

# Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İhtiyaçları, Geleceğe İlişkin Tutumları ile Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi\*

Merve Gül KOÇAKOĞLU<sup>1</sup>  Süleyman Barbaros YALÇIN<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Öğr. Gör., Konya Teknik Üniversitesi, Kariyer Merkezi, Konya, Türkiye

[mgekocakoglu@ktun.edu.tr](mailto:mgekocakoglu@ktun.edu.tr) (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

<sup>2</sup>Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Konya, Türkiye  
[barbarosyl@gmail.com](mailto:barbarosyl@gmail.com)

## Makale Bilgileri

## ÖZ

**Makale Geçmişi**  
Geliş: 12.07.2023  
Kabul: 12.10.2023  
Yayın: 29.10.2023

**Anahtar Kelimeler:**  
Psikolojik İhtiyaçlar,  
Geleceğe Yönelik  
Tutum,  
Algılanan Gelecekteki  
İstihdam Edilebilirlik  
Algısı.

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 295 kadın ve 381 erkek; toplam 676 öğrenci oluşturmuştur. Veri toplama araçları olarak Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği, Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Üniversite öğrencilerinin fakülte/yüksekokul değişkenine göre yapılan karşılaştırma sonucunda; Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamasının hem Mimarlık ve Tasarım Fakültesi hem de Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ile Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından olumlu ve planlı; Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarından başarı, ilişki, özerklik ve başatlık arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ile Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından kaygılı alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çok değişkenli doğrusal regresyon analizi sonucunda Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından olumlu ve planlı alt boyutun gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı puanları üzerinde yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarından başarı, ilişki ve özerklik alt boyutunun gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını yordadığı bulunmuştur.

## Investigation of the Relationship Between The Psychological Needs of University Students and Their Attitudes to the Future and Their Perceived Future Employability

## Article Info

## ABSTRACT

**Article History**  
Received: 12.07.2023  
Accepted: 12.10.2023  
Published: 29.10.2023

**Keywords:**  
Psychological  
Needs,  
Attitude Towards  
the Future,  
Perceived Future  
Employability  
Perception.

It is aimed to examine the relationship between university students' psychological needs, their attitudes toward the future, and their employability in the perceived future in this study. The study group of the research consisted of 295 females and 381 males; a total of 676 students. New Psychological Needs Assessment Scale, Future Attitude Scale, Perceived Future Employability Scale, and Personal Information Form prepared by the researcher were used as data collection tools. As a result of the comparison of university students made according to the faculty/school variable; It was found that the perceived future employability score average of the Vocational School of Technical Sciences students was significantly higher than the students' score of both the Faculty of Architecture and Design and the Faculty of Engineering and Natural Sciences. In this study, a positive relationship was found Perceived Future Employability Scale with between "positive" and "planned" which are sub-dimensions of the the Future Attitude Scale, and "achievement", "relationship", "autonomy" and "dominance", which are sub-dimensions of the New Psychological Needs Assessment Scale. In addition, a negative relationship was found between the Perceived Future Employability Scale and the anxious sub-dimension of the Future Attitude Scale. As a result of the multivariate linear regression analysis, it was determined that the positive and planned sub-dimensions of the Future Attitude Scale were predictors on the future employability perception scores. Additionally, "achievement", "relationship" and "autonomy" sub-dimensions of the New Psychological Needs Assessment Scale were found to predict future employability perception.

**Atf/Citation:** Koçakoğlu, M. G. & Yalçın, S. B. (2023). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İhtiyaçları, Geleceğe İlişkin Tutumları ile Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi (AKEF) Dergisi*, 5(3), 887-905.



"This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (CC BY-NC 4.0)"

\*Bu çalışma, Doç. Dr. Süleyman Barbaros YALÇIN danışmanlığında Öğr. Gör. Merve Gül KOÇAKOĞLU tarafından hazırlanan "Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İhtiyaçları, Geleceğe İlişkin Tutumları ile Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

## GİRİŞ

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

İnsan, çocukluğundan itibaren kendini hep gelecekte yapacağı meslek ile ilgili konular içinde bulur. Çocukluk dönemlerinde hayal kurdukları meslekler gençlik dönemlerinde yerini, koydukları hedef, gelecek beklentileri ve yaptıkları kariyer planlamaları ışığında seçecekleri mesleklere bırakmaktadır. Bireyin kendini ve yaşamını anlamlandırması ve hayatı içindeki konumu onun mesleği ile biçimlenmektedir. Dolayısıyla bireyin hayatındaki en büyük zorluk ve ikilemlerinden biri meslek seçimidir. Bu seçimin piyasanın ihtiyaç duyduğu iş gücü ile yükseköğretim programlarının tür ve kapasitesi uyuşmadığında zorlaşabileceği düşünülmektedir. Yaşanan zorluk ve problemler yükseköğretim tercihlerini etkileyip, bazı bölümlerde büyük ölçüde yığılma yaratabilmektedir. Bunun yanında bir başka zorlu süreç de üniversiteden mezun olduktan sonra işe geçiş aşamasında meydana gelmektedir. Bu geçişin işsizlik sorunu gibi bağlamsal engellerle karşı karşıya kalan yeni mezunlar için daha zorlu olduğu bir gerçektir (Atitsogbe vd., 2016). Bu nedenle üniversite öğrencilerinin gelecek için hazırlanmaları ve gelecek yönelimine sahip olmaları önemlidir (Çarkıt, 2022). Gelecekteki istihdam edilebilirliğin, özellikle üniversite öğrencileri ve iş arayan yeni mezunlar için temel bir endişe kaynağı olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda genç, yetişkin ve yükseköğretim mezunu olan nüfusun yaşadığı işsizlik sorunuyla birlikte istihdam konusu dikkate alınması ve üzerinde çalışma yapılması gereken konulardan biridir. İstihdam edilebilirlik, bir örgütte iş elde etme ve işini koruyabilme becerisidir (Hogan vd., 2013). İstihdamın başarılı bir şekilde kazanılması da bireyin istihdam edilebilirliğine ilişkin algısından etkilenmektedir (Gilbert vd., 2022). İstihdam edilebilirlik algısı, kariyer başarısı (Greer ve Waight, 2017), iş aramaya hazırlık süreci ve aktif iş arama davranışları (Onyishi vd., 2015) üzerinde etkilidir. Dolayısıyla öğrenciler istihdam edilebilirlik algılarını artırarak istihdam edilebilirlik olasılıklarını da artırabilirler (Onyishi vd., 2015). Bu noktada bireyin istihdam edilebilirliğe ilişkin algısını incelemenin önemi çok açık olmasına rağmen Türk üniversite örnekleminde yeterli ilgiyi görmemiştir (bakınız, Çarkıt, 2019a, 2019b).

