



JOURNAL OF RESEARCH  
IN EDUCATION AND SOCIETY  
EĞİTİM VE TOPLUM  
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ  
e-ISSN: 2458-9624



Cilt: 11 Sayı: 1 Sayfa Aralık: 75-99 e-ISSN: 2458-9624 DOI: 10.51725/etad.1438784

REVIEW

Open Access

DERLEME

Açık Erişim

## Türkiye'deki İstihdam Edilebilirlik Konulu Tezler Üzerine Bir İçerik Analizi

A Content Analysis of Theses on Employability in Türkiye

Eda Çarıkçı, Feyzi Uluğ

### ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de 2000-2023 yılları arasında istihdam edilebilirlik konusunda yapılmış olan tezlerin kapsamlı ve bütüncül olarak analiz edilmesidir. Betimsel tarama modelinde tasarlanan bu çalışmada belirlenen kriterler çerçevesinde YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanı kullanılarak erişilen tezler için betimsel içerik analizi ile bir kategorik çözümleme yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre konunun daha çok devlet üniversitelerinde, sosyal bilimlerde ve yüksek lisans tezlerinde çalışıldığı; mesleki eğitim sistemi, istihdam edilebilirlik becerileri ve istihdam edilebilirlik algısı konularının ise eğitim bilimleri ve sosyal bilimlerde ortak olarak çalışıldığı görülmektedir. Ağırlıklı olarak nicel araştırma yönteminin ve ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı, veri kaynağı olarak daha çok firma yöneticileri, işgörenler ve üniversite öğrencilerinin tercih edildiği, çoğunlukla basit tesadüfi örnekleme ile Türkiye genelinin örneklem alındığı görülmektedir. Veri toplama aracı olarak çok anketin kullanıldığı, nicel veri analizinde çoğunlukla betimsel istatistiklerin, t-testi, korelasyon analizi, varyans analizi ve faktör analizlerinin; nitel veri analizinde ise betimsel analiz ve içerik analizinin kullanıldığı görülmektedir. Sonraki çalışmalar için istihdam edilebilirliğin farklı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi ve araştırma yöntemlerinde, desenlerinde, örneklem gruplarında, veri toplama araçlarında çeşitlenmeye gidilmesi önerilmektedir.

### Yazar Bilgileri

Eda Çarıkçı

Doktora Öğrencisi, Gazi  
Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
[crkceda@gmail.com](mailto:crkceda@gmail.com)

Feyzi Uluğ

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi,  
Ankara, Türkiye  
[feyziulug@gmail.com](mailto:feyziulug@gmail.com)

### ABSTRACT

The aim of this study is to analyse the theses on employability in Türkiye between 2000 and 2023 in a comprehensive and holistic manner. In this research designed in descriptive survey model, a categorical analysis was conducted with descriptive content analysis for the theses accessed using the Council of Higher Education National Thesis Center database within the framework of the criteria determined. According to the research findings, it is seen that the subject is mostly studied in public universities, social sciences and master's theses. In addition it is seen that the subjects of vocational education system, employability skills and employability perception are studied jointly in educational sciences and social sciences. It is seen that quantitative research method and correlational survey model are mainly used, company managers, employees and university students are mostly preferred as data sources, and the whole of Türkiye is sampled mostly with simple random sampling. It is seen that questionnaires are mostly used as data collection tools, descriptive statistics, t-test, correlation analysis, variance analysis and factor analyses are mostly used in quantitative data analysis, and descriptive analysis and content analysis are used in qualitative data analysis. In future studies, it is recommended to examine the relationship between employability and different variables and to diversify research methods, designs, sample groups and data collection tools.

### Makale Bilgileri

#### Anahtar Kelimeler

Eğitim  
İstihdam  
İstihdam edilebilirlik  
Betimsel içerik analizi

#### Keywords

Education  
Employment  
Employability  
Descriptive content analysis

#### Makale Geçmişi

Geliş: 17/02/2024  
Düzeltilme: 20/03/2024  
Kabul: 28/05/2024

**Atf için:** Çarıkçı, E. ve Uluğ, F. (2024). Türkiye'deki istihdam edilebilirlik konulu tezler üzerine bir içerik analizi. *JRES*, 11(1), 75-99. <https://doi.org/10.51725/etad.1438784>

**Etik Bildirim:** Bu makale, derleme türünde olduğundan etik kurul kararı gerektirmemektedir.

## Giriş

Türkiye, genç nüfus bakımından çok az ülkede bulunan önemli bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin ülke ekonomisi ve kalkınmasında bir avantaj olarak kullanılmasında eğitim ve istihdam politikalarının işlevselliği önem taşımaktadır. Özellikle yükseköğretim mezunu genç nüfusu, yetişmiş insan kaynağı potansiyeli olarak etkin kullanabilmek hem birey hem de toplum açısından kısa ve uzun vadede karşılıklı kazanım sağlamaktadır.

Ülke için gerekli insan gücünün yetiştirilmesi yükseköğretimin amaçları arasındadır (Green, 1994, s. 12). Yetişmiş iş gücü olarak üniversite mezunlarının istihdam edilebilirliği, bir ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınması üzerindeki yüksek etkisine rağmen, ne kadar geniş ölçüde tartışılmışsa da tam olarak anlaşılammış bir kavramdır (Wickramasinghe ve Perera, 2014). Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gençlerin iş gücü piyasasında karşılaştığı sorunları doğru anlamak, genç istihdamının sağlanması ve piyasa odaklı doğru politika ve uygulamalar için daha fazla önem arz etmektedir (Yalçın, 2017). İstihdam verilerine bakıldığında Türkiye’de, 2023 yılı kasım ayı itibarıyla toplam işsizlik oranı %9,0 olarak raporlanırken, 15-24 yaş aralığındaki genç nüfus işsizlik oranı %16,5 olarak bildirilmiştir (TÜİK, 2023). Burada genç işsizliğinin toplam işsizlik oranının yaklaşık iki katı olduğu dikkat çekmektedir. Yükseköğretim mezunu işsizlik oranının Türkiye ve OECD ülkeleri bazında zaman içindeki değişimine bakıldığında, işsizlik oranının Türkiye’de genel olarak artış eğiliminde olduğu ve özellikle son yıllarda OECD ortalamasının yaklaşık iki katı oranında seyrettiği dikkat çekmektedir (OECD, 2022).

Genç nüfusun istihdamı, aktif ve üretken nüfusun etkin kullanılması olarak da yorumlanabilirken genç işsizliği ülke ekonomisine ve kalkınmasına olumsuz yansımaktadır. İşsizlik olgusunun politika ve bireysel istihdam edilebilir olma ekseninde şekillendiği göz önünde bulundurulduğunda, politikaların bireyden bağımsız gelişmesi dolayısıyla istihdam edilebilirlik ihtimalini artırmada bireysel beceri ve yetkinlikler, geliştirilmeye açık olarak öne çıkmaktadır. 2001 yılında dâhil olduğumuz ve günümüzde 48 ülkeyi kapsayan bir reform süreci olan Bologna sürecinin üç temel hedefinden biri de etkin mezun istihdamının sağlanmasıdır (YÖK, t.y.) İstihdam edilebilirlik, mezunların tatmin ve başarıya ulaşma fırsatına sahip olduğu işleri seçmelerinin ve güvence altına almalarının anahtarıdır (Jackson, 2013).

İş gücü piyasasında güçlü istihdam edilebilirlik, mesleki kazanımlar ile ilişkilendirilmektedir (OECD, 2023, s. 76). İşsizliğin düşük olduğu durumlarda bile gençler, işe sorunsuz bir geçiş için gerekli becerileri edindikleri takdirde iş gücü piyasasına daha hızlı erişebilmektedir (OECD, 2023, s. 54). İstihdam edilebilir olmayı sağlayan istihdam edilebilirlik becerileri belli bir işe özgü olmayıp yatay olarak tüm endüstri kollarını dikey olarak ise tüm işleri kapsayan becerilerdir (Tagulwa, Owino, Muwonge ve Kaahwa, 2023, s. 2039). Söz konusu becerilerin geliştirilmesinde ve mesleki yeterliliklerin kazandırılmasında ise mesleki eğitim programlarının önemli bir rolü bulunmaktadır. OECD’nin 2023 “Education at a Glance” raporunda yer alan verilere göre; OECD ülkelerinde ortalama olarak ortaöğretim sonrası yükseköğretim dışı eğitim almış genç yetişkinler arasındaki istihdam oranı, mesleki yeterliliğe sahip olanlar için %83, genel yeterliliğe sahip olanlar için %73’tür. Genel niteliklere sahip genç yetişkinler için istihdam oranının daha düşük olması, genel programların genellikle öğrencileri yükseköğrenime hazırlamak için tasarlandığı, mesleki programların ise işe özgü becerileri geliştirmeye ve öğrencileri iş gücü piyasasına girmeye hazırlamaya odaklandığı gerçeğiyle ilişkilendirilebilir (OECD, 2023, s. 76).

İstihdam edilebilirlik konusu ve konu kapsamındaki beceriler ulusal ve uluslararası alanyazında, mesleki eğitim odaklı projelerde ve çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının belge ve raporlarında ele alınmıştır. 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi belgesinde (2015, s. 26) “eğitim ve öğretimin isgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılama yeterliliğinin geliştirilmesi ve hayat boyu öğrenme temelinde herkes için erişilebilir hâle getirilerek isgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması” temel amaç olarak yer almaktadır. MÜSİAD’ın (2022) “Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştayı” nda istihdam edilebilmede mesleki eğitimin önemi, Türkiye’de ve dünyada mesleki eğitimdeki gelişmeler ve sorunlar paydaşlarla görüşülmüş ve çözüm önerileri sunulmuştur. Öte yandan kalkınma planlarında da istihdam hedefleri arasında istihdam edilebilirliğin artırılması hedefi belirgin olarak vurgulanmaktadır. Aralık 2023’te yayınlanan 12. Kalkınma Planı’nda benzer şekilde gençlerin kariyer farkındalıklarının artırılması, istihdam imkânlarına erişimin ve istihdamının artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedefler arasında yer almıştır. Bu hedefler kapsamında, “nitelikli insan kaynağı, Plan döneminde öngörülen istikrarlı büyümenin başat unsurlarından biri” (Kalkınma Planı, 2023 s. 57) olarak görülmüştür. İş gücünün niteliklerinin artırılması, uygun sahalara yönlendirilmesi, eğitim ve istihdam ilişkisinin gözetilerek özellikle dezavantajlı kesimin iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerileri kazanmış olarak istihdama dâhil edilmesi, politika hedefleri olarak temel öncelikler arasında alınmıştır (Kalkınma Planı, 2023, s. 57).

İstihdam edilebilirlik bireysel ve toplumsal bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip iş gücünü yetiştirmek de bir toplumsal ihtiyaçtır. Ulusal ve uluslararası alanyazında eğitim ile istihdam ilişkisi ve yükseköğretimde iş gücüne istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması ile beşerî sermaye oluşturma ve kariyer gelişimi ilişkisini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Baruch, Bell ve Gray, 2005; Koç, Fidan ve Kurt, 2020; Useem ve Karabel, 1986). Eğitim üzerine yapılan tartışmaların odağında genel olarak eğitim sisteminin kazandırdığı nitelikler ile iş gücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasındaki uyumun düzeyi yer almaktadır. (Ünal, 2013, s. 56). Değişen koşullar ve beklentilerle birlikte iş gücü piyasasında arz ve talep yönlü çeşitli sorunlar yaşanmakta iken özellikle eğitilmiş genç nüfusun işsizliği önemli bir sosyoekonomik sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan iş gücü piyasasına ilişkin en belirgin özellik birden çok değişken barındırması ve bu sebeple değişikliklerin öngörülebilmesinin güç olmasıdır. Bu durum istihdam edilebilirlik becerilerini de dönemin gerektirdiği biçimde değişken kılmaktadır.

## İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik kavramı alanyazında genel olarak istihdam politikaları odağında ifade edilen çevresel faktörler ve eğitim temelli beceri geliştirme odağındaki bireysel faktörler şeklinde ele alınmıştır. İstihdam edilebilirlik, bir kişinin istihdam hakkı kazanma ve istihdamı sürdürme becerisini ifade eder. Bir başka deyişle, kişinin iş piyasasında rekabetçi olmasını, zaman içinde istihdam fırsatlarındaki değişikliklere uyum sağlamasını ve iş hayatında başarılı olma olasılığını artıran bir dizi beceri, bilgi ve kişisel özelliği kapsar (Yorke ve Knight, 2006, s. 18). Fugate, Kinicki ve Ashforth (2004) istihdam edilebilirliği, işgörenlerin kariyer olanaklarını bilmelerini ve fark etmelerini sağlayan işle ilgili uyum becerisi olarak tanımlamışlardır. Bu farkındalık aynı zamanda kişinin iş arama sürecindeki rekabet edebilme yeteneğini de kapsar. Küreselleşme ile yeniden yapılanma sürecine giren işletmelerin iş gücünden beklentileri bu rekabeti daha da öne çıkarmıştır. İşverenler, belirli bir iş için uygun adaya karar verirken adayların sahip olduğu becerileri ve yetenekleri değerlendirirler. Dolayısıyla işverenlerin gözünden istihdam edilebilirlik, çalışanın sahip olduğu beceri, deneyim ve eğitim ile iş için talep edilen diğer özelliklerin ne kadarına sahip olduğunu ifade eder.

İstihdam edilebilirlik, devlet politikası bağlamında makro açıdan tam istihdamın sağlanması; mikro açıdan ise bireyin beklentilerine uygun istediği bir işte çalışma olasılığı (Forrier ve Sels, 2003, s. 104) olarak karşılık bulmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, istihdam edilebilirlik kavramına ilişkin tanımlamalar ilk zamanlarda konu bireysel bazda ele alınarak yapılmış ve bireylerin çalışabilecek durumda olup çalışmak istemeleri şeklinde açıklanmıştır; sonrasında piyasa koşulları da göz önünde bulundurularak iş değiştirme hareketliliği olarak ele alınmış ilerleyen dönemlerde ise bireysel ve politika bazlı çevresel faktörler bir arada çok boyutlu olarak kavramsallaştırılmıştır (Çınar ve Seçer, 2023). Burada şu çıkarımı yapmak mümkündür: İstihdam edilebilirlik yalnızca bireyin bir işe girebilme becerisini değil o işte devam edebilme becerisini de kapsamaktadır ve bu da hem bireysel hem de çevresel faktörler odağında gelişmektedir.

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme, demografik değişimler ve diğer faktörler, iş yaşamının dinamik bir şekilde evrimleşmesine yol açmaktadır. Bununla birlikte istihdam edilebilirliğin önemi de giderek artmaktadır. Sanayiden başlayarak tüm sektörleri etkileyen dijital dönüşüm süreciyle birlikte; yapay zekânın, otomasyonun, veri biliminin ve bilişimin öne çıktığı yeni mesleklerden söz ettiğimiz günümüzde değişen piyasa koşulları işverenlerin istihdam edilecek bireylere ilişkin talep ve beklentilerini de etkilemektedir (Yıldırım, 2023, s. 4). CEDEFOP'un (2014), 2013 yılında Avrupa işletmeleri üzerine yaptığı araştırma, işletmelerin yarıya yakınının doğru niteliklere sahip çalışanlar bulmak konusunda zorlandığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde İŞKUR'un İşgücü Piyasası Araştırmaları (İPA) 2017 yılı sonuçları da Türkiye'deki işletmelerin yaklaşık %20'sinin gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması, deneyim eksikliği ve o alanda işe başvuru yapılmaması gibi çeşitli nedenlerle eleman temininde zorluk yaşadığını göstermektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018). Bu noktada arz talep dengesi yani mevcut iş gücünün nitelikleri ile işveren beklentilerinin eşleşmesi, iş gücü için istihdam edilebilir olmak şeklinde karşılık bulmaktadır.

İstihdam edilebilirlik bir öğrenme sürecidir (Harvey, 2001). Dolayısıyla istihdam edilene kadar olduğu gibi istihdam edildikten sonra da işgörenlerin öğrenme ve iş piyasası hareketliliğe katılarak beceri ve kariyer gelişimlerini yükseltme ihtiyaçları bu sürecin bir parçasıdır. Bir çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de piyasalarda yaşanan değişimler ve yeniliklerle birlikte çeşitli alanlarda yeni iş olanakları ve istihdam fırsatları oluşmaktadır (Kalkınma Planı, 2023, s. 22). Değişen piyasa koşullarıyla birlikte işin doğasına dair yaşanan değişimin, bireylerin kariyer beklentilerini ve tutumlarını etkilemesi dolayısıyla bu konu çalışma psikolojisi, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarında sıklıkla çalışılan konular arasında yer almaktadır (Arnold, 1997). Diğer yandan çalışanların ve mezunların istihdam edilebilirliği konusunda da yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır (Guilbert, Bernaud, Gouvernet ve Rossier, 2016). Kibaroğlu ve Koşar'ın (2023) "Türkiye'deki eğitim istihdam ve istihdam edilebilirlik konulu tezlerin analizi"ni gerçekleştirdikleri çalışmaları araştırmamızla benzer amaca hizmet etmekle beraber, incelenen tezler veri tabanında konu olarak "eğitim ve öğretim" alanı özelinde yer alan tezlerden oluşmuştur.

İstihdam edilebilirlik konusunda yapılan lisansüstü tezleri inceleyen bu araştırmada, konunun herhangi bir alan sınırlamasına gidilmeksizin hangi enstitülerde ve hangi bölümlerde ne şekilde çalışıldığı, hangi kavramlarla ilişkilerinin ortaya konulduğu araştırılmış ve genel eğilimin nasıl olduğu değerlendirilmiştir.

### **Araştırmanın Amacı**

İstihdam edilebilirlik kavramı son yıllarda belirgin bir araştırma konusu hâline gelmiş ve bu yönde yapılan lisansüstü tez çalışmaları da artış göstermiştir. Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de 2000-

2023 yılları arasında istihdam edilebilirlik konusunda yazılmış olan tezlerin alan fark etmeksizin kapsamlı ve bütüncül olarak analiz edilmesi, benzerlik ve farklılıklarının ortaya konulmasıdır. Bu ana amaç doğrultusunda alt amaçları ifade eden aşağıdaki problemlere yanıt aranmıştır.

Türkiye'deki istihdam edilebilirlik konulu lisansüstü tezlerin;

1. Yayın yıllarına göre dağılımı nasıldır?
2. Üniversite türü, yayın türü ve yayın dillerine göre dağılımı nasıldır?
3. Enstitü ve bölümlerine göre dağılımı nasıldır?
4. Çalışma konularına göre dağılımı nasıldır?
5. Araştırma yöntemi ve modeline göre dağılımı nasıldır?
6. Örneklem grubuna göre dağılımı nasıldır?
7. Örneklem belirleme yöntemine göre dağılımı nasıldır?
8. Örneklem bölgelerine göre dağılımı nasıldır?
9. Veri toplama araçlarına göre dağılımı nasıldır?
10. Veri analizi yöntemlerine göre dağılımı nasıldır?

## Yöntem

### Araştırma Modeli

Bir durumu mevcut hâliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalar tarama modeliyle ifade edilmektedir (Karasar, 2010, s.77). Betimsel tarama modelinde tasarlanan bu araştırmada betimsel içerik analizi ve kategorik çözümleme tekniği kullanılmıştır. Kategorik çözümleme, incelenecek olan verinin birimlere bölünerek inceleme öncesi belirlenen veya inceleme sürecinde eklenen ölçütlere göre kategoriler hâlinde gruplandırılmasıdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001, s. 89-91). Krippendorff (2004), bağlam ve içerik arasındaki ilişkiye vurgu yaparak, içerik analizini metinlerden bağlama doğru tekrarlanabilir ve geçerli çıkarımlar yapmayı sağlayan bir araştırma tekniği olarak tanımlamıştır. Veri niteliğindeki metinlerin içerik analizinde yapılan tematik kodlamalarla araştırma problemlerine göre yönelim, dağılım ve sıklık gibi özellikleri tespit edilir (Neuman, 2010). Betimsel analizde temalara göre düzenlenen veriler içerik analizinde daha detaylı olarak yorumlanır (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 411).

### Evren ve Örneklem

Belirgin içerikler özel belge tipleri meydana getirir (Robson, 2015, s. 433), bu çalışmada ele alınan belge tipi lisansüstü tezlerdir. Araştırma kapsamında 2000-2023 yılları arasında istihdam edilebilirlik kavramı üzerine YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yayınlanan tezler incelenmiştir.

Araştırma örnekleminin belirlenmesinde, alt problemleri çözümleyecek nitelikte veriye ulaşmak amacıyla amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ölçüt örneklemede amaç, önceden saptanmış birtakım ölçütleri karşılayan tüm durumları ele almak ve incelemektir (Patton, 2014). Bu çerçevede, örneklem oluşturulurken "istihdam edilebilirlik" kavramı, tez veri tabanında İngilizcesiyle (Employability) birlikte taranmış ve tezlerin erişime açık olması, Türkiye'de yapılmış olması, özet bilgileri, başlık ve anahtar kelimeleri dikkate alınarak bir inceleme havuzu oluşturulmuştur. Taranan tezlerde konu alanı "eğitim ve öğretim" ile sınırlandırılmamış ve tüm alanlar kapsama alınmıştır.

2000-2023 yılları arasında arama kriterlerine uyan tezlerin ( $n = 169$ ) başlık ve özet kısımları incelendiğinde, erişim izni olmayan ve belirlenen ölçütlere uygun olarak veri tabanından süzölmüş olmasına rağmen çalışmanın amacına hizmet etmediği anlaşılan tezler örnekleme dahil edilmemiştir. Bu şekilde toplam 70 tez araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma kapsamında incelenen 70 tezin YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanındaki numaralarına (“Tez No”) kaynakların sonunda bir liste hâlinde yer verilmiştir. Burada taramada listelenen tez sayısı ile örnekleme alınan tez sayısı arasındaki belirgin fark, “istihdam edilebilirlik” kavramının İngilizce karşılığı olan “employability” anahtar kelimesi ile yapılan taramada bu kelimenin “kullanılabilirlik” anlamıyla karşılık bulduğu tezlerden kaynaklanmaktadır. Bu tezler konu ve kapsam bakımından araştırmanın amacına hizmet etmediği için incelemeye alınmamıştır.

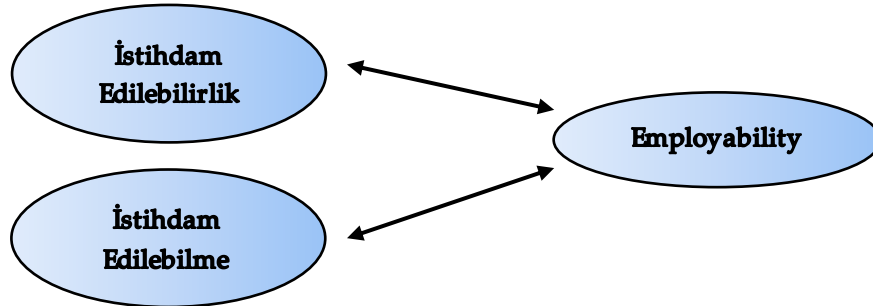
### Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Tez İnceleme Formu hazırlanmıştır. Bir Excel dosyası olarak oluşturulan bu formda tezlerin numaraları, yayın yılları, üniversite türü, yayın türü ve yayın dilleri, enstitü ve bölümleri, çalışma konuları, yöntemi ve modeli, örneklem grubu, örneklem belirleme yöntemi, örneklem bölgesi, veri toplama araçları ve veri analizi yöntemlerinin yer aldığı hücreler bulunmaktadır. Örnekleme dâhil edilen her bir tez için bu formdaki ilgili hücreler doldurularak belirlenen başlıklar altında veriler kategorize edilmiştir.

