

Öz Yeterlik, İstihdam Edilebilirlik Algısı ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma

Burcu Şefika DOĞRUL¹, Ceren EVCİMEN², Ayşehan ÇAKICI³

ÖZ: Girişimcilik, yeni veya yenilikçi bir işletme kurmak yoluyla ekonomilere yön veren, ilerlemeye yol açan küresel bir olgu olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle tüm dünyada bireylerin girişimci olmalarını etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik çalışmalara ağırlık verilmektedir. Özellikle genç nüfusun girişimciliğe yönelmesi özendirilmeye çalışılmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin girişimcilik yönelimlerinin anlaşılmasında, algılanan istihdam edilebilirlik ile öz yeterliğin rolü analiz edilmek istenmektedir. Üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine kayıtlı, 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden anket yöntemi ile toplanan 400 veri, çoklu regresyon analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, öz yeterlik girişimcilik yönelimini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısının boyutları olan algılanan gelecekteki iletişim ağı ve deneyimlerin, girişimcilik yöneliminin risk alma boyutunu; algılanan gelecekteki deneyimler ve gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi ve becerilerin ise girişimcilik yöneliminin proaktiflik boyutunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Öz Yeterlik, İstihdam Edilebilirlik Algısı, Girişimcilik Yönelimi.
JEL Kodu: J21, L26, M13

The Relationship Between Self-Efficacy, Perception of Employability and Entrepreneurial Orientation: A Research on University Students

ABSTRACT: Entrepreneurship is accepted as a global phenomenon that directs economies and leads to progress through establishing a new or innovative business. For this reason, all over the world, emphasis is placed on studies aimed at determining the factors affecting individuals' becoming entrepreneurs. Particularly efforts are being made to encourage the young population to turn to entrepreneurship. Therefore, this research aims to analyze the role of perceived employability and self-efficacy in understanding the entrepreneurial orientation of university students. 400 data collected by survey method from 3rd and 4th year students enrolled in the Faculty of Economics and Administrative Sciences of the university were analyzed by multiple regression analysis method. According to the analysis results, self-efficacy positively affects entrepreneurial orientation. It has been determined that perceived future networks and experiences, which are the dimensions of students' employability perception, positively affect the risk-taking dimension of entrepreneurial orientation. In addition, it has been determined that perceived future experiences and future labor market knowledge and skills positively affect the proactiveness dimension of entrepreneurial orientation.

Keywords: Self-Efficacy, Self-Perceived Employability, Entrepreneurial Orientation.
JEL Code: J21, L26, M13

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İşletme, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
Email: sburcudogrul@mersin.edu.tr ORCID: orcid.org/0000-0002-8285-6683

² Dr. Öğr. Üyesi, İşletme Yönetimi, Erdemli Meslek Yüksekokulu, Mersin Üniversitesi, Mersin.
Email: cerenevcimen@gmail.com ORCID: orcid.org/0000-0002-7915-2984

³ Prof. Dr., İşletme, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
Email: aysehancakici@mersin.edu.tr ORCID: orcid.org/0000-0003-4090-5309

1. Giriş

Dünyada genç nüfusun işsizlik oranı toplam işsizlik oranı içinde dikkat çeken boyutlara ulaşmış durumdadır. Öyle ki işsiz nüfusun büyük bölümü genç işsizlerden oluşmaktadır. Türkiye’de, 2023 yılı Ocak ayı itibariyle toplam işsizlik oranı %9,7 olarak raporlanırken, 15-24 yaş nüfusun işsizlik oranı %20,2 olarak bildirilmiştir (TÜİK, Ocak 2023 yılı işgücü istatistikleri). Genç işsizliğinin toplam işsizlik oranının yaklaşık iki katı olduğu gözlenmektedir.

Genç işsizliği, bir ülkenin elindeki en aktif ve üretken kaynağı etkin kullanamaması olarak değerlendirilebilir. Bu durum ülke ekonomisi ve ulusal gelişim için uzun vadede yoksulluk ve üretim kaybı gibi kritik sonuçlar doğurur. Genç işgücünün yüksek potansiyelini üretim süreçlerine dâhil edememenin kalkınmanın engellerinden biri haline gelebildiği düşünülmektedir.

Beşerî sermaye kaybına neden olan genç işsizliği, ülke için bu nüfusun üretici potansiyelinden yararlanılamaması, gençler için ise cesaretlerinin kırılması olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bütün bunların yanı sıra yoksulluk ile eğitim kurumundaki sistemsel aksaklıkların bütüncül etkisinin gençlerin öğrenilmiş çaresizlik yaşamasına, dolayısıyla güvensizlik, umutsuzluk hatta sosyal izolasyona varan sonuçlara sebep olabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda suç oranlarında artış ve toplumsal çözümlerin gözlemlenebileceğinden ve sosyal iyi oluşun gerileyebileceğinden söz etmek mümkündür. Sorunun çözümü için, genç nüfusun istihdamına yönelik çalışmalarda uluslararası kuruluşların girişimcilik vurgusu dikkat çekmektedir (Erdayı, 2009:136-153).

Girişimciliği gençlere bir alternatif olarak sunmak ve desteklemek, genç işsizliği geriletme için büyük önem taşımaktadır. Kamuda ve özel sektörde iş fırsatlarının sınırlı olması da girişimciliği öne çıkarmaktadır. Girişimcilik, işsizlikle mücadelede artan bir şekilde önem kazanan bir istihdam politikası olmakta ve bu kapsamda KOSGEB ve İŞ-KUR gibi devlet kurumları, girişimcilik programları uygulamaktadır.

Girişimciliği destekleyen program ve politikalara ayrılan kaynakla elde edilen sonucun tatminkâr olabilmesi, girişimciliğe ilginin artırılabilmesi ve girişimcilik özelliğine/potansiyeline sahip olanların sürece dâhil edilebilmesine bağlıdır. Tüm destek politika ve programlara, girişimcilik eğitimleri, fikir yarışmaları, girişimcilik merkezleri gibi üniversite içi faaliyetlere rağmen, üniversite öğrencilerinin girişimciliğe ilgisinin yüksek olduğunu söylemek zordur. Üniversite öğrencilerinin kendi işini kurmaya ilgisinin artırılabilmesi için, mezunların girişimci tutumlarını ve bunların istihdam edilebilirlikle ilişkilerini araştırmaya ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte, mevcut literatürde girişimcilik yönelimi ve bireysel istihdam edilebilirlik algısı gibi girişimci tutum ve davranışlarını araştıran az sayıda çalışma olduğunun altı çizilmektedir (Wei-Loon Koe, 2019: 72; Atitsogbe, vd. 2019:70).

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin girişimcilik yönelimlerinin anlaşılmasında, algılanan istihdam edilebilirlik ile öz yeterliğin rolü analiz edilmek istenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde girişimcilik ve girişimcilik yönelimi, öz yeterlik ile istihdam edilebilirlik algısı kavramlarına ilişkin tanım ve literatür çalışmalarına yer verilmektedir.

2.1. Girişimcilik ve Girişimcilik Yönelimi

Drucker (2014: 13) girişimciliği, yeniliği (inovasyon) yönetmek ve oluşturmak şeklinde ele almıştır. Girişimcilik; kabiliyet, düşünce ve kaynakları bir araya getiren aktif bir yapı olarak da tanımlanmaktadır (Sexton ve Similar, 1996: 2; akt. Ballı, 2017: 145). Girişimci talep boşluklarını yakalayabilen (Deakins 1999: 11), yeni talepler yaratabilen, kaynakları birleştirip yatırımları gerçekleştiren, rekabet etmekten riskten ve sorumluluk almaktan kaçınmayan, aktif ve yaratıcı yeteneklere sahip birey olarak betimlenmekte ve dinamik kapitalizmin kahramanı, olağandışı işleri başaran özel kişiler (Müftüoğlu, 2000; Yıldırım, 2013: 34) olarak görülmektedir.

Shane ve Venkatraman (2000), girişimciliğin bireyin; sosyo-ekonomik, kültürel, demografik bileşimine ve kişilik özelliklerine bağlı olduğu kadar, girişimciliğe yönelik yönelim ve isteklerine de bağlı olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda girişimcilik, hem kârlı fırsatların hem de girişimci bireylerin varlığı arasındaki bağ olarak tanımlanmıştır. Girişimcilik yönelim ve isteği; aile, sosyal çevre, kültür, eğitim, teknolojik ve politik çevre gibi faktörlerle ilişkili olup, toplumdan topluma farklılık gösterebilir. Yenilikçilik, sebatkârlık, risk alma, öz yeterlik, yaratıcılık, fırsatları belirleyebilme, liderlik

gibi kişisel özellikler de girişimcilik yöneliminde etkilidir. İlâveten, elverişli ortam, fırsatlar ve sahip olunan sosyal sermaye gibi çevresel özelliklerin girişimcilik davranışını şekillendirdiği belirtilmektedir (Besler, 2010: 165).

