of the findings for the quantitative part of the research predicting students with high and low employability skills The percentage of correct explanation of the model created for the model was determined as 81.3%. was used. Social career support in the career resources model is defined as the developmental power and meaningful contribution of networking and learning resources to the model and the variance explained by the model is equal to the Cox&Snell value. 48% according to the Negelkerke value and 58% according to the Negelkerke value. Research current employability skills according to the findings of the qualitative section interpersonal skills, cognitive skills, professional skills, personal characteristics and technology skills were identified as five different themes. Interpersonal skills include leadership, business unity, effective communication, problem solving, networking and adaptation skills is a skill set that includes cognitive skills. Cognitive skills creative thinking, analytical thinking, flexible thinking, goal orientation and problem solving skills. Vocational skills ability to follow the job, technical skills, professionalism and experience covers. Personal characteristics are assertiveness, flexibility, self-awareness, patience, building personal image, willingness and competitiveness. Finally, Technology skills in technological literacy, use of artificial intelligence and software knowledge skills. By combining quantitative and qualitative results discussed.

Keywords: Employability, Career resources, Logistic regression analysis

ÖNSÖZ

Araştırma sürecinde ufkumu açan, akademik süreçlerde yanımda olan, çalışkanlığıyla bana ilham veren değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet AYAZ' a,

Tez jürimde verdikleri desteklerden dolayı Dr. Öğr. Üyesi Özgür Osman DEMİR' e ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Berkay ÖZÜNLÜ' ye,

İyi zamanlarıma neşe katan, zor zamanlarımda ise bana destek olan kardeşim Ali Berke KÖRÜN ve ağabeyim Dr. Öğr. Üyesi Metehan ATAY' a,

Lisansüstü eğitime başlamamda bana ilham veren ve eğitim süreci boyunca elini omzumda hissettiğim ağabeyim Doç. Dr. Ahmet SİMSAR' a

Müziği ve öğretmeyi ruhumna nakşeden Ülkü'ye,

Tecrübesi, babacanlığı ve hoşgörüsüyle örnek aldığım, 3 çeyrek asırlık yaşına rağmen genç kalabilen değerli hocam Prof. Dr. Gürhan CAN' a

Artık yanımda olamasa da lisansüstü eğitime başlamamda beni yüreklendiren ve zor zamanlarımda beni destekleyen sevgili Ayşe ILGAR' a,

Hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen, acı-tatlı tüm zamanlarımda yanımda olan annem Sevim EĞRİTAŞ' a, babam Şeref EĞRİTAŞ' a, başarılarıyla gurur duyduğum, genç yaşına karşılık keskin zekası ve bilgeliğiyle beni her zaman büyülemiş olan biricik kardeşim Beyza Elif EĞRİTAŞ' a

Sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Baş Öğretmen Mustafa Kemal ATATÜRK' e ithafen...

Fatih Furkan EĞRİTAŞ
Gaziantep - 2024

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ	ix
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Çalışmanın Amacı	4
1.4. Çalışmanın Önemi	4
1.5. Özgün Değer ve Katkı	6
1.6. Çalışmanın Varsayımları	6
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.8. Tanımlar	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. İstihdam Edilebilirlik	8
2.1.1. İstihdam Edilebilirliğin Tarihçesi ve Gelişimi	10
2.1.2. Üniversite Öğrencilerinde İstihdam Edilebilirlik	15
2.1.3. İşverenlerin İstihdam Edilebilirlik Algısı	17
2.2. Kariyer Kaynakları	18
2.2.1. Revize Edilmiş Kariyer Kaynakları Modeli	20
2.2.2. Kariyer Kaynakları Modelinin Alt Boyutları	25
2.3 Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kaynakları ve İstihdam Edilebilirlik ile İlgili Araştırmalar	31
3. MATERYAL VE YÖNTEM	33
3.1. Yöntem	34
3.2. Araştırmanın Nitel Bölümü	36
3.2.1. Çalışma Grubu	37
3.2.2. Veri Toplama Araçları	39
3.2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi	43
3.3. Araştırmanın Nicel Bölümü	44
3.3.1. Çalışma Grubu	44
3.3.2. Veri Toplama Araçları	45
3.3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi	47
4. ARAŞTIRMA BULGULARI	50
4.1. Nicel Bölüme İlişkin Bulgular	50
4.2. Nitel Bölüme İlişkin Bulgular	51
4.2.1. Kişilerarası Beceriler	53
4.2.2. Bilişsel Beceriler	57
4.2.3. Mesleki Beceriler	59

4.2.4. Kişisel Özellikler	62
4.2.5. Teknoloji Becerileri	66
4.3. Nicel ve Nitel Bulguların Birleştirilmesi.....	68
5. TARTIŞMA.....	72
5.1. Nicel Bölüme İlişkin Tartışma	72
5.2. Nitel Bölüme İlişkin Tartışma	75
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	76
6.1. Sonuç	77
6.1.1. Nicel Bölüme İlişkin Sonuç.....	77
6.1.2. Nitel Bölüme İlişkin Sonuç	77
6.2. Öneriler	77
KAYNAKÇA.....	80
EKLER	97
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	97
Ek 2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği	98
Ek 3. Kariyer Kaynakları Ölçeği	98
Ek 4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formları	99
Ek 5. Kod Kitapçığı	101
ÖZGEÇMİŞ	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 2012 Yılında Geliştirilen Kariyer Kaynakları Modeli (Hirschi, 2012).....	19
Şekil 2. Kariyer Motivasyonu Modeli (London ve Noe, 1997).....	25
Şekil 3. İnsan Sermayesi Kaynakları.....	26
Şekil 4. Çevresel Kariyer Kaynakları.....	27
Şekil 5. Motivasyonel Kariyer Kaynakları.....	29
Şekil 6. Kariyer Yönetim Kaynakları.....	30
Şekil 7. Araştırmanın Modeli.....	36
Şekil 8. Kişilerarası Beceriler.....	53
Şekil 9. Bilişsel Becerileri.....	58
Şekil 10. Mesleki Beceriler.....	60
Şekil 11. Kişisel Özellikler.....	63
Şekil 12. Teknoloji Becerileri.....	66
Şekil 13. Nicel ve Nitel Verilerin Birleştirilmesi.....	70

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Üç Tarihsel Dönemde İstihdam Edilebilirliğe Yönelik Gelişmeler (Thijssen vd., 2008).	11
Tablo 2. Gelecek Yıllarda Ön Görülen İstihdam Edilebilirlik Becerileri (McKindsey, 2021)......	13
Tablo 3. Yorke ve Knight (2006) – İstihdam Edilebilirlik Modeli.....	17
Tablo 4. Yenilenmiş Kariyer Kaynakları Modeli (Hirschi vd., 2018).	21
Tablo 5. Nitel görüşme katılımcıları- öğrencilere ilişkin bilgiler.....	37
Tablo 6. Nitel görüşme katılımcıları- akademisyenlere ilişkin bilgiler.....	38
Tablo 7. Nitel görüşme katılımcıları- insan kaynakları uzmanlarına ilişkin bilgiler.....	38
Tablo 8. Nicel araştırma kapsamında bölümlere göre katılımcı sayıları.....	44
Tablo 9. Değişkenlere ilişkin merkezi eğilim ölçüleri.....	48
Tablo 10. Başlangıç ve son modellerin grupları doğru açıklama yüzdesine ilişkin lojistik regresyon sonuçları.....	50
Tablo 11. İstihdam edilebilirlik becerileri üzerinde kariyer kaynaklarının etkisi.....	50

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Üniversite öğrencileri için, mezuniyet sonrası “işe yerleşme süreci” her geçen gün daha karmaşık bir hale gelmektedir. Dünya Ekonomik Forumu’na (WEF) göre bu durumun en temel nedenleri arasında işgücü piyasasının, üniversite öğrencilerinin sahip olmalarını bekledikleri bazı yeterliliklerdir (WEF, 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan Dünya İstihdam Raporu dikkate alındığında gelecek yıllarda işgücü piyasalarının arz-talep dengelerinden dolayı istihdam artışının durma noktasına geleceği öngörülmektedir (ILO, 2022). Bu durum özellikle genç istihdamını etkilemektedir. Çünkü gençlerin iş bağlamında dezavantajlı oldukları durumlar bulunmaktadır. Mezun gençlerin işgücü piyasalarındaki dezavantajı, talep edilen deneyimden yoksun olması (Çilengiroğlu, 2023) işverenleri daha deneyimli kişilere yöneltmekte ve herhangi bir işe sahip olan gençlerin işten çıkarılmada öncelikli grup olarak seçilmelerinden kaynaklanmaktadır (Çetinkaya, 2012). Öte yandan yeni mezunlar ve gençler, ileri yaş grubuna kıyasla krizlerden daha çok etkilenmekte ve iş bağlamında daha dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır (Rakauskiene ve Ranceva, 2014). Bunun yanında Türkiye gibi genç nüfus oranı yüksek (TÜİK, 2023) olan ülkelerde, gençlerin iş dünyasına entegre edilmesinde zorluklar yaşanmaktadır (ILO, 2022). Öğrencilerin mezun olduktan sonra iş bulmakta zorluk yaşamaları mesleki teknik becerilere sahip olmalarına karşın etkili iletişim, liderlik, yaratıcı düşünme ve sosyal beceriler gibi becerilerinden yoksun olduklarından kaynaklanmaktadır (Ali vd., 2017).

Çalışma şartlarında ve istihdam edilebilirlik becerilerinde yaşanan değişimler, içinde bulunulan zamanın işgücü piyasaları ve aranan beceriler üzerindeki etkisini göstermektedir. İstihdam edilebilirlik temel olarak, bireyin tatmin sağlayabileceği bir iş bulması ve bunu sürdürmesi olarak tanımlanmaktadır (Hillage ve Pollard, 1998). İstihdam edilebilirlik becerileri, iş dünyasında gelişmelere adapte bir halde sürekli olarak değişime uğramaktadır (Consiglio vd., 2024).

Genç öğrenci ve mezunların iş hayatına yönelik sahip oldukları riskler bununla sınırlı değildir. WEF (2023) raporuna göre 2023 itibari ile işgücü piyasalarında makineleşme ve yapay zeka otomasyonlarının payının artacağı öngörülmektedir. Buradan hareketle, 2027 yılına kadar insan gücünden ziyade makineler tarafından yapılan işlerin %34’ten %42’ye yükseleceği tahmin edilmektedir. Ayrıca şirketlerin %75 oranında yapay zeka otomasyonlarını benimsemeleri (WEF, 2023) ve yeni sistemlere geçmesiyle (Acemoğlu, 2022) birlikte büyük bir istihdam kaybı ile

geleneksel işlerin ön planda olduğu banka veznedarlığı, postacılık, veri girişi memurluğu, sekreterlik gibi bir takım mesleklerin hızla yok olması beklenmektedir. Buna karşılık olarak teknolojik gelişmelerin etkisiyle yazılım mühendisliği, yapay zeka uzmanlığı, veri analistliği, sosyal medya uzmanlığı ve bilgi güvenlik uzmanlığı, psikolog, endüstri mühendisliği, gibi meslekler yükselişe geçmiştir (İŞKUR, 2022a).

Bazı mesleklerin kaybolarak yerini yeni mesleklerin alması alışıl gelmiş bir durumdur. Ayrıca yeni meslekler beraberinde yeni ve farklı beceri alanlarını ortaya çıkarmaktadır. 2023 yılına gelindiğinde bilişsel beceriler öne çıkarken fiziksel yeterliliklerin önemi azalmaktadır. Gelecek yıllarda mesleklerin gerektirdiği faaliyet ve beceriler kişilerarası etkileşime ve gelişmiş bilişsel becerilere yöneleceği ön görülmektedir (McKinsey, 2017). Buna göre günümüzde çalışanlarının en önemli becerileri analitik düşünme ve yaratıcı düşünme becerileridir (WEF, 2023). Bu beceriler ile birlikte işgücü piyasasında en çok aranan becerilerin arasında dayanıklılık, esneklik, çeviklik, motivasyon, öz farkındalık, merak ve yaşam boyu öğrenme gibi bilişsel beceriler ikincil beceri grubunu oluşturmaktadır (WEF, 2023). Teknik bilgi ve tecrübe, iletişim ve ifade yeteneği, sorun çözme, inisiyatif alabilme, takım çalışması, ikna becerisi, pazarlama, bilgisayar okuryazarlığı, yabancı dil ve fiziksel yeterlilikler iş gücü piyasalarında sıkça aranan beceriler arasındadır (İŞKUR, 2022b). Sektörel açıdan incelendiğinde ise farklılaşmalar görülmektedir. Medya, eğlence ve spor sektörleri ile sivil toplum kuruluşlarında empati, etkin dinleme becerisi, detaylara özen gösterme ve güvenilirlik becerileri genel eğilimin yarısı kadar önem verilmektedir. Bilişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı çalışma alanlarında ise teknoloji okuryazarlığı becerisi öne çıkmaktadır (Erden Özsoy ve Tosunoğlu, 2023). Son zamanlarda etik beceriler işgücü piyasalarında aranan bir beceri halini almıştır. Diğer sektörlerle kıyasla tarım, ormancılık, balıkçılık, madencilik, metal işleme endüstrisi sektörlerinde fiziksel becerilerin yanında yetenek yönetimi, kaynak yönetimi ve kalite kontrol gibi becerileri de daha fazla talep görmektedir (WEF, 2023). Bu beceriler, içinde bulunulan bölgeye göre de değişiklik gösterebilmektedir.

Yukarıda da bahsedildiği üzere mesleklere ya da sektörlerle göre becerilerin önemleri değişebilmektedir (İŞKUR, 2022b; McQuaid ve Lindsay, 2005; WEF, 2023). Bu yazıda sözü edilen beceriler “istihdam edilebilirlik” becerileridir. Günümüzde işverenler mevcut işgücü piyasalarında uyumlu ve kurumun ihtiyaçlarına daha uygun kişileri tercih etme eğilimi göstermektedir (Tejan ve Sabil, 2019). İstihdam edilebilirlik becerileri yüksek olan bireyler kariyer belirsizliği karşısında geleceğe yönelik bakış

açıların daha olumlu olduğu ifade edilmektedir (Forrier ve Sels, 2003). İstihdam edilebilirlik becerileri öğrencilerin mezuniyet sonrası süreçte iş arama ve sahip olduğu işi sürdürme becerilerini etkilemektedir (Suarta vd., 2017). Bu nedenle öğrencilerin güncel istihdam edilebilirlik becerilerinin keşfedilmesi önemlidir. Kariyer kaynakları istihdam edilebilirlik becerileri üzerinde etkisi bulunan ve aynı zamanda temelleri McQuaid ve Lindsay (2005) tarafından geliştirilmiş İstihdam Edilebilirlik modeline dayanan önemli bir modeldir (Hirschi vd., 2018). Ayrıca kariyer kaynakları öğrencilerin iş hayatında daha etkin olmalarına ve istihdam edilebilirlik becerilerini daha iyi geliştirmelerini sağlar (Bridstock, 2009; Forrier ve Sels, 2003). Bu sebeplerden dolayı Hirschi'nin (2018) Kariyer Kaynakları Modeli araştırmaya dahil edilmiştir.

Kariyer Kaynakları Hirschi (2012) bireyin kariyer başarısına ulaşması için sahip olması gereken özellikleri tanımlamaktadır. Kariyer Kaynakları modelini yeniden çerçevelendirmek adına Hirschi ve diğerleri (2018) modeli revize etmişlerdir. Kariyer Kaynakları Modeli Savickas ve Porfeli'nin (2012) anlamlı kariyer destekleri, örgütsel alan yazından Halbesleben vd. (2014) iş performansı ve iyi oluşun; Ng ve Feldman'ın (2014a, 2014b) kariyer başarısının yordayıcılarına yönelik güncel teorisine ve McQuaid ve Lindsay (2005)'in İstihdam Edilebilirlik modeline uyumlu olarak güncellenmiştir. Buna yönelik olarak demografik ve sabit özelliklerden ziyade şekillendirilebilir olan kariyer kaynaklarına odaklanılmıştır (Hirschi, 2018). Geliştirilen modelde genel kişilik durumları ve özellikleri (nevrotiklik, umut, özyeterlilik vb.) yerine kariyer ile ilgili özelliklerin (kariyer güveni, kariyer netliği vb.) üzerinde durmak adına Hirsch'nin (2012) modelinde bulunan psikolojik kaynaklar ve kariyer kimliği kaynakları birleştirerek motivasyonel kariyer kaynakları ortaya çıkartılmıştır. Bununla birlikte sosyal sermaye kaynakları kurumların kariyer kaynağı olarak değerlendirilebileceği için yeni modelde kapsamı genişletilerek çevresel kariyer kaynakları olarak isimlendirilmiştir (Hirschi, 2018).

Bireyin istihdam edilebilirliğine doğrudan etki eden mesleki uzmanlık, mesleğe yönelik bilgi ve yetkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Ayaz, 2021; Hirshi, 2018). Birey merkezli kariyer kaynakları mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi ve kişisel beceriler alt boyutlarına sahiptir. İş piyasası bilgisi çalışan rolündeki bireyin iş dünyası ve iş dünyasındaki güncel gelişmeler hakkında bilgisinin olması anlamına gelmektedir. İş piyasası bilgisi bireyin istihdam edilebilirliğini etkilemektedir (Ayaz, 2021). Bunun yanında birey kendini geliştirmek için proaktif bir şekilde becerilerini ve yeterliliklerini de geliştirmesi gerekmektedir (Fugate vd., 2004). Yardımcı beceriler bireyin farklı

meslek alanlarına aktarabileceği beceriler olarak tanımlanmaktadır (Hirschi, 2018). Liderlik, etkili iletişim, problem çözme, analitik düşünme ve yaratıcı düşünme (WEF, 2023), inisiyatif alabilme (McQuaid ve Lindsay, 2005), zaman yönetimi gibi beceriler, yardımcı beceriler olarak sınıflandırılmaktadır. Öte yandan yardımcı beceriler, istihdam edilebilirlik becerileri ile örtüşmektedir.

Yaşanan teknolojik gelişmeler, işgücü piyasalarındaki değişimler ve işverenlerin öğrencilerden beklentileri nedeniyle üniversite öğrencilerinde istihdam edilebilirliğin keşfedilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin belirlenmesiyle öğrencilerin iş hayatına geçiş sürecinde iş arama, tatmin edici bir iş bulabilme ve sahip olduğu işi sürdürme becerileri kazanmasında yol gösterici olacaktır. İstihdam edilebilirlik becerilerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi bireylerin bilgi, beceri ve deneyimleri ile örtüşen işlerde çalışması yolunda önemli belirleyicilerden birisidir. Ayrıca dikey ve yatay iş geçişleri hareketi imkanı sağlayarak bireylerin daha tatmin edici işler bulmasını destekleyicidir. Bu doğrultuda araştırmadan elde edilen sonuçlar öğrencilerin iş hayatında nelerle karşılaşacakları ve nelere sahip olmaları gerektiği sorularına cevap olacaktır.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin iş hayatına geçiş sürecinde sahip olmaları beklenen istihdam edilebilirlik becerilerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda nicel ve nitel veri toplama süreçlerinin eş zamanlı olarak yürütüldüğü karma yöntem araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın alt amaçları aşağıda belirtilmiştir.

1. Üniversite öğrencilerinin bakış açısından üniversite öğrencilerinin sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmek.
2. Akademisyenlerin bakış açısından üniversite öğrencilerinin sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmek.
3. İşverenlerin bakış açısından bir çalışanın üniversite öğrencilerinin olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmek
4. Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyleri düşük ve yüksek öğrencileri ayıran kariyer kaynaklarını belirlemek.

1.4. Çalışmanın Önemi

Bu çalışmada mevcut işgücü piyasasında aranan istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmek amaçlanmaktadır. Öğrencilerin mezuniyet öncesinde hangi

becerilerini geliştirmeleri gerektiğine öğrencilerin, akademisyenlerin ve işverenlerin bakış açısından bir yanıt aramaktadır. Günümüzde Sanayi 4.0 (Karacan-zdemir ve Ayaz, 2020) ve Covid-19 pandemisi (Buheji ve Buheji, 2020) etkisi ile işgücü piyasalarında aranan temel ve aktarılabılır beceriler farklılaşarak; fiziksel yeterliliklerden ziyade yapay zeka otomasyonlarına yönelik beceriler ile bilişsel beceriler üzerindeki eğilim artmıştır. Online alışma sistemlerinin gelişmesi ve buna yönelik talebin artmasıyla birlikte mezuniyet öncesi niversite öğrencilerini yeni işgücü piyasalarına uyum sağlaması önemlidir. Analitik düşünme, yaratıcı düşünme, dayanıklılık, esneklik, çeviklik, motivasyon, öz farkındalık, merak, güvenilirlik, detaylara zen gösterme, teknoloji okuryazarlığı, ekip çalışması, etkin dinleme, liderlik, sosyallik ve kalite kontrol becerileri günümüzde oldukça zen kazanmıştır (ILO, 2022; OECD, 2017; WEF, 2023). Bu beceriler aynı zamanda güncel istihdam edilebilirlik becerilerini oluşturmaktadır. Öte yandan istihdam edilebilirlik becerileri içinde bulunan zamana, kuruma ve kişilere göre değişkenlik göstermektedir (McQuaid ve Lindsay, 2005). Bu nedenle Türkiye’de mevcut işgücü piyasalarında niversite ğrencilerinin sahip olduğu güncel istihdam edilebilirlik becerilerinin keşfedilmesi önemlidir.

Öte yandan mezuniyet sonrası gençlerin işgücü piyasalarında dezavantajlı bir grup olması bu araştırmayı daha önemli hale getirmektedir (Yazan vd., 2023). Mezuniyet sonrası iş bulma ve sürdürme, niversite öğrencileri için dikkate değer bir kaygıya dönüşmüştür (Küçük vd., 2019; Menevşe ve şeker, 2020). İş deneyiminden yoksun olmaları (ilengiroğlu, 2023), işgücü piyasalarına entegrede yaşanan zorluklar (ILO, 2022) gençler için dezavantaj oluşturmaktadır. Bu dezavantaja yönelik önerilen istihdam edilebilirlik becerileri bireyin doyuma ulaşabileceği bir iş bulması ve bunu sürdürmesi olarak tanımlanmaktadır (Hillage ve Pollard, 1998). İstihdam edilebilirlik becerileri içinde bulunan zamanın şartlarına göre şekil alabilen (Gerçek ve Atay Elmas, 2017), bireyi değişimlere ve gelişmelere açık hale getiren (Fugate vd., 2004), bireyin iyi oluşunu artıran (Brentson ve Marklund, 2007) ve bir tür kendini pazarlama aracı (Benson, 2006) olarak değerlendirilmektedir. Mezuniyet sonrası bireylerin işgücü piyasalarına uyumunu sağlamak için istihdam edilebilirlik becerilerinin keşfedilmesi özellikle niversite öğrencilere yönelik kariyer gelişim programlarının hazırlanmasında, öğrencilerin kendilerini değerlendirebilmesi ve kariyer rotası belirlemelerinde faydalı olacağı öngörülmektedir. Araştırmanın ıktıları kariyer merkezlerinde mezuniyet öncesinde niversite öğrencilerine yönelik olarak hazırlanacak eğitim içeriklerinin

düzenlenmesine, iyileştirilmesine ve geliştirilmesine kaynak bilgi sağlayacaktır. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından hazırlanmakta olan Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında gerçekleştirilecek eylemlerin planlama ve uygulama aşamalarında istihdam edilebilirlik becerilerinin öneminin artacağı öngörülmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023). Araştırma sonucunda ortaya çıkacak bulgular ışığında istihdam edilebilirliğin öneminin anlaşılması ve geliştirilmesi için önemli bilgiler sağlayacaktır.

1.5. Özgün Değer ve Katkı

Bu araştırmadan elde edilecek bulgular, ilerleyen süreçte yapılacak olan istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmeye yönelik psiko-eğitim programlarının oluşturulmasında araştırmacılara, üniversite kariyer merkezlerine, psikolojik danışma merkezlerine, üniversitelerin PDR merkezlerine; belediye ve İşkur gibi kurumlara yönelik uygulamaya geçirilebilir bir kaynak ortaya çıkaracaktır. Aynı zamanda araştırmadan elde edilecek bulgular, üniversitelere bağlı kariyer merkezlerinde geliştirilecek programların şekillenmesinde ve kariyer psikolojik danışmanları tarafından yapılacak uygulamalarda yol gösterici olacaktır. İşverenler açısından, çalışanların sahip oldukları istihdam edilebilirlik becerilerinin öneminin kavranması ve bu becerilerin gelişimine yönelik hamlelerin önünü açacağı beklenmektedir. Üniversite öğrencileri açısından, istihdam edilebilirlik becerilerinin öneminin kavranması yeni kariyer fırsatlarının kapılarını aralayacağı gibi sahip oldukları becerilerin gelişimine yönelik eğitimleri talep etmeleri beklenmektedir. Halk Eğitim Kurumları, Rehberlik Araştırma Merkezleri ve üniversiteler bünyesinde düzenlenecek olan atölyeler, dersler ve webinar’larda istihdam edilebilirlik becerilerine yer verilmesi hedeflenmektedir.

1.6. Çalışmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları belirlenirken katılımcı grupları temel alınmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerine yönelik ilgilerinin olduğu ve mevcut işgücü piyasaları hakkında bilgi sahibi olduğu varsayılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin üniversite öğrencilerine ilgili oldukları, kurumlar ve işverenler ile aktif olarak iletişim halinde oldukları, mevcut işgücü piyasalarında talep edilen özellikler ve beceriler hakkında bilgi sahibi oldukları varsayılmıştır. Araştırmaya katılan işverenlerin mezun işe alımında bilgi ve tecrübe sahibi oldukları varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında veri toplanacak sektörler belirlenirken Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Kamu Aydınlatma Platformu temel alınmıştır. Fakat tarım, ormancılık, balıkçılık, madencilik, taş ocakçılığı, elektrik gaz, su, reklamcılık, gıda, savunma ve güvenlik sektörlerine yönelik öğrenim gören üniversite öğrencilerine ve işverenlere ulaşmak zaman, emek ve maddi kaynaklar açısından artan maliyetin araştırmayı tamamlama önünde engel oluşturabileceği öngörülmüştür. Bu nedenle belirtilen araştırma kapsamında toplanan verilerin ve araştırmanın sonuçlarının sektörleri temsil etmemesi bu araştırmanın sınırlılığıdır.

1.8. Tanımlar

İstihdam Edilebilirlik Becerileri: Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve tutumları kullanarak tatmin edici bir iş bulabilme ve bu işi sürdürme becerisidir (Hillage ve Pollard, 1998).

Kariyer Kaynakları: Bireyin kariyer başarısına ulaşma yolunda sahip olması gereken temel yeterliliklerin bütünüdür (Hirschi, 2012; Hirschi vd., 2018). Kariyer Kaynakları modeli birey merkezli kariyer kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetim kaynakları olmak üzere dört temel boyuttan oluşmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın temel değişkenleri olan istihdam edilebilirlik ve kariyer kaynakları hakkında kuramsal bilgiler ve ilgili araştırmalar yer almaktadır. İlk olarak istihdam edilebilirlik becerilerine odaklanılmış, devamında kariyer kaynakları hakkında bilgi verilmiş ve son olarak iki kavramın birbiriyle olan ilişkisi açıklanarak bölüm sonlandırılmıştır.

2.1. İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik en temel tabiri ile bireyin tatmin edici bir iş bulması ve bu işi sürdürebilmesidir. Literatür incelendiğinde farklı istihdam edilebilirlik tanımları bulunmaktadır (Hillage ve Pollard, 1998; Harvey, 1999; McQuaid ve Lindsay, 2005). Ancak en temelde birey için istihdam edilebilirlik; bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve tutumları kullanarak tatmin edici bir iş bulabilme ve bu işi sürdürme becerisidir (Hillage ve Pollard, 1998). Bunun temel sebebi, istihdam edilebilirlik bireye, işverene, kuruma ve içinde bulunulan zamana göre değişiklik gösterebilen becerilerden oluşmaktadır. İstihdam edilebilirlik kariyer yönetimi ve gelişimi sorumluluğunu bireyin üstlendiği, işgücü piyasasında aranan ya da beklenen bilgi, beceri, yetenek ve kişisel özelliklere bireyin sahip olmasıdır. Fugate vd. (2004) istihdam edilebilirlik kavramını proaktiviteye vurgu yaparak bireyin iş hayatında, çevreden gelen talepleri karşılamak için esnek ve değişebilir bir yapıya bürünmesi olarak tanımlanmıştır. İstihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesi, doğrudan bir iş garantisi sağlamamakla birlikte iş bulma olasılıklarını artırmaktadır (Tejan ve Sabil, 2019). Öte yandan istihdam edilebilirlik becerileri bireylerin kariyerlerinde belirsizlik yaşadıklarında geleceğe yönelik olumlu tutum kazanmasını (Forrier ve Sels, 2003) ve değişen iş ortamına uyumu arttıran etkili bir beceri setidir.

Hillage ve Pollard'a (1998) göre bireyin işgücü piyasasında potansiyelini ortaya koyabilmesi için kendi istihdam edilebilirlik kaynaklarından faydalanması ve bu kaynakları işgücü piyasalarında kendini öne çıkarmak amacıyla (Benson, 2006) kullanması gerekmektedir. Buna yönelik olarak tanımlanan beceriler kariyer yönetim becerileri, iş arama becerileri ve stratejik yaklaşım başlıkları altında toplanmıştır (Hillage ve Pollard, 1998). Kariyer yönetim becerileri: öz farkındalık (mesleki ilgi ve yeteneklerin farkındalığı), kariyer fırsatlarının farkındalığı, karar verme stratejileri ve mesleki geçiş becerileridir. İş arama becerileri: resmi/kişisel kariyer ağları (networking), aktif iş arama (somut davranış olarak) becerileridir. Son olarak stratejik yaklaşım: işgücü piyasalarındaki gelişmelere uyum, fırsatları değerlendirmede gerçekçilik ve

bulunduğu pozisyonda hareketli olabilme becerilerinden oluşmaktadır (Hillage ve Pollard, 1998).

Harvey (1999) istihdam edilebilirlik becerilerini takım çalışmasına uygunluk, uyum, esneklik, entelektüel oluş, problem çözme becerileri, analitik düşünme, risk ve inisiyatif alma, öğrenme, özgüven ve öz disiplin olarak tanımlamıştır. İstihdam edilebilirlik seviyeleri yüksek bireylerin kariyer alternatiflerini ve fırsatlarını belirleyebileceklerine dair kontrol algısı gelişmektedir (Fugate vd., 2004). Yahya (2005) tarafından yapılan çalışmada hareketle önemli istihdam edilebilirlik becerileri etik ve dürüstlük, işbirlikçi çalışmaya yatkınlık, bilgi-iletişim teknolojisi kullanımı, karar verme stratejileri, zaman yönetimi, çalışkanlık, verimlilik, işe ilgililik ve iş kalitesi olarak belirlenmiştir.

Fugate vd. (2004) istihdam edilebilirliği çalışan rolünde karşılaşılabilecek değişikliklere etkili uyum sağlamaya yarayan, kişi merkezli bir yapı olarak ortaya atmıştır. İstihdam edilebilirlik; bireyin iş hayatındaki değişimlere uyumlu bir biliş, duygulanım ve davranışla birlikte birey-iş bağına gelişimine vurgu yapan psikososyal bir yapı olarak ele alınmıştır. Ayrıca bireyin mevcut pozisyonundaki dikey ve yatay pozisyon değişiklikleri için mobilitesini artırmaktadır (Samuel ve Ramayah, 2016). İstihdam edilebilirlik zamana, mekana ve kişiye göre değişebilir; içinde bulunulan anın gerekliliklerine göre şekillenmektedir (McQuaid ve Lindsay, 2005).

Harvey (1999) istihdam edilebilirliği bireyden ziyade örgüt açısından ele alarak, istihdam edilebilirliği kurumların işleyişi için gerekli olan niteliklere bireyin sahip eğilimi olarak tanımlamıştır. Buradan hareketle bireylerin istihdam edilebilirliği aynı zamanda kurumların ihtiyaçlarının karşılanmasına ve uzun vadede kurumların çıkarı gözetilerek değerlendirilmiştir (Benson, 2006). Çünkü 1990'lı yıllar itibari ile çalışanların istihdam edilebilirliklerini geliştirmek, işverenlerin ve kurumların işgücü piyasasında yaşanan teknolojik ve sosyal gelişmeler sonucu meydana gelen yeniliklere uyum sağlamasının anahtarı olarak görülmektedir (Gerçek ve Atay Elmas, 2017). Ayrıca kimi uzmanlarca, kurumsal kariyer desteği (Hirschi vd., 2018) aracılığıyla bireyin istihdam edilebilirliğine yatırım yapmak çalışanın kurumsal bağlılığını artırarak iş güvencesinin yerine geçebileceği savunulmaktadır (Craig vd., 2002; De Cuyper ve De Witte, 2011; Ling vd. 2014). Öte yandan iş arayan ve iş kaybına uğramış kişiler için bu geçiş aşamasını kolaylaştırıcı bir etkisi olduğunu kanıtlamıştır (Fugate vd., 2004). Ayrıca Brentson ve Marklund (2007) çalışmasında istihdam edilebilirlik ile sağlık ve iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Ayrıca Taylor (2016)

zaman yönetimi ve dakikliğin oldukça önemli istihdam edilebilirlik becerilerinden olduğunu ortaya koymaktadır.

Zamanla istihdam edilebilirlik üzerine ortak bir bilinç oluşturularak bu becerilerin artırılmasına yönelik girişimlerde bulunmaktadır. Örneğin Forrier ve Sels (2003) istihdam edilebilirlik için çalışanlara ve işverenlere iki görev belirtmiştir. Birey, kariyerini kendisi tayin edebilmek adına istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmeye yönelik sorumluluk almalı; işveren ise gelişimlerini desteklemek adına çalışanlarına eğitim ve gelişim fırsatları sunmalıdır. Buna paralel olarak çalışanların, işverenlerin ve üniversitelerin istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmeye yönelik sorumluluk almaları; eğitim, beceri geliştirme atölyeleri gibi gelişim fırsatları sunarak çalışanların kariyer gelişimine katkıda bulunmaları gerekmektedir (Clarke, 2018). Bunun en önemli dayanağı, günümüzde işgücü piyasası farklı becerilerle donanmış elemanları gerektirmekte ve işverenler mezunların becerilerine oldukça fazla odaklanmaktadır (Tejan ve Sabil, 2019; Weligamage, 2009).