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

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

Bireyin istihdam edilme algısını düşüncelerinin, olayları algılama biçimlerinin, geleceğe yönelik istek ve beklentilerinin de etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda geleceğe yönelik tutum, başarılı bir kariyer inşası için önemli faktörlerdendir ve geleceğe uyumla ilgili özelliklerin zaman içinde gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Savickas ve Porfeli, 2012; Wittekind vd., 2010). Dolayısıyla insanın gelecekteki hedefleri doğrultusunda yaşadığı zaman içerisindeki tutumu olan geleceğe yönelik tutumun ele alınmasının istihdam edilebilirlik algısı ile ilişkisinin araştırılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bireylerin geleceğe yönelik olumlu, kaygılı ve planlı tutumları hayatlarının her alanına etki ederek bir bakıma geleceklerini değiştirebilir. Örneğin geleceğe yönelik olumlu tutumu olan birey, gelecekte yaptığı işlerde başarılı olmaya, beklentilerini karşılayan bir işe sahip olmayı düşünmektedir (Güler, 2004). Bunun da kişinin gelecekteki meslek hayatına ilişkin istihdam algısını etkileyeceği düşünülmektedir.

Birçok teori gelişmenin temelini, psikolojik ihtiyaçlar olarak nitelendirmektedir ve fiziksel ihtiyaçlarla aynı öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır (Prentice vd., 2014). Henry Muray'a göre bireyin ne düşündüğü ne yaptığı ve ne için uğraştığı tamamen onun ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır (Chmielewska, 2022). Dolayısıyla bireyin istihdam konusundaki düşüncelerinin ve algısının da psikolojik ihtiyaçlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bireyin istihdamı için gerekli olan motivasyonel süreçleri geliştirmek amacıyla psikolojik ihtiyaç kavramının da ele alınmasının aralarındaki ilişkiyi ortaya çıkarma adına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Literatür tarandığında psikolojik ihtiyaçları, geleceğe yönelik tutumları ve istihdam algısını ayrı ayrı araştıran çalışmalara rastlanmıştır, birbiriyle ilişkisini araştıran çalışmaların olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla psikolojik ihtiyaçları, geleceğe yönelik tutumları ve gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını birlikte konu alan ilk çalışma olma özelliği taşıması ve bu kavramların üniversite öğrencileri üzerinde incelenmesinin literatüre katkı sağlaması bakımından önemli olacağı düşünülmektedir. Bütün bunlar dikkate alınarak bu çalışmada, ilgili literatür doğrultusunda üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışmanın alt problemleri şu şekildedir:

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

## YÖNTEM

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

### Araştırma Modeli

Bu çalışma, ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında değişimin olup olmadığını ya da derecesini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Karasar, 2020). Çalışmada ilişkisel tarama modeli ile üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları ve geleceğe yönelik tutumlarının algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik tutumlarının önemli bir yordayıcısı olup olmadığı araştırılmıştır.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Konya Teknik Üniversitesi fakültelerinde ve Meslek Yüksekokulunda çeşitli bölümlerde öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmuştur. Çalışma için Konya Teknik Üniversitesinin Rektörlüğünden yazılı izin alınmıştır. Araştırma Konya Teknik Üniversitesi Rektörlüğünün yazılı izni çerçevesinde Konya Teknik Üniversitesinde öğrenim gören 1. 2. 3 ve 4. sınıf öğrencileri arasından çalışma için gönüllü öğrenciler ile uygulanmıştır. Bu çalışma Konya Teknik Üniversitesinin Mimarlık ve Tasarım Fakültesi, Mühendislik

ve Doğa Bilimleri Fakültesi ve Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulunda çeşitli bölümlerde 1. 2. 3. ve 4. sınıfta öğrenim gören 18 ile 38 yaş aralığındaki 295 kadın, 381 erkek olmak üzere toplam 676 öğrenci oluşturmuştur. Zaman açısından istihdama daha yakın olmaları ve gelecekte olacak durumları ve bu durumun sonuçlarını yaşça küçük öğrencilere kıyasla daha fazla mantık ve gerçekçilik çerçevesinde analiz edecekleri beklendiği için üniversite öğrencileri seçilmiştir. Öğrencilerin demografik bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özelliklerine İlişkin Sayı ve Yüzde Dağılımları**

DEĞİŞKEN	DÜZEY	N	%
Cinsiyet	Kadın	295	43.6
	Erkek	381	56.4
Yaş	18-25	665	96.6
	26-38	168	1.4
Fakülte/Yüksekokul	Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	166	24.6
	Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	389	57.5
	Teknik Bilimler MYO	121	17.9
Bölüm	Bilgisayar Mühendisliği	100	14.8
	Elektrik ve Enerji	12	1.8
	Elektrik-Elektronik Mühendisliği	74	10.9
	Elektronik ve Otomasyon	10	1.5
	Endüstri Mühendisliği	134	19.8
	İnşaat Mühendisliği	40	5.9
	Kimya ve Kimyasal İşleme Teknolojileri	30	4.4
	Makine ve Metal Teknolojileri	51	7.5
	Mimarlık	166	24.6
	Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri	18	2.7
Yazılım Mühendisliği	41	6.1	

Araştırmaya katılan katılımcıların %43.6’sı (n = 295) kadın ve %56.4’ü (n = 381) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde %98.6’sının (n = 665) 18-25 yaş aralığında, %1.4’ünün (n = 168) 26-38 yaş aralığında olan bireyler olduğu görülmektedir. Katılımcıların %24.6’sı (n = 166) Mimarlık ve Tasarım Fakültesinde, %57.5’i (n = 389) Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesinde ve %17.9’u (n = 121) Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulunda öğrenim görmektedir. Katılımcıların %14.8’ini (n = 100) Bilgisayar Mühendisliği Bölümü öğrencileri, %1.8’ini (n = 12) Elektrik ve Enerji Bölümü öğrencileri, %10.9’unu (n = 74) Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü öğrencileri, %1.5’ini (n = 10) Elektrik ve Otomasyon Bölümü öğrencileri, %19.8’ini (n = 134) Endüstri Mühendisliği Bölümü öğrencileri, %5.9’unu (n = 40) İnşaat Mühendisliği Bölümü öğrencileri, %4.4’ünü (n = 30) Kimya ve Kimyasal İşleme Teknolojileri Bölümü öğrencileri, %7.5’ini (n = 51) Makine ve Metal Teknolojileri Bölümü öğrencileri, %24.6’sını (n = 166) Mimarlık Bölümü öğrencileri, %2.7’sini Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Bölümü öğrencileri, son olarak ise %6.1’ini de (n = 41) Yazılım Mühendisliği Bölümü öğrencileri oluşturmaktadır.