### Verilerin Toplanması

Araştırmacılar tarafından, araştırma kapsamında incelenecek tezlere ilişkin bazı ölçütler belirlenmiştir. Bunlar:

1. Araştırmaya dâhil edilecek tezlere YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir.
2. Veri tabanından erişilen tezler için son erişim tarihi 08 Aralık 2023’tür.
3. Örneklem grubu Türkiye ile sınırlandırılmıştır.
4. Tezlerde anahtar kelimelere, başlık ve özet bilgilerine dikkat edilmiştir.
5. Araştırma verilerinin elde edilmesinde belirlenen anahtar kelimeler Türkçe ve İngilizce olarak taramalarda kullanılmıştır (Şekil 1).



Şekil 1. Verilerin toplanmasında kullanılan anahtar kelimeler

## Veri Analizi

Araştırma verilerinin analizinde içerik analizi tekniklerinden kategorik çözümleme kullanılmıştır. Bu kapsamda, YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanı üzerinde araştırmada belirtilen ölçütleri dikkate alarak yapılan incelemeler neticesinde tespit edilmiş olan 70 tezin; yayın yılları, üniversite türü, yayın türü ve yayın dilleri, enstitü ve bölümleri, çalışma konuları, yöntemi ve modeli, örneklem grubu, örneklem belirleme yöntemi, örneklem bölgesi, veri toplama araçları ve veri analizi yöntemlerine göre kategorik olarak çözümlenmesi yöntemiyle betimsel içerik analizi yapılmıştır. Verilerin kategorik çözümlenmesi yapılırken araştırmacılar tarafından herhangi bir yorumlama veya çıkarım yapılmaksızın yalnızca yazarların tezlerde belirtmiş oldukları beyanlar esas alınmıştır. Bu nedendir ki incelenen tezlerde Tez İnceleme Formu'nda yer alan ilgili kategoriye ait bilgi bulunmadığında "belirtilmemiş" ibaresi ile kayda geçirilmiştir.

Araştırmanın sonunda toplanan veriler Excel programına aktarılmış ve özet tablolar kullanılarak elde edilen kategorilerde genel eğilimlerin frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında incelenen toplam tez sayısı ile örneklem bölgeleri, çalışma konuları, veri toplama araçları ve analiz yöntemleri arasındaki fark, incelenen tezler arasında birden çok örneklem bölgesi, çalışma konusu, veri toplama aracı ve analiz yöntemi içeren tezler bulunmasından kaynaklanmaktadır. Verilerin görselleştirilmesinde tablo ve grafiklerden yararlanılarak analizler tamamlanmıştır.

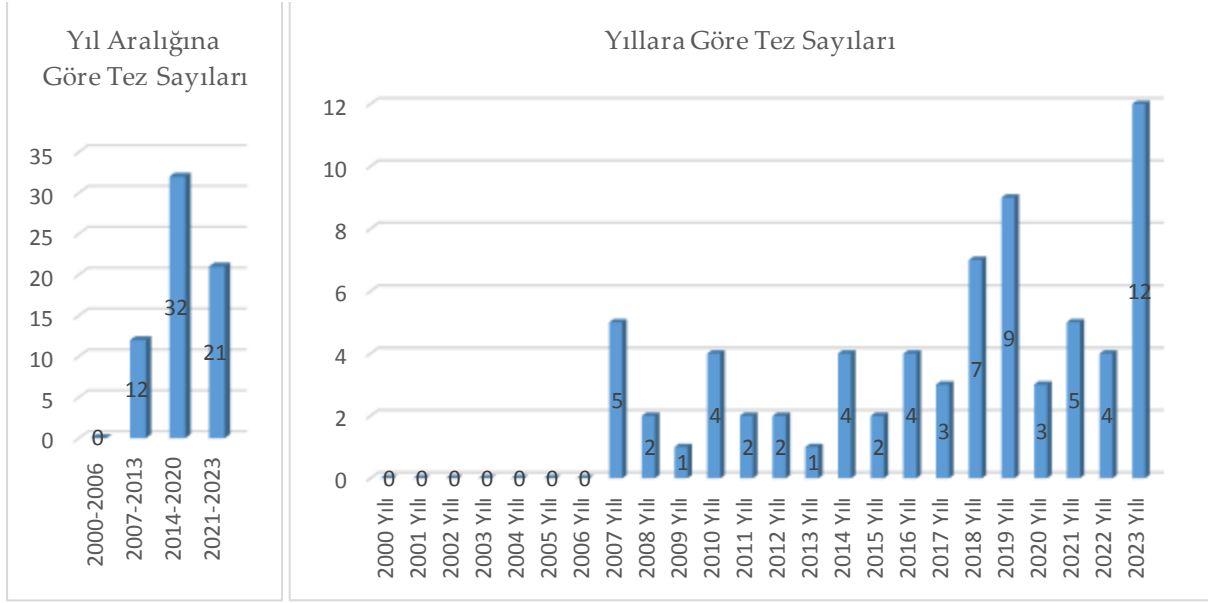
Geçerlik ve güvenilirliği sağlamaya yönelik olarak; verilerin toplanması ve analizi sürecinde her bir aşama ayrıntılı olarak anlatılmış, Tez İnceleme Formu için kategorik inceleme ve kodlama anahtarı çıkarılmış, güvenilirliğini arttırmak için bağımsız bir kodlayıcıdan yardım alınarak kodlamalar arası tutarlık incelemesi yapılmıştır. Miles ve Huberman'ın (1994) formülü (Güvenirlik = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) x 100) ile kodlayıcılar arası tutarlık hesaplanmış ve uyum yüzdesi %89 olarak bulunmuştur. İç tutarlılığı sağlamak için kodlayıcılar arasındaki görüş birliğinin en az %80 olması gerekmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Buna göre araştırma için hesaplanan uyum yüzdesi kabul edilebilir seviyededir.

## Bulgular

Çalışmada belirlenen alt amaçlara ilişkin elde edilen bulgular, grafikler ve tablolar hâlinde her bir alt problem için sırasıyla aşağıda sunulmuştur.

### Tezlerin Yayın Yıllarına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Yıllara ve belirlenen yıl aralıklarına göre istihdam edilebilirlik konusuna ilişkin tez sayıları Grafik 1'de verilmiştir.



**Grafik 1:** Tezlerin Yayın Yıllarına Göre Dağılımı

Grafik 1 incelendiğinde 2000-2006 ( $n = 0$ ) yılları arasında istihdam edilebilirlik konusunda yayınlanmış teze rastlanmazken, konunun 2007 ( $n = 5$ ) yılından itibaren ele alınmaya başlandığı ve özellikle 2014 yılından itibaren istihdam edilebilirlik konusunun lisansüstü tezler bağlamında alanyazında daha fazla yer bulduğu görülmektedir. Ayrıca en fazla tezin sırasıyla 2023 ( $n = 12$ ), 2019 ( $n = 9$ ) ve 2018 ( $n = 7$ ) yıllarında yayınlandığı ve dönemsel olarak ise en fazla tez yayınlanan dönemin 2014-2020 yılları arası ( $n = 32$ ) olduğu dikkat çekmektedir.

### Tezlerin Üniversite Türü, Yayın Türü ve Yayın Dillerine Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Tezlerin üniversite türü, yayın türü ve yayın dillerine göre dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Tezlerin Üniversite Türü, Yayın Türü ve Yayın Dillerine Göre Dağılımı

Tez Türü							
Yüksek Lisans				Doktora			
(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
50	71,43	20	28,57				
Tez Yayın Dili							
Türkçe				İngilizce			
(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
63	90	7	10				
Yüksek Lisans				Doktora			
Türkçe		İngilizce		Türkçe		İngilizce	
(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
45	90	5	10	18	90	2	10
Üniversite Türü							
Devlet				Vakıf			
(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
67	95,71	3	4,29				

Tablo 1 incelendiğinde Türkiye'de istihdam edilebilirlik konusunun daha çok yüksek lisans tezlerinde ( $n = 50$ , %71,43) çalışıldığı ve yayın dili bakımından ağırlıklı olarak Türkçe ( $n = 63$ , %90) yazıldığı, aynı şekilde hem yüksek lisans hem de doktora tezleri içinde Türkçe yazılan (Yüksek Lisans:



$n = 45, \%90$ ; Doktora:  $n = 18, \%90$ ) tezlerin yayın dili İngilizce olan (Yüksek Lisans:  $n = 5, \%10$ ; Doktora:  $n = 2, \%10$ ) tezlerden fazla olduğu görülmektedir. Üniversite türüne göre ise konuya vakıf üniversitelerine ( $n = 3, \%4,29$ ) göre devlet üniversitelerinde ( $n = 67, \%95,71$ ) daha fazla yer verildiği görülmektedir.

### Tezlerin Enstitü ve Bölümlerine Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında incelenen tezlerin enstitü ve bölümlerine göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Tezlerin Enstitü ve Bölümlere Göre Dağılımı

Enstitü Türü	Anabilim-Bilim Dalı/Bölüm	(n)	(%)
<b>Sosyal Bilimler Enstitüsü</b> (%78,57)	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEKO)	26	47,27
	Beden Eğitimi ve Spor	4	7,27
	İşletme	4	7,27
	İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)	3	5,45
	İktisat	3	5,45
	Sosyal Politika	2	3,64
	Turizm İşletmeciliği	2	3,64
	Eğitim Yönetimi	2	3,64
	Kadın Araştırmaları	1	1,82
	Sosyoloji	1	1,82
	Uluslararası Politik Ekonomi	1	1,82
	Halkla İlişkiler ve Tanıtım	1	1,82
	Yönetim ve Çalışma Psikolojisi	1	1,82
	Maliye ve Ekonomi Programı	1	1,82
	Psikoloji	1	1,82
Bilgi ve Belge Yönetimi	1	1,82	
<b>Toplam</b>		55	100
<b>Eğitim Bilimleri Enstitüsü</b> (%12,86)	Eğitim Yönetimi	3	33,33
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	2	22,22
	Turizm İşletmeciliği Eğitimi	1	11,11
	Yetişkin Eğitimi	1	11,11
	Zihin Engelliler Eğitimi	1	11,11
	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi	1	11,11
<b>Toplam</b>		9	100
<b>Lisansüstü Eğitim Enstitüsü</b> (%2,86)	İşletme	2	100
<b>Sağlık Bilimleri Enstitüsü</b> (%2,86)	Beden Eğitimi ve Spor	2	100
<b>Fen Bilimleri Enstitüsü</b> (%1,43)	Metal Eğitimi	1	100
<b>Diğer</b> (%1,43)	-	1	100
<b>Genel Toplam</b> (%100)		70	

Tablo 2 incelendiğinde turizm işletmeciliği ve eğitim yönetimi bölümleri sosyal bilimler ve eğitim bilimleri için ortak bölümler olmakla birlikte, istihdam edilebilirlik konusunda, toplam sayının ( $n = 70$ ) yarısından fazla olarak, en fazla sayıda tez sosyal bilimler enstitüsü ( $n = 55$ , %78,57) bünyesinde yer almakta; ondan sonra ise eğitim bilimleri enstitüsü ( $n = 9$ , %12,86) gelmektedir. Ayrıca sayı olarak en az olsa da lisansüstü eğitim enstitüsü ( $n = 2$ , %2,86), sağlık bilimleri enstitüsü ( $n = 2$ , %2,86) ve fen bilimleri enstitüsü ( $n = 1$ , %1,43) bünyesinde de konunun çalışıldığı görülmektedir.