2.1.1. İstihdam Edilebilirliğin Tarihçesi ve Gelişimi

İstihdam edilebilirliğe yönelik çalışmalar işgücü piyasalarının değişimiyle beraber işgücü piyasalarındaki gelişmelere, kriz durumlarına ve işveren-çalışan ilişkilerine göre değişim göstermiştir. Bununla birlikte istihdam edilebilirlik kavramının literatürdeki ilk örneği Feintuch (1955) tarafından ortaya konulmuştur. Bir işe yerleşmede fiziksel engellilik ve yaşlılık gibi nedenlerden dolayı istihdam olmakta zorluk yaşayan bireylere yönelik entegre bir mesleki danışmanlık uygulaması gerçekleştirilerek uygulamanın etkililiği incelenmiştir. 1950’li yıllardan 1970’e kadar istihdam edilebilirlik kavramı işe yerleşmesi zor olan yaşlıların, ruhsal hastalık sahibi kişilerin ve engelli bireylerin istihdama katılmasına yönelik olarak çalışılmıştır (Feintuch, 1955; Wadsworth vd., 1961).

1970’li yıllarda “Rasyonel Beklentiler Devrimi” olarak adlandırılan, ABD’de yaşanan ekonomik durgunluk dönemi ile birlikte toplu işten çıkarmalar ve işsizlik oranları hızla artmıştır (Goutsmeds, 2021). İşsizliğin yükselmesi ve bireylerin mesleki danışmanlığa olan ilginin artmasıyla (Gottfredson, 1981) istihdam edilebilirlik kavramına yönelik çalışmalar kariyer gelişiminden ziyade istihdam sadece bireylerin daha iyi istihdam etmeye odaklanmıştır. 1980’li yıllara gelindiğinde ise teknolojiye yaşanan gelişmeler ve küreselleşme etkisiyle artan rekabet ortamına ayak uyduramayan şirketler ve kurumların etkisiyle istihdam edilebilirlik araştırmaları eskisine nazaran organizasyonel bir boyuta doğru evrilmiştir (Thijssen vd, 2008). İşverenler işgücü

piyasalarında rekabet etmek amacıyla yeni stratejilere ve nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymaktaydı. Bu nedenle istihdam edilebilirlik kavramı 1980’li yıllarda insan kaynaklarının etkili kullanımına yönelik bir araç olarak görülüyordu (Fugate vd., 2021).

1990’ların başından itibaren istihdam edilebilirlik organizasyonel boyuttan kişisel boyuta evrilmiştir. Artık istihdam edilebilirlik işverenlerin rekabet aracı olmaktan ziyade bireyin sorumluluğunda olan ve bireyin kariyer gelişimi kapsamında olan bir kavram olarak anılmaya başlanmıştır. Bu dönemde sınırsız kariyer (Arthur, 1994) ve değişken kariyer (Hall, 2004) gibi kariyer teorileri ortaya atılmıştır. Yeni kariyer teorileri, geleneksel kariyer paradigmalarından ayrılarak işverene bağlılıktan ziyade, sürdürülebilir bir kariyer oluşturmayı hedeflemekteydi. Bireyi merkeze alan bu yaklaşım ile istihdam edilebilirlik kişisel kaynak (De Cuyper vd., 2012) ve bir dizi yeterlilik (Van der Heijde vd., 2006) olarak görülmeye başlamıştır. Thijssen ve diğerleri (2008) yaptıkları çalışma istihdam edilebilirlik kavramının geniş bir perspektifte incelenmesine olanak sağlamaktadır (Tablo 1.)

Tablo 1. *Üç Tarihsel Dönemde İstihdam Edilebilirliğe Yönelik Gelişmeler (Thijssen vd., 2008).*
Zaman Periyodu

	1970’li Yıllar	1980’li Yıllar	1990’lı Yıllar
Sorular	İstihdam edilebilirlik toplumun esnekliğidir.	İstihdam edilebilirlik şirketlerin esnekliğidir.	İstihdam edilebilirlik çalışanların esnekliğidir.
İstihdam Edilebilirliğin Amacı	Tam istihdam ve toplu mali yükün azaltılması.	Çalışan sayısında eksiklik veya fazlalık olmadan insan kaynakları yönetimini etkili ve verimli kullanmak.	Bir iş için iç veya dış işgücü piyasalarında bireysel fırsatlar.
Müdahale Düzeyleri	Yerel ve merkezi makamlar	Kamu şirketleri veya özel şirketler	Bireysel çalışanlar.
Ana Hedef Grupları	Okuldan ayrılanlar, yararlı çalışmaları olmayanlar ve ayrıcalıkları	Yeniden yapılanma kapsamındaki şirketlerde alt ve orta kademedeki	Çalışanlar, işsizler ve çalışmak isteyen herkes

	olmayanlar.	geniş çalışan grupları.	
Önemli Müdahale ve Çalışmalar	Hükümet programları aracılığıyla işgücü piyasalarında rekabet açısından dezavantajlı kişilerin niteliklerinin artırılması ile işverenlerin istihdam sorumluluğunu üstelenmesini sağlamak.	Esnek şirketlerin hem niteliksel (işlev), hem de niceliksel esneklik (kalıcı olmayan çalışan sayısı) kapsayan şirket içi çalışan sorunlarının yönetimini sağlamak.	Kariyer özgüveni. Bireyin işgücü piyasasında ortaya çıkan sorunlarla baş etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. İşveren tarafından çalışanların sorumluluk ve inisiyatiflerini geliştirecek imkanlar sunma yoluyla geliştirilmesi gerekmektedir.

Tablo 1’ de görüldüğü üzere istihdam edilebilirlik kavramının gelişimi üç tarihsel dönemde sosyal, ekonomik ve politik gelişmelerden etkilenecek, önceleri makro anlamda incelenirken zaman içerisinde organizasyon/şirketler boyutuna indirgenmiş ve son olarak birey merkezli bir bakış açısıyla ele alınmıştır.

Berntson ve diğerleri (2006) günümüzde işgücü piyasalarında hayatta kalmanın anahtarı olarak öz algılanan istihdam edilebilirliği göstermektedir. 2000 yılı sonrası literatür incelendiğinde istihdam edilebilirliğin işten ayrılma niyeti (Benson, 2006), iş güvencesizliğiyle başa çıkma (Berglund vd., 2014), iş tatmini (Giorgi vd., 2015), tükenmişlik (Qiao vd., 2016), öznel kariyer başarısı (Sersic ve Thomas, 2014), yılmazlık (Rossier vd., 2017) ve iş arama davranışı (McArdle, 2008) gibi pek çok kavramla ilişkili olduğu görülmektedir. Örneğin Gunz ve diğerleri (2000)’ne göre daha zorlu koşulları, görevleri ve hızlı değişimleri kapsayan rekabetçi iş ortamlarında istihdam edilebilirlikleri yüksek çalışanların fırsatlardan faydalanmaya yönelik kapasiteleri daha geniştir. Chen ve Lim (2012) işten çıkarılan çalışanların işsizlik ve belirsizlikle baş etme stratejisi olarak algılanan istihdam edilebilirliği önermişlerdir. Bir diğer perspektifte ise iş güvencesizliğine karşı bir bariyer olarak istihdam edilebilirlik

önemli bir kavram haline gelmiştir (Chiesa vd., 2018; De Cuyper vd., 2012). Benzer şekilde Berntson ve diğerleri (2010) istihdam edilebilirliği yüksek çalışanların iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetiyle daha iyi başa çıktıklarını, ayrıca çalışma hayatlarında kontrol sahibi olabilmek için daha fazla kaynağa sahip olduklarını bulgulamıştır. İşveren perspektifinde ise istihdam edilebilirlik işverenler tarafından yetenekli genç işgücüne ulaşmak, bunları elde tutmak ve hali hazırdaki çalışanların performansını arttırmak için etkili bir araç olarak algılanmaktadır (De Cuyper vd., 2011). Öte yandan istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişimi, kariyer fırsatlarının farkındalığı arttırarak çalışanların işten ayrılma niyetinin yükselmesine neden olabilir (Forrier vd., 2015; Nelissen vd., 2017). Özetle 21. Yüzyılda istihdam edilebilirlik işveren-çalışan arası müzakerelere ve işgücü piyasalarındaki gelişmelere paralel olarak daha çok birey merkezli bir yapıya bürünmüştür.

McKindsey (2021) tarafından yayınlanan raporda bireylerin geleceğin iş dünyasında hangi becerilere ihtiyaç duyabilecekleri tartışılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. *Gelecek Yıllarda Ön Görülen İstihdam Edilebilirlik Becerileri (McKindsey, 2021).*

İstihdam Edilebilirlik Becerileri		
Bilişsel Beceriler	Eleştirel Düşünme	Yapılandırılmış Problem çözme Mantığa dayalı akıl yürütme Ön yargıları anlama İlgili bilgileri aramak
	Planlama ve Çalışma Yöntemleri	İş planı geliştirme Zaman yönetimi ve önceliklendirme Çevik düşünme
	İletişim	Hikaye anlatıcılığı ve topluluk önünde konuşabilme Doğru sorular sorabilme Mesajları sentezleme Aktif dinleme
	Zihinsel Esneklik	Yaratıcılık ve hayal gücü Bilgiyi farklı bağlamlarda kullanabilme Farklı bakış açıları benimseyebilme Uyum Öğrenme
Kişilerarası	Harekete Geçirme	Rol model olma

Beceriler	Sistemi	Kazan-kazan müzakerelerini çözümleme İlham verici vizyon oluşturma Kurumsal farkındalık
	İlişkileri Geliştirme	Empati Güven uyandırma Alçakgönüllülük Sosyallik
	Takım Çalışmasında Etkililik	Kapsayıcılığı teşvik etme Farklı kişiliklere sahip bireyleri motive edebilme Çatışmaları çözebilme İş birliği Koçluk Güçlendirme
Öz Liderlik	Öz Farkındalık ve Öz Yönetim	Sahip olunan duygu ve harekete geçiricileri anlama Öz kontrol ve öz düzenleme Sahip olunan güçlerin farkındalığı Bütünsellik Motivasyon ve sağlık Özgüven
	Girişimcilik	Cesaret ve risk alma Değişimlere yön verme Enerji, tutku ve iyimserlik Batıl inançlardan uzaklaşma
	Hedeflere Ulaşma	Sahiplenme ve kararlılık Başarı odaklılık Cesaret ve kalıcılık Belirsizlikle baş etme Kişisel gelişim
Dijital Beceriler	Dijital Kıvraklık ve Dijital Vatandaşlık	Dijital okuryazarlık Dijital öğrenme Dijital iş birliği

	Dijital etiği ve kuralları bilme
Yazılım Kullanma ve Gelişimi	Programlama okuryazarlığı Veri analizi ve istatistik Hesaplama ve algoritmik düşünme
Dijital Sistemleri Anlama	Veri okuryazarlığı Akıllı sistemler Siber güvenlik okuryazarlığı Teknik tercüme ve etkinleştirme

Tablo 2’de görüldüğü üzere McKindsey’in (2021) belirlediği güncel istihdam edilebilirlik becerileri bilişsel beceriler, kişilerarası beceriler, öz liderlik ve dijital beceriler olmak üzere dört temel boyutta incelenmiştir. Modelde yer alan her bir beceri güncel işgücü piyasalarında talep edilen ve gelecek yıllarda önemini koruyacağı tahmin edilen becerilerden oluşmaktadır.

2.1.2. Üniversite Öğrencilerinde İstihdam Edilebilirlik

Günümüzde işgücü piyasalarında talep edilenler mesleki uzmanlıktan fazlası olarak görülmektedir ve mesleki uzmanlığa ek bir dizi beceriye ihtiyaç duyulmaktadır (Suarta vd., 2017). İletişim, takım çalışması, problem çözme, inisiyatif ve çaba, planlama ve organizasyon, öz yönetim ve teknoloji olmak üzere sekiz temel beceri üniversite öğrencilerinden beklenmektedir (Marchioro vd., 2011). Uzun yıllardır üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliği araştırmacıların (Fugate vd., 2021; Holmes, 2011), uygulamacıların (Feintuch, 1955) ve politika yapıcıların (Forsyth ve Mininger, 1966; HEFCE, 1999) yoğun olarak ilgilendiği bir kavramdır. Bunun en temel nedeni istihdam edilebilirliğin çok boyutlu olmasıdır. İstihdam edilebilirlik iş güvencesizliğiyle başa çıkmanın bir aracı (Chen ve Lim, 2012; Guglielmi ve Mariani, 2018), çalışanlara iş hayatında yarar sağlayan özellikler bütünü (Hennekam, 2015) ve işveren ile çalışan arasında bir köprü (De Cuyper ve De Witte, 2011) olarak görülmektedir. Ayrıca istihdam edilebilirlik öğrencilikten-istihdama bir süreç olarak incelendiğinde istihdam edilebilirliğin kişisel, toplumsal, ekonomik ve siyasi sonuçları bulunmaktadır (Holmes, 2011). Örneğin Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2024 yılının 1. Çeyreği Ocak-Mart işgücü istatistiklerine göre mevsim etkisinden arındırılmış 15-24 yaş genç nüfus işsizlik oranı %15.6 olarak açıklanmıştır. Bu da 1.940.070 genç işsize tekabül etmektedir. Ayrıca işsizlik oranları erkeklerde %12.8 iken kadınlarda %20.9 olarak tahmin edilmektedir (TÜİK, 2024).

İşgücü piyasalarında taze işgücü arzı ve talebi arasında bir dengesizlik bulunmaktadır. Bunun en temel nedeni işgücü piyasalarının aradığı vasıflara sahip olmayan mezunların bulunmasıdır (Cheong vd., 2012, Silva vd., 2016). Rowe ve Zegwaard (2017)'a göre ise yükseköğretim kurumlarının istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik öğrencileri desteklemesi gerekmektedir. Bunun en temel nedeni istihdam söz konusu olduğunda mevcut ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarında öğrencilerden farklı nitelikler ve beceriler aranıyor olmasıdır (Saunders ve Zuzel, 2010). Buna karşı olarak bazı araştırmacılara göre istihdam edilebilirlik becerilerinin önemli bir kısmı yükseköğrenim dışında kazanılmaktadır (Brooks ve Youngson, 2016; Tomlinson, 2017). Özetle istihdam edilebilirliğin kendisi gibi, kazanımına yönelik farklı görüşler bulunmaktadır.

Üniversite öğrencilerinde istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik farklı görüşler bulunmaktadır. Üniversite öğrencileri için temel istihdam edilebilirlik becerileri bilişsel beceriler, sosyal beceriler, teknik beceriler ve uyum yeteneği olarak dört boyutta incelenebilir. Bilişsel beceriler temelde bireyin kariyer ile ilgili bilgi toplama ve problem çözme becerilerini kapsamaktadır. Hanushek ve diğerleri (2008) bilişsel becerilerin ekonomik gelir gibi doğrudan somut sonuçları olduğunu vurgulayarak bireylerin bilişsel beceri seviyeleri ile gelir düzeylerinin paralel ilerlediğini belirtmektedir. Ayrıca Piopiunik ve diğerleri (2020) daha yüksek düzeyde bilişsel becerilere sahip kişilerin istihdam edilebilirlik becerilerinin daha yüksek olduğunu, işgücü piyasalarında daha başarılı oldukları ve daha yüksek gelir elde etmenin anahtarı olarak tanımlamıştır. Bir diğer istihdam edilebilirlik anahtarı olarak sosyal beceriler görülmektedir. Sosyal becerileri bilişsel olmayan, diğer insanlarla iletişim kurma ve işbirliği yapabilme kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Heckman ve diğerleri (2006) sosyal becerilerin istihdam edilme olasılığını arttıran güçlü bir faktör olduğunu belirtmektedir. Teknik beceriler genellikle bir mesleğin icrasında ya da bir işin yapılması için gereken bilgi ve becerileri olarak tanımlanmaktadır (Fugate vd., 2020). Humburg ve Van der Velden (2015) genellikle teknik becerilerin işbaşı deneyimi ve mesleki eğitim aracılığıyla edinildiğini ve işgücü piyasalarında bireyi ön plana çıkardığını ifade etmektedir.

Yorke ve Knight (2006) tarafından yapılandırılan istihdam edilebilirlik modeli anlama, vasıflı uygulama, kişisel yeterlik ve niteliklerle başarıya ulaşmaya duyulan inanç ve meta biliş odaklanmaktadır. Yorke ve Knight (2006) öğrencilerden beklenen istihdam edilebilirlik becerilerini 3 temel boyutta incelemiştir: a) kişisel

nitelikler, b) temel beceriler, c) süreç becerileri. Her beceri seti kendi içerisinde beceriler içermektedir.

Tablo 3. *Yorke ve Knight (2006) – İstihdam Edilebilirlik Modeli*

Kişisel Nitelikler	Temel Beceriler	Süreç Becerileri
Öz uysallık teorisi	Okuma etkililiği	Bilgisayar okuryazarlığı
Öz farkındalık	Matematiğe yatkınlık	Ticari farkındalık
Özgüven	Bilgi alma	Siyasi duyarlılık
Bağımsızlık	Dil becerileri	Kültürlerarası çalışabilme
Duygusal zeka	Öz yönetim becerileri	Kültürel hassasiyet
Uyum	Kritik Düşünme ve Analiz	Önceliklendirme
Strese karşı tolerans	Yaratıcılık	Planlama
İnisiyatif	Dinleme	Hedefe yönelik anlayış geliştirme
Öğrenmeye isteklilik	Yazılı iletişim	Etkileme
Yansıtıcılık	Sözlü sunum becerileri	Ahlaklı davranma
	Açıklama becerisi	Karmaşıklıkla başa çıkma
	Küresel farkındalık	Tartışma becerisi
		Çatışmaları çözme becerisi
		Karar verme becerileri
		Müzakere becerisi
		Takım çalışması becerisi

Suarta ve diğerleri (2017) bu beceri setlerini sadeleştirerek mezuniyet önce üniversite öğrencilerinin kazanmaları gereken istihdam edilebilirlik becerilerini temel beceriler ve kişisel özellikler olmak üzere iki başlıkta incelemiştir. Temel beceriler setinde iletişim becerileri, problem çözme, karar verme ve takım çalışması becerisi olmak üzere dört beceri bulunurken; kişisel özellikler setinde öz farkındalık, özgüven, bağımsızlık, duygusal zeka, esneklik, uyum, strese karşı tolerans, yaşam boyu öğrenme ve profesyonel davranış olmak üzere 9 beceri bulunmaktadır.

2.1.3. İşverenlerin İstihdam Edilebilirlik Algısı

Mezunların istihdam edilebilirliklerinin ilk değerlendirmecileri işverenler olması nedeniyle günümüzde işverenler “yetenek gözcüleri” olarak değerlendirilmektedir (Anderson ve Tomlinson, 2021). Hareketli ve nitelikli işgücünün öneminin giderek daha

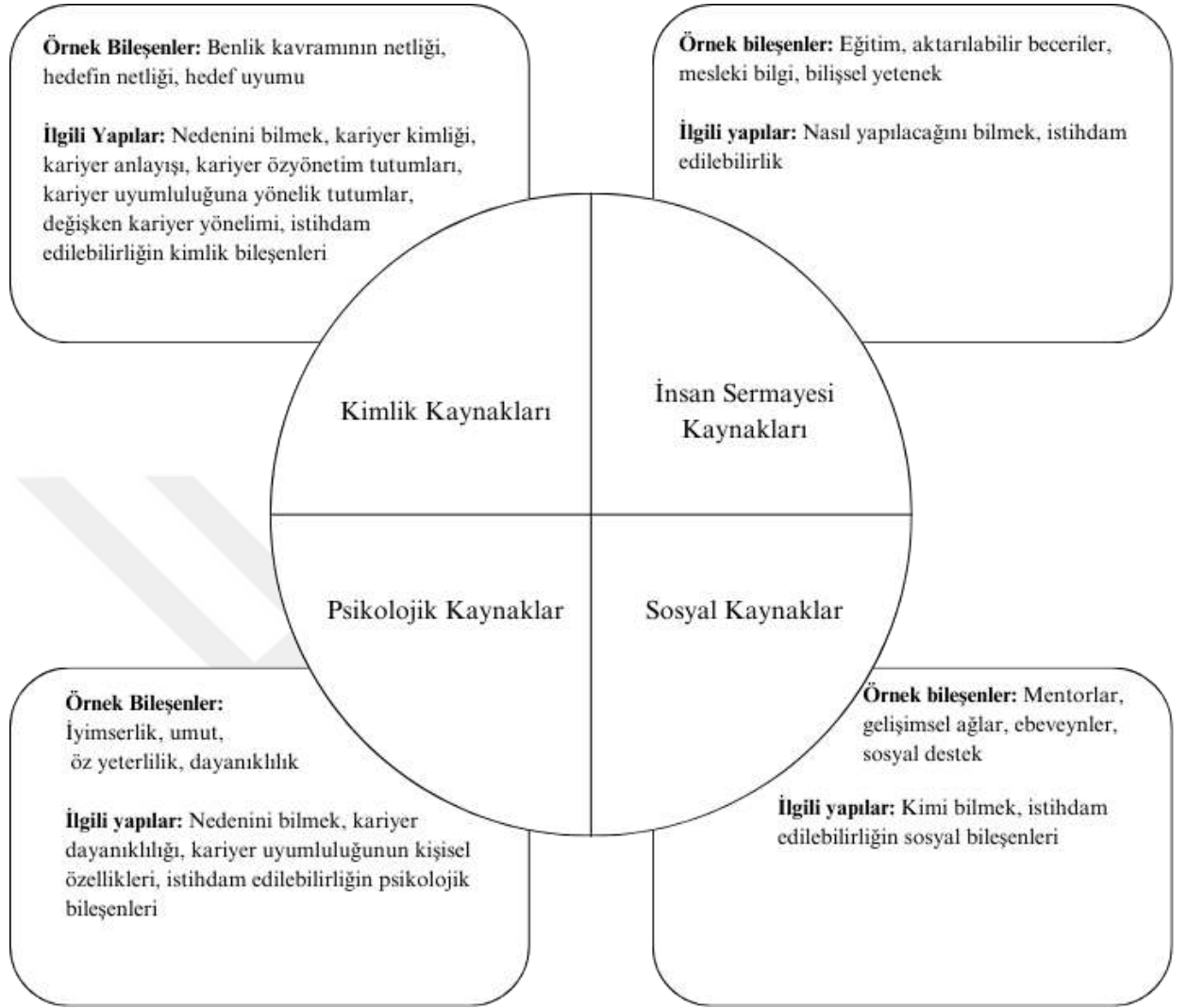
önemli hale geldiği işgücü piyasalarında işverenlerin üniversiteden çalışma hayatına geçiş sürecindeki mezunların değerlendirilmesi ve doğru adayın seçilmesi giderek zorlaşmaktadır (McCracken vd, 2016; Nilsson ve Ellström, 2012). Mezun işe alımında değerlendirme alanları çeşitlenerek nitelikli mezunların seçilmesi karmaşık bir hal almaya başlamıştır (Clarke, 2018). Ayrıca işverenler perspektifinden işyerine uyum, kişilerarası iletişim, kültürel ve sosyal kaynakların önemi artmıştır (Tomlinson, 2017).

Bazı araştırmalarda işverenlerin mezunlara yönelik olan istihdam edilebilirlik beklentilerinin bilişsel beceriler ile bilişsel olmayan beceriler (Lepistö ve Ihantola, 2018), bilgi ve niteliklerin (Ingram ve Allen, 2018) yanı sıra yetenek, yaratıcılık, dinamizm ve potansiyel gibi soyut boyutlar önemli özellikler olarak öne çıkmıştır (Handley, 2018). Tahmin edileceği üzere bahsedilen soyut özelliklerin ölçümü oldukça zordur.

Özetle iş hayatına geçiş sürecinde değerlendirmelerin işverenler/işe alımcılar tarafından yapılması nedeniyle işverenlerin istihdam edilebilirliğe yönelik algıları ve istihdam edilebilirliği değerlendirme stilleri önemlidir. Bir sonraki alt başlıkta araştırmanın bağımsız değişkeni olan Kariyer Kaynakları Modeli yer almaktadır. Temelleri istihdam edilebilirliğe dayanmakla birlikte istihdam edilebilirlik üzerindeki etkilerinden dolayı araştırmaya Kariyer Kaynakları Modeli dahil edilmiştir.

2.2. Kariyer Kaynakları

Hirschi (2012) kariyer başarısına ulaşma yolundaki en önemli faktörleri kapsayan bir model ortaya koymak adına kariyer kaynaklarını önermiştir. Bu model dört temel kariyer kaynağını ayırt etmek amacıyla oluşturulmuştur. Bunlardan İnsan Sermayesi kaynakları mesleğe yönelik performans beklentisini karşılamak için gerekli olan bilgi, beceri ve yetenekler içerir (Fugate vd., 2004). Sosyal sermaye kaynakları/sosyal kaynaklar gelişim ağları, mentörler, bireyin sahip olduğu sosyal desteklerden oluşmaktadır (Adler ve Kwon, 2002). Sosyal kaynakları diğer kaynaklardan ayıran en önemli özelliği, bireyin dışında olmasıdır (Hirschi, 2012). Bireyin kariyer gelişimini, sahip olduğu gelişim ağının yapısı, çeşitliliği, kalitesi ve gücüne göre değerlendirmektedir. Psikolojik kaynaklar bireyin işiyle ilgili biliş motivasyon ve duygulanım gibi olumlu psikolojik özellikleri ve durumları kapsamaktadır (Judge ve Hurst, 2008; Ng ve Feldman 2014b). Son olarak kariyer kimliği kaynaklarından bireyin mesleki ilgi, yetenek, hedef ve değerlerini; iş rolüne özgü anlamlar ve çalışan rolündeki bilinçli farkındalığından oluşmaktadır (Hirschi, 2012).



Şekil 1. 2012 Yılında Geliştirilen Kariyer Kaynakları Modeli (Hirschi, 2012)

Dört temel kariyer kaynağından insan sermayesi kaynakları bireyin sahip olduğu eğitim, aktarılabılır beceriler, işi ve mesleğine yönelik bilgisi ve bilişsel yetenekleri kapsamaktadır. Hirschi (2012) insan sermayesi kaynağını “bir işin nasıl yapılacağını bilmek” olarak tanımlamakla birlikte istihdam edilebilirlik ile ilişkilendirilmektedir.

Sosyal sermaye iş ağları, mentörleri, aile/ebeveynleri ve kariyeri hakkında sosyal destek alabileceği bireyin sahip olduğu sosyal kariyer kaynaklarıdır. Kariyerin sürdürülebilirliği açısından sosyal sermaye en temel bileşenlerden birisidir (Richardson vd., 2017). Sosyal sermaye bireyin sahip olduğu sosyal ilişkilerin bireye katkıları, sunulan bilgi, birey üzerindeki etkileri ve dayanışmayı barındırmaktadır (Adler ve Kwon, 2002). Ayrıca sosyal sermaye kariyer uyumunun (Gheyyasi ve Alambeigi, 2024) ve kariyer başarısı (Zhang vd., 2010) üzerinde pozitif etkileri bulunmaktadır. Bireyin bir

mentöre sahip olması, mentörün sahip olduğu deneyim ve yeteneklerle doğru orantılı olarak bireyi etkilemektedir (Wong, 2018).

Psikolojik kaynaklar bireyin iş rolü özelindeki sahip olduğu motivasyon ve duygulanım gibi olumlu psikolojik özellikler ve durumları barındırmaktadır (Hirschi, 2012). Psikolojik kaynaklar temelde nevroitiklik, dışadönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık, öz değerlendirmeler, proaktivite, olumlu ve olumsuz duygulanım gibi kişilik özelliklerinin (Rogers vd., 2008) yanında kariyer öz yeterlilik inancı (Diemer ve Blustein, 2007), kariyer karar verme yetkinliği (Zhou vd., 2024) ve istihdam edilebilirlik (Ngoma ve Ntale, 2016) gibi kavramları da kapsamaktadır. Ayrıca psikolojik sermaye öznel ve nesnel kariyer başarısı algısının önemli belirleyicilerinden biridir (Querdian, 2021).

Kariyer kimlik kaynakları bireyin kariyerine yönelik anlayışının, tutumlarının, hedeflerinin, değerlerinin, mesleki kimliğinin, işin öneminin ve hedeflerinin farkında olmasını ifade eder. Kariyer kimliği temelde şu soruya cevap aramaktadır “Sahip olduğum iş benim için ne anlam ifade ediyor?”. Bu nedenle kariyer kimlik kaynağı bireyin sahip olduğu işe yönelik farkındalık düzeyiyle doğrudan ilişkilidir (Hirschi, 2012). Ayrıca kariyer kimliği kaynakları bireyin iyi bir kariyere ve psikososyal işleyişe sahip olmasının öncüllerindendir (Wendling ve Sagas, 2023).

2.2.1. Revize Edilmiş Kariyer Kaynakları Modeli

Kariyer Kaynakları modelini yeniden çerçevelendirmek adına mesleki alan yazından Savickas ve Porfeli'nin (2012) anlamlı kariyer destekleri, örgütsel alan yazından Halbesleben vd. (2014) iş performansı ve iyi oluşun; Ng ve Feldman'ın (2014a, 2014b) kariyer başarısının yordayıcılarına yönelik güncel teorisine uyumlu olarak güncellenmiştir. Buna yönelik olarak demografik ve sabit özelliklerden ziyade şekillendirilebilir olan kariyer kaynaklarına odaklanılmıştır (Hirschi, 2018). Geliştirilen modelde genel kişilik durumları ve özellikleri (nevroitiklik, umut, özyeterlilik vb.) yerine kariyer ile ilgili özelliklerin (kariyer güveni, kariyer netliği vb.) üzerinde durmak adına Hirsch'nin (2012) modelinde bulunan psikolojik kaynaklar ve kariyer kimliği kaynakları birleştirerek motivasyonel kariyer kaynakları ortaya çıkartılmıştır. Bununla birlikte sosyal sermaye kaynakları kurumların kariyer kaynağı olarak değerlendirilebileceği için yeni modelde kapsamı genişletilerek çevresel kariyer kaynakları olarak isimlendirilmiştir (Hirschi, 2018). Ayrıca kariyer kaynakları öğrencilerin iş hayatında daha etkin olmalarına ve istihdam edilebilirlik becerilerini

daha iyi geliştirmelerini sağlar (Bridstock, 2009; Forrier ve Sels, 2003). Yenilenmiş kariyer kaynakları modeli Tablo 2’deki gibidir (şekil 2).

Tablo 4. *Yenilenmiş Kariyer Kaynakları Modeli (Hirschi vd., 2018).*

Kariyer Kaynağı	Tanım	Temel Alınan Teorik Modeller ve Kavramlar
İnsan Sermayesi Kaynakları		
Mesleki Uzmanlık	Mesleğe yönelik spesifik bilgi ve yetkinlikler düzeyi	İstihdam edilebilirlik ve kariyer yetkinliği
İşgücü Piyasası Bilgisi	İşgücü piyasalarına ve istihdam trendlerine yönelik bilgi derecesi	İstihdam edilebilirlik ve kariyer uyumu
İnce Beceriler	Farklı mesleklerde kullanılabilecek beceri ve yetkinliklere sahip olma	İstihdam edilebilirlik, istihdam ve ücret
Çevresel Kariyer Kaynakları		
Kariyer Fırsatları	Bireyin bulunduğu kurumda sahip olduğu gelişme ve ilerleme fırsatları	Terfi, ücret ve kariyer memnuniyeti
Kurumsal Kariyer Desteği	Mevcut kurumun bireye sağladığı kariyer gelişim desteği	Terfi, ücret ve kariyer memnuniyeti
İşin Geliştirici Gücü	Bireyin sahip olduğu işte becerilerini kullanabilme ve geliştirebilme düzeyi	Ücret ve kariyer memnuniyeti
Sosyal Kariyer Desteği	Bireyin kariyeriyle ilgili olarak sosyal çevresinden aldığı destek düzeyi	Kariyer yetkinliği, ücret, terfi ve kariyer memnuniyeti
Motivasyonel Kariyer Kaynakları		
Kariyer Bağlılığı	İş rolüne duygusal bağlılık düzeyi	İşe bağlılık, ücret, kariyer memnuniyeti, kariyer uyumu, kariyer motivasyonu ve istihdam edilebilirlik
Kariyer Güveni	Bireyin kariyerini başarılı bir şekilde geliştireceğine olan inancı	Ücret, kariyer uyumu, istihdam edilebilirlik ve kariyer motivasyonu

Kariyer Netliği	Kariyer hedeflerini kendi kendine ve net olarak belirleyebilme	Kariyer planlama, ücret, kariyer memnuniyeti, kariyer uyumu, istihdam edilebilirlik, kariyer motivasyonu ve kariyer yetkinliği
Kariyer Yönetim Kaynakları		
Ağ Oluşturma	Kariyer gelişimini desteklemek için bireyin sosyal ilişkiler kurma, sürdürme ve kullanma kapasitesi	Ücret, kariyer memnuniyeti, kariyer yetkinliği ve kariyer özyönetim becerisi
Kariyer Keşfi	Kariyer seçeneklerine yönelik bilgi toplama düzeyi	Kariyer uyumu, kariyer yetkinliği ve kariyer özyönetim becerisi
Öğrenme	İşe yönelik bilgi ve becerilerin edinilme ve güncelleme düzeyi	Kariyer motivasyonu, kariyer yetkinliği, kariyer özyönetim becerisi, eğitim ve gelişime katılım, ücret ve kariyer memnuniyeti

Öznel ve nesnel kariyer başarısı pek çok faktörden etkilenmektedir. Bu nedenle Hirschi ve diğerleri (2018) kariyer kaynakları modelini insan sermayesi kuramı, sosyal sermaye kuramı ve motivasyonel kuramlar olmak üzere üç kuramın perspektifinden geliştirmiştir.

2.2.1.1 İnsan Sermayesi Kuramı

İnsan sermayesi kuramının ortaya çıkışı 1960'lı yıllara dayanmaktadır. Ünlü ekonomist Schultz (1961) tarafından ortaya atılan insan sermayesi kuramı ile beceri ve bilginin sermaye olarak görülmesi savunulmuştur. İnsan sermayesi bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve deneyimler vasıtasıyla kariyerinde olumlu sonuçlar almasına rol oynayan özelliklerdir (Sweetland, 1996). Kariyeri boyunca bireyin kazanması en muhtemelen iki insan kaynağı meslek edinme sürecinde aldığı eğitim ve iş deneyimidir (Myers vd., 2004).

Jaffu ve Changalima'ya (2023) göre insan sermayesine yapılan yatırımların sonucunda bireysel ve toplumsal (Sweetland, 1996) birtakım faydaları bulunmaktadır.