Eğilim (meyil, temayül), “bir şeyi sevmeye, istemeye veya yapmaya içten yönelme” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, sozluk.gov.tr). Girişimcilik eğilimi veya yönelimi, bir bireyin girişimci olma konusunda kendisine inanması, güvenmesi ve bu bağlamdaki yatkınlığı, istekliliği olarak tanımlanabilmektedir (Büyükyılmaz, Karakaya, & Yıldırım, 2015: 109). Girişimcilik yönelimi, girişimcilik niyeti kavramından farklıdır. Yönelim, iş kurmaya yatkınlık ile ilgiliyken, niyet, iş kurma planı ve kararı ile ilişkilidir (Tefek, 2023:24).Yönelim, girişimcilik niyetinden önceki aşamadır. Girişimcilik yönelimi (eğilimi) bireylerin girişimcilik özelliklerini meydana çıkarması ve girişimcilik potansiyelini harekete geçirmesi açısından önemlidir (Kalfaoğlu, 2018: 2831).

Gençlerin girişimcilik potansiyelini belirlemek ve onları üretime dâhil etmenin önemli olduğu bunun için de özellikle üniversite öğrencilerinin girişimcilik yönelimini açığa çıkarıp geliştirmek gerektiği alan yazında üzerinde durulan ortak bir görüştür (Demir ve Demiryürek, 2018: 171; Özdemir 2014). Bununla birlikte yapılan araştırmalar, girişimciliğe ilginin istenen düzeyde olmadığına işaret etmektedir.

2.2. Öz Yeterlik

Öz yeterlik, bireyin karşılaştığı zorluklar karşısında sorunlarını çözebileceğine dair kendisine duyduğu inanç (Bandura, 1977: 191), kendi performansına ilişkin yargısı (Brophy, 1998: 57), yapmayı hedeflediği bir işi tamamlayabileceğine ve sonunda başarılı olacağına yönelik bireysel yargı (Zimmerman, 2000: 82), zorluklarla başa çıkma konusunda kendi yetkinliklerine olan inanç (Lunenburg, 2011: 2) gibi değişik şekillerde tanımlanmaktadır.

Tanımların ortak noktası; bireyin kendine ilişkin yeterliklere güvenmesidir. Buradan hareketle öz yeterlik; bireyin sahip olduğu yeterlikleri hali hazırda yaptığı işe ne kadar yansıtılabildiğine yön veren, kendini tam olarak işe kanalize etmesine neden olan ve sonuçta benliğine ilişkin duruşunu belirleyen becerilerine dair içsel biçimde oluşturduğu güven duygusu ve inancıdır (Aydınay, 2019: 71). Öz yeterlik, girişimci davranışta bulunmada tetikleyici bilişsel bir özellik olarak görülmektedir. Bu özellik sayesinde girişimci sahip olduğu becerileriyle ne yapabileceğine ilişkin öz değerlendirme yapmasını sağlayarak, işi başlatmaya yönelik niyet oluşumunu, işi sürdürmedeki azmini ve görevdeki performansını olumlu etkilediği belirtilmektedir. Dolayısıyla öz yeterliğin başarılı bir girişimci olmayı sağlayan önemli bir faktör olduğunun altı çizilmektedir (Kümbül Güler, 2010: 174). Öz yeterlik algısı yüksek olan bireylerin; yüksek hedefler belirleyen, zorluklardan kaçınmayan hatta bunlar karşısında daha dirençli ve daha fazla çaba sarf eden, çevresini keşfetmeyi ve yeni çevreler oluşturmayı seven ve tüm bunları gerçekleştirebilmek için kendine inanan kişiler olduğu ifade edilmektedir (Bandura, 2000: 213; Bandura, 1977:195). Bu özellikler, iş kuran bireyin, olumsuz ekonomik koşullarda bırakmak veya pes etmek yerine başarılı girişimci olarak yoluna devam etmesinin nedenini de açıklayabilir.

Anlaşılabacağı üzere, girişimci bireylerin öz yeterlik düzeyleri onları diğer insanlardan ayırmaktadır. Öz yeterlik algısı, girişimci bireylerin belirledikleri amaçlara erişmek için gösterdikleri azmi ve karşılaştıkları güçlüklerle mücadele etme yetilerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlamda öz yeterlik algısı, bireylerin girişimcilik süreçlerinde göstermeleri gereken yüksek performansın açıklayıcı faktörlerinden biri olarak görülebilir (Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2016).

2.3. İstihdam Edilebilirlik Algısı

UNESCO 2012 yılında istihdam edilebilirliği “iş arayan işgören adayının istihdam edilmesini ve işgücü piyasasında varlığını sürdürebilmesini sağlayan her türlü beceri ve rekabet gücünü kapsayan bir kavram” biçiminde tanımlamaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik ise, bireyin işgücü piyasasındaki seçenekleri algılaması ve kendine yeterli olacak şekilde davranarak, potansiyelini gerçekleştirme kapasitesi (Özçelik, Aybaş ve Uyargil, 2019: 5) ve iş bulabilme, kurabilme, koruyabilme, geliştirebilme, değişim halinde uyum sağlayabilme yeteneği (Yağmur, 2009: 10) olarak tanımlanmaktadır.

İstihdam edilebilirlik genel olarak, aktif çalışma yaşamında olmayanlar için istihdam edilebilmenin kolaylığı ile ilişkili görülmektedir. Bireysel boyutta algılanan istihdam edilebilirlik ise

aktif biçimde çalışanların yaşanan örgütsel değişimlere rağmen mesleki pozisyonunu koruma ve iş yapabilme yeterliliğiyle ayakta kalma olanağına sahip olma biçiminde ele alınmaktadır (Bernston ve Marklund, 2007: 280'den akt. Sezici ve Yıldız, 2017: 58). İstihdam edilebilirlikte, bireysel özelliklerin yanı sıra iş gücü piyasasının özellikleri de önem taşır. Rothwell ve Arnold (2007: 25) istihdam edilebilirlik kavramını, "bireyin istediği işe girme, ya da hâlihazırda çalışmakta olduğu işinde çalışmaya devam edebilme yeteneği şeklinde tanımlamıştır.

İstihdam edilebilirliğin alanyazında, mikro ve makro olarak analiz edildiği görülmektedir (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004: 16; Rothwell ve Arnold, 2007: 24). Kavram mikro düzeyde birey odaklı incelenmekte (Carbery ve Garavan, 2005: 493; Rothwell ve Arnold, 2007: 24; Rothwell, Herbert ve Rothwell, 2008 akt. Çakmak Otluoğlu, 2014: 29) makro analiz düzeyinde ise işgücü piyasalarındaki arz talep dengeleri, kamu politikaları ve ekonomik koşullar temelinde ele alındığı gözlenmektedir. Küresel krizlerin ardı ardına yaşandığı günümüz koşullarında hükümetlerin ekonomi politikaları belirlerken istihdam edilebilirliğe özellikle vurguda bulduklarından söz edilmektedir (Finn, 2000: 384-399).

Bu çalışmada algılanan istihdam edilebilirlik, mikro analiz düzeyinde ele alınmış olup, aktif olarak çalışma yaşamında olmayanlar için bireyin işgücü piyasasındaki seçenekleri algılaması, kendine yeterli olacak şekilde hareket edebilmesi ve potansiyelinin farkında olması dikkate alınmıştır. Mezun olmak üzere olan gençlerin istihdam olanaklarının ve kendi becerilerinin farkındalığının onları girişimciliğe sürüklemeye etkisi olup olmadığı merak edilmektedir.

Öz yeterlik algısı, bireyin bir işe başlamadan önce o iş için kendini ne düzeyde yeterli algıladığı ile ilgilidir. Aynı şekilde istihdam edilebilirlik algısı da bireyin kendi becerileri ve kapasitesiyle ilgilidir. Bu nedenle bu iki kavramın girişimciliğe yönelim oluşturmada belirleyici olabileceği düşünülmektedir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Hipotezleri

Yerli yazında üniversite öğrencilerine yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında girişimcilik yönelimi üzerine çok sayıda araştırma olduğu göze çarpmaktadır. Bu araştırmalarda girişimcilik yönelimi genellikle, demografik değişkenlerle (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi vb.) (Yüzüak 2010), girişimcilik eğitimiyle (Uluyol, 2013; Balaban ve Özdemir, 2008), kişilik özellikleriyle (Korkmaz, 2012; Bozkurt, 2016; Çiçeklioğlu ve Afşar, 2017), kültürel kimlikle (Top ve Sevcen, 2006; Erbatu, 2008) ve girişimcilik algısıyla (Uygun ve Güner, 2016; Abdyldaev ve Yurekli, 2018) ilişkilendirilmiştir. Sadece girişimcilik yönelimini (Bilge ve Bal, 2012; Demir ve Demiryürek, 2018) ve etkileyen faktörleri (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017) de araştıran çalışmalar bulunmaktadır.

Yazında öz yeterlik ve girişimcilik ilişkisi üzerine ise daha az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

Çolakoğlu ve Çolakoğlu (2016)'nın üniversitelerde verilen girişimcilik eğitimiyle girişimcilik potansiyeli ve öz yeterlik algısı ilişkisi üzerine yürüttükleri araştırmanın sonuçları, öz yeterlik algısının öğrencilerin girişimcilik potansiyelini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ergun Özler, Giderler ve Baran (2017), öz yeterlik ile kontrol odaklı olmanın girişimcilik niyeti üzerindeki rolünü belirlemeye yönelik işletme öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada, iç kontrol odağı ve öz yeterliğin girişimcilik niyetini olumlu etkilediğini saptamışlardır. Çankır (2016)'ın yaptığı çalışmada, girişimcilik niyetleri yüksek çıkan öğrencilerin öz yeterlikleri de yüksek bulunmuştur.