Diğer yandan, sosyal bilimler enstitüsü bünyesinde ve tüm enstitüler arasında istihdam edilebilirlik konusunda yazılmış en fazla sayıda tezin çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümünde ( $n = 26$ , %47,27) olduğu dikkat çekmektedir. Bu bölümü sırasıyla beden eğitimi ve spor bölümü ( $n = 4$ , %7,27) ve işletme bölümünün ( $n = 4$ , %7,27) izlediği görülmektedir. Eğitim bilimleri enstitüsü bünyesinde ise istihdam edilebilirlik konusunda yazılmış en fazla sayıda tezin eğitim yönetimi bölümüne ( $n = 3$ , %33,33) ait olduğu görülmektedir.

### **Tezlerin Çalışma Konularına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular**

Araştırmanın bir diğer alt amacına ilişkin olarak Türkiye'deki istihdam edilebilirlik konulu tezlerin konu dağılımına bakıldığında, incelenen tezler arasında çalışma alanı olarak birden fazla konu içeren tezler bulunduğundan listelenen konu sayısı toplam tez sayısından fazla olmuştur.

Bu kapsamda, lisansüstü eğitim enstitüsü bünyesinde yazılmış olan her iki tez de sosyal bilimler alanındaki işletme bölümünde olduğundan konu olarak sosyal bilimler enstitüsü tez çalışma konularına dâhil edilmiştir. Benzer şekilde sağlık bilimleri enstitüsü bünyesinde yazılmış olan iki tez de beden eğitimi ve spor bölümünde olduğundan bu tezlerin konuları da sosyal bilimler enstitüsü tez çalışma konularına dahil edilmiştir. İncelenen tezler arasında Atatürk ilkeleri ve inkılap tarihi enstitüsü bünyesinde İngilizce olarak yayınlanan doktora tezi özel istihdam bürolarının istihdam edilebilirlikteki rolüne ilişkin yazılmış olup aktif iş gücü piyasası politikaları kapsamına girdiğinden sosyal bilimler enstitüsü tez çalışma konularına dâhil edilmiştir. Benzer şekilde fen bilimler enstitüsü bünyesinde yazılmış olan ve işveren görüşlerine göre mezun istihdam edilebilirlik becerilerini ele alan yüksek lisans tezi metal eğitimi bölümünde yer aldığından eğitim bilimleri enstitüsü tez çalışma konularına dâhil edilmiştir.

Yukarıda yer verilen açıklamalar doğrultusunda, enstitü türüne göre tezlerin çalışma konularına ilişkin dağılım Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Tezlerin Çalışma Konularına Göre Dağılımı

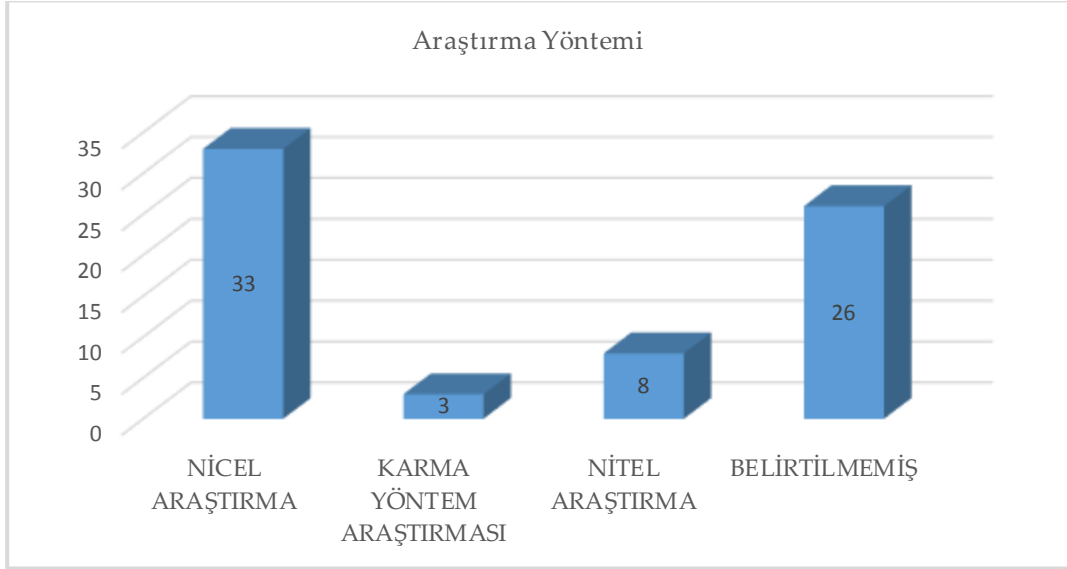
Enstitü	Tez Çalışma Konusu	(n)	(%)
<b>Sosyal Bilimler Enstitüsü</b> (%87,74)	Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Algısı	12	12,90
	İŞKUR Politikalarının Etkinliği	9	9,67
	Eğitim ve İstihdam İlişkisi	8	8,60
	Meslek Edindirme (Mesleki Eğitim) Kursları	8	8,60
	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP)	8	8,60
	İstihdam Edilebilirlik ve Kariyer Beklentileri	7	7,52
	İstihdam Edilebilirliğe İlişkin Paydaş Görüşleri	7	7,52
	Mesleki Eğitim Sistemi	5	5,37
	İstihdam Edilebilirlik Becerileri	5	5,37
	İstihdam/İşsizlik Sorunları	4	4,30
	İş Güvencesizliği/İşsizlik Kaygısı	4	4,30
	Eğitim-İstihdam İlişkisi ve İmalat Sanayii	4	4,30
	İş Yükü Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti	2	2,15
	İstihdam Edilebilirlik ve Hayat Boyu Öğrenme	2	2,15
	İşbaşı Eğitim Programları	1	1,07
	Yaşlı İstihdam Edilebilirliği	1	1,07
	İstihdam Edilebilirlik ve Bilgi Okuryazarlığı	1	1,07
	İstihdam Edilebilirlik ve Örgütsel Değişim	1	1,07
	İstihdam Edilebilirlik ve Örgütsel Bağlılık	1	1,07
	İnsan Kaynakları (İK) Uygulamaları	1	1,07
İstihdam Edilebilirlik ve Girişimcilik İlişkisi	1	1,07	
Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliği	1	1,07	
<b>Toplam</b>		93	100
<b>Eğitim Bilimleri Enstitüsü</b> (%12,26)	İstihdam Edilebilirlik ve Geleceğe İlişkin Tutum/Kariyer Beklentileri	3	23,07
	İstihdam Edilebilirlik ve Hayat Boyu Öğrenme İlişkisi	2	15,38
	Mezun İstihdam Edilebilirliği Bağlamında Öğretmen Yetiştirme Sistemi	2	15,38
	İstihdam Edilebilirlik Algısı	2	15,38
	İstihdam Edilebilirlik Becerileri	2	15,38
	Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliği	1	7,69
	Mesleki Eğitim Sistemi	1	7,69
<b>Toplam</b>		13	100

Tablo 3 incelendiğinde, tez çalışma konuları bakımından sosyal bilimler enstitüsü ( $n = 55$ , %87,74) bünyesinde eğitim bilimleri enstitüsüne ( $n = 13$ , %12,26) göre daha fazla sayıda tez yer aldığı görülmektedir. Her iki enstitü bünyesindeki tezlerde ortak olarak çalışılmış konular ise mesleki eğitim sistemi, istihdam edilebilirlik becerileri, istihdam edilebilirlik algısı, engelli bireylerin istihdam edilebilirliği ve istihdam edilebilirlik kavramının hayat boyu öğrenme ve geleceğe ilişkin tutum/kariyer beklentileri kavramları ile ilişkisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan istihdam edilebilirlik konusuna ilişkin sosyal bilimler enstitüsü bünyesindeki tezlerde en fazla “Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Algısı” ( $n = 12$ , %12,90), “İŞKUR Politikalarının Etkinliği” ( $n = 9$ , %9,67), “Eğitim ve İstihdam İlişkisi” ( $n = 8$ , %8,60), “Meslek Edindirme Kursları” ( $n = 8$ , %8,60) ve “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” ( $n = 8$ , %8,60) konularının çalışıldığı görülmektedir. Eğitim bilimleri enstitüsü bünyesindeki tezlerde ise “İstihdam Edilebilirlik ve Geleceğe İlişkin Tutum/Kariyer Beklentileri” ( $n = 3$ , %23,07) en fazla çalışılan konu olmakla birlikte “İstihdam Edilebilirlik ve Hayat Boyu Öğrenme İlişkisi” ( $n = 2$ , %15,38), “Mezun İstihdam Edilebilirliği Bağlamında Öğretmen Yetiştirme Sistemi” ( $n = 2$ ,

%15,38), “İstihdam Edilebilirlik Algısı” ( $n = 2$ , %15,38) ve “İstihdam Edilebilirlik Becerileri” ( $n = 2$ , %15,38) en fazla çalışılan konular arasındadır.

### Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

İncelenen tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı Grafik 2’de verilmiştir.

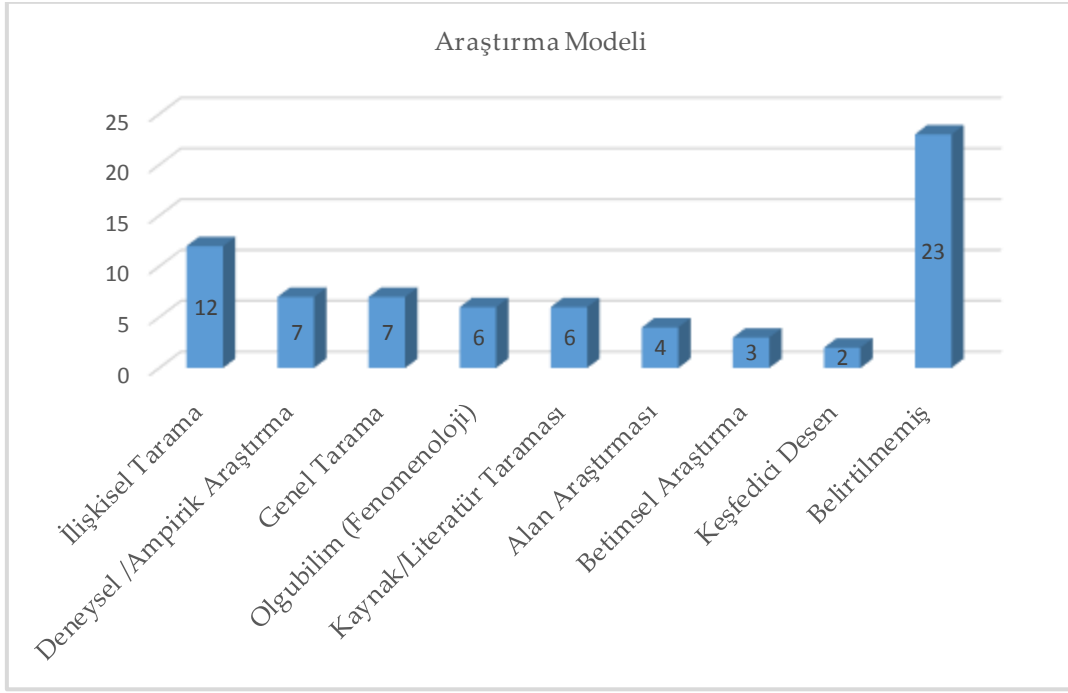


**Grafik 2.** Tezlerin Araştırma Yöntemleri

Grafik 2 incelendiğinde, Türkiye’deki istihdam edilebilirlik konulu tezlerde araştırma yöntemi olarak en fazla nicel araştırma yönteminin ( $n = 33$ ) tercih edildiği; nitel araştırma ( $n = 8$ ) ve karma yöntem araştırmasının ( $n = 3$ ) daha az tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca araştırma yöntemi bilgisinin yer almadığı ( $n = 26$ ) tez sayısının fazla oluşu dikkat çekici olup bu bulgu bilimsel araştırmaya aykırı bir durumu ortaya koymaktadır.