Bahsedilen bu yatırım sürecinin faydalarından en önemlisi birey bazın daha yüksek ücretli bir iş teklifi (Strober, 1990) ya da yüksek kazanç (Becker, 1962) olarak değerlendirilmektedir. Sweetland'a (1996) göre kariyerin başında yapılan insan sermayesi yatırımlarının gelecekteki iş yaşamında ve genel yaşam kalitesi üzerinde önemli olumlu etkileri bulunmaktadır. Harris ve diğerleri'ne (2015) göre Bu olumlu etkilerden en önemlisi ekonomik getiri olarak ön plana çıkmaktadır. Öte yandan eğitime yapılan yatırımlar ile iş deneyimi arasında negatif bir etki olduğuna yönelik genel bir kanı bulunmaktadır. Bunun temel nedeni bireyin eğitime yaptığı yatırımlar ile istihdam sürecine kadar iş deneyiminden yoksun kalması olarak görülmektedir. Bireyin eğitimine yaptığı yatırıma karşılık deneyime yönelik yatırımlar değerlendirildiğinde eğitim sürecine yapılan yatırım uzun vadede kazanç getirirken deneyime yapılan yatırımlar ilk istihdam ve iş geçişleri sırasında kısa vadeli kazançlar sağlamaktadır (Ng ve Feldman, 2009).

İnsan sermayesine yatırım şirketler tarafından çalışkanlık ve öz motivasyon gibi işverenler tarafından işgücü piyasalarında talep edilen özellikler ile bağdaştırılmaktadır (Swenson-Lepper, 2005). İnsan sermayesi işe alım sürecinde işverenlere bireyin sahip olduğu potansiyele yönelik sinyal vermektedir. Bu nedenle işe alımcılar ve işverenler yüksek niteliklere sahip bireylere yüksek ücret teklif etmeye ve bu ücreti ödemeye eğilimlidirler (Ng ve Feldman, 2009).

2.2.1.2. Sosyal Sermaye Kuramı

Sosyal sermaye iş birliği ve ortak amaca hizmet etme davranışını teşvik eden, bireyler ve gruplar arası sosyal etkileşimlerle biriktirilen sermayedir (Adler ve Kwon, 2002, Ferragina ve Arrigoni, 2016). Robert Putnam'a göre sosyal sermaye hayatı kolaylaştırmaktadır. Bunun temel nedeni gelişmiş sosyal ağlarla sosyal güvenin güçlenmesi, koordinasyon ve iletişimin gelişmesi, kolektif eylemlerin başarıyla çözümlenebilmesidir. Yoğun sosyal etkileşim bireylerin benlik duygusunu genişleterek paydaşların ortak faydalara yönelik bilincini geliştirir. Ayrıca yeni kurulacak sosyal ilişkilere, geçmiş başarılar yoluyla referans olmaktadır (Putnam, 1995).

Sosyal sermaye kuramı bireyin maddi ve manevi destek alanları ile birlikte iş ve iş dışı alanlarda da yer almaktadır (Adler ve Kwon, 2002). Coleman'a (1988) göre sosyal sermaye işlevsel ve üretkendir. Bourdieu'ya (1980) göre ise bireyin gelişimi ve hedeflerine ulaşma konusunda ekonomik, eğitimsel ve sosyal sermayeyi

kullanılmaktadırlar. bireyin sosyal ilişkilerden faydacı bir perspektif geliştirerek sosyal sermayeyi bireyin eylemlerini kolaylaştırma yoluyla destekleyen bir yapı olarak tanımlamıştır. Ayrıca sosyal sermaye nesnellikten uzaktır. Bir grubun faydasına olan sermayenin başka bir grup için etkisiz ya da zararlı olabileceği öne sürülmüştür. Öte yandan sosyal sermaye insan sermayesi ya da fiziksel sermaye gibi sermayelerden somutluk bakımından ayrılmaktadır. Çünkü diğerlerinin aksine sosyal sermaye doğrudan kişilerarası iletişimden doğmaktadır ve somut değildir. Sosyal sermayenin göstergesi ilişkilerin eylemleri kolaylaştırmasıyla değerlendirilmektedir (Coleman, 1988; 1990).

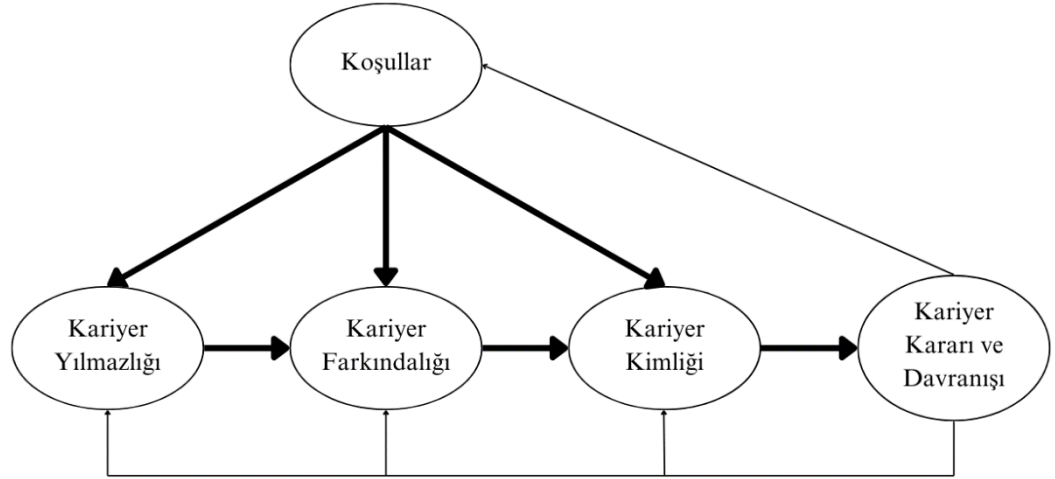
Glanville ve Bienenstock'a (2009) göre belirli sosyal ilişkilerin “sosyal sermaye” olarak değerlendirilmesinin ardında yatan sebepler: a) söz konusu ilişkilerin ağ yapısı fırsatları ortaya çıkarması, b) bireyin sahip olduğu ilişkiler aynı zamanda motivasyon kaynağı olarak kullanılması ve c) bireyin sahip olduğu ilişkiler yeteneklerini kullanmasını desteklemesi. Öte yandan sosyal ilişkilerde güven ve karşılıklılık ilkesi önemlidir. Güven, bireyin ilişkiye yatırım yapma konusunun kendi inisiyatifinde olmasıyla karakterizedir. Ayrıca güven iyi niyetin bir göstergesidir. İyi niyet, sosyal sermayenin zemini olarak görülmektedir. Adler ve Kwon'un (2002) tanımına göre iyi niyet çevredeki insanları kişiye sempati, güven ve affetme gibi duyguları beslemesini barındırır. Ayrıca erkekler kadınlara göre daha fazla sosyal sermayeye sahiptir (Parks-Yancy vd., 2006).

İlgili literatür incelendiğinde sosyal sermayenin istihdam edilebilirliği (Caballero vd., 2020; Shiyuan vd., 2022) ve kariyer başarısını (Chen, 2011; Qu vd., 2022) artırdığı, kariyer uyumunu güçlendirdiği (Gheyyasi ve Alambeigi, 2024; Xu vd., 2024), iş bulmayı kolaylaştırdığı (Lin, 2008), iş stresini ve işten ayrılmayı azalttığı (Li vd., 2021) görülmektedir. Ayrıca bireyin iş memnuniyetini artırarak, iş tükenmişliğine yönelik etkileri hafifletmektedir (Zhang vd., 2022).

2.2.1.3 Motivasyonel Kuramlar

Motivasyon yalnızca yetenek ile açıklanmayan kararları ve davranışları tanımlamak için kullanılmaktadır (London, 1983). Kariyer motivasyonu ise bireyin kariyerindeki karar ve davranışları tanımlamak için kullanılmaktadır. Kariyer motivasyonu iş arama ve iş kabul etme, belirli bir şirkette kalma kararı, kariyer planlarını inceleme ve kariyer hedefleri oluşturma, eğitim ve yeni iş deneyimleri arama,

kariyer kararları ve davranışlarını içerir (London, 1983). Manuel London ve Raymond Noe kariyer motivasyonunu olumsuz kariyer koşulları altında yılmazlığını etkileyen kişisel özellikleri, kariyerini etkileyen olay ve durumların farkındalığını sağlayan kariyer içgörüsü ve kariyer kimliği boyutları ile açıklamıştır (Şekil 3).



Şekil 2. Kariyer Motivasyonu Modeli (London ve Noe, 1997).

Kariyer yılmazlığı zor ve cesaret kırıcı koşullar altında bireyin kendine olan inancı, başarı ihtiyacı ve risk alma davranışıyla var olan duruma uyum sağlamasıdır. Kariyer içgörüsü bireyin kendisine ve kariyerine yönelik durumlar hakkında güçlü ve zayıf yönlerin farkında olması, gerçekçi olması ve sahip olduğu içgörü doğrultusunda kariyer hedefleri belirleyebilmesidir. Son olarak kariyer kimliği bireyin kendisini iş rolü ve işiyle tanımasını vurgular. İş ve profesyonel katılım, ilerleme, tanıma ve liderlik ihtiyaçlarından ortaya çıkmaktadır (London ve Noe, 1997). Noe ve diğerleri'ne (1990) göre motivasyonun yönü kariyer kimliği, enerji kaynağı ve harekete geçiricisi kariyer içgörüsü, kariyeri sürdürmeyi ve kalıcılığı ise kariyer yılmazlığı sağlamaktadır.

Bir sonraki alt başlıkta Kariyer Kaynakları Modelinin alt boyutlarına yer verilmiştir. İnsan sermayesi kuramına dayanan insan sermayesi kaynakları, sosyal sermaye kuramına dayanan çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kuramlara dayanan motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetim kaynakları açıklanmıştır.

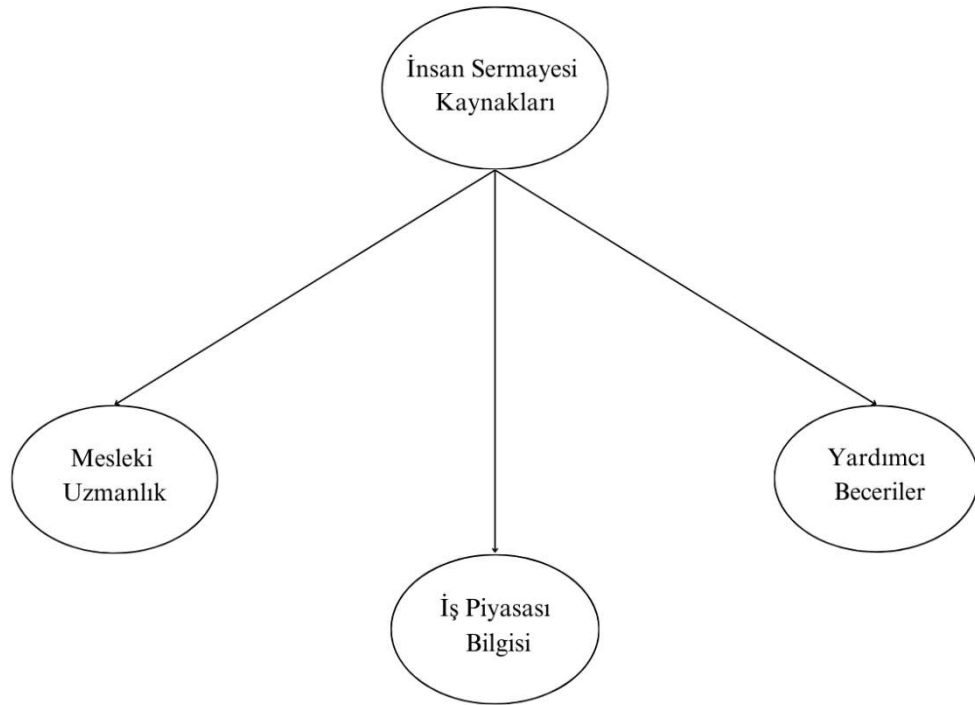
2.2.2. Kariyer Kaynakları Modelinin Alt Boyutları

Hirschi ve diğerleri (2018) çalışmaları sonucunda yenilenmiş kariyer kaynakları modeli insan sermayesi kaynakları, çevresel kariyer kaynakları,

motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetim kaynakları olarak dört ana boyutta incelenmiştir.

2.2.2.1 İnsan Sermayesi Kaynakları

Bireyin istihdam edilebilirliğine doğrudan etki eden mesleki uzmanlık, mesleğe yönelik bilgi ve yetkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Ayaz, 2021; Hirshi, 2018). Birey merkezli kariyer kaynakları mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi ve kişisel beceriler alt boyutlarına sahiptir (Şekil 2).



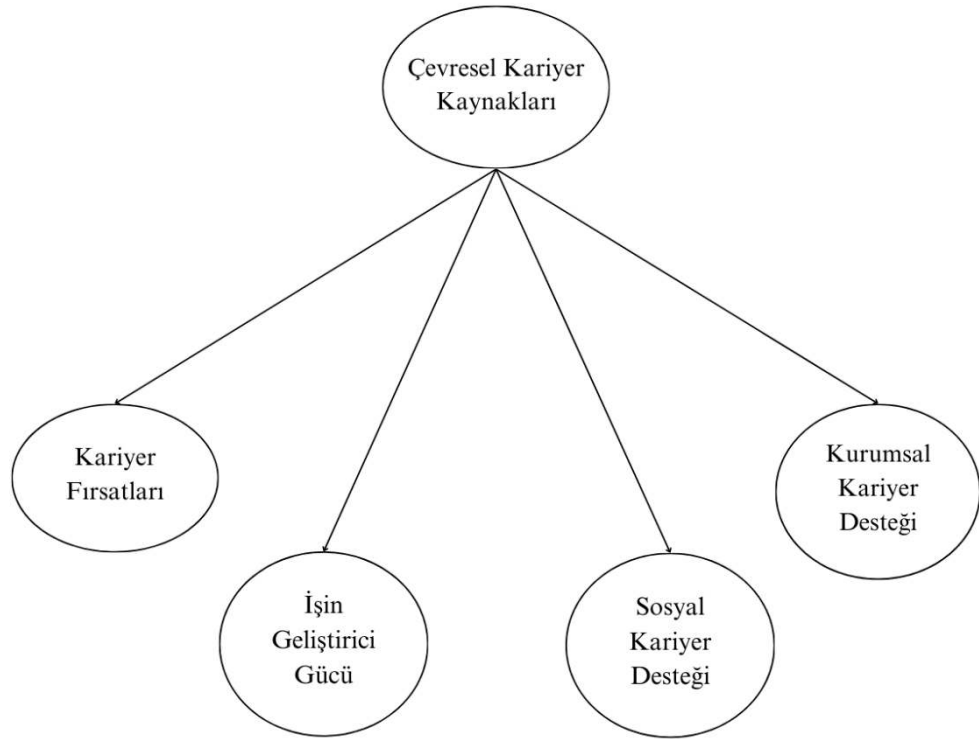
Şekil 3. İnsan Sermayesi Kaynakları

İş piyasası bilgisi çalışan rolündeki bireyin iş dünyası ve iş dünyasındaki güncel gelişmeler hakkında bilgisinin olması anlamına gelmektedir. İş piyasası bilgisi bireyin istihdam edilebilirliğini etkilemektedir (Ayaz, 2021). Bunun yanında birey kendini geliştirmek için proaktif bir şekilde becerilerini ve yeterliliklerini de geliştirmesi gerekmektedir (Fugate vd., 2004). Yardımcı beceriler bireyin farklı meslek alanlarına aktarabileceği beceriler olarak tanımlanmaktadır (Hirschi, 2018). Liderlik, etkili iletişim, problem çözme, analitik düşünme ve yaratıcı düşünme (WEF, 2023), inisiyatif alabilme (McQuaid ve Lindsay, 2005), zaman yönetimi gibi beceriler, yardımcı beceriler olarak sınıflandırılmaktadır. Öte yandan yardımcı beceriler, istihdam edilebilirlik becerileri ile örtüşmektedir.

Bir diğ er ana kariyer kaynağı çevresel kariyer kaynaklarıdır. Çevresel kariyer kaynakları kariyer fırsatları, kurumsal kariyer desteğı, işin geliştirici gücü ve sosyal kariyer desteğı olmak üzere toplamda dört kaynağı barındırmaktadır (şekil 3).

2.2.2.2 Çevresel Kariyer Kaynakları

Çevresel kariyer kaynakları bireyin kariyerinde başarıya ulaşmasında rol oynayan sosyal ilişkileri, fırsatları ve destekleri içermektedir. Çevresel kariyer kaynakları kariyer fırsatları, işin geliştirici gücü, sosyal kariyer desteğı ve kurumsal kariyer desteğı alt boyutlarından oluşmaktadır.



şekil 4. Çevresel Kariyer Kaynakları

Kariyer fırsatları bireyin bulunduğı kurumda terfi, ücret ve kariyer doyumu gibi gelişme ve ilerleme olanaklarına sahip olma düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Hirschi vd., 2018). Bir diğ er kariyer kaynağı olan işin geliştirici gücü bireyin sahip olduğı işte becerilerini kullanabilme ve geliştirebilme düzeyi olarak tanımlanmaktadır.  cret ve kariyer doyumu ile karakterize edilen işin geliştirici gücü, işin zorluğıyla orantılı olarak bireyin kendini geliştirme ihtiyacından ortaya çıkmaktadır. İşin zorluğına yönelik kadın-erkek algıları birbirinden farklıdır. Kadınlara, erkeklere nazaran daha ağır işler ve

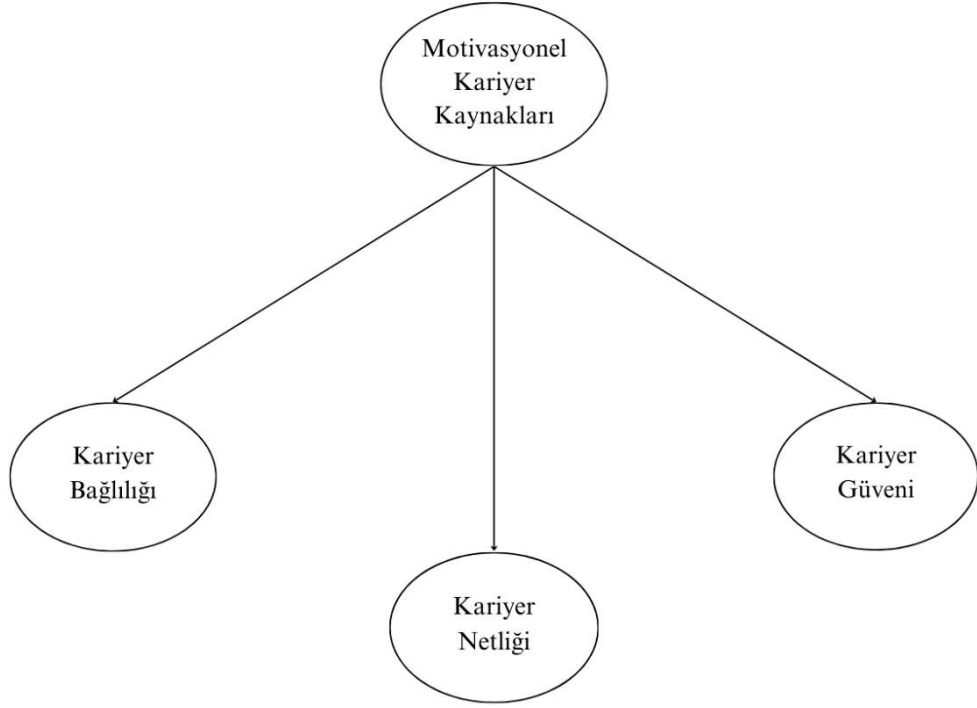
görevler verildiği algısına karşı De Pater ve diğerleri (2010) çalışmasında erkeklerin daha zor iş görevleriyle meşgul oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Çin’de 2758 öğretmenle yapılan çalışmanın sonuçlarına göre işin zorluğu çalışanları duygusal tükenmişliğe iterek kurumsal bağlılıklarını azalttığı görülmüştür (Han vd., 2020).

Sosyal kariyer desteği bireyin çevresinde bulunan aile, süpervizör, mentor, yönetici ve arkadaşlarından sağladığı kariyer desteği olarak değerlendirilmektedir (Hirschi vd., 2018). İlgili literatür incelendiğinde sosyal kariyer desteğinin kariyer uyumunu (Li vd., 2023) ve kariyer keşfini arttırdığı (Turan vd., 2014) görülmektedir. Ayrıca sosyal kariyer desteğinin kariyer yönetim özyeterliliğinin üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Wang ve Jiao, 2023).

Kurumsal kariyer desteği kurumun bireye sağladığı kariyer gelişim desteği olarak tanımlanmaktadır (Hirschi, 2018). Bireye sağlanan kariyer gelişim desteği okul, çalıştığı şirket ya da işvereni tarafından sağlanabilir. Kurumsal kariyer desteğinin bireyin mesleki canlılığını ve kariyer doyumunu artırmaktadır (Chu vd., 2015). Ayrıca kurumsal kariyer desteği kariyer başarısını ve işte kalma niyetini olumlu yönde etkilemektedir (Masters ve Liu, 2016).

2.2.2.3 Motivasyonel Kariyer Kaynakları

Motivasyonel kariyer kaynakları bireyin kariyerine yönelik motivasyonunu etkileyen bireysel özellikleridir. Motivasyonel kariyer kaynakları kariyer bağlılığı, kariyer netliği ve kariyer güveni olmak üzere toplam üç kariyer kaynağından oluşmaktadır (Şekil 6).



Şekil 5. Motivasyonel Kariyer Kaynakları

Kariyer bağlılığı bireyin işine yönelik duygusal olarak bağlılığı ile ilgilidir (Hirschi vd., 2018; Lee vd., 2000). Colarelli ve Bishop (1990) ise kariyer bağlılığını bireyin kişisel hedefler geliştirmesi, geliştirilen hedeflere bağlılık, özdeşleşme ve işe bağlılığı olarak açıklamaktadır. Kariyer bağlılığı, bireyin çabasını belirli bir kariyer hedefine yönlendirerek kariyeriyle ilgili davranışlarını artırabilir (Bhagat ve London, 1999). Tükenmişlik düzeyi (Li, 2018) ve stres (Azilla-Gbette vd., 2022) kariyer bağlılığını azaltırken, iş doyumu kariyer bağlılığını güçlenmektedir (Gil vd., 2023). Ayrıca işte kalma niyetini artırmaktadır (Ma vd., 2021). Zhang ve diğerleri (2023) bireyin kariyerinde başarıya ulaşması, kariyer uyumu ve kariyer yılmazlığı gibi özelliklerin gelişmesi için erken dönemlerde kariyer bağlılığının geliştirilmesinin önermektedir.

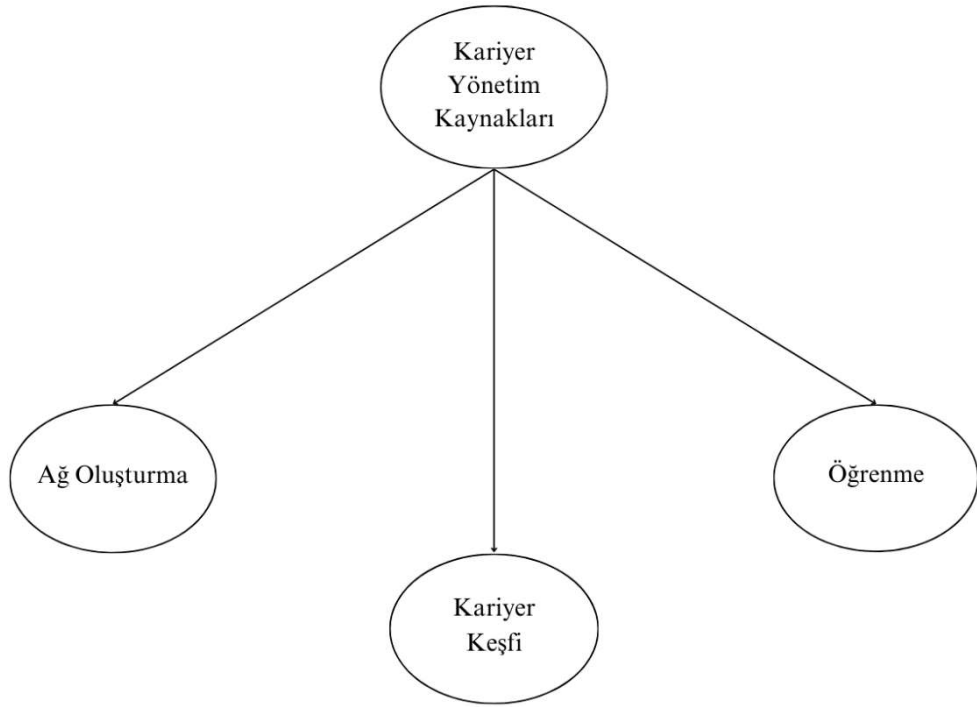
Kariyer güveni en kaba tabiriyle bireyin kariyerinde başarılı olacağına olan inancını ifade etmektedir (Hirschi vd., 2018). Kariyer güveni Savickas ve Porfeli'nin (2012) ortaya attığı kariyer uyum yetenekleri modelindeki güven boyutundan temellenmiştir. Bu modelde kariyer güveni görevleri etkili ve iyi bir şekilde yerine getirmeyi, yeni beceriler öğrenmeyi, yeteneği geliştirmeye yönelik çalışmaları, problem çözme becerileri ve zorlukların üstesinden gelmeyi barındırmaktadır. Majistas ve Sersic

(2021) kariyer güveninin iş arama ve mülakat performansı özyeterliliğini güçlendirdiğini vurgulamaktadır.

Kariyer netliği bireyin kariyer hedeflerini kendi kendine belirleyebilmesi ifade etmekle birlikte kariyer hedeflerinin net olması gerektiğini vurgulamaktadır (Hirschi vd., 2018). Kariyer hedeflerinin net olması kariyer netliğinin göstergesidir (Ayaz, 2021). Kariyer planlamasının ve kariyer yönetmenin ön koşulu kariyer netliğini geliştirme olarak görülmektedir (Ebner, 2021).

2.2.2.4 Kariyer Yönetim Kaynakları

Kariyer kaynakları modelinin son ana boyutu kariyer yönetim kaynaklarıdır. Kariyer yönetim kaynakları bireyin kariyer başarısına ulaşmasındaki sahip olduğu bilgi, beceri ve kaynakları kullanmasındaki etkililiği ifade eder. Kariyer yönetim kaynakları ağ oluşturma, kariyer keşfi ve öğrenme kaynaklarını bünyesinde barındırmaktadır (Şekil 7).



Şekil 6. Kariyer Yönetim Kaynakları

Kariyer yönetim kaynaklarından ilki olan ağ oluşturma kaynağı Hirschi ve diğerleri (2018) tarafından bireyin kariyer gelişimini desteklemek adına sosyal ilişkiler kurmasını, bu ilişkileri sürdürme ve kullanma kapasitesi olarak ifade edilmektedir. Ağ oluşturma kaynağı doğrudan sosyal sermaye kuramına temellendirilmiştir. Kurulan

ağlar iş birliği içerisinde bir belirlenen hedefe yönelik çalışmaları, bilgi ve beceri aktarımıyla birlikte kariyer desteğini de kapsamaktadır. Ayrıca ağ oluşturma önemli istihdam edilebilirlik becerilerinden biridir (Barber vd., 2023; Lo Presti vd., 2023). Marino ve diğerlerine (2022) göre ağ oluşturma becerileri güçlü bireylerin istihdam edilebilirlik algıları diğerlerine kıyasla daha olumlu olmaktadır.

Kariyer keşfi bireyin kariyeri ve kariyer seçeneklerine yönelik bilgi toplaması olarak tanımlanmaktadır (Hirschi vd., 2018). Savickas ve Porfeli (2012) ise kariyer uyum yetenekleri modeli içerisinde merak boyutu kariyer keşfi ile bağdaşmaktadır. Merak boyutu bireyin kendisi ve işine yönelik meraklı olmaları ve yeni bilgiler keşfetmeleridir. Sawitri ve Ratnaningsih'e (2020) göre üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarını geliştirmede kariyer keşfi önemli bir faktördür.

Kariyer yönetim kaynaklarından sonuncusu ise öğrenme kaynağıdır. Hirschi ve diğerleri (2018) öğrenmeyi bireyin işi ile ilgili bilgi ve becerileri edinmesi ve kendini güncelleyerek yeni bilgi ve beceriler edinmesi olarak tanımlamıştır. İstihdam edilebilirlik becerilerinde sıkça vurgulanan yaşam boyu öğrenme ve öğrenmeye açıklık faktörleriyle ön plana çıkmaktadır (Harvey, 1999, Yorke ve Knight, 2006).

2.3 Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kaynakları ve İstihdam Edilebilirlik ile İlgili Araştırmalar

İlgili literatür incelendiğinde istihdam edilebilirliğe yönelik yetenek, beceri ve kapasite algılarını vurgulayan yetkinlik temelli yaklaşım önem kazanmıştır (Monteiro vd., 2023). Eğitim hayatında kazandığı öğrenci ağları, iş gücü piyasası bilgisi, iş arama davranışı ve özgüvenin istihdam edilebilirlik algısını güçlendirmektedir (Caballero vd., 2021). İş aramada özgüvenli olmak öğrencilerin istedikleri işi kapılarını aralayan anahtar rolü üstlenmektedir (Tymon vd, 2020). Ayrıca öğrencinin kurduğu bu ağlar kariyer gelecekleri ile ilgili bilgi edinmeyi arttırdığı görülmüştür (Jackson ve Tomlinson, 2022). Bridgstock'a (2009) göre geleneksel üniversite eğitiminde kazanılan teknik ve sosyal becerilerin yanında bireylerin kariyer kaynakları geliştirilmesi gerekmektedir. Kariyer başarısına ulaşmada bireyin kariyer kaynakları geliştirilerek bilgi ve becerileri geliştirmeleri önemlidir.

İstihdam edilebilirlik teknik becerilerin yanında pek çok teknik olmayan/ince becerileri bünyesinde barındırmaktadır. İnce beceriler etkin dinleme becerisi, saygı ve empati gibi kişilerarası iletişim becerilerinin yanında etik, zaman yönetimi, stresle baş etme ve problem çözme gibi pek çok bilişsel beceriyi kapsamaktadır (Wilhelm vd., 2002). Bireyin sahip olduğu ince beceriler insan sermaye kaynaklarında da

bulunmaktadır. Öte yandan üniversite birinci sınıf öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarını artıran kaynaklar sahip oldukları gruba katılım, çevrimiçi sosyal ağlar, kendini tanıtmaya ve yanıt verme davranışları olarak görülmektedir (McEwan ve Guerrero, 2010). Benzer bir bulgu ise bilgisayar ve yazılım bilimleri işgücü piyasasında işverenler tarafından talep edilen beceriler incelenerek, en çok talep edilen iki beceri setinin teknik beceriler ve iletişim becerileri olduğu ortaya konmuştur (Maghsoudi, 2023). Teknik beceriler kariyer kaynakları modelinin mesleki uzmanlık kaynağı ile bağdaşırken iletişim becerileri ağ oluşturma ve yardımcı becerilere denk gelmektedir.

İşverenler için mesleki uzmanlık adayın performansına yönelik önemli istihdam edilebilirlik göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Van der Heijde vd., 2009). Bireyin sahip olduğu mesleki bilgi, beceri ve deneyimler işverenler açısından işe uygunluk ölçütü olarak görülmekte ve işe uygunluğun ön koşulu olarak değerlendirilmektedir (Forrier ve Sels, 2003). De Vos ve diğerleri (2017) mesleki uzmanlığın algılanan istihdam edilebilirliğin pozitif yordayıcısı olduğunu bulgulamıştır. Öte yandan araştırmanın bir diğer sonucuna göre mesleki uzmanlık düzeyi yüksek bireyler iş arama davranışından uzaklaşarak kendilerini pazarlama ve kariyerlerinde ilerleme imkanlarından mahrum kalmaktadır. Bu iki bulgu birbiriyle çelişmektedir. Çünkü iş arama davranışı bireyin karşısına yeni kariyer fırsatları getirebilecek önemli bir istihdam edilebilirlik becerisidir. De Cuyper ve De Witte (2011) bu durumun ortaya çıkmasındaki temel nedeni çalışanlar ile işverenler arasında oluşan kazan-kazan müzakeresinin zamanla çalışan ve işverenin aleyhine sonuçlar doğuran yönetsel bir paradoksa dönüşmesi olarak açıklamaktadır. Çalışanları mesleki uzmanlıkları doğrultusunda birlikte istihdam edilebilirlik becerilerinin artması çalışan için iş ve istihdam güvencesi sağlarken kuruma bağlılığını da geliştirmektedir. İşverenler tarafından desteklenen bu performans zaman içerisinde bireyin iş arama davranışını bırakmasına neden olabilmektedir. Öte yandan bir diğer olumsuz algı ise istihdam edilebilirliğinin gelişimine yönelik yatırım yapılan çalışanlardan farklı işverenlerin faydalanmak istemesidir. Türkçe’de “armut piş, ağzıma düş” atasözü literatürde “kiraz toplama sorunu” (Seiben, 2007) ya da “bedavacı ikilemi” (Kluytmans ve Ott, 1999) olarak bilinmektedir. De Cuyper ve De Witte (2011) bireye kurumu tarafından kariyer desteği sağlandığında kurumsal bağlılığı gelişeceğinden dolayı kiraz toplama sorunu olarak bilinen paradoksun geçersiz olduğunu ifade etmektedir. Kurumsal kariyer desteğine yönelik literatür incelendiğinde bireylerin algıladıkları kurumsal kariyer desteği ile istihdam edilebilirlikleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu

görülmektedir (Baranchenko vd., 2019; Eder ve Eisenberger, 2008). Bu durum kurumun çalışanlarına verdiği değer ve ödüllerle açıklanmaktadır. Öte yandan üniversite öğrencileri için kurumsal kariyer desteği bireyin eğitim hayatında bulunduğu eğitim kurumundan aldığı kariyer gelişim desteği olarak tanımlanmaktadır (Hirschi vd., 2018). Üniversite öğrencilerinde kurumsal kariyer desteği göstergelerinden birisi üniversitenin/eğitim kurumunun imajıdır. Agnihotri ve diğerleri (2024) eğitim kurumu imajının iş hayatında kariyer doyumunun sağlanmasına yönelik en önemli faktör olarak değerlendirmektedir. Ayrıca bireyin sahip olduğu sermaye ve istihdam edilebilirlikte bireyin kariyer doyumuna ulaşmasındaki öncüllerdendir.