### Veri Toplama Araçları ve Süreçleri

#### Kişisel Bilgi Formu

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

#### Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği

Heckert ve diğerleri (2000) psikolojik ihtiyaçları ilişki, başatlık, başarı ve özerklikten oluşan sosyal ihtiyaçlar olarak sınıflamıştır. Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği (YPİDÖ), bireylerin bu



dört psikolojik ihtiyacı tespit etmek amacıyla Heckert ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Kesici (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek başatlık, özerklik, başarı ve ilişki olmak üzere dört alt boyuttan ve her bir alt boyutunda 5'er madde olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipi (1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım 4: katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum) bir ölçek olarak derecelendirilmiştir. Alt boyuta ait hesaplanan puanların yüksekliği o alt boyutun o bireyde yüksek olduğuna işaret etmektedir (Kesici, 2008).

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

### ***Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği***

Güler (2004) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, üniversite öğrencilerinin kendi geleceklerine ilişkin tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek beşli Likert tipi (1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum, ne katılmıyorum, 4: katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum) bir ölçek olarak derecelendirilmiştir. Ölçekteki üç faktör geleceğe planlı, olumlu ve kaygılı yönelimleri ölçmektedir. Geleceğe yönelik olumlu tutum ya da olumlu yönelim şeklinde adlandırılan alt boyut geleceğe yönelik olumlu bir bakışı ("Geleceğin bugünden daha iyi olacağına inanıyorum." maddesi gibi), gelecekte başarılı olmaya ("Gelecekte daha başarılı olacağıma inanıyorum." maddesi gibi), iyi bir aileye ("Gelecekte iyi bir evliliğim olacağına inanıyorum." maddesi gibi), iyi bir işe ("Gelecekte daha güzel işler yapacağıma inanıyorum." maddesi gibi) ve iyi arkadaşlara sahip olmaya dair beklentileri yansıtan maddeleri kapsamaktadır. Geleceğe yönelik kaygılı tutum ya da kaygılı yönelim şeklinde adlandırılan ikinci alt boyut, geleceğin belirsizliğinden rahatsız olma ("Hayatın bana ne getireceğini bilmemek beni rahatsız ediyor" maddesi gibi), geleceğe karşı kaygı duyma ("Geleceği düşünmek bana kaygı veriyor" maddesi gibi) ve korku duymaya ("Geleceği düşünmekten korkarım" maddesi gibi) dair ifadeleri kapsamaktadır. Geleceğe yönelik planlı tutum ya da planlı yönelim şeklinde adlandırılan üçüncü alt boyut geleceğe yönelik yapılan plan ("Geleceğe dair planlar yaparım." maddesi gibi) ve düşünceleri ("Geleceği bugünden planlamam gerektiğini düşünüyorum." maddesi gibi) kapsamaktadır. Alt boyuta ait hesaplanan puanların yüksekliği o alt boyutun ölçtüğü geleceğe yönelik tutumun o bireyde yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayıları planlı alt boyutu için .79, olumlu alt boyutu için .80 ve kaygılı alt boyutu için .81 olarak bulunmuştur. Geleceğe yönelik planlı tutum alt ölçeğinin bu araştırma için Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık katsayısı .67, geleceğe yönelik kaygılı tutum alt ölçeği için .83, geleceğe yönelik olumlu tutum alt ölçeği için ise .78 olarak bulunmuştur.

### ***Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği***

Gunawan ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, genç yetişkinlerin gelecekteki istihdam edilebilirliklerine yönelik algılarını ölçmek amacıyla öz bildirimine dayalı olarak kullanılmaktadır. Alkın ve diğerleri (2020) ölçeği Türkçeye uyarlamıştır. Ölçek, altılı likert tipi (1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kısmen katılmıyorum 4: kısmen katılıyorum, 5: katılıyorum, 6: kesinlikle katılıyorum) bir ölçek olarak derecelendirilmiştir. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği geliştirilme sürecindeyken her alt boyuttan dörder madde olmak üzere toplamda 24 madde elde edilmiştir. Maddelere verilen cevapların değerleri toplanarak ölçek puanı elde edilmektedir. Ölçekten yüksek puan alınması; genç yetişkinlerin kişisel kariyer planlamasına ve geleceklerine yönelik düşüncelerinin olumlu olması ile iş/çalışma yaşamına hazır olmasına işaretir. Ölçek 6 faktörlüdür.

Ölçeğin bu altı faktörü algılanan gelecekteki becerileri, algılanan gelecekteki deneyimleri, eğitim kurumunun beklenen itibarını, algılanan gelecekteki kişisel özellikleri, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisini ve algılanan gelecekteki iletişim ağını ölçmektedir. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin bu araştırma için Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

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

### Etik

Bu çalışma için Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 11.02.2022 tarihli değerlendirmesiyle 2022/52 karar sayısıyla araştırmanın yürütülmesinde herhangi bir etik sakınca bulunmadığına yönelik kararı alınmıştır.

### BULGULAR

Cinsiyet değişkenine göre AGİEÖ bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Cinsiyet Değişkenine Göre AGİEÖ Bağımsız Örneklem T-Testi Tablosu

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

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Tablo 2'de üniversite öğrencilerinin AGİEÖ puan ortalamaları düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bağımsız örneklem t-testi ile bakılmıştır. Test sonucunda kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ( $t = .390$ ;  $p > .05$ ).

**Tablo 3.** Fakülte/Yüksekokul Değişkenine Göre AGİEÖ One Way ANOVA Tablosu

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

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Tablo 3 incelendiğinde fakülte/yüksekokul değişkenine göre katılımcıların AGİEÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma bulunmuş olup ( $p < .05$ ) farklılaşmanın değişkenin hangi alt gruplarında olduğunu saptayabilmek için Post Hoc Tukey testi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki bir diğer tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4. Fakülte/Yüksekokul Değişkenine Göre AGİEÖ Post-Hoc Tukey Testi Tablosu**

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

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Tablo 4 incelendiğinde Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin Mimarlık ve Tasarım Fakültesi öğrencilerine göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalaması anlamlı olarak daha yüksekti ( $p < .05$ ). Aynı şekilde Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalaması Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerine göre anlamlı olarak daha yüksek bulundu ( $p < .05$ ). Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ve Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencileri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir ( $p > .05$ ).