Özdemir (2014) ise, Amerikan ve Türk üniversite öğrencileri örneğinde benlik saygısı ve girişimcilik eğilimini karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların benlik saygısı düzeyinde bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca benlik saygısı ve girişimcilik yönelimi ilişkisi de saptanamamıştır. Bununla birlikte girişimcilik yönelimleri bağlamında Amerikan üniversite öğrencilerinin Türk üniversite öğrencilerinden daha yüksek bir yönelime sahip oldukları ve bu yönelim ile dikey bireycilik arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Türkçe alanyazın taramasında istihdam edilebilirlik algısı ile girişimcilik yönelimi ilişkisi üzerine araştırmaya rastlanmamıştır. Yabancı yazında az sayıda girişimcilik yönelimi ile istihdam edilebilirlik ilişkisi üzerine araştırmalar bulunmakla birlikte bu iki yapı arasındaki ilişkiyi sistematik olarak inceleyen ampirik araştırmalara gereksinim olduğu belirtilmektedir (Misra ve Mishra, 2016: 75; Atitsogbe vd., 2019:70).

Girişimcilik, tüm toplumlarda ekonomik ve sosyal gelişimin dinamiğini oluşturmaktadır. Bu

dinamizmin kilit taşı, girişimci bireylerdir. İstihdam yaratmanın ve ekonomik büyümenin itici gücü olarak görülen girişimcilik, politika yapıcılar tarafından da sürekli desteklenmektedir. Girişimcilik, genç işsizliğin yüksek olduğu bizim gibi ülkelerde, işsizlik ve yoksullaşmayla mücadelenin de kaçınılmaz aracı olmakta ve gençleri girişimciliğe teşvik etmek için politikalar belirlenmekte ve uygulanmaktadır. Bu politikaların başarılı olması girişimcilik özelliği gösteren gençleri bu sürece dâhil etme başarısına bağlıdır. Bu nedenle girişimcilik yönelimini olumlu etkileyen bireysel ve durumsal özelliklerin neler olduğuna ilişkin (etki derecesine ilişkin) araştırmalara da gereksinim duyulmaktadır. Ülkelerde girişimciliğe duyulan ihtiyaç arttıkça bu yönde araştırmalar da artmaktadır.

Girişimciliği destekleyen program ve politikalara ayrılan kaynakla elde edilen sonucun tatminkâr olabilmesi için girişimcilik davranışını şekillendiren psikolojik, demografik ve kişilik özelliklerinin belirlenmesine dönük araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışmada, öğrencilerin öz yeterlik algısı, istihdam edilebilirlik algısı ile girişimcilik yönelimi ilişkisi, üniversite öğrencileri üzerinden ele alınmaktadır. Bu araştırmanın, öğrencilerin girişimciliğe yönelmeleri noktasında neler yapılabileceği konusunda karar alıcılara ve uygulamacılara, fikir geliştirme ve politika üretmeleri konusunda katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Zor sosyo-ekonomik koşullardaki bireylerin, kariyer uyum yetenekleri gibi kaynakları aktive etmeleri halinde başarılı bir istihdama ulaşabilecekleri vurgulanmıştır (Duffy vd., 2016). Bu nedenlerden ötürü, yüksek işsizlik seviyesi ile karakterize edilen ekonomik koşulların, özellikle yüksek düzeyde kendini istihdam edilebilir olarak algılayan bireyleri, işgücü piyasasına entegre olmak için kendi istihdamlarını yaratmaya yönlendirebileceğini ve bu nedenle girişimci yönelimini olumlu yönde etkileyeceği belirtilmektedir (Chou ve Shen 2012: 10). Bu nedenle, Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomilerde, algılanan daha yüksek istihdam edilebilirlik düzeylerinin bireylerin girişimci davranışları uygulama niyetlerini artırabileceğini düşünülebilir.

İstihdam edilebilirlik, bireyin işgücü piyasasında iş bulma şansıdır. İş değişikliği ve beraberindeki işsizlik tehlikeleri ile başa çıkmada algılanan istihdam edilebilirliğin ve öz yeterliliğin önemi büyüktür. Öz yeterlik, öğrenciler için istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olma rolünü oynar (Chou ve Shen 2012: 10).

Girişimcilik yönelimi, girişimcilik potansiyeli ve özelliklerine sahip olma durumuyla ziyadesiyle ilgilidir. Bu özelliklerden öz yeterlik ve istihdam edilebilirlik algısı girişimciliğe niyet etme davranışını tetikleyebilir. Girişimciliğe yönelim de, istihdam edilebilirliği artırabilir. Öz yeterlik düzeyi bu yönelimi biçimlendirebilir. Yani makro ve mikro istihdam edilebilirlik algısı yüksek ise girişimcilik yönelimi artar ve yüksek öz yeterlik düzeyi, bu artışta itici güç oluşturur. Yüksek düzeyde algılanabilir istihdam edilebilirliğin bireyin işle ilgili kimi sorunları çözebilme ve güç durumların üstesinden gelebilme yeteneğini yansıttığı öngörülebilir. Buradan hareketle; istihdam edilebilirlik algısı ile girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki beklenebilir ve aşağıdaki hipotez öne sürülebilir.

H₁: İstihdam edilebilirlik algısı girişimcilik yönelimini pozitif yönde etkiler.

Bandura (1977a: 192), öz yeterliğin, yeni bir iş ortaya çıkarmanın zorlu ve karmaşık sürecini etkileyen bireysel bir iş başarıma kapasitesi olduğunu belirtmiştir. Boyd ve Vozikis, öz yeterliliğin girişimcilik niyetini geliştirdiğini ve bu niyetin, girişime dönüşmesindeki koşulları açıklamışlardır (Boyd ve Vozikis 1994: 2–3 akt. Sevencan ve Top, 2006). Dolayısıyla girişimcilik yönelimi, güçlü öz yeterlik inancından etkilenebilir. Buradan yola çıkarak, öz yeterlik ile girişimcilik yönelimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu öngörüsüyle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: Öz yeterlik girişimcilik yönelimini pozitif yönde etkiler.

3.2. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Öğrencilerin girişimcilik yönelimleri, öz yeterlik algıları ve istihdam edilebilirlik algıları konusunda kapsamlı bir alan yazın taraması yapılmasının ardından, tanımlayıcı türde tasarılan bu çalışmada, veriler literatür taramasına dayalı geliştirilen bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Anket formunda, demografik bilgilerin yanı sıra, üç adet de ölçek bulunmaktadır.

Bu ölçekler; girişimcilik yönelimi, öz yeterlik algısı ve istihdam edilebilirlik algısı ölçekleridir.

Girişimcilik yönelimini ölçmek için, Bolton ve Lane (2012)'nin ölçeğini Türkçe'ye uyarlayan Ercan ve Yıldırım (2021)'nin 10 maddelik girişimcilik ölçeği; istihdam edilebilirlik algısını ölçmek için, Gunawan vd. (2019)'nin genç yetişkinlerin gelecekteki istihdam edilebilirliklerine ilişkin algılarını ölçmek amacıyla geliştirilen, 24 madde ve altı boyuttan oluşan ve Türkçe 'ye Alkın, Korkmaz ve Çelik (2020) tarafından uyarlanan, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği kullanılmaktadır. Öz yeterlik algısını ölçmek için ise, Schwarzer ve Jerusalem'in (1995) geliştirdiği Genel Öz Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Aypay (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeklerdeki maddelerin tepki kategorilerinde, öz yeterlik için 4'lü; girişimcilik yöneliminde 5'li; algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği için ise 6'lı Likert derecelemesi temel alınmıştır. Kullanılacak ölçeklerin belirlenmesinde geçerliği ve güvenilirliği daha önceki araştırmalarda test edilmiş olmalarına özen gösterilmiştir. Taslak anket, kolayda örnekleme ile seçilen 100 öğrenci üzerinde ön teste tabi tutulmuştur. Ön test sonucunda ankete son hali verilmiştir.

Araştırmanın çalışma evrenini, Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde 2022-2023 bahar döneminde lisans düzeyinde eğitim gören 3. ve 4. sınıf öğrencisi (788 öğrenci) oluşturmaktadır. Çalışmada evrenin tamamına ulaşmaya çalışıldığından ayrıca bir örneklem belirlenmemiştir.