İstihdam edilebilirlik hem formal eğitim yoluyla hem de deneyimler yolu ile informal olarak edinilebilir (Humburg ve Van der Velden, 2015). Bireylerin işbaşında öğrenme fırsatları oluşturabilmeleri için farkındalık, hedef odaklılık ve kritik durum değerlendirmesi gibi birtakım özellikleri geliştirmesi gerekmektedir (Marsick ve Volpe, 1999). Decius ve diğerlerinin (2024) yaptıkları karma yöntem araştırması sonuçlarına göre bireylerin iş başında öğrendikleri bilgiler istihdam edilebilirliklerini güçlendirmektedir. Önemli istihdam edilebilirlik kaynaklarından bir diğeri de kariyer keşfidir. Cheung ve diğerleri (2018) Çin’de göçmen öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada kariyer keşfinin göçmen öğrencilerde önemli bir istihdam edilebilirlik kaynağı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca sosyal destek algısı da istihdam edilebilirliği artırıcı etkisinin olduğu araştırmanın bir diğeri önemli bulgusudur. Bradley ve diğerleri (2022) üniversite ikinci sınıf öğrencileri ile gerçekleştirilen deneysel çalışmada istihdam edilebilirliğin derslerine eklenen gruptaki öğrencilerin kariyer planlama, kariyer güven düzeyleri ve işle ilgili deneyim kazanma konularında kendilerini geliştirme eğilimlerinin arttığı gözlemlenmiştir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Yöntem

Bu araştırma bir karma yöntem çalışması olarak tasarlanmıştır. Karma yöntem araştırmaları nicel ve nitel araştırmalar ile bu araştırmaların verilerinin birleştirilip bütünleştirildiği araştırmalardır (Creswell, 2017). Araştırma kapsamında eş zamanlı karma yöntem deseni kullanılmıştır (Toraman Türk, 2022).

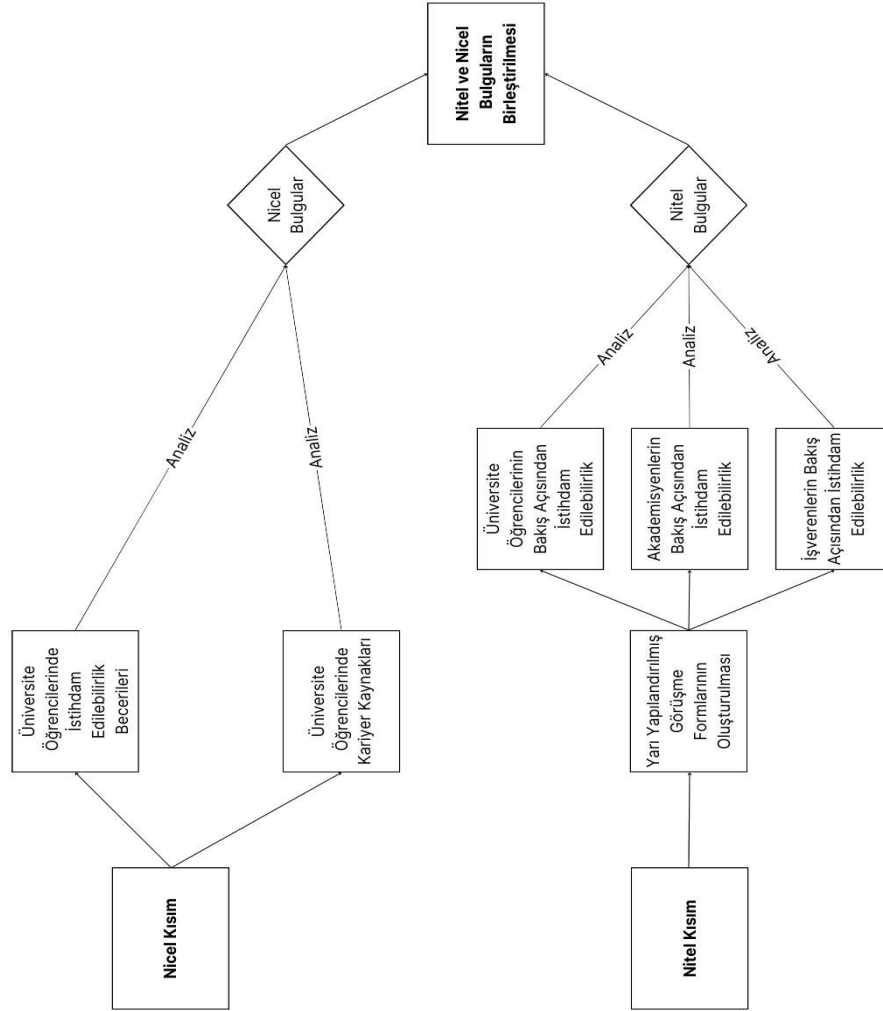
Bu araştırma kapsamında karma yönteminin kullanılmasının temel sebebi araştırma probleminin daha iyi anlaşılmasıdır. Araştırmanın kapsamında üniversite öğrencilerinin sahip olması gerek istihdam edilebilirlik becerilerini farklı bakış açılarından keşfetmek ve aynı zamanda bulguların nicel verilerle desteklenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma grubunda yer alan birimlerin istihdam edilebilirlik becerileri algılarını eş zamanlı olarak ölçebilecek bir ölçek bulunmadığı için veri toplama araçları kısmındaki eksikliğin nitel yöntem ile giderilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubu her iki özelliği de içerdiği için araştırma karma yöntem olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın ana amacı güncel istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmektir ve çalışma sürecinde istihdam edilebilirlik becerileri pragmatist bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Pragmatik araştırmacılar için sonuç, öncül koşullar ve süreç kadar önemlidir.

Öte yandan pragmatik araştırmacılar için belirli bir felsefi ya da gerçeklik sistemine bağlılık söz konusu değildir (Creswell, 2017). Bu durum araştırmada karma yöntem yaklaşımının tercih edilme sebeplerinden bir diğeridir. Bu nedenle araştırma bir eş zamanlı karma yöntem çalışması olarak tasarlanmıştır (Toraman Türk, 2022). Eş zamanlı karma yöntemlerde nicel ve nitel veriler beraber toplanmakta, veriler ayrı ayrı analiz edilmekte ve bulguların birbirini doğrulayıp doğrulamadığını belirlemek amacıyla bulgular karşılaştırılmaktadır (Creswell, 2017). Eş zamanlı karma deseninde çoğu zaman katılımcı bireylerin sahip oldukları bakış açısı hakkında ayrıntılı nitel bilgi ve ölçme aracı ile ilişkili nicel puanlar değerlendirilir ve aynı bulguları sağlaması beklenir (Creswell, 2017). Bu gerekçeyle Türkiye evrenindeki üniversite öğrencileri, akademisyenler ve işverenler arasında algılanan istihdam edilebilirlik becerilerini belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırma nitel ve nicel kısım olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Nitel kısımda üniversite öğrencileri, akademisyenler ve işverenler tarafından algılanan istihdam edilebilirlik becerilerinin ortaya çıkarılması amacıyla mülakat yoluyla veri toplanmıştır. Mülakatlar öncesinde ilgili literatür ve uzman görüşlerinden yola çıkılarak her birime özel yarı yapılandırılmış görüşme formları oluşturulmuştur. Araştırmanın

nicel kısmında korelasyonel desen kullanılarak ölçme araçları yoluyla veri toplanmıştır. Algılanan istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer kaynakları modeli ile ilişkisi incelenerek istihdam edilebilirlik becerileri yüksek ve düşük grupların yordanmasında kariyer kaynakları ve boyutlarının rolünün açığa çıkarılması amaçlanmıştır.





Şekil 7. Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Nitel Bölümü

Araştırma kapsamında gerçekleştirilecek olan nitel çalışmada algılanan istihdam edilebilirlik becerilerinin ortaya çıkarılması amacıyla durum çalışması yöntemlerinden bütüncül çoklu durum deseni kullanılmıştır (Yılmaz ve Şimşek, 2021). Durum çalışmaları ortamın, programın, sosyal grubun ya da diğer birbirine bağlı sistemlerin

derinlemesine incelendiği yöntem olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bütüncül çoklu durum deseninde tek bir analiz birimi çerçevesinde birden fazla durum karşılaştırılmalı olarak çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmada üniversite öğrencileri, akademisyen ve işveren gruplarının istihdam edilebilirlik algıları derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır.

3.2.1. Çalışma Grubu

Araştırma evrenini Türkiye’de bulunan üniversite öğrencileri, akademisyenler ve işverenler oluşturmaktadır. Araştırmada istihdam edilebilirlik becerilerinin keşfedilmesine yönelik farklı özelliklere sahip maksimum sayıda katılımcıya ulaşmak hedeflenmesi nedeniyle maksimum çeşitleme örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2020). Araştırmanın nitel bölümündeki çalışma grubunu 2023-2024 eğitim yılında farklı fakülte ve bölümlerde yükseköğrenimini sürdüren 11 üniversite öğrencisi, farklı fakülte ve bölümlerde görev yapmakta olan 12 akademisyen ve farklı sektörlerden 5 işveren/insan kaynakları uzmanı oluşturmaktadır.

Üniversite öğrencisi katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Nitel görüşme katılımcıları- öğrencilere ilişkin bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Bölüm/Sektör	Yaş
Öğrenci 1	Kadın	İşletme	24
Öğrenci 2	Kadın	Yazılım Mühendisliği	22
Öğrenci 3	Erkek	Hukuk	23
Öğrenci 4	Erkek	Radio, Televizyon ve Sinema	26
Öğrenci 5	Kadın	Psikoloji	24
Öğrenci 6	Kadın	Hemşirelik	23
Öğrenci 7	Kadın	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	23
Öğrenci 8	Kadın	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	24
Öğrenci 9	Erkek	İnsansız Hava Araçları Operatörlüğü	21
Öğrenci 10	Kadın	Hukuk	23
Öğrenci 11	Kadın	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	22

Araştırmaya kapsamında yürütülen nitel çalışmaya katılan öğrencilerin yaşları 21 ile 26 arasında değişmektedir. Katılımcıların %72.7’si (8) kadın ve %27.3’si (3) erkektir. Öğrencilerin yüksek öğrenime devam ettikleri bölümler İşletme, Yazılım Mühendisliği, Hukuk, Radio Televizyon ve Sinema, Psikoloji, Hemşirelik, Psikolojik

Danışmanlık ve Rehberlik, İnsansız Hava Araçları Operatörlüğü ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon şeklindedir.

Akademisyen katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Nitel görüşme katılımcıları- akademisyenlere ilişkin bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Bölüm	Deneyim
Akademisyen 1	Erkek	Hukuk	8 Yıl
Akademisyen 2	Erkek	Hukuk	5 Yıl
Akademisyen 3	Kadın	İşletme	5 Yıl
Akademisyen 4	Kadın	Okul Öncesi Öğretmenliği	9 Yıl
Akademisyen 5	Erkek	Dijital Oyun Tasarımı	12 Yıl
Akademisyen 6	Erkek	Radyo, Televizyon ve Sinema	4 Yıl
Akademisyen 7	Kadın	Mimarlık	20 Yıl
Akademisyen 8	Erkek	İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	8 Yıl
Akademisyen 9	Erkek	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	2 Yıl
Akademisyen 10	Kadın	Hemşirelik	6 Yıl
Akademisyen 11	Erkek	İnsansız Hava Araçları Operatörlüğü	5 Yıl
Akademisyen 12	Erkek	Psikoloji	2 Yıl

Araştırma kapsamında yürütülen nitel çalışmaya katılan akademisyenlerin mesleki deneyimleri 2 ile 20 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların %33.4’ü kadın (4) ve %66.6’sı (8) erkektir. Katılımcıların akademik görevlerini sürdürdükleri bölümler Hukuk, İşletme, Okul Öncesi Öğretmenliği, Dijital Oyun Tasarımı, Radyo Televizyon ve Sinema, Mimarlık, İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Hemşirelik, İnsansız Hava Araçları Operatörlüğü ve Psikoloji şeklindedir.

İnsan kaynakları uzmanı katılımcılarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Nitel görüşme katılımcıları- insan kaynakları uzmanlarına ilişkin bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Meslek/Sektör	Deneyim
İşveren 1	Kadın	İnsan Kaynakları Uzmanı – Gıda Sektörü	4 Yıl
İşveren 2	Erkek	İnsan Kaynakları Uzmanı – İmalat/Ana Metal Sanayi Sektörü	14 Yıl
İşveren 3	Kadın	İnsan Kaynakları Uzmanı – Turizm Sektörü	4 Yıl
İşveren 4	Erkek	İnsan Kaynakları Uzmanı – İmalat/Kağıt ve Kağıt Ürünleri Basım Sektörü	8 Yıl
İşveren 5	Erkek	İnsan Kaynakları Uzmanı– İmalat Sanayi Sektörü	16 Yıl

Araştırmaya katılan işveren/insan kaynakları uzmanlarının deneyimleri 4 yıl ile 16 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların %40'ı kadın (2) ve %60'ı (3) erkektir. Katılımcıların görev yaptıkları sektörler Gıda Sektörü, İmalat/Ağır Metal Sanayi Sektörü, Turizm, İmalat/Kağıt ve Kağıt Ürünleri Basım Sektörü ve İmalat Sanayi Sektörü şeklindedir.

3.2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nitel veri toplama sürecinde araştırmacı tarafından öğrenciler, akademisyenler ve işverenlerin algılanan istihdam edilebilirliklerini keşfetmeye yönelik hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Formlar literatürde yer alan çalışmalar ve ölçme araçları temel alınarak hazırlanmıştır. Çalışma grubunda yer alan her bir grup için farklı bir form hazırlanmıştır. Daha sonrasında uzman görüşüne sunularak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ardından son hali verilerek araştırmada kullanılmaya hazır hale getirilmiştir.

İstihdam Edilebilirlik Becerileri – Öğrenci Formu

Araştırma kapsamında geliştirilen form aracılığıyla üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısının ne olduğu ve güncel istihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğunu keşfetmek amaçlanmıştır. Geliştirilen form araştırmanın amaçlarına uyumlu olarak beş adet açık uçlu sorudan ve üç adet sondadan oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen formda yer alan sorular istihdam edilebilirlik literatürüne temellendirilerek oluşturulmuştur. Daha sonrasında sorular iki uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan biri PDR alanında karma yöntem çalışmalarında deneyimli bir doktor öğretim üyesidir. Diğer uzman ise PDR alanında nitel araştırma çalışmalarında deneyimli, doçent doktor unvanına sahip bir akademisyendir. Uzman görüşü alındıktan sonra biri PDR bölümünde, diğeri ise Hukuk bölümünde lisans eğitimlerini sürdüren iki öğrenci ile pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmeler sonucu görüşme sorularının anlaşılabilirliği ve amaca uygun olup olmadığı değerlendirilerek forma son hali verilmiştir. Geliştirilen nihai formda aşağıdaki sorular yer almaktadır:

1. İstihdam Edilebilirlik Becerileri

2. Mezuniyet sonrasında iş bulmak ve bu işi sürdürmek için hangi beceriler önemlidir? Bu becerilerin nerede ve nasıl kullanılacağına dair örneklerle açıklama yapar mısınız?
 - a. İş hayatında doğrudan alanınıza yönelik olan ve iş hayatında size fayda sağlayacak beceriler hangileridir? Örneklerle açıklar mısınız?
 - b. İş hayatında size fayda sağlayacak sosyal beceriler nelerdir? Bu sosyal beceriler size hangi problemlerin çözümüne yönelik fayda sağlayacaktır? Örneklerle açıklar mısınız?
3. Alanınız ile ilgili iş fırsatlarına ne kadar hakimsiniz? Gelişmeleri hangi kaynaklardan takip ediyorsunuz?
4. Size göre şu an bulunduğunuz eğitim kurumu gelecekte işiniz ile ilgili nasıl bir role sahip olacaktır?
5. Kariyer hedefinize ulaşma yolunda hangi becerileri geliştirmeyi planlıyorsunuz? Bu özelliklerin gelişmesi neden önemli?
6. Gelecek yıllarda işgücü piyasalarında öneminin artmasını beklediğiniz beceriler nelerdir?
 - a. Siz bir işveren olsaydınız hangi becerilere sahip kişileri işe alırdınız?

İstihdam Edilebilirlik Becerileri – Akademisyen Formu

Araştırma kapsamında geliştirilen form aracılığıyla akademisyenlerin istihdam edilebilirlik algısının ne olduğu ve güncel istihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğunu keşfetmek amaçlanmıştır. Geliştirilen form araştırmanın amaçlarına uyumlu olarak dört adet açık uçlu sorudan ve iki adet sondadan oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen formda yer alan sorular istihdam edilebilirlik literatürüne temellendirilerek oluşturulmuştur. Daha sonrasında sorular iki uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan biri PDR alanında karma yöntem çalışmalarında deneyimli bir doktor öğretim üyesidir. Diğer uzman ise PDR alanında nitel araştırma çalışmalarında deneyimli, doçent doktor unvanına sahip bir akademisyendir. Uzman görüşü alındıktan sonra biri PDR bölümünde doktor öğretim üyesi, diğeri ise İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı bölümünde doktora eğitimine devam etmekte olan iki akademisyenle ile pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmeler sonucu

görüşme sorularının anlaşılabilirliği ve amaca uygun olup olmadığı değerlendirilerek forma son hali verilmiştir. Geliştirilen nihai formda aşağıdaki sorular yer almaktadır:

1. Size göre öğrencilerinizin alana özgü sahip olduğu beceriler nelerdir? Hangi beceriler alanınızdaki işgücü piyasalarında daha fazla talep görüyor?
2. Size göre öğrencilerinizin iş hayatında sahip olması gereken beceriler nelerdir? Nedenleriyle açıklar mısınız?
 - a. Gelecek yıllarda işgücü piyasalarında önemini artmasını beklediğiniz beceriler nelerdir?
 - b. Size göre öğrencileriniz mezun olduktan sonra iş hayatında hangi problemlerle karşılaşmaktadır? Örneklerle açıklar mısınız?
3. Alanınızla ilgili bir çalışma ortamında, öğrencilerden beklenen beceriler nelerdir? Nedenleriyle açıklar mısınız?
4. Öğrencilerini iş hayatına hazırlamak için nasıl destek oluyorsunuz? Örneklerle açıklar mısınız?

İstihdam Edilebilirlik Becerileri – İşveren/İnsan Kaynakları Uzmanı Formu

Araştırma kapsamında geliştirilen form aracılığıyla işveren/insan kaynakları uzmanlarının istihdam edilebilirlik algısının ne olduğu ve güncel istihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğunu keşfetmek amaçlanmıştır. Geliştirilen form araştırmanın amaçlarına uyumlu olarak beş adet açık uçlu sorudan ve iki adet sondadan oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen formda yer alan sorular istihdam edilebilirlik literatürüne temellendirilerek oluşturulmuştur. Daha sonrasında sorular iki uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan biri PDR alanında karma yöntem çalışmalarında deneyimli bir doktor öğretim üyesidir. Diğer uzman ise PDR alanında nitel araştırma çalışmalarında deneyimli, doçent doktor unvanına sahip bir akademisyendir. Uzman görüşü alındıktan sonra biri Gıda Sektöründe çalışmakta olan bir insan kaynakları uzmanı, diğeri ise Halıcılık Sektörün olmak üzere toplam iki insan kaynakları uzmanı ile pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmeler sonucu görüşme sorularının anlaşılabilirliği ve amaca uygun olup olmadığı değerlendirilerek forma son hali verilmiştir. Geliştirilen nihai formda aşağıdaki sorular yer almaktadır:

1. Hangi özellikler bir adayın işe alınmasını sağlar? Bu özellikler o kişinin çalışma hayatında hangi amaçlara hizmet etmektedir? Örneklerle açıklayınız?
 - a. Kurumunuzda en çok aradığınız beceriler hangileridir? Nedenleriyle birlikte açıklayınız?
 - b. Size göre kurumunuzda çalışan bireylerin başarılı olmalarını sağlayan yetenekler ve beceriler hangileridir?
2. Çalışanlarınıza sunduğunuz çalışma ortamında hangi özellikler ön plana çıkmaktadır? Bu özellikler kurumunuzdaki hangi ihtiyacı/ihtiyaçları gidermeye yöneliktir?
3. CV'lerde ve özgeçmişlerde gördüğünüz hangi özellikler bir adayın mülakata çağırılmasını sağlar? Nedenleriyle birlikte açıklayınız?
4. Mülakat sürecinde dikkat ettiğiniz sosyal beceriler nelerdir? Bu becerinin değerlendirilmesi hakkında bilgi verebilir misiniz?
5. Gelecek yıllarda işgücü piyasalarında öneminin artmasını beklediğiniz beceriler nelerdir?

3.2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın nitel bölümünde araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış formlar kullanarak öğrenciler, akademisyenler ve işverenlerle bireysel olarak görüşülmüştür. Sürecin başında görüşme soruları katılımcılar ile paylaşarak incelemeleri istenmiştir. Görüşme süreci araştırmacı ile katılımcının tanışması, araştırmanın kapsamında ve içeriğine yönelik bilgileri verilmesi, kişisel bilgilerin gizliliğine yönelik bilgilendirme ve ses kaydına yönelik gerekli izinlerin alınması ile birlikte başlamaktadır. Araştırmacı ve katılımcının ortak belirledikleri tarih ve saatte görüşmeler yüz yüze ve Google Meets üzerinden gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 20-40 dakika arasında sürmüştür.

Toplanan nitel veriler deşifre edildikten sonra MAXQDA 24.4.0 paket programına aktarılmış ve analize hazır hale getirilmiştir. Veri analizinde istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik kod ve temaların elde edildiği içerik analizi kullanılmıştır. Yapılan içerik analizlerine yönelik kod haritalarına bulgular bölümünde yer verilmiştir. Kod haritalarında yer alan çizgilerin kalınlıkları kodların frekans ağırlıklarına göre belirlenmiştir. Yüksek frekansa sahip kod daha kalın çizgilere sahipken, düşük frekansa sahip kodlar görece daha ince çizgilere sahiptir. Ayrıca temaların kodların frekansları nitel bulgulara ilişkin şekillerde parantez içerisinde belirtilmiştir. Ayrıca nitel çalışma kapsamında ortaya çıkan kodlara ilişkin tanımlar ve örnek ifadelerin yer aldığı kod kitapçığı Ek.5'te yer almaktadır.

3.2.4. İnandırıcılık ve Tutarlık

İnandırıcılığın sağlanabilmesi adına nitel analizler sonucunda ortaya çıkan bulgular katılımcılarla paylaşarak fikirlerini yansıtıp yansıtmadığı konusunda katılımcı teyidi alınmıştır. Katılımcılardan bulguları inceleyerek geri bildirim vermeleri istenmiştir. Katılımcıların verdiği geri bildirimler ışığında deşifrelerdeki hatalar ayıklanmıştır. Ayrıca bulgulara verilere herhangi bir yorum katmadan doğrudan alıntılara yer verilerek aktarılabilirliğin sağlanması amaçlanmıştır. Güvenirliği sağlamak amacıyla veri toplama süreci öncesinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında doktor öğretim üyesi olarak görev alan iki akademisyenle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca yarı yapılandırılmış görüşme formları hazırlandıktan sonra uzman görüşü alınmış ve bu doğrultuda revize edilmiştir. Son olarak tutarlılığın sağlanması adına kodlama sürecinde karma yöntem araştırması deneyimi olan bir araştırmacıdan veri kodlaması istenerek elde edilen kodlar karşılaştırılmıştır.

3.3. Araştırmanın Nicel Bölümü

Araştırmanın nicel bölümünde algılanan istihdam edilebilirlik becerileri yüksek ve düşük grupların yordanmasında kariyer kaynakları ve boyutlarının rolünün incelendiği yordayıcı korelasyonel bir araştırma modeli kullanılmıştır. Yordayıcı korelasyonel araştırmaları bir ya da daha fazla bağımsız değişkene dayalı olarak bağımlı değişkende oluşan değişimleri açıklamaya çalışan; hem değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilerin hem de dolaylı etkilerin incelendiği araştırma türüdür (Büyüköztürk vd., 2021). Araştırmanın bağımlı değişkeni istihdam edilebilirlik becerileri iken bağımsız değişkenler kariyer kaynakları modeli ve modelin alt boyutları olan birey merkezli kariyer kaynakları (mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi ve kişisel beceriler), çevresel kariyer kaynakları (kariyer fırsatları, kurumsal kariyer desteği, işin geliştirici gücü, sosyal kariyer desteği), motivasyonel kariyer kaynakları (kariyer bağlılığı, kariyer güveni ve kariyer netliği) ve kariyer yönetim kaynaklarından (ağ oluşturma, kariyer keşfi ve öğrenme) oluşmaktadır.

3.3.1. Çalışma Grubu

Araştırma evrenini Türkiye’de bulunan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2023-2024 eğitim yılında yükseköğrenimlerine devam etmekte olan 469 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen nicel çalışmada da çalışma grubunun oluşturulmasında maksimum çeşitleme örnekleme kullanılmıştır. Araştırma kapsamında keşfedilmek istenen duruma ilişkin farklı özelliklere sahip maksimum katılımcıya ulaşılması hedeflendiği durumlarda maksimum çeşitleme örnekleme yöntemi kullanılır (Büyüköztürk vd., 2021). Katılımcılara yönelik bilgiler Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Nicel araştırma kapsamında bölümlere göre katılımcı sayıları

Bölüm	X
Gastronomi	9
Hemşirelik	66
İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	68
İnsansız Hava Araçları Operatörlüğü	10
İşletme	8
Makine Mühendisliği	17
Okul Öncesi Öğretmenliği	98
Özel Eğitim Öğretmenliği	35
Psikoloji	48
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	45
Sınıf Öğretmenliği	66

Araştırmanın nicel bölümü kapsamında toplanan veriler ışığında katılımcıların yaşlarının 18 ile 50 arasında değiştiği görülmektedir.

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında nicel ve nitel veriler toplanmıştır. Araştırmanın nicel veri toplama sürecinde araştırmacı tarafından geliştirilen demografik bilgi formu, Alkın vd. (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan “Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” ve Ayaz (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer Kaynakları Ölçeği” kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen formda KVKK kapsamında kimlik bilgilerinin korunacağına ve araştırmanın gönüllük esasına dayalı olduğuna yönelik araştırma hakkında bilgi verme amaçlı aydınlatılmış onam metni yer almaktadır. Devamında katılımcıların araştırmaya gönüllü olduklarına, yaş, cinsiyet, fakülte, bölüm, medeni durum, eğitim düzeyi ve sosyoekonomik durumlarına yönelik demografik bilgiler toplamayı amaçlayan sorular yer almaktadır. Formda yer alan son soru katılımcıların işe yerleşmeye hazır olma düzeylerini ölçmektedir.

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği:

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği genç yetişkinlerin gelecekteki istihdam edilebilirliklerine yönelik algılarını ölçmek amacıyla Gunawan ve diğerleri (2019) tarafından 17-30 yaş aralığında 324 genç yetişkin ile birlikte yapılan çalışma sonucunda geliştirilmiştir. Ölçek altılı Likert tipinde 24 madde içermektedir. Orijinal ölçeğin uyum indeklerinin iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 / df < 3.0$, CFI $> .92$, and RMSEA $< .05$). Ölçeğin hesaplanan iç tutarlık katsayısı ölçeğin tamamı için .97, algılanan gelecekteki beklentiler alt boyutu için .88, algılanan gelecekteki deneyimler için .92, algılanan gelecekteki kişisel özellikler için .88, algılanan gelecekteki iletişim ağı için .95, algılanan gelecekteki iç gücü piyasası bilgisi için .91 ve eğitim kurumunun beklenen itibarı için .90 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlamasını özgün yapısı korunarak Alkın, Korkmaz ve Balcı-Çelik (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçek 6'lı Likert tipi “Kesinlikle Katılmıyorum (1), “Kesinlikle Katılıyorum (6)” arasında değişen bir derecelemeye göre cevaplandırılmaktadır. Ölçekteki puanlar, maddelere verilen cevapların değerleri toplanarak hesaplanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, genç yetişkinlerin iş/çalışma yaşamına hazır ve kendi kariyer planlamasına ve geleceğine dair görüşlerinin olumlu olduğunu bildirmektedir. Ölçeğin altı alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, eğitim kurumunun beklenen itibarı, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi ve algılanan gelecekteki becerilerden oluşmaktadır. 461 üniversite öğrencisinden elde edilen verilerle yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\chi^2=529.6$, $p<.001$, $\chi^2/df=2.2$, CFI=.94, RMSEA=.07, AIC=655.63). Ölçeğin hesaplanan iç tutarlık katsayısı ölçeğin tamamı için .95, algılanan gelecekteki beceriler alt boyutu için .88, algılanan gelecekteki deneyimler için .92, algılanan gelecekteki kişisel özellikler için .88, algılanan gelecekteki iletişim ağı için .95, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi için .91 ve eğitim kurumunun beklenen itibarı için .89 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Kaynakları Ölçeği

Hirschi vd. (2018) tarafından geliştirilen Kariyer Kaynakları Ölçeği dört temel boyut, 13 alt boyut ve 41 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte kariyer kaynakları dört boyutta tanımlanmaktadır. Bu boyutlar insan sermayesi kaynakları, çevresel kariyer kaynakları, motivasyonel kariyer kaynakları ve kariyer yönetimi kaynakları şeklinde kategorize edilmiştir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri $\chi^2 /sd= 2,79$, RMSEA= 0.06, CFI= 0.92, TLI=0.90 ve SRMR= 0.05 olarak elde edilmiştir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları her iki grup için ve tüm alt boyutlar üzerinden hesaplandığında .78 ile .93 arasında değişmektedir. Kariyer Kaynakları Ölçeğinin Türkçe’ye uyarlama çalışması, Ayaz (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. 628 kişiden elde edilen verilerle yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/sd (760)= 1,754.12$, $p < .001$, RMSEA = .055, CFI= .910, TLI= .902). Güvenirlilik analizi sonuçlarına göre tüm ölçeğe ilişkin Cronbach alfa katsayısı .96 iken, alt boyutlara ilişkin katsayılar mesleki uzmanlık .79, iş piyasası bilgisi .79, yardımcı beceriler .89, kurumsal kariyer desteği .88, sosyal

kariyer desteği .85, kariyer fırsatları boyutu .85, işin geliştirici gücü .57, kariyer bağlılığı .84, kariyer netliği .87, kariyer güveni .82, öğrenme .82, ağ oluşturma .81, kariyer keşfi .75 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında hesaplanan Cronbach alfa katsayıları ise tüm ölçek için .97 iken, katsayılar mesleki uzmanlık .83, iş piyasası bilgisi .87, yardımcı beceriler .86, kurumsal kariyer desteği .81, sosyal kariyer desteği .83, kariyer fırsatları boyutu .86, işin geliştirici gücü .78, kariyer bağlılığı .82, kariyer netliği .87, kariyer güveni .79, öğrenme .86, ağ oluşturma .91, kariyer keşfi .79 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler 2023-2024 eğitim yılında yüksek öğrenimlerini sürdüren üniversite öğrencilerinden elde edilmiştir. Demografik bilgi formu ve ölçme araçları Google Forms'a entegre edilmiştir. Devamında oluşturulan form için QR kodu oluşturulmuştur. Araştırmacı tarafından üniversiteye gidilerek gerekli izinler alındıktan sonra uygun olan sınıflara girilmiştir. Araştırmanın gerekçesi, önemi ve kişisel verilerin korunmasına yönelik bilgilendirme metni okunmuştur. Ölçme araçlarına yönelik bilgi verilmiş ve araştırmanın gönüllülük esasına dayandığı aktarılmıştır. Gönüllü olan öğrencilere öncesinde oluşturulmuş olan QR kodu paylaşılmıştır. Gönüllü öğrenciler sahip oldukları akıllı cihazlar vasıtasıyla elektronik forma erişim sağlamış ve formu doldurmuştur. Ölçme araçlarını doldurma süresi ortalama 15 dakika sürmüştür.

Elde edilen veriler Google Forms üzerinden excell tablosuna dönüştürülmüştür. Devamında ham veriler IBM SPSS Stastistic 27 paket programına aktarılmıştır. Sonrasında verilerin analize hazır hale getirilmesi için değişkenlerde tek değişkenli uç değer analizi gerçekleştirilmiştir. Tek değişkenli uç değerleri incelemek amacıyla başlangıçta her bir değişken ayrı ayrı elde edilen puanlar standart puanlara (Z Puanı) çevrilmiş olup, ± 3 sınırlarının dışına çıkan verilerin uç değer gösterdiği tespit edilerek 38 katılımcı veri setinden çıkartılmıştır. Analizlere 469 katılımcının verileri ile devam edilmiştir.

Nicel veri analizinde üniversite öğrencilerinin düşük ve yüksek istihdam edilebilirlik becerileri algılarında kariyer kaynaklarının rolünü incelemek adına İkili (Binary) Lojistik Regresyon Analizi kullanılmıştır. Bu amaca yönelik verilerin ortalama ve basıklık gibi merkezi eğilim ölçüleri incelenmiştir. Araştırmanın değişkenlerinin merkezi eğilim ölçülerine ilişkin tepedeğer, ortalama, ortanca, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9. Değişkenlere ilişkin merkezi eğilim ölçüleri

Değişken	Tepedeğer	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
İstihdam Edilebilirlik	120	120	121.05	16.63	-.746	.579
Kariyer Kaynakları	152	152	152.06	24.81	-.458	.457
İnsan Sermayesi Kaynakları	36	35	34.44	6.97	-.373	-.112
Mesleki Uzmanlık	12	12	11.39	2.57	-.427	-.242
İş Piyasası Bilgisi	12	12	11.70	2.72	-.529	-.131
Yardımcı Beceriler	12	12	11.34	2.31	-.533	.243
Çevresel Kariyer Kaynakları	40	40	40.09	6.84	-.685	1.06
Kurumsal Kariyer Desteği	12	12	11.59	2.61	-.899	1.08
Sosyal Kariyer Desteği	16	16	16.08	2.99	-.861	1.26
İşin Geliştirici Gücü	12	12	12.42	2.06	-.675	.681
Motivasyonel Kariyer Kaynakları	36	36	37.26	5.93	-.626	.359
Kariyer Güveni	16	17	16.65	2.73	-.850	1.09
Kariyer Bağlılığı	12	12	12.44	2.19	-.100	1.49
Kariyer Netliği	12	12	12.29	2.25	-.659	.325
Kariyer Yönetim Kaynakları	40	40	40.25	6.86	-.574	.375
Ağ Oluşturma	12	12	12.21	2.2	-.635	.440
Kariyer Keşfi	12	12	11.64	2.37	-.589	.182
Öğrenme	12	12	12.25	2.12	-.728	.673

Tablo 9 incelendiğinde değişkenlere ait İstihdam Edilebilirlik değişkenine ilişkin merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu bilgilerden hareketle İstihdam Edilebilirlik puanlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Benzer durum kariyer kaynakları puanları için de geçerlidir. Kariyer Kaynakları puanlarına ilişkin merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında olması nedeniyle Kariyer Kaynakları puanlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

İnsan Sermayesi Kaynakları puanları incelendiğinde merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında olması nedeniyle normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Benzer şekilde Mesleki Uzmanlık, İş Piyasası Bilgisi ve Yardımcı Beceriler puanları ayrı ayrı incelendiğinde merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında olduğu görülmektedir. Buradan hareketle Mesleki Uzmanlık, İş Piyasası Bilgisi ve Yardımcı Beceriler puanlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Çevresel Kariyer Kaynakları puanları incelendiğinde merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında olması nedeniyle normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Benzer şekilde Kurumsal Kariyer Desteği, Sosyal Kariyer Desteği ve İşin Geliştirici Gücü puanları ayrı ayrı incelendiğinde merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında olduğu görülmektedir. Buradan hareketle Kurumsal Kariyer Desteği, Sosyal Kariyer Desteği ve İşin Geliştirici Gücü puanlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Motivasyonel Kariyer Kaynakları puanları incelendiğinde merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında olması nedeniyle normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Benzer şekilde Kariyer Güveni, Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Netliği puanları ayrı ayrı incelendiğinde merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında olduğu görülmektedir. Buradan hareketle Kariyer Güveni, Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Netliği puanlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Kariyer Yönetim Kaynakları puanları incelendiğinde merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında olması nedeniyle normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Benzer şekilde Ağ Oluşturma, Kariyer Keşfi ve Öğrenme puanları ayrı ayrı incelendiğinde merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 aralığında olduğu görülmektedir. Buradan hareketle Ağ Oluşturma, Kariyer Keşfi ve Öğrenme puanlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Devamında istihdam edilebilirlik seviyesi düşük ve yüksek grupların ortaya çıkarılması adına ortalamanın ± 1.5 standart sapma üstü ve altı olan veriler gruplara dağıtılmıştır. İstihdam edilebilirlik becerileri düşük ve yüksek gruplar ortaya çıkarıldıktan sonra ikili lojistik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın bulguları yer almaktadır. Bulgular karma yöntem raporlaması temel alınarak nicel bulgulardan sonra nitel bulgular gelecek şekilde raporlaştırılmıştır. Bölüm sonunda nicel ve nitel bulgular birleştirilerek raporlanmıştır.