### Tezlerin Araştırma Modeline Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

İncelenen tezlerin araştırma modeline göre dağılımı Grafik 3’te verilmiştir.

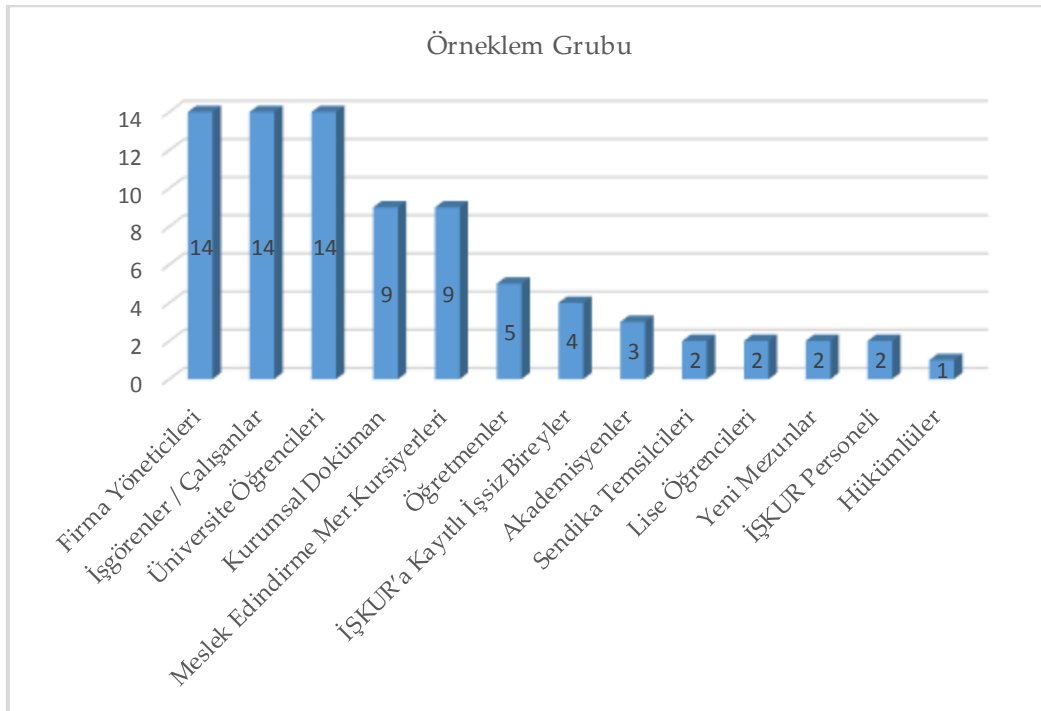


**Grafik 3. Tezlerin Araştırma Modelleri**

Grafik 3 incelendiğinde, istihdam edilebilirlik konulu tezlerde çoğunlukla model seçiminin belirtilmediği ( $n = 23$ ) dikkat çekmektedir. En fazla tercih edilen model, nicel araştırma yönteminde kullanılan ilişkisel tarama modeli ( $n = 12$ ) olup bu modeli deneysel araştırmalar ( $n = 7$ ) ve genel tarama modeli ( $n = 7$ ) izlemekte; diğer modellerin ise birbirine yakın sayılarda tercih edildiği görülmektedir.

### Tezlerin Örneklem Gruplarına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

İncelenen tezlerin örneklem gruplarına göre dağılımı Grafik 4'te verilmiştir.

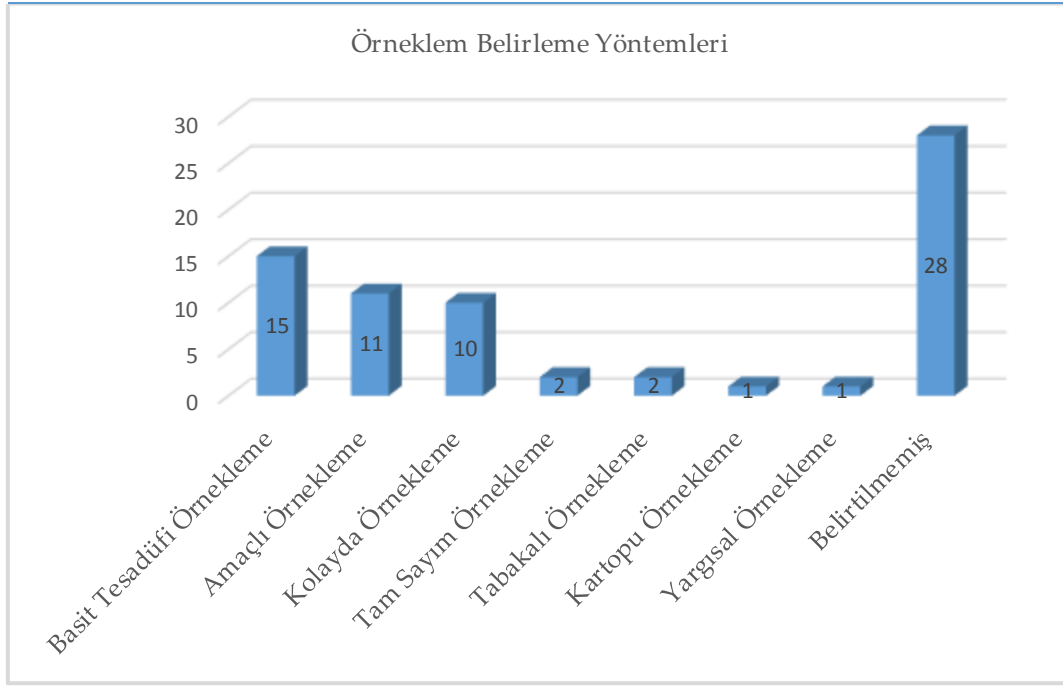


**Grafik 4. Tezlerin Örneklem Grupları**

Grafik 4 incelendiğinde istihdam edilebilirlik konulu tezlerde örneklem grubu olarak en fazla firma yöneticileri ( $n = 14$ ), işgörenler ( $n = 14$ ) ve üniversite öğrencilerinin ( $n = 14$ ) yer aldığı, dolayısıyla veri kaynağı olarak en fazla bu grupların tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca kurumsal dokümanların ( $n = 9$ ), meslek edindirme merkezi kursiyerlerinin ( $n = 9$ ) ve öğretmenlerin ( $n = 5$ ) de örneklem grubu olarak çoğunlukla tercih edildiği görülmektedir.

### Tezlerin Örneklem Belirleme Yöntemlerine Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

İncelenen tezlerin örneklem belirleme yöntemlerine göre dağılımı Grafik 5'te verilmiştir.

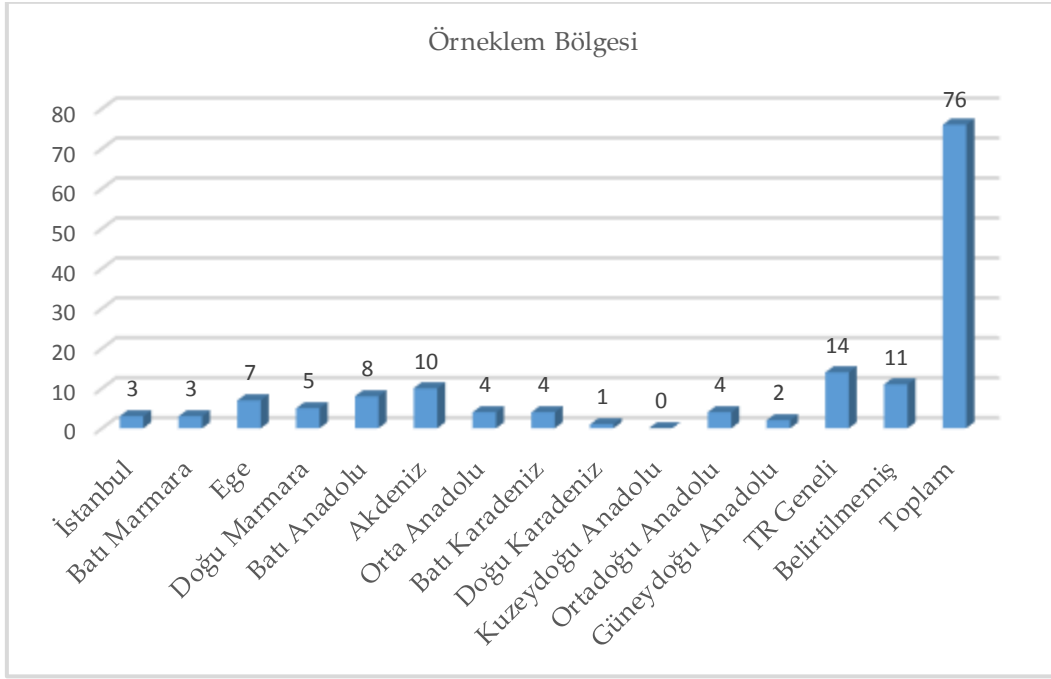


**Grafik 5.** Tezlerin Örneklem Belirleme Yöntemleri

Grafik 5 incelendiğinde, istihdam edilebilirlik konulu tezlerde örneklem belirleme yöntemi olarak en fazla basit tesadüfi (seçkisiz) örnekleme yönteminin ( $n = 15$ ) kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca amaçlı örnekleme ( $n = 11$ ) ve kolayda (uygun) örnekleme ( $n = 10$ ) yönteminin de ağırlıklı olarak kullanıldığı görülmektedir. Evrenin tamamına ulaşmayı hedefleyen tam sayım örnekleme ( $n = 2$ ), tabakalı örnekleme ( $n = 2$ ), kartopu örnekleme ( $n = 1$ ) ve yargısal örnekleme ( $n = 1$ ) yöntemlerinin de kullanıldığı ancak örnekleme yönteminin belirtilmediği ( $n = 28$ ) tez sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bu bulgu ise bilimsel araştırma ilkeleri bakımından uygun olmayan bir durumu ortaya koymaktadır.

### Tezlerin Örneklem Bölgelerine Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

İncelenen tezlerin örneklem bölgelerine göre dağılımı Grafik 6'da verilmiştir.