Anket formu hazırlandıktan sonra Mersin Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 29/03/2022-152 sayılı etik izni alınmıştır. Anketler, 1 Nisan-15 Mayıs 2022 tarihleri arasında öğrencilere yüz yüze uygulanmıştır. Elde edilen 400 anketin verileri, bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Analizlerde; frekans- yüzde dağılımın yanı sıra, tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ve çok değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3.3. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın ölçeklerine ilişkin olarak ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerlerine Tablo 1'de yer verilmiştir. Hair vd., (2010) ve Bryne (2010) çarpıklığın -2 ile +2 arasında ve basıklığın -7 ile +7 arasında olması durumunda verilerin normal kabul edileceğini ileri sürmüşlerdir. Gözlenen değişkenlere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri, her bir gözlenen değişkenin normal dağılıma uyduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Ölçek Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

DEĞİŞKENLER	MADDE	n=400			
		Ort.	S.S.	Basıklık	Çarpıklık
Öz Yeterlik (ÖY)	ÖY 1	3,470	0,707	1,962	-1,388
	ÖY 2	3,173	0,748	0,805	-0,834
	ÖY 3	3,100	0,746	0,471	-0,674
	ÖY 4	3,138	0,728	0,433	-0,648
	ÖY 5	3,135	0,747	0,313	-0,659
	ÖY 6	3,478	0,686	1,545	-1,276
	ÖY 7	3,275	0,725	0,553	-0,828
	ÖY 8	3,315	0,676	0,407	-0,724
	ÖY 9	3,358	0,683	0,948	-0,924
	ÖY 10	3,088	0,762	0,009	-0,558
Girişimcilik Yönelimi (GY)	GY 1	3,260	1,181	-0,712	-0,314
	GY 2	3,620	1,106	-0,328	-0,535
	GY 3	3,533	1,047	-0,595	-0,277
	GY 4	3,583	1,049	-0,428	-0,409
	GY 5	3,658	0,981	0,106	-0,630
	GY 6	3,835	0,995	0,420	-0,830
	GY 7	3,790	0,953	-0,014	-0,512
	GY 8	3,815	0,918	0,437	-0,680
	GY 9	3,903	1,013	-0,044	-0,735
	GY 10	4,048	0,984	0,893	-1,048
Algılanan İstihdam	AİE 1	4,783	1,323	1,024	-1,253

Edilebilirlik (AİE)	AİE 2	4,943	1,154	2,708	-1,558
	AİE 3	4,748	1,191	0,972	-1,087
	AİE 4	4,848	1,191	1,110	-1,180
	AİE 5	4,958	1,120	1,751	-1,326
	AİE 6	4,745	1,165	1,107	-1,067
	AİE 7	4,843	1,169	1,176	-1,167
	AİE 8	4,828	1,154	1,185	-1,145
	AİE 9	4,935	1,113	1,467	-1,230
	AİE 10	5,058	1,026	2,888	-1,559
	AİE 11	5,035	0,993	2,175	-1,320
	AİE 12	4,928	1,215	1,098	-1,260
	AİE 13	3,835	1,554	-0,878	-0,376
	AİE 14	3,808	1,545	-0,897	-0,335
	AİE 15	3,600	1,517	-0,938	-0,233
	AİE 16	3,718	1,544	-0,982	-0,255
	AİE 17	4,445	1,263	0,159	-0,801
	AİE 18	4,920	1,080	1,668	-1,232
	AİE 19	4,970	1,092	2,959	-1,554
	AİE 20	4,970	1,110	2,598	-1,521
	AİE 21	5,038	1,051	2,845	-1,522
	AİE 22	5,055	1,093	3,240	-1,660
	AİE 23	4,958	1,088	2,377	-1,406
	AİE 24	4,975	1,148	1,964	-1,420

3.4. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerliliği

Araştırmanın ölçeklerinin geçerlik incelemesi için ilk olarak öz yeterlik ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin yapılabilirliği Kaiser-Meyer-Olkin testi ve Bartlett'in küresellik testinin sonuçlarına göre belirlenmektedir. Örneklem uygunluğu KMO ölçüm değerinin 0.899 olduğu Tablo 2' den görülmektedir. Bartlett küresellik testi ki-kare değeri de ($\chi^2=1430,976$; $df=40$, $p<.000$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Her iki sonuç da dikkate alındığında veriler açıklayıcı faktör analizi için yeterli ve uygundur (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bireylerin algıladıkları öz yeterliklerine ilişkin boyutları değerlendirmek ve araştırma örneklemini bağlamında ilgili literatür ile bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla, 10 ifadeden oluşan ölçeğe Varimax rotasyonlu temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Bu çalışmada örneklem sayısı da dikkate alınarak madde faktör yüklerinin alt sınırı 0.50 ve aynı maddenin iki faktör yükü arasındaki farkın en az 0.10 olmasına dikkat edilmiştir (Hair, 2010). Bu kriteri sağlamayan ÖY 2 maddesi düzeltilmiş madde toplam korelasyonu 0.50'nin altında kaldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucuna göre, algılanan öz yeterliliğe ilişkin varyansın %46,35' ini açıklayan ve öz değeri en az 1 olan tek faktör belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tek boyut, ölçeğin orijinal faktör yapısı ile paralellik göstermiştir.

Tablo 2. Öz Yeterlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçek maddeleri	Faktörler 1
ÖY 8	0,775
ÖY 7	0,770
ÖY 6	0,713
ÖY 10	0,710
ÖY 5	0,708
ÖY 9	0,700
ÖY 4	0,686
ÖY 3	0,616
ÖY 1	0,600
Özdeğer	4,635

Öz Yeterlik, İstihdam Edilebilirlik Algısı ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma

Açıklanan varyans	%46,355
Toplam varyans	%46,355
Kaiser–Meyer–Olkin (KMO)	0,899
Bartlett’in küresellik testi	1430,976
df	45
Sig. (value)	0,000

Daha sonra girişimcilik yönelimi ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analizde KMO ölçüm değerinin 0,870 olduğu ve Bartlett Sphericity testi ki-kare değerinin ($\chi^2=3399,405$; $df=253$, $p<.000$) ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu Tablo 3’ te görülmektedir. Veri seti, açıklayıcı faktör analizi için yeterli ve uygundur. 10 ifadeden oluşan girişimcilik ölçeğine uygulanan Varimax rotasyonlu temel bileşenler faktör analizi sonucunda girişimcilik yönelimine ilişkin varyansın %56,389’ unu açıklayan ve özdeğeri en az bir olan iki faktör belirlenmiştir. Tablo 3’ te görüldüğü üzere birinci faktör varyansın %42,035’ ini, ikinci faktör %14,354’ ünü açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda oluşan iki alt boyut, ölçeğin orijinal faktör yapısı ile farklılık göstermiştir. Orijinal ölçekte risk alma, proaktiflik ve yenilikçilik olarak üç boyut bulunmaktadır. Ancak yapılan faktör analizi sonucu iki alt boyut ortaya çıkmıştır. Boyutları oluşturan ölçek ifadeleri ilgili literatür kapsamında değerlendirilmiş ve beş ifadeden oluşan birinci alt boyut risk alma (GY 3, GY 4, GY 1, GY 2, GY 5) yine beş ifadeden oluşan ikinci alt boyut ise proaktiflik (GY 9, GY 10, GY 7, GY 6, GY 8) olarak adlandırılmıştır.

Tablo 3. Girişimcilik Yönelimi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçek maddeleri	Faktörler	
	1	2
GY 3	0,800	
GY 4	0,729	
GY 1	0,697	
GY 2	0,608	
GY 5	0,592	
GY 9		0,850
GY 10		0,833
GY 7		0,630
GY 6		0,611
GY 8		0,583
Özdeğer	4,203	1,435
Açıklanan varyans	42,035	14,354
Toplam varyans		%56,389
Kaiser–Meyer–Olkin (KMO)		0,855
Bartlett’in küresellik testi		1401,740
df		45
Sig. (value)		0,000

Son olarak algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. KMO değerinin 0,952 olduğu, Bartlett’ in küresellik testi ki-kare değerinin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\chi^2=8576,441,405$; $df=276$, $p<.000$). Dolayısıyla veri setinin örnekleme bu analizi yapmaya yeterli ve uygun olduğu saptanmıştır. 24 ifadeden oluşan algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğine Varimax rotasyonlu temel bileşenler faktör analizi uygulanmış ve algılanan istihdam edilebilirliğe ilişkin varyansın %74,570’ ini açıklayan ve özdeğeri en az bir olan dört faktör belirlenmiştir. Her bir faktörün varyanstaki değişimi açıklama yüzdesi Tablo 4’ te görülmektedir. Faktör analizi sonucunda oluşan dört alt boyut, ölçeğin orijinal faktör yapısı ile büyük ölçüde benzerlik göstermiştir. Sadece orijinal ölçekte ayrı faktörlerde toplanan “algılanan gelecekteki piyasadaki iş gücü bilgisi” ve “algılanan gelecekteki beceriler” faktörleri çalışmamızda tek faktörde toplanmıştır. Ayrıca orijinal ölçekte var olan “algılanan kişisel özellikler” faktörüne ilişkin ifadeler binişik ifadeler (AİE 10, AİE 11, AİE 12) olduğu için analizden çıkartılmıştır. Bu doğrultuda “kişisel özellikler” alt faktörü çalışmanın faktör yapıları içerisinde yer almamıştır. Böylelikle orijinal ölçekte altı alt faktörden oluşan,

istihdam edilebilirlik algısı ölçeği çalışmamızda dört faktörle boyutlandırılmıştır. Boyutları oluşturan ölçek ifadeleri ilgili literatür kapsamında değerlendirilmiş ve yedi ifadeden oluşan birinci alt boyut “Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasa Bilgisi ve Beceriler” (AİE 20, AİE 22, AİE 21, AİE 19, AİE 18, AİE 24, AİE 23), 5 ifadeden oluşan ikinci alt boyut “Algılanan Gelecekteki Deneyimler” (AİE 7, AİE 6, AİE 8, AİE 9, AİE 5), dörder ifadeden oluşan üçüncü ve dördüncü alt boyutlar sırasıyla “Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı” (AİE 15, AİE 14, AİE 16, AİE 13) ve “Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı” (AİE 1, AİE 2, AİE 3, AİE 4) olarak adlandırılmıştır.