4.1. Nicel Bölüme İlişkin Bulgular

Bu bölümde istihdam edilebilirlik becerileri düşük ve yüksek grupları birbirinden ayırmada kariyer kaynaklarının etkisine yönelik lojistik regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve bulgularına yer verilmiştir.

Nicel veri analizinde üniversite öğrencilerinin düşük ve yüksek istihdam edilebilirlik becerileri algılarında kariyer kaynaklarının rolünü incelemek adına ikili (binary) lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. İstihdam edilebilirlik becerileri düşük ve yüksek grupları birbirinden ayıran faktörleri belirlemek adına gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 10. *Başlangıç ve son modellerin grupları doğru açıklama yüzdesine ilişkin lojistik regresyon sonuçları*

Model	-2LL	Doğru Açıklama Yüzdesi	p
Başlangıç	363.186	58.1	.009
Son	209.786	81.3	.508

Başlangıç modelinde istihdam edilebilirlik becerileri düşük ve yüksek grubun doğru sınıflama yüzdesi %58.1 olduğu görülmektedir. Kariyer kaynakları modele dahil edildiğinde bu oran %81.3'e yükselmiştir. Modelin tamamına ait değerler incelendiğinde başlangıç modelinin -2LL hata değerinin 363.186 iken son modelde bu değer 209.786'ya düştüğü tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu durum modelin anlamlı olarak çalıştığını göstermektedir. Hosmer ve Lemeshow testi sonucunun ($p = .508$) manidar olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bu sonuçlar modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Kariyer kaynakları modelinin alt boyutlarının istihdam edilebilirlik becerileri üzerindeki etkileri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 11. *İstihdam edilebilirlik becerileri üzerinde kariyer kaynaklarının etkisi*

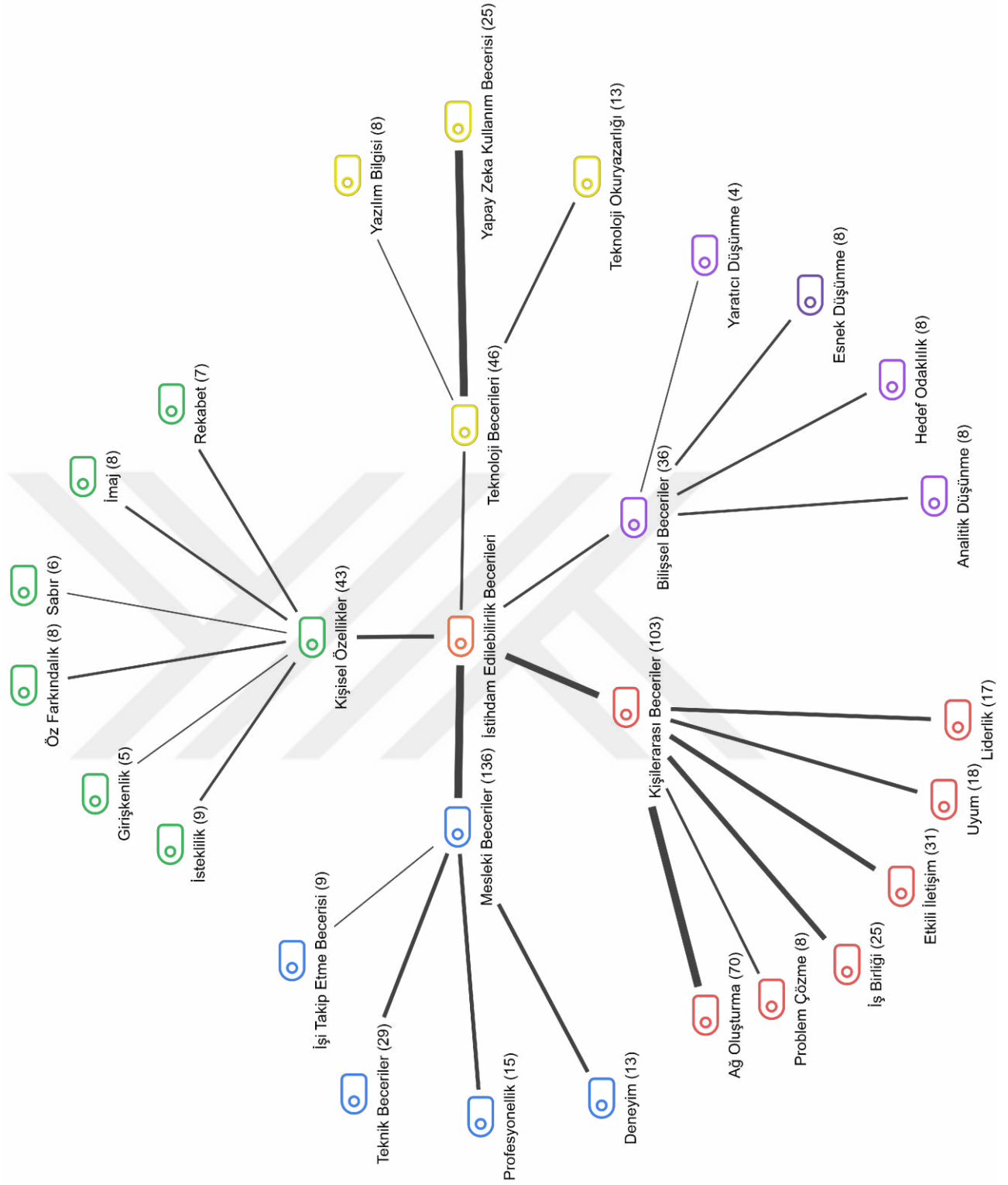
Model	Değişken	B	SH _B	Wald	P	Exp(B)
İstihdam Edilebilirlik Becerileri	Sabit	-14.206	1.796	62.541	.000	.000
	Mesleki Uzmanlık	-.276	.161	2.955	.086	.759
	İş Piyasası Bilgisi	-.187	.141	1.770	.183	.829
	Yardımcı Beceriler	.021	.135	.024	.877	1.026
	Kurumsal Kariyer	.025	.112	.051	.822	1.026
	Destegi					
	Sosyal Kariyer	.207	.103	4.017	.045*	1.230
	Destegi					
	İşin Geliştirici Gücü	.438	.201	4.726	.030*	1.549

	Kariyer Güveni	.046	.140	.109	.741	1.047
	Kariyer Bağlılığı	-.131	.145	.822	.365	.877
	Kariyer Netliği	-.070	.156	.201	.654	.933
	Ağ Oluşturma	.518	.161	10.369	.001*	1.679
	Kariyer Keşfi	-.104	.172	.368	.544	.901
	Öğrenme	.566	.202	7.855	.005*	1.761
R	Cox&Snell=.437			Negelkerke=.588		
Sonuçları						

Sosyal kariyer desteği, işin geliştirici gücü, ağ oluşturma ve öğrenme kaynaklarının modele manidar katkısı bulunmaktadır. Sosyal kariyer desteği, işin geliştirici gücü, ağ oluşturma ve öğrenme kaynakları yükseldikçe istihdam edilebilirlik becerilerinin de arttığı söylenebilir ($p<.05$). Modelin açıkladığı varyans oranının, iki farklı hesaplama sonucu sırasıyla Cox&Snell değerine göre %48 ve Negelkerke değerine göre %58 olduğu görülmektedir.

4.2. Nitel Bölüme İlişkin Bulgular

Güncel istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmek amacıyla öğrenciler, akademisyenler ve işverenler ile gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda istihdam edilebilirlik becerilerinin beş farklı şekilde algılandığı tespit edilmiştir. Analizler sonucunda İstihdam edilebilirlik becerileri kişilerarası beceriler, bilişsel beceriler, mesleki beceriler, kişisel özellikler ve teknoloji becerileri olarak algılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişilerarası beceriler iş hayatında sahip olunması gereken liderlik, iş birliği, etkili iletişim, problem çözme, ağ oluşturma ve uyum becerilerinin yer aldığı beceri setidir. Bilişsel beceri seti yaratıcı düşünme, analitik düşünme, esnek düşünme ve hedef odaklılık becerisi bireyin iş hayatına entegrasyonunu ve kariyerinde başarılı olmasını sağlayan becerilerdir. Mesleki beceriler işi takip etme becerisi, teknik beceriler, profesyonellik ve deneyimi kapsamaktadır. Kişisel özellikler girişkenlik, esneklik, öz farkındalık, sabır, imaj, isteklilik ve rekabet gibi becerileri ve kişisel özellikleri kapsamaktadır. Son olarak Teknoloji becerileri teknoloji okuryazarlığı, yapay zeka kullanımı ve yazılım bilgisi becerilerini kapsamaktadır. Nitel analiz sonucu ortaya çıkan temalar ve alt kodlara ilişkin bilgiler frekansları ile birlikte Şekil 9'daki gibidir.

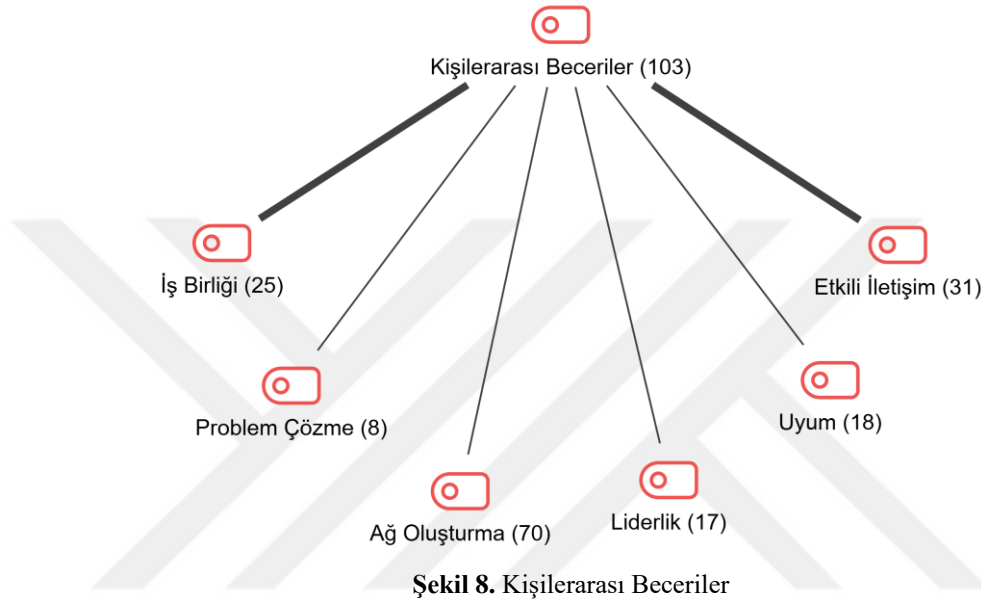


Şekil 8. İstihdam Edilebilirlik Becerileri Temalar ve Alt Kodlar

Nitel bölüme ilişkin gerçekleştirilen analizler sonucu ortaya çıkarılan temalar ve alt kodlara ilişkin frekans dağılımı Tablo 6’da yer almaktadır.

4.2.1. Kişilerarası Beceriler

Katılımcıların ifade ettikleri istihdam edilebilirlik becerileri incelendiğinde ortaya çıkan en önemli boyut kişilerarası becerilerdir. Kişilerarası beceriler iş hayatında sahip olunması gereken liderlik, iş birliği, dil becerisi, etkili iletişim, problem çözme, ağ oluşturma ve uyum becerilerinin yer aldığı beceri setidir. Kişilerarası beceri seti etkili iletişim boyutu ile en önemli istihdam edilebilirlik göstergelerindendir. Kişilerarası beceriler şekil 11'deki gibidir.



Şekil 8. Kişilerarası Beceriler

Etkili iletişim becerisinin önemini vurgulayan bir öğrenci fikirlerini şu şekilde ifade etmiştir:

Öğrenci 10: “Gün içerisinde birçok duruşma oluyor. Senin kendini kısa bir sürede çok iyi bir şekilde ifade edip orada müvekkilini savunman gerekiyor. Hakim için karşı tarafın söylediği kelimeler, üslup, bilgi birikimi çok önemli. O yüzden hem bilginin olması gerekiyor gerçekten donanımlı olman gerekiyor kendini hızlı ve iyi ifade etmen gerekiyor ne istediğini ne istemediğini karşı tarafa bunu aktarmalısın.”

Bu ifade etkili iletişim becerisine vurgu yapmaktadır. Anlatılmak istenen düşüncelerin karşı tarafa net bir şekilde aktarılabilmesi gerekmektedir. Benzer bir örnek:

Öğrenci 7: “Bazen bir bakış birçok kelimedenden üstündür diye bir söz okumuştum. Bunun haklı olduğunu düşünüyorum. Çünkü dediğim gibi karşınızda sizin için çabalayan, sizi dinleyen, göz teması kuran ve sizi dinlemek için hazır bekleyen bir insan olabilir.”

Bu ifade etkili iletişim becerisine vurgu yapmaktadır. Aşağıda yer alan ifade ise önceki ifadeden farklı olarak sözel olmayan iletişim becerilerinin önemini ortaya koymaktadır.

İnsan Kaynakları Uzmanı 2: *“Bir öğrenciyi de üniversite yaşantısında yaptığı işleri, projeleri, organizasyonlara yönelterek onun ne gibi cevaplar vereceğini, ne gibi reaksiyonlar gösterebileceğini, gerçekten sizin beklediğiniz yeteneğe sahip olup olmadığını o mülakatlarda anlayabiliyorsunuz. O yüzden bence sosyal beceriler özellikle belli roller için çok önemli.”*

Bu ifade bir işveren/insan kaynakları uzmanı gözünden değerlendirildiğinde kişilerarası becerilerin bireyin imajını belirlediği ve bu becerilerin bazı roller için önem taşıdığına değinilmektedir. Etkili iletişim becerilerine farklı bir örnek olarak:

Akademisyen 4: *“Tabii iletişim becerilerine, en başta iletişim becerilerinin ortaya çıkması gerekiyor. Çünkü çocukla çalışıyoruz, çok küçük çocuklar. Dolayısıyla yetişkin iletişiminden farklı bir iletişim kanalı geliştirmek gerekiyor. Dolayısıyla bu da hem tecrübeyle gelişen bir şey, hem de kişisel olarak buna yatkınlıklarıyla da alakalı bir durum.”*

Bu ifadede etkili iletişim becerisinin farklı bağlamlarda değerlendirilebileceğinin yanında deneyim ve kişilik özelliklerinin etkili iletişim becerisini geliştirebileceğine yönelik bir inancı yansıtmaktadır.

Kişilerarası beceriler iş rolleri ile birlikte değerlendirildiğinde farklı algılar ortaya çıkmaktadır. Kişilerarası beceri seti liderlik, işbirliği, uyum ve dil becerisi gibi bir takım becerileri de kapsamaktadır. Buna örnek olarak:

Akademisyen 4: *“Çünkü hep biz şey diyoruz, çocukların yaparak yaşayarak öğrenmesi gerekir. Dolayısıyla öğretmenin bu anlamda rehber olması lazım.”*

Katılımcının bu ifadeyle vurgulamak istediği, bireyin **liderlik** özellikleri vasıtasıyla etrafındaki kişilere rol model olması ve onları yönlendirebilmesidir. Kişilerarası becerilerin geliştirici gücüne atıfta bulunmaktadır. Buna benzer bir ifade şu şekildedir:

Öğrenci 2: *“Ben ne zaman bir şey yapacak olsak işte ekipte ya da işte başka bir yerde şey diyorum. Önce biz eğlenelim. Önce biz eğlenerek yapalım işimizi. İnsanlar zaten keyifli vakit geçirir. Yani eğleniyorum öncelikle diyebilirim.”*

Bu ifade liderlik pozisyonundaki kişinin takıma ya da topluluğa yön verebileceğini vurgulamaktadır. Öte yandan kişilerarası beceriler bireyin mülakat süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Buna örnek bir ifade olarak:

İnsan Kaynakları Uzmanı 4: “Öncelikle firmalar yeni işe başlayacak kişilerde deneyim gibi kriterler göz önünde bulundurulmadığı için genellikle burada önemli olan aslında bir kişinin kendini iyi ifade edebilmesidir. Yani bir mülakat esnasında kendine sorulan sorulara nedenli düzgün cevaplar verdiği veya bunun yanında mesela yönetici genellikle kendisine böyle kendi çalışma ortamında bir ekip halinde nasıl çalışabileceği ile ilgili sorular yöneltecektir. Onlara gayet düzgün bir şekilde yani bir ekiple uyum içerisinde çalışabileceğine yöneticinin ikna olması lazım.”

İşverenlerin/insan kaynakları uzmanlarının mülakat sürecindeki değerlendirme kriterlerinin arasında **işbirliği**, uyum ve etkili iletişim becerisine vurgu yapmaktadır. Bu beceriler bireyin mesleki doyum elde etmesini sağlamaktadır. **Uyum** becerisine yönelik bir ifade şu şekildedir:

Öğrenci 1: “Realist yaklaşmamız gerekiyor anladığım kadarıyla bu. Hani mesela işin doğası gereği stabil bir şekilde çizgide ilerlemiyor. Hani o adımlara ayak uydurabilmemiz lazım.”

Bu ifade istihdam edilebilirlik becerilerinin doğasıyla ilişkilidir. İşgücü piyasaları değişken bir yapıdadır. Politik, sosyal, ekonomik ve doğal kriz durumlarından etkilenmektedir. Kriz durumlarında sürdürülebilir bir kariyere sahip olmak ya da kariyerinde “hayatta kalmak” için bireyin istihdam edilebilirlik becerilerinden uyum becerisine sahip olması gerekmektedir. Bir diğer önemli kişilerarası beceri **işbirliğidir**. İşbirliği becerisi bireyin çevresindeki bireylerle birlikte iş yapabilme kapasitesini ifade eder. Aşağıda işbirliğinin önemine yönelik bir akademisyenin ifadesi yer almaktadır.

Akademisyen 5: “Sosyal medyada tanıtılabilir kendilerini. Oyunların veya yarattıkları neyse bu tasarımın sinematiklerini yapabilecek arkadaşlar kazanmalılar”.

Bir diğer önemli mesleki beceri ise **ağ oluşturma becerisidir**. Ağ oluşturma bireyin kariyerinde başarıya ulaşma yolunda kurduğu profesyonel ilişkileri ifade etmektedir. Oluşturulan bağlantılar bilgi paylaşımı, kariyer fırsatları ve gelişim için önemli rol oynamaktadır. Ağ oluşturma doğrudan yüz yüze ilişkiler geliştirmekle birlikte iş ağı platformları ve sosyal medya aracılığıyla da gerçekleştirilebilir. İki öğrenci bu durumu şu şekilde özetlemektedir:

Öğrenci 7: “Kariyer net, kariyer kapısı şu an aktif olarak kullanılan bu noktalarda bilgim var. Kurumların iş sayfaları, iş ilanları, bir meslek elemanı seçiminde dikkat edilmesi gereken hususlarda kullanılan, işte o sayfaların yönlendirdiği sayfalardan.”

Öğrenci 11: “Şöyle, sosyal medya zaten bu şeyin içine çok giriyor. Çok yaygınlaştı. Instagram'da olsun, yine şeyleri olsun. Yani oradan hem takip ediyorum hem de hocalarım da biraz devreye gidiyor. Hani yardımcı oluyorlar neyin, nasıl yönelmek istediğimiz ve bilgi veriyorlar aslında alan alan. Yani öyle hakim oluyorum. İster istemez işverenler de ilanları yayınlıyorlar. İşte şu kadar fizyoterapi açığımız var, şurada şu şey diye. Öyle bilgileniyoruz.”

Bu ifadeler kariyer fırsatlarını araştırmada öğrencilerin sıklıkla sosyal medya ve iş ağı platformlarına başvurduklarını gösteriyor. İşveren/insan kaynakları uzmanı perspektifinde iş ağı oluşturma önemli bir özellik olarak görülmektedir. Bunu destekleyecek bir ifade:

İnsan Kaynakları Uzmanı 3: “Yeni mezun birisini değerlendirirken bu süreçte adayın okul ortalamasına göz önünde bulundurarak ne kadar sosyal bir öğrencilik hayatı geçirmiş oldu? Networklar kazandı mı?”

Ağ oluşturma öğrencinin kariyer gelişiminde önemli bir role sahiptir. Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde öğretim elemanları hem düzenledikleri eğitim metot ve içerikleriyle hem de bir iş ağı olarak öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır. Bunu destekleyecek bir ifade:

Öğrenci 10: “Okuldaki hocalarımızdan genel olarak bahsediyorlar. Onun öncesinde zaten fakülteyi yazmadan öncesinde bu fakülteden mezun olduğumda ne yapmam gerektiğine dair.”

Öğrenci 4: “Veya hocaların yönlendirdiği stajyeri için oluyor. TRT'yi daha çok öneriyorlar çünkü hocalarımızın orada bağlantısı çok.”

Bu ifadeler öğretim elemanlarının öğrenci için önemli iş ağları olduğunu vurgulamaktadır.

Bilişsel becerilerden **problem çözme becerisi** bireyin çalışırken karşılaştığı problemlere yönelik etkili çözümler geliştirebilmesi ve geliştirdiği çözümleri uygulayabilmesini ifade eder. Problem çözme becerisinin önemini Hukuk bölümünde öğrenim gören bir öğrenci şu şekilde ifade etmiştir:

Öğrenci 10: “Şöyle, iş hayatı normal mesleki hayattan daha farklı olduğunu söylüyorlar. Daha deneyimlemediğim için bilmiyorum tam olarak ama bence çözüm odaklı olmak çok önemli. Çünkü hayatımızda zaten problemler var ve biz avukatlar ya da hukukçular olarak insanların hukuki problemlerini para karşılığında satın alan insanlarız. O yüzden çözüm odaklı yaklaşıp karşı tarafın ne istediğini bilip ona göre yaklaşmamız gerektiğini düşünüyorum.”

Problem çözme becerisi zaman zaman mülakat sürecinde test edilmektedir. Buna yönelik bir ifade olarak:

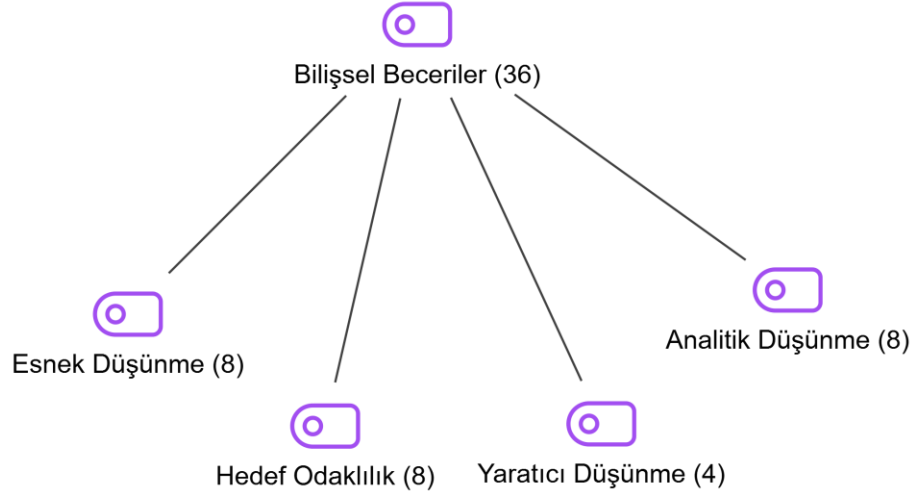
İnsan Kaynakları Uzmanı 2: *“Mesela örnek veriyorum işte mülakat sırasında problem çözme becerisini, zaman ve kaynak yönetimini ölçmek istediğimizde çözmesi için bir problem veriyoruz ve verdiği reaksiyonları gözlemliyoruz.”*

Öğrenci 2: *“Etkinlik yapıyorsun işte, etkinlikte bir kriz çıkıyor yani, mutlaka bir kriz çıkıyor. Yani illa bu etkinlik, topluluğun lideri ya da şeyi olman gerekmiyor. Bir kriz çıkıyor orada yani. Ya işte bir şeyler hazırlanmamış olabiliyor Orada mesela aniden bir form göndermen gerekiyor ama kimse bunu düşünmemiş, şey yapmamış. Ama işte birinin aklına geliyor bu form gönderme işi ve biri söylüyor. Çünkü herkes biliyor işte o şeyde ne yapılacağını. Herhangi bir şey çıkmasına, işte çıkabilecek herhangi bir soruna hazırlıklı oluyor. İnsanlara hitap edebilme becerini geliştiriyor. Özgüvenini kesinlikle arttırıyor. Çünkü ekipteki herkesle iyi anlaşamayabilirsin. Ama iyi anlaşmak zorundasın. O yüzden insanlarla çalışabilme becerini geliştiriyor. Bunu geliştirdiği için de sen dışarıda, topluluğun dışında da mesela herhangi bir insanla, alanın dışı bir insanla ya da işte normalde belki özgüvenin yüzünden konuşamayacağın insanlarla da muhatap olabiliyorsun”.*

Bu ifade doğrudan problem çözme becerisine vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda bu ifadede problem çözme becerisinin bireyde işbirliği, uyum ve etkili iletişim gibi becerileri de destekleyici bir etkisinin olduğu görülmektedir. Ayrıca bu becerilerin aktarılabilir beceriler olduğu görülmektedir.

4.2.2. Bilişsel Beceriler

Bu bölümde katılımcıların ifadelerinden yola çıkarak belirlenen istihdam edilebilirlik becerilerinden bilişsel beceri seti incelenmiştir. Bilişsel beceri seti yaratıcı düşünme, analitik düşünme, esneklik, hedef odaklılık ve problem çözme becerisi bireyin iş hayatına entegrasyonunu ve kariyerinde başarılı olmasını sağlayan becerilerdir (Şekil 12).



Şekil 9. Bilişsel Becerileri

Bir diğer önemli bilişsel beceri **analitik düşünme becerisidir**. Analitik düşünme becerisi karışık durumları sistematik bir şekilde inceleme, organize edebilme ve çıkarım yapabilmeyi kapsamaktadır. Günümüz işgücü piyasalarında önemi artan analitik düşünme becerisini bir insan kaynakları uzmanı şu şekilde ifade etmektedir:

İnsan Kaynakları Uzmanı 5: “*Analitik düşünme ve inovasyon da yine verebileceğim önemli örneklerden biri. Yani pozisyon ne olursa olsun artık günümüzde analitik düşünmeli ve bulunduğunuz iş sürecini geliştirebilecek önerilerde bulunabilmelisiniz.*”

Bilişsel beceri setinden bir diğer önemli beceri ise **esnek düşünme becerisidir**. Esnek düşünme becerisi değişen iş ve çevre şartlarında kalıpların dışına çıkarak olayı ya da durumu farklı perspektiflerden değerlendirebilme becerisidir. Esnek düşünme becerisine ilişkin bir akademisyenin ifadesi aşağıdaki gibidir.

Akademisyen 8: “*Eğer esneklik söz konusu değilse kişi problem yaşayacaktır. Hem kişi işini sürdüremeyecektir hem yardımcı olamayacaktır işin temelinde.*”

Bu ifadeden bireyin esnek düşünme becerisine sahip olmaksızın, sahip olduğu işi sürdüremeyeceği görülmektedir. Bir diğer önemli bilişsel beceri **hedef odaklılıktır**. Hedef odaklılık iş kapsamından uzaklaşmadan, ulaşmak istenen sonuca yönelik çalışmayı ifade eder. Hedef odaklılığa yönelik bir ifade olarak:

Akademisyen3: “*İki arkadaş zıtlaştığı zaman farz et ki diyorum mesela o arkadaşın senin iş arkadaşın. Hani pire için yorgan mı yakacaksın? Belki de senin için gelecek vadeden bir yerde çalışıyorsun. Ama o kişi yüzünden işini, amacını unutma diyorum.*”

İş ortamlarında zaman zaman stresli anlar yaşanabilmektedir. Bu gibi durumlarda **hedef odaklı** olmak bireyin amacından sapmadan devam etmesini ifade etmektedir.

Bilişsel beceriler temasında yer alan son beceri yaratıcı düşünme becerisidir. **Yaratıcı düşünme** becerisi bireyin sahip olduğu işi ve iş görevlerine yönelik yenilikçi çözümler geliştirebilme, farklı stilde uygulamalar geliştirebilme yeteneği olarak ön plana çıkmaktadır. Yaratıcı düşünme becerisine yönelik bir insan kaynakları uzmanının ifadesi şu şekildedir:

İnsan Kaynakları Uzmanı 2: *“İnovatif düşünüp süreç geliştirebilme, her konuda artık oturduğumuz yerde ben bu işi şimdiye kadar böyle yaptım ama bundan sonra nasıl daha verimli yapabilirim, nasıl şirket karlılığına bu anlamda etki sağlayabilirim. Artık işverenler ve yöneticiler bu konulara çok fazlasıyla önem veriyor. Yani mesela yaratıcılık ön plana çıkıyor. Bunlar gerçekten önümüzdeki dönemde olmazsa olmaz şeyler olacak, beceriler olacak.”*

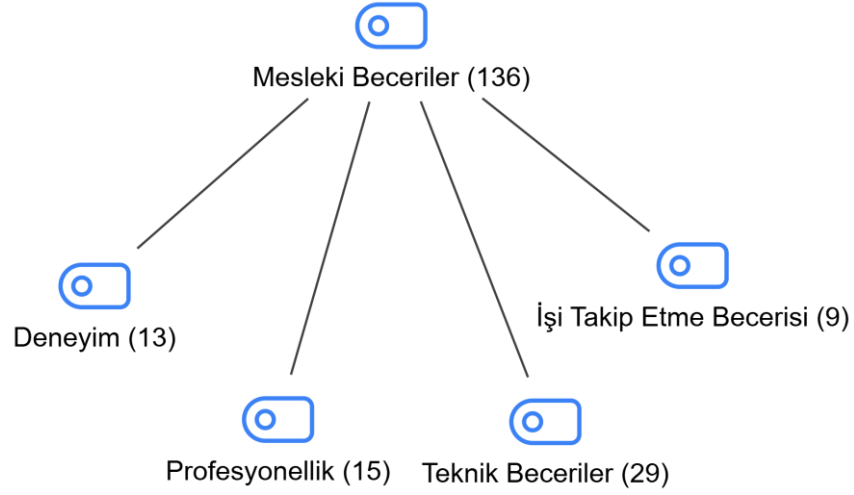
Bu ifadeden de anlaşılabileceği gibi yaratıcı düşünme becerisi işgücü piyasalarında talep edilen ve önemi gittikçe artan bir istihdam edilebilirlik becerisidir. Yaratıcı düşünme becerisine yönelik bir diğer ifade yaratıcı düşünmenin kaynakları hakkında bilgi sağlamaktadır:

Akademisyen 8: *“Bu kabuğu oluştururken de aslında birçok şeyden beslenmesi lazım ki bir bakış açısı olsun. Müzikten anlamıyorsa, danstan anlamıyorsa, edebiyattan anlamıyorsa, grafikten anlamıyorsa, heykelden, resimden anlamıyorsa, sinemadan anlamıyorsa bu insan nasıl bir yaratıcı olabilir ki? Nasıl kendini besleyebilir ya da farklı bir şekilde ortaya çıkartabilir? Bence çok zayıf.”*

Bu ifade yaratıcı düşünme becerisini geliştirme yolunda bireyin farklı kaynaklardan beslenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Söz konusu becerinin gelişimi, Akademisyenin İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı bölümünde görev almasından dolayı sanat temelli bir yaklaşım benimsenmiştir. Özetle işe ya da iş görevlerine yenilikçi bir bakış açısı geliştirmenin temelinde farklı kaynaklardan beslenilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

4.2.3. Mesleki Beceriler

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde bir diğer önemli beceri seti mesleki becerilerdir. Mesleki beceriler işi takip etme becerisi, teknik beceriler, profesyonellik ve deneyim'i kapsamaktadır (Şekil 13).



Şekil 10. Mesleki Beceriler

Mesleki becerilerin en önemli boyutu ise **teknik becerilerdir**. Teknik beceriler bireyin sahip olduğu mesleğe yönelik teorik alt yapı ve bunun iş hayatında nasıl uygulanacağını ifade eder. Teknik becerilerin önemine yönelik bir insan kaynakları uzmanının ifadesi şu şekildedir:

İnsan Kaynakları Uzmanı 3: “Çalıştığı bölümde örnek veriyorum bir finans departmanında başladıysa bir raporlama becerisine, raporlamayı yönetime sunma becerisi göz önünde bulunuyor.”

Bu ifade bireyin mesleğe yönelik becerilerinin önemine vurgu yapmaktadır. Raporlama becerisi iş görevlerini yerine getirme yolunda önemli bir teknik beceridir. Bir akademisyen bu konuyu hukuk alanı için biraz daha genişletmiştir:

Akademisyen 1: “Bunun yanında kişinin mevzuatı iyi bilmesini isteriz. Ancak bu mevzuatı iyi bilmesinden kastım ezberlemesi değil. Neyi nerede bulacağını bilmesi lazım. Örneğin ceza kanunlarında neyin hangi başlıklar altında olduğunu bilmesi ve ihtiyacı olduğunda onu aramak zorunda olmadan ulaşabilmesi lazım.”