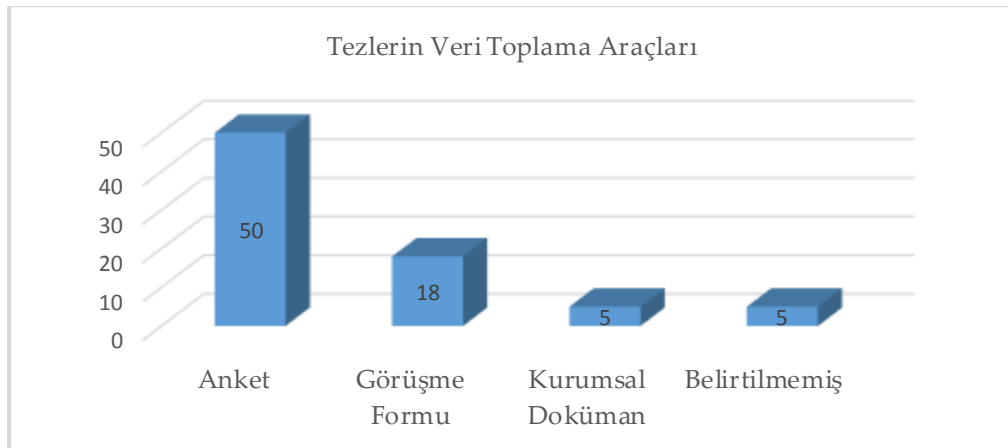
**Grafik 6.** Tezlerin Örneklem Bölgeleri

Grafik 6'da yer alan örneklem bölgeleri sınıflandırması, Türkiye İstatistik Kurumu İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması birinci düzeyi dikkate alınarak yapılmıştır. Araştırma kapsamında incelenen tezler arasında örneklem bölgesi olarak birkaç il barındıran tezler bulunduğu illere göre toplam sayı, incelenen toplam tez sayısından fazladır.

Grafik 6 incelendiğinde, istihdam edilebilirlik konulu tezlerde örneklem bölgesi olarak en fazla Akdeniz ( $n = 10$ ), Batı Anadolu ( $n = 8$ ) ve Ege'nin ( $n = 7$ ) tercih edildiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle, istihdam edilebilirlik konulu tez çalışmalarındaki verilerin çoğunlukla bu bölgelerden toplandığı görülmektedir. Ayrıca örneklem bölgesinin belirtilmediği tezler ( $n = 11$ ) ile örneklem olarak belirli bir bölge değil de Türkiye genelinin ( $n = 14$ ) tercih edildiği tez sayısının da nispeten fazla olduğu görülmektedir.

### Tezlerin Veri Toplama Araçlarına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

İncelenen tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılımı Grafik 7'de verilmiştir.

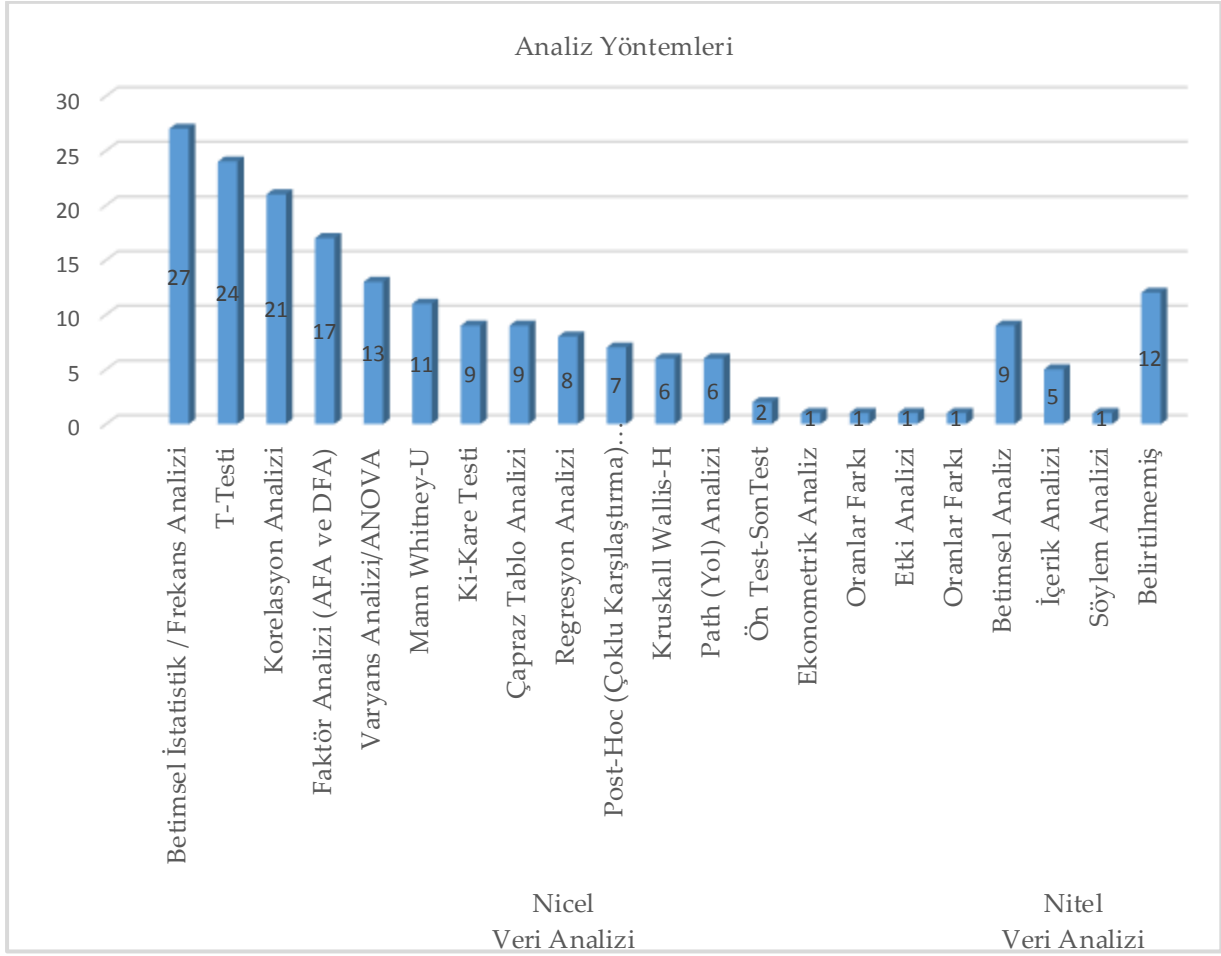


**Grafik 7.** Tezlerin Veri Toplama Araçları

Grafik 7 incelendiğinde istihdam edilebilirlik konulu tezlerde veri toplama aracı olarak en fazla anketin ( $n = 50$ ) ondan sonra ise görüşme tekniği aracı olan görüşme formunun ( $n = 18$ ) kullanıldığı görülmektedir. İncelenen tezlerde araştırma yöntemi olarak daha çok nicel araştırma yöntemlerinin tercih edilmesi nedeniyle nicel veri toplama araçları başat olarak kullanılmıştır. Öte yandan nispeten az sayıda tezde kurumsal doküman ( $n = 5$ ) kullanıldığı ve veri toplama araçlarının belirtilmediği ( $n = 5$ ) tezlerin de olduğu görülmektedir.

### Tezlerin Veri Analizi Yöntemlerine Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

İncelenen tezlerin veri analizi yöntemlerine göre dağılımı Grafik 8’de verilmiştir.



**Grafik 8.** Tezlerin Veri Analizi Yöntemleri

Grafik 8 incelendiğinde istihdam edilebilirlik konulu tezlerde çoğunlukla betimsel istatistiklerin ( $n = 27$ ), daha sonra ise t-testi ( $n = 24$ ), korelasyon analizi ( $n = 21$ ), faktör analizleri ( $n = 17$ ) ve varyans analizinin ( $n = 13$ ) kullanıldığı görülmektedir. İncelenen tezlerde araştırma yöntemi olarak daha çok nicel araştırma yöntemlerinin tercih edilmesi nedeniyle nicel veri toplama araçları ve nicel veri analizi yöntemleri başat olarak kullanılmıştır. Diğer yandan nitel veri analizinde ise en fazla betimsel analiz ( $n = 9$ ) ve içerik analizinin ( $n = 5$ ) kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca veri analizi yönteminin belirtilmediği ( $n = 12$ ) tezlerin de azımsanamayacak sayıda oluşu dikkat çekicidir.



## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

2000-2023 yılları arasında Türkiye'deki istihdam edilebilirlik konulu tezleri incelediğimiz bu araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, konunun 2007 yılından itibaren ele alınmaya başlandığı, daha çok yüksek lisans tezlerinde çalışıldığı ve konuya vakıf üniversitelerine göre devlet üniversitelerinde daha fazla yer verildiği, en fazla sayıda tezin sosyal bilimler enstitüsü bünyesinde çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri (ÇEKO) ile beden eğitimi ve spor bölümlerinde; eğitim bilimleri enstitüsü bünyesinde ise eğitim yönetimi bölümünde yapılmış olan tezlerde çalışıldığı görülmüştür. Diğer yandan her iki enstitü bünyesindeki tezlerde istihdam edilebilirlik konusu ile ilişkili ve ortak olarak çalışılmış konular ise mesleki eğitim sistemi, istihdam edilebilirlik becerileri, istihdam edilebilirlik algısı, engelli bireylerin istihdam edilebilirliği ve istihdam edilebilirlik kavramının hayat boyu öğrenme ve geleceğe ilişkin tutum/kariyer beklentileri kavramları ile ilişkisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Araştırma yöntemi olarak en fazla nicel araştırma yönteminin tercih edildiği, çalışmaların daha çok ilişkisel tarama modeli ve genel tarama modelinde tasarlandığı; ağırlıklı olarak Akdeniz, Batı Anadolu ve Ege Bölgesinde ve en fazla basit tesadüfi (seçkisiz) örnekleme yöntemi kullanılarak firma yöneticileri, işgörenler, üniversite öğrencileri ve meslek edindirme merkezi kursiyerlerinden veri toplandığı; veri toplama aracı olarak en fazla anketin ve görüşme formunun kullanıldığı, veri analizinde çoğunlukla betimsel istatistiklerin kullanılmakla birlikte nicel veri analizinde t-testi, korelasyon analizi, faktör analizleri ve varyans analizinin; nitel veri analizinde ise en fazla betimsel analiz ve içerik analizinin kullanıldığı görülmüştür.

İstihdam edilebilirlik kavramına ilişkin çalışmalar 1950'li yıllarda başlamıştır (Thijssen, Van der Heijden ve Rocco, 2008). Mezun istihdamı ile doğrudan ilişkili olan istihdam edilebilirlik, yeni mezunların kendilerine olan güvenlerinin artması, iş hayatına motive olmaları ve sosyoekonomik olarak gelişimleri açısından önemli olduğu kadar ülkelerin gençlere yaptığı yatırımın bir geri dönüşü olarak karşılığının alınması açısından da önemlidir (Yıldırım, 2019, s. 16). Günümüzün hızla değişen iş piyasasında istihdam edilebilirliğin önemi de gittikçe artmaktadır. Konuyu lisansüstü düzeyde ele alan çalışmalar son yıllarda artış göstermiştir. Türkiye'de 2000-2023 yılları arası dönemdeki lisansüstü tezlerde istihdam edilebilirlik konusunun 2007 yılından itibaren ele alınmaya başlandığı görülmüştür. 2000'li yıllarda uluslararası alanyazında istihdam edilebilirlik konusundaki çalışmalar algılanan istihdam edilebilirlik kavramı üzerine yoğunlaşmış (Berntson, Sverke ve Marklund 2006; Rothwell ve Arnold, 2007) ve Rothwell ve Arnold (2007) tarafından bu kavramı değerlendirmeye yönelik bir ölçme aracı da geliştirmiştir. Ulusal alanyazında ise Haydaroğlu'nun (2022) işsizlik üzerine yazılmış tezlerin analizini gerçekleştirdiği çalışmasında, işsizlik konusunun 2006 yılından itibaren yüksek lisans tezlerinde daha fazla çalışılmaya başlandığı ve konuya ilişkin en fazla yüksek lisans tezinin ise 2019 yılında yazılmış olduğu sonucuna varılmıştır. İşsizlik konusu ve istihdam edilebilirlik konusunun hemen hemen aynı yıllarda çalışılmaya başlandığı bulgusu konular arasındaki mantıksal uyumu ortaya koymakta ve araştırmamızın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre Türkiye özelinde bilhassa 2014 yılından itibaren istihdam edilebilirlik konusunun lisansüstü tezler bağlamında alanyazında daha fazla yer bulduğu görülmektedir. Ayrıca en fazla tezin 2023 yılında yer aldığı ve konuya ilişkin tezlerin dönemsel olarak son yıllarda yoğunlaştığı görülmüştür. Son on yıllık dönemde istihdam edilebilirlik konusunun daha fazla çalışılmasında küresel boyutta sosyoekonomik koşulların ağırlaşması ve beraberinde istihdamın artan öneminin etkili olduğu düşünülebilir.