Tablo 4. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçek maddeleri	Faktörler			
	1	2	3	4
AİE 20	0,833			
AİE 22	0,779			
AİE 21	0,776			
AİE 19	0,767			
AİE 18	0,759			
AİE 24	0,757			
AİE 23	0,744			
AİE 7		0,783		
AİE 6		0,735		
AİE 8		0,714		
AİE 9		0,678		
AİE 5		0,661		
AİE 15			0,909	
AİE 14			0,877	
AİE 16			0,856	
AİE 13			0,804	
AİE 1				0,796
AİE 2				0,793
AİE 3				0,787
AİE 4				0,720
Özdeğer	12,613	2,736	1,402	1,146
Açıklanan varyans	52,556	11,398	5,843	4,773
Totlam varyans				%74,570
Kaiser–Meyer–Olkin (KMO)				0,952
Bartlett’in küresellik testi				8576,441
df				276
Sig. (value)				0,000

Açıklayıcı faktör analizi sonrası ortaya çıkan faktör yapılarının doğrulanıp doğrulanmayacağını ortaya koymak ve faktör yapılarının oluşturduğu ölçüm modelinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modelin bir bütün olarak kabul edilebilirliğini test etmek için uyum iyiliği değerleri incelenmiş (χ^2/df : 2,27; RMSEA:0,053; CFI:0,97; GFI:0,90; IFI: 0,98;NFI: 0,96; NNFI:0,97; RFI:0,95; SRMR: 0,049) ve modele ait tüm uyum iyiliği kriterlerinin iyi ve kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir (Schermelleh-Engel, K., vd; 2003).

Yapısal uygunluğun yanı sıra modelin yakınsama ve ayrışma geçerliliklerinin de test edilmesi gerekmektedir. Yakınsama geçerliliğinin test edilmesinde değişkenlere ait ortalama varyans (AVE) değerleri ve birleşik güvenilirlik katsayıları (CR) hesaplanmıştır. Tablo 5 incelendiğinde ölçüm modelini oluşturan boyutların önerilen (CR) katsayılarının 0,70’ in üzerinde olduğu saptanmıştır (Hair, 1995). Ancak öz yeterlik (0,426), risk alma (0,432) ve proaktiflik (0,448) boyutlarının (AVE) değerlerine ilişkin katsayının önerilen 0,50’nin altında, diğer boyutların ise üstünde olduğu tespit edilmiştir. Fornel ve Larcker (1981), birleşik güvenilirlik katsayısının 0,6’ dan yüksek olduğu durumlarda AVE değerlerinin 0,4’ ün üstünde olmasının da yakınsama geçerliliğinin sağlanması açısından yeterli olabileceğini ileri sürmüştür.

Tablo 5. Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar ve Güvenilirlikleri

Değişkenler	Ölçek Maddeleri	β	CR	AVE	α				
<i>Öz yeterlik</i> <i>Öz yeterlik</i>	ÖY 1	0,52	0,871	0,432	0,869				
	ÖY 3	0,56							
	ÖY 4	0,64							
	ÖY 5	0,68							
	ÖY 6	0,66							
	ÖY 7	0,76							
	ÖY 8	0,75							
	ÖY 9	0,65							
	ÖY 10	0,66							
	<i>Girişimcilik Yönelimi</i> <i>Risk Alma</i>	GY 1				0,62	0,786	0,426	0,768
GY 2		0,55							
GY 3		0,71							
GY 4		0,70							
GY 5		0,67							
<i>Proaktiflik</i>		GY 6	0,70	0,802	0,448	0,804			
		GY 7	0,72						
		GY 8	0,62						
		GY 9	0,63						
		GY 10	0,67						
<i>Algılanan İstihdam Edilebilirlik</i>	<i>Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı</i>	AİE 1	0,85	0,914	0,728	0,911			
		AİE 2	0,91						
		AİE 3	0,83						
		AİE 4	0,82						
	<i>Algılanan Gelecekteki Deneyimler</i>	AİE 5	0,73	0,906	0,658	0,903			
		AİE 6	0,82						
		AİE 7	0,86						
		AİE 8	0,85						
	<i>Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı</i>	AİE 9	0,79	0,911	0,721	0,909			
		AİE 13	0,79						
		AİE 14	0,90						
		AİE 15	0,89						
	<i>Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasa Bilgisi ve Beceriler</i>	AİE 16	0,81	0,954	0,733	0,950			
		AİE 18	0,83						
		AİE 19	0,86						
		AİE 20	0,90						
		AİE 21	0,87						
		AİE 22	0,86						
		AİE 23	0,82						
		AİE 24	0,85						

Ölçeklerin ayrışma geçerliliğini sınamak için her bir değişkenin açıkladığı ortalama varyansın karekökü ile değişkenler arası korelasyon değerleri karşılaştırılmıştır. Tablo 6’da görüleceği üzere her bir değişken için, açıklanan ortalama varyansın karekökünün boyutlar arası korelasyon değerlerinden yüksek olduğu gözlenmiş ve çalışmanın ölçeklerinin yapı geçerliliğini sağladığı tespit edilmiştir.

Tablo 6. Yapılar Arası Korelasyonlar ve Ayrışma Geçerlilikleri

1	2	3	4	5	6	7	\sqrt{VE}
---	---	---	---	---	---	---	-------------

1	1							0,69
2	0,443**	1						0,65
3	0,512**	0,533**	1					0,67
4	0,462**	0,384**	0,359**	1				0,85
5	0,498**	0,418**	0,451**	0,676*	1			0,81
6	0,275**	0,236**	0,269**	0,281*	0,371**	1		0,85
7	0,388**	0,277**	0,395**	0,650*	0,724**	0,338**	1	0,76

1. Öz yeterlik 3. Proaktiflik 5. Algı Gelecek. Den. 7. Alg. Gel. İş Gücü Piy. Bil. ve Bec.
2. Risk alma 4. Alg. Gel. İlet. Ağı 6. Eğt. Kur. Bek. İtibarı **p < 0.01; *p < 0.05

Ayrıca araştırmannın hipotezlerini test etmeden önce açıklayıcı faktör analizi ile ortaya çıkartılan risk boyutlarına ait ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Değerler Tablo 5’te verilmiştir. Araştırmannın faktörlerinin ölçeklerine ait alfa değerlerinin önerilen 0,70 değerinin üzerinde görülmektedir (Nunnally, 1978).

Yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları dikkate alındığında oluşan alt boyutlar çerçevesinde araştırmannın yeni hipotezleri şu şekilde ifade edilebilir:

H1a= İstihdam edilebilirlik algısı (**H1a1:** Algılanan gelecekteki iletişim ağı, **H1a2:** Algılanan gelecekteki deneyim, **H1a3:** Eğitim kurumunun beklenen itibarı, **H1a4:** Algılanan işgücü piyasası bilgisi ve becerisi) risk alma yönelimini pozitif yönde etkiler

H1b= İstihdam edilebilirlik algısı (**H1b1:** Algılanan gelecekteki iletişim ağı, **H1b2:** Algılanan gelecekteki deneyim, **H1b3:** Eğitim kurumunun beklenen itibarı, **H1b4:** Algılanan işgücü piyasası bilgisi ve becerisi) proaktiflik yönelimini pozitif yönde etkiler

H2a= Öz yeterlik risk alma yönelimini pozitif yönde etkiler

H2b= Öz yeterlik proaktiflik yönelimini pozitif yönde etkiler.

4. Bulgular

4.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular

Araştırmaya dâhil edilen katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında (Tablo 7), öğrencilerin %54,3 ‘ünün kadın, %45,7’sinin erkek olduğu; büyük bir çoğunluğunun (%70, 25) bir iş deneyimi yaşamış oldukları, yine büyük çoğunluğunun kamuda çalışmanın yanı sıra iş kurma, girişimcilik yapma yönünde bir arzuları olduğu da görülmektedir.

Tablo 7. Örneklemenin Özellikleri

Değişkenler	(n=400)		Değişkenler	(n=400)	
Cinsiyet	n	%	Kariyer planı	n	%
Kadın	217	54,3	Kendime iş kurmak	140	35,0
Erkek	183	45,7	Kamuda çalışmak	122	30,5
Eğitim	n	%	Özel sektörde çalışmak	99	24,7
İşletme	60	15,0	Aile şirketinde çalışmak	8	7,8
ÇEKO	60	15,0	Diğer	31	2,0
Maliye	73	18,3	Sınıf	n	%
İktisat	78	19,5	3. sınıf	146	36,5
Ulus. İlişk.	65	16,3	4. sınıf	254	63,5
Kamu Yön.	64	16,0	Deneyim	n	%
			Evet	281	70,25
			Hayır	119	29,75

4.2. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Bu araştırmada öz yeterlik ve istihdam edilebilirlik algısının girişimcilik yönelimine etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan faktör analizi sonuçlarında öz yeterliğin bir boyuttan, istihdam edilebilirlik algısının dört alt boyuttan, girişimcilik yöneliminin ise iki alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırma hipotezlerine uygun olarak öz yeterliğin ve istihdam edilebilirlik algısını oluşturan; algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyimler, eğitim kurumunun beklenen itibarı, algılanan iş gücü piyasası bilgisi ve becerisi boyutlarının girişimcilik yönelimini oluşturan girişimcilik riski ve proaktifliğine etkisini ölçmek amacıyla çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır.