**Tablo 5. GYTÖ Alt Boyutları ve YPİDÖ Alt Boyutları ile AGİEÖ Toplam Puanı Arasındaki Korelasyon İlişkisi Tablosu**

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

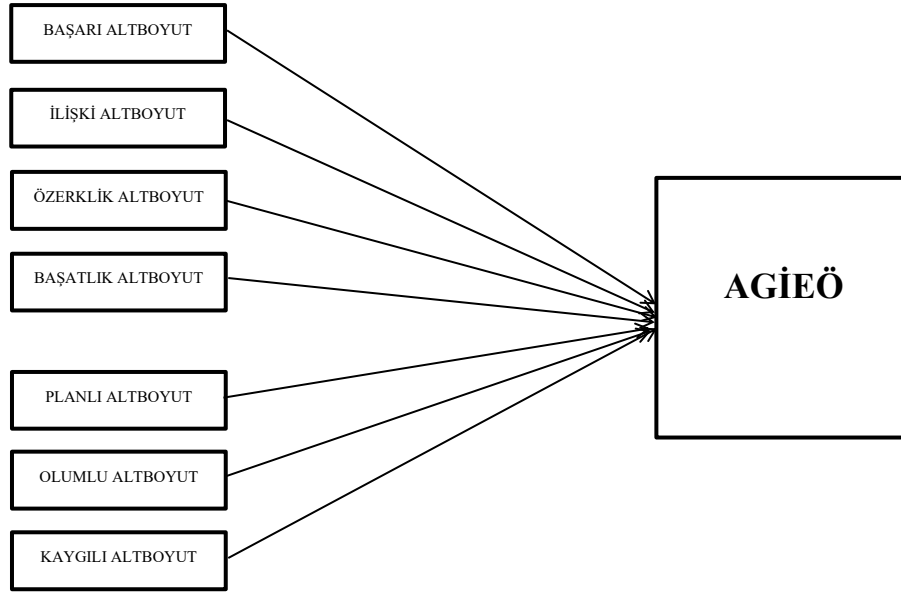
\*:  $p < .05$  \*\*:  $p < .01$

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

GYTÖ: Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

YPİDÖ: Yeni Psikolojik İhtiyaçlar Değerlendirme Ölçeği

Tablo 5 incelendiğinde Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ile Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarından olumlu ( $r = .467$ ;  $p < .01$ ) ve planlı alt boyutu ( $r = 0.429$ ;  $p < .01$ ) arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki varken; kaygılı alt boyutu ( $r = -0.109$ ;  $p < 0.01$ ) arasında negatif yönlü düşük düzey ilişki olduğu tespit edilmiştir. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ile Yeni Psikolojik İhtiyaçları Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarından başarı ( $r = .625$ ;  $p < .01$ ), özerklik ( $r = .307$ ;  $p < .01$ ) ve başatlık ( $r = .457$ ;  $p < .01$ ) arasında orta düzeyde, ilişki ( $r = .138$ ;  $p < .01$ ) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Araştırmanın katılımcıların gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının; psikolojik ihtiyaçları ve geleceğe yönelik tutumları tarafından yordanma durumlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Analizler aşağıdaki modele göre yapılmıştır:



Şekil 1. Regresyon analizi modeli

Tablo 6. AGİEÖ Toplam Değişkenini Yordayan Çok Değişkenli Doğrusal Regresyon Analizi

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

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

Bağımlı değişken: AGİEÖ toplam

AGİEÖ: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

GYTÖ: Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

YPİDÖ: Yeni Psikolojik İhtiyaçlar Değerlendirme Ölçeği

Tablo 6'da görüldüğü üzere GYTÖ alt boyutları değişkenlerini ve YPİDÖ alt boyut değişkenlerini kullanarak AGİEÖ toplam değişkenini yordamak amacıyla çok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli,  $F(7,668) = 92.368$   $p < .001$  ve bağımlı değişkendeki varyansın %49.2'sinin ( $\Delta R^2 = .492$ ) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur. Buna göre: GYTÖ olumlu alt boyut AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ( $\beta = .239$ ,  $p < .001$ ). GYTÖ planlı alt boyut AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ( $\beta = .122$ ,  $p < .001$ ). GYTÖ kaygılı alt boyut AGİEÖ değişkenini anlamlı olarak yordamamaktadır ( $\beta = .032$ ,  $p > .05$ ). YPİDÖ alt boyutlarından YPİDÖ başarı değişkeni AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ( $\beta = .425$ ,  $p < .001$ ). YPİDÖ ilişki değişkeni AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ( $\beta = .092$ ,  $p < .05$ ). YPİDÖ özerklik değişkeni AGİEÖ değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır ( $\beta = .073$ ,  $p < .05$ ). YPİDÖ alt boyutlarından YPİDÖ başatlık değişkeni AGİEÖ değişkenini anlamlı olarak yordamamaktadır ( $\beta = .067$ ,  $p > .05$ ).

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile algılanan



gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın bulguları psikolojik ihtiyaçların ve geleceğe ilişkin tutumların gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının %49.2'sinin açıkladığını göstermiştir. Bunun yanında algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik cinsiyet ve fakülte/yüksekokul değişkenine göre karşılaştırılmıştır.

Bu araştırmada cinsiyet değişkenine göre üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu da erkek ve kadın öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını eşit olarak nitelendirdiğini göstermektedir. Üniversiteler, öğrencilerin iş yerlerinde cinsiyet farklılıklarının ortaya çıkması ve bunların üstesinden gelme becerileri konusunda eğitilmesi yoluyla önemli bir rol oynamaktadır (Gilbert vd., 2022). Bu bağlamda araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilere verilen eğitimlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Yurt dışında yapılan literatür taraması (Jackson ve Wilton, 2017; Morrison, 2012; Rothwell vd., 2009; Silla vd., 2009; Sok vd., 2013) ve yurt içinde yapılan literatür taraması (Erk, 2020; Öktem-Özgür, 2014; Erdem vd., 2016) bu çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Bu görüşlerin aksine erkek öğrencilerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının kız öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu tespit eden bazı çalışmalar mevcuttur (Cifre vd., 2018; Donald vd., 2019; Keskin, 2020; Pitan ve Muller, 2019; Qenani vd., 2014; Rätty vd., 2020; Rivera, 2011; Tholen, 2014; Tomlinson, 2012; Torca, 2010). Byrne (2022) tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise kadınların istihdam edilebilirlik algıları erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Bu araştırmada fakülte/yüksekokul değişkenine göre yapılan karşılaştırma sonucunda; Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalamasının hem Mimarlık ve Tasarım Fakültesi hem de Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ile Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığı gözlenmiştir. Bu sonuç, Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin gelecekte kendilerini Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ve Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi öğrencilerine kıyasla daha istihdam edilebilir olarak algıladığını göstermektedir.