Eğitim bilimlerinin genel olarak sosyal bilimlerin bir alt alanı olduğunu kabul ederek, sosyal bilimler alanındaki lisansüstü tezlerin incelendiği çalışmaların sonuçlarına baktığımızda; yüksek lisans tezlerinin daha fazla oluşu, ilgili konunun devlet üniversitelerinde ve sosyal bilimler enstitüsü

bünyesinde görece daha fazla çalışılmış olması ve tarama modelinin daha fazla kullanıldığı sonuçları (Alpaydın ve Erol, 2017; Aydın, Selvitopu ve Kaya, 2018; Balcı ve Apaydın, 2009; Çavuşoğlu, 2021; Fazlıoğulları ve Kurul, 2012; Haydaroglu, 2022; Tavşancıl, Erdem, Yalçın, Yıldırım ve Bilican, 2010) bu çalışmaların araştırma bulgularında benzer şekilde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yazılan tezlerde ağırlıklı olarak yayın dilinin Türkçe olması da ortak bir bulgu olmakla birlikte; bu durumun kaynağı olarak lisansüstü programların büyük bir kısmında öğretim dilinin Türkçe olması ve Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) Türkçe öğretim yapan lisansüstü programlarda tezlerin dilinin zorunlu olarak Türkçe olması yönündeki kararının etkili olduğunu söylemek mümkündür. Yüksek lisans tezlerinin sayıca çok daha fazla oluşu ise bu programlardaki öğrenci sayısının doktora programlarına kıyasla fazla olmasıyla açıklanabilir.

Diğer yandan ÇEKO, beden eğitimi ve spor, işletme, insan kaynakları yönetimi ve iktisat bölümleri başta olmak üzere istihdam edilebilirlik konusunda yazılan tezlerin büyük çoğunluğunun sosyal bilimler alanında yer aldığı görülmüştür. Haydaroglu'nun (2022) işsizlik konusunda yazılmış lisansüstü tezleri incelediği çalışmasında da konunun en fazla çalışıldığı bölümlerden biri ÇEKO olarak bulunmuştur. Çalışma ekonomisi alanının istihdam, işsizlik ve istihdam edilebilirlik konularındaki araştırmalarla doğrudan ilişkili oluşu bu bulguyu açıklamaktadır. İstihdam edilebilirlik konusuna ilişkin sosyal bilimler enstitüsü bünyesindeki tezlerde en fazla "Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Algısı", "İŞKUR Politikalarının Etkinliği", "Eğitim ve İstihdam İlişkisi", "Meslek Edindirme Kursları" ve "Aktif İşgücü Piyasası" konularının çalışıldığı görülmüştür. Genel ifadesiyle iş gücü arzı ve iş gücü talebini eşleştirme ve uyumlaştırma politikaları olarak tanımlanan aktif iş gücü piyasası politikaları (Çapar-Diriöz, 2012, s. 23), emek piyasasında istihdam edilebilirliği artıran, iş gücü niteliğini ve becerilerini geliştiren işsizlikle mücadelede uygulanan çeşitli ve birbirinden farklı tedbirler ve programların oluşturduğu bir bütünü ifade etmektedir (Taghizadeh, 2014, s. 5). Dolayısıyla bir aktif iş gücü piyasası politikaları uygulayıcısı olarak İŞKUR ve meslek edindirme kurslarını konu alan tezlerin daha fazla oluşu konunun menşei itibarıyla beklenen bir sonuçtur. Eğitim bilimleri enstitüsü bünyesindeki tezlerde ise "İstihdam Edilebilirlik ve Geleceğe İlişkin Tutum/Kariyer Beklentileri" en fazla çalışılan konu olmakla birlikte "İstihdam Edilebilirlik ve Hayat Boyu Öğrenme İlişkisi", "Mezun İstihdam Edilebilirliği Bağlamında Öğretmen Yetiştirme Sistemi", "İstihdam Edilebilirlik Algısı" ve "İstihdam Edilebilirlik Becerileri" en fazla çalışılan konular arasındadır. Avrupa Eğitim Bilgi Ağı'nın (EURYDICE) Avrupa'daki eğitim ve öğretim sistemine ilişkin hazırlamış olduğu raporda mezun istihdam edilebilirliğine dair beş temel gösterge yer almaktadır. Bunlar: i) İş gücü piyasası tahminleri, ii) İstihdam sağlayıcıların kalite güvencesi süreçlerine katılımı, iii) Yükseköğretim programlarında staj ve uygulamalı eğitimlerin gerekliliği veya teşviki, iv) Yükseköğretim öğrencilerine kariyer danışmanlığı hizmeti sunulması ve v) Mezun izleme anketlerinin sistematik olarak kullanımı'dır. Bu göstergelere ilişkin veriler kapsamında yapılan ülke değerlendirmesinde; Bulgaristan, Estonya, Hırvatistan, İtalya ve Karadağ'ın tüm göstergelere dair verisi bulunurken Türkiye'de durumun istenilen düzeyde olmadığı ve tek bir gösterge olarak kariyer danışmanlığı göstergesinin mevcut olduğu görülmektedir (European Commission, 2018, s. 23-25). Bu sonuç, istihdam edilebilirlik ile geleceğe ilişkin tutum/kariyer beklentileri ilişkisinin en fazla çalışılan konu olmasıyla örtüşmektedir. İstihdam edilebilirliğe ilişkin olarak eğitim bilimlerinde çalışılan bir diğer konu da mezun istihdam edilebilirliği bağlamında öğretmen yetiştirme sistemidir. Bu bulgu Alkan'ın (2023) öğretmen yetiştirme politikaları konusunda öğretmenlerin düşüncelerini öğrenmeye yönelik olarak gerçekleştirdiği araştırmasıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu olarak Türkiye'deki istihdam edilebilirlik konulu tezlerde araştırma yöntemi olarak en fazla nicel araştırma yönteminin tercih edildiği; nitel araştırma ve karma

yöntem araştırmasının daha az tercih edildiği görülmüştür. Eğitim üzerine yazılmış olan yüksek lisans derecesindeki tezlerin incelendiği bir başka çalışmada da tezlerde ağırlıklı olarak nicel araştırma yönteminin kullanıldığı ifade edilmiştir (Tavşancıl, vd., 2010). Bu bulgu, Balcı ve Apaydın (2009), Fazlıoğulları ve Kurul (2012), Gürer ve Çalık (2022), Kibaroğlu ve Koşar (2023) ve Tavşancıl vd.nin (2010) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Ayrıca araştırma yöntemi bilgisinin yer almadığı tez sayısının fazla oluşu dikkat çekicidir, bu bulgu bilimsel araştırmaya aykırı bir durumu ortaya koymaktadır.

İstihdam edilebilirlik konulu tezlerde çoğunlukla model seçiminin belirtilmediği dikkat çekmekle birlikte en fazla tercih edilen modelin, genel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli olduğu görülmüştür. Bu araştırma bulgusu Balcı ve Apaydın (2009), Gürer ve Çalık (2022) ve Koşar'ın (2018) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Ayrıca tezlerde genellikle tarama modelinin kullanılması Çavuşoğlu (2021) ile Fazlıoğulları ve Kurul'un (2012), ilişkisel tarama modelinin kullanılması ise Sezgin ve Sönmez (2018) araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir.

İstihdam edilebilirlik konulu tezlerde veri kaynağı olarak en fazla firma yöneticileri, işgörenler, üniversite öğrencileri ve meslek edindirme merkezi kursiyerlerinin tercih edildiği görülmüştür. Ayrıca veri seti olarak kurumsal dokümanların da fazlaca tercih edildiği görülmüştür. Arz yönünde istihdam edilebilirlik olgusundan doğrudan etkilenen taraf olarak işgörenlerden, üniversite öğrencileri ve meslek edindirme merkezi kursiyerlerinden; talep yönünde ise işverenlerden veri toplanması, konunun temel paydaşlarına başvurulduğunu göstermektedir.

Örneklem belirleme yöntemi olarak en fazla basit tesadüfi (seçkisiz) örnekleme yöntemi tercih edilmekle birlikte amaçlı örnekleme ve kolayda (uygun) örnekleme yönteminin de ağırlıklı olarak kullanıldığı görülmüştür. Seçkisiz örnekleme yönteminin, örneklemin evrende temsil edilebilirliğini arttıran bir yöntem olması dolayısıyla (Büyüköztürk vd., 2010) bu bulgudan hareketle istihdam edilebilirlik konulu tezlerin çoğunun evrende temsil edilebilirliğinin fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırma yöntemi bilgisinde olduğu gibi örnekleme yönteminin belirtilmediği tez sayısının da oldukça fazla olduğu bir diğer bulgudur. Bu bulgu sonuç olarak bilimsel araştırma ilkeleri bakımından uygun olmayan bir durumu ortaya koymakla birlikte Kibaroğlu ve Koşar'ın (2023) araştırma bulgusuyla da örtüşmektedir.

İstihdam edilebilirlik konulu tezlerde örneklem bölgesi olarak en fazla Akdeniz, Batı Anadolu ve Ege'nin tercih edildiği görülmüş olup örneklem bölgesinin belirtilmediği tezler ile örneklem olarak belirli bir bölge değil de Türkiye genelinin tercih edildiği tez sayısının da nispeten fazla olduğu görülmüştür. Batı Anadolu ve Ege'nin en fazla tercih edilen bölgeler oluşu Gürer ve Çalık'ın (2022) ve Koşar'ın (2018) araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir. Türkiye genelinin örneklem alındığı çalışmalar ise çoğunlukla kurumsal veri seti kullanılan çalışmalardır (Buluttekin, 2008; Özcan, 2014; Toprak, 2018).

İncelenen tezlerde araştırma yöntemi olarak daha çok nicel araştırma yöntemlerinin tercih edilmesi nedeniyle nicel veri toplama araçları ve nicel veri analizi yöntemleri başat olarak kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak en fazla anketin ve görüşme formunun kullanıldığı görülmüş olup veri analizinde çoğunlukla betimsel istatistiklerin kullanıldığı, öte yandan t-testi, korelasyon analizi, faktör analizleri ve varyans analizinin de sıklıkla kullanıldığı görülmüştür. Veri toplama aracı olarak en fazla anketin kullanılması Balcı ve Apaydın (2009), Kibaroğlu ve Koşar (2023), Koşar (2018) ile Sezgin ve Sönmez (2018) tarafından gerçekleştirilen sistematik inceleme çalışmalarının bulgularıyla örtüşmektedir. Diğer yandan nitel veri analizinde ise en fazla betimsel analiz ve içerik analizinin

kullanıldığı görülmüştür. Ayrıca veri analizi yönteminin belirtilmediği tezlerin de azımsanamayacak sayıda oluşu dikkat çekicidir. Veri analizinde betimsel istatistiklerin, ANOVA, t-testi, korelasyon analizinin kullanılması Gürer ve Çalık (2022) ile Koşar'ın (2018) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

İstihdam edilebilirliği artırma yönünde gerek akademik gerek kurumsal çalışmaların arttığı görülmektedir. Bir başka deyişle konu hem bilimsel hem de strateji ve politika geliştirme bağlamında yoğun olarak ele alınmaktadır. Bu konudaki gayretin artmasında, son dönemde lisansüstü tezlerde olduğu gibi diğer akademik çalışmalarda da konunun giderek daha fazla gündeme gelmesinin ve konu ile ilgili kurumsal verilerin kamuoyu ile daha yaygın ve şeffaf biçimde paylaşılmasının önemli rolü bulunmaktadır (Çınar ve Seçer, 2023).