Bu kapsamda yapılan analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 8’ de raporlanmıştır. Çoklu regresyon analizinde ilk etapta bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığı analiz edilmiştir. Tablo 8’de görüldüğü üzere, 0,2’den daha düşük bir tolerans değeri ve 5’ten yüksek bir VIF değeri olmadığından, bağımsız değişkenlere dair çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı bulgulanmıştır (Craney ve Surles, 2002).

Regresyon analizinde öncelikle öz yeterliliğin ve istihdam edilebilirliğin dört alt boyutunun girişimcilik yöneliminin risk alma boyutuna etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F(3,399)=45,390$; $p=0,000$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkileri tek tek incelendiğinde öz yeterliğin ($\beta=0,293$, $t=5,748$, $p<0,01$), algılanan gelecekteki iletişim ağı ($\beta=0,119$, $t=1,979$, $p<0,05$) ve algılanan gelecekteki deneyimlerin ($\beta=0,192$, $t=3,336$, $p<0,01$) girişimcilikte risk alma yönelimini olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Eğitim kurumunun beklenen itibarı ($\beta=0,06$, $t=1,285$, $p>0,10$) ve algılanan gelecekteki iş gücü piyasa bilgisi ve becerilerinin ($\beta= -0,094$, $t= -1,878$ $p>0,10$) ise risk alma yönelimini etkilemediği ortaya konmuştur. Analiz sonuçlarına göre H1a₁, H1a₂ ve H2a hipotezleri kabul edilirken; H1a₃ ve H1a₄ hipotezleri reddedilmiştir. Öz yeterlik algısı ve algılanan istihdam edilebilirliğin alt boyutları risk alma yönelimindeki değişimin %25,6’ sını açıklamaktadır.

Tablo 8. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Risk alma (bağımlı değişken)			Proaktiflik (bağımlı değişken)		
	β	Tolerans	VIF	β	Tolerans	VIF
Özyeterlilik						
Özyeterlilik	0,293**	0,723	1,382	0,378**	0,751	1,332
Algılanan İstihdam Edilebilirlik						
Alg. Gel. İletişim Ağı	0,119*	0,523	1,913	-0,026	0,471	2,121
Algı Gel. Deneyimler	0,192**	0,500	2,000	0,175**	0,420	2,381
Eğt. Kurumunun Beklenen İtibarı	0,060	0,851	1,175	0,070	0,842	1,187
Alg. Gel. İş Gücü Piy. Bil. ve Bec.	-0,094	0,428	2,337	0,122*	0,474	2,108
R ²	0,256			0,315		
F Değeri	45,390**			62,290**		

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; Method: Stepwise

Öz yeterlik ve algılanan istihdam edilebilirliğin girişimcilik yöneliminin proaktiflik boyutuna etkilerine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(3, 399) = 62,2900$; $p=0,000$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkileri tek tek incelendiğinde ise öz yeterliğin ($\beta=0,378$, $t=7,911$, $p<0,01$), algılanan gelecekteki iş gücü piyasa bilgisi ve becerilerinin ($\beta=0,122$, $t=2,027$, $p<0,05$) ve algılanan gelecekteki deneyimlerin ($\beta=0,175$, $t=2,731$, $p<0,01$) proaktifliği olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Algılanan gelecekteki iletişim ağının ($\beta= -0,026$, $t=-0,043$, $p>0,10$) ve algılanan kurumunun beklenen itibarının ($\beta= 0,070$, $t= 1,552$ $p>0,10$) ise proaktifliği etkilemediği ortaya konmuştur. Analiz sonuçlarına göre H1b₂, H1b₄ ve H2b hipotezleri kabul edilirken; H1b₁ ve H1b₃ hipotezleri reddedilmiştir. Öz yeterlik algısı ve algılanan istihdam edilebilirliğin alt boyutları proaktiflikteki değişimin %31,5’ ini açıklamaktadır.

5. Bulguların Değerlendirilmesi ve Sonuç

Küresel düzeyde ekonomi dinamiklerinin temel göstergelerinden biri olan işsizlik olgusu, hemen

her ülkenin çözüm üretmeye çalıştığı konuların başında gelmektedir. Ülkelerin eğitim politikaları da uzun vadede bu soruna çözüm üretmenin temel yollarından biri olarak kabul edilir. Özellikle eğitimli genç nüfusun istihdam edilebilmesi, hem ekonomi politikalarının, hem de eğitim politikalarının başarısının göstergeleri arasında yer alır. Şüphesiz bir bireyin istihdam olanağına kavuşmasını etkileyen veya belirleyen çok sayıda içsel ve dışsal faktör bulunur. Tüm faktörleri ve ilişkilerini tespit etmenin zorluğu çerçevesinde bu çalışmada, mezun olmasına az bir zaman kalmış, aldığı işletmecilik, girişimcilik, ekonomi gibi derslerle mezun olduğunda seçtiği branşlarda iş bulma veya kendi işini kurma potansiyeli yüksek olan öğrencilerin/genç yetişkinlerin, bu süreçte kendilerini ne kadar öz yeterli ve istihdam edilebilir gördükleri ve girişimcilik yönelimlerinin bu algılarından etkilenip etkilenmediği araştırılmıştır.

Araştırmanın ilk bulguları arasında katılımcıların büyük çoğunluğunun daha önce kısa dönem iş deneyimlerine sahip oldukları tespiti yer almaktadır. Bu durum hem piyasa bilgisi, hem de kişisel özelliklerinin/ becerilerinin ve aldıkları eğitimin istihdam edilebilirliklerini değerlendirme konusunda onlara fikir vermesi bakımından önemlidir. Ayrıca katılımcı öğrencilerin kamu alanında çalışmanın yanı sıra kendi işlerini kurma, mevcut aile işletmelerini devam ettirme yönünde de bir girişimcilik niyetleri olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu, öz yeterlik algısının, girişimcilik yöneliminin hem risk alma hem de proaktiflik boyutlarını pozitif yönde etkilediğinin tespit edilmesidir. Bu tespit literatürle paralel sonuçları yansıtmaktadır (Alam vd., 2015; Çankır, 2017; Işık ve Çiçek, 2020). Girişimcilik literatüründe, bireyde girişimcilik yönelimi olması ile bunun bir iş kurma eylemi ile sonuçlanması arasında bir boşluk bulunduğu vurgulanmaktadır (Gielnik vd., 2019). Yönelimden niyete, niyetten eyleme geçmenin ve nihayetinde bir iş kurmanın ancak öz yeterliğin de içinde olduğu bir takım öz-düzenleme (self-regulatory) süreçlerinin desteğiyle başarılacağı ifade edilmiştir (Bandura, 1991). Yine Bandura (1991, 2012)'nin belirttiği üzere, Sosyal Bilişsel Teori'ye göre, bireyin öz yeterliği, daha yüksek hedefler belirlemesine neden olduğu gibi, aynı zamanda bu hedeflere ulaşması yönündeki çabalarının da güçlenmesine imkan tanır. Öz yeterliği yüksek olan bireylerin motivasyonları daha yüksek, karşılaştıkları olumsuzlukların üstesinden gelme kapasiteleri ise daha gelişmiştir. Shane vd. (2003), öz-yeterliği göreve özgü özgüven olarak tanımlamışlar ve aynı zamanda eşit yeteneklere sahip insanların neden farklı performans gösterdiğini açıklayan önemli bir değişken olarak görmüşlerdir. Girişimcilik yönelimi açısından değerlendirildiğinde, bireylerin öz yeterlik düzeyleri arttıkça, girişimciliğin gerektirdiği risk alma, yenilik arayışında olma ve proaktif olma özelliklerini gösterme özelliklerinin de artması söz konusudur. Bireylerin girişimcilik yönelimlerinin oluşması ise, yeni fırsatları fark etmelerini ve planladıkları yeniliklere kaynak yaratma olasılıklarını mümkün kılacaktır (Cho ve Lee, 2018).

Araştırmanın bir diğer hipotezi, istihdam edilebilirlik algısının girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisini araştırmaktır. Knezović (2023)'e göre, istihdam edilebilirlik, Hobfoll (2001)'un Kaynakların Korunması Teorisi çerçevesinde bireylerin sahip olduğu kişisel bir kaynak olarak ele alınabilir. Bu teoriye göre, bireyler değer verdikleri bazı kaynakların elde edilmesi, korunması ve hatta artırılması için çaba gösterirler. Zira çevresel koşullar kaynakların azalması yönünde tehdit oluşturur. Bu kaynakların arasında kişisel özellikler, kıdem gibi sosyal koşullar, maddi imkanlar, zaman, enerji sayılabilir. Bireyler bu kaynaklarını artırdıkça ve koşullarını korumayı başardıkça yine kendilerine ait olan iyi bir yaşam sağlama amacına ulaşabilmektedir (Yürür, 2011: 109-110). Hobfoll (2001)'e göre, kişisel kaynaklar bireylerin çevrelerini başarılı bir şekilde kontrol etme ve etkileme yeteneklerine ilişkin algılarını ifade eden olumlu öz değerlendirmelerdir. Dolayısıyla istihdam edilebilirliği yüksek olan bir birey, bu alanda daha az kaynağa sahip olan birine kıyasla stresli olaylar ve değişikliklerle başa çıkma konusunda daha donanımlı olmaktadır. Üstelik günümüz çalışma koşullarının güvensiz ortamı göz önüne alındığında, istihdam edilebilirliği yüksek olan çalışanlar, farklı işlerde yahut kuruluşlarda çalışabilen, bilgi, beceri ve deneyimlerini aktarabilen, yetkin ve aranan bir insan kaynağına dönüşmüş olmaktadır (Lu vd., 2016). Berntson ve Marklund (2007)'a göre algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin sosyal yaşamda varlığını sürdürmek yahut yeni bir istihdam olanağına kavuşmak için kendi imkânlarını algılamasıdır. Algılanan istihdam edilebilirliğin; beceriler, deneyim, iletişim ağı, kişisel özellikler ve işgücü piyasası bilgisi gibi boyutları vardır.