Bu ifade teknik becerinin işgücü piyasalarında önemli bir beceri olduğunu vurgulamaktadır. Bir diğer önemli mesleki becerinin **deneyim** olduğu tespit edilmiştir. Deneyim bireyin belirli bir süre içerisinde iş ortamında kazandığı bilgi, beceri ve yetkinlikleri temsil etmektedir. Bir insan kaynakları uzmanının ifadeleri incelendiğinde deneyimden kastedilenin gönüllülük projelerini, stajları ve gerçek iş deneyimini kapsadığı anlaşılmaktadır. Üniversite öğrencileri için deneyimi bir işveren şu şekilde ifade etmektedir:

İnsan Kaynakları Uzmanı 4: “Yani gidip bir yaz tatilinde işte bir işletmede bir staj yapayım. İşte ne bileyim bir fabrikanın tozunu yutayım dedikleri olay var ya işte

onu bir gerçekleştirirse o zaman bir sıfır öne geçiyor. Yani çünkü biz diyoruz ki o zaman ya bu kişi fabrika görmüş. Bu kişi sabah uyanmış işine gitmiş. Yani öyle bir çağdayız ki artık bunlar bile çok önemli.”

Bu ifade öğrencilerin iş hayatına geçiş öncesinde deneyim kazanmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Öğrencinin gönüllülük ve stajlar yoluyla elde ettiği deneyim, iş hayatına geçiş sürecinde bireye rekabet avantajı sağlayan bir sermaye olarak görülmektedir. Bununla birlikte deneyimin bir çıktısı olarak **öz farkındalıktan** söz edilebilir. Bir öğrenci bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

Öğrenci 11: “Daha deneyimli olmak. Gönüllü stajlar olsun, uygulamalar da uygulamalarımız oluyor. Ona göre el yatkınlığı, işte yapıp öğrenme. Deneyimle ilgili bir de şey var mesela ben bunu istiyor muyum, istemiyor muyum aslında? Yapabilecek miyim, yapamayacak mıyım? Beni mutlu edecek mi her gün işe giderken? Sonuçta gelecekte full bunu yapacağız. İster istemez psikolojik olarak daha rahat iletişime geçebildiğin hastaların olmuş oluyor. Sorunlarının daha kolay pediatriği gibi değil. Daha yüz yüze ve hastalığın sürecinde geri dönüşü daha çabuk olduğunu düşünüyorum.”

Bu ifade bireyin deneyim elde ederken süreç içerisinde bireyin kendine yönelik bilgiler kazanmasını vurgulamaktadır. Deneyim ile elde ettiği bu bilgiler bireyin kariyer planlamasına şekil verebilir. Öğrenci topluluklarındaki etkinliklere katılım göstermek bireyin kariyerine yönelik ilgisinin ve deneyimin göstergeleri olarak değerlendirilmektedir. Örnek olarak:

İnsan Kaynakları Uzmanı 5: “Şey diyor, ben yönetim ve organizasyon kulübünün başkanıyım diyor. Arayan öğrenci arkadaşımız. İşte biliyorum ki o kulübün bir şeyi var, yönetim kurulu var, bir geliri var, gideri var, bir bütçesi var, bir planı var, strateji planı var, yıllık planı var, etkinlik planı var. Yani öyle bir organizasyon oluşturulmuş ki orada iş hayatında bunun birebir karşılığı var.”

Bir diğer mesleki beceri **işi takip etme becerisidir**. İşi takip etme becerisinin önemini bir akademisyen şu şekilde değerlendirmektedir:

Akademisyen 1: “O sorumluluğu yerine getirebilmek için de mutlaka o işleyen dava sürecindeki prosedürleri iyi bilmesi lazım. Çünkü bazen öyle bir problem ki bu esasa ilişkin haklarınızı usulde ispat edemezseniz hiçbir anlam ifade etmeyecektir. Yani şunu demek istiyorum. İtiraz edebileceğiniz süre 30 günse 31. gün itiraz edemezsin. Kaçırdıysanız da iş bitmiş olur.”

Bu ifade özellikle hukuk alanındaki işlerin devamlılığı ve kazancı doğrudan etkileyen ***iş takip etme becerisi*** üzerinde durmaktadır. İş takip etme becerisi prosedürel süreçleri ve görevin adımlarının takip edilmesini ifade eder. Bir işveren iş takip etme becerisinin sorumluluk özelliği ile birlikte harekete geçtiğini ifade etmektedir:

İK 1: “Evrak işlerini ve takibini iyi yapabilecek mi? Bu sorumluluk ruhuna sahip mi? Bunlar bizim için en ön planda hep.”

Bu ifade aynı zamanda işverenler tarafından aranan iki önemli becerinin iş takip etme becerisi ve sorumluluk olduğunu da anlatmaktadır.

Bir diğer önemli mesleki beceri de ***profesyonelliktir***. Profesyonellik bireyin bir iş icra ederken sahip olduğu tutumların iş etiğine ve iş standartlarına uyumlu olmasıdır. Profesyonelliğe yönelik ifadeler şu şekildedir:

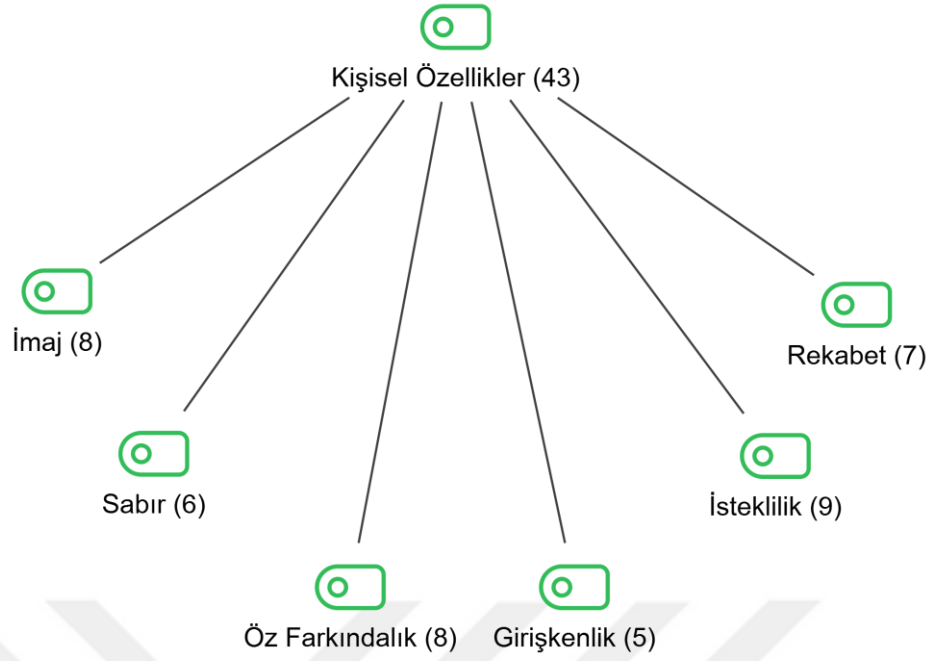
Öğrenci 8: “Görüşe veya kişilere karşı psikolojik danışmanın bazı standartları olmamalı. Yani ben şu kişiyle sadece danışma yaparım. Şöyle kişileri danışan olarak kabul edebilirim gibi şeylerden uzak olup profesyonel kimliğini sürdürmesi gerekiyor.”

İnsan Kaynakları Uzmanı 2: “Bu noktada duygusal olarak dayanıklı kalabilme, kendi kendini yönetebilme, kendini bu koşullara hazırlayabilme, bunlar çok fazla önümüze çıkıyor.”

İfadeler incelendiğinde profesyonellik çerçevesinde belirli standartlar içerisinde iş görevlerini sürdürmenin vurgulandığı görülmektedir.

4.2.4. Kişisel Özellikler

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde bir diğer beceri seti kişisel özelliklerdir. Kişisel özellikler girişkenlik, öz farkındalık, sabır, imaj, isteklilik ve rekabet gibi becerileri ve kişisel özellikleri kapsamaktadır (Şekil 14).



Şekil 11. Kişisel Özellikler

Girişkenlik bireyin süreç içerisinde aktif rol almaya yönelik arzusu olarak tanımlanabilir. Buna örnek olarak:

Öğrenci 10: “Mezuniyet sonrasında iş bulmak için öncelikle girişken olmak gerektiğini düşünüyorum. Çünkü beklediğimizde bize iş gelmeyecek. Biz işe gitmeliyiz.”

Bu ifade kariyer ve iş fırsatlarına ulaşabilmek adına girişken olması gerektiğini vurgulamaktadır.

Bir diğer önemli kişisel özellik **öz farkındalıktır**. Öz farkındalık bireyin kendi beceri, istek ve ihtiyaçlarına yönelik bilgisi olarak ifade edilebilir. Öz farkındalığa yönelik ifadeler:

Öğrenci 8: “Kendini ifade etmek için kendini tanımaktan geçiyor kendini ifade etmeye. Kendini tanıyan bir birey karşıdakine daha iyi yoğunlaşabilir. Ne istediğini bildiği için karşıdakinden gelenleri de yorumlayabilir. Yani kendinden yola çıkarak aslında dünyayı daha iyi tanır.”

Bu ifade bireyin sahip olduğu öz farkındalık düzeyine orantılı şekilde bir takım ince becerilerinin de etkileneceği vurgulanmaktadır. Aynı zamanda öz farkındalık gelişimin ön koşulu olarak görülmektedir:

Akademisyen 4: “Bir öğretmenin kendini değiştirmesi için, kendini değiştirmesi gerekliliğine dair bir inanç geliştirmiş olması gerekiyor. Öncelikle bu. Değişim anlayışının belki oturması, farkındalıkla başlayabilir.”

Katılımcı bu ifade ile değişimin temelinde öz farkındalık olduğunu vurgulamaktadır.

Öğrencilerin sahip olması gereken bir diğer önemli kişisel özellik ise **sabırdır**. Sabır koduna yönelik bir akademisyenin ifadesi şu şekildedir:

Akademisyen 3: “Taze mezunlar genelde sabırsız oluyorlar. Ben değerliyim. Tabii ki herkes, her birey değerli. Öğrencilerimiz de bizim için çok çok değerli. Hepsi ayrı ayrı. Ama şu var, çok sabırsız oldukları için bir şeylere sahip olmanın bir an önce olması gerektiğine inanıyorlar. O yüzden en çok sabırsızlıklarından sorun yaşıyorlar.”

İş yaşamına geçiş sürecinde öğrenciler zaman zaman gelişmelerin hızlı bir şekilde olmasını bekleyebilir. Bazen de durumlar çok daha farklı olabilir:

Akademisyen 8: “Düzgün insanlara denk gelmeyince bu meslekten soğutuyorlar açıkçası. Ama sabırlı olmak lazım. Bu mesleğin en büyük şeyi de sabırlı olmaktır. Sabırlı olmak çok önemli.”

Sabır kişilerarası iletişim ve etkileşimlerde de önemli bir özellik olabilmektedir. İşe alınma, terfi, uygun işler gibi durumların oluşması için beklenilenden daha fazla zaman gerekebilir. Bu gibi durumlarda bireylerin sabırlı davranarak belirsizlik karşısında sakin davranması, bireyi kariyerinde başarıya götürebilecek önemli bir anahtar olarak görülmektedir.

Bir diğer sahip olunması gereken önemli özellik **imajdır**. İmaj bireyin dış dünyaya sunduğu kimliğini ifade eder. Bireyin kişiliğini, tutumlarını, davranış kalıplarını, konuşma şekli, giyim kuşamı ve tavırlarını içinde barındırır. Örnek bir ifade olarak:

İşveren 3: “Çekingen, içe kapanık bir adayı değerlendirmek benim için çok zordur. O adayı açmak, sohbet halinde soru cevap şeklinde ilerlemek açıkçası bizi biraz yorar.”

Bu ifade mülakat sürecinde içe kapanık olmanın süreci zorlaştıracağı vurgulanmaktadır. Buna alternatif olarak bireyin girişimcilik becerisi geliştirilebilir. Aynı zamanda imaj kariyer başarısının ön koşullarından birisi olarak görülmektedir:

Akademisyen 3: “Ama dediğim gibi bankada, hastanede, bir hizmet sektöründe çalışacaksa, teorik bilgisinin yanı sıra kendisine, görünüşüne, mental sağlığına da dikkat etmek zorunda benim öğrencim. Hani böyle başarılı oluyorlar gördüğüm kadarıyla.”

Bu ifade imajın en az teorik bilgiler ya da pratik beceriler kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. İmaj’ın iş hayatındaki önemi öğrencilerin perspektifinden

değerlendirildiğinde de benzerdir. Öğrenciler için ilk görüntünün insanları üzerindeki etkisinin önemli olduğunu düşünmektedir:

Öğrenci 10: “Güler yüzlü olmalı. İnsanlar önce dış görünüşe önem verirler. Güzel giyimli olması gerektiğini düşünüyorum. Giyimine, kokusuna, temizliğine ve güler yüzüne çok önem vermeli.”

İmaj aynı zamanda bireyin geçmiş deneyimleriyle de ilişkili olabilir. Bireyin kariyer geçişleri profesyonel duruşunu önemli ölçüde etkileyebilir:

İK 3: “Paylaştığım ilanda da başvuran adayları uzmanlık seviyesine araştırırken hangi firmalarda çalıştığı, benim yazdığım görev tanımıyla paralel çalışmalar sağlamış mı, buna bağlı olarak da işte süreçte benim için öncelikli olan gerçekten aidiyet duygusuyla bir firmada çalışmış olması, 2-3 aylık bir iş deneyimiyle sürekli girdi çıktı yapması benim çok onayladığım bir durum değil açıkçası. Uzmanlık seviyesine de gelemeyecek bir adaydır aslında bu süreçte.”

Bu ifade bireyin dış dünya tarafından nasıl algılandığına yönelik bireyin sahip olduğu geçmiş deneyimlerin önemi vurgulanmaktadır. Kişisel özellikler temasında yer alan bir diğer önemli beceri **rekabet becerisidir**. Rekabet becerisi diğer adaylara karşı üstünlük sağlayarak öne çıkma becerisidir.

Akademisyen 4: “Herkes gibi mezun oluyorsan, o zaman bunun sonuçlarıyla yüzleşmek durumunda kalacaksın. Bir gelecek planlaması yapmaları için gerçekten bunun önemli olduğunu düşünüyorum. Bu ihtiyacı hissetmeleri gerekiyor. Birileriyle rekabet halindeyiz.”

Bu ifade bireyin rakiplerinden sıyrılarak öne plana çıkmanın önemini vurgulamaktadır. Rekabet aynı zamanda bireyin kariyerinde sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesini ve hayatta kalabilmesini sağlamaktadır:

Akademisyen 5: “Rekabetin çok güçlü olduğu analizini yapıyoruz ama onlara burada nasıl hayatta kalacağını öğretmiyoruz. Öğrencilerin iş hayatında hayatta kalmayı öğrenmesi gerekiyor.”

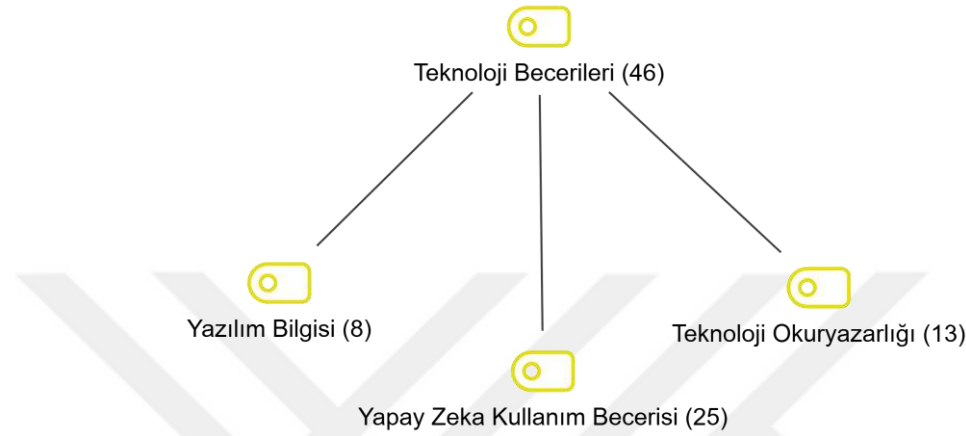
Önemli kişisel özelliklerden bir diğeri de **istekliliktir**. İsteklilik bireyin işine ve mesleğine yönelik öğrenme motivasyonunu ifade etmektedir. Bir öğrenci “hangi becerilere sahip bir adayı işe alırdınız?” sorusuna aşağıdaki yanıtı vermiştir:

Öğrenci 1: “İstekli açıkçası. Yani o gözlerinde bakışlarında istekliliği görmem lazım yani ben bir şey yapmalıyım yapabilmeliyim yapacağım demeli. Mesela beni ikna etmeli. Eğer yetersiz olduğu yetkinliği olduğunu düşünse bile o istekliliği ile onu tamamlayacağını kapatacağını düşünürüm.”

Bu ifade istekliliğin, öğrenci algısında sürdürülebilir kariyer oluşturma konusunda önemli bir parametre olduğunu vurgulamaktadır.

4.2.5. Teknoloji Becerileri

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde son beceri seti teknoloji becerileridir. Teknoloji becerileri teknoloji okuryazarlığı, yapay zeka kullanımı ve yazılım bilgisi becerilerini kapsamaktadır (Şekil 15).



Şekil 12. Teknoloji Becerileri

Teknoloji okuryazarlığı teknoloji aletleri ve dijital cihazları etkili kullanabilme becerisidir. Teknoloji okuryazarlığı günümüzde asgari düzeyde talep edilen bir beceridir:

İK 5: “Artık şirketlerde bilgi teknolojileri, departmanların isimleri değişti. Yani bilgi teknolojileri ve dijital dönüşüm departmanları haline geldi. Çünkü her durumda artık dijital dönüşüm o değişimin odağında yer alıyor. Ve tabi bu değişim direkt olarak tüm iş modellerini, çalışanların rolünü, sahip olması gereken yetkinlikleri direkt etkiliyor.”

Bu ifade günümüzde teknoloji okuryazarlığının işgücü piyasalarına yönelik önemli etkilerini vurgulamaktadır. Ayrıca teknoloji okuryazarlığına sahip olmamanın bireyin profesyonel duruşu üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır:

Öğrenci 7: “Şu an alanda yetkin olan hocalara bakıyorum. Kendi hocamız var, çok tatlı bir hoca, çok iyi bir hoca. Öne gelen alanı kuran hocalardan bir tanesi ama zorlandığı bir konu var. Aslında uzaktan bakarsak onun yapamayıp bizim yapabileceğimiz hiçbir şey yok. Alanı o kurdu, her şeyi çok iyi biliyor ama bir noktada eksik. Teknoloji ve o kadar çok etkiliyor, onu o kadar geri planda bırakıyor ki teknolojiyi etkin kullanamama. Mesela hiçbir şey bilmiyor gibi bir hava katıyor ama aslında normal, klasik bir öğrenme ortamında olsa gerçekten bilgisiyle bizi yok edecek,

yerin dibine atacak bir hoca. Teknolojiyi kullanamadığı için bilgiyi aktaramıyor, sunuyu bilgisayarda açamıyor ama sunuyu açan birisi olduğunda dünyanın en şahane, en mükemmel, en bilgili hocası yine o oluyor.”

Bu ifade teknoloji okuryazarlığının kişinin profesyonel duruşu üzerindeki önemini vurgulamaktadır. Bir diğer teknoloji becerisi **yapay zeka kullanımıdır**. Yapay zeka kullanımının iş görevlerini kolaylaştırdığı düşünülmekte ve gelecek yıllarda öneminin artacağı öngörülmektedir:

Öğrenci 1: “Şimdi geçenlerde gördüm, yanlış olmasın yani de Amerika’da olabilir. Bir davayı yapay zekanın çözmesini istediler. Şimdi dolayısıyla iş artık eskisi gibi işte adliyeye git, müvekkilini savun, dön, paranı aldan farklı bir boyuta doğru bana göre açılacak bu.”

Akademisyen 1: “Bu kadar farklı alanlarda yapay zekanın ilerleyişinin hukuk alanına sirayet etmemesini bekleyemezsin. Kesin etkileyecek bizi. Çünkü buna yönelik bir suç alanı oluşabilir. Ama yalnızca suç ve ceza bağlamında olaya bakmamak lazım. Mesela yapay zekaya sözleşme hazırlatıyorlar. İki tarafta istediklerini söylüyor. Vazgeçebileceği şartları söylüyor. Esneyebileceği şartları söylüyor. Vazgeçemeyeceği şartları söylüyor.”

Bu ifade yapay zeka kullanımının meslek rollerini ya da iş görevlerini değiştirebileceğini vurgulamaktadır. Bunun yanında yapay zeka kullanım beceri bireyin kendini ifade etme becerilerinin gelişimine yönelik bir fırsat yaratabilir:

Öğrenci 2: “Bence bu yapay zeka olarak yapay zekaya kullanım becerisi gerçekten önemli kazanacak her alan için. Herkes yapay zeka uzmanı olmak zorunda kalacak. Yani iyi prompt deniyor işte. Girdi vermek. İyi girdi vermek zorunda kalacaklar insanlar. Mesela chat GPT’ye bir şey yazdırabilirsiniz. Ama bunu uygun bir dil kullanmadan yazarsanız size bambaşka bir şey verebilir.”

Son teknoloji becerisi **yazılım bilgisidir**. Meslek alanına özgü yazılımları bilme ve bu yazılımları etkili bir şekilde kullanabilmeyi içermektedir. Yazılım becerisine yönelik görüşler şu şekildedir:

İK 2: “Yani buna yönelik işte kullanılan bazı IRP programları var. Yani her şirket şu an bütün iş süreçlerinin birbirine entegre olduğu, takip edilebilir, raporlanabilir, denetlenebilir IRP programları kullanılıyor. Ve her şirketin kullandığı programlar da birbirinden farklılaşabiliyor. Burada hani bir önceki şirketimde ben SAP kullanan birini ararken şu anki şirketimde logo kullanan birini arıyorum. Eğer buna deneyimim varsa biraz daha ön plana çıkıyor, tercih sebebi oluyor.”

Bu ifade yazılım bilgisinin rekabet edebilirliği arttırdığını vurgulamaktadır. Ayrıca mimarlık gibi bölümler için iş bulmanın ön koşulu olarak görülmektedir:

Akademisyen 7: *“Mimarlıkta kullanılan programlar. Ve bu programlar çok fazla arttı ama hepsi birbiriyle ilintili. O programları iyi derecede kullanabildiğiniz takdirde iş bulabilmeniz mümkün, öyle söyleyeyim.”*

4.3. Nicel ve Nitel Bulguların Birleştirilmesi

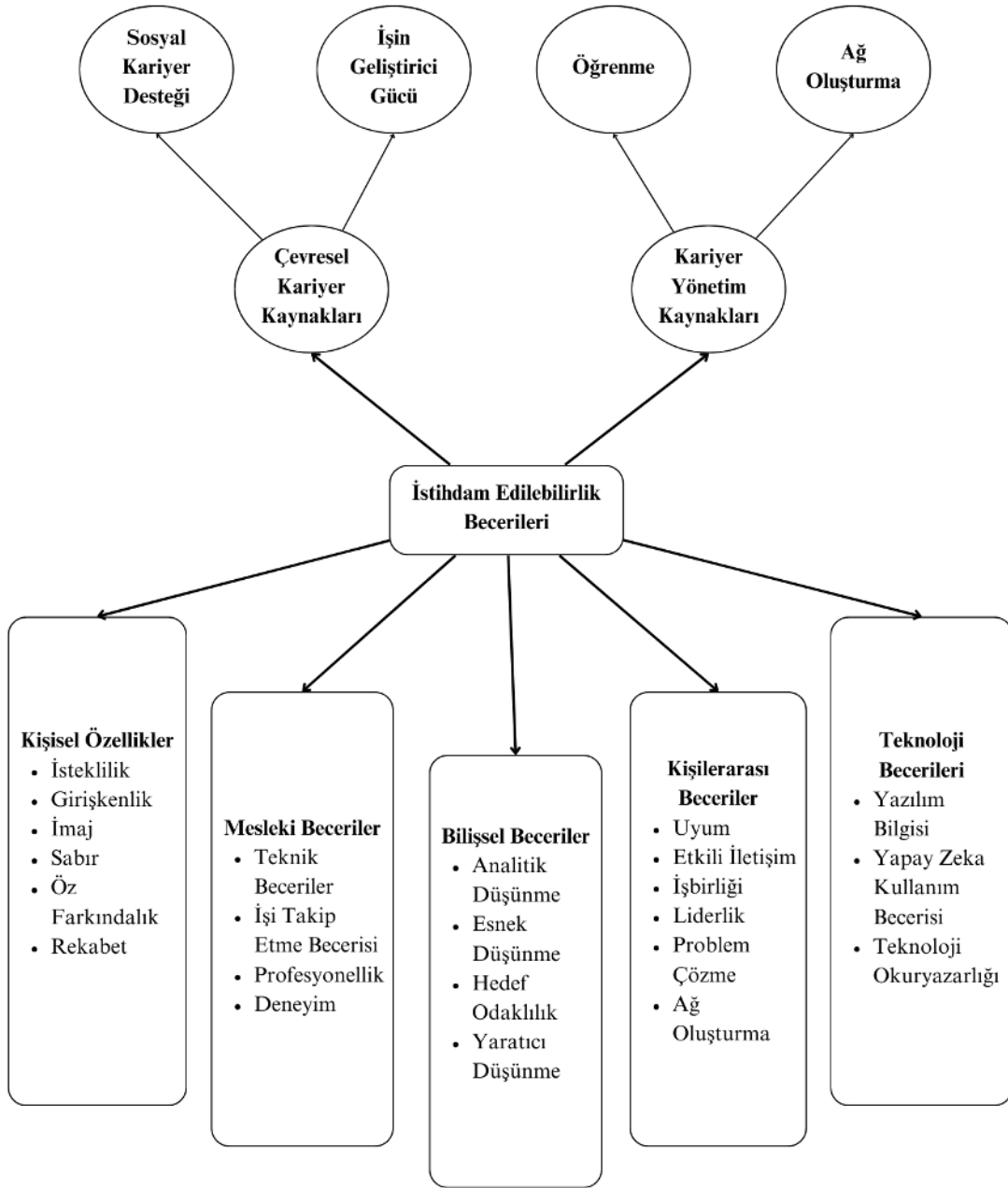
Bu bölümde araştırmanın nicel ve nitel bölümlerinden elde edilmiş olan bulgular ışığında üniversite öğrencilerinin sahip olmaları gereken istihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğu ve kariyer kaynakları modelinin istihdam edilebilirlik becerilerini yordamada nasıl bir rol oynadığı tartışılmıştır.

Araştırmanın nicel ve nitel bulgularının birleştirilmiş hali Şekil 16’da olduğu gibi birleştirilmiştir. Öncelikle çevresel kariyer kaynakları içerisinde yer alan sosyal kariyer desteği kaynağı istihdam edilebilirlik becerileri yüksek ve düşük grupları birbirinden ayırmada anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca gerçekleştirilen nitel çalışmada sosyal kariyer desteği işverenler ve öğrenciler tarafından önemli istihdam edilebilirlik göstergelerinden birisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle öğrencilerin sosyal kariyer desteği arttıkça istihdam edilebilirliklerinin de geliştiği söylenebilir. Sosyal kariyer desteği bireyin çevresinde bulunan aile, süpervizör, mentor, yönetici ve arkadaşlarından sağladığı kariyer desteği olarak tanımlanmıştır (Hirschi vd., 2018). Profesyonel ağları da kapsayan sosyal kariyer desteğine yönelik Dijital Oyun Tasarımı bölümünde görev yapmakta olan bir akademisyenin ifadeleri bu durumu kanıtlar niteliktedir: *“Sosyal medyada tanıtılmalılar kendilerini. Oyunların veya yarattıkları neyse bu tasarımın sinematiklerini yapabilecek arkadaşlar kazanılmalılar”*. Bu ifade bireyin kariyer gelişiminde destekleyici rollerin önemine vurgu yapmaktadır. Benzer şekilde çevresel kariyer kaynakları içerisinde yer alan işin geliştirici gücü kaynağı istihdam edilebilirlik becerileri yüksek ve düşük grupları birbirinden ayırmada anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin güncel istihdam edilebilirlik becerilerini keşfetmeyi amaçlayan nitel çalışmada işin geliştirici gücünün istihdam edilebilirliğin önemli parametrelerinden birisi olduğu görülmektedir.

İşin geliştirici gücüne yönelik bir öğrencinin ifadesi işin zorluğunun istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirebileceğinin yanında kazanılan becerilerin hayatın farklı alanlara aktarılabilceğini de göstermektedir: *“Etkinlik yapıyorsun işte, etkinlikte bir kriz çıkıyor yani, mutlaka bir kriz çıkıyor. Yani illa bu etkinlik, topluluğun lideri ya da*

şeyi olman gerekmiyor. Bir kriz çıkıyor orada yani. Ya işte bir şeyler hazırlanmamış olabiliyor Orada mesela aniden bir form göndermen gerekiyor ama kimse bunu düşünmemiş, şey yapmamış. Ama işte birinin aklına geliyor bu form gönderme işi ve biri söylüyor. Çünkü herkes biliyor işte o şeyde ne yapılacağını. Herhangi bir şey çıkmasına, işte çıkabilecek herhangi bir soruna hazırlıklı oluyor. İnsanlara hitap edebilme becerini geliştiriyor. Öz güvenini kesinlikle arttırıyor. Çünkü ekipteki herkesle iyi anlaşamayabilirsin. Ama iyi anlaşmak zorundasın. O yüzden insanlarla çalışabilme becerini geliştiriyor. Bunu geliştirdiği için de sen dışarıda, topluluğun dışında da mesela herhangi bir insanla, alanın dışı bir insanla ya da işte normalde belki özgüvenin yüzünden konuşamayacağın insanlarla da muhatap olabiliyorsun". Bu ifade aynı zamanda kişilerarası etkili iletişim, problem çözme becerisi ve özgüven gibi istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişiminin ardında işin geliştirici gücünün olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle işin geliştirici gücünün istihdam edilebilirlik becerilerinin anlamlı bir yordayıcısı ve istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmeyi sağlayan bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

Kariyer Yönetim Kaynakları içerisindeki ağ oluşturma istihdam edilebilirlik becerileri düşük ve yüksek grupları ayırmada anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarını keşfetmeye yönelik gerçekleştirilen nitel çalışmadaki ağ oluşturma becerileri ile benzerlik gösterdiği ve istihdam edilebilirliğin göstergelerinden birisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca nitel çalışmanın bulgularına göre ağ oluşturma katılımcılar tarafından en sık ifade edilen kod olduğu görülmektedir. Ağ oluşturma bireyin kendi kariyer gelişimini desteklemek amacıyla sosyal ve profesyonel ilişkiler kurmasını, bu ilişkileri sürdürme ve kullanma kapasitesi olarak ifade edilmiştir. Özetle ağ oluşturma becerileri yüksek bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Nitel çalışmanın bulguları incelendiğinde ağ oluşturma sosyal ağlar, sosyal medya platformları, öğretim elemanları ve eğitim kurumu ile ilişkili olduğu görülmektedir.



Şekil 13. Nicel ve Nitel Verilerin Birleştirilmesi

Son olarak kariyer yönetim kaynaklarından öğrenme kaynağı üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerileri yüksek ve düşük grupları birbirinden ayırmada anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Nitel çalışmanın sonuçlarına göre

öğrenme kaynağı bireyin kariyeri boyunca devam eden bir süreç olarak görülmektedir. Gıda sektöründe görev yapan bir insan kaynakları uzmanı bu durumu: “Denetimlerle kendimizi geliştiriyoruz. Bu kadar çok denetim geçirmesek belki şu an bu kadar kaliteli ürün ve güzel bir tesise sahip olmazdık. O yüzden eleştiriler önemli bizim için” şeklinde ifade etmiştir. Öğrenme iş başında ya da iş dışı şekilde gerçekleşebilir. Özellikle staj ve iş gölgeleme gibi uygulamalar yoluyla öğrencilerin etkili iletişim, profesyonel duruş, teknik beceriler gibi becerileri öğrendikleri katılımcıların ifadeleri arasında yer almaktadır.



5. TARTIŞMA

Bu başlık altında araştırmanın nicel bölümü ve nitel bölümüne ilişkin tartışma yer almaktadır.

5.1. Nicel Bölüme İlişkin Tartışma

Bu başlık altında ilk olarak nicel bölümde oluşturulan modelde kariyer kaynakları modelinin çevresel kariyer kaynakları boyutunda yer alan işin geliştirici gücü incelenmiştir. İşin geliştirici gücü işin zorluğuyla doğru orantılı olarak bireyin sahip olduğu bilgi ve becerinin kullanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Hirschi vd., 2018). İstihdam edilebilirliği düşük ve yüksek grupları ayırmada modele anlamlı bir katkısı olduğu tespit edilmiştir. İşin geliştirici gücü, araştırmanın nitel bölümünden elde edilen ifadelerle göre etkili iletişim, uyum, problem çözme ve profesyonellik gibi becerileri desteklediği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle işin geliştirici gücü bireyin istihdam edilebilirliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Buradan hareketle bireyin sahip olduğu işin zorluğuyla doğru orantılı olarak bireyin daha fazla gelişim olanağına sahip olacağı ve daha fazla istihdam edilebilir olacağı söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde Thomas ve Ng Feldman (2014) zorlayıcı işlerde çalışmak bireyin bilgi, becerileri ve deneyimlerini geliştireceğini, tam tersi bir durumda kolay işlerde çalışmanın beceri gelişimi önünde bir engel olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca yeterince zor işlerde çalışmayan bireylerin daha yüksek ücret talep etme ve buna yönelik çabaların önünde bir bariyer oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna paralel olarak McCauley ve diğerleri (1994) de bireyin yeteneklerinin zor işlerle geliştireceğini vurgulamaktadır. Ayrıca işin yeterince zor olmaması çalışanların kendilerini işe yaramaz hissetmelerine neden olabilmektedir (Erdoğan vd., 2004). Bu durum bireyin iş hayatına yönelik motivasyonunu düşürebilir. Bu nedenle bireyin kendisini geliştirmesini gerektirecek kadar zor bir işe sahip olması gerekmektedir.