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

istihdam edilebileceklerine yönelik bir algı oluşturmuş olabilir. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirliklerine ilişkin algıları, özellikle işverenlerin talepleri ve çalışanların beklentileri ile ilgili olarak iş gücü piyasasının gerçekleriyle ilgilidir (Jackson, 2008; Lowden vd., 2011). Literatür incelendiğinde bu çalışmanın sonucuna benzer şekilde Pakistan’da mezun öğrenciler ile yapılan bir çalışmada ön lisans programı olan bir üniversitenin mezunlarının istihdam edilebilirlik algısı, lisans programından mezun öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısına kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu ön lisans mezunlarının iş piyasasındaki istihdam edilebilirliklerini, lisans mezunlarına kıyasla daha yüksek olarak algıladıklarını göstermektedir (Saher ve Ch, 2019).

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı ile geleceğe yönelik olumlu tutum ve geleceğe yönelik planlı tutum arasında pozitif yönlü ilişki, geleceğe yönelik kaygılı alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca geleceğe yönelik olumlu ve planlı tutum gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının anlamlı bir yordayıcısıdır. Geleceğe yönelik tutum, başarılı bir kariyer inşası için önemli faktörlerdendir ve geleceğe uyumla ilgili özelliklerin zaman içinde gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Saviskas ve Porfeli, 2012; Wittekind vd., 2010). Bu bağlamda istihdam edilebilirlik algısı ile geleceğe yönelik tutum teorik açıdan ilişkili kavramlardır. Geleceğe ilişkin olumlu ve umutlu beklentiler (Johnson vd., 2014) istihdam edilebilirliğin daha olumlu algılanması ile ilişkilidir (Praskova ve Johnston, 2020). Yüksek istihdam edilebilirlik algısı göstergelerinden olan gelecekteki çalışma koşullarına ilişkin olumlu tutum sergilemek ile geleceğe yönelik olumlu tutum ilişkilidir (Shipp vd., 2009). Bu çalışmada da geleceğe yönelik olumlu tutum arttıkça istihdam edilebileceğine yönelik algının da arttığını tespit edilmiştir. Geleceğe daha olumlu ve umutlu bakan öğrenciler, kişisel gelişimlerine, zamanı etkin ve verimli kullanmaya önem verdikleri için gelecekle ilgili plan yaparken kariyer odaklı düşünerek kariyer hedefleri koymaya daha yatkındır. Aynı zamanda geleceğe olumlu bakan öğrencilerin kariyer kararsızlığı yaşama ihtimali de daha düşüktür (Ferrari vd., 2010; Ginevra vd., 2016; Patton vd., 2004). Bu bağlamda bireyler, geleceklerinin inşasının temelinde şimdiki zamanlarının olduğunu fark ederler (Ferrari vd., 2010; Laghi vd., 2008). Bu durum da onları gelecekteki iş piyasasında daha fazla istihdam edilebilir kılmaktadır (Chen vd., 2022). Bireylerin geleceğe umut, olumlu ve iyimserlik ile baktıklarında kendileri için daha fazla istihdam edilebilirlik öngördükleri sonucu çıkmıştır (Kasler vd., 2017). Literatürdeki diğer çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgular bu sonucu destekler niteliktedir (Chen vd., 2022; Kasler vd., 2017; Kirves vd., 2013).

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

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

akla getirmektedir. Bu durum da kişinin geleceğe yönelik kaygılı tutum sergilemesinin onun istihdam edilebilirlik algısını düşüreceği sonucunu desteklemektedir.

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

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

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

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

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

Özerklik ihtiyacı, bireylerin seçimlerinin ve davranışlarını kendilerinin seçip karar vermesini içermektedir (Deci ve Ryan, 2000). Kararlarından emin, yaptıkları işin sorumluluğunu alarak arkasında duran özerk bireylerin iş yaşamında ihtiyaç duyulduğu bir gerçektir. Bu bağlamda çalışan bireyin iş yerindeki özerkliği, istihdam edilebilirliği büyük ölçüde etkilemektedir. Hatta Nash ve diğerleri (2011) işverenler tarafından çalışanlarda en çok aranan niteliğin özerklik olduğunu ifade etmektedir. Özerklik, bireyin iş gücüne katılmasında önemli bir etkiye sahiptir (Giddens, 2003). Özerkliğe sahip birey bilgi, beceri, tutum ve motivasyon açısından daha iyi bir istihdam edilebilirliğe sahiptir (McNeill, 2011). Dolayısıyla da işverenler, özerkliğe sahip bireylerin yeni ortamlara daha kolay uyum sağlayabileceklerine ve istihdam edilebilirliklerinin daha yüksek olduğuna inanmaktadır (Lees, 2002). Bu çalışmada da bireyin özerkliğinin artması istihdam edileceğine dair daha yüksek düzeyde bir algı geliştirdiği sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda özerkliğin gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının anlamlı bir düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Başkalarına bağımlı olmayan, yeteneklerine güvenip bağımsız seçim ve kararlar alma becerisi taşıyan özerklik ihtiyacı giderilmiş çalışanların, buldukları konumdan ziyade kendilerine güvenecekleri, her zaman kendilerine uygun iş bulabileceği fikrini benimsedikleri, dolayısıyla da daha yüksek bir istihdam edilebilirlik algısı taşıdıkları düşünülmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen Tentama ve diğerleri (2019) tarafından Endonezya’da yapılan araştırmaya göre psikolojik ihtiyaçlardan ilişki ve özerklik ihtiyacı ile istihdam edilebilirlik arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda ilişki ve özerkliğin istihdam edilebilirliği yordadığı tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın çalışma grubu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Konya Teknik Üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencileriyle; araştırmanın bulguları ise ölçme araçlarının ölçtükleri nitelikler ile sınırlıdır. Gelecekteki istihdam edilebilirlik algısını üniversite öğrencilerinin dışında lisansüstü öğrencisi, mezun, işsiz ve çalışmakta olan bireylerin oluşturduğu çalışma gruplarıyla ele alarak yeni araştırmalar yapılabilir. Aynı zamanda nitel veya karma yöntemler ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik ihtiyaçlar ve geleceğe yönelik tutuma yönelik daha çeşitli bilgiler edinilebilir.