Araştırma bulgularına göre, istihdam edilebilirliğin alt boyutları olan algılanan gelecekteki iletişim ağı ve algılanan gelecekteki deneyimlerin, girişimcilik yöneliminin risk alma boyutunu olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Bu tespit, katılımcı öğrencilerin; başarılı, yenilikçi ve riskleri göğüsleyebilen

bir girişimci olmalarının daha çok oluşturdukları veya dahil olacakları iletişim ağlarına bağlı olduğunu ve girişimcilikte ilerlemelerinin o güne kadar biriktirdikleri iş, yaşam ve çalışma deneyimlerinin bir sonucu olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Ayrıca katılımcıların algıladıkları gelecekteki deneyimlerinin ve algıladıkları gelecekteki piyasa bilgisi ve becerilerinin, girişimcilik yöneliminin proaktiflik boyutunu, yani ortaya çıkan yeni durum ve eğilimleri, önceden tespit etme ve bilgiyi doğru kullanma arayışı içinde olmalarını olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır.

Araştırmada öğrencilerin kişisel özelliklerinin ve eğitim gördükleri kurumdan beledikleri itibarın ise girişimcilik yönelimlerini etkilediğine dair anlamlı bir istatistiksel kanıt bulunamamıştır. Kullanılan ölçekte “kişisel özellik” olarak sorulan özellikler (motive olmuş, net hedeflere sahip, sicili etik olarak uygun gibi) psikolojik ve kişisel karakter özelliklerinden farklı unsurlar taşıdığı için bu sonuçla karşılaşılmış olunabilir. Zira literatürde kişisel özelliklerin girişimcilik yönelimini etkilediğine dair çok sayıda bulgu bulunmaktadır (Dacre Pool and Sewell, 2007; Hogan vd., 2013; Boudreaux vd., 2022). Benzer şekilde eğitim görülen üniversitelerin kalitesinin, bireylerin iş yaşamlarında etkisinin olduğuna dair sonuçlarla da karşılaşılmaktadır. Örneğin, Kaylan (2022), Türkiye’den üç üniversitenin son sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı güncel bir çalışmada, öğrencilerin algıladıkları üniversite kalitesinin istihdam edilebilirlik algılarını etkilediğini tespit etmiştir. Kassa (2023) çalışmasında, saygın üniversitelerden mezun olanların daha fazla sosyal ve kültürel sermaye oluşturabildiklerini, üniversitenin çalışma alanının, uzmanlığının ve güvenilirliğinin, mezunların istihdam edilebilirliğini etkilediğini bulgulanmıştır.

Özetle bu araştırmanın katılımcıları, mesleki becerilerini artırmanın, çalışmayı düşündükleri piyasaya ilişkin bilgilerini geliştirmenin, bir girişimi başlatana değin çeşitli deneyimler kazanmanın ve onları harekete geçirecek, işlerini kolaylaştıracak, destekleyecek ve daha fazla kaynağa ulaşmalarını sağlayacak bir sosyal iletişim ağı içerisinde olmanın, bir girişimci olarak istihdam edilebilirliklerini sağlayabilecek unsurlar olduğunu ortaya koymuşlardır.

Öğrencilerin girişimci olmalarını sağlayacak unsurları belirlemek ve bu zemini oluşturmak önemli olduğu kadar zorlu bir süreçtir. Bu araştırmada öz yeterlik ve istihdam edilebilirlik algısının artırılmasının öğrencilerin girişimci olma yönelimlerini artırabileceğine dair yerli ve yabancı literatürle paralel bulgulara ulaşılmıştır. Cheng vd. (2021), öğrencilerin, yükseköğretim kurumlarının, işverenlerin ve hükümetlerin, istihdam edilebilirlik konusunda farklı beklentiler içerisinde olduğunu; Clarke (2018), ise 80’li yıllardan günümüze üniversitelerin ekonomideki ve toplumdaki yerinin değiştiğini, hem hükümetlerin girişimcilik beklentilerinin hem de işverenlerin üniversitelerin işyerine anında katkıda bulunmaya istekli ve yetenekli mezunlar vermeleri yönündeki çağrılarının bir baskı yarattığını vurgulamaktadır.

Çağımızın gençlerinden beklenen nitelikler, artık sadece kendi disiplinlerine ait teknik bilgi ve yeterlilikler değil, aynı zamanda işle ilgili çeşitli beceri ve yeterlilikleri gösterebilmek, dijital yetkinlikler kazanmak, iletişim ve dil becerilerinin geliştirilmesi, sosyal ve psikolojik sermayenin artırılması, öz yeterlik, sosyal ve kültürel zeka becerilerinin geliştirilmesi gibi özelliklerin kazanılmasına dayalıdır.

Bu bakımdan başta üniversiteler ve diğer eğitim kurumları olmak üzere, diğer çıkar gruplarının bu sürece katkıları önemlidir. Öğrencilerin öz yeterliklerinin iyileştirilmesine, jenerik becerilerin (problem çözme, eleştirel ve yenilikçi düşünme, öz disiplin, küresel vatandaşlık, takım çalışması, yaratıcılık, dijital yetkinlikler, empati ve duygusal zeka vs.) geliştirilmesine yönelik eğitimlerin müfredata konması gibi, mezunların istihdam olanaklarını artırmak amacıyla staj, işe yerleştirme ve uluslararası çalışmalara dahil olma gibi uygulamaların yaygınlaştırılması faydalı olabilir.

Girişimcilik yöneliminin oluşması ve eyleme dönüşmesinde öz yeterlik ve istihdam edilebilirlik algısının yüksek olmasının önemli olduğu anlaşılmaktadır. Her ikisinin geliştirilmesi önemli ölçüde eğitim kurumlarında gerçekleşir. Öz yeterlik kişinin kendisine ve başarabileceğine olan inancıdır. Bu da ancak “özgür düşünce ve ifade”nin beslendiği “fırsat eşitliğinin” yaratıldığı ortamlarda oluşur ve gelişir.

Bu araştırma tek bir kamu üniversitesinde eğitim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla gelecekte, farklı üniversitelerin öğrencileriyle karşılaştırmaya dayanan araştırmalar yapmak veya girişimcilik eğitimine dair farklı müfredatları olan üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma yürütmek konunun ele alınması bakımından faydalı olabilir.

Kaynakça

- Abdyldaev, M., ve Yürekli, E. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Algıları, KTMU İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. International Conference on Eurasian Economies, 179-187. <https://www.avekon.org/papers/2168.pdf>
- Aksoy C. ve Yalçınsoy A. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma*, İşletme Araştırmaları Dergisi -Journal of Business Research-Turk, 9(4), 341-359.
- Alam, S. S., Mohd, R., Kamaruddin, B. H., & Nor, N. G. M. (2015). Personal values and entrepreneurial orientations in Malay entrepreneurs in Malaysia: Mediating role of self-efficacy. *International Journal of Commerce and Management*, 25(4), 385-401.
- Alkın, S., Korkmaz, O., ve Çelik, S. B. (2020). *Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması*. İş ve İnsan Dergisi, 7(1), 33-47.
- Atitsogbe KA, Mama NP, Sovet L, Pari P and Rossier J.,(2019). *Perceived Employability and Entrepreneurial Intentions Across University Students and Job Seekers in Togo: The Effect of Career Adaptability and Self-Efficacy*. *Front. Psychol.* 10:180. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00180
- Aydınay, M. (2019). *Yıkıcı Liderliğin Çalışanların Öz-Yeterlilik Algısı Ve Üretim Karşıtı Davranış Geliştirme Eğilimleri Üzerine Etkisi* (Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin
- Aypay, A. (2010). *Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11 (2), 113-132. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inuefd/issue/8702/108659>
- Balaban Ö. ve Özdemir Y. (2008). *Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 3(2), 133-147.
- Balli, A. (2017). *Girişimcilik Ve Girişimci Tipolojileri*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29, 143-166.
- Bandura A. (1977). *Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Chang*, *Psychological Rview*, 84 (2), 191-215
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
- Bandura, A. (2000). Self- efficacy. In A.E. Kazdin (Eds.). *Encyclopedia of Psychology*, New York: Oxford universty Press.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44.
- Berntson, E. & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21, 279–292. doi:10.1080/02678370701659215
- Besler, S. (2010). Sosyal Girişimcilik, ss 3-28, *Sosyal Girişimcilik*, (Ed. Senem Besler), İstanbul: Beta.
- Boudreaux, M. J., Ferrell, B. T., Hundley, N. A., & Sherman, R. A. (2022). A personality-based measure of employability. *Journal of Personnel Psychology*, 21(1), 11–22. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000283>
- Bozkurt, Ö. (2006). *Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi*, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.
- Büyükyılmaz, O., Karakaya, A., & Yıldırım, C. (2015). *Girişimcilik Eğitimi Alan Bireylerin Demografik Özellikleri Açısından Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki Farklar*. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 10(2), 105-125.
- Brophy, J. (1998) *Motivating Students To Learn*. USA: The McGraw-Hill.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, And Programming*. New York: Routledge.
- Carbery, R., and Garavan, T. N. (2005). *Organisational Restructuring And Downsizing: Issues Related To Learning, Training And Employability Of Survivors*. *Journal of European industrial training*, 29(6), 488-508.
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., & Cai, S. (2022). Employability in higher education: a review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16-31.
- Cho, Y. H. ve Lee, J.-H. (2018). Entrepreneurial orientation, entrepreneurial education and performance.

- Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, 12(2). 124-134. Doi: 10.1108/APJIE-05-2018-0028
- Chun-Mei Chou ve, Chien-Hua Shen (2012). *Factors Influencing Employability Self-efficacy of Engineering Students in Taiwan*, International Journal of Engineering Practical Research IJEPR Volume 1, Issue 1, ss. 10-14.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context, *Studies in Higher Education*, 43: 11, 1923-1937, DOI: 10.1080/03075079.2017.1294152
- Craney, Trevor A., and Surlles, James G. (2002), *Model-Dependent Variance Inflation Factor Cutoff Values*, *Quality Engineering*, 14(3), 391-403.
- Çakmak Otluoğlu K. Ö. (2014). *Algılanan İş Güvencesizliğinin Örgütler Arası Hareketlilik Tercihine Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Biçimlendirici Değişken Rolü*, ODTÜ Gelişme Dergisi, 41 (Nisan), 2014, 25-41.
- Çankır, B. (2016). *Öğrencilerin Öz-Yeterlilikleri, Değişime Karşı Dirençleri Ve Girişimcilik İle Olan İlişkisi*. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(4), 1436-1447.
- Çankır, B. (2017). Öz-yeterlilik ve değişime karşı direncin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi, *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 115-124. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ead/issue/48242/610700>
- Çiçeklioğlu, H. ve Afşar, A. (2017). *Girişimcilik Eğitimi Kurşlarına Katılan Bireylerin Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimlerine Olan Etkilerinin İncelenmesi*, *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies* 3(1): 1- 16.
- Çolakoğlu H. Ve Çolakoğlu T. (2016). *Üniversitelerdeki Girişimcilik Eğitimi İle Öz Yeterlilik Algısı ve Girişimcilik Potansiyeli İlişkisi Üzerine Bir Saha Araştırması*, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Girişimcilik özel sayısı, 17(37), ss70-84.
- Dacre Pool, L. and Sewell, P. (2007), The key to employability: developing a practical model of graduate employability, *Education + Training*, 49(4), pp. 277-289.
- Deakins, D. (1999). *Entrepreneurship And Small Firms*, England McGraw-Hill Publishing Company.
- Demir H. ve Demiryürek K. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: OMÜ Ziraat Fakültesi Örneği*, *KSÜ Tarım ve Doğa Dergisi* 21(Özel Sayı): 168-176, 2018.
- Drucker, P. (2014) *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Routledge, New York.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). *The Psychology Of Working Theory*. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127.
- Erbatu, G. (2008). *Kültürel Boyutları İçerisinde Girişimcilik Eğilimi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- Ercan, S., & Yıldırım, C. (2021). *Bireysel Girişimcilik Yönelimi Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması*. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 16(1), 91-105.
- Erday A. Utku (2009). *Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye*, *Çalışma ve Toplum*, 2009/3 ss 133-161.
- Ergun Özler, N., Giderler, C. & Baran H. (2017). *Öz Yeterlilik Ve Kontrol Odağının Bireylerin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı, 718 – 735.
- Finn, D. (2000). *From Full Employment To Employability: A New Deal For Britain's Unemployed?*. *International Journal of Manpower*, 21(5), 384-399.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). *Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, And Applications*. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Gielnik, M. M., Bledow, R., & Stark, M. S. (2020). A dynamic account of self-efficacy in entrepreneurship. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 487.
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). *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>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate Data Analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.).

- Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Educational International.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–421. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and career success: Bridging the gap between theory and reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 3-16.
- Işık, M., & Çiçek, B. (2020). Planlı davranış teorisi perspektifinden girişimcilik niyeti üzerinde sosyal sermaye öz yeterlilik ve öz saygının rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 15(1), 185-206.
- Kalfaoğlu, S. (2018). *Duygusal Zeka İle Girişimcilik Eğilimi İlişkisi: Dega Katılımcıları Üzerine Bir Araştırma*. *Journal of Social And Humanities Sciences Reserarch*, 5(27), 2827-2845.
- Kassa, E.T. (2023). Exploring Employability of Business Graduates: Evidence from Woldia University. *J Knowl Econ* 14, 1033–1051 <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00856-0>
- Knezović, E. (2023). Self-perceived employability and entrepreneurial and intrapreneurial intentions: evidence from six countries. *Global Business and Organizational Excellence*, 00, 1–11. <https://doi.org/10.1002/joe.22205>
- Koe, W. L. (2019). Individual entrepreneurial orientation and perceived employability among university graduates. In *Proceedings of the Regional Conference on Science, Technology and Social Sciences (RCSTSS 2016) Social Sciences* (pp. 69-77). Springer Singapore.
- Korkmaz, O. (2012). *Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği*, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, XIV(II), ss. 209-226.
- Kümbül Güler, B. (2010). Bireysel ve Çevresel Özelliklerin Şekillendirdiği Sosyal Girişimci Davranışı, *Sosyal Girişimcilik*, (Ed. Senem Besler), İstanbul: Beta.
- Lu, C., Sun, J., & Du, D. (2016). The relationships between employability, emotional exhaustion, and turnover intention: the moderation of perceived career opportunity. *Journal of Career Development*, 43(1), 37–51. <https://doi.org/10.1177/0894845315576372>
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self-Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance*. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-6.
- Müftüoğlu, T. (2000). *Girişimcilik, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları*
- Nunnally, J.C. (1978) *Psychometric Theory*. 2nd Edition, McGraw-Hill, New York.
- Özçelik, G., Aybas, M. & Uyargil, C. (2019). *Kişiyi Özgü Sözleşmelerin Kariyer Başarısına Etkisinde Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracı Rolü*. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74 (2), 581-599. DOI: 10.33630/ausbf.536190
- Özdemir A. A. (2014). *Kültür, Benlik Saygısı Ve Girişimcilik Eğilimi: Amerikan Ve Türk Üniversite Öğrencilerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 43(2), 351-367, ISSN: 1303-1732
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). *Self-Perceived Employability: Development And Validation Of A Scale*. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). *Evaluating The Fit Of Structural Equation Models: Tests Of Significance And Descriptive Goodness-Of-Fit Measures*. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs* (pp. 35-37). Windsor: NFER-NELSON.
- Sezici, E., & Yildiz, B., (2017). *Algılanan Örgütsel Kronizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İstihdamedilebilirlik Algısını Aracı Rolü*. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 56-74.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). *The Promise Of Entrepreneurship As A Field Of Research*. *The Academy of Management Review*, 25(1), 217–226. <https://doi.org/10.2307/259271>
- Shane, S., Locke, E., & Collins, C. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 257-279
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. 4th Edition, Allyn and Bacon, Boston.

Öz Yeterlik, İstihdam Edilebilirlik Algısı ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma

- Tefek A. (2023). Aile Yapısının Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Niyetine Etkisi (Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin
- Top, S. ve Sevencan, M. (2006). *Girişimcilik Niyet Modelleri ve Kültürel Kimliğin Etkileri*, KÖK Araştırmalar Journal, VIII (2), 117-135
- TÜİK (2023). İşgücü İstatistikleri, Ocak 2023, www.data.tuik.gov.tr
- Uluyol O. (2013). *Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği*. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (15), 349-372.
- Uygun M. ve Güner E. (2016). *Gençlerin Girişimcilik Eğilimlerinde Girişimci ve Girişimcilik Algılarının Rolü*, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (3), 55-66.
- Yağmur, A. (2009). *İstihdam Edilebilirlik Açısından Eğitim İstihdam İlişkisi: Konya İmalat Sanayi Örneği*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Yıldırım, Y.T. (2013). Girişim, Girişimci, Girişimcilik ve Risk Yönetimi Kavramları, *Girişimcilik*, (Ed.N. Yelkikalan), İstanbul: Beta, 25-38.
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş güçlülük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki rolü: Kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 107-126. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2697/35630>
- Yüzüak, E. (2010). Üniversitelerde Öğrenim Gören Kız Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerini Etkileyen Faktörler: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Biga İİBF Örneği, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 1-91.
- Zimmerman, B.J. (2000). *Self Efficacy: An Essential Motive to Learn*, *Contmporary Educational Psychology*, 25, 82-91