Bu çalışmada 2000-2023 yılları arasında Türkiye'de istihdam edilebilirlik konusunda yazılmış olan lisansüstü tezlerin alan fark etmeksizin kapsamlı ve bütüncül olarak analiz edilmesi, benzerlik ve farklılıklarının ortaya konması ve sonraki çalışmalar için bir yön çizilmesi hedeflenmiştir. Bu çalışmanın bulguları, araştırmacılar için lisansüstü tezler bağlamında istihdam edilebilirlik kavramının ilişkili olduğu kavramlar ve konular ile tezlerde kullanılan yöntem ve analiz tekniklerine ilişkin mevcut eğilimleri sunması açısından önemli bir referans kaynağı olabilir. Bu kapsamda, araştırma bulgularının konu, içerik, yöntem vb. başlıklar bakımından mevcut araştırmalardaki genel eğilimi ortaya koyması yönüyle, araştırmacıların alanyazındaki boşluğu ve problemleri görmelerine katkı sunacağı ve çalışmalarını buna göre planlamalarına olanak sağlayacağı umulmaktadır. Bu bağlamda, yapılacak sonraki çalışmalarda istihdam edilebilirliğin farklı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi ve araştırma yöntemlerinde, desenlerinde, örneklem gruplarında, veri toplama araçlarında çeşitlemeye gidilmesi önerilmektedir. Özellikle daha detaylı ve derinlemesine verilere ulaşılması amacıyla nitel araştırmaların ve karma yöntem araştırmalarının yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca bu araştırmanın verilerinin 2000-2023 yılları arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında bulunan tezlerle ve Türkiye örneklemiyle sınırlı olması dolayısıyla ardıl çalışmalarda TÜBİTAK ULAKBİM, Google Akademik, ERIC, EBSCOhost vb. veri tabanlarında dizinlenen çalışmaları inceleyen araştırmaların yapılarak sonuçların karşılaştırılması ve genel eğilimin ortaya konmasının alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## Kaynaklar

- Alkan, A. G. (2023). Mezun istihdam edilebilirlik göstergeleri bağlamında Türkiye'de öğretmen yetiştirme sürecinin değerlendirilmesi. *Premium E-Journal of Social Sciences*, 7(26), 50-56.
- Alpaydın, Y. ve Erol, İ. (2017). Türkiye'de eğitim ekonomisi alanında yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 45, 23-41.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman.
- Aydın, A., Selvitopu, A. ve Kaya, M. (2018). Sınıf yönetimi alanındaki lisansüstü tezlerin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 41-56.
- Balcı, A. ve Apaydın, Ç. (2009). Türkiye'de eğitim yönetimi araştırmalarının durumu: Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 59(15), 325-343.
- Baruch, Y., Bell, M. P. ve Gray, D. (2005). Generalist and specialist graduate business degrees: Tangible and intangible value. *Journal of Vocational Behavior*, 67(1), 51-68.

- 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.
- Buluttekin, M. B. (2008). *Türkiye'deki genç işsizliği sorununun makroekonomik boyutları ve "Avrupa istihdam stratejisi" çerçevesinde çözüm politikalarının belirlenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- CEDEFOP (2014). *Skill mismatch: More than meets the eye. Briefing Note*. [https://www.cedefop.europa.eu/files/9087\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9087_en.pdf) sayfasından erişilmiştir.
- Çapar-Diriöz, S. (2012). *İstihdamın artırılmasında aktif iş gücü politikalarının rolü*. (Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çavuşoğlu, O. (2021). Genç işsizliği: lisansüstü tezlerin incelenmesi ve sosyal politika bağlamında bir değerlendirme. *Sosyal Sağlık Dergisi*, 1(1), 81-115.
- Çınar, E. ve Seçer, B. (2023). Üniversite eğitiminde istihdam edilebilirlik: Türkiye'de en çok öğrenciyeye sahip üniversitelerin politika ve stratejilerinin analizi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 7(1) 131-154.
- European Commission/EACEA/Eurydice, (2018). *Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe-2018*. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/structural\\_indicators\\_2018.pdf](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/structural_indicators_2018.pdf) sayfasından erişilmiştir.
- Fazlıoğulları, O. ve Kurul, N. (2012). Türkiye'deki eğitim bilimleri doktora tezlerinin özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24) 43-75.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. ve Ashforth, B. E. (2004). Employability: A pschyco-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Forrier, A. ve Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Green, D. (1994). *What is quality in higher education?* London, UK: Society for Research into Higher Education & Open University.
- Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B. ve Rossier, J. (2016). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69-89.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4.Baskı). Ankara: Seçkin.
- Gürer, G. T. ve Çalık, T. (2022). Türkiye'deki örgüt kültürü konulu tezlerle ilişkin bir içerik analizi. *GEFAD/GUJGEF*, 42(2), 1463-1495.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability in higher education. *Quality in Education*, 7(2), 97-108. <http://dx.doi.org/10.1080/13538320120059990>.
- Haydaroğlu, C. (2022). İşsizlik konusunda yazılmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. *Turkish Studies-Economy*, 17(2), 281-301.
- Jackson, D. (2013). Student perceptions of the importance of employability skill provision in business undergraduate programs. *Journal of Education for Business*, 88(5), 271-279.

- Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On birinci kalkınma planı mesleki eğitimde niteliğin artırılması çalışma grubu raporu*. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Mesleki-Egitimde-Niteligin-Artirilmasi-Calisma-Grubu-Raporu.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Kalkınma Planı. (2023). *On ikinci kalkınma planı (2024-2028)*. [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-ikinci-Kalkinma-Plani\\_2024-2028\\_11122023.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf) sayfasından erişilmiştir.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntem*, (21.Baskı). Ankara: Nobel.
- Kıbaroğlu, C. ve Koşar, S. (2023). Türkiye'deki eğitim istihdam ve istihdam edilebilirlik konulu tezlerin analizi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 1773-1790.
- Koç, M. H., Fidan, T. ve Kurt, T. (2020). İnsan sermayesi türleri ve istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir vakıf meslek yüksekokulu örneği. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 227-244.
- Koşar, D. (2018). Türkiye'deki örgütsel vatandaşlık davranışı konulu tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *GEFAD/GUJGEF*, 38(2), 779-802.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology* (2nd Edn.). Thousans Oaks, CA: Sage.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd Ed.). USA: Sage.
- MÜSİAD. (2022). *Mesleki eğitim ve istihdam çalıştay raporu*. [https://www.musiad.org.tr/uploads/press-411/mesleki\\_calistay\\_raporu.pdf](https://www.musiad.org.tr/uploads/press-411/mesleki_calistay_raporu.pdf) sayfasından erişilmiştir.
- Neuman, W. L. (2010). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar* (S. Özge, Çev.). Ankara: Yayın Odası.
- OECD. (2022). *Unemployment rates by education level*. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rates-by-education-level.htm> sayfasından erişilmiştir.
- OECD. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en> sayfasından erişilmiştir.
- Özcan, V. (2014). *Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim ile istihdam ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Robson, C. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri gerçek dünya araştırması*. Ş. Çınkır ve N. Demirkasımoğlu (Ed.). Ankara: Anı.
- Rothwell, A. ve Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Sezgin, F. ve Sönmez, E. (2018). Örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarının sistematik incelemesi: Bir içerik analizi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 257-275.
- Takhizadeh, R. (2014). *AB istihdam stratejisi kapsamında aktif iş gücü piyasası politikaları etkinliği: Meta - analiz yöntemiyle bir değerlendirme*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Tagulwa, E. A., Owino, P., Muwonge, F. ve Kaahwa, M. G. (2023). Students' and employers' perceptions of employability skills in Uganda. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*. 4(6), 2038 – 2044. doi: 10.11594/ijmaber.04.06.28
- Tavşancıl, E. ve Aslan, A. E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon.
- Tavşancıl, E., Erdem, D., Yalçın, N., Yıldırım, Ö. ve Bilican, S. (2010). Examination of data analysis used for master's theses in educational sciences. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1467-1474.
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I. ve Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.
- Toprak, Ö. F. (2018). *Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin gelişiminde İŞKUR'un rolü*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- TÜİK. (2023). *İşgücü istatistikleri, Kasım 2023* (Sayı: 49378). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Kasim-2023-49378> sayfasından erişilmiştir.
- Ulusal İstihdam Stratejisi. (2015). *Ulusal istihdam stratejisi 2014-2023*. <https://www.csgeb.gov.tr/media/56914/uis-2014-2023.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Useem, M. ve Karabel, J. (1986). Pathways to top corporate management. *American Sociological Review*, 51(2), 184-200. <https://doi.org/10.2307/2095515>.
- Ünal, I. L. (2013 Ocak-Şubat-Mart). Eğitim ve İstihdam İlişkinde Dair Değerlendirmeler. *İstihdamda 31 İşgücü İşveren İŞKUR*, (8).
- Wickramasinghe, V. ve Perera, L., (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education + Training*, 52(3), 226-244.
- Yalçın, M. (2017). *Meslekî eğitimde istihdam sorunları, örnek modeller, Türkiye örneği ve çözüm önerileri*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yıldırım, Ö. (2023). *Kalkınmanın anahtarı mesleki ve teknik eğitim*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları (No: 92).
- Yıldırım, T. (2019). *Öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri: Hacettepe Üniversitesi örneği*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yorke, M. ve Knight, P. (2006). *Embedding employability into the curriculum*. (Learning and employability series 1). Higher Education Academy.
- YÖK. (t.y.). *Bologna süreci nedir?* <https://uluslararası.yok.gov.tr/uluslararasıilasma/bologna/temel-bilgiler/bologna-sureci-nedir> sayfasından erişilmiştir.

Bu araştırma sürecine her iki araştırmacı da eşit oranda katkı sağlamıştır.

### **Destek ve Teřekkür Beyanı**

Bu araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır

### **Çatışma Beyanı**

Bu araştırmayla ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve/veya finansal çıkar atışması bulunmamaktadır.

### **Etik Bildirim**

Bu makale, derleme türünde olduğu için etik kurul kararı gerektirmemektedir .

**Ek.** Araştırma kapsamında incelenen tezlerin (n=70) listesi



---

S.No.	YÖK Tez No.	S.No.	YÖK Tez No.
1	207288	36	516227
2	210989	37	526581
3	226918	38	566690
4	368505	39	607423
5	603942	40	654843
6	659707	41	662882
7	262934	42	230666
8	269954	43	207288
9	287887	44	576069
10	300627	45	818215
11	347230	46	395917
12	361754	47	662425
13	386940	48	686814
14	724098	49	713399
15	774138	50	760113
16	777297	51	792608
17	778112	52	798749
18	797948	53	811407
19	807718	54	823311
20	829394	55	277203
21	836251	56	277230
22	206955	57	325050
23	235077	58	422278
24	325136	59	475644
25	431543	60	503502
26	562343	61	506877
27	783830	62	525529
28	207717	63	560315
29	364796	64	577668
30	441111	65	602163
31	446098	66	819260
32	451415	67	608528
33	461197	68	660603
34	473350	69	825666
35	498668	70	602735

---