İncelenen ikinci değişken ise kariyer kaynakları modelinin çevresel kariyer kaynakları ana boyutunda yer alan sosyal kariyer desteğidir. Sosyal kariyer desteği bireyin çevresindeki (aile, akran, mentör) insanlardan aldığı kariyer desteğini ifade etmektedir. İstihdam edilebilirliği düşük ve yüksek grupları birbirinden ayırmada modelde anlamlı bir katkısı olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde nitel bölümde de özellikle işbirliği alt kodunda bireylerin kariyerini destekleyici akranları ile iletişim kurmalarının önemi vurgulanmaktadır. Bireyin sahip olduğu sosyal destekler kariyerinde başarıya ulaşması adına önemlidir. Bireyin kariyeri ile ilgili sahip olduğu sosyal kaynaklar istihdam edilebilirliğin en önemli göstergelerinden birisidir (Fugate

vd., 2003). Ayrıca Helens-Hart (2019) kariyer merkezlerine yönelik yaptığı araştırma bulgularında sosyal sermayenin bireyin pozitifliğini, güçlü yönlerinin gelişmesini, strateji planlama kapasitesini, iş aramaya yönelik umutsuzluk ve cesaretsizlikle baş etmeyi olumlu yönde etkilediği yer almaktadır. Sosyal kariyer desteği bireyin iş hayatına geçiş sürecinde sahip olduğu mesleki değerleri ortaya çıkartarak istihdam edilebilirliği güçlendirmektedir (Daubney, 2022). Bu sonuçlardan yola çıkılarak sahip olunan sosyal kaynakların bireyin istihdam edilebilirliğini önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

Ağ oluşturma bireyin kariyerini desteklemek adına sosyal ilişkiler kurması, sürdürmesi ve kullanma kapasitesi olarak tanımlanmıştır (Hirschi vd., 2018). Araştırmamızda ağ oluşturma istihdam edilebilirliği düşük ve yüksek grupları birbirinden ayırmada modele anlamlı katkılar sunduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmanın nitel bölümünden elde edilen ağ oluşturma kodu önemli bir istihdam edilebilirlik becerisidir (Lo Presti vd., 2023). Araştırmanın nitel sonuçlarına göre sahip olunan sosyal ve profesyonel ağlar aracılığıyla bireyin kariyer fırsatları ile karşılaşabileceği ve mesleki bilgisini artırabileceği görülmektedir. Nitel bölümden çıkan önemli sonuçlardan bir diğeri ise katılımcılar tarafından üzerinde en fazla durulan alt kodun ağ oluşturma olmasıdır. Bu durum ağ oluşturma becerisini istihdam edilebilirlik becerilerinin merkezine taşımaktadır.

İncelenen üçüncü değişken kariyer kaynakları modelinin kariyer yönetim kaynakları ana boyutunda yer alan ağ oluşturmadır. Bireyin ağ oluşturma becerisi kariyeri için büyük önem arz etmektedir. Wayne ve diğerleri (1999) tarafından yapılan çalışmanın bulgularından hareketle ağ oluşturma becerileri zayıf olan bireylerin yeni iş fırsatlarından haberdar olma, belirli pozisyonlara başarılı bir şekilde girme ve profesyonel bağlantılardan destek alma konularında dezavantajlı oldukları görülmektedir. Buradan hareketle ağ oluşturma becerileri zayıf bireylerin diğer bireylere kıyasla rekabet etme becerilerinin daha düşük olacağı söylenebilir. Hillage ve Pollard (1998) ağ oluşturmaya iş arama becerileri olarak değerlendirerek ortaya koyulan istihdam edilebilirlik modeline dahil etmişlerdir. Yang ve Zang (2022) sosyo-bilişsel kariyer teorisini temel aldıkları çalışmada gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesi sonucunda bireyin ağ oluşturma davranışının kariyer öz yeterliliği ile algılanan istihdam edilebilirlik arasında zincirleme bir aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Araştırmamızın sonuçları ilgili literatür ışığında incelendiğinde ağ oluşturma becerisinin önemli bir istihdam edilebilirlik becerisi olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

İncelenen dördüncü değişken ise kariyer kaynakları modelinin kariyer yönetim kaynakları ana boyutunda yer alan öğrenmedir. Öğrenme bireyin işine yönelik bilgi ve becerileri edinerek sürekli olarak geliştirmesini ifade etmektedir. İstihdam edilebilirliği düşük ve yüksek grupları birbirinden ayırmada modelde öğrenmenin anlamlı bir katkısı olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle öğrenme bireyin istihdam edilebilirliğinin anlamlı yordayıcılarından birisidir. Araştırmanın nitel bölümünden çıkan sonuçlardan hareketle öğrenme işle ilgili bilgilerin öğrenilmesi ve kendine yönelik öğrenme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşle ilgili bilgileri öğrenilmesi rekabet ortamında bireye avantaj sağlayan ve kişinin kendini güncellemesi olarak değerlendirilebilecek öğrenme türüdür. Kendine yönelik öğrenme ise doğrudan öz farkındalığa vurgu yapmaktadır. Bireyin staj ve iş başında deneyimler yolunda kendine yönelik bilgiler edinmesini ifade etmektedir. Bireyin öğrenme yoluyla öz farkındalık kazanması kariyer planlarını yapılandırması adına önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde öğrenme kavramı istihdam edilebilirlik becerilerinde sıkça vurgulanmaktadır (Harvey, 1999, Yorke ve Knight, 2006).

Gerçekleştirilen analiz sonucunda insan sermayesi kaynaklarında mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi, yardımcı beceriler ile motivasyonel kariyer kaynaklarının kariyer güveni, kariyer bağlılığı ve kariyer netliği değişkenleri istihdam edilebilirlik becerileri düşük ve yüksek grupları birbirinden ayırmada anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Yardımcı becerilere yönelik bulgular şaşırtıcıdır. Çünkü liderlik, etkili iletişim, problem çözme, analitik düşünme ve yaratıcı düşünme gibi pek çok istihdam edilebilirlik becerisi aynı zamanda birer yardımcı beceridir (WEF, 2023). İlgili literatür incelendiğinde yardımcı beceriler önemli istihdam edilebilirlik göstergelerinden birisi olarak görülmektedir (McQuaid ve Lindsay, 2005; Xu vd., 2022). Benzer şekilde Basir ve diğerleri (2023) istihdam edilebilirliğin iletişim becerileri, iş deneyimi, analitik beceriler, işbirliği gibi yardımcı becerilerden etkilendiğini bulgulamıştır. Bu durumun nedenlerinden birisi katılımcı profili ile ilgili olabilir. Katılımcılar işgücü piyasalarında talep edilen kişisel özellikleri ve becerileri tanımlayabilirken bu beceri ve özelliklere sahip olmayabilir. Örneğin nitel bulgular arasında mesleki beceriler temasında teknik beceriler alt kodu ortaya çıkarken mesleki uzmanlık değişkenini regresyon modeline anlamlı bir katkıda bulunmadığı görülmektedir.

Sonuçlar incelendiğinde akademisyen ve işveren/insan kaynakları uzmanlarının verdikleri ifadeler doğrultusunda işgücü piyasası hakkında bilgi oldukları görülmektedir. Öğrencilerin ifadelerinden yola çıkılarak bu kişilerin henüz eğitim

süreçlerinde oldukları ve iş hayatına yönelik deneyimlerinin stajlar ve öğrenci kulüpleriyle sınırlı kaldığı görülmektedir. Kariyer netliği ve kariyer bağlılığı gibi değişkenlerin modele anlamlı katkıda bulunmamasının sebebi de öğrencilerin iş hayatına atılamamış olmasından kaynaklanıyor olabilir.

5.2. Nitel Bölüme İlişkin Tartışma

Araştırmanın nitel kısmından elde edilen sonuçlara göre istihdam edilebilirlik becerilerinin beş tema ortaya çıkmıştır. Kişilerarası beceriler liderlik, iş birliği, etkili iletişim, problem çözme, ağ oluşturma ve uyum becerilerinin kodlarından oluşmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde Tomlinson (2017) tarafından yapılan çalışmada işverenlerin mezunlardan talep ettiği istihdam edilebilirlik becerileri olan iş yerine uyum ve kişilerarası iletişim boyutlarıyla örtüşmektedir. Ayrıca Yorke ve Knight (2006) öğrencilerin sahip olması gereken temel istihdam edilebilirlik becerileri arasında etkili iletişim ve problem çözme becerilerinin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca kişilerarası beceriler McKindsey (2021) “Vatandaşların geleceğin iş dünyasında ihtiyaç duyacağı becerilerin tanımlanması” isimli raporundaki kişilerarası beceriler ana boyutu ile örtüşmektedir. Piopiunik ve diğerleri (2020) üniversite öğrencilerinin sahip olması gereken istihdam edilebilirliği yüksek kişilerin daha başarılı olduklarını ve daha yüksek gelir elde etme potansiyeline sahip olduklarını ifade etmektedir. Ağ oluşturma becerisi araştırmanın nicel bölümünde yer alan kariyer kaynakları modelindeki ağ oluşturma kaynağı ve sosyal sermaye kuramı ile ilişkilendirilmiştir. Marino ve diğerlerine (2022) yüksek ağ oluşturma kapasitesine sahip olmak bireyin istihdam edilebilirliğine yönelik algılarını pozitif etkilemektedir. Ağ oluşturma becerisine yönelik bulgu araştırmanın temel aldığı literatürden ayrılmaktadır. Araştırmanın nitel bölümünün sonuçlarına göre ağ oluşturma üniversite öğrencilerinin sahip olması gereken önemli istihdam edilebilirlik becerilerinden birisi olarak görülmektedir.

Bilişsel beceriler yaratıcı düşünme, analitik düşünme, esnek düşünme becerisi ve hedef odaklılık becerisi olmak üzere dört alt koddan oluşmaktadır. Yorke ve Knight (2006) geliştirdikleri istihdam edilebilirlik modelinde hedef odaklılık koduna hedefe yönelik anlayış geliştirme, analitik düşünme becerisi alt koduna kritik düşünme ve analiz, yaratıcı düşünme becerisi alt koduna yaratıcılık olarak yer vermiştir. Bu nedenle ortaya çıkartılan kodların literatürle uyumlu olduğu görülmektedir.

Mesleki beceriler işi takip etme becerisi, teknik beceriler, profesyonellik ve deneyim becerilerinden oluşmaktadır. Humburg ve Van der Velden (2015) genellikle teknik becerilerin işbaşı deneyimi ve mesleki eğitim aracılığıyla edinildiğini ve işgücü

piyasalarında bireyi ön plana çıkardığını ifade etmektedir. Ayrıca profesyonellik motivasyonel kuramda yer alan kariyer kimliği boyutu ile örtüşmektedir. Kariyer kimliği profesyonel katılım, ilerleme, tanıma ve liderlik ihtiyaçlarından ortaya çıkan, bireyin kendini iş rolü ile tanımlamasıdır (London ve Noe, 1997). Öte yandan işi takip etme becerisi araştırmayı önceki çalışmalardan ayırtmaktadır. Bir işin belirli görevleri ve süreçlerini takip etmeyi ifade eden işi takip etme becerisi özellikle işveren/insan kaynakları uzmanları ve akademisyenler tarafından sıkça tekrarlanan ifadelerden birisidir. İş takip etme becerisi günümüz işgücü piyasalarında talep edilen önemli bir beceridir.

Kişisel özellikler girişkenlik, esneklik, öz farkındalık, sabır, imaj, isteklilik ve rekabet alt kodlarını barındırmaktadır. Rekabet bireyin işgücü piyasalarında hayatta kalma becerisini temsil etmektedir. İmaj araştırmayı diğer araştırmalardan farklı kılan bulgulardan bir diğeridir. İmaj bireyin doğrudan dış görünüşüyle alakalı olan giyim-kuşam, konuşma ve davranış, ses tonu, jest ve mimikler olarak tanımlamaktadır. İmaj bireyin iş ortamına ve mesleğe ilişkin uyumunu gösteren önemli göstergelerden birisidir. Öz farkındalık Hillage ve Pollard'ın (1998) modelindeki mesleğe yönelik öz farkındalık becerisi ile ilişkilendirilmiştir. Sabır olumsuz veya belirsiz koşullar altında sakin kalarak mantık çerçevesinde düşünme ve hareket edebilme kapasitesini ifade etmektedir. Bu özellikler bireyin iş bulma olasılıklarını arttırmaktadır (Tejan ve Sabil, 2019).

Son tema olan teknoloji becerileri yazılım bilgisi, yapay zeka kullanımı ve teknoloji okuryazarlığı alt kodlarında oluşmaktadır. Marchioro ve diğerleri (2011) teknoloji okuryazarlığını üniversite öğrencilerinin sahip olmaları gereken istihdam edilebilirlik becerileri arasında en önemli becerilerden birisi olarak tanımlamaktadır. Yapay zeka kullanımının özellikle son yıllarda önemi artarak devam etmektedir (Luo vd., 2023). Ayrıca mesleğe yönelik yazılımları bilmenin üniversite öğrencilerine rakipleri karşısında avantaj sağladığı bilinmektedir (Maghsoudi, 2023)

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın nicel ve nitel bulguları ışığında elde edilen sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın nicel ve nitel bulguları üniversite öğrencilerinden sahip olması beklenen güncel istihdam edilebilirlik becerilerini ve istihdam edilebilirlik becerilerini etkileyen faktörleri ortaya koymaktadır.

6.1. Sonuç

6.1.1. Nicel Bölüme İlişkin Sonuç

Araştırmanın nicel kısmında istihdam edilebilirliği yüksek ve düşük grubu ayırmada kariyer kaynakları modeli test edilmiştir. Gerçekleştirilen lojistik regresyon analizi sonucunda çevresel kariyer kaynakları içerisinde olan sosyal kariyer desteği ve işin geliştirici gücü alt boyutları; kariyer yönetim kaynakları içerisinde olan ağ oluşturma ve öğrenme alt boyutları istihdam edilebilirliği yüksek ve düşük öğrenci gruplarını ayırmada manidar bir katkısının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.1.2. Nitel Bölüme İlişkin Sonuç

Araştırmanın nitel kısmında istihdam edilebilirliğe yönelik beş farklı tema ve 24 alt kod ortaya çıkmıştır. Bu temalar kişilerarası beceriler, bilişsel becerileri, mesleki beceriler, ağ oluşturma ve kariyer fırsatları, kişisel kapasite ve teknoloji becerileridir. Kişilerarası beceriler etkili iletişim, işbirliği, liderlik, problem çözme, ağ oluşturma ve uyum becerileri olmak üzere toplam altı beceriden meydana gelmektedir. Bilişsel beceriler yaratıcı düşünme, analitik düşünme, esnek düşünme ve hedef odaklılık becerilerinden oluşmaktadır. Mesleki beceriler işi takip etme becerisi, teknik beceriler, profesyonellik ve deneyimi oluşmaktadır. Kişisel özellikler girişkenlik, esneklik, öz farkındalık, sabır, imaj, isteklilik ve rekabet alt kodlarından oluşmaktadır. Son olarak teknoloji becerileri yazılım bilgisi, yapa zeka kullanımı ve teknoloji okuryazarlığı olarak üç alt koddan oluşmaktadır.

6.2. Öneriler

Bu araştırma kapsamında ortaya çıkan beceriler ve beceri setleri kısa sürede kazanılabilecek özellikler değildir. Sözü edilen becerilerin pek çoğu uzun vadede deneyimler yoluyla elde edilebilir. Özellikle etkili iletişim, dil becerileri, uyum, liderlik, işbirliği, sabır, girişkenlik, yaratıcılık, hedef odaklılık, problem çözme ve analitik düşünme gibi beceriler erken yaşlardan itibaren kazandırılabilir. Bu nedenle öğretmenlere öğretim planlarında bu becerileri kapsayıcı ve geliştirici etkinliklere yer vermeleri önerilmektedir.

İstihdam edilebilirlik becerileri aktarılabilir becerilerdir. Bu nedenle psikolojik danışmanlara gerçekleştirecekleri bireysel ve grupla danışma programlarında istihdam edilebilirlik becerilerine yer vermeleri önerilmektedir. Ayrıca eğitim sürecinde bireyin ihtiyaçlarının belirlenmesi önem arz etmektedir. Psikolojik danışmanlara

uygulamalarında bireyin kariyerine yönelik öz farkındalıklarını arttırıcı uygulamalara yer vermeleri önerilmektedir.

Özellikle üniversite öğrencilerinin iş hayatına geçiş sürecinde sahip olduğu bilgi, beceri ve işgücü piyasası bilgilerine yönelik öz farkındalığa sahip olmaları gerekmektedir. Araştırmayı bir bütün olarak incelediğimizde bireyin sahip olması gereken beceriler arasında da önemini koruyan öz farkındalık, bireye anlamlı kariyer yolları çizmesinde ışık tutacaktır. Kariyer psikolojik danışmanlarına ve kariyer profesyonellerine istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik teorik alt yapılarını geliştirmeleri ve danışmalarında istihdam edilebilirliği daima göz önünde bulundurmaları önerilmektedir.

Kariyer merkezleri misyonu gereği öğrencinin güncel ihtiyacına cevap verecek şekilde içeriklerini düzenlemekle mükelleftir. Öğrencilerin işgücü piyasalarında hayatta kalma becerilerini attırılması, iş bulma olanaklarını keşfetmelerinin sağlanması ve sürdürülebilir bir kariyer oluşturmaları noktasında desteğe ihtiyaç duyabilmektedirler. Bu nedenle üniversite kariyer merkezlerine kariyer kaynakları temelli psiko-eğitim çalışmaları, istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişimine yönelik eğitim çalışmaları, istihdam edilebilirlik ve kariyer kaynaklarına yönelik farkındalık oluşturmak adına atölye çalışmaları, seminerler ve paneller düzenlemeleri önerilmektedir.

Araştırmanın bulguları arasında kariyer kaynakları modeli ana boyutlarından insan sermayesi kaynakları ve motivasyonel kariyer kaynaklarının oluşturulan modele anlamlı katkıda bulunmadığı görülmektedir. Bunun bir nedeni çalışma grubu olabilir. Kariyer kaynakları modeli ile istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ilişkiyi inceleyecek araştırmacılara farklı kültürlerden çalışma grupları oluşturmaları önerilir. Aynı zamanda araştırmada cinsiyet, sınıf düzeyi ve sosyoekonomik faktörleri göz önünde bulundurulmamıştır. Gelecek çalışmalarda cinsiyet, sınıf düzeyi ve sosyoekonomik faktörler gibi demografik değişkenlerle istihdam edilebilirlik becerilerinin incelenmesi önerilir.

Literatürde yer alan pek çok çalışma istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin artan öneme dikkat çekmektedir. İstihdam edilebilirlik becerileri göz önünde bulundurulduğunda bireysel, ulusal ve uluslararası çapta incelenerek çalışanların ve mevcut işgücü piyasasının gereksinim duyduğu istihdam edilebilirlik becerilerinin gelişimine yönelik programların ve uygulamaların mevzuata uygun şekilde yürürlüğe koyulması politika yapıcılara önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D. (2022). Yapay zekayı yeniden tasarlamak: otomasyon çağında iş, demokrasi ve adalet, (Çev: Hasan Dölkeleş), Efil Yayınevi.
- Adler, P. S., & Seok-Woo Kwon. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 27(1), 17–40. <https://doi.org/10.2307/4134367>
- Adler, P., ve Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concepts. *Academy of Management Review*, 27, 17–40. <https://doi.org/10.2307/4134367>
- Agnihotri, S., Shiva, A., & Kalia, P. (2024). Investigating the interplay of organizational social capital, university image and perceived employability on career satisfaction of information technology professionals. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(4), 884-907. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2024-0033>
- Ali, F. M. A., Othman, R., & Ahmad, B. (2017). Graduate's Marketable Skills: An Empirical Investigation of Its Effect on Perceived Marketability of Yemeni Graduates in the Arab Gulf States. *Asian Journal of Science and Technology*, 08(11), 6497-6509. <https://www.journalajst.com/graduate%E2%80%99s-marketable-skills-empirical-investigation-its-effect-perceived-marketability-yemeni>
- Alkın, S., Korkmaz, O. ve Balcı Çelik, S. (2020). Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 33-47. <https://doi.org/10.18394/iid.593944>
- Anderson, V. and Tomlinson, M. (2021), Signaling standout graduate employability: The employer perspective. *Hum Resour Manag J*, 31: 675-693. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12334>
- Ayaz, A. (2021). Öğretmenlerin öznel kariyer başarısını etkileyen faktörler: Bir karma yöntem araştırması (Yayın no. 682993) [Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Azila-Gbettor, E. M., Atsu, E., & Quarshie, A. N. K. (2022). Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support. *Heliyon*, 8(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10414>
- Baranchenko, Y., Xie, Y., Lin, Z., Lau, M. C. K., & Ma, J. (2020). Relationship between employability and turnover intention: The moderating effects of organizational support and career orientation. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 241–262. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.77>
- Barber, C., Blair, M., McCaffrey, T. A., & Palermo, C. (2023). Employability and employment outcomes of nutrition science graduates: A qualitative exploration. *Nutrition & Dietetics*, 80(3), 253-261. <https://doi.org/10.1111/1747-0080.12777>

- Basir, N. M., Zubairi, Y. Z., Jani, R., & Wahab, D. A. (2022). Soft skills and graduate employability: Evidence from Malaysian tracer study. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 30(4), 1975-1989. <https://doi.org/10.47836/pjssh.30.4>
- Becker, G.S. (1962), Investment in human capital: A theoretical analysis, *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49. <https://www.jstor.org/stable/1829103>
- Benson, G. S. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: a test of 'employability' policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173-192. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00011.x>
- Benson, G. S. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: a test of 'employability' policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173-192. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00011>
- Berglund, T., Furaker, B., & Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 165-184. <https://doi.org/10.1177/0143831x12468904>
- Berntson, E., & 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., Näswall, K., & Sverke M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic & Industrial Democracy*, 31(2), 215-230. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>
- Berntson, E., Sverke, M., & 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>
- Bhagat, R. S., & London, M. (1999). Getting started and getting ahead: Career dynamics of immigrants. *Human Resource Management Review*, 9, 349 –365. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00024-8](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00024-8)
- Bourdieu P (1980) Le Capital Social. *Actes de la Recherche en Science Sociale* 31, 2–3. <https://www.scrip.org/reference/referencespapers?referenceid=611886>
- Bradley, A., Priego-Hernández, J., & Quigley, M. (2021). Evaluating the efficacy of embedding employability into a second-year undergraduate module. *Studies in Higher Education*, 47(11), 2161–2173. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.2020748>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>

- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Brooks, R., & Youngson, P. L. (2016). Undergraduate work placements: An analysis of the effects on career progression. *Studies in Higher Education*, 41(9), 1563–1578. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.988702>
- Buheji, M., & Buheji, A. (2020). Planning competency in the new Normal–employability competency in post-COVID-19 pandemic. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 237–251. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.17085>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Caballero, G., Alvarez-Gonzalez, P., & Lopez-Miguens, M. J. (2020). How to promote the employability capital of university students? Developing and validating scales. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2634–2652. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1807494>
- Caballero, G., Álvarez-González, P., & López-Miguens, M. J. (2021). Which are the predictors of perceived employability? An approach based on three studies. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 47(6), 878–895. <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1983769>
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811–839. <https://doi.org/10.1002/job.1814>
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811–839. <https://doi.org/10.1002/job.1814>
- Chen, Y. N. K. (2011). Social capital, human capital, and career success in public relations in Taiwan. *Chinese Journal of Communication*, 4(4), 430–449. <https://doi.org/10.1080/17544750.2011.616290>
- Cheong, K.-C., Hill, C., Fernandez-Chung, R., & Leong, Y.-C. (2016). Employing the 'unemployable': Employer perceptions of Malaysian graduates. *Studies in Higher Education*, 41(12), 2253–2270. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1034260>
- Cheung, R., Jin, Q., & Cheung, C. (2018). perceived employability of nonlocal chinese university students in Hong Kong: *The Impact of Acculturative and Vocational Variables*. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 137–153. <https://doi.org/10.1177/1069072716680045>
- Chiesa, R., Fazi, L., Guglielmi, D., & Mariani, M. G. (2018). Enhancing sustainability: psychological capital, perceived employability, and job insecurity in different

- work contract conditions. *Sustainability*, 10(7), 2475-2485.
<https://doi.org/10.3390/su10072475>
- Chiesa, R., Fazi, L., Guglielmi, D., & Mariani, M. G. (2018). Enhancing sustainability: Psychological capital, perceived employability, and job insecurity in different work contract conditions. *Sustainability*, 10(7).
<https://doi.org/10.3390/su10072475>
- Chu, F., Long, Y., & Guo, M. (2015). Determinants and outcomes of professional vitality: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(8), 1335-1345.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.8.1335>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Management*, 15, 158 –176.
<https://doi.org/10.1177/105960119001500203>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120. <http://www.jstor.org/stable/2780243>
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Consiglio, C.; Farnese, M.L.; Filosa, L.; Santarpia, F.P.; Massa, N.; Borgogni, L. Assessing Graduate Employability from an Agentic Perspective: The Orientamentis Questionnaire. Preprints 2024,2024021570.
<https://doi.org/10.20944/preprints202402.1570.v1>
- Craig, E., Kimberly, J. and Bouchikhi, H. (2002). Can loyalty be leased?, *Harvard Business Review*, 80(3), 24.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023. On ikinci kalkınma planı (2024-2028). (Erişim: 06.06.2024) https://onikinciplan.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/11/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028.pdf
- Çetinkaya, E. (2012). Genç işsizliğin teorik açıklamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 45- 57. <https://dergipark.org.tr/pub/iusskd/issue/887/9865>
- Çilengiroğlu, Ö. V. (2023). Üniversite Mezunlarının İlk İş Bulma Sürelerinin Cox Regresyon Modeli İle Değerlendirilmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(1), 49-68.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsadergisi/issue/76479/883950>
- Daubney, K. (2022). “Teaching employability is not my job!”: redefining embedded employability from within the higher education curriculum. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(1), 92-106.
<https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2020-0165>

- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152-172. <https://doi.org/10.1108/00483481111106057>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(1-2), 152-172. <https://doi.org/10.1108/00483481111106057>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152-172. <http://dx.doi.org/10.1108/00483481111106057>
- De Cuyper, N., Makikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & De Witte (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, 770-788. <https://doi.org/10.1002/job.1800>
- De Pater, I. E., Van Vianen, A. E., & Bechtoldt, M. N. (2010). Gender differences in job challenge: A matter of task allocation. *Gender, Work & Organization*, 17(4), 433-453. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00477.x>
- De Vos, A., Forrier, A., Van der Heijden, B., & De Cuyper, N. (2017). Keep the expert! Occupational expertise, perceived employability and job search: A study across age groups. *Career development international*, 22(3), 318-332. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0229>
- Decius, J., Knappstein, M., & Klug, K. (2023). Which way of learning benefits your career? The role of different forms of work-related learning for different types of perceived employability. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 24–39. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2191846>
- Diemer, M.A., & Blustein, D.L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15, 98-118. <https://doi.org/10.1177/1069072706294528>
- Ebner, K. (2021). Promoting career optimism and career security during career coaching: development and test of a model. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 14(1), 20-38. <https://doi.org/10.1080/17521882.2019.1707247>
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55–68. <https://doi.org/10.1177/0149206307309259>
- Eğritaş, F., Eser, T., Genç, B. ve Ayaz, A. (2023). Özel okullarda çalışan öğretmenlerde işten ayrılma niyeti üzerinde kariyer kaynaklarının rolü. *Erzincan University Journal of Faculty Education*, 25(2), 252-261. <https://doi.org/10.17556/erziefd.1172153>

- Erden Özsoy, C. & Tosunoğlu, B. T. (2023). Geleceğin meslekleri ve becerileri: Türkiye’de ekonomik kalkınma için bir fırsat penceresi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 403-416. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1257166>
- Erdoğan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel psychology*, 57(2), 305-332. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02493.x>
- Feintuch, A. (1955). Improving the employability and attitudes of "difficult-to-place" persons. *Psychological Monographs: General and Applied*, 69(7), 1–20. <https://doi.org/10.1037/h0093689>
- Ferragina, E., & Arrigoni, A. (2017). The rise and fall of social capital: requiem for a theory?. *Political Studies Review*, 15(3), 355-367. <https://doi.org/10.1177/1478929915623968>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Forrier, A. and Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3 (2), 103-124. <http://dx.doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Fugate M., Kinicki A. J., Ashforth B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2003). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and application. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fugate, M., van der Heijden, B., De Vos, A., Forrier, A., & De Cuyper, N. (2020). Is what’s past prologue? A review and agenda for contemporary employability research. *Academy of Management Annals*, 15(1), 266-298. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0171>
- Gheyassi, A., & Alambeigi, A. (2024). Social capital and career adaptability: the mediating role of psychological capital. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2023-0021>
- Gheyassi, A., & Alambeigi, A. (2024). Social capital and career adaptability: the mediating role of psychological capital. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2023-0021>
- Gil, A. J., Cegarra Navarro, J. G., Tobias, C., & Marin Malumbres, C. (2023). Job involvement and valuation of job resources: The mediating effect of satisfaction with job resources. *Intangible Capital*, 19(2), 189-206. <https://doi.org/10.3926/ic.2208>

- Giorgi, G., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2015). Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 137-158. <https://doi.org/10.1037/a0038900>
- Glanville, J. L., & Bienenstock, E. J. (2009). A typology for understanding the connections among different forms of social capital. *American Behavioral Scientist*, 52(11), 1507-1530. <https://doi.org/10.1177/0002764209331524>
- Goutsmedt, A. (2021). From the Stagflation to the Great Inflation: Explaining the US economy of the 1970s. *Revue d'économie politique*, 131, 557-582. <https://doi.org/10.3917/redp.313.0239>
- Gunz, H., Evans, M., & Jalland, M. (2000). Career boundaries in a “Boundaryless world.” In M. A. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives* (pp. 24–53). Oxford, UK: University Press.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Bai, Y. (2020). Challenge job demands and job resources to university teacher well-being: the mediation of teacher efficacy. *Studies in higher education*, 45(8), 1771-1785. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1594180>
- Handley, K. (2018). Anticipatory socialization and the construction of the employable graduate: A critical analysis of employers' graduate careers websites. *Work, Employment and Society*, 32(2), 239–256. <https://doi.org/10.1177/0950017016686031>
- HEFCE (Higher Education Funding Council for England). 1999. *Performance indicators in higher education*, Bristol, UK : HEFCE .
- Helens-Hart, R. (2019). Career education discourse: Promoting student employability in a university career center. *Qualitative Research in Education*, 8(1), 1-26. <https://doi.org/10.17583/qre.2019.3706>
- Hennekam, S. (2016). Employability and performance: a comparison of baby boomers and veterans in The Netherlands. *Employee Relations*, 38(6), 927-945. <https://doi.org/10.1108/er-10-2015-0186>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), 369-383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>

- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26 (2), 338- 358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holmes, L. (2011). Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4), 538–554. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>
- Humburg, M., & Van der Velden, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24-41. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.07.001>
- Ingram, N., & Allen, K. (2018). Talent-spotting’ or ‘social magic’? Inequality, cultural sorting and constructions of the ideal graduate in elite professions, *The Sociological Review*. 723–740. <https://doi.org/10.1177/0038026118790949>
- International Labour Organization (ILO) (2022). Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. Geneva: ILO, 2022. (Erişim: 20.09.2023). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf
- İşkur (2022a). 2022 Yılı İşgücü Piyasaları Araştırmalar Sonuçları. (Erişim Tarihi: 20.03.2024). <https://media.iskur.gov.tr/68864/2022.pdf>
- İşkur (2022b). 2022 Türkiye İşgücü Piyasası Araştırma Raporu. (Erişim Tarihi: 20.03.2024). <https://media.iskur.gov.tr/66631/turkiye.pdf>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2021). The relative importance of work experience, extra-curricular and university-based activities on student employability. *Higher Education Research & Development*, 41(4), 1119–1135. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1901663>
- Jaffu, R., & Changalima, I. A. (2023). Human resource development practices and procurement effectiveness: implications from public procurement professionals in Tanzania. *European Journal of Management Studies*, 28(2), 149-169. <https://doi.org/10.1108/EJMS-04-2022-0030>
- Jarvis, P. (2004). *Adult education and lifelong learning: Theory and practice*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203561560>
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1996-2001). *LISREL 8 User’s Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.
- Judge , T.A. , & Hurst , C. 2008 . How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success . *Journal of Applied Psychology* , 93, 849 – 863 . <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.849>

- Karacan Özdemir, N., & Ayaz, A. (2020). School counseling and guidance programs: Examination of career adaptabilities. *Hacettepe University Journal of Education*, 35(3), 613-626. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018045437>
- Kirazcı, F., Yazan, Z. Ö. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2023). “Üniversite bitiyor, Ya sonra...” Okuldan işe geçiş sürecinde çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 7 (1), 87-104. https://www.yonetimvecalisma.org/download.php?download_file=Makale_2023_7_1_111.pdf
- Kluytmans, F. and Ott, M. (1999), Management of employability in The Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 261-72. <https://doi.org/10.1080/135943299398357>
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500. <https://doi.org/10.1037/a0021452>
- Küçük, U., Usta, G., & Torpuş, K. (2019). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeyleri. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (3), 367-372. <https://doi.org/10.31067/0.2019.173>
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lepistö, L., & Ihantola, E.-M. (2018). Understanding the recruitment and selection processes of management accountants. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 15(1), 104. <https://doi.org/10.1108/QRAM-11-2016-0080>
- Li, J. J. (2018). A study on university teachers’ job stress-from the aspect of job involvement. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21(2), 341–349. <https://doi.org/10.1080/09720502.2017.1420564>
- Li, T., Tien, H.L.S., Gu, J. & Wang, J. (2023). The relationship between social support and career adaptability: the chain mediating role of perceived career barriers and career maturity. *International Journal Education Vocation Guidance* 23, 319–336. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09515-x>
- Li, Z., Yu, Z., Huang, S. S., Zhou, J., Yu, M., & Gu, R. (2021). The effects of psychological capital, social capital, and human capital on hotel employees’ occupational stress and turnover intention. *International journal of hospitality management*, 98, 103046. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103046>
- Ling, L., Qing, T., & Shen, P. (2014). Can training promote employee organizational commitment? The effect of employability and expectation value. *Nankai*