#### KAYNAKÇA

- Alkın, S., Korkmaz, O. ve Çelik, S. B. (2020). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 33-47. <https://doi.org/10.18394/iid.593944>
- Atitsogbe, K. A., Sovet, L. ve Pari, P. (2016). Analyse des barrières perçues dans l’élaboration du projet professionnel auprès d’étudiantes et étudiants au Togo. *L’orientation scolaire et professionnelle*, 45(4). <https://doi.org/10.4000/osp.5247>
- Bao, W. ve Liu, W. (2016). An Empirical Study on the formation mechanism of employability of graduates. *Educational Development Research*, 1, 48-55. <https://doi.org/10.14121/j.cnki.1008-3855.2016.01.010>
- Barron, K. E. ve Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 706-722. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.5.706>
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being* [Doktora tezi, Stockholm University]. Psykologiska Institutionen.
- Berntson, E. ve Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E., Sverke, M. ve Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Brown, J. L., Healy, M., Lexis, L. ve Julien, B. L. (2019). Connectedness learning in the life sciences: LinkedIn as an assessment task for employability and career exploration. R. Bridgstock ve N. Tippett (Ed.), *Higher education and the future of graduate employability* içinde (ss. 100-119). Edward Elgar



- Byrne, C. (2022). What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment. *Studies in Higher Education*, 47(1), 159-176. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1735329>
- Caldwell, T. ve Obasi, E. M. (2010). Academic performance in african american undergraduates: Effects of cultural mistrust, educational value, and achievement motivation. *Journal of Career Development*, 36(4), 348–369. <https://doi.org/10.1177/0894845309349357>
- Chen, H., Wu, Y., Jiang, L., Xu, B., Gao, X. ve Cai, W. (2022). Future orientation and perceived employability of chinese undergraduates: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03769-6>
- Chhinzar, N. ve Russo, A. M. (2018). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education + Training*, 60(1), 104-120. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2016-0111>
- Chmielewska, B. (2022). Degree and scope of the fulfillment of needs as indicators of living standard and life quality. *Zagadnienia Ekonomiki Rolnej/Problems of Agricultural Economics*, 370(1), 107-125. <https://doi.org/10.30858/zer/145776>
- Cifre, E., Vera, M., Sánchez-Cardona, I. ve de Cuyper, N. (2018). Sex, gender identity, and perceived employability among Spanish employed and unemployed youngsters. *Frontiers in Psychology*, 9, 2467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02467>
- Cole, M. S., Rubin, R. S., Feild, H. S. ve Giles, W. F. (2007). Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: Screening the recent graduate. *Applied Psychology*, 56(2), 319–343. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00288.x>
- Çarkıt, E. (2019a). Kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye’de yapılan lisansüstü tezlerin araştırma eğilimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1503-1514.
- Çarkıt, E. (2019b). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye’de yayınlanan makalelerin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 149-158.
- Çarkıt, E. (2022). Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıda kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin rolü. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 347-359.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2008). Perceived chance of alternative employment versus better employment: Associations with job satisfaction and well-being. *Gedrag & Organisatie*, 21(4), 475-492.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. ve Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788. <https://doi.org/10.1002/job.1800>
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I. J. M. ve De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts?. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486-1503. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561962>
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Deci, E. ve Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-269. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Diao, X. (2015). Research on career counseling model for poor college students in the perspective of career decision-making. *China Adult Educ.* 20, 41–43.



- Donald, W. E., Baruch, Y. ve Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599-614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Dong, Y., Shi, H., Han, Z., Zhao, H. ve Chen, J. (2019). Environmental study on participant behavior and employability of tourism majored undergraduates: Taking academic achievement as the intermediary. *Ekoloji*, 28(107), 4405-4412. Erişim adresi: <http://ekolojidergisi.com/download/environmental-study-on-participant-behavior-and-employability-of-tourism-majored-undergraduates-6148.pdf>
- Erdem, H., Kılınç, E. ve Demirci, D. (2016). Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 15(58), 772-784. <https://doi.org/10.17755/esosder.68944>
- Erk, Ç. (2020). *İçsel motivasyon ve çalışan performansının istihdam edilebilirlik algısına etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Ezenweke, O. E. ve Nwadiakor, L. K. (2013). Understanding human relations in african traditional religious context in the face of globalization: Nigerian perspectives. *American International Journal of Contemporary Research*, 3(2), 61-70.
- Feeney, M. K. ve Bozeman, B. (2008). Mentoring and network ties. *Human Relations*, 61(12), 1651–1676. <https://doi.org/10.1177/0018726708098081>
- Ferrari, L., Nota, L. ve Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(1), 61–82. <https://doi.org/10.1080/03069880903408612>
- Ferreira, A. D. S. M., Loiola, E. ve Gondim, S. M. G. (2017). Motivations, business planning, and risk management: Entrepreneurship among university students. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 14(2), 140-150. <https://doi.org/10.1016/j.rai.2017.03.003>
- Fugate, M., Kinicki, A. J. ve Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Giddens, A. (2003). *Sociology*. Polity Press.
- Gilbert, G., Turner, M. ve Haass, O. (2022). Working up to work: Perceived employability of students commencing a project management degree. *Project Leadership and Society*, 3, 100048. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100048>
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L. ve Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>
- Greer, T. W. ve Waight, C. L. (2017). The value of an undergraduate HRD degree: An exploratory investigation of perceived employability and career success. *Advances in Developing Human Resources*, 19(2), 190-206. <https://doi.org/10.1177/1523422317695230>
- Gunawan, W., Creed, P. A. ve Glendon, A. I. (2018). Development and initial validation of a Perceived Future Employability Scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27 (4), 610-627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Güler, A. (2004). *Relationship between self-construals and future time orientations* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Middle East Technical University.
- Heckert, T. M., Cuneio, G., Hannah, A. P., Adams, P. J., Droste, H. E., Mueller, M. A., Wallis H. A., Griffin, C., ve Roberts, L. L. (2000). Creation of a new needs assessment questionnaire. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(1), 121.

- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T. ve Kaiser, R. B. (2013). Employability and career success: Bridging the gap between theory and reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 3-16. <https://doi.org/10.1111/iops.12001>
- Jackson, D. (2008). An international profile of industry-relevant competencies and skill gaps in modern graduates. *International Journal of Management Education*, 8(3), 29-58. <https://doi.org/10.3794/ijme.83.288>
- Jackson, D. ve Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(3), 435-455. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Jackson, D. ve Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747-762. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>
- Johnson, S. R. L., Blum, R. W. ve Cheng, T. L. (2014). Future orientation: A construct with implications for adolescent health and wellbeing. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 26(4). <https://doi.org/10.1515/ijamh-2013-0333>
- Kamran, K., Farasat, M., Azam, A. ve Atif, M. M. (2022). Supervisor bottom line mentality, self-regulation impairment and unethical pro-organizational behavior: Investigating the moderating effect of perceived employability. *International Journal of Ethics and Systems*. 39(2). <https://doi.org/10.1108/IJOES-02-2022-0043>
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kasler, J., Zysberg, L. ve Harel, N. (2017). Hopes for the future: Demographic and personal resources associated with self-perceived employability and actual employment among senior year students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881-892. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1352083>
- Kesici, Ş. (2008). Yeni Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 493-501. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61796/924293>
- Keskin, B. (2020). *Psikolojik sözleşme ihlali algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan istihdam edilebilirlik ve iş yükü algısının rolü üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Marmara Üniversitesi.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K. ve Nätti, J. (2011). Perceived employability. *Career Development International*, 16(2), 140-160. <https://doi.org/10.1108/13620431111115604>
- Kirves, K. (2014). *Perceived employability: Antecedents, trajectories and well-being consequences* [Doktora tezi, Tampere University].
- Kirves, K., Kinnunen, U. ve De Cuyper, N. (2013). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 435-453. <https://doi.org/10.1177/0143831x13486702>
- Kuzgun, Y. (2008). *Meslek danışmanlığı: Kuramlar uygulamalar*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Laghi, F., D'Alessio, M., Pallini, S. ve Baiocco, R. (2008). Attachment representations and time perspective in adolescence. *Social Indicators Research*, 90(2), 181-194. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9249-0>
- Lees, D. (2002). *Graduate employability-literature review*. LTSN Generic Centre.
- Li, X., Pu, R. ve Phakdeephrot, N. (2022). The influence of achievement motivation on college students' employability: A chain mediation analysis of self-efficacy and academic performance. *Frontiers in Psychology*, 6345. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.972910>

- Liu, D. (2015). Parental involvement and university graduate employment in China. *Journal of Education and Work*, 29(1), 98–113. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1049029>
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. ve Lewin, J. (2011). *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. Edge Foundation.
- McNeill, J. (2011). Employability pathways and perceptions of “work” amongst single homeless and vulnerably housed people. *Social Policy and Society*, 10(4), 571–580. <https://doi.org/10.1017/S1474746411000315>
- Ming Chia, Y. (2005). Job offers of multi-national accounting firms: The effects of emotional intelligence, extra-curricular activities, and academic performance. *Accounting Education*, 14(1), 75–93. <https://doi.org/10.1080/0693928042000229707>
- Morrison, A. R. (2012). “You have to be well spoken”: Students’ views on employability within the graduate labour market. *Journal of Education and Work*, 27(2), 179–198. <https://doi.org/10.1080/13639080.2012.742178>
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. Oxford University Press.
- Nash, R., Stansbie, P. ve Bruce, F. (2011). An exploratory investigation into the effects backpacker travel can have on graduates'future employability. *International Journal of Arts & Sciences*, 4(25), 91-100.
- Newstrom, J. W. (2015). *Organizational behavior: Human behavior at work*. (14th ed.). McGraw-Hill.
- Okay-Somerville, B. ve Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275–1291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Onyishi, I. E., Enwereuzor, I. K., Ituma, A. N. ve Omenma, J. T. (2015). The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behaviour. *Career Development International*, 20(6), 604–626. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0130>
- Öktem-Özgür, A. (2014). *Kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Patton, W., Bartrum, D. A. ve Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), 193–209. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1745-z>
- Pinto, L. H. ve He, K. (2018). “In the eyes of the beholder”: The influence of academic performance and extracurricular activities on the perceived employability of Chinese business graduates. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 57(4), 503-527. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12200>
- Pitan, O. S. ve Muller, C. (2019). Students’ self-perceived employability (SPE): Main effects and interactions of gender and field of study. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2), 355–368. <https://doi.org/10.1108/heswbl-03-2019-0040>
- Praskova, A. ve Johnston, L. (2020). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 463–485. <https://doi.org/10.1177/1069072720980174>
- Prentice, M., Halusic, M. ve Sheldon, K. M. (2014). Integrating theories of psychological needs-as-requirements and psychological needs-as-motives: A two process model. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(2), 73–85. <https://doi.org/10.1111/spc3.12088>
- Qenani, E., MacDougall, N. ve Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>

- Räty, H., Hytti, U., Kasanen, K., Komulainen, K., Siivonen, P. ve Kozlinska, I. (2020). Perceived employability and ability self among Finnish university students. *European Journal of Psychology of Education, 35*(4), 975–993. <https://doi.org/10.1007/s10212-019-00451-7>
- Rivera, L. A. (2011). Ivies, extracurriculars, and exclusion: Elite employers' use of educational credentials. *Research in Social Stratification and Mobility, 29*(1), 71-90. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2010.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S. ve Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 75*(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- Ryan, R. M. (1993). Agency and organization: Intrinsic motivation, autonomy, and the self in psychological development. J. E. Jacobs (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Developmental perspectives on motivation* içinde (ss. 1– 56). University of Nebraska Press.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications. <https://doi.org/10.7202/1041847ar>
- Saher, U. ve Ch, A. H. (2019). A comparison of self-perceived employability of graduates from Public and Private Universities of Punjab. *Bulletin of Education and Research, 41*(1), 119-130.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Shipp A. J., Edwards J. R., Lambert L. S. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 110*(1), 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.05.001>
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M. ve De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies, 10*(6), 739-751. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>
- Sivarajah, K. ve Achchuthan, S. (2013). Entrepreneurial intention among undergraduates: Review of literature. *European Journal of Business and Management, 5*(5), 172-186.
- Sok, J., Blomme, R. ve Tromp, D. (2013). The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International Journal of Hospitality Management, 34*, 274–284. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.008>
- Tentama, F. ve Abdillah, M. H. (2019). Student employability examined from academic achievement and self-concept. *International Journal of Evaluation and Research in Education, 8*(2), 243-248.
- Tentama, F., Izzati, I. D. C. ve Husna, M. (2019). The effect of human relations and autonomy on employee employability. *International Journal of Scientific and Technology Research, 8*(11), 2503-2507.
- The World Bank (2022a). Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.CD>
- The World Bank (2022b). Erişim Adresi: <https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.KD.ZG>
- Tholen, G. (2014). *The changing nature of the graduate labour market: Media, policy and political discourses in the UK*. Springer.
- Thomas, A., Piquette, C. ve McMaster, D. (2016). English communication skills for employability: The perspectives of employers in Bahrain. *Learning and Teaching in Higher Education: Gulf Perspectives, 13*(1), 36-52. <https://doi.org/10.18538/lthe.v13.n1.227>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy, 25*(4), 407–431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Torka, N., Geurts, P., Sanders, K. ve Van Riemsdijk, M. (2010). Antecedents of perceived intra- and extra-



Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. ve De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2012-0110>

Walker, M. ve Fongwa, S. (2017). Employability and conversion factors. *Universities, Employability and Human Development*, 79–108. [https://doi.org/10.1057/978-1-137-58452-6\\_4](https://doi.org/10.1057/978-1-137-58452-6_4)

Wittekind, A., Raeder, S. ve Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586. <https://doi.org/10.1002/job.646>

### EXTENDED ABSTRACT

**Introduction:** Future employability is considered to be a major concern, particularly for university students and recent graduates seeking employment. At this point, together with the unemployment problem experienced by young, adult, and higher education graduates, the issue of employment is one of the issues that should be taken into consideration and studied. Employability is also affected by the individual's perception of employability (Gilbert et al., 2022). Employability perception is effective for career success (Greer & Waight, 2017), job search preparation process, and active job search behaviors (Onyishi et al., 2015). Therefore, students can increase their probability of employability by increasing their employability perception (Onyishi et al. 2015). It is thought that an individual's perception of employment is affected by her or his thoughts, the way she or he perceives events, and her or his wishes and expectations for the future. In this context, attitude towards the future is one of the important factors for a successful career, and it has been concluded that the features related to adaptation to the future increase the perception of future employability over time (Savickas & Porfeli, 2012; Wittekind et al., 2010).

Many theories describe the basis of development as psychological needs and emphasize that they have the same importance as physical needs (Prentice et al., 2014). According to Henry Muray, what the individual thinks, does, and strives for is entirely based on his or her needs (Chmielewska, 2022). Therefore, it is thought that an individual's thoughts and perceptions about employment are also caused by psychological needs. It is thought that addressing the concept of attitude towards the future and the psychological need to develop the motivational processes necessary for the individual's employment will contribute to revealing the relationship between them and the perception of employability.

When the literature was searched, studies investigating psychological needs, attitudes towards the future, and perceptions of employment were found separately, and it was seen that there were no studies investigating the relationship with each other. Therefore, it is thought that it will be important in terms of being the first study that deals with psychological needs, attitudes towards the future, and the perception of future employability, and examining these concepts in university students will be important in terms of contributing to the literature. Considering all these, it is aimed to examine the relationship between the psychological needs of university students, their attitudes toward the future, and their perceived future employability in line with the relevant literature.

In this context, the sub-problems of the study are as follows:

1. Do university students' perceived future employability mean scores differ according to gender?
2. Do university students' perceived future employability mean scores differ according to the faculty/school?
3. Is there a significant relationship between the psychological needs and future attitudes of university students with their perceptions of future employability?
4. Do university students' psychological needs and future attitudes significantly predict their future employability perceptions?

**Materials and Methods:** A correlational model was used in this research, which is a quantitative study. To collect the data, the data were collected on a voluntary basis after the approval of the ethics committee and the permission of the institution. The study group of the research consisted of 676 students, 295 of whom were women (43.6%) and 381 of whom were men (56.4%). New Psychological Needs Assessment Scale, Future Attitude Scale, Perceived Future Employability Scale, and Personal Information Form prepared by the researcher were used as data collection tools. The data collected in the research were transferred to the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) package program and statistical analyzes were made. Independent samples t-test, One Way ANOVA, Pearson correlation analysis and multivariate linear regression analysis were used in the analysis of the data obtained.

**Findings:** As a result of the research, it was determined that the mean scores of university students' perceptions of future employability did not differ significantly according to the gender variable ( $t = .390$ ;  $p > .05$ ). As a result of the comparison of university students according to the faculty/school variable, it was found that the perceived future employability average score of the Vocational School of Technical Sciences students



was significantly higher than the average score of students of both the Faculty of Architecture and Design and the Faculty of Engineering and Natural Sciences ( $p < .05$ ). In this study, a positive relationship was found Perceived Future Employability Scale with between “positive” ( $r = .467$ ;  $p < 0.01$ ) and “planned” ( $r = 0.429$ ;  $p < 0.01$ ) which are sub-dimensions of the the Future Attitude Scale, and “achievement” ( $r = .625$ ;  $p < 0.01$ ), “relationship” ( $r = .138$ ;  $p < .01$ ), “autonomy” ( $r = .307$ ;  $p < .01$ ) and “dominance” ( $r = .457$ ;  $p < .01$ ), which are sub-dimensions of the New Psychological Needs Assessment Scale. In addition, a negative relationship was found between the Perceived Future Employability Scale and the anxious ( $r = -0.109$ ;  $p < 0.01$ ) sub-dimension of the Future Attitude Scale. As a result of the multivariate linear regression analysis, it was determined that the positive ( $\beta = .239$ ,  $p < .001$ ) and planned ( $\beta = .122$ ,  $p < .001$ ) sub-dimensions of the Future Attitude Scale were predictors on the future employability perception scores. Additionally, “achievement” ( $\beta = .425$ ,  $p < .001$ ), “relationship” ( $\beta = .092$ ,  $p < .05$ ) and “autonomy” ( $\beta = .073$ ,  $p < .05$ ) sub-dimensions of the New Psychological Needs Assessment Scale were found to predict future employability perception. In conclusion, the findings of this study showed that psychological needs and attitudes toward the future explained 49.2% of the perception of future employability.

**Conclusion and Suggestions:** The study group of this research consists of university students studying at Konya Technical University in the 2021–2022 academic year. The findings of the research are limited to the qualities that the measurement tools measure. New research can be conducted by addressing the perception of future employability with study groups consisting of postgraduate students, graduates, unemployed individuals, and working individuals, apart from university students. At the same time, more diverse information can be obtained on perceived future employability, psychological needs, and attitudes toward the future with qualitative or mixed methods.