- Business Review International*, 5(2), 162-186. <https://doi.org/10.1108/NBRI-09-2013-0034>
- Liu, J., & Liu, Y. H. (2016). Perceived organizational support and intention to remain: The mediating roles of career success and self-esteem. *International journal of nursing practice*, 22(2), 205-214. <https://doi.org/10.1111/ijn.12416>
- Lo Presti, A., Costantini, A., Akkermans, J., Sartori, R., & De Rosa, A. (2023). Employability Development during Internships: A Three-Wave Study on a Sample of Psychology Graduates in Italy. *Journal of Career Development*, 50(6), 1155-1171. <https://doi.org/10.1177/08948453231161291>
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review*, 8(4), 620–630. <https://doi.org/10.2307/258263>
- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80. <https://doi.org/10.1177/106907279700500105>
- Luo, Y., Weng, H., Yang, L., Ding, Z., & Wang, Q. (2023). College students' employability, cognition, and demands for chatgpt in the ai era among chinese nursing students: Web-based survey. *JMIR Formative Research*, 7, 50413. <https://doi.org/10.2196/50413>
- Ma, L., Zhou, F., & Liu, H. (2021). Relationship between psychological empowerment and the retention intention of kindergarten teachers: a chain intermediary effect analysis. *Frontiers in psychology*, 12, 601992. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.601992>
- Maghsoudi, M. (2023). Uncovering the skillsets required in computer science jobs using social network analysis. *Education and Information Technologies*, 29, 12759–12780. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-12304-4>
- Marino, J., Dabos, G. E., Rivero, A. G., & Pujol-Cols, L. (2022). Individual antecedents of i-deals: the role of self-efficacy, networking abilities and perceived employability. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 35(1), 80-99. <https://doi.org/10.1108/ARLA-03-2021-0063>
- Marsick, V. J., & Volpe, M. (1999). The Nature and need for informal learning. *Advances in Developing Human Resources*, 1(3), 1-9. <https://doi.org/10.1177/152342239900100302>
- Matijaš, M., & Seršić, D. M. (2021). The Relationship Between Career Adaptability and Job-Search Self-Efficacy of Graduates: The Bifactor Approach. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 683-698. <https://doi.org/10.1177/106907272111002281>
- McCracken, M., Currie, D., & Harrison, J. (2016). Understanding graduate recruitment, development and retention for the enhancement of talent management: Sharpening 'the edge' of graduate talent. *The International Journal of Human*

- McEwan, B., & Guerrero, L. K. (2010). Freshmen Engagement Through Communication: Predicting Friendship Formation Strategies and Perceived Availability of Network Resources From Communication Skills. *Communication Studies*, 61(4), 445–463. <https://doi.org/10.1080/10510974.2010.493762>
- McKinsey Global Institute (2017). Job Lost, Job Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. (Erişim Tarihi: 20.03.2024). <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages#/download/%2F~%2Fmedia%2Fmckinsey%2Findustries%2Fpublic%20and%20social%20sector%2Four%20insights%2Fwhat%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages%2Fmgi-jobs-lost-jobs-gained-report-december-6-2017.pdf%3FshouldIndex%3Dfalse>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Menevşe, A. & Şeker, A. F. (2020). Farklı disiplinlerdeki öğrencilerin işsizlik kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 338-356. <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjces/issue/59193/752332>
- Monteiro, S., Almeida, L. S., Sánchez, T. G., Quintela, N. R., & Uzquiano, M. P. (2023). Career resources among higher education students: a mixed-method study. *Educación XX1*, 26(1), 93-115. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31544>
- Monteiro, S., Almeida, L. S., Sánchez, T. G., Quintela, N. R., & Uzquiano, M. P. (2023). Career resources among higher education students: a mixed-method study. *Educación XX1*, 26(1), 93-115. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31544>
- Morgan, D. (2007). Paradigms lost and pragmatism regained: Methodological implications of combining qualitative and quantitative methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 48-76. <https://doi.org/10.1177/2345678906292462>
- Myers, M. B., Griffith, D. A., Daugherty, P. J., & Lusch, R. F. (2004). Maximizing the human capital equation in logistics: education, experience, and skills. *Journal of business logistics*, 25(1), 211-232. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2004.tb00175.x>
- Ng T. W. H., Feldman D. C. (2014a). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 156–168. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.008>
- Ng T. W. H., Feldman D. C. (2014b). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>

- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance?. *Personnel psychology*, 62(1), 89-134. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 156-168. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.008>
- Ngoma, M., & Dithan Ntale, P. (2016). Psychological capital, career identity and graduate employability in Uganda: the mediating role of social capital. *International Journal of Training and Development*, 20(2), 124-139. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12073>
- Nilsson, S., & Ellström, P.-E. (2012). Employability and talent management: Challenges for HRD practices, *European Journal of Training and Development*, 36(1), 26-45. <https://doi.org/10.1108/03090591211192610>
- Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340-356. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90049-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90049-8)
- OECD, (2017). Future of Work and Skills. (Erişim: 20.09.2023). https://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf
- Ouerdian, E. G. B. (2021). Should you invest in psychological capital to succeed in your career? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 27(2), 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.03.002>
- Özdemir, M. Ç., & Işık, V. (2023). Az gelişmiş bir bölgede geleceğin işleri ve yeni nesil beceriler genç işsizliği için çözüm olabilir mi?: TRB2 bölgesi örneği. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 377-398. <https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.1262302>
- Parks-Yancy, R., DiTomaso, N., & Post, C. (2006). The Social Capital Resources of Gender and Class Groups. *Sociological Spectrum*, 26(1), 85-113. <https://doi.org/10.1080/02732170500269651>
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Guglielmi, D., & Chiesa, R. (2021, July). Support from teaching staff and self-efficacy as determinants of students' perceived employability: A longitudinal study. In *7th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'21)* (1079-1086). Editorial Universitat Politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/HEAd21.2021.12957>
- Piopiunik, M., Schwerdt, G., Simon, L., & Woessmann, L. (2020). Skills, signals, and employability: An experimental investigation. *European Economic Review*, 123, 103374. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103374>
- Plano Clark, V. L., & Ivankova, N. V. (2018). *Karma yöntemler araştırması: Alana yönelik bir kılavuz* (1. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Putnam RD (1995) Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy* 6, 65–78. <https://doi.org/10.1353/jod.1995.0002>
- Qu, G., Sun, B., He, D., & Guo, X. (2022). A configurational analysis on career success of scientific and technological innovation talents in universities. *Frontiers in Psychology*, 13, 1068267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1068267>
- Rakauskienė, O. G & Ranceva, O. (2014). Youth unemployment and emigration trends. *Intellectual Economics*, 8(1), 165-177. <https://doi.org/10.13165/IE-14-8-1-12>
- Richardson, J., Jogulu, U., & Rentschler, R. (2017). Passion or people? Social capital and career sustainability in arts management. *Personnel Review*, 46(8), 1835-1851. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2016-0023>
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>
- Rothwell, A., & 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., & 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>
- Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2017). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work-integrated learning, *Asia-Pacific of Cooperative Education*, 18(2), 87-99. <https://hdl.handle.net/10289/11267>
- Samuel, R., & Ramayah, T. (2016). Employability, Mobility and Work-Life Balance: How do they relate for MBA holders in Malaysia?. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 24(1). https://www.researchgate.net/publication/298710722_Employability_mobility_and_work-life_balance_How_do_they_relate_for_MBA_holders_in_Malaysia
- Sánchez Martínez, M., Samaan, D., Ernst, E., Horne, R., Kühn, S., & Gomis, R. (2023). World employment and social outlook. ILO. <https://doi.org/10.54394/sncp1637>
- Saunders, V & Zuzel, K 2010, *Evaluating employability skills: Employer and student perceptions*, Liverpool: John Moores University
- Savickas M. L., Porfeli E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. <https://doi.org/10.1016/J.Jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., & 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>

- Sawitri, D. R., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Paths from Proactive Personality and Family Influence to Employability. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 8(3), 587-600. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v8i3.514>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. In M. Blaug (Ed.), *Economics of education I—selected readings* (13–33). Middlesex: Penguin Books.
- Schultz, T. W. (1971). Investment in human capital. The role of education and of research. *The American Economic Review*, 51, (1), 1-17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Sheiner, L., & Salwati, N. (2022). How Muchis Long COVID Reducing Labor Force Participation? Not Much (So Far). https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/10/WP80-Sheiner-Salwati_10.27.pdf
- Shiyuan, Y., Jinxiu, Y., Jingfei, X., Yuling, Z., Longhua, Y., Houjian, L., Wei, L., Hao, C., Guorong, H., & Juan, C. (2022). Impact of human capital and social capital on employability of Chinese college students under COVID-19 epidemic—Joint moderating effects of perception reduction of employment opportunities and future career clarity. *Frontiers in Psychology*, 13, 1046952. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1046952>
- Sieben, I. (2007). Does training trigger turnover - or not? The impact of formal training on graduates' job search behaviour. *Work, Employment and Society*, 21(3), 397–416. <https://doi.org/10.1177/0950017007080004>
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A. I., Brito, E., & Dias, G. (2016). Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher Education*, 72(6), 703–721. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9903-9>
- Strober MH. (1990). Human capital theory: Implications for HR managers. *Industrial Relations*, 29, 214–239. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1990.tb00752.x>
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2017, September). Employability skills required by the 21st century workplace: A literature review of labor market demand. In *International Conference on Technology and Vocational Teachers (ICTVT 2017)* (pp. 337-342). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/ictvt-17.2017.58>
- Swenson-Lepper T. (2005). Ethical sensitivity for organizational communication issues: Examining individual and organizational differences. *Journal of Business Ethics*, 59, 205–231. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-2925-y>
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (Eds.). (2010). *SAGE handbook of mixed methods research: Intergrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavior sciences* (2. Basım). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taylor, E. (2016). Investigating the perception of stakeholders on soft skills development of students: Evidence from South Africa. *Interdisciplinary Journal of e-Skills and Lifelong Learning*, 12, 1–18. <http://www.ijello.org/Volume12/IJELLv12p001-018Taylor2494.pdf>

- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & 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>
- Thomas J. P., Whitman D. S., Viswesvaran C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 275–300. <https://doi.org/10.1348/096317910x502359>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability, *Education and Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Toraman Türk, S. (2022). Karma Yöntemler Araştırması. H., Tabak, B., A., Dünya, F., Şahin (Ed.), *Eğitimde Araştırma Yöntemleri* (1. Baskı) içinde (238-262). Pegem.
- Turan, E., Çelik, E., & Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents' career exploration. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 119-124. <https://doi.org/10.1177/1038416214535109>
- TÜİK (2023). Yıllık Haber Bültenleri, Dünya Nüfus Günü, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dunya-Nufus-Gunu-2023-49688#:~:text=T%C3%BCrkiye'nin%20gen%C3%A7%20n%C3%BCfus%20oran%C4%B1n%C4%B1n%20%15%2C2%20ile%20AB,oranlar%C4%B1ndan%20daha%20y%C3%BCksek%20oldu%C4%9Fu%20g%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC.>
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. 2023 Kahramanmaraş ve Hatay Depremleri Raporu. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/03/2023-Kahramanmaras-ve-Hatay-Depremleri-Raporu.pdf>.
- Türkiye Cumhuriyeti Mesleki Yeterlilikler Kurumu (2023, 2 Kasım). Sektörler. <https://www.myk.gov.tr/page/125>.
- Tymon, A., C. Harrison, and S. Batistic. 2020. “Sustainable Graduate Employability: An Evaluation of ‘Brand Me’ Presentations as a Method for Developing Self-Confidence.” *Studies in Higher Education*, 45 (9), 1821–1833. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1602757>
- Van der Heijde, C. M., & 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. and Van der Heijde, C.M. (2009), Employability and career success across the life-span. Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 156-164. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.009>

- Wadsworth, W., Scott, R., & Wells, B. (1961). Employability of long-stay schizophrenic patients. *The Lancet*, 278(7202), 593-595. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(61\)90542-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(61)90542-6)
- Wang, H., Jiao, R. The relationship between career social support and career management competency: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Curr Psychol* **42**, 23018–23027 (2023). <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03418-y>
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of organizational behavior*, 20(5), 577-595. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199909\)20:5%3C577::AID-JOB958%3E3.0.CO;2-0](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/(SICI)1099-1379(199909)20:5%3C577::AID-JOB958%3E3.0.CO;2-0)
- Weeks, P., & Schaffert, C. (2019). Generational differences in definitions of meaningful work: A mixed methods study, *Journal of Business Ethics*, 156, 1045-1061. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3621-4>
- WEF, (2020). The Future of Jobs 2020. (Erişim: 17.09.2023). https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- WEF, (2023). Future of Jobs Report 2023. (Erişim: 19.09.2023). https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf? gl=1*1sdek7* up*MQ..&gclid=Cj0KCQjw06-oBhC6ARIsAGuzdw1fLDcAWbpu12ALffQVT iM_dOqQZOqUJD4qlpdiI3uAfUEm712YJoaAmAEEALw_wcB
- Weligamage, S. S. (2009). Graduates' employability skills: Evidence from literature review. *Sri Lanka: University of Kelaniya*. https://www.researchgate.net/publication/266014502_Graduates'_Employability_Skills_Evidence_from_Literature_Review
- Wendling, E., & Sagas, M. (2022). Career identity statuses derived from the career identity development inventory: A person-centered approach. *Psychological Reports*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00332941221146703>
- Wilhelm, W.J., Logan, J., Smith, S.M., & Szul, L.F. (2002). Meeting the demand: Teaching 'soft' skills. *Delta Pi Epsilon Society*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED477252.pdf>
- Wong, J. L. N. (2018). Why social capital is important for mentoring capacity building of mentors: a case study in Hong Kong. *Teachers and Teaching*, 24(6), 706–718. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1456419>
- Xu, L., Zhang, J., Ding, Y., Sun, G., Zhang, W., Philbin, S. P., & Guo, B. H. (2022). Assessing the impact of digital education and the role of the big data analytics course to enhance the skills and employability of engineering students. *Frontiers in Psychology*, 13, 974574. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.974574>

- Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Cui, Y. & Hu, X. (2024). Influences of human, social, and psychological capital on career adaptability: net and configuration effects. *Current Psychology*, 43, 2104–2113. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04373-y>
- Yahya, B. (2005). Integrasi kemahiran employability dalam program pendidikan vokasional pertanian dan industri di Malaysia. (Yayın no: 4076) [Doktora Tezi, Universiti Teknologi Malaysia]. Universiti Teknologi Malaysia Institutional Repository. <http://eprints.utm.my/id/eprint/4076/>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2021). sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (12. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yorke, M. & Knight, P.T. (2006). *Embedding employability into the curriculum*. York, United Kingdom: The Higher Education Academy.
- YÖK 2023. “YÖK Başkanı Özvar, 2022-2023 Eğitim ve Öğretim Yılı Bahar Dönemi’ne İlişkin Alınan Yeni Kararları Açıkladı” <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yok-baskani-ozvar-2022-2023-egitim-ogretim-bahar-donemi-ne-iliskin-alinan-yeni-kararlari-acikladi.aspx>
- Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022). How Workplace social capital affects turnover intention: the mediating role of job satisfaction and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9587. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159587>
- Zhang, J., Zhao, C., Li, F., Wang, X., Xu, H., Zhou, M., ... & Zhang, G. (2023). Longitudinal relationships among career adaptability, resilience, and career commitment in Chinese nursing undergraduates: testing differences in career interest between cross-lagged models. *BMC nursing*, 22(1), 81. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01224-w>
- Zhang, L., Liu, J., Loi, R., Lau, V. P., & Ngo, H. yue. (2010). Social capital and career outcomes: a study of Chinese employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1323–1336. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.483862>
- Zhou, A., Liu, J., Xu, C., & Jobe, M. C. (2024). Effect of social support on career decision-making difficulties: the chain mediating roles of psychological capital and career decision-making self-efficacy. *Behavioral Sciences*, 14(4), 318. <https://doi.org/10.3390/bs14040318>

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Sayın katılımcı,

Bu araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerilerinin keşfedilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik araştırmacılar tarafından hazırlanmış kişisel bilgi formu ve ölçme araçları yer almaktadır. Araştırma kapsamında farklı yaş, cinsiyet ve sosyoekonomik düzey gibi demografik özellikler taşıyan üniversite öğrencilerden bilgi toplamaktayız. Vereceğiniz bilgilerin arasında isim-soy isim gibi kimlik bilgileri istenmediği ve bu bilgilerin sadece araştırma kapsamında kullanılacağı için bilgilerinizin gizli kalacağını sizlere belirtmek isteriz. Sizlerin de bu çalışmaya gönüllü olarak katılmanızı dileriz.

Aşağıda sunulan ölçekler, bireylerin istihdam edilebilirlik algısını ve kariyer kaynakları arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına yönelik maddelerden oluşmuştur. Bu noktada siz değerli katılımcılardan istenilen;

1. Lütfen ölçek maddelerini cevaplamadan önce dikkatlice okuyunuz.

2. Lütfen ölçekteki her maddeyi cevaplamaya özen gösteriniz. Tüm soruları cevaplamanız bu araştırmanın sonuçları açısından önem taşımaktadır.

3. Yapılan çalışmanın geçerliği ve güvenilirliği cevaplarınıza bağlıdır. Bu nedenle samimi cevaplar vermenizi istenmektedir.

• Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Fikrinizi değiştirdiğinizde süreçten istediğiniz an, mazeret göstermeksizin ayrılabilirsiniz.

• Elde edilen bilgiler sadece araştırma kapsamında kullanılacaktır. Bu araştırmaya katılmanız halinde isminiz gizli kalacak ve kimlik haklarınız korunacaktır.

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Ayaz

Fatih Furkan Eğritaş

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Yukarıdakileri bilgileri okudum ve araştırmaya gönüllü olarak katılıyorum:

Evet [] Hayır []

Cinsiyetiniz: Kadın [] Erkek []

Yaş:

Fakülteniz:

Bölümünüz:

Medeni Durum: Evli/İlişkisi Var [] Bekar []

Devam Ettiğiniz Eğitim Düzeyi: Ön lisans [] Lisans [] Lisansüstü []

Sosyoekonomik Durumunuz: Düşük [] Orta [] Yüksek []

Kendinizi değerlendirdiğinizde, bir işe yerleşmeye ne kadar hazırsınız?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

Ek 2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği – Örnek Form*

No	Genç yetişkinlerin üniversite sonrası iş yaşamı ile ilgili pek çok hedefi ve beklentisi olabilir. Bu konu ile ilgili herkesin birtakım düşünceleri vardır. Sizden istenen her ifadeyi dikkatlice okuyarak kendinizi değerlendirmenizdir. Sorular “Kesinlikle katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle katılıyorum (6)” şeklinde altı derecelidir. Lütfen kendinize en yakın hissettiğiniz dereceyi işaretleyiniz. Her bir soru için tek dereceyi işaretleyiniz ve boş madde bırakmayınız.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılmıyorum	(4) Kısmen Katılıyorum	(5) Katılıyorum	(6) Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimde başarılı olmak için kurduğum ilişkilerden yararlanabileceğim.						
2	İşimi iyi yapmamı sağlayacak sosyal ilişkiler ağı kuracağım.						
3	Olası iş fırsatlarını belirlememe yardımcı olabilecek bir iletişim ağı kuracağım.						

Alkın, S., Korkmaz, O. ve Balcı Çelik, S. (2020). Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkiye’ye uyarlanması. İş ve İnsan Dergisi, 7(1), 33-47. <https://doi.org/10.18394/iid.593944>

Ek 3. Kariyer Kaynakları Ölçeği

Kariyer Kaynakları Ölçeği - Örnek Form					
Aşağıda yer alan ifadeleri, çalışma hayatınızı düşünerek hiç katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arasında değişen seçenekler üzerinden değerlendirmeniz beklenmektedir.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Maddeler					
1. Uzmanlaştığım alanın yanında farklı mesleklerle de ilgili bilgi ve becerilere sahibim.					
2. Sosyal çevremden aldığım kariyer desteği yüksek düzeydedir.					
3. Olası iş fırsatlarını düzenli olarak takip ederim.					

Ayaz, A. (2021). Öğretmenlerin öznel kariyer başarısını etkileyen faktörler: Bir karma yöntem araştırması (Yayın no. 682993) [Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Ek 4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formları

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formları

Sayın katılımcı,

Bu araştırmaya gösterdiğiniz ilgi için öncelikle teşekkür ederiz. Çalışma Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünde çalışan bir öğretim elemanı ve yüksek lisans öğrencisi tarafından gerçekleştirilecektir. Üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik becerileri algısını ve üniversite öğrencilerinin iş hayatına geçiş sürecinde sahip olmaları gereken becerileri belirlemeyi amaçlamaktayız. Bu amaca yönelik olarak sizlerle görüşme yapmayı planlamaktayız. Tarafınızca belirlenen yer ve zamanda gerçekleştirilecek görüşmenin yaklaşık 30 dakika süreceği tahmin edilmektedir. Görüşme süresince ses kayıt cihazı kullanılarak, görüşme kayıt altına alınacaktır.

Araştırmanın herhangi bir bölümünde ses kayıtlarını dinleme/gözden geçirme hakkınız bulunmaktadır. Kimliğiniz her türlü yazılı metinde gizli tutulacaktır. Ses kayıtlarındaki isimlerinizi silmek mümkün değildir. Ancak kayıtlar sizin yazılı izniniz olmadan kesinlikle başka kişilerle paylaşılmayacak, yalnızca araştırma kapsamında kullanılacaktır. Sonuç olarak bu formu okuduğunuz ve araştırmaya katılıp-katılmama konusunda düşünmeye vakit ayırdığınız için teşekkür ederiz. Araştırma hakkında sormak istediğiniz sorular varsa yanıtlamaktan memnun olacağımızı bildirir, saygılar sunarız.

İstihdam Edilebilirlik Becerileri – Öğrenci

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Öğrenim Düzeyiniz:

Bölümünüz:

1. Mezuniyet sonrasında iş bulmak ve bu işi sürdürmek için hangi beceriler önemlidir? Bu becerilerin nerede ve nasıl kullanılacağına dair örneklerle açıklama yapar mısınız?
 - a. İş hayatında doğrudan alanınıza yönelik olan ve iş hayatında size fayda sağlayacak beceriler hangileridir? Örneklerle açıklar mısınız?
 - b. İş hayatında size fayda sağlayacak sosyal beceriler nelerdir? Bu sosyal beceriler size hangi problemlerin çözümüne yönelik fayda sağlayacaktır? Örneklerle açıklar mısınız?
2. Alanınız ile ilgili iş fırsatlarına ne kadar hakimsiniz? Gelişmeleri hangi kaynaklardan takip ediyorsunuz?
3. Size göre şu an bulunduğunuz eğitim kurumu gelecekte işiniz ile ilgili nasıl bir role sahip olacaktır?
4. Kariyer hedefinize ulaşma yolunda hangi becerileri geliştirmeyi planlıyorsunuz? Bu özelliklerin gelişmesi neden önemli?
5. Gelecek yıllarda işgücü piyasalarında öneminin artmasını beklediğiniz beceriler nelerdir?
 - a. Siz bir işveren olsaydınız hangi becerilere sahip kişileri işe alırdınız?

İstihdam Edilebilirlik Becerileri – Akademisyen

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Alanınız:

1. Size göre öğrencilerinizin alana özgü sahip olduğu beceriler nelerdir? Hangi beceriler alanınızdaki işgücü piyasalarında daha fazla talep görüyor?
2. Size göre öğrencilerinizin iş hayatında sahip olması gereken beceriler nelerdir? Nedenleriyle açıklar mısınız?
 - a. Gelecek yıllarda işgücü piyasalarında öneminin artmasını beklediğiniz beceriler nelerdir?
 - b. Size göre öğrencileriniz mezun olduktan sonra iş hayatında hangi problemlerle karşılaşmaktadır? Örneklerle açıklar mısınız?
3. Alanınızla ilgili bir çalışma ortamında, öğrencilerden beklenen beceriler nelerdir? Nedenleriyle açıklar mısınız?
4. Öğrencilerini iş hayatına hazırlamak için nasıl destek oluyorsunuz? Örneklerle açıklar mısınız?

İstihdam Edilebilirlik Becerileri – İşveren

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Öğrenim Düzeyiniz:

Mesleğiniz:

1. Hangi özellikler bir adayın işe alınmasını sağlar? Bu özellikler o kişinin çalışma hayatında hangi amaçlara hizmet etmektedir? Örneklerle açıklar mısınız?
 - a. Kurumunuzda en çok aradığınız beceriler hangileridir? Nedenleriyle birlikte açıklar mısınız?
 - b. Size göre kurumunuzda çalışan bireylerin başarılı olmalarını sağlayan yetenekler ve beceriler hangileridir?
2. Çalışanlarınıza sunduğunuz çalışma ortamında hangi özellikler ön plana çıkmaktadır? Bu özellikler kurumunuzdaki hangi ihtiyacı/ihtiyaçları gidermeye yöneliktir?
3. CV'lerde ve özgeçmişlerde gördüğünüz hangi özellikler bir adayın mülakata çağırılmasını sağlar? Nedenleriyle birlikte açıklar mısınız?
4. Mülakat sürecinde dikkat ettiğiniz sosyal beceriler nelerdir? Bu becerin değerlendirilmesi hakkında bilgi verebilir misiniz?
5. Gelecek yıllarda işgücü piyasalarında öneminin artmasını beklediğiniz beceriler nelerdir?

Ek 5. Kod Kitapçığı

Üniversite Öğrencilerinde İstihdam Edilebilirlik Becerileri – Kod Kitapçığı

Tema	Kod	Tanım	Örnek İfade
Kişilerarası Beceriler	Ağ Oluşturma	Kariyer hedeflerine ulaşma yolunda profesyonel ve sosyal ilişkiler kurabilme	Hem bu çağ ayak uyduran yöneticilerle hem uzun süredir çalışan yöneticilerle bir arada bulunarak bilgi donanımını arttırmaya çalışıyorum. (Öğrenci 1)
	Problem Çözme	Kişilerarası problemlere yönelik etkili çözümler üretebilme	Zamanla bireyin problem çözme becerileriyle iletişimiyle beraber bir süre sonra kendiliğinden taşları yerine oturacaktır. (Akademisyen 9)
	İşbirliği	Çevredeki bireylerle birlikte iş yapabilme	Ekipçe hareket etmezse mümkünat yok. (Akademisyen 8)
	Etkili İletişim	Duygu ve düşünceleri karşı tarafa net ve etkili bir şekilde aktarabilme	Mesela iletişim çok yoğun rollerde, kurumsal iletişim, insan kaynakları, idari işler gibi alanlarda kişinin iletişim becerisinin kuvvetli olduğunu gösterebilmesi adına önemli oluyor. (İnsan kaynakları uzmanı 2)
	Uyum	İş hayatında değişen koşullar karşısında kendini düzenleme ve yeni duruma adapte olabilme	Dünya çok hızlı değişiyor ve bu değişime, yeni yaklaşımlara uyum sağlamak durumundasınız (İnsan kaynakları uzmanı 5)
	Liderlik	Diğer bireyleri harekete geçirme, ilham verme ve ortak amaç etrafında çalışmaya motive etme	İnsanları etkileyebilmek çok önemli (İnsan kaynakları uzmanı 2)
Bilişsel Beceriler	Analitik Düşünme	Karışık durumları sistematik bir şekilde inceleme, organize edebilme ve çıkarım yapabilme	Analiz yetenekleri çok güçlü olmak zorunda. Analiz yeteneği olmayan olamaz (Akademisyen 5)
	Hedef Odaklılık	İş kapsamından uzaklaşmadan, ulaşılmak istenen sonuca yönelik çalışabilme	Ödev tamamlama işte bir hedefe yönelik hareket edebilme motivasyonu ve becerisi fazla (Akademisyen 9)
	Esnek Düşünme	Değişen iş ve çevre şartlarında kalıpların dışına çıkarak olayı ya da durumu farklı perspektiflerden değerlendirebilme	Değişime açık olsun. Yani basma kalıp olmasın, fikri değişebilsin (Öğrenci 7)
	Yaratıcı Düşünme	İşe ve iş görevlerine yönelik yenilikçi çözümler geliştirebilme, farklı stilde uygulamalar geliştirebilme	Bulunduğunuz iş sürecini geliştirebilecek önerilerde bulunabilmelisiniz. (İnsan kaynakları uzmanı 5)
Mesleki	İşi Takip Etme	Prosedürel süreçleri ve görevin adımlarını takip	Dava süreçlerini avukatın iyi takip

Beceriler	Becerisi	etme	etmesini isteriz. (Akademisyen 1)
Kişisel Özellikler	Teknik Beceriler	Mesleğine yönelik teorik alt yapı ve bunun iş hayatında nasıl uygulanacağına yönelik bilgiler	Şimdi benim böyle bir hedefim varken ben gidip de bu hedefi tutturamama ihtimalini göze alarak hiç kalite yönetim sistemi bilmeyen birini işe almak mı isterim yoksa bilen birini mi işe almak isterim? (İnsan kaynakları uzmanı 4)
	Profesyonellik	İş icra edilirken sahip olduğu tutumların iş etiğine ve iş standartlarına uyumlu olması	Karşı tarafı iyi anlamak, dinlemek ve olaylara hızlı ve doğru bir şekilde karar verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Duyguların geri planda, bilginin ve adaletin ön planda olması gerektiğini düşünüyorum. (Öğrenci 10)
	Deneyim	Belirli bir süre içerisinde iş ortamında kazanılan bilgi, beceri ve yetkinlikler	Yani gidip bir yaz tatilinde işte bir işletmede bir staj yapayım. İşte ne bileyim bir fabrikanın tozunu yutayım dedikleri olay var ya işte onu bir gerçekleştirse o zaman bir sıfır öne geçiyor. (İnsan kaynakları uzmanı 4)
	İsteklilik	İşe ve mesleğe yönelik öğrenme motivasyonu	Gözlerinde bakışlarında istekliliği görmem lazım yani ben bir şey yapmalıyım yapabilmeliyim yapacağım demeli. Eğer yetersiz olduğunu düşünüyorsa bile o istekliliği ile onu tamamlayacağını kapatacağını düşünürüm. (Öğrenci 1)
	Girişkenlik	Çalışma sürecinde aktif rol almaya yönelik arzu	Mezuniyet sonrasında iş bulmak için öncelikle girişken olmak gerektiğini düşünüyorum. Çünkü beklediğimizde bize iş gelmeyecek. Biz işe gitmeliyiz. (Öğrenci 10)
	Öz Farkındalık	Kendi beceri, istek ve ihtiyaçlarına yönelik bilgi sahibi olma	Kendini ifade etmek, kendini tanımaktan geçiyor. Kendini tanıyan bir birey karşıdakine daha iyi yoğunlaşabilir. (Akademisyen 9)
	Sabır	Değişken ve zorlayıcı koşullar altında soğukkanlı kalabilme	Taze mezunlar çok sabırsız oldukları için bir şeylere sahip olmanın bir an önce olması gerektiğine inanıyorlar. O yüzden en çok sabırsızlıklarından sorun yaşıyorlar. (Akademisyen 3)

Teknoloji Becerileri	İmaj	Dış dünyaya sunulan kimlik	Bir şeye özen göstermiyorsan karşındaki artık o özeni o da sana göstermez, o da seni eler. (Akademisyen 4)
	Rekabet	Diğer adaylara karşı üstünlük sağlama, ön plana çıkma	Sonuçta deneyimli bir adayın diğer rakipleri arasında kendini öne çıkarabilmesi için pazarlayabilme becerisinin de olması gerekiyor (İnsan kaynakları uzmanı 3)
	Yazılım Bilgisi	Meslek alanına özgü yazılımları bilme ve etkili bir şekilde kullanabilme	Mimarlık programlarını ve bu programların sayısı çok fazla arttı ama hepsi birbiriyle ilintili. O programları iyi derecede kullanamadığınız takdirde iş bulabilmeniz mümkün değil, öyle söyleyeyim. (Akademisyen 7)
	Yapay Zeka Kullanma Becerisi	İş verimini arttırmaya yönelik yapay zeka teknolojilerini kullanabilme ve fayda sağlayabilme	Yapay zeka ile yapılan görüntüler, yapay zeka ile yapılacak olan sunumlar dijitalle yönelim daha fazlalaştı çünkü. Yani altı insanın yaptığı kurguyu, montajı, düzenlemeleri aslında bir tane yapay zeka yapıp anlatabilecek. (Öğrenci 4)
	Teknoloji Okuryazarlığı	Teknolojik aletleri ve dijital cihazları etkili kullanabilme	Teknolojiye erişim ve teknolojik altyapının günümüz gerekliliklerini bireylerin ihtiyaçlarını karşılaması çok daha fazla ön plana çıktı. (İnsan kaynakları uzmanı 4)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Fatih Furkan EĞRİTAŞ
Uyruğu : T.C.

EĞİTİM

Derece	Adı	Bitirme Yılı
Üniversite	: Lefke Avrupa Üniversitesi – Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	2020
Yüksek Lisans	: Hasan Kalyoncu Üniversitesi – Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (Tezli)	2024
Doktora	: -	

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görevi
2024	TÜBİTAK (1001) – Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Proje Bursiyeri
2023	TÜBİTAK (1001) – Dokuz Eylül Üniversitesi	Proje Bursiyeri
2023	BAP – Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Proje Bursiyeri
2022	Hasan Kalyoncu Üniversitesi – Kariyer Planlama, Uygulama ve Araştırma Merkezi	Kariyer Psikolojik Danışmanı

UZMANLIK ALANI

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

YABANCI DİLLER

BELİRTMEK İSTEĞİNİZ DİĞER ÖZELLİKLER

YAYINLAR

1. Kitap Bölümü

Eğritaş, F., & Hopurcuoğlu Yorulmaz, S., (2023). Çocukluk döneminde ekran bağımlılığı. Alpaydın, B., & Simsar, A., (Ed.) *Erken Çocuklukta Risk Altındaki Çocuklar – Öğretmenler ve Aileler İçin Öneriler* içinde, (1. Basım, 239 – 249). Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.

2. Makale

Eğritaş, F., F., Eser, T., Genç, B., & Ayaz, A., (2023). Özel okullarda çalışan öğretmenlerde işten ayrılma niyeti üzerinde kariyer kaynaklarının rolü. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 25(2), 252-261.

3. Bildiri

Eğritaş, F., F. & Ayaz, A. (2024, 24-26 Haziran). *Employability Skills in University Students: A Mixed Method Study* [Poster Bildiri]. Re-shaping Career Planning: Bridging Gaps, Ankara. <https://career-bridges.org/>

Eğritaş, F., F. (2024, 17 Mayıs). *Kariyerimi Yeniden İnşa Ediyorum: Deprem Sonrası Kariyer Uyum Yeteneklerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Psikoeğitim Programı* [Poster Bildiri]. Travmadan İyileşmeye, Gaziantep. [https://pdr.hku.edu.tr/travmadan-iyilesmeye/#:~:text=Hasan%20Kalyoncu%20%C3%9Cniversitesi%20\(HK%C3%9C\)%20Rehberlik,K%C3%BClt%C3%BCr%20ve%20Kongre%20Merkezinde%20ger%C3%A7ekle%C5%9Ftirilecektir.](https://pdr.hku.edu.tr/travmadan-iyilesmeye/#:~:text=Hasan%20Kalyoncu%20%C3%9Cniversitesi%20(HK%C3%9C)%20Rehberlik,K%C3%BClt%C3%BCr%20ve%20Kongre%20Merkezinde%20ger%C3%A7ekle%C5%9Ftirilecektir.)

Eğritaş, F., F., Eser, T., Genç, B., & Ayaz, A., (2022, 13-15 Haziran). *Özel Okullarda Çalışan Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Kariyer Kaynaklarının Rolü* [Sözlü Sunum]. 23. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İstanbul. <https://pdrkongre2022.pdr.org.tr/?dil=tr